



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



FACPYA

FACULTAD DE CONTADURÍA PÚBLICA Y ADMINISTRACIÓN

InnOvaciOnes de NegOciOs®

Año 20 Número 39 Enero - Junio 2023



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
FACULTAD DE CONTADURÍA PÚBLICA Y ADMINISTRACIÓN



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN®

Universidad Autónoma de Nuevo León

Dr. Santos Guzmán López
Rector

Dr. Juan Paura García
Secretario General

Dr. Jaime Arturo Castillo Elizondo
Secretaria Académica

Dr. José Javier Villarreal Tostado
Secretaría de Extensión y Cultura

Lic. Antonio Ramos Revillas
Director de Editorial Universitaria

Dr. Luis Alberto Villarreal Villarreal
Director de la Facultad de Contaduría Pública y Administración

Dra. María de Jesús Araiza Vázquez
Editor en jefe

M.A.E. Jesús Cardona Salinas
Editor

Lic. Miguel Ángel Vázquez Gutiérrez
Lic. Eduardo Alejandro Blanco Siller
Editores de sección

D. G. Carlos David Villanueva Valtierrez
Diseño de Portada

DERECHOS DE AUTOR Y DERECHOS CONEXOS. *Innovaciones de Negocios*® Año 20, No 39, enero-junio 2023, es una publicación semestral editada y publicada por la Universidad Autónoma de Nuevo León a través de la Facultad de Contaduría Pública y Administración, Av. Pedro de Alba s/n, Cd. Universitaria, San Nicolás de los Garza, Nuevo León, México, C.P. 66451. Teléfono: + 52 81 13404431, <https://revistainnovaciones.uanl.mx/>, revinnova.negocios@uanl.mx Editor responsable: Dra. María de Jesús Araiza Vázquez. Reserva de derechos al uso exclusivo No. 04-2009-061218273900-102, ISSN: en trámite, ambos otorgados por el Instituto Nacional del Derecho de Autor. Licitud de Título y Contenido: No. 14,921, otorgado por la Comisión Calificadora de Publicaciones y Revistas Ilustradas de la Secretaría de Gobernación. Registro de marca ante el Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial: 1172050. Responsable de la última actualización de este Número, la Coordinación de Publicaciones, Secretaría de Investigación, Facultad de Contaduría Pública y Administración, Av. Pedro de Alba S/N, Cd. Universitaria, San Nicolás de los Garza, Nuevo León, México, C.P. 66451. Fecha de última actualización: 20 de septiembre del 2023.

Las opiniones expresadas por los autores no reflejan necesariamente la postura del editor.

Prohibida su reproducción total o parcial de los contenidos e imágenes de la publicación sin previa autorización del editor.

Impreso en México
Todos los Derechos Reservados
©Copyright 2023
revinnova.negocios@uanl.mx

InnOvaciOnes de NegOciOs©

Editor en jefe

Dra. María de Jesús Araiza Vázquez (Universidad Autónoma de Nuevo León)

Consejo editorial

Dr. Adriano Moura de Fonseca Pinto (Universidad Estacio de Sa Brasil)
Dr. Alberto Zapater (University ESAN)
Dr. Daniel Valera (Universidad San Martín de Porras)
Dr. Enrique Pozo Cabrera (Universidad Católica de Cuenca)
Dr. Gang Chen (University of Foreign Languages)
Dr. Jesús Gerardo Cruz Álvarez (Universidad Autónoma de Nuevo León)
Dr. Otto F. Von Feigenblatt (Real Academia de Ciencias Económicas y Financieras de España)
Dr. Scott Carnz (City University of Seattle)
Dr. Vicente M. Ripoll Feliu (Universidad de Valencia)
Dr. Wilfredo Giraldo (Universidad San Martín de Porres)
Dra. Paola Plaza Casado (Universidad Rey Juan Carlos de Madrid España)
Dra. Paula Villalpando Cadena (Universidad Autónoma de Nuevo León)
Dra. Sandra Escamilla Solano (Universidad Autónoma de Nuevo León)

Comité editorial

Dr. Adrián Wong Boren (Universidad Autónoma de Nuevo León)
Dr. Alfonso López Lira Arjona (Universidad Autónoma de Nuevo León)
Dr. David Ceballos Hornero (Universidad de Barcelona)
Dr. Eduardo Javier Treviño Saldívar (Universidad Autónoma de Nuevo León)
Dr. Elías Alvarado Lagunas (Universidad Autónoma de Nuevo León)
Dr. Federico Guadalupe Figueroa Garza (Autónoma de Nuevo León)
Dr. Gustavo Juan Alarcón Martínez (Universidad Autónoma de Nuevo León)
Dr. Heriberto García Núñez (Texas A&M International University)
Dr. Jean Dr. Charles Cachon (Laurentian University)
Dr. José Nicolás Barragán Codina (Universidad Autónoma de Nuevo León)
Dr. José Ricardo Salazar Garza (Universidad de Monterrey)
Dr. José Sánchez Gutiérrez (Universidad de Guadalajara)
Dr. Josep María Argilés Bosch (Universidad de Barcelona)
Dr. Juan Paura García (Universidad Autónoma de Nuevo León)
Dr. Juan Rositas Martínez (Universidad Autónoma de Nuevo León)
Dr. Klender Aimer Cortez Alejandro (Universidad Autónoma de Nuevo León)
Dr. Luis Alberto Villarreal Villarreal (Universidad Autónoma de Nuevo León)
Dr. Luis Arturo Rivas Tovar (Instituto Politécnico Nacional)
Dr. Yves Robichaud (Laurentian University)
Dra. Adriana Segovia Romo (Universidad Autónoma de Nuevo León)
Dra. Jeyle Ortiz Rodríguez (Universidad Autónoma de Nuevo León)
Dra. Karla Annett Cinthia Sáenz López (Universidad Autónoma de Nuevo León)
Dra. María Teresa Sorrosal (Universitat Rovira i Virgili)
Dra. Martha del Pilar Rodríguez García (Universidad Autónoma de Nuevo León)
Dra. Mónica Blanco Jiménez (Universidad Autónoma de Nuevo León)
Dra. Roxana Saldívar del Ángel (Universidad Autónoma de Nuevo León)

InnOvaciOnes de NegOciOs®

Año 20 Número 39 Enero - Junio 2023 ISSN: 2007-1191

Contenido

Barragan Codina, J. N.; Robichaud, Y.; Charles Cachon, J. & McGraw, E. / Determinantes del Desempeño de las Pequeñas Empresas en México: Un Estudio Empírico. (Small Business Determinants of Performance in Mexico: An Empirical Study)	1-42
Torres Garza, A. R.; Carrera Sánchez, M. M. & Partida Puente, A. / Factores Clave que Inciden en el Crecimiento de las Pymes del Sector Industrial en el Área Metropolitana de Nuevo León. (Key Factors that Affect the Growth of SMEs in the Industrial Sector in the Metropolitan Area of Nuevo León.)	43-63
García Leal, H. E.; & Mendoza Gómez, J. / ¿Existe la cultura ética en las Empresas Mexicanas?: Un Estudio Empírico. (Is there an ethical culture in Mexican Companies? An Empirical Study)	64-84
Estrada Ruiz, M.; Segovia Romo, A.; & Garza Villegas, J. B. / Estudio bibliométrico de los factores de riesgo psicosocial. (Bibliometric study of psychosocial risk factors)	85-101
Rojas Valero, E. & Blanco Jiménez, M. / El salario emocional. Una revisión sistemática a la literatura. (Emotional salary. A systematic review of the literature)	102-121
Torres Herrera, E. & Alvarado Lagunas, E. / Análisis sistemático de la satisfacción laboral y liderazgo transformacional. (Systematic analysis of job satisfaction and transformational leadership)	122-139
Lopez Robles, J. L.; & Mendoza Gómez, J. / Análisis de correlación de confianza y coordinación en el desempeño de equipos de trabajo que desarrollan Software. (Correlation analysis of trust and coordination in the performance of work teams developing software.)	140-153

Determinantes del Desempeño de las Pequeñas Empresas en México: Un Estudio Empírico **(Small Business Determinants of Performance in Mexico: An Empirical Study)**

Jose Nicolas Barragan 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.

*Universidad Autónoma de Nuevo León, Monterrey, Nuevo León, México, Av. Universidad S/N Col. Ciudad Universitaria, Tel. (+52)8183294000. jose.barraganc@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, <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, <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

Determinantes del desempeño de las Pequeñas Empresas

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

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 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.

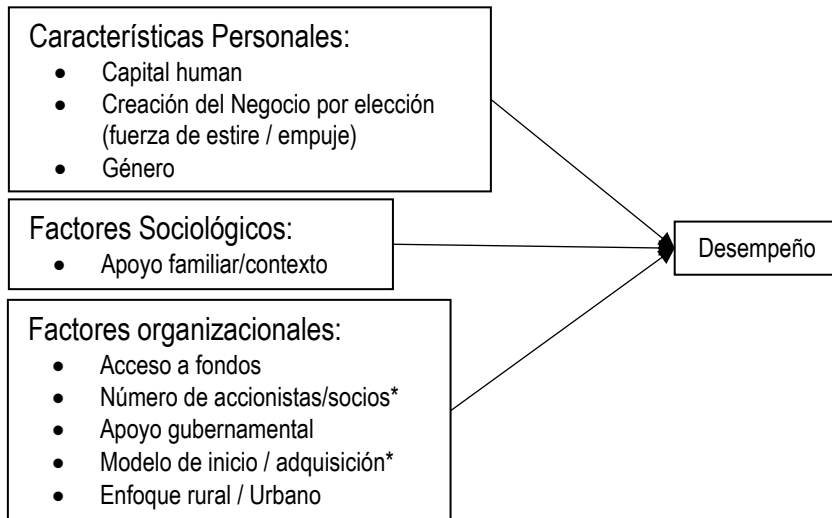
Este artículo incluye una presentación del marco teórico y una hipótesis de la investigación, seguido de la metodología aplicada durante el trabajo de campo. Se presentan los resultados, conclusiones, los límites de estudio y las posibles aplicaciones políticas y de trabajo.

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, Jõeveer, 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

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

Características Personales		Características Organizacionales	
1-5 años	41	3 dueños o +	12
6-10 años	14		
11+ años	13		
Experiencia anterior en administración		Importancia de la deuda	
Ninguna	31	Baja/muy baja	56
1-5 años	40	Media	21
6-10 años	19	Importante/muy importante	23
11+ años	10		
Género			
Masculino	63		
Femenino	37		
Horas semanales de trabajo			
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 homólogas.

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		0.249***

Determinantes del desempeño de las Pequeñas Empresas

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

	(-0.469)		(2.898)
Apoyo gubernamental	0.029	Apoyo gubernamental	0.013
	(0.397)		(0.162)
	0.157**	Apoyo del cónyuge	0.099
Apoyo del cónyuge	(2.061)		(1.172)
	-0.054	Esquema de inicio	-0.060
	(-0.678)		(-0.672)
Esquema de inicio	0.024	Población (rural/urbana)	0.126
	(0.307)		(1.475)
Población (rural/urbana)	0.262***	Número de propietarios	-0.095
	(3.355)		
Número de propietarios	0.381	Acceso a financiamiento	(-1.108)
	6.493****		0.209
	11	R2	2.884***
Acceso a financiamiento		F-Statistic	
		Df	
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)**

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

* 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. *Universalía 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 strategnal *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* (2nd 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
- 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_strategic_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®ionCode=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/Pobreria_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). Población 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
- 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.
- Laferrère 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*, Oford: 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 Reytez, 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

- 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. *Informacion 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-primer-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

Factores Clave que Inciden en el Crecimiento de las Pymes del Sector Industrial en el Área Metropolitana de Nuevo León. (Key Factors that Affect the Growth of SMEs in the Industrial Sector in the Metropolitan Area of Nuevo León.)

Allen Ricardo Torres Garza*

María Margarita Carrera Sánchez♦

Abel Partida Puente♥

Abstract: Business growth is one of the main purposes of every company and Small and Midsize Enterprises (SMEs) are no exception. The general objective is to determine the key factors that allow having an impact on the growth of SMEs in the industrial sector located in the metropolitan area of the state of Nuevo León. The types of research used in this study are exploratory, descriptive, correlational, and explanatory. A statistical analysis was carried out on the data from the survey applied to shareholders, directors, and managers of SMEs. Descriptive statistics of the participants were established, including the profile of the study subject and the company. The results obtained show us that a data that the study subjects consider as determinant in business growth are information and communication technologies and training with 36% acceptance, and other 36% consider that the measurement should be based on the increase in the client portfolio. Additionally, an econometric analysis was carried out based on a multiple linear equation that allowed knowing the impact of training, infrastructure and information and communication technologies on the business growth variable, in such a way that it was confirmed that these three variables have an impact positive on the business growth variable. Only the internationalization variable was excluded in the linear regression model. A recommendation for future research is to investigate a little more in the variable that was rejected.

Key Words: Business Growth, Effective Training, Information and Communication Technologies, Internationalization and Productive Infrastructure.

JEL: M10, M11, M19, O19, O32.

* Universidad Autónoma de Nuevo León, Monterrey, Nuevo León, México, Av. Universidad S/N Col. Ciudad Universitaria, (+52)8183294000. allen_torres@hotmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-4165-6087>

♦ Universidad Autónoma de Nuevo León, Monterrey, Nuevo León, México, Av. Universidad S/N Col. Ciudad Universitaria, (+52)8183294000. magaly_carrera@hotmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-8543-6238>

♥ Universidad Autónoma de Nuevo León, Monterrey, Nuevo León, México, Av. Universidad S/N Col. Ciudad Universitaria, (+52)8183294000. abelpartida@hotmail.com

El Crecimiento de las Pymes del Sector Industrial

DOI: <https://doi.org/10.29105/revin20.39-410>

Resumen: El crecimiento empresarial es uno de los principales propósitos de toda empresa y las Pequeñas y Medianas Empresas (Pymes) no son la excepción. El objetivo general es el de determinar los factores clave que permiten tener una incidencia en el crecimiento de las Pymes del sector industrial ubicadas en el área metropolitana del estado de Nuevo León. Los tipos de investigación que se utilizaron en el presente estudio son exploratorios, descriptivos, correlacional y explicativo. Se llevó a cabo un análisis estadístico relativo a los datos de la encuesta aplicada a accionistas, directores y gerentes de las Pymes. Se estableció la estadística descriptiva de los participantes que incluyó el perfil del sujeto de estudio y de la empresa, donde además se muestran que consideran como determinante para el crecimiento empresarial las tecnologías de información y comunicación y la capacitación efectiva con un 36% de aceptación, igualmente un 36% considera que la medición debe tener como base el incremento en la cartera de clientes. Adicionalmente se realizó un análisis econométrico con base en una ecuación lineal múltiple que permitió conocer el impacto de la capacitación efectiva, la infraestructura productiva y las tecnologías de información y comunicación sobre la variable crecimiento empresarial, de tal forma que se confirmó que estas tres variables tienen un impacto positivo sobre la variable crecimiento empresarial. Solo la variable internacionalización fue excluida en el modelo de regresión lineal. Una recomendación para futuras investigaciones es el indagar un poco más en la variable que fue rechazada.

Palabras clave: Capacitación Efectiva, Crecimiento Empresarial, Infraestructura Productiva, Internacionalización y Tecnologías de Información y Comunicación.

JEL: M10, M11, M19, O19, O32.

Introducción.

En la presente investigación se muestran los factores clave que inciden en el crecimiento de las Pymes del sector industrial en el área metropolitana de Nuevo León, se examina principalmente la importancia y contribución que tienen los diferentes factores en el apoyo para el crecimiento de las Pymes. De acuerdo con el Gobierno del Estado de Nuevo León (2021) la región metropolitana del estado está compuesta por los siguientes municipios: Apodaca, García, General Escobedo, Guadalupe, Juárez, Monterrey, San Nicolás de los Garza, San Pedro Garza García y Santa Catarina. Las Pymes mexicanas necesitan de la implementación de diferentes procesos que permitan incrementar su desarrollo para de esta manera poder desarrollar su máximo potencial y asegurar su permanencia durante el transcurso del tiempo. Por lo que es de suma importancia conocer y estudiar los factores que puedan determinar su crecimiento en beneficio de su desarrollo y éxito. Se plantea la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuáles son los factores clave que inciden en el crecimiento de las pequeñas y medianas empresas del sector industrial? El objetivo de la presente investigación es el de determinar los factores clave que permiten tener una incidencia en el crecimiento de las Pymes del sector

industrial ubicadas en el área metropolitana del estado de Nuevo León. La presente investigación se ha elaborado con la finalidad de poseer un material de análisis, el cual nos permita comprender la importancia que tienen las Pymes ubicadas en el área metropolitana del estado de Nuevo León, así como el papel que cumplen, siendo de gran apoyo en las economías locales en las que se establecen. Como justificación práctica la presente investigación aportará a los accionistas, directores y gerentes generales y de otras áreas información relacionada de como las Pymes del sector industrial en las que desarrollan sus actividades pueden llegar a lograr un crecimiento empresarial al incluir en su planeación estratégica factores como la capacitación efectiva, la infraestructura productiva, las tecnologías de información y comunicación (TIC) y la internacionalización. Continuando con la justificación teórica en esta investigación se desarrollan las principales teorías sobre la aplicación de diferentes factores para beneficiar a las Pymes, adicional se comenta la correcta y oportuna aplicación de estos para la mejora de su actividad. Finalmente, como justificación metodológica se mide y determina la influencia que tienen las variables independientes y dependientes, así como su correlación. Se aplican encuestas de campo en el sector industrial las cuales podrán ser utilizadas por otras empresas del mismo sector para determinar la importancia de la capacitación efectiva, la infraestructura productiva, las TIC y la internacionalización. Las hipótesis planteadas en la presente investigación son las siguientes: H1. La capacitación efectiva (X_1) es un factor clave que incide positivamente en el crecimiento de las Pymes del sector industrial. H2. La infraestructura productiva (X_2) es un factor clave que incide positivamente en el crecimiento de las Pymes del sector industrial. H3. Las tecnologías de información y comunicación (X_3) son un factor clave que incide positivamente en el crecimiento de las Pymes del sector industrial. H4. La internacionalización (X_4) es un factor clave que incide positivamente en el crecimiento de las Pymes del sector industrial.

Marco teórico.

La revisión de la literatura nos ayuda a sustentar las diferentes variables objeto de estudio en la presente investigación, se analizarán algunos estudios empíricos para dar soporte a nuestra exploración tratando de identificar como estos factores inciden en el crecimiento empresarial.

Crecimiento empresarial como variable dependiente (Y), teorías, definiciones e investigaciones aplicadas.

Teorías.

La teoría del crecimiento de Adam Smith (1776) citada por Ricoy (2005) en donde se menciona que el crecimiento y el desarrollo se caracteriza por ser un proceso de modificación y constante evolución estructural que resulta de la combinación de capital, el incremento en la producción, la productividad, el empleo y los mercados. La dinámica del crecimiento está fuertemente influenciada por la acumulación de capital la cual deriva en el aumento del empleo, dinámica productiva que por consecuencia deriva en el crecimiento económico. Berumen (2007) menciona la teoría neoschumpeteriana en donde se hace referencia al estudio de la administración de las empresas y sus determinantes para el crecimiento de estas, entre lo que se menciona en esta teoría encontramos que una de las variables que determinan el crecimiento es la tasa de inversión, menciona que el efecto ingreso supera al efecto sustitución, en el largo plazo las fuerzas del mercado no siempre son suficientes para llevar al crecimiento empresarial, las instituciones monetarias y crediticias tienen un rol fundamental en el desarrollo de las empresas, se reconoce la existencia del poder y la influencia que ejercen las empresas transnacionales, los salarios están administrados por el mercado, lo que significa que las decisiones de los usuarios y los consumidores no influyen sobre los precios, no es posible controlar los procesos inflacionarios mediante instrumentos de política monetaria porque esta es resultado de un conflicto sobre la distribución del ingreso, los mercados no son competitivos en absoluto, el hombre es un ser social que goza de racionalidad limitada y que busca alcanzar metas, las leyes de la oferta y la demanda son interdependientes y el dinero es una medida de valor, el cual permite reducir la incertidumbre, entre otros factores.

Definiciones.

El crecimiento empresarial definido por Muñoz et al. (2020) lo refiere como el impulso al desarrollo organizacional y la potencialización de las variables que influyen en el desempeño integral de la organización, este crecimiento además de presentarse en términos monetarios como lo son en el incremento en márgenes de rentabilidad y eficiencia, también aplica en la gestión del potencial humano y la mejora en los procesos de gestión de la organización. Para Calderón, et al (2021) el crecimiento empresarial se refiere a el conjunto de acciones que llevan a las empresas a conseguir una ventaja competitiva

duradera en el tiempo y es posible de defenderla ante la competencia con la finalidad de lograr los objetivos y necesidades de la organización.

Investigaciones aplicadas.

De Lira et al. (2021) mencionan en su investigación que cada vez más empresas para lograr un crecimiento y desarrollo empresarial hacen uso de las tecnologías de la información y la comunicación para mejorar procesos, relaciones internas y externas, mejorar sus ventas y mejorar márgenes de rentabilidad todo esto con la finalidad de ser más competitivas. El crecimiento empresarial y las TIC se han convertido en herramientas de gran importancia para el desarrollo de las Pymes alrededor del mundo, lo que ha generado un impacto positivo en su desarrollo y competitividad. La investigación se realizó en el municipio de Aguascalientes. Las variables objeto de estudio que utilizaron fueron la competitividad y el uso de las tecnologías de información y comunicación. El enfoque de la investigación fue cuantitativo, por el manejo en sus variables de estudio, bivariado y correlacional, con un diseño transversal esto originado a que el levantamiento de los datos de estudio se realizó en un solo periodo de tiempo. Se diseñó un cuestionario estructurado aplicado a 56 Pymes. Las Pymes que respondieron el cuestionario, 38 fueron pequeñas empresas y 18 fueron empresas medianas. Entre los sujetos de estudio predominaron personal con jefatura departamental siendo 32, 16 con niveles gerenciales, 6 propietarios y solo 2 directivos. Se encontró que en la mayoría de las Pymes que participaron existía una estructura organizacional clara y con objetivos bien definidos. La edad de los sujetos que respondieron la encuesta va de entre los 30 y 54 años. En la investigación se valida como las TIC influyen de forma positiva el crecimiento y desarrollo de las Pymes, estas ayudan incrementando la interacción con clientes y proveedores ya que son herramientas que permiten a las Pymes permanecer por más tiempo en un mercado cada vez más competitivo.

Capacitación efectiva como variable independiente X_1 , teorías, definiciones e investigaciones aplicadas.

Teorías.

Deming (1989) menciona la importancia de la capacitación en los modelos de gestión conductistas de la calidad y su relación con el desarrollo de competencias para el trabajo ya que muchas de estas habilidades se obtendrán por medio de la capacitación, para esto intervienen diferentes

factores y condiciones que se interrelacionan que incidirán en el cumplimiento de los objetivos y metas de la organización. Otro punto importante que menciona es que al estar mayormente capacitado se obtendrá producción de mayor calidad con muy pocos contratiempos en el proceso de esta. A mayor capacitación mayor productividad y calidad en los procesos.

Masaaki (2001) menciona la metodología del mejoramiento continuo (kaizen) en donde parte de ese mejoramiento es el establecimiento de programas de desarrollo de los empleados como un factor para la mejora de los procesos de la organización e involucrar a todos los empleados en las diferentes actividades para que todos contribuyan con el desarrollo de la compañía. Parte fundamental de esta metodología es que en el mantenimiento y la mejora de los estándares de calidad se involucra a todos los empleados de la organización. Con la aplicación y desarrollo de estos programas de desarrollo los empleados de forma espontánea y automática mejoraran sus conocimientos lo que traerá como efecto una mejora en los resultados de la organización.

Definiciones.

Morera et al. (2021) definen la capacitación como un proceso que apoya de manera eficaz la mejora en el desempeño profesional de quien la adquiere, apropiándose de habilidades para cambiar comportamientos en beneficio de su propia persona y de quien le otorga estas herramientas. Rosales y Llanos (2021) menciona que la capacitación es una oportunidad que tienen las personas para incrementar su conocimiento y mejorar sus habilidades con la finalidad de conseguir objetivos personales como organizacionales.

Investigaciones aplicadas.

García (2021) nos menciona en su investigación que la capacitación en pequeñas y medianas empresas es un conjunto de acciones que se realizan con el objetivo de identificar si un proceso de capacitación logra que los empleados de las Pymes aumenten su productividad con el fin de lograr un crecimiento continuo de la organización. La realización de la investigación fue en San Juan del Rio en donde el sector fue el industrial. Las variables que se utilizaron en la investigación son la capacitación y la productividad empresarial, en donde se menciona que la capacitación tiene un costo específico para las empresas, este costo se verá reflejado en un incremento en la productividad de la organización y dará la posibilidad a sus empleados de desarrollar cada

vez tareas más complejas en beneficio de la supervivencia de la Pyme. En el caso de la productividad empresarial esta se relaciona en el sentido de que entre mayor capacitación se de a los empleados esto mejorará los ingresos de estos ya que la empresa se verá beneficiada con mayores ingresos, eficiencia en costos de producción y dará educación y experiencia al personal. El método consistió en un estudio cuantitativo, transversal no experimental y correlacional, en donde el instrumento de medición que se aplicó fue una encuesta que contenía preguntas de tipo escala de Likert de cinco puntos y fue diseñada para ser contestada por empresarios o niveles directivos de las empresas. Entre los principales resultados se observa que la capacitación en los empleados de las Pymes impacta de manera positiva en la productividad empresarial de las Pymes. Otro punto importante que se logra identificar es que los empleados al capacitarse adquieren habilidades y mejoran sus actitudes para desarrollar un mejor ambiente laboral y cumplir con el trabajo que se les encomienda de forma más eficiente.

Infraestructura productiva como variable independiente X_2 , teorías, definiciones e investigaciones aplicadas.

Teorías.

La teoría del valor desarrollada por Carl Marx menciona que el valor de los bienes producidos depende del tiempo promedio requerido para la producción del bien, este valor dependerá de las condiciones en la que se encuentren los bienes de producción ya que a mejores condiciones los costes de producción tienden a disminuir y por consecuencia esto traerá como resultado mejores márgenes de utilidad para la empresa y se podrán trasladar mejores precios para los consumidores finales (Shaikh, 1978). La teoría neoclásica de la inversión se basa en el valor que tienen los bienes de las empresas y su relación para satisfacer las necesidades de sus clientes. La teoría neoclásica de la inversión se refiere al crecimiento marginal que se puede tener en el supuesto de que el futuro es cierto en cuanto a que se mantengan las propiedades y bienes ideales en temas de inversión de equipo bajo condiciones de certidumbre. Otro punto que encontramos en esta teoría es que toda inversión en infraestructura plantea un ajuste en donde las empresas llegaran de forma paulatina a obtener ese crecimiento y desarrollo deseado (Gordon, 1994).

Definiciones.

Barona et ál. (2017) define a la infraestructura de una empresa como “las instalaciones, estructuras y servicios básicos sobre las cuales yace la construcción de un negocio”. Es común pensar en la infraestructura como las cosas físicas, pero el software y los servicios básicos se pueden considerar también infraestructura. La infraestructura puede definirse como el conjunto de equipos o activos físicos esenciales para que las empresas puedan desarrollar sus actividades de producción para generar una utilidad a la organización, es importante que esta infraestructura no sea demasiado rígida para poder adaptarse a las necesidades que le requiera el mercado tan dinámico en el que existe actualmente ya que esta adaptabilidad le servirá para gestionar las incertidumbres y continuar ofreciendo los productos y servicios a sus clientes (Gilrein et al., 2021).

Investigaciones aplicadas.

Henderson et al. (2021) mencionan en su investigación que las Pymes son quienes más pueden sacar provecho a los apoyos gubernamentales para mejorar y adquirir infraestructura esto en beneficio del crecimiento y desarrollo de las empresas. Nos proporcionan evidencia relacionada en como las Pymes se están involucrando con éxito en nuevos mercados y como se generan nuevas oportunidades gracias a estos programas de apoyo para la adquisición de nuevas máquinas y equipos, la investigación explora las percepciones de las Pymes sobre los beneficios que estas tienen. La investigación se llevó a cabo en Gales, una nación ubicada en una península al oeste de la isla de Gran Bretaña, particularmente al noreste en la zona industrializada de la región y en una segunda etapa al noroeste zonas más rurales, en esta última zona se ha llevado a cabo un extenso programa de apoyo a las Pymes ya que son áreas con un bajo crecimiento económico y disparidades en el acceso a oportunidades.

Las variables que encontramos en la investigación son la infraestructura y su relación con el desarrollo de las Pymes en zonas rurales. Se aplico una encuesta diseñada para revelar los procesos a través de los cuales el desempeño de las Pymes está determinado por la adquisición de infraestructura, inversión en activos, software y servicios, capacitación en habilidades y capacidades del personal. Tales recursos son vistos como una fuente clave de ventajas para las Pymes para desarrollar la capacidad de un uso eficaz de los activos adquiridos.

Dentro de los principales resultados obtenidos se encontró que las Pymes ubicadas en áreas rurales tienen la oportunidad de una fácil adopción a nuevas infraestructuras, principalmente las relacionadas con nuevas tecnologías, esto es una puerta de entrada para que estas empresas incrementen su competitividad y vincularlas con nuevos recursos digitales que conducirán a estas empresas a una nueva era de innovación. Los resultados arrojaron que los mayores beneficios de productividad se asociaron a una adopción más avanzada de infraestructura digital en las empresas que adoptaron estos modelos más sofisticados, incluidas áreas como inteligencia artificial, impresión 3D e internet de las cosas. Algunos hallazgos clave de la investigación en temas de adquisición de infraestructura son el uso y los beneficios que las Pymes tienen al adquirir activos fijos relacionados con el internet de las cosas, informaron aumentos en el uso de los servicios de computación en la nube más avanzados, el pago y el software de gestión de proyectos experimentaron aumentos marcados, las Pymes encuestadas informaron que utilizarían las tecnologías de información y comunicación en un 87%, las industriales en un 85% y las de servicios un 82%.

Tecnologías de información y comunicación como variable independiente X_3 , teorías, definiciones e investigaciones aplicadas.

Teorías.

La teoría de juegos se utiliza para validar y verificar el rol de la interacción estratégica entre competidores y la generación de valor por parte de las tecnologías de información y comunicación, para esto se propuso un juego que incluía dos etapas, una referente a la inversión en TIC y otra etapa estudiada con activos materiales de producción en un entorno oligopolístico. Esta teoría principalmente se basa en el beneficio que tienen las organizaciones al realizar inversiones tecnológicas y como estas influyen en los resultados de las organizaciones (Belleflamme, 2001). Brynjolfsson Brynjolfsson y Wu (2005) citan la Teoría de los Costes de Transacción de Coase (1937) donde desde una perspectiva de las tecnologías de información y comunicación analizan los costes de coordinación, concluyendo que a mayor integración de las TIC se presentara una disminución en gastos de coordinación y administrativos en el largo plazo. Algunas de las razones por las cuales se llega a esta conclusión son que los costes de coordinación externos son muy altos, los mercados son cada vez más demandantes por lo que la coordinación por medio de las TIC se vuelve necesaria, la existencia de costes de agencia significativos y el valor

de la prontitud en la respuesta al utilizar las TIC por último el desempeño de las cadenas de valor de las compañías en donde de manera eficiente se coordina la comunicación entre cliente y proveedor.

Definiciones.

Serrato et al. (2021) definen a las tecnologías de información y comunicación en su estudio como dispositivos tecnológicos que permiten almacenar, editar, transformar, comunicar mediante la transmisión de datos que los usuarios convierten en información para intercambiar, gestionar y tener acceso a plataformas para innovar y crear soluciones de manera más ágil en beneficio de la organización que las aplica. Silveira y Reis (2022) mencionan que las tecnologías de información y comunicación son herramientas tecnológicas para respaldar, procesar, recopilar, y distribuir información, esto incluye todas las formas tecnológicas como internet, sitios web, comunicaciones inalámbricas, dispositivos tecnológicos especializados, entre otros.

Investigaciones aplicadas.

Arceo et al. (2021) nos menciona en su estudio la importancia que tienen las tecnologías de información y comunicación en las organizaciones para mejorar su desempeño e incrementar su competitividad. Su investigación la realizó en las Pymes industriales de los municipios de Cárdenas y Comalcalco, pertenecientes al estado de Tabasco, México. Los sujetos de estudio fueron los gerentes del área de ventas que utilizaban las TIC para el desarrollo de sus labores y el desarrollo de estrategias institucionales. Las variables con las que se trabajó en la investigación fueron las TIC, la innovación y los procesos organizacionales. El enfoque de la investigación fue cuantitativo de tipo descriptivo. Se aplicó una encuesta dividida en tres bloques utilizando una escala de Likert del 1 al 5. Para validar la fiabilidad del instrumento se aplicó el alfa de Cronbach donde obtuvieron un coeficiente de 0.825. Entre los principales resultados obtenidos en la investigación se menciona que las Pymes no utilizan y por consecuencia no aprovechan a las TIC en los procesos estratégicos que desarrollan. Aunque estas disponen de las tecnologías de información y comunicación en su mayoría solo son utilizadas en funciones que generan poco valor para la empresa, por lo que es indispensable que se automaticen procesos para explotar su potencial. Las Pymes que se estudiaron requieren de una reestructura organizacional en donde las TIC puedan ser adaptadas a los diferentes procesos de las empresas para que estas logren

generar un valor y así poder hacer frente a las exigencias de sus clientes y del mercado en el que compiten.

Internacionalización como variable independiente X_4 , teorías, definiciones e investigaciones aplicadas.

Teorías.

La teoría de las Born Global se refiere a las empresas internacionales de reciente creación donde su esencia es la de tener un enfoque global o que se internacionalizaran en sus primeros dos años de vida, mencionan estos factores como indispensables en la aparición de las Born Global: nuevas condiciones de mercado, desarrollos tecnológicos en temas de transportación, comunicación y producción y las capacidades que las personas han desarrollado, alto conocimiento en la utilización de nuevas tecnologías, incluyendo al emprendedor que crea la Born Global (Madsen y Servais, 1997).

Johanson y Mattson (2015) mencionan que la teoría de redes es la entrada a mercados internacionales de la mano de la interacción continua entre las empresas locales y las internacionales identificando de esta forma oportunidades de mercado que llegan a través de sus redes de contacto internacional. Este modelo utiliza la teoría de redes sociales para explicar la internacionalización de las empresas por medio de redes, las redes de negocio son aquellas existentes con clientes, proveedores, competidores, etc.

Definiciones.

Zahoor y Al-Tabbaa (2021) definen la internacionalización como un objetivo institucional para ampliar su área comercial a través de un mecanismo de evolución dinámico dentro de la empresa en donde en el largo plazo involucrará a todas las áreas de la organización con la finalidad de hacer crecer los recursos financieros y capacidades de los individuos para establecer relaciones en mercados extranjeros. Otra definición es la proporcionada por Battaglia y Neirrotti (2022) donde de manera muy puntual definen a la internacionalización como el proceso mediante el cual una empresa realiza operaciones comerciales en un país diferente al suyo principalmente en temas de venta de productos o adquisición de materia prima para su producción.

Investigaciones aplicadas.

Blanco et ál. (2018) muestran en su trabajo de investigación el incremento en la relación comercial entre Estados Unidos y México gracias a las exportaciones de las empresas mexicanas. El objetivo de su investigación fue el de determinar si los empresarios mexicanos accionistas de empresas ubicadas en San Antonio, Texas tenían las competencias suficientes para operar eficazmente sus empresas en esta zona y validar que tan competitivas eran en el ámbito internacional. Las variables que determinan la competitividad de los empresarios mexicanos y que se incluyeron en la investigación son el conocimiento, las habilidades, la actitud y la experiencia. La metodología utilizada fue por medio de cuatro etapas secuenciales en donde primero se diseñó y validó el instrumento de medición, después se recolectaron datos de la población de estudio, el siguiente paso fue realizar un análisis cualitativo y por último un análisis cuantitativo. El análisis de los resultados lo presentaron en dos partes, una utilizó la estadística descriptiva para los perfiles de los empresarios encuestados y las características de las organizaciones mexicanas en el sur de Estados Unidos, en la segunda se utilizó estadística descriptiva e inferencial para la medición de las competencias globales. Como principales resultados encontrados se menciona la importancia de la apertura comercial de México en donde se ha impulsado la internacionalización de las empresas mexicanas al incrementar las exportaciones teniendo a Estados Unidos como principal socio comercial. El contar con competencias como el conocimiento global de otras culturas, conocer otra lengua, la adaptabilidad y la experiencia han vuelto más fácil la internacionalización de las Pymes en términos de realizar negocios con otros países y de esta manera impulsar la propia internacionalización y desarrollo de estas.

Metodología.

Los tipos de investigación que se utilizaron en el presente estudio son exploratorios, descriptivos, correlacional y explicativo. La presente investigación tiene un diseño no experimental. La investigación es transversal ya que se realiza la observación y el registro de datos en un periodo determinado en el tiempo. El periodo que comprende el estudio abarca de los meses de junio 2021 a agosto 2022. Se recopila información basada en encuestas, estudios de campo y validación de encuestas por expertos e interpretación de significados. Se utilizó la técnica de investigación documental bibliográfica. En cuanto al diseño muestral este se realizó en base al Directorio

Estadístico Nacional de Unidades Económicas (DENUE) en Nuevo León en donde existen 169,655 empresas de diversos sectores y tamaños que participan en la actividad económica del estado (INEGI, 2021). De acuerdo con el DENUE de dicho total, 20,544 son Pymes y de ellas 2,346 pertenecen al sector industrial. Para esta investigación se seleccionaron solamente las empresas que se ubicaban en los 9 municipios del área metropolitana del estado de Nuevo León (Apodaca, García, General Escobedo, Guadalupe, Juárez, Monterrey, San Nicolas de los Garza, San Pedro Garza García y Santa Catarina) dando un total de 2,205 Pymes del sector industrial. Sin embargo, se tuvo que descartar a 711 Pymes ya que en la base de datos del DENUE no se encontró registro de datos de correo electrónico y teléfono de contacto, lo que no permite ubicarlas. Por lo tanto, para este estudio el tamaño de población es de 1,494 Pymes. Se partió del valor “N” obtenido de la población de 1,494 empresas y se obtuvo una muestra definida utilizando la siguiente fórmula obteniendo el valor del tamaño de la muestra de $n = 90$ empresas que se seleccionaron en forma aleatoria, por lo que se utilizó un muestreo aleatorio simple. Los sujetos de estudio son las personas a las cuales se les aplicará el instrumento de medición. En este estudio fueron los principales accionistas, directores o gerentes generales y gerentes de otras áreas, ya que estos son los que conocen la información que se solicita en los constructos.

Resultados.

A continuación, se muestran los resultados del perfil de los encuestados y de las empresas en relación con las 94 encuestas aplicadas a esta investigación, se supera el tamaño original de la muestra que era de 90.

En lo que se refiere a la edad de los encuestados, la mayor participación en términos de edad la tuvieron personas adultas entre 31 y más años con un 75% de participación, seguido por el grupo de personas jóvenes de entre 20 y 30 años, con un 25%. En cuanto al sexo de los sujetos de estudio, se puede señalar que un 60% de los encuestados son del sexo masculino y un 40% de sexo femenino. En lo que se refiere al estado civil de los sujetos de estudio la mayoría con un 66% son casados, seguido por un 28% de personas solteras y un 6% entre divorciados y viudos. En el tema de la escolaridad, la mayoría cuenta con estudios superiores: el 72% de los encuestados tienen estudios con nivel licenciatura y 23% con maestría; un 5% cuenta con preparatoria general o técnica.

En cuanto a la posición que tienen cada uno de los sujetos de estudio en la empresa, la encuesta fue contestada en un 34% por accionistas, seguido por áreas gerenciales de las Pymes con un 55% y finalmente directores generales con un 11%. Las empresas cuentan con un número de empleados entre 11 y 50 fue el 50%, seguido por empresas que tienen entre 51 y 100 empleados con un 30%; las empresas con 101 a 250 empleados representó un 20%. En cuanto a la ubicación de las empresas, el 22% de las mismas se encuentran ubicadas en el municipio de Monterrey y en San Nicolas de los Garza, 17% en Apodaca, y el 39% restante se distribuye entre los municipios de García, General Escobedo, Guadalupe, Juárez, Santa Catarina y San Pedro Garza García. Los sectores a los que pertenecen las empresas a las que se les aplicó la encuesta. Al respecto se puede observar que un 16% pertenece a la industria del papel y de igual forma a la industria de la madera, 13% al sector metal metálico, 12% a la industria de alimentos, bebidas y tabaco, 11% a la industria textil y del vestido y el 32% restante se divide en otros sectores.

En relación con el principal factor que consideran los sujetos de estudio como determinante en el crecimiento empresarial, se muestra que el 36% de los sujetos consideran que el crecimiento empresarial esta influenciado primordialmente por las tecnologías de información y comunicación, seguido del mismo porcentaje en lo que se relaciona con el tema de la capacitación efectiva y finalmente un 23% con la infraestructura productiva; solo el 5% consideró a la internacionalización como un factor determinante en el crecimiento de las Pymes.

Finalmente, la medición del crecimiento y desarrollo de las empresas encontramos al respecto el 36% de los encuestados considera como factor el incremento en la cartera de clientes, un 34% que la medición debe tener como base la mejora en los márgenes de utilidad; un 19% lo asocia al incremento de las ventas y un 11% lo refiere a la expansión de operaciones a otros países.

Se estimó una regresión lineal múltiple por el método de pasos sucesivos con la finalidad de evidenciar el modelo que mejor se ajusta a los datos, este modelo incluyó tres variables predictoras que en este caso son capacitación efectiva, infraestructura productiva y tecnologías de información y comunicación. La R^2 igual a 1 significa que existe un ajuste lineal perfecto esto es que la variación total de la variable Y es explicada por el modelo de regresión lineal múltiple en dicho valor.

Por otro lado, un valor de R^2 igual a 0 indicaría la no representatividad del modelo de regresión lineal múltiple, lo que supone que el modelo no explica nada de la variación total de la variable Y (Rodríguez, 2005). Este modelo arroja una R^2 corregida de .550, lo que quiere decir que el modelo indica que las variables señaladas explican en alrededor un 55% la variable crecimiento empresarial de las Pymes en el sector industrial del área metropolitana del estado de Nuevo León.

El cálculo del estadístico Durbin – Watson (1951) confirma que existe independencia entre los valores de las variables explicativas del modelo. El valor de este estadístico debe oscilar entre 1.5 y 2.5, para considerar que hay independencia entre las variables (Savin y White, 1977).

En relación con el resultado obtenido en el estadístico Durbin – Watson, esta muestra un valor resultante de 2.423 lo que excluye la existencia de autocorrelación entre las variables explicativas del modelo. Se presenta el Análisis de Varianza (ANOVA) para el caso de estudio en donde el estadístico F mostro un valor de 38.827 con un grado de significancia de .000 lo cual quiere decir que existe una relación lineal significativa entre las variables incluidas en el modelo.

El FIV es un indicador para identificar la existencia de colinealidad, cuanto menor sea este valor mayor será la posibilidad de ello. Se estima que un valor FIV mayor de 15 diagnóstica serios problemas de colinealidad.

Todos los valores de FIV son solo ligeramente superiores a 1, lo que implica que no hay colinealidad entre las variables del modelo (Landeroy y González, 2016). Los coeficientes del modelo de regresión (Betas no estandarizadas) nos permiten conocer el signo y el grado de vinculación de las variables explicativas aceptadas en el modelo (Treviño, 2014).

En el caso de nuestro modelo los resultados fueron: la variable X_1 CEf (Capacitación Efectiva) con 0.401, seguido de la variable X_3 TIC (Tecnologías de Información y Comunicación) con 0.267 y finalmente la variable X_2 IP (Infraestructura Productiva) con un valor de 0.148, todo esto en relación con la variable dependiente YCE (Crecimiento Empresarial).

De acuerdo con lo anterior la ecuación resultante fue la siguiente: Crecimiento Empresarial = .657 + 0.401 Capacitación Efectiva + 0.267 Tecnologías de Información y Comunicación + 0.148 Infraestructura Productiva + e. La variable excluida en el modelo de regresión lineal analizado es la

El Crecimiento de las Pymes del Sector Industrial

DOI: <https://doi.org/10.29105/revin20.39-410>

Internacionalización (X_{41}), que presento un valor t de 1.282 con un nivel de significancia de .203, por encima de lo aceptable que debe ser no mayor de 0.05 (Lucio, 2017).

A continuación, se observa la comprobación de la hipótesis de la presente investigación.

Tabla 1. *Comprobación de las hipótesis*

Hipótesis	Valor Beta	Significancia	Resultados
H1. La capacitación efectiva es un factor clave que incide positivamente en el crecimiento de las Pymes del sector industrial.	0.401	0.000	Aprobada
H2. La infraestructura productiva es un factor clave que incide positivamente en el crecimiento de las Pymes del sector industrial.	0.148	0.022	Aprobada
H3. Las tecnologías de información y comunicación son un factor clave que incide positivamente en el crecimiento de las Pymes del sector industrial.	0.267	0.000	Aprobada
H4. La internacionalización es un factor clave que incide positivamente en el crecimiento de las Pymes del sector industrial.	0.095	0.203	Rechazada

Fuente: Elaboración propia

En la presente investigación se llevó a cabo el análisis estadístico relativo a los datos de la encuesta aplicada a accionistas, directores y gerentes de las Pymes del sector industrial ubicadas en el área metropolitana del estado de Nuevo León. Se estableció la estadística descriptiva de los participantes que incluyó el perfil del sujeto de estudio y de la empresa encuestada. Posteriormente se realizó un análisis econométrico con base en una ecuación lineal múltiple que permitió conocer el impacto de tres de las variables independientes asociadas a la variable de estudio, de tal forma que se confirmó que la capacitación efectiva, la infraestructura productiva y las tecnologías de información y comunicación tienen un impacto positivo sobre la variable crecimiento empresarial.

Dentro de los principales resultados obtenidos se encontró que los sujetos de estudio en su mayoría son personas adultas entre 31 y más años con un 75% de participación, se puede señalar que un 60% de los encuestados son del sexo masculino y que el 66% son casados. Otro de los aspectos

importantes es la escolaridad de los encuestados en donde un 72% de los encuestados tienen estudios con nivel licenciatura. Adicionalmente se puede mencionar que la encuesta fue contestada en un 34% por el principal accionista. Las Pymes del sector industrial seleccionadas muestran que son empresas con alrededor de 51 y 100 empleados con un 30% de participación. Otro dato importante es que los sujetos de estudio consideran como determinante en el crecimiento empresarial las TIC y la capacitación efectiva con un 36% cada uno, y un 36% considera que la medición debe tener como base el incremento en la cartera de clientes y un 34% señala como factor la mejora en margen de utilidad. Adicionalmente se realizó un análisis econométrico con base en una ecuación lineal múltiple que permitió conocer el impacto de tres de las variables independientes asociadas a la variable de estudio, de tal forma que se confirmó que la capacitación efectiva, la infraestructura productiva y las tecnologías de información y comunicación tienen un impacto positivo sobre la variable crecimiento empresarial. Solo una de las variables independientes fue excluida en el modelo de regresión lineal, esta variable fue la internacionalización.

Limitaciones.

Una de las limitantes fue contar con los datos exactos de las empresas ya que las instituciones que resguardan los datos de registro y control de las Pymes no todas cuentan con bases de datos actualizadas. Otra de las limitaciones identificadas fue que muchas empresas se encontraban cerradas por la contingencia sanitaria derivada del COVID – 19 por lo que la medición se aplicó por medio de una encuesta electrónica enviada por correo electrónico.

Conclusiones.

La investigación realizada permitió cumplir con el objetivo general de la misma el cual fue determinar los factores clave que permiten tener una incidencia en el crecimiento de las Pymes del sector industrial ubicadas en el área metropolitana del estado de Nuevo León y que esto permitiera a un número mayor de pequeñas y medianas empresas permitiera poder establecerse de manera efectiva y duradera en el mercado, incluyendo un crecimiento empresarial sostenido para la empresa, apoyando el crecimiento económico en la región en donde las pequeñas y medianas empresas se establecen y en general un apoyo para la sociedad.

De la misma forma se contestó la pregunta de investigación mediante los resultados en la comprobación de hipótesis y se validaron las hipótesis propuestas que se presentaron en esta investigación. Una de las limitantes fue contar con los datos exactos de las empresas ya que las instituciones que resguardan los datos de registro y control de las Pymes no todas cuentan con bases de datos actualizadas de las empresas, adicionalmente estas bases de datos en ocasiones carecen de la información completa para localizar y contactar a los empresarios o profesionales del sector industrial. Por lo que se recurrió a varios organismos del estado de Nuevo León para la obtención de información verídica para este tipo de estudios.

Otra de las limitaciones identificadas fue que las empresas se encontraban cerradas por la contingencia sanitaria derivada del COVID – 19, estas empresas, aunque estaban en operación no podían recibir personal ajeno a estas por lo que el instrumento de medición se aplicó por medio de una encuesta electrónica enviada por correo.

El crecimiento empresarial en teoría es impactado de manera positiva por variables predictoras capacitación efectiva, tecnologías de información y comunicación e infraestructura productiva. Las Pymes están preocupadas por permanecer en el mercado local y nacional, en el corto y mediano plazo no les interesa el internacionalizarse.

Recomendaciones.

Como recomendación para futuras investigaciones es el indagar un poco más en la variable que fue rechazada, en este caso la variable fue la internacionalización, ya que la literatura considera importante este factor para el crecimiento de las Pymes, y para el caso de Nuevo León no fue significativa.

Otra recomendación es que la dirección de las Pymes debe de promover la capacitación entre los empleados para la resolución de problemas internos, además de realizar inversiones significativas en infraestructura para mejorar la eficiencia de sus procesos de producción y finalmente transmitir a los empleados la importancia del uso de las tecnologías de información y comunicación para mejorar la gestión y resguardo de información utilizada en las diferentes áreas de la empresa para lo que se deben de mejorar continuamente las tecnologías de información y comunicación.

Referencias.

- Aral, S. Brynjolfsson, E. y Wu, J. (2005). Does process enable IT matter? Measuring the business value of extended enterprise systems. USA: WISE working paper. Consultado el 01 de noviembre del 2022. Disponible en https://www.academia.edu/2662757/Does_process_enabling_IT_matter_Measuring_the_business_value_of_extended_enterprise_systems
- Arceo, G., Ramos, E. y Almeida, M. (2021). Las TIC en la innovación de los procesos organizacionales de las pequeñas y medianas empresas. Consultado el 10 de octubre del 2022. Disponible en: DOI: <https://doi.org/10.29105/vtga7.1-144>
- Barona, Z., Rivera, G. y Garizado, R. (2017). Inversión y financiación en empresas innovadoras del sector servicios en Colombia. Revista Finanzas y Política Económica, 9(2),345-372. Fecha de consulta 5 de octubre de 2020. ISSN: 2248-6046. En: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=3235/323553607007>
- Battaglia, D. y Neirotti, P. (2022). Dealing with the tensions between innovation and internationalization in SMEs: A dynamic capability view. *Journal of Small Business Management*, 60(2), 379-419. Consultado el 03 de octubre de 2022. Disponible en DOI: <https://doi.org/10.1080/00472778.2020.1711635>
- Belleflamme, P. (2001). Oligopolistic competition, IT use for product differentiation and the productivity paradox. *International Journal of Industrial Organization*, Elsevier, 19(1-2), pp. 227-248, enero. Consultado el 30 de noviembre de 2020. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S016771879900017X>
- Berumen, S. (2007). El Legado de Schumpeter al Estudio de la Administración de Empresas. *Journal of Economics, Finance and Administrative Science*, 12(22), 9-22. Fecha de Consulta 28 de noviembre de 2020. ISSN: 2077-1886. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=3607/360733602001>
- Blanco, M., Cruz, J., Romo, H. y Tejeda, A. (2018). Internacionalización de las empresas mexicanas en el sur de Estados Unidos y sus competencias globales. *Norteamérica*, 13(2), 143-168. Consultado el 05 de noviembre de 2020 en <https://doi.org/10.20999/nam.2018.b004>
- Calderón, X., Soledispa, R. y Poveda, M. (2021). Crecimiento empresarial: estrategia de desarrollo del mercado en el sector MIPYMES. *Revista Publicando*, 8(31), 82-95. Recuperado el 02 de octubre de 2022. <https://doi.org/10.51528/rp.vol8.id2236>
- De Lira, J., Guerrero, L. y Ornelas, C. (2021). Impacto del uso de las TIC en la Competitividad de las Pymes en Aguascalientes, México. *Conciencia Tecnológica*, (61), 4. Consultado el 22 de septiembre del 2022. Disponible en <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=94467989004>
- Deming, E. (1989). *Calidad, Productividad y Competitividad*. Madrid: Díaz de Santos. Consultado el 19 de septiembre del 2020 en <https://www.iberilibro.com/buscar-libro/titulo/calidad-productividad-competitividad/autor/edwards-deming/>
- García, A. (2021). Efecto de la inversión en capacitación en la productividad de los empleados de las Pymes. Consultado el 26 de septiembre del 2022. En https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=Efecto+de+la+inversi%C3%B3n+en+capacitaci%C3%B3n+en+la+productividad+de+los+empleados+de+las+PyMES&btnG=
- Gilrein, E., Carvalhaes, T., Markolf, S., Chester, M., Allenby, B. y Garcia, M. (2021). Concepts and practices for transforming infrastructure from rigid to adaptable. *Sustainable and*

El Crecimiento de las Pymes del Sector Industrial

DOI: <https://doi.org/10.29105/revin20.39-410>

- Resilient Infrastructure, 6(3-4), 213-234. Disponible en <https://doi.org/10.1080/23789689.2019.1599608>
- Gobierno del Estado de Nuevo León. (2021). Municipios del Estado de Nuevo León, Región Metropolitana. Consultado el 25 de agosto del 2022. Disponible en <https://www.nl.gob.mx/paginas-especiales/municipios-del-estado-de-nuevo-leon-region-metropolitana>
- Gordon, M. (1994). La teoría neoclásica y poskeynesiana de la inversión. *Investigación Económica*, 54(210), 143-164.
- Henderson, D., Munday, M., & Roberts, A. (2021). The regional consequences of new digital infrastructure: can Welsh SMEs gain an edge from access and adoption of superfast broadband? *National Institute Economic Review*, 255, 42-55.
- INEGI. (2020). Estudio sobre la demografía de los negocios (EDN 2020). Consultado el 15 de marzo del 2021. En <https://www.inegi.org.mx/programas/edn/2020/>
- INEGI. (2021). Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas. <https://www.inegi.org.mx/app/mapa/denue/default.aspx>
- Johanson, J. y Mattson, L. (2015). Internationalization in industrial systems. A network approaches. *International Journal of Management and Organization*. Consultado el 28 de noviembre de 2020. Disponible en https://www.researchgate.net/publication/299026248_Internationalisation_in_industrial_systems_-_A_network_approach
- Madsen, T. y Servais, P. (1997). The internationalization of born globals: An evolutionary process. *International Business Review*. Vol. 6 (6). Consultado 27 noviembre de 2020. https://www.academia.edu/1060081/The_internationalization_of_born_globals_an_evolutionary_process
- Masaaki, I. (2001). Kaizen, la clave de la ventaja competitiva japonesa. Decimotercera reimpresión, México. Compañía Editorial Continental. Consultado el 01 de diciembre de 2020. En <http://docshare01.docshare.tips/files/24428/244283480.pdf>
- Morera, T., Poey, Y., Rosales, B. y Bertematy, L. (2021). La capacitación para el mejoramiento del desempeño profesional del Técnico en Podología. *Revista Cubana de Tecnología de la Salud*, 12(2), 99-106.
- Muñoz M., Matabanchoy T. y Guevara C. (2020). Empresas Familiares: Definiciones, Características y Contribuciones. Recuperado el 02 de octubre de 2022. *Tendencias*, 21(1), 197-220. <https://doi.org/10.22267/rtend.202101.133>
- Ricoy, C. (2005). La teoría del crecimiento económico de Adam Smith. *Economía y Desarrollo*, 138(1), 11-47. Fecha de Consulta 28 de noviembre de 2020. ISSN: 0252-8584. En: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=4255/425541308001>
- Rosales, A. y Llanos, F. (2021). Efecto de la inversión en capacitación en las ventas y sueldos de las Pymes. *Investigación administrativa*, 50(127). Consultado el 02 de octubre de 2022. <https://doi.org/10.35426/iav50n127.07>
- Secretaría de Economía y Trabajo de Nuevo León. (2021). Data Nuevo León. Consultado el 16 de marzo del 2021. Disponible en <http://datos.nl.gob.mx/>
- Shaikh, A. (1978). La teoría del valor de Marx y el problema de la transformación. *Investigación Económica*, 37(144), 225-274.
- Silveira, C., y Reis, L. (2022). Sustainability in Information and Communication Technologies. In *Research Anthology on Measuring and Achieving Sustainable Development*

Goals (pp. 771-792). IGI Global. Disponible en DOI: 10.4018/978-1-6684-3885-5.ch041

Zahoor, N. y Al-Tabbaa, O. (2021). Post-entry internationalization speed of SMEs: The role of relational mechanisms and foreign market knowledge. *International Business Review*, 30(1), 101761.

¿Existe la cultura ética en las Empresas Mexicanas?: Un Estudio Empírico. (Is there an ethical culture in Mexican Companies? An Empirical Study.)

Hilda Elena García Leal♣

Joel Mendoza Gómez◆

Abstract: Globalization and the way of doing business today, make companies more aware of the importance that doing business with integrity and ethics can help the survival and development of Organizations. Since companies are the basic economic units that play a central role in economic growth and social development, it is relevant to permeate an ethical culture in the minds of management and therefore to know what are the factors that can have an influence on the ethical culture of organizations through their collaborators? The present aims to identify from a quantitative perspective and empirically test whether factors such as internal control, corporate governance, and psychosocial risks influence the ethical culture of collaborators (employees) in companies. The research was carried out from a quantitative - deductive perspective. The results of the same yielded three hypotheses based and verified in the existing theory and empirically the relationship of the ethical culture with the variables internal control, corporate governance and psychosocial risks. Research can provide elements for new research and support the creation of new strategies in companies with respect to organizational factors that depend directly on them

Keywords: Employees, internal control, ethical culture, corporate governance, psychosocial risks.

Clasificación JEL: M10, M14, M19, M54, Z10,

Resumen: La globalización y la forma de hacer negocios en la actualidad, hacen que las empresas sean más conscientes de la importancia que hacer negocios con integridad y ética puede ayudar a la supervivencia y el desarrollo de las Organizaciones. Dado que las empresas son las unidades económicas básicas desempeñan un papel central en el crecimiento económico y en el desarrollo social, es relevante permear una cultura ética en la mente de la gerencia y por tanto conocer ¿Cuáles son los factores que pueden tener una influencia en la cultura ética de las organizaciones a través de sus colaboradores? El presente tiene como

*Universidad Autónoma de Nuevo León, Monterrey, Nuevo León, México, Av. Universidad S/N Col. Ciudad Universitaria, Tel. (+52)8183294000. h_garcia99@hotmail.com. <https://orcid.org/0000-0001-5157-1725>

• Universidad Autónoma de Nuevo León, Monterrey, Nuevo León, México, Av. Universidad S/N Col. Ciudad Universitaria, Tel. (+52)8183294000. joel.mendozagm@uanl.edu.mx. <https://orcid.org/0000-0001-7525-6367>

¿Existe la cultura ética en las Empresas Mexicanas?

DOI: <https://doi.org/10.29105/revin20.39-411>

objetivo identificar desde una perspectiva cuantitativa y probar empíricamente, si factores como el control interno, el gobierno corporativo, y riesgos psicosociales influyen en la cultura ética de los colaboradores (empleados) en las empresas. La investigación se llevó a cabo desde una perspectiva cuantitativa – deductiva, mediante un estudio de regresión múltiple aplicado a la muestra estimada. Los resultados de la misma arrojaron tres hipótesis fundamentadas en la teoría existente y comprobadas empíricamente, así se apoyó la relación de la cultura ética con las variables control interno, gobierno corporativo y riesgos psicosociales. La investigación puede aportar elementos para nuevas investigaciones y apoyar la creación de nuevas estrategias en las empresas con respecto a factores organizacionales que dependen directamente de las mismas.

Palabras Clave: Colaboradores, control interno, cultura ética, gobierno corporativo, riesgos psicosociales.

Introducción

Los tiempos modernos retan cada vez a las empresas hacia una transformación y renovación constante del mercado, exigencias y necesidades de sus clientes y empleados. Dicho esto, los valores que son relevantes puedan trascender y acompañar a la empresa es la cultura ética (Amah et al., 2013) que en su contexto se encuentre en sintonía con sus clientes, empleados y resto de sus stakeholders.

La cultura ética es relevante y formar parte de aquellos principios y normas que en su mayoría nacen de los valores compartidos en las organizaciones, y fundamentan la base para operar con integridad. En México y en general en el mundo, las faltas de ética e integridad en las empresas van en aumento, con la variante de que ahora guardan un mayor detalle y grado de complejidad.

La encuesta nacional de victimización de Empresas (2018) destacó el robo hormiga con uno de los delitos con mayor prevalencia con una estimación de 1.5 millones de unidades o empresas víctimas de este suceso (INEGI, Enve 2020) En una encuesta también realizada a unidades económicas por el INEGI, se identificó que el 72.6% de las unidades económicas encuestadas consideraron que los actos de corrupción se producen para agilizar trámites y el 38% señalaron que dichos actos se generaron para evitar multas o sanciones (INEGI, Encrige 2020)

Motivados por los sucesos mencionados en el contexto anterior, investigadores, han buscado precisar aquellas variables que puedan influenciar en la cultura ética de los colaboradores en las compañías (Chadegani y Jari, 2016; Treviño y Nelson, 2011;). De esta manera, existe un modelo integral orientado a desarrollar y mantener una cultura ética en las

organizaciones, este modelo presenta factores de los aspectos operativos de la organización que influyen en dicha cultura (Ardichvili et al., 2009). Por otra parte, se ha encontrado evidencia de una relación positiva entre el compromiso organizacional y creencias. Jondle et al. (2013) conectan la gestión de riesgos con el desarrollo de una cultura ética empresarial. En un estudio empírico Riivari et al. (2012) encuentran una relación entre la cultura ética, control interno, la innovación de procesos y estratégica y la gobernanza de las organizaciones.

Es relevante mencionar que se presentan casos y oportunidades en las empresas mexicanas sobre la cultura ética permeada a los colaboradores, que ha sido poco estudiada en México, si bien en la literatura, se han identificado un número de trabajos cuyo objetivo es establecer marcos de comprensión sobre qué es lo que conduce a un individuo a comportarse de una manera ética o no ética. Hasta el momento los modelos propuestos tienden a ser generales y de alto nivel, sin concretar factores que, desde la literatura empírica pueden influenciar en la cultura ética

Con el fin de comprobar empíricamente, se propone un instrumento de medición que permita medir la influencia de las variables independientes con la variable dependiente utilizando el método científico para el desarrollo de esta investigación, que podrá ser utilizado por otras empresas y aportar información para otros giros o industrias que podrían beneficiarse con los hallazgos en estos resultados.

Se analizaron investigaciones cuantitativas vinculadas y no se identificó una investigación que considerará el conjunto de variables propuestas en esta investigación, y un modelo que pruebe de manera conjunta esta relación. Por tanto, la presente investigación puede ser de utilidad para las empresas y podría servir para su planeación, estrategia y un mejor desempeño, así como brindar confianza a los diversos grupos de interés al fortalecer la cultura ética de los colaboradores, prevenir posibles riesgos relevantes y contribuir a la seguridad económica y jurídica de la organización.

Considerando el contexto e inquietudes de los investigadores se propone en el presente trabajo como siguiente objetivo en determinar si factores como el control interno, gobierno corporativo y la atención a los riesgos psicosociales influyen en la cultura ética de los colaboradores, analizados con un antecedente teórico y perspectiva de investigación aplicada en modelo de causa – efecto con respecto a la cultura ética que pueda profundizar y aportar nuevo conocimiento en futuras investigaciones.

Además de esta introducción se presenta el marco teórico, método y resultados del presente estudio, así como conclusiones y referencias.

Marco teórico

La construcción de teoría bajo un panorama cuantitativo y empírico inicia en establecer el estado de la cuestión (Téllez, et al., 2018), que tiene como propósito identificar lo publicado con relación a un fenómeno y la forma en que ha sido explicado en diferentes estudios (; Blay et al., 2018; De Bakker et al., 2019; Shadnam et al., 2020)

Creswell y Creswell (2018) señalan que mediante la revisión de literatura, además de que permite conocer las investigaciones que se están llevando a cabo, proporcionan un marco conceptual sobre la importancia del estudio, comparando resultados y hallazgos (Ángel y Lozano, 2018). Es relevante mencionar y contemplar entre otros aspectos: 1) identificar palabras clave en diversos bancos de información, 2) Ubicar un número de artículos y compilar los que sean fundamentales y 3) sintetizar la literatura, conformándola por conceptos. (Creswell y Creswell, 2018)

Las variables que conforman este estudio, se plantean en tres apartados: a) antecedentes teóricos: en este se precisa el estudio que se ha dado a cada concepto, principales teorías, modelos o conceptos teórico, en cada caso se mencionan los principales identificados, b) definiciones: la conceptualización de cada variable elaborada por diferentes autores, algunas de las cuales se muestran en cada caso y c) estudios empíricos: estudios de investigación aplicada que relacionan un concepto con otro. En este sentido, los conceptos presentados han sido estudiados empíricamente en diferentes contextos, países e industrias (Shadnam et al., 2020).

Cultura ética (CE).

a) Antecedentes teóricos.

Entre algunas de las principales teorías éticas clásicas, se indica la teoría deontológica que establece una moral universal que obedece a derechos, deberes y justicia (Singer, 2000). Entre los clásicos, también se refiere Kohlberg, que investigó la parte racional en la toma de decisiones y el vínculo de las causas que pueden influir las decisiones éticas en el desarrollo moral (Kohlberg, 1969; 1976)

Denison et al. (2012) Proponen tres indicadores de la cultura ética, el primero tiene como base la intención y dirección estratégica que permee el propósito de la organización y la contribución de cada colaborador, el segundo

corresponde a las metas y objetivos, vinculados a la visión, misión y estrategia y el tercero corresponde a la visión compartida hacia un futuro aspiracional de la organización de acuerdo con valores de orientación y dirección

En el desarrollo de estudios y modelos se precisa también citar el modelo el modelo multidimensional de Schwartz (2013) sostiene que es indispensable en las organizaciones puedan considerar la existencia de los siguientes tres elementos; (i) conjunto de valores éticos de acuerdo con políticas, procesos y prácticas, (ii) un programa formal de ética y (iii) un liderazgo ético.

Guiso (2015) sostiene la teoría que la cultura ética orientada a la integridad contribuye a aliviar los problemas de riesgo moral dentro y fuera de las empresas. Por lo tanto, es más probable que las empresas se comporten de manera socialmente responsable si existe una sólida cultura de integridad corporativa para garantizar dicho comportamiento.

En tanto que Jiang et al. (2019) establecen la cultura ética como un sistema de control social operado en la Organización con el propósito de complementar los sistemas formales de la Empresa. Thelen y Formanchuk, (2022) argumentan la teoría de la cultura ética basándose en el resultado del compromiso que demuestra la organización sobre mantener una relación con los empleados teniendo como base una comunicación transparente.

b) Definiciones

En la literatura se han establecido diferentes términos para referirse a cultura ética, mencionándola como; cultura corporativa, cultura ética corporativa, cultura ética organizacional, cultura ética empresarial, en sentido general, se refieren a lo mismo en el contexto de la organización.

Schwartz (2013) sostiene que la cultura ética es la representación de supuestos, valores y creencias compartidas en la organización. La cultura ética es considerada como un sistema de valores compartidos y creencias que subconscientemente impulsan las elecciones y comportamientos realizados por los miembros de una organización (Ortega-Parra y Sastre-Castillo, 2013)

Eccles et al. (2014) sostienen que la cultura ética constituye el conjunto de normas y valores de las empresas, las políticas formales, los procedimientos y los sistemas de gestión. Robbins y Judge (2018) definen la cultura ética como un sistema compartido por los colaboradores de la empresa.

En tanto que Leal y Arias (2021) la definen como la agrupación de valores y normas que comparten los empleados de una empresa, creada y evolucionada por sus miembros en el tiempo. Thelen y Formanchuk (2022) refieren a la cultura ética como aquellos elementos de un contexto

¿Existe la cultura ética en las Empresas Mexicanas?

DOI: <https://doi.org/10.29105/revin20.39-411>

organizacional percibido que previenen el comportamiento poco ético y motivan el comportamiento ético.

De acuerdo con la literatura, los conceptos de cultura ética corporativa, cultura ética empresarial, cultura ética organizacional, son los mismos términos y se estarán utilizando indistintamente para referirnos a cultura ética.

Se plantea la siguiente definición propia considerando la revisión de literatura y acorde al entorno actual, en que las organizaciones están en una constante de transformación, y considerando la teoría de las organizaciones basada en recursos y capacidades (Amit y Schoemaker, 1993; Barney, 1991; Peteraf, 1993;) que precisan las proposiciones y limitaciones de alcance (Suddaby, 2010)

Por tanto, se define cultura ética como; cultura sistémica compartida por la organización a través de la instrumentación de valores, políticas, códigos y rituales, generando valor sostenible bajo un comportamiento ético de las partes interesadas internas y externas.

c) Estudios empíricos.

Riivari et al. (2012) realizaron una investigación empírica en Finlandia para estudiar la relación de la cultura ética de las empresas con respecto a la innovación organizacional, sus resultados arrojaron una relación positiva ($\beta=0.538$; $p < 0.01$). Huhtala et al. (2013) ejecutaron una investigación de puestos gerenciales finlandeses para demostrar la asociación positiva de la cultura ética con los objetivos de la empresa y un ambiente de trabajo favorecedor en la misma. Los resultados ($\beta 0.730$; $p < 0.01$) demostraron dicha existencia.

Leal y Arias (2021) elaboraron un estudio en una muestra de población de 729 empleados en Ecuador, sus resultados mostraron una relación positiva, fuerte y significativa, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,837, es decir, entre más alta existencia de liderazgo auténtico en los líderes, una mayor cultura ética.

Por lo expuesto previamente, se considera la cultura ética, como variable dependiente.

Control interno (CI).

a) Antecedentes teóricos.

La conjugación de un modelo efectivo de evaluación del control interno como lo es COSO y la cultura ética, puede apoyar a la toma de decisiones en la empresa y disminuir posiblemente problemáticas y condiciones del entorno de esta (Alleyne y Amaria, 2013). De acuerdo con la teoría de la señalización, el equipo gerencial es motivado a proporcionar un alto nivel de información sobre

cómo identifican y administran sus riesgos de manera. (Elshandidy y Shrides, 2016).

Un control interno efectivo permite a las organizaciones plantear objetivos estratégicos, clarificar responsabilidades de los puestos individuales, aumentar la eficiencia y mitigar riesgos, por lo que las empresas pueden tener recursos humanos, materiales y financieros que pueden contribuir a una cultura ética (Shen et al., 2020)

b) Definiciones.

Foster y Young (1997) mencionan que el control interno es el proceso de planificación, diseño, medición y operación de sistemas de información no financiera y financiera que guía la acción de la gerencia, motiva el comportamiento, apoya y crea los valores culturales necesarios para lograr los objetivos estratégicos, tácticos y operativos de la organización.

COSO (2013) refiere que es un proceso que puede ser implementado por la dirección, la gerencia y empleados en una entidad, actores principales que pueden implementar el proceso de control interno.

En tanto que Bedford y Malmi (2015) menciona al control interno como los procesos y mecanismos utilizados por los gerentes para influir en el comportamiento de sus subordinados hacia los objetivos organizacionales.

Oseda et al. (2020) Mencionan el sistema de control interno como los planes y procedimientos a cumplir conforme a la ley y la protección en los recursos, información financiera y administrativa y la eficiencia de la operación para cumplir los objetivos propuestos.

Considerando las definiciones anteriores se propone la siguiente definición de control interno como; los mecanismos de control que otorga seguridad para lograr los objetivos y metas definidos por la organización basada en la literatura citada.

La definición fue elaborada contemplando la literatura y considerando la evolución que se ha tenido en los instrumentos de control puestos en marcha en la organización, considerando el enfoque de aquellos componentes y controles prácticos, contables, de gestión, y aquellos no contables, administrativos y culturales entre otros (Malmi y Brown 2008) que posibiliten el cumplimiento de objetivos de la Organización.

c) Estudios empíricos.

Gámez (2017), realizó un estudio descriptivo y transversal, en que se identificó como el control interno estuvo vinculado al control contable y como favoreció

el que las empresas necesiten de instrumentos que permitan una gestión eficiente mediante una cultura ética.

Shu et al. (2018) elaboraron una investigación con respecto a compañías que adscritas a la Bolsa de Valores en China. Los resultados (β 0.730; $p < 0.01$) revelaron la relación negativa de cultura integridad corporativa con la deficiencia del control interno.

Oseda et al. (2020) desarrollaron un estudio empírico en Ecuador. Los resultados estadísticos mostraron una relación positiva y fuerte del control interno con respecto a la cultura ética con una $spearman = 0.785$ y $p < 0.01$.

En los estudios empíricos mostrados, se encontró la relación existente entre el Control interno (CI) y la cultura ética (CE), aspecto que robustece el analizar en futuras investigaciones sobre esta relación.

Gobierno Corporativo (GC)

a) Antecedentes teóricos.

Entre las teorías clásicas de gobierno corporativo, se puede nombrar la teoría de la agencia que establece la vinculación de los principales stakeholders de la organización, esta teoría se fundamenta en una base económica (Jensen y Meckling, 1976). Debido a que se postula a partir de los intereses de los accionistas (principal) y la administración (Aguilera et al., 2008)

Estudios de Zahra y Pearce (1989), y Johnson et al. (1996) se guiaron en diferentes teorías con el propósito de presentar una taxonomía y relevancia sobre el papel y rol de directores con respecto al gobierno corporativo.

Esto ha llevado a considerar en un número creciente de académicos al Gobierno Corporativo como un sistema de componentes interdependientes, se atribuye a que estudios anteriores se centraban en el efecto independiente de los mecanismos de Gobierno corporativo, lo que no es viable al determinar que el Gobierno Corporativo pueda funcionar de forma independiente. (Misangyi y Acharya, 2014)

Según Oh et al. (2018), mencionan que es posible existan diferencias en las características, roles y funciones de cada componente que integran el gobierno corporativo, por lo que las empresas pueden elegir varios elementos del gobierno corporativo con el objetivo de formar patrones específicos según sus propias condiciones. Por lo que, en este sentido, no todos los mecanismos del gobierno corporativo podrían ser iguales, aunque puedan compartir el mismo objetivo.

En tanto que la teoría de los stakeholders, asume que el éxito empresarial requiere en consideración los intereses de los stakeholders como

empleados, comunidades locales, clientes, medio ambiente, entre otros, por razones legales, económicas y éticas (Tang et al., 2019).

b) Definiciones.

Se han agregado algunas definiciones, en las que se precisa el gobierno corporativo como un conjunto de estructuras formales, estructuras informales y procesos que existen en roles y responsabilidades de supervisión en el contexto corporativo (Hambrick et al., 2008). Algunos otros autores ha definido al gobierno corporativo como un conjunto de mecanismos de control para dirigir y controlar las organizaciones, o mantener el equilibrio entre los aspectos económicos, sociales, metas y entre metas individuales y comunales (Larcker y Tayan, 2011),

Aguilera et al. (2015) definen el gobierno corporativo en dos; interno y externo, el interno es la estructura del directorio, la estructura de propiedad y los incentivos gerenciales, mientras que el gobierno corporativo externo incluye principalmente el ambiente institucional y la presión de los medios.

En tanto que Al-ahdal et al. (2020) precisan del gobierno corporativo como el sistema que promueve la relación de los actores claves en la empresa (accionistas, gerentes e inversores de la empresa), garantizando una provisión adecuada de recursos entre los usuarios que compiten.

Considerando las definiciones anteriores se propone la siguiente definición propia de gobierno corporativo como; Alineación de intereses por accionistas, consejo de administración y directores con el resto de partes interesadas de la organización

La definición puede ser sencilla y comprensible, elaborada sobre la base de la revisión de literatura, apoyada y propuesta considerando la teoría literatura citada, cabe señalar que para esta definición no se consideró la distinción de las partes interesadas interna y externas, como lo planteaba Aguilera en su definición (Aguilera et al., 2015; Al-ahdal et al., 2020).

c) Estudios empíricos.

Abdallah e Ismail, (2017) investigaron la relación del gobierno corporativo y el desempeño. Tomaron un subíndice para evaluar el historial comercial, las comunicaciones corporativas y la divulgación de 581 empresas de gobierno corporativo de 2008 a 2012.

Saini y Singhania (2018) realizaron una investigación en la que estudió la relación entre gobierno corporativo y el desempeño de la empresa en un conjunto de 255 empresas indias con fondos extranjeros. Los resultados empíricos indican que el GC está teniendo un impacto positivo y significativo sobre el desempeño.

Iqbal et al. (2019) analizaron la relación entre el gobierno corporativo y el desempeño financiero en Asia. Construyeron un índice de gobierno corporativo de siete indicadores sobre el tamaño y la composición de la junta, las características del director ejecutivo y el tipo de propiedad. Los resultados confirman la naturaleza endógena del gobierno corporativo y el desempeño financiero. En conclusión y a la vista de lo expuesto, se considera relevante en la literatura el gobierno corporativo, como variable independiente, por tanto, factor relacionado con la cultura ética (CE).

Riesgos Psicosociales (RP).

a) Antecedentes teóricos

Desde 1984, los factores de riesgo psicosociales, ya era un tema relevante que ocupaba a los organismos más importantes en Salud, esto se puede observar en el documento emanado por el Comité Mixto OIT/OMS (Organización Internacional del trabajo / Organización Mundial de Salud) en la determinación de los factores psicosociales perjudiciales en el trabajo, en que especialistas, desde entonces visualizaban este tema y proponían una serie de medidas que podrían adoptar las empresas, para abordar las vertientes psicosociales en los planes para mejorar las condiciones del trabajo y la promoción de la salud y bienestar de los trabajadores (Comité Mixto OIT-OMS, 1984).

Los factores de riesgos psicosociales relacionados con el trabajo son un tema importante en la política de seguridad y salud en el trabajo (Beck y Lenhardt, 2019). En México, como en muchos otros países, las empresas están legalmente obligados a realizar evaluaciones sobre los factores psicosociales. Si bien, históricamente, la afectación del bienestar del colaborador fue centrada en atender de riesgos físicos y ambientales, como probables causa de enfermedades laborales o relacionadas con el trabajo o accidentes.

A partir del 2018, los factores de riesgo psicosocial cobran relevancia en nuestro país, con la entrada en vigor de la NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo y las reformas a la legislación laboral en el 2022 que incluyen este apartado de riesgos y enfermedades derivadas de factores de riesgo psicosociales (Ley Federal del Trabajo, 2022),

Causas como; reducción de personal, trabajos rotativos, jornadas extendidas y racionalización de recursos, puedan haber dado lugar a la aparición de nuevos riesgos en el campo de salud ocupacional, como los riesgos psicosociales (Langenhan et al., 2013).El desarrollo de nuevas

tecnologías de la información, la comunicación interconectadas y la globalización, pueden ser también causas que agilizaron los procesos en las empresas y por tanto en el trabajo de los colaboradores, aumentando el grado de exigencia mental para ellos (Korunka y Kubicek, 2017). Es importante mencionar también que las diferentes estrategias que emplean las empresas como; reestructuraciones frecuentes, prácticas organizativas "ajustadas", métodos de gestión del rendimiento orientados a objetivos o diversas formas de trabajo pueden ocasionar la aparición de estos riesgos psicosociales (Korunka y Kubicek, 2017).

La teoría del impacto ético establece que el comportamiento poco ético de la empresa, puede perjudicar y detonar estrés en los colaboradores (Giacalone et al., 2016), y menciona que disminuyendo dicho comportamiento puede reducir el estrés en el trabajo y beneficiar el bienestar de los colaboradores (Giacalone y Promislo, 2013)

La teoría sobre la toma de decisiones éticas, relaciona como los factores ambientales de la organización, afectan la percepción ética de la misma y puede influir en las decisiones éticas individual (Schwartz 2016).

Causas ambientales de la organización como son: el liderazgo y clima ético y la responsabilidad corporativa podrían impactar positivamente en el estrés y el bienestar de los colaboradores (Schwepker, 2020) y robustecer la percepción ética de los colaboradores, reduciendo el estrés laboral y apoyar positivamente el bienestar general de la empresa (Schwepker, 2020).

En marzo de 2020, la pandemia de COVID-19 comenzó a afectar las condiciones laborales en la mayoría de los países. Por lo que nuevas investigaciones en curso, podrán proporcionar una nueva perspectiva y prever influencias y afectaciones sobre el tema. (Lincke et al., 2021).

b) Definiciones.

Backé (2012) define que los factores de riesgo psicosociales son aquellos como: la depresión, la ansiedad, las enfermedades cardiovasculares y los trastornos musculo esqueléticos, presente de forma crónica en los empleados. Pacheco (2017) define a los factores de riesgo psicosociales como la interacción entre el trabajo, los trabajadores, el medio ambiente, la satisfacción con el trabajo realizado y las condiciones de la empresa.

En tanto que Plaza (2018) precisa que los factores de riesgo psicosociales son aquellos factores de la propia empresa que pueden tener efectos nocivos en la salud, y ocasionar inadaptación, tensión, y estrés.

Macías (2019) determina que los factores de riesgo psicosociales corresponden a aquellos elementos del diseño y gestión del trabajo con su

¿Existe la cultura ética en las Empresas Mexicanas?

DOI: <https://doi.org/10.29105/revin20.39-411>

entorno social, que pueden ocasionar daños psíquicos, sociales o físicos en la salud de los colaboradores, perjudicándolo directamente a él y a su esfera de privacidad e intimidad.

c) Estudios empíricos.

Beck y Lenhardt (2019) Realizaron un estudio cualitativo en Alemania, con 6500 empresas alemanas con el objetivo de calcular la prevalencia de evaluaciones de riesgos en el lugar de trabajo sobre los factores psicosociales, utilizando regresiones logísticas, los resultados arrojaron que 3 de cada 10 empresas, aún no ponen en práctica las evaluaciones de riesgos psicosociales a sus trabajadores

Schwepker et al. (2020) en su investigación empírica sobre como la ética organizacional percibida se relaciona positivamente con el bienestar de los empleados, arroja hallazgos con respecto a que las empresas sean dinámicas en privilegiar su clima ético, desarrollar un código de ética y una cultura ética. ($p < 0.001$ y 0.005)

De acuerdo a la literatura revisada en el apartado del marco teórico se derivan las siguientes hipótesis.

H1. El control interno está relacionado positivamente con la cultura ética.

H2. El gobierno corporativo está relacionado positivamente con la cultura ética.

H3. La atención a los factores de riesgo psicosocial está relacionados Positivamente con la cultura ética.

Método.

La orientación metodológica del presente trabajo es de carácter cuantitativo, de tipo descriptivo, explicativo y correlacional con un diseño no experimental y transversal, utilizando las técnicas documental y bibliográfica para el acopio de información sobre aspectos teóricos (Creswell y Creswell, 2018), y de campo debido a que se ha creado un instrumento de medición para determinar la relación que tienen los constructos, la relación funcional de las variables y demostrar el efecto de cada variable independiente sobre la dependiente (Creswell, 2013). Siendo la población de 2,788 y el tamaño de muestra estimado de 96, que se calculó de acuerdo con Rositas (2014) en función de r^2 y del número de predictores, con respecto a colaboradores de empresas del comercio al por menor — retail— en el área metropolitana de Monterrey. Por otro lado, entre las limitaciones que presenta este muestro es el tamaño

reducido de la misma y la unidad de análisis específica a ciertos puestos y nivel de contribución de su función.

El instrumento de medición consiste de 56 preguntas que mide las variables, usando una escala Likert, de siete puntos, con respuestas que van desde totalmente en desacuerdo señalando con el número 1, hasta totalmente de acuerdo, señalada con el número 7. La validez del instrumento se realizó mediante la participación de expertos especialistas que evaluaron el grado de relevancia y congruencia de los ítems con el contenido teórico, además se analiza el sesgo y claridad en la redacción entre otros puntos (Mendoza y Garza, 2009).

Con respecto a la fiabilidad del instrumento, se aplicó el coeficiente de Alfa de Cronbach, los resultados obtenidos fueron valores que se consideran aceptables y en rango de acuerdo con DeVellis (2003) Ver tabla 1.

Tabla 1. *Coefficiente Alfa de Cronbach.*

Variable	Alfa de Cronbach (α)
Cultura Ética	0.95
Control interno	0.93
Gobierno corporativo	0.91
Factores de riesgo psicosocial	0.68

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 1, se expone la confiabilidad a nivel constructo y por tanto su relación y su correlación entre los ítems y mediante el marco teórico se explica la relación respectiva de los ítems con los constructos, además se realizó un análisis factorial mediante una rotación varimax en el que se eliminaron cuatro ítems de la variable de factores de riesgo psicosocial, esto debido a que no alcanzaron el mínimo requerido. De esta forma, para la variable de cultura ética se presenta uno de los ítems utilizados: *Te conduces o te comportas siguiendo un código de ética, siendo que la empresa cuente con ello o no.* Por lo que respecta a la variable de control interno, se muestra como ejemplo uno de los ítems utilizados: *Con los mecanismos de control que tengo en mi función puedo lograr o aportar a las metas de la organización.* En lo que se refiere a la variable de gobierno corporativo, se muestra como ejemplo uno de los ítems utilizados: *El actuar de los accionistas, consejo y junta directiva es congruente con los intereses del resto de las partes interesadas. (Empleados, proveedores, clientes, medio ambiente, comunidad, accionistas etc.)* Y con

respecto a la variable de factores de riesgo psicosocial, se muestra uno de los ítems utilizados: *Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana.*

Resultados.

Para el análisis de los datos recopilados se procedió a utilizar un análisis de regresión múltiple para lo cual se estimó una ecuación lineal múltiple para efectos de conocer el impacto de las variables independientes con respecto a la variable de estudio, se incluyó también el análisis del cumplimiento de los supuestos de la regresión, por lo que en este apartado se presenta el análisis de resultados, con el objetivo de exponer el tema de investigación desarrollado en el marco teórico y comprobar las hipótesis del mismo.

Anova.

El resultado del estadístico de la prueba F, mide si existe una relación lineal significativa entre la variable dependiente y las variables independientes sobre el modelo que se propone. Ahora bien, para que exista un nivel de significancia (Sig.) este debe ser menos de 0.05 (Abdi et al., 2007). Por lo tanto y de acuerdo al resultado de significancia del modelo, menor 0.05, se comprueba una relación lineal entre las variables dependientes e independientes. Ver tabla 2.

Tabla 2. Anova

F	Sig
147.29	.000

Fuente: Elaboración propia

Nivel de R² (cuadrado)

El coeficiente de determinación R², explica el 82% de la varianza de la variable dependiente. En tanto que el Durbin-Watson oscila entre 1.5 y 2.5 por tanto el modelo cumple el supuesto de independencia en residuos (de la Garza et.al 2013). Ver tabla 3

Tabla 3. Nivel de R²

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Durbin-Watson
1	.906c	0.822	0.816	0.429017	2.029

Fuente: Elaboración propia.

Coefficientes. Significancia y relevancia.

Se observan los resultados de sus coeficientes en cuanto a significancia y relevancia de las variables sobre el modelo propuesto. Se puede ver en la tabla las variables independientes de control interno, factores de riesgo psicosocial y gobierno corporativo son significativas con un valor $p \leq .05$.

Rositas (2014) consolida una clasificación para evaluar el impacto basándose en los coeficientes betas en rangos de valores que va de 0.00 a > 0.50 agrupando estos a partir de 0.00 a 0.09 con un valor de impacto imperceptible, de 0.10 a 0.15 perceptible, 0.16 a 0.19 con impacto considerable, 0.20 a 0.29 con impacto importante, 0.30 a 0.50 con un impacto fuerte y > 0.50 con un impacto muy fuerte, por lo que para efectos de este modelo, en la tabla 3 se puede observar un impacto muy fuerte en la variable de control interno, con una beta estandarizada de 0.545, la variable de gobierno corporativo con una beta de 0.221 y factores de riesgo psicosocial con una beta de 0.215. Ver tabla 4.

Tabla 4. *Coefficientes estandarizados y significancia.*

Variable independiente	β	t	Significancia
Control interno	0.545	7.907	.000
Factores de riesgo psicosocial	0.215	2.723	.008
Gobierno corporativo	0.221	2.503	.014

Fuente: Elaboración propia

Colinealidad del modelo.

Para medir la colinealidad del modelo de las variables independientes de control interno, gobierno corporativo y factores de riesgo psicosocial se ha considerado el índice de inflación de la varianza (VIF) para determinar la existencia de colinealidad, Hair et al. (2019) mencionan que un valor $VIF \geq 5$, advierte un posible problema de colinealidad. En la tabla 5, se observan los resultados con un valor $VIF \leq 5$, que descarta la existencia de colinealidad y demuestra que las variables independientes no tienen relación entre sí. En el modelo se valida el índice de diagnóstico de colinealidad, con un resultante del modelo de 4.03, descartándose multicolinealidad. (Belsley, 1980; 1982). Ver tabla 5.

Tabla 5. *Análisis de colinealidad.*

Variable independiente	VIF
Control Interno	2.551
Factores de riesgo psicosocial	3.366
Gobierno corporativo	4.176

Fuente: Elaboración propia.

Comprobación de hipótesis.

Enseguida, se muestra el resultado del estudio cuantitativo con la comprobación de hipótesis que resultaron apoyadas por los datos empíricos. Ver tabla 6.

Tabla 6. *Comprobación de hipótesis.*

Hipótesis	Dirección	β^{est}	Significancia	Comprobación
H1. Control interno à Cultura ética	+	0.545	.000	Apoyada
H2. Gobierno corporativo à Cultura ética	+	0.221	.014	Apoyada
H3. Riesgos psicosociales à Cultura ética	+	0.215	.008	Apoyada

Fuente: Elaboración propia.

Discusión

Se puede concluir que se logró el propósito que se planteó para este estudio de identificar la información existente acerca del control interno, gobierno corporativo, y riesgos psicosociales como factores que afectan la cultura ética de los colaboradores, Además, se confirma empíricamente que las variables de control interno, gobierno corporativo y factores de riesgo psicosocial se consideran significativas y con un valor explicativo sobre la variable de respuesta cultura ética, por lo que concluimos que estos resultados permiten comprobar las hipótesis de investigación de estas variables sobre el modelo propuesto. En el caso de la variable de control interno que fue la de mayor impacto y estadísticamente significativo (β ; 0.545, significancia 0.000), es congruente con estudios tales como los de autores Suh et al. (2018) Oseda et al. (2020) el resultado de su investigación coincide con el comportamiento en la práctica de las actividades que se desarrollan en las empresas.

Con respecto a la variable de gobierno corporativo que resulto con un impacto importante y estadísticamente significativo (β ; 0.221, significancia 0.014), coincide con el comportamiento de las actividades que se desarrollan para la continuidad del negocio asegurar la correcta ejecución de las normas,

orientaciones y estrategias corporativas permitiéndoles alcanzar los resultados esperados bajo una cultura ética y de integridad, al paso que le permita atender las necesidades, exigencias y perspectivas de sus inversores, socios y partes interesadas, por lo que es congruente con la teoría de los stakeholders, asume que el éxito empresarial requiere tomar en consideración los intereses de los stakeholders más allá de los accionistas, empleados, comunidades locales, clientes, medio ambiente, entre otros, por razones legales, económicas y éticas (Tang et al., 2019).

En el caso de la variable de factores de riesgo psicosocial, comprobada estadísticamente (β ; 0.215, significancia 0.008), es coherente con autores como Langenhan et al.(2013) que mencionan como las organizaciones pueden tomar acciones que impactan en su fuerza laboral, como la reducción de personal, trabajos rotativos, jornadas extendidas y racionalización de recursos, que pueden haber dado lugar a la aparición de nuevos riesgos en las disciplinas de salud ocupacional , y coincide también a Giacalone et al.(2016) establece con relación a la teoría del impacto ético como el comportamiento poco ético de la empresa puede perjudicar el bienestar de las empresas, por el efecto que puede tener el estrés de los colaboradores ante este escenario.

Conclusiones.

Con el presente trabajo se puede concluir que hay aportaciones que contribuyen a la literatura científica respecto a los factores organizacionales que influyen en la cultura ética de los colaboradores, este modelo y los resultados pueden significar un aporte para otras investigaciones aplicadas que consideren estos campos teóricos. Es posible recomendar que resulta de interés para subsecuentes investigaciones su aplicación en otros sectores económicos, lugares y ampliar el número de variables y aplicar otras líneas de investigación.

Referencias

- Abdallah, A. A. N., & Ismail, A. K. (2017). Corporate governance practices, ownership structure, and corporate performance in the GCC countries. *Journal of International Financial Markets, Institutions and Money*, 46, 98-115
- Aguilera, R., Filatotchev, I., Gospel, H., & Jackson, G. (2008). Contingencies, complementarities, and costs in corporate governance models. *Organization Science*, 19(3), 475-492.
- Aguilera, R. V., Desender, K., Bednar, M., & Lee, J. H. (2015). Connecting the dots: Bringing external corporate governance into the corporate governance puzzle. *Academy of Management Annals*, 9(1), 483-573.
- Al-ahdal, W. M., Alsamhi, M. H., Tabash, M. I., & Farhan, N. H. (2020). The impact of corporate

¿Existe la cultura ética en las Empresas Mexicanas?

DOI: <https://doi.org/10.29105/revin20.39-411>

- Governance on financial performance of Indian and GCC listed firms: An empirical Investigation. *Research in International Business and Finance*, 51, 101083
- Alleyne, B., & Amaria, P. (2013). The effectiveness of corporate culture, auditor education, and legislation in identifying, preventing, and eliminating corporate fraud. *International Journal of Business, Accounting, and Finance*, 7(1), 34-62.
- Amah, E., Nwuche, C and Chukwuigwe, N. 2013. Effective Reward and Incentive Scheme Effective Organizations. *Research Journal of Finance and Accounting*. Vol.4 No. 13
- Amit, R., & Schoemaker, P. J. (1993). Strategic Asset and Organizational Rent *Strategic Management Journal*. 14, (1) 33-46.
- Ángel, S. Y. L., & Lozano, J. L. (2018). Estado del arte sobre problemáticas financieras en pymes: estudio para América Latina. *Revista Escuela de Administración de Negocios*
- Backé, E. M., Seidler, A., Latza, U., Rossnagel, K., & Schumann, B. (2012). The role of psychosocial stress at work for the development of cardiovascular diseases: a systematic review. *International archives of occupational and environmental health*, 85(1), 67-79.
- Barney, J. (1991). Firm resources sustained competitive adv. *Journal of management*, 17(1) 99-120
- Beck, D., & Lenhardt, U. (2019). Consideration of psychosocial factors in workplace risk assessments findings from a company survey in Germany. *International archives of occupational and environmental health*, 92(3), 435-451.
- Bedford, D. S., & Malmi, T. (2015). Configurations of control: An exploratory analysis. *Management Accounting Research*, 27, (1) 2-26.
- Blay, A. D., Gooden, E. S., Mellon, M. J., & Stevens, D. E. (2018). The usefulness of social norm theory in empirical business ethics research: A review and suggestions for future research. *Journal of Business Ethics*, 152(1), 191-206.
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión (2022, 28 de abril). *Ley Federal del Trabajo Diario Oficial de la Federación* <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>.
- COSO. (2013). Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission. Internal control integrated framework (Executive Summary). <www.coso.org/IC.htm> 15.07.13.
- Comité Mixto OIT-OMS. (1984). *Factores Psicosociales en el Trabajo. Naturaleza, Incidencia y Prevención*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- Creswell, John, and David Creswell. 2018. Chapter 2 Review of the Literature. 5th ed. Sage public.
- Chadegani, A. A., & Jari, A. (2016). Corporate ethical culture: Review of literature *Procedia Economics and Finance*, 36, 51-61.
- De Bakker, F. G., Rasche, A., & Ponte, S. (2019). Multi-stakeholder initiatives on sustainability: Cross-disciplinary review and research agenda for business ethics. *Business Ethics Quarterly*, 29(3), 343-383.
- De la Garza, J. M. (2012). *Análisis estadístico multivariante*. McGraw-Hill Interamericana.
- Denison, D., Hooijberg, R., Lief, C., & Lane, N. (2012). Leading culture change in global organizations: Aligning culture and strategy. John Wiley & Sons.
- DeVellis, R. F. (2016). *Scale development: Theory and applications* (Vol. 26). Sage publications.
- Eccles, R. G., Ioannou, I. & Serafeim, G. 2014. The impact of corporate sustainability on Organizational processes and performance. *Management Science*, 60, 2835-2857.

- Elshandidy, T., & Shrives, P. J. (2016). Environmental incentives for and usefulness of textual risk reporting: Evidence from Germany. *The International Journal of Accounting*, 51(4), 464-486
- Foster, G., & Young, S. M. (1997). Frontiers of management accounting research. *Journal of Management Accounting Research*, 9, 63.
- Gómez, I. M. (2017). Control interno en las áreas de aprovisionamiento de las empresas públicas sanitarias de Andalucía. (Tesis doctoral). Universidad de Málaga.
- Giacalone, R. A., & Promislo, M. D. (2013). *Handbook of unethical work behavior: Implications for individual well-being*. Armonk, NY: M.E. Sharpe.
- Giacalone, R. A., Promislo, M., & Jurkiewicz, C. (2016). *Ethical Impact Theory: How Unethical Behavior at Work Affects Individual Well-Being*.
- Guiso, L., Sapienza, P., Zingales, L., 2015. The value of corporate culture. *J. Financ.* 117, 60
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European business review*, 31(1), 2-24.
- Hambrick, D. C., Werder, A. V., & Zajac, E. J. (2008). New directions in corporate governance research. *Organization Science*, 19(3), 381-385.
- Huhtala, M. F. (2013). Ethical organisational culture as a context for managers' personal work goals. *Journal of Business Ethics*, 114(2), 265-282.
- Huhtala, M., Feldt, T., Hyvönen, K., & Mauno, S. (2013). Ethical organisational culture as a context for managers' personal work goals. *Journal of Business Ethics*, 114(2), 265
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2020). Encuesta Nacional de victimización de Empresas (ENVE). <https://www.INEGI.org.mx/programas/enve/2018/>.
- Iqbal, S., Nawaz, A., & Ehsan, S. (2019). Financial performance and corporate governance in Microfinance: Evidence from Asia. *Journal of Asian Economics*, 60, 1-13
- Jensen, M. C., & Meckling, W. H. (1976). Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs and ownership structure. *Journal of financial economics*, 3(4), 305-360.
- Jiang, F., Kim, K., Ma, Y., Nofsinger, J., Shi, B., 2019. Corporate culture and investment cash flow sensitivity. *J. Bus. Ethics* 154 (2), 425e439
- Johnson, J. L., Daily, C. M., & Ellstrand, A. E. (1996). Boards of directors: A review and research agenda. *Journal of management*, 22(3), 409-438.
- Jondle, D., Maines, T. D., Burke, M. R., & Young, P. (2013). Modern risk management through the lens of the ethical organizational culture. *Risk Management*, 15(1), 32-49.
- Kohlberg, L. (1969). Stage and sequence: The cognitive-developmental approach to socialization. In D.A. Goslin (Ed), *Handbook*.
- Kohlberg, L. (1976). *Moral Stages and Moralization: The Cognitive-developmental Approach*.
- Korunka C, Kubicek B (eds) (2017) *Job demands in a changing world of work*. Springer, Cham
- Langenhan, M. K., Leka, S., & Jain, A. (2013). Psychosocial risks: is risk management strategic enough in business and policy making? *Safety and health at work*, 4(2), 87-94.
- Leal Paredes, M. S., & Arias Ibarra, B. P. (2021). Liderazgo ético para el fortalecimiento de una cultura organizacional en las Pymes. *Podium*, (40), 21-40.
- Lincke, H. J., Vomstein, M., Lindner, A., Nolle, I., Häberle, N., Haug, A., & Nübling, M. (2021). COPSOQ III in Germany: validation of a standard instrument to measure psychosocial Factors at work. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*, 16(1), 1-15.
- Macías, M. (2019). El modelo decente de seguridad y salud laboral. Estrés y tecnoestrés derivados de los riesgos psicosociales como nueva forma de siniestralidad laboral. *Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho Empleo.*, 7(4), 64-91

¿Existe la cultura ética en las Empresas Mexicanas?

DOI: <https://doi.org/10.29105/revin20.39-411>

- Malmi, T., & Brown, D. A. (2008). Management control systems as a package—Opportunities, challenges and research directions. *Management accounting research*, 19(4), 287-300.
- Mendoza, J. G., & Garza, J. B. (2009). La medición en el proceso de investigación científica: Evaluación validez de contenido y confiabilidad. *Innovaciones de negocios* 6(11), 17
- Misangyi, V.F., Acharya, A.G., 2014. Substitutes or complements? A configurational examination of corporate governance mechanisms. *Acad. Manag. J.* 57, 1681–1705
- Oh, W.-Y., Chang, Y.K., Kim, T.-Y., 2018. Complementary or substitutive effects? Corporate Governance mechanisms and corporate social responsibility. *J. Manag.* 44,2716–2739
- Ortega-Parra, A., & Sastre-Castillo, M. (2013). Impact of perceived corporate culture on Organizational commitment. *Management Decision*, 51(5), 1071–1083.
- Oseña Gago, D., Flores Arocutipá, P. J., Luján Minaya, J. C., & Oseña Gago, M. A. (2020). Cultura organizacional y control interno personal administrativo de la unidad de gestión educativa local de Yauli, La Oroya. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(5), 75-82.
- Pacheco, A. (2017). Ambiente de trabajo: Una evaluación de riesgos psicosociales y carga de trabajo metal en agentes de tráfico. *Universidad Industrial de Santander*.50 (1), 567
- Peteraf, M. A. (1993). The cornerstones of competitive advantage: a resource-based view. *Strategic management journal*, 14(3), 179-191.
- Plaza, C. (2018). Síndrome de Burnout y otros riesgos psicosociales en médicos residentes, Enfermeras y auxiliares de enfermería de la Clínica Santa Ana. Tesis de Maestría, Universidad Estatal de Cuenca, Cuenca, Ecuador
- Riivari, E. L. (2012). The ethical culture of organisations and organisational innovativeness. *European Journal of Innovation Management*.
- Riivari, E., Lamsa, A. M., Kujala, J., & E. Heiskanen. (2012). the ethical culture of organizations and organizational innovativeness. *European Journal of Innovation Management*, 15(3), 310-331
- Rositas Martínez, J. R. (2014). Los tamaños de las muestras en encuestas de las ciencias sociales y su repercusión en la generación del conocimiento. *Innovaciones de negocios*, 235-268.
- Saini, N., & Singhania, M. (2018). Corporate governance, globalization and firm performance in emerging economies: Evidence from India. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 67(8), 1310-1333
- Shadnam, M., Bykov, A., & Prasad, A. (2021). Opening constructive dialogues between business ethics research and the sociology of morality: Introduction to the thematic symposium. *Journal of Business Ethics*, 170(2), 201-211.
- Schwartz, M. S. (2013). Developing and sustaining an ethical corporate culture: The core elements. *Business Horizons*, 56(1), 39-50.
- Schwartz, M. S. (2016). Ethical decision-making theory: An integrated approach. *Journal of Business Ethics*, 139(4), 755-776.
- Schweper, C. H. (2020). Good Barrels Yield Healthy Apples: Organizational Ethics as a Mechanism for Mitigating Work-Related Stress and Promoting Employee Well-Being. *Journal of Business Ethics*, 1-17.
- Schweper, C. H., Valentine, S. R., Giacalone, R. A., & Promislo, M. (2020). Good Barrels Yield Healthy Apples: Organizational Ethics as a Mechanism for Mitigating Work-Related Stress and Promoting Employee Well-Being. *Journal of Business Ethics*, 1-17.

- Secretaría de Economía. (s.f.). NOM 035-STPS-2018 Factores de riesgo psicosocial. <https://www.gob.mx/stps/articulos/norma-oficial-mexicana-nom-035-stps-2018-factores-de-riesgo-psicosocial-en-el-trabajo-identificacion-analisis-y-prevencion>.
- Seguridad, S. (1984). Higiene Y Medicina del trabajo Núm. 56 Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención. Informe Del Comité Mixto OIT-OMS
- Shen, H., LAN, F., Xiong, H., Lv, J., & Jian, J. (2020). Does top management Team's academic Experience promote corporate innovation? Evidence from China. *Economic*, 89, 464-475
- Shu, W., Chen, Y., & Lin, B. (2018). Does corporate integrity improve the quality of internal control? *China journal of accounting research*, 11(4), 407-427.
- Singer, M. S. (2000). Ethical and fair work behaviour: A normative-empirical dialogue concerning ethics and justice. *Journal of Business Ethics*, 28(3), 187-209.
- Suddaby, R. (2010). Construct clarity in theories of management and organization: editor's comments. *Academy of Management Review*, 35(3), 346-357.
- Tang, P., Fu, S., Yang, S., 2019. Do peer firms affect corporate social performance? *J. Clean. Prod.* 239, 118080.
- Téllez, A. M. G., Bautista, M. C. M., & López, C. T. R. (2018). Estado del arte sobre problemáticas financieras de las pymes en Bogotá, Colombia y AL. *Económicas cuc*, 39(2), 77-94.
- Thelen, P. D., & Formanchuk, A. (2022). Culture and internal communication in Chile: Linking Ethical organizational culture, transparent communication, and employee advocacy. *Public Relations Review*, 48(1), 102137
- Treviño, L. K., & Nelson, K. A. (2011). *Managing Business Ethics* Chapter 10.
- Zahra, S. A., & Pearce, J. A. (1989). Boards of directors and corporate financial performance: A review and integrative model. *Journal of management*, 15(2)

Estudio bibliométrico de los factores de riesgo psicosocial (Bibliometric study of psychosocial risk factors)

Marina Estrada Ruiz[✶]

Adriana Segovia Romo[✦]

Juan Baldemar Garza Villegas[✧]

Abstract: The human being has always been exposed to risks, in the workplace we can mention that these are classified into: safety conditions, physical, chemical, biological, or environmental conditions and recently psychosocial. Derived from the consequences that this entails, it is that international organizations have the difficult task of raising awareness, as well as generating mechanisms in which countries and organizations can measure them in order to manage them, with the purpose of protecting the health and well-being of society. For the purposes of this article, we will focus on the concept of psychosocial risks in the workplace, through a bibliographic review, with the aim of showing the contributions and research that have been done in this regard. An investigation was carried out with a non-experimental, descriptive design and with a qualitative approach using research sources worldwide. The results obtained showed that the current psychosocial risk factors do have an impact on the health of workers, and that management plays an important role in the implementation of actions, another fact that was found is that the issue continues to be of interest. Worldwide and in Mexico we still have a long way to go.

Keywords: Psychosocial risk factors, well-being, health, stress, burnout.

Clasificación JEL: M11, M12, M14, M48, M54

Resumen: El ser humano siempre ha estado expuesto a los riesgos, en el ámbito laboral podemos mencionar que estos se clasifican en: condiciones de seguridad, físicos, químicos, biológicos, o condiciones medio ambientales y recientemente los psicosociales. Derivado de las consecuencias que esto conlleva, es que organismos internacionales tienen la difícil tarea de concientizar, así como generar mecanismos en los cuales países y organizaciones puedan medirlos para poder gestionarlos, con el propósito de proteger la salud y el bienestar de la sociedad. Para fines de este artículo nos enfocaremos en el concepto de los riesgos psicosociales en el ámbito laboral, a través de una revisión bibliográfica, con el objetivo de

[✶] Universidad Autónoma de Nuevo León, Monterrey, Nuevo León, México, Av. Universidad S/N Col. Ciudad Universitaria, (+52)8183294000. marina.estradarz@uanl.edu.mx, <https://orcid.org/0000-0002-5031-7247>

[✦] Universidad Autónoma de Nuevo León, Monterrey, Nuevo León, México, Av. Universidad S/N Col. Ciudad Universitaria, (+52)8183294000. adriana.segoviarm@uanl.edu.mx, <https://orcid.org/0000-0002-7534-3003>

[✧] Universidad Autónoma de Nuevo León, Monterrey, Nuevo León, México, Av. Universidad S/N Col. Ciudad Universitaria, (+52)8183294000. juan.garza@udem.edu, <https://orcid.org/0000-0002-4948-8102>

mostrar las aportaciones e investigaciones que se han hecho con respecto a ello. Se realizó una investigación con diseño no experimental, descriptivo, y con enfoque cualitativo utilizando fuentes de investigaciones a nivel mundial. Los resultados obtenidos arrojaron que los factores de riesgo psicosocial efectivamente tienen un impacto en la salud de los trabajadores, y que la gestión juega un papel importante en la implementación de acciones, otro dato que se encontró es que el tema sigue siendo vigente, de interés a nivel mundial y en México aún nos falta mucho camino por recorrer.

Palabras Clave: Factores de riesgo psicosocial, bienestar, salud, estrés, burnout.

Introducción:

Los factores de riesgo psicosocial es un concepto que, a pesar de no ser nuevo, en los últimos años ha tomado auge, primero por las disposiciones legislativas que han adoptado países como Colombia con la Resolución 2646, Chile con la Ley 16744/1968, Perú con la ley 29783/2011, en México con la NOM035-2018 esto para dar cumplimiento a requerimientos legales (García & Ordelin, 2022) y por otro lado los efectos en la salud mental derivado de la pandemia mundial COVID 19, que según la página de las Naciones Unidas los tipifica como devastadores, impactando además en un incremento en la violencia doméstica (ONU, 2021). En el ámbito laboral, no fue la excepción el aislamiento domiciliario, el teletrabajo, el temor a contagiarse, la incertidumbre, la pérdida de empleo fueron causantes de desórdenes emocionales y un incremento en la tensión dado la adaptación de nuevas formas de trabajar son algunos de los ejemplos que menciona Ruiz-Frutos et al.,(2020) en su análisis de los efectos de la salud mental en la clase trabajadora.

Históricamente y a través de las épocas el trabajo ha sido considerado un riesgo y las condiciones en las que se desarrolla una amenaza causante de accidentes y enfermedades. La Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2013) define un accidente como aquel que ocurre de manera súbita e inesperada y el cuál es causado por las condiciones laborales, a diferencia de las enfermedades que son causadas por agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales.

De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo (LFT, 2022), artículo 473 define a los riesgos de trabajo como los accidentes y enfermedades a los que están expuestos los trabajadores en relación o con motivo del trabajo desarrollado. En su artículo 474 define accidente de trabajo: como toda aquella lesión independientemente del lugar y el tiempo en que se lleve a cabo en ejercicio de su trabajo, y en el 475 define enfermedad de trabajo como cualquier estado patológico derivado y que tenga origen en el lugar donde se

vea obligado prestar sus servicios. En su artículo 475 Bis menciona la responsabilidad que tiene el patrón de ejercer acciones que ayuden en la prevención de dichos riesgos, así como la obligación de los trabajadores para observar y cumplir las medidas definidas por el centro de trabajo.

Así como en México más de 41 países a nivel mundial se enfrentan al desafío de mejorar las condiciones laborales de millones de trabajadores (OIT, 2019). Según (ISO 45001, 2019) menciona que garantizar la seguridad y el bienestar de los trabajadores puede traer beneficios a la organización como: un incremento en la productividad, disminución de estrés, y absentismo laboral, retención de talento, mejora en el ambiente laboral entre otros.

Marco teórico

La Declaración Universal de los Derechos Humanos (ONU) estableció en 1948 como principio universal de base la dignidad. Así mismo en 1950 derivado de la primera reunión de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y de la Organización Mundial de la Salud (OMS) en Ginebra queda determinada que la razón de ser de la medicina es asegurar el bienestar del individuo en todos los sentidos, de tal manera que se pueda prever cualquier tipo de riesgo (World Health Organization [WHO,1957]). Derivado de estas dos grandes premisas tanto el trabajo digno y el bienestar del ser humano, es que países y organizaciones se han sumado y estableciendo disposiciones legales y normativas para dar cumplimiento a ello.

Es en el año de 1948 donde se tiene como referencia que la OIT define por primera vez los factores de riesgo psicosocial como la relación directamente proporcional que existe entre aquello que demanda la organización y las necesidades personales de los trabajadores y que a su vez pudieran tener un impacto en su bienestar, desencadenando situaciones de estrés o burnout (OIT, 2016) Véase figura 1.

Figura 1: *Definición gráfica de los factores de riesgo psicosocial*

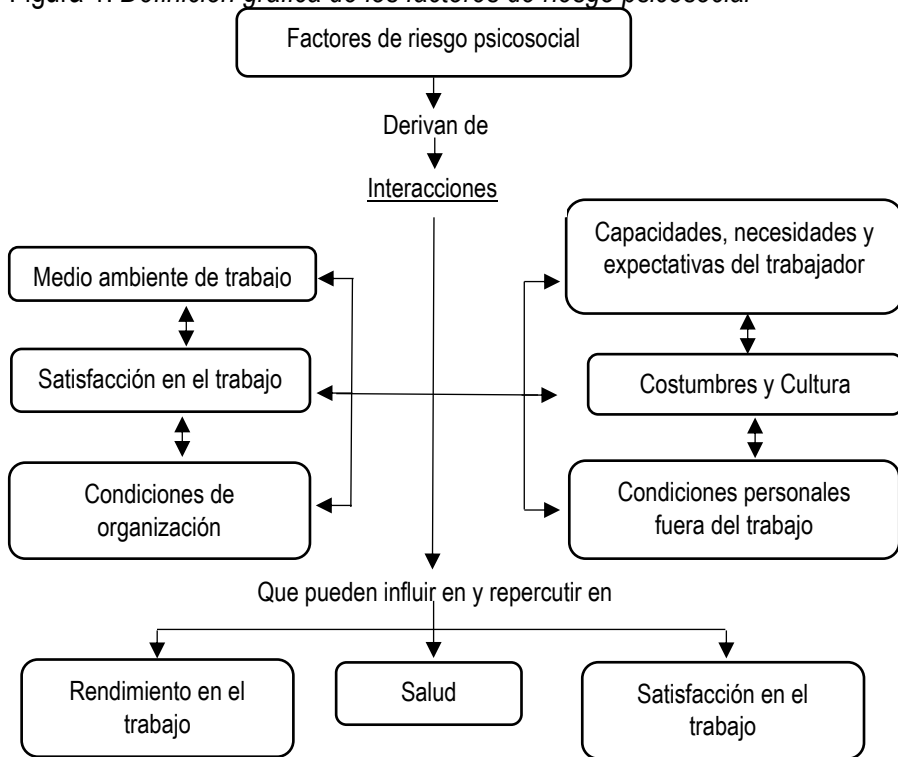


Figura 1: Fuente: elaboración propia adaptada de OIT-OMS (2016).

Estado del arte

En el año 2013 inicia la preocupación de la OIT dado el incremento de nuevas enfermedades profesionales, en el 2016 este organismo enfatiza en la importancia de contar con programas que ayuden a los trabajadores a gestionar los riesgos psicosociales para mitigar sus efectos y consecuencias (OIT, 2016). Es entonces que diferentes expertos del tema alrededor del mundo han estudiado el concepto con el objetivo de aportar a la ciencia, a la sociedad y al mundo mediante diferentes análisis cualitativos y cuantitativos.

A través del presente estudio bibliométrico utilizando el repositorio Dimensiones y la herramienta VOSviewer, se dará visibilidad al concepto de los factores de riesgo psicosocial, su medición, las principales publicaciones, los estudios más recientes, así como a los autores y ocurrencia e incidencia en sus análisis y su relación e impacto con otras variables.

Los factores de Riesgo Psicosocial

El concepto:

Leka, S., & Jain, A. (2018). Mencionan que en la literatura a lo largo de los años se puede lograr identificar este término como estresores, factores de estrés, factores psicosociales, hasta lo que conocemos hoy en día como factores de riesgo psicosocial, los estudiosos del tema coinciden en que estos están relacionados con el diseño, la gestión del trabajo, el contexto social y el organizativo, así como los causantes de daños físicos o psicológicos. En este mismo documento se menciona la aportación que hizo Robert W. Cox quien identificó diez tipos de factores psicosociales y los dividió en dos grupos, especificando además las condiciones que definen los riesgos. Véase tabla 1 y 2.

Tabla 1: Contenido del trabajo

Categoría	Condiciones que definen los riesgos
	Contenido del trabajo
Medio ambiente de trabajo y equipo de trabajo	Problemas relacionados con la fiabilidad, disponibilidad, adecuación y mantenimiento o reparación del equipo y las instalaciones
Diseño de las tareas	Falta de variedad y ciclos de trabajo cortos, trabajo fragmentado o carente de significado, infrautilización de las capacidades, incertidumbre elevada.
Carga de trabajo / ritmo de trabajo	Exceso o defecto de carga de trabajo, falta de control sobre el ritmo, niveles elevados de presión en relación con el tiempo.
Horario de trabajo	Trabajo en turnos, horarios inflexibles, horarios impredecibles, horarios largos o que no permiten tener vida social.

Fuente: Elaboración propia adaptada (Leka, S., & Jain, A. 2018).

Tabla 2: *Categoría en el contexto de trabajo*

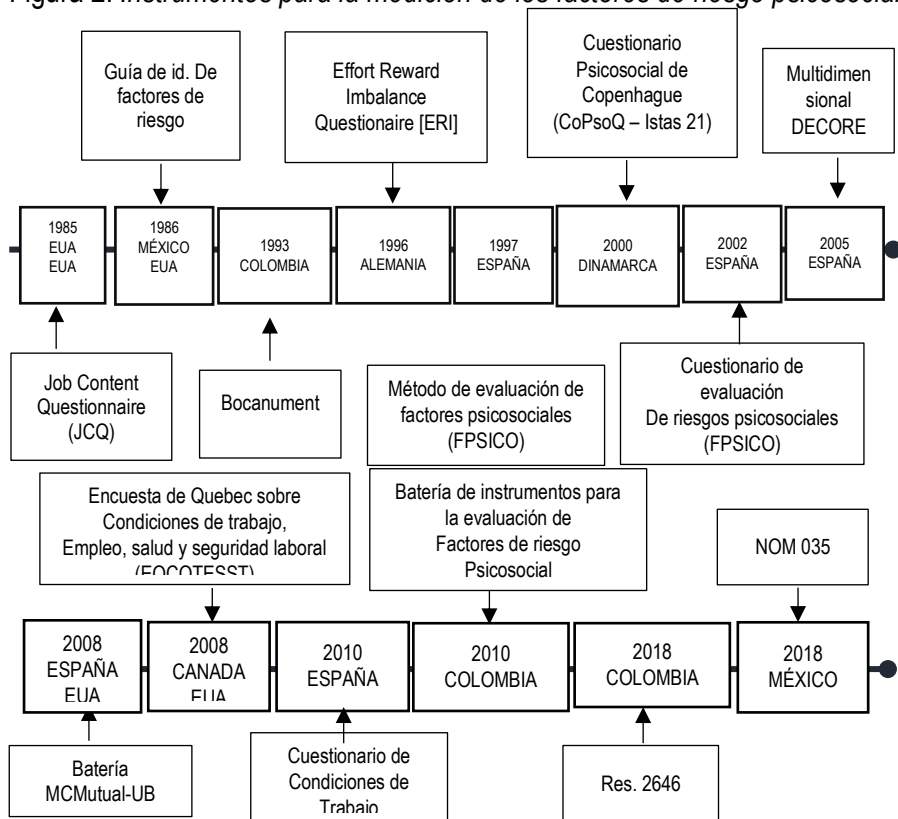
Categoría	Condiciones que definen los riesgos
	Contexto de trabajo
Función y cultura organizativas	Comunicación pobre, bajos niveles de apoyo para la resolución de problemas y el desarrollo personal, falta de definición de objetivos organizativos.
Función en la organización	Ambigüedad y conflicto de funciones, responsabilidad por otras personas.
Desarrollo profesional	Estancamiento profesional e inseguridad, promoción excesiva o insuficiente, salario bajo, inseguridad laboral, escaso valor social del trabajo.
Autonomía de toma de decisiones (latitud de decisión), control	Baja participación en la toma de decisiones, falta de control sobre el trabajo (el control, particularmente en forma de participación, es asimismo una cuestión organizativa y contextual más amplia).
Relaciones interpersonales en el trabajo	Aislamiento social y físico, escasa relación con los superiores, conflicto interpersonal, falta de apoyo social.
Interfaz casa-trabajo	Exigencias en conflicto entre el trabajo y el hogar, escaso apoyo en el hogar, problemas profesionales duales.

Fuente: Elaboración propia adaptada (Leka, S., & Jain, A. 2018).

Medición

Charria et. al., (2011) menciona la globalización y evolución en las organizaciones, ha impulsado la necesidad de medir, identificar, evaluar y controlar los factores de riesgo psicosocial, con el fin de evitar los efectos asociados a la salud y la seguridad en el trabajo. Derivado de esto diferentes países han desarrollado sus propios instrumentos, para dar cumplimiento a sus requerimientos y necesidades. Véase figura 2.

Figura 2: Instrumentos para la medición de los factores de riesgo psicosocial



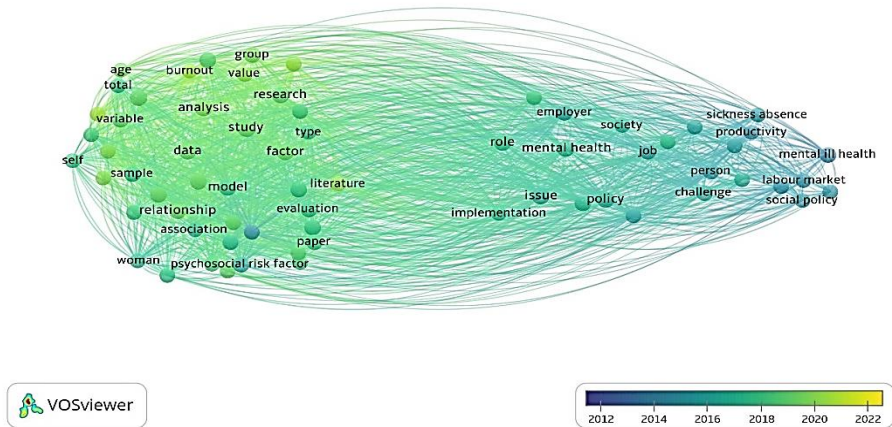
Fuente: Elaboración propia basado en Charria et al., (2011)

Como podemos ver en la figura anterior, la medición de los factores de riesgo psicosocial en México es reciente, pues es en el 2018 que este tema se vuelve obligatorio para los patrones y todos los centros de trabajo ubicados en el territorio nacional, esta norma entró de manera paulatina: la primera con carácter preventivo y la segunda de vigilancia y salud, cuenta con guías de referencia, una tabla de evaluación de conformidad, y niveles de riesgo así como las acciones a seguir, sus disposiciones aplican de acuerdo al número de trabajadores, en este documento no se indican las amonestaciones económicas en caso de incumplimiento, dado que para ello se cuenta con la Ley Federal del trabajo (LFT) y el Reglamento Federal de Seguridad y Salud del trabajo (RFSST) ambos vinculados a otras obligaciones patronales (DOF, 2018).

Relación con otras variables:

Continuando con nuestro objetivo al hacer uso de la herramienta VOSviewer, es importante destacar que en el tema de los factores de riesgo psicosocial se puede identificar la relación de dos clústeres: el primero del lado derecho en el 2012 enfocado la salud y del lado izquierdo a partir del 2016 se puede observar un enfoque organizacional, así mismo es evidente cómo se han hecho aportaciones relacionadas entre ambos constructos. Véase Figura 3.

Figura 3: *Relación de variables con el constructo factores de riesgo psicosocial*



Fuente: Elaborada por el autor a partir de la base de datos Dimensions con VOSviewer.

La relación de estos dos clusters se vuelve relevante dado los impactos que puede tener en todos sus aspectos el tema de la salud, según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2019) reporta un crecimiento en el gasto de la salud, el cual representa el 10% del producto interno bruto (PIB) mundial, en un informe reciente muestra que esto es más representativo en países bajos y medianos en donde el incremento en promedio es del 6% anual, mientras que en los países altos es del 4%. Dado todos los factores que se encuentran inmersos en el tema de la salud, los 194 países miembros de la OMS reconocieron la importancia de priorizar y prestar completa atención al cumplimiento de este derecho humano para llegar a toda la sociedad y dar cumplimiento a los objetivos de desarrollo sostenible.

En México por ejemplo el gasto público de sanidad en el 2020 alcanzó el 3.3% del PIB, mientras que en el 2019 fue de 2.68% del PIB es decir un incremento del 0.62 puntos (Expansión, 2020).

Estudios recientes:

Continuando con el análisis, podemos ver que, con respecto a la fuerza de enlace de un artículo con otros, el país que encabeza la lista es España, seguido de Australia y Reino Unido. Véase la tabla 3.

Tabla 3: *Análisis por país*

PAÍS	DOCUMENTOS	CITAS	FUERZA DE ENLACE
España	32	507	31
Australia	14	289	20
Reino unido	21	304	14
Italia	11	119	11
Canadá	7	310	9
Estados Unidos	6	18	9
Suecia	6	169	8
Irlanda	7	45	7
Brasil	7	34	7
Alemania	6	168	7
Francia	9	156	6
Ecuador	5	48	6
Turquía	2	122	6
Chile	4	164	5
Portugal	9	121	4
Venezuela	3	8	3
Países Bajos	6	9	2
Noruega	4	4	2
México	3	3	2
Colombia	2	44	2
Nueva Zelanda	1	14	2
Costa rica	1	0	2
Finlandia	7	86	1
Dinamarca	6	219	1
República de Chipre	3	35	1
Taiwán	3	13	1
Polonia	2	58	1
Grecia	2	14	1
Bélgica	2	2	1
Eslovenia	2	1	1
Malasia	1	47	1
África Occidental	1	36	1
África Meridional	1	9	1
Japón	4	25	0
China	3	52	0
Suiza	2	36	0
Corea del Sur	1	10	0
Arabia Saudita	1	0	0

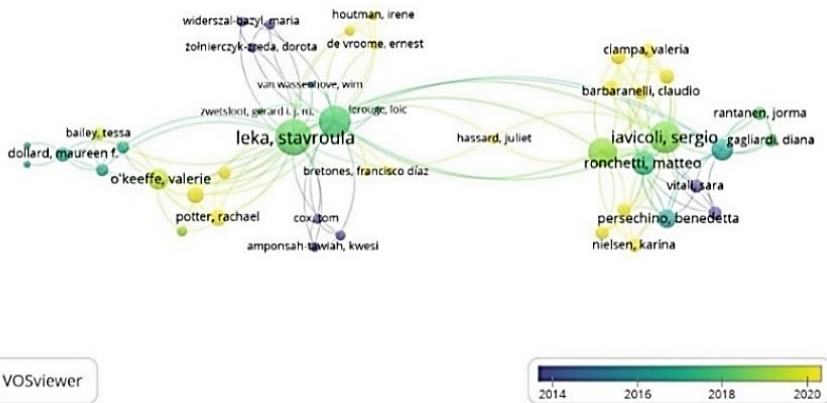
Fuente: Elaborada por el autor a partir de la base de datos Dimensions

Dentro de las 10 posiciones que encabezan este listado, en su mayoría son por países miembros de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) la cual tiene como objetivo promover políticas que favorezcan la prosperidad, el bienestar, la igualdad, de las personas, trabaja muy de cerca con las organizaciones y gobiernos para establecer estándares internacionales y lograr objetivos comunes.

Ocurrencia

Y con respecto a la fuerza de enlace, pero ahora de autores y su relación con otros podemos destacar las aportaciones de Leka Stavroula, Sergio Iavicoli, Jain Aditya, Cristina Di Tecco y Clara Llorens. Véase figura 4

Figura 4: *Relación entre autores y su fuerza de enlace en investigaciones realizadas a los factores de riesgo psicosocial.*



Fuente: Elaborada por el autor a partir de la base de datos Dimensions con VOSviewer.

Aportaciones de los principales autores

Tomando en cuenta la relación de nuestro objeto de estudio con las variables de mayor incidencia, los principales autores derivados de las investigaciones más recientes han concluido lo siguiente:

Iniciaremos con las aportaciones de Stavroula Leka, autor mas representativo, ella es presidenta de la Academia Europea de Psicología, miembro de la Comisión Internacional de Salud Ocupacional, lidereó el proyecto de ISO45003 primera Norma Internacional sobre Salud Psicológica y Seguridad en el Trabajo, además es asesora experta de la Comisión Europea, la OMS, OIT, la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el trabajo y el Parlamento

Europeo, por mencionar parte de su trayectoria (University of Nottingham, s.f.). En su más reciente publicación y tomando en cuenta los antecedentes en los cuales se afirma que no tener control sobre el trabajo puede aumentar el riesgo psicosocial causando trastornos de sueño, disminución del funcionamiento cognitivo, fatiga y estrés; así como la afectación que esto con lleva con respecto al conflicto trabajo-familia Yu, J; & Leka, S.(2022) llevaron a cabo un análisis de correlación para examinar las asociaciones en dos dimensiones sobre el control sobre el trabajo y su relación con la depresión, la ansiedad y el estrés, encontrando que efectivamente se relacionan de forma negativa: la depresión ($r = -0,14$, $p = 0,022$), ansiedad ($r = -0,18$, $p = 0,003$), estrés ($r = -0,24$, $p < 0,001$) y conflicto trabajo-familia ($r = -0,38$, $p < 0,001$). Concluyendo que estas variables tienen un impacto significativo en la salud y las relaciones familiares.

Continuando con el orden de aparición hablaremos de Sergio Iavicoli, Director del departamento de medicina ocupacional, ambiental y epidemiológica que en conjunto con la investigadora Cristina Di Tecco, han colaborado para el Instituto Nacional de Seguros contra Accidentes de Trabajo (INAIL) desarrollando estudios en la seguridad ocupacional, en su última investigación (Iavicoli & Di Tecco, 2020) analizaron la gestión de los riesgos psicosociales en una perspectiva a futuro limitando su análisis a Italia, y destacando que para una gestión eficaz es importante primero contar con una legislación como motor de gestión, el involucramiento de los trabajadores, la dirección y los profesionales de la prevención, así como contar con herramientas para el análisis y evaluación de la información, mismas que favorezcan la intervención. Estos mecanismos han ayudado en Italia en la disminución de los riesgos psicosociales, en la mejora de acciones así como en la implementación de procedimientos para el manejo de riesgos.

En otras investigaciones Di Tecco, Nielsen, Ghelli, & Matteo (2020), mencionan la importancia de gestionar los riesgos psicosociales, ellos consideran que esto es la base para identificar oportunidades y encontrar soluciones que ayuden a garantizar la salud y el bienestar de los trabajadores.

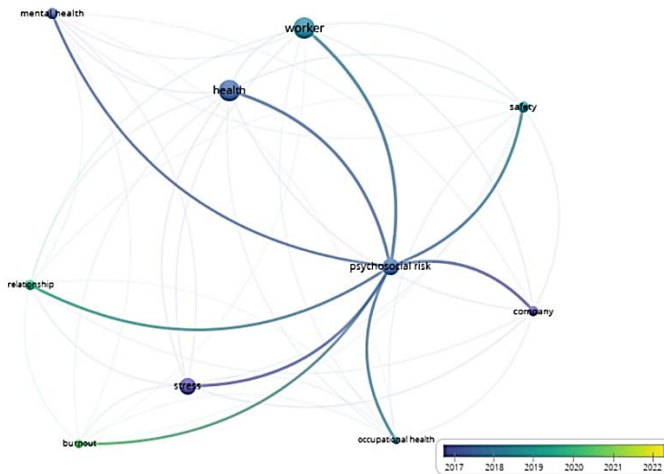
Vale la pena mencionar entre otras aportaciones la de Navarro et al. (2021) quienes utilizaron la encuesta más utilizada en el mundo para medir los factores de riesgo psicosocial COPSOQ-Istas21 analizaron sus dimensiones y su relación con las variables de salud general, la salud mental y los problemas del sueño, concluyendo la salud general se asoció intensamente con las dimensiones de relaciones interpersonales, liderazgo y

capital social, mientras que los empleados con percepción de baja justicia en la organización y falta de confianza vertical tuvieron el doble de riesgo, con respecto a la salud mental concluyeron que esta se relacionó de manera significativa con la exposición a nueve de las 21 dimensiones, mientras que los problemas de sueño se relacionaron de forma intensa con las dimensiones de relaciones interpersonales y liderazgo, así mismo concluyen que los trabajadores expuestos a baja previsibilidad y calidad de liderazgo presentaron más del doble de riesgo. Dado estos resultados afirman que prevenir los riesgos psicosociales impactan de manera positiva en la salud.

Estos autores coinciden y concluyen la importancia de gestionar los factores de riesgo psicosocial y que la falta de ello puede tener un impacto negativo en la salud y el bienestar.

Con respecto a la ocurrencia en los 4459 temas identificados en la base de datos, se tomó en cuenta como mínimo la ocurrencia de 35, identificando el sistema 14 temas y en base a la puntuación de relevancia quedaron los 10 más relevantes en esta representación gráfica. Véase figura 5

Figura 5: *Ocurrencia de conceptos relacionados a los factores de riesgo psicosocial.*



Fuente: Elaborada por el autor a partir de la base de datos Dimensions con VOSviewer.

Como podemos observar los términos que sobresalen y se relacionan como objeto de estudios con los factores de riesgo psicosocial son: trabajador, salud, estrés, salud mental, seguridad, compañía, salud ocupacional, relaciones laborales y burnout, estos últimos en investigaciones recientes.

Conclusiones

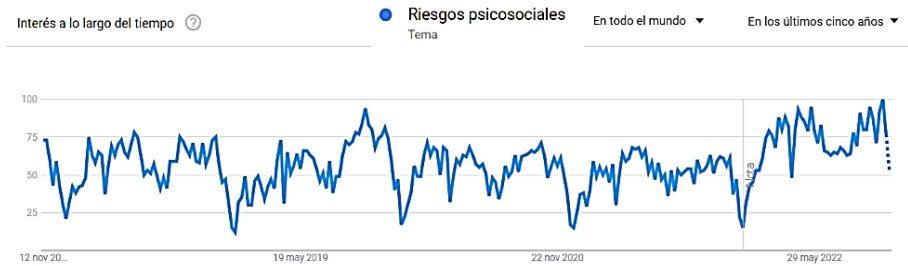
Este documento ofrece un panorama general de los factores de riesgo psicosocial, su importancia, las consecuencias y la relevancia que tiene para los países, las empresas y las organizaciones nacionales e internacionales. Las aportaciones que hacen los autores son relevantes y pueden ser la base para estudios en el contexto mexicano. Otros datos importantes para considerar con respecto al objeto de estudio son:

- a) A pesar de ser un tema importante a nivel internacional, en México se pueden observar escasos e incipientes análisis.
- b) El interés de los expertos ha evolucionado de tal manera que encontramos estudios recientes y relacionados con las consecuencias, por ejemplo, con el burnout, el estrés, la salud física y mental, el bienestar por mencionar algunos.
- c) Después de llevar a cabo la revisión de la literatura en el presente artículo es posible afirmar que trabajar en las causas que impactan a los factores de riesgo psicosocial ayudara significativamente en el bienestar físico y mental de los empleados.
- d) Con la llegada de la norma 035 a México, es importante que se comience a profundizar en los factores de riesgo que integran este instrumento, para robustecer estudios que generen conocimiento, de tal manera que esto pueda ayudar a las organizaciones a gestionar acciones para asegurar el bienestar de los trabajadores.

Para finalizar estas conclusiones decidimos hacer uso de la herramienta Google trends con el objetivo de encontrar un patrón y frecuencia de búsqueda en los últimos 5 años de nuestro objeto de estudio: Factores de Riesgo Psicosocial de tal manera que encontramos lo siguiente:

En los últimos 5 años se mantiene en todo el mundo la frecuencia e interés por la búsqueda de nuestra protagonista, es decir pareciera ser que existe una preocupación también de la sociedad por conocer del tema. Véase figura 6.

Figura 6: *Frecuencia de búsqueda del objeto de estudio*



Fuente: obtenido de Google Trends

A nivel mundial, la posición número uno en búsqueda del tema la obtiene Colombia, seguido de Ecuador, Chile, Perú, Panamá, el salvador, Nicaragua, en la posición 8 esta México, seguido de Bolivia y cerramos la posición 10 con Costa Rica. Véase figura 7

Figura 7: *Frecuencia de búsqueda del objeto de estudio*



Fuente: Interés del objeto de estudio en el mundo, gráfico obtenido de Google Trends

Con respecto a nuestro país México, se tomó como referencia el intervalo de tiempo 2018 al 2019 año en que entra en vigor y se debía dar cumplimiento a las disposiciones de la NOM-035-2018. Podemos observar como el pico más alto 100% se observa justo el día de su vencimiento. Véase figura 8

Figura 8: Frecuencia de búsqueda del objeto de estudio en México.



Fuente: Interés del objeto de estudio en México, gráfico obtenido de Google Trends

Con todo lo anterior podemos afirmar que el tema de los factores de riesgo psicosocial se encuentra vigente y hoy en día llama la atención de los científicos, los políticos, las organizaciones, y de la sociedad.

Referencias

- Charria O, V. H., Sarsosa P, K. V., y Arenas O, F. (2011). Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, (29)4, 380-391.
- Di Tecco, C., Nielsen, K., Ghelli, M., y Matteo, R. (2020). Improving working conditions and job satisfaction in healthcare: a study concept design on a participatory organizational level intervention in psychosocial risks management. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(10), 3677. DOI:<https://doi.org/10.3390/ijerph17103677>
- Expansión, (2020). *México gasto público y salud*. <https://datosmacro.expansion.com/estado/gasto/salud/mexico>
- Ruiz-Frutos, C., y Gomez Salgado J. (2021). Efectos de la pandemia por COVID-19. *Archivos de prevención de Riesgos Laborales*, 24(1), 6-11. <https://dx.doi.org/10.12961/aprl.2021.24.01.01>
- García, J., y Ordellin, J. (2022). *Estudio normativo sobre factores de riesgo psicosocial en el trabajo: identificación, análisis y prevención*. Conferencia Interamericana de Seguridad Social. México. <https://home.ciess.org/wp-content/uploads/2022/08/CAPRT-CAJS-2021-Estudio-normativo-sobre-factores-de-riesgo-psicosocial-en-el-trabajo-Identificacion-analisis-y-prevencion.pdf>
- lavicoli, S., y Di Tecco, C. (2020). The management of psychosocial risks at work: state of the art and future perspectives. *La medicina del Lavoro work, environment and health*, 111(5), 335. DOI:10.23749/mdl.v111i5.10679
- Leka, S., y Jain, A. (2018) *El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo: una visión general*. INSST <https://www.insst.es/documentacion/catalogo-de-publicaciones/el-efecto-sobre-la-salud-de-los-riesgos-psicosociales-en-el-trabajo-una-vision-general--ano-2018>

Estudio bibliométrico de los factores de riesgo psicosocial

DOI: <https://doi.org/10.29105/revin20.39-412>

- ISO 45001, (2019, 01 de Mayo). *La importancia del bienestar de los trabajadores en una organización*. <https://www.nueva-iso-45001.com/2019/05/la-importancia-del-bienestar-de-los-trabajadores-en-una-organizacion/>.
- Yu, J., y., Leka S. (2022). The Effect of Worktime Control on Overtime Employees' Mental Health and Work-Family Conflict: The Mediating Role of Voluntary Overtime. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(7), 3767. DOI:<https://doi.org/10.3390/ijerph19073767>
- Ley Federal del Trabajo [LFT]. (18 de 05 de 2022). *Ley federal del trabajo*. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas (ONU). (1948). https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/Programas/Discapacidad/Declaracion_U_DH.pdf.
- Navarro, A., Fernández-Cano, M. I., Salas-Nicas, S., Llorens, C., Moraña, D., y Moncada, S. (2021). Relación entre exposición a riesgos psicosociales y salud: un estudio de cohorte mediante el COPSOQ-Istas21. *Gaceta Sanitaria*, 36(4),376-379. DOI:<https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2021.11.004>.
- University of Nottingham, (s.f.). <https://www.nottingham.ac.uk/medicine/people/stavroula.leka>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2016, 28 Abril). *Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2016, 28 de Abril). *Estrés en el trabajo: Acabemos con esta carga*. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/ilo-director-general/statements-and-speeches/WCMS_475728/lang--es/index.htm.
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2019, 6 de Mayo). *Condiciones de trabajo desde una perspectiva mundial*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_696335.pdf
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2020, 22 Junio) . *Gestión de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo durante la pandemia de COVID-19*. https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS_763314/lang--es/index.htm
- Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2019, 20 Febrero) *Los países están gastando más en salud, pero las personas siguen pagando demasiado de sus bolsillos*. <https://www.who.int/es/news/item/20-02-2019-countries-are-spending-more-on-health-but-people-are-still-paying-too-much-out-of-their-own-pockets>
- Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2021, 17 Sep.). *Cada año fallecen casi dos millones de personas por causas relacionadas con el trabajo*. <https://www.who.int/es/news/item/16-09-2021-who-ilo-almost-2-million-people-die-from-work-related-causes-each-year>
- Organización de las Naciones Unidas [ONU].(2021, 25 Nov). *El efecto devastador del COVID-19 en la salud mental*. <https://news.un.org/es/story/2021/11/1500512>

- Organización de las Naciones Unidas [ONU] (2021, 17 Sep). *Cada año fallecen casi dos millones de personas por causas laborales.* <https://news.un.org/es/story/2021/09/1496862#:~:text=Cada%20a%C3%B1o%20fallecen%20casi%20dos%20millones%20de%20personas%20por%20causas%20laborales,17%20Septiembre%202021&text=Un%20informe%20de%20los%20organismos,la%20exposici%C3%B3n%20al%20aire%20contami>
- Organización Panamericana de la Salud [OPS]. (2013, 29 Abril). *OPS estima que hay mas de 700 nuevos casos diarios de enfermedades profesionales en las Americas.* https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=8606:2013-paho-who-estimates-770-new-cases-daily-people-occupational-diseases-americas&Itemid=0&lang=es#gsc.tab=0
- Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo [EU- OSHA]. (2021, 13 Diciembre). *La directiva marco sobre la salud y seguridad en el trabajo.* <https://osha.europa.eu/es/legislation/directives/the-osh-framework-directive/the-osh-framework-directive-introduction>
- World Health Organization. [WHO]. (1957). *Comite mixto OIT/OMS sobre higiene en el trabajo [se reunio en Ginebra del 18 al 23 de marzo de 1957: Tercer informe* <https://apps.who.int/iris/handle/10665/37336>

El salario emocional. Una revisión sistemática a la literatura. (Emotional salary. A systematic review of the literature)

Eder Rojas Valero ♣

Mónica Blanco Jiménez ♦

Abstract: The objective of this study is to present a literature review on the contributions to the definition of the emotional salary, as well as to provide a foundation for the theoretical basis through the studies applied to this concept, the contributions that impact on organizations and the people who are part of them. The research was carried out with a non-experimental, descriptive, and qualitative approach based on documentary and bibliographic sources. The results show that organizations should not only consider monetary compensation, but also non-financial retributions that complement them and make them more competitive by retaining and attracting human capital. Finally, we can conclude that the emotional salary is that non-financial compensation composed of extrinsic and intrinsic factors that meet the expectations and needs of people that affect their emotional well-being acquired by an employment relationship.

Keywords: compensation, emotional salary, remuneration, intrinsic, extrinsic.

Clasificación JEL: M10, M12, M52, O15

Resumen: El objetivo de este estudio es el de presentar una revisión literaria sobre las aportaciones a la definición del salario emocional, así como el de brindar un fundamento a la base teórica a través de los estudios aplicados a este concepto, las aportaciones que impactan en las organizaciones y las personas que la integran. Se realizó la investigación con un diseño no experimental, descriptivo y con un enfoque cualitativo sustentado en fuentes documentales y bibliográficas. Los resultados demuestran que las organizaciones no solo deben contemplar las compensaciones monetarias de modo que al complementarlas con las retribuciones no económicas conllevan a ser más competitivas al retener y atraer el capital humano. Por último, podemos concluir que el salario emocional es aquella retribución no económica compuesta por factores extrínsecos e intrínsecos que satisfacen las expectativas y necesidades de las personas que inciden en su bienestar emocional adquirida por una relación laboral.

Palabras Clave: compensación, salario emocional, remuneración, extrínseco, intrínseco.

*Universidad Autónoma de Nuevo León, Monterrey, Nuevo León, México, Av. Universidad S/N Col. Ciudad Universitaria, Tel. (+52)8183294000. eder.rojasvlr@uanl.edu.mx, <https://orcid.org/0000-0002-6448-8901>

• Universidad Autónoma de Nuevo León, Monterrey, Nuevo León, México, Av. Universidad S/N Col. Ciudad Universitaria, Tel. (+52)8183294000. monica.blancojm@uanl.edu.mx, <https://orcid.org/0000-0001-7489-4826>

Introducción:

El salario emocional es un concepto relevante para cualquier modelo de administración cuyo enfoque radica en la salud y el equilibrio de vida-trabajo (Rubio y Aranda, 2017), por lo que la manera en que se retribuye a las personas por su labor afecta de manera directa su comportamiento, lo cual tiene una repercusión en el éxito de cualquier organización. La gran mayoría de los empleadores consideran la compensación como una parte importante del costo total y operativo, estos dos hechos dan por entendimiento que los sistemas de compensación al estar bien estructurados contribuyen a contar con una ventaja competitiva (Gerhart y Newman, 2020).

Por las consideraciones anteriores la retribución económica juega un papel importante para la retención de los empleados en cualquier organización independientemente del giro o naturaleza de las actividades. Para Rodríguez et al., (2020) mencionan que el salario es la base de la relación contractual entre el empleado y la organización, asumiendo que existen técnicas que complementan a la remuneración económica, por lo que los empleadores deben tener en cuenta una visión enfocada a una remuneración total que integre factores tangibles e intangibles que permitan atraer, retener y motivar a los empleados.

Para (Hurtado y Tazquez, 2021) el concepto de un buen salario persiste como objeto de motivación de un trabajador en el ámbito laboral, sin embargo, se evidencia una fuerte tendencia por parte del capital humano en que además de contar con una buena remuneración se busca un equilibrio entre la calidad de vida y trabajo. Por esta razón las organizaciones deben de tener en cuenta sistemas de remuneración que complementen las compensaciones monetarias que permitan cumplir con las expectativas y satisfacer las necesidades de los empleados.

Con referencia a lo anterior, debido a la gran diversidad contractual y remunerativa, las organizaciones han optado por ofrecer mejores propuestas laborales que además de incluir las remuneraciones más atractivas lo hacen a través de beneficios no monetarios a los cuales se les conoce como salario emocional (Salazar, 2020).

El salario.

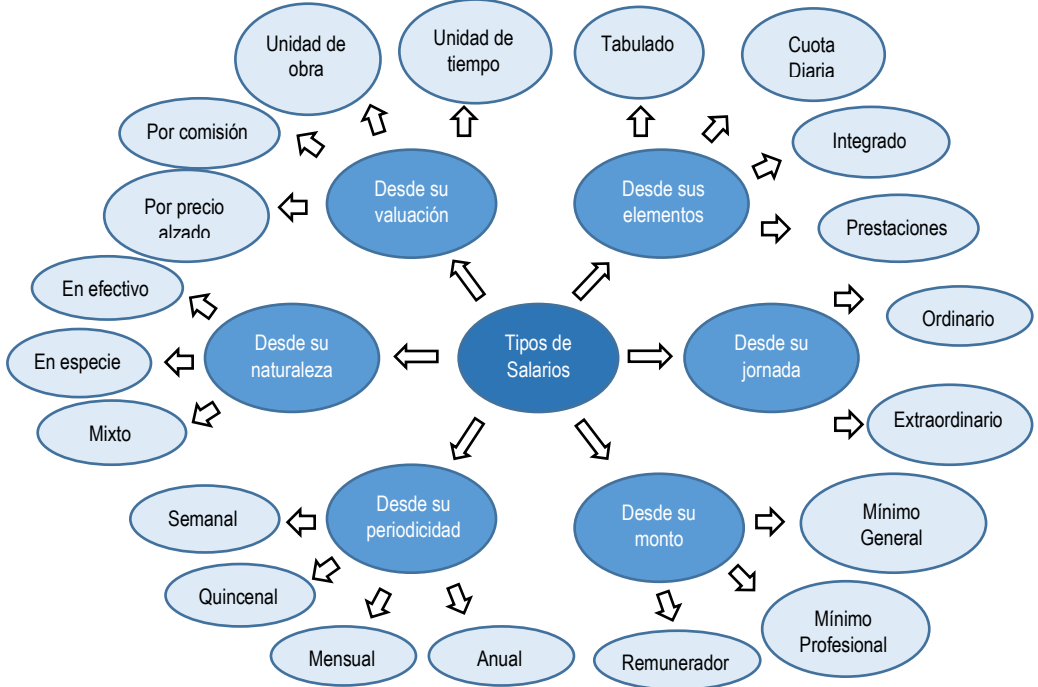
Resulta oportuno mencionar que de acuerdo al Artículo 2 del Convenio sobre la protección del salario, 1949 emitido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), define al salario como “la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar”.

Así mismo la OIT establece que los salarios son un factor elemental de las condiciones de trabajo debido a que son considerados como uno de los costos principales de las organizaciones y una de las principales fuentes de ingresos de los trabajadores.

En ese mismo sentido Varela (2018) define el concepto del salario como el desprendimiento de la definición legal y del análisis de un ordenamiento jurídico laboral, componiéndolo de tres características, la primera de ellas es que debe ser retribuable, la segunda comprende en que debe ser pagado por el patrón y la tercera indica el objeto que se entrega al empleado por su trabajo. De acuerdo a lo anterior podemos definir el salario como la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo (Ley Federal del Trabajo, 2018, Artículo 2).

Como se ha mencionado podemos aludir al salario como aquella retribución que percibe el trabajador al desarrollar determinada actividad. Por lo que resulta oportuno mencionar los tipos de salarios según (Varela, 2018). (Ver figura 1)

Figura 1: *Agrupación de los tipos de salarios de acuerdo a varios enfoques*



Fuente: Elaborada por el autor a partir de la literatura consultada.

Los tipos de salarios expuestos en la figura 1 pueden llegar a presentarse con la finalidad de remunerar al empleado acorde a su actividad laboral, y esto dependerá de cada área geográfica, así como las disposiciones legales por las que se rigen.

El salario emocional.

Con relación a los antecedentes en la literatura y los estudios consultados, podemos mencionar que el concepto de salario emocional surgió en el año 2003. Luis María Huete en su libro *Servicios & Beneficios* define el salario emocional (SE) como: “La capacidad de conseguir que las personas se sientan bien pagadas por su esfuerzo, con algo más que dinero” (p. 156).

Para Baguer (2005) en su obra *Alerta*, llega a definir al salario emocional como aquella retribución intangible que un trabajador desea recibir con la finalidad de poder desarrollar una carrera profesional en un clima laboral

adecuado en el que pueda conciliar la vida familiar-laboral, la formación con relación a las capacitaciones y no perder la salud en el ámbito laboral.

Uno de los aspectos más relevantes en el estudio del salario emocional es el de lograr un equilibrio entre el bienestar personal y laboral de las personas. Según Gay (2006); “Este término engloba cualquier forma de compensación, retribución, contraprestación... no monetaria, que recibe un empleado a cambio de su aportación laboral” (p. 45). Expuesta la idea anterior es relevante abordar con profundidad el alcance del concepto y el impacto que trae consigo en los trabajadores y las organizaciones que lo implementan.

Precisando en concretar el concepto del SE (Gay, 2006) una taxonomía que permite diferenciar entre las que se encuentran disponibles, es por ello que alude a la Teoría de las 4C’s, las cuales son:

- Condiciones suficientes para que la persona trabaje a gusto
- Condiciones sobre el ambiente del lugar de trabajo
- Compañerismo en las relaciones de trabajo
- Conciliación trabajo-familia

En este orden de ideas, el concepto de este artículo busca dar la oportunidad de que las personas puedan ser escuchadas y valoradas al ser parte de equipos de los cuales puedan sentirse orgullosos, por lo que el salario emocional podría ser todas aquellas razones no monetarias por las cuales una persona trabaja de manera contenta, lo que deriva en ellas un compromiso al estar alineadas en sus respectivos trabajos (Temple, 2007).

El análisis teórico de (Rocco, 2009) al reconocer la relación entre la satisfacción y el salario emocional, define a este último como un término que está referenciado a factores que no están relacionados con un sueldo económico, por lo que aquellos factores que lo componen llegan a contribuir y aumentar la satisfacción de los trabajadores así como el de asegurar la permanencia de estos en la organización.

De acuerdo con el objetivo de Gómez (2011) en su trabajo de investigación por crear un marco teórico sobre el salario emocional, propone la definición a este concepto como aquella retribución económica complementaria que busca satisfacer las necesidades afectivas y psicosociales de las personas, las cuales impactan en el bienestar emocional y por consiguiente en los aspectos de productividad, competitividad y rendimiento de las organizaciones.

Otra definición del salario emocional refiere a las retribuciones no monetarias como aquellas prestaciones extralegales y programas de bienestar que implementan las organizaciones para mantener altamente productivos y motivados a sus empleados, cubriendo así algunas de las necesidades sociales (Restrepo, 2014).

Para González (2017) en su artículo al definir y saber el cómo se retribuye el salario emocional refiere a este “como todas aquellas retribuciones no económicas que un trabajador percibe con el fin de contribuir a que pueda satisfacer sus necesidades personales y familiares” (p. 80). Mientras que para Terán (2017) el salario emocional esta compuesto con beneficios y compensaciones no económicas que adquieren los empleados que los hacen felices por lo que ayuda a mejorar el desempeño laboral de la organización.

El salario emocional tiene en cuenta los beneficios y compensaciones no económicas que obtienen los colaboradores en toda organización, tales como, la probabilidad de que los empleados laboren desde su casa unas horas a la semana, celebren fechas especiales, obtengan reconocimientos, entre otros factores que los hace felices.

En el estudio de Augusto et al., (2018) llegan a plantear si el salario emocional puede generar insatisfacción y por consiguiente una pérdida de talento; por lo que concluyen que el SE es un método motivacional altamente efectivo para la retención del talento humano; sobre todo al compararlo con el salario monetario, ya que engloba factores motivacionales que promueven la lealtad de las personas hacia la organización.

Uno de los aspectos de relevancia en las organizaciones es el gestionar de manera adecuada una cultural organizacional que conlleve a la realización de las actividades en las mejores condiciones.”Esas condiciones que permiten desarrollarnos plenamente en lo laboral y lo personal, basadas en la conciliación, la formación, una jornada laboral flexible, las vacaciones y el teletrabajo” (Lara, 2019, p. 50).

Pocos son los estudios realizados en México, en este caso podemos referenciar las acciones realizadas por Marisa Elizundia al crear el Barómetro del salario emocional una herramienta que mide el SE de una persona. Así mismo, se hace alusión como aquel que está compuesto por beneficios no económicos que se obtienen en el trabajo, los cuales motivan y cambian la percepción laboral que conllevan a un desarrollo personal y profesional (EMOTIONAL SALARY BAROMETER, 2019).

Al igual que Augusto et al., (2018) mencionado con anterioridad y reforzando la idea de la lealtad al vincularlo con el salario emocional, podemos hacer alusión al estudio de (Bustillos Medina, 2021) que definen al SE como aquellas retribuciones no monetarias que complementan el sueldo tradicional, por lo que influye en la fidelización de los trabajadores en los espacios laborales que se desempeñan.

Por su parte (Pérez Tacanga, 2020) en su trabajo de investigación menciona que el salario emocional se puede llegar a presentar de una manera intangible retributiva compuesta por una serie de elementos que dan lugar a la superación de la persona en ámbito laboral, logrando una relación recíproca entre la organización para el logro de las metas y objetivos establecidos.

Por otra parte, Rubio-Avila et al., (2020) consideran al SE como una variable de relevancia en el ámbito del trabajo bajo condiciones que mantengan la salud emocional de los trabajadores a través de ambientes organizacionales favorables, es así que proponen un concepto del SE al definirlo “como los elementos extrínsecos e intrínsecos del trabajo que generan emociones positivas en el trabajo” (p. 21).

Haciendo referencia a la obra de (Leal, 2021) el método del salario emocional, menciona la existencia de dos tipos de salarios que se recibe, uno es tangible, es decir, el salario económico y el segundo aquel que resulta ser fundamental para el bienestar personal, compuesto de expectativas, balance de vida-trabajo, calidad de las relaciones interpersonales, desarrollo de carrera, sensación de propósito en el trabajo entre otros. Por lo que resume que el salario económico atrae al talento, pero el salario emocional permite permanecer en la organización y conllevar al éxito.

Con respecto al estudio realizado por Cordero-Guzmán et al., (2022) al proponer un modelo para la cultura organizacional con la variable del salario emocional, este último concepto lo definen como un tipo remuneración que, al complementarlo con la compensación material, tiene como objetivo el de atraer, motivar y retener a los trabajadores de una organización.

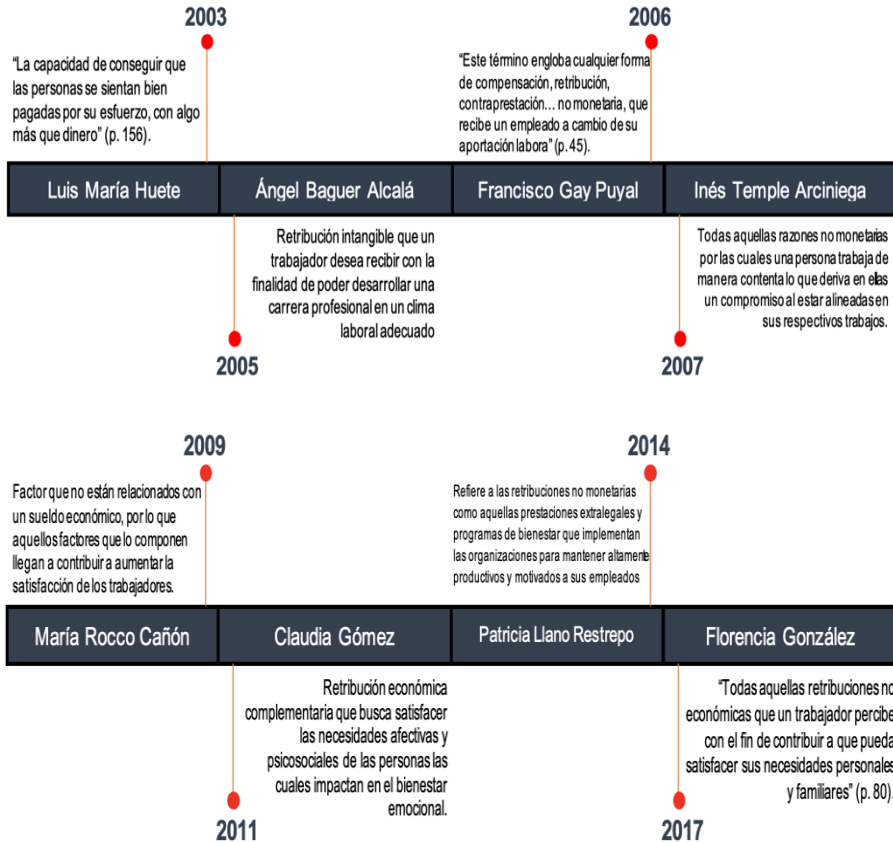
Refiriendo a estudios de investigación más recientes al salario emocional, según (Sáenz, 2022) este podría definirse como aquella compensación económica que oferta una organización la cual que aporta a la retribución y complementa a la misma, causando un sentimiento de satisfacción y por ende retención del personal.

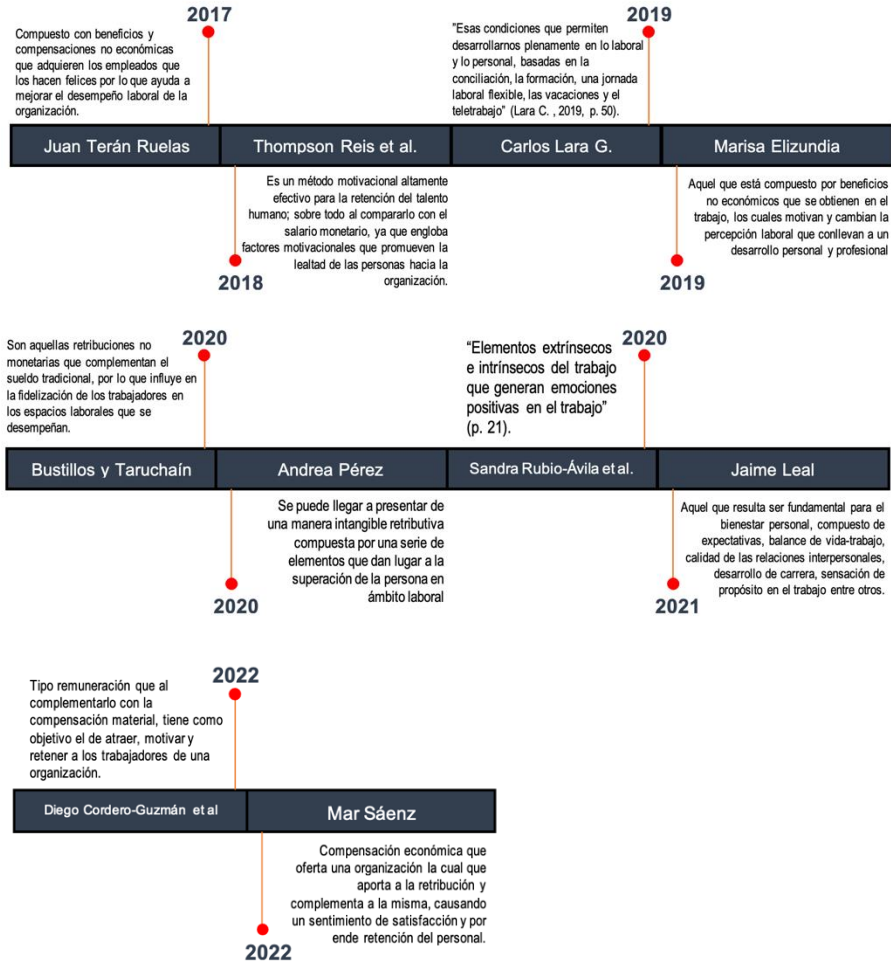
El salario emocional

DOI: <https://doi.org/10.29105/revin20.39-413>

Dadas las ideas expuestas con anterioridad podemos resumir las revisiones de la literatura con relación al concepto del salario emocional (Ver figura 2).

Figura 2.: *Línea del tiempo sobre el concepto del salario emocional.*





Fuente: Elaborada por el autor a partir de la revisión de la literatura.

Es evidente entonces, que la satisfacción que puede llegar a dar el dinero o cualquier otro tipo de retribución monetaria es limitado, por lo que es importante enfocarse en otros tipos de factores compensables no monetarios, puesto que cuando las necesidades de las personas se encuentran cubiertas con relación a los salarios, las organizaciones tendrán que recurrir a motivar a sus trabajadores a través de aspectos no económicos como los bonos, vacaciones, guarderías, tiempo libre entre otros (Pérez, 2020).

Para cada individuo el salario es un concepto subjetivo, Kahneman y Deaton (como se citó en El Financiero, 2022) resaltan que los salarios inciden

en la calidad de vida de los individuos además que los dolores emocionales derivan de bajos ingresos. Así mismo, se estableció que el salario de la felicidad asciende a setenta y cinco mil dólares anuales, esto tomando en consideración aspectos como los estilos de vida y situaciones familiares de las personas, por lo que el bienestar emocional y la evaluación de vida son susceptibles al estatus socioeconómico y a las situaciones que evocan emociones positivas y negativas.

En este sentido las organizaciones deben considerar el salario emocional como parte de su sistema de compensación total al emplearlo como una herramienta para influir en los trabajadores y exista un beneficio mutuo. Es por ello que (Mayta y Paucar, 2022) puntualizan que las personas buscan un bienestar emocional al satisfacer las necesidades afectivas y de reconocimiento en el ámbito laboral que el sueldo no puede cubrir.

Al consultar las fuentes de información es importante mencionar que los estudios realizados bajo el concepto de salario emocional existe una mayor tendencia de consulta en países latinoamericanos, sin embargo, en la búsqueda de trabajos de investigación fuera de las áreas geográficas antes mencionadas, no hay variedad de estos, por lo que al referenciar el salario emocional como incentivos no monetarios o recompensas no económicas se tiene acceso a investigaciones que enriquecen la consulta del concepto.

Hecha la observación anterior, se recurrió a la base de datos Dimensions con la finalidad de consultar las investigaciones científicas en los diferentes países con mayores aportaciones bajo los conceptos de búsqueda descritos en el párrafo anterior (Tabla 1).

Tabla 1: Aportaciones científicas demográficas bajo el concepto de recompensas no económicas o incentivos no monetarios

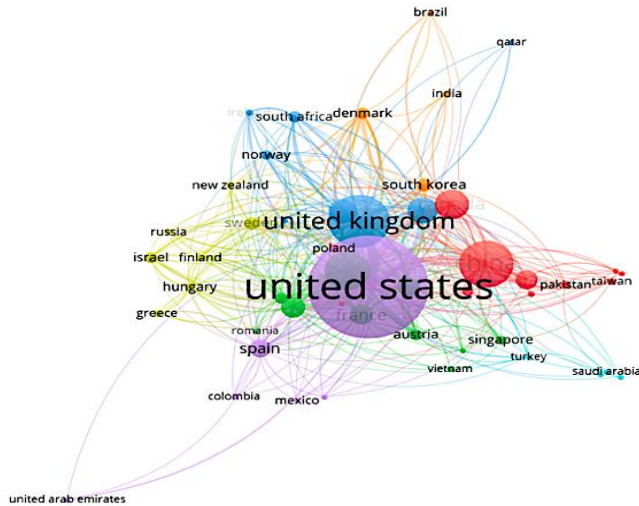
País	Documentos	Citas	Fuerza de enlace
Estados Unidos	1050	10680	512
Reino Unido	378	4968	390
China	310	1408	148
Alemania	234	1605	234
Canadá	157	1571	141
Australia	130	1093	137
Países Bajos	117	550	138
Italia	89	650	98
Francia	85	477	95
Suiza	81	929	96
Japón	78	459	39

España	77	398	77
Corea del Sur	47	228	37
Suecia	40	338	73
Dinamarca	36	266	60
Austria	36	184	56
Bélgica	35	273	61
Israel	35	150	45
África del Sur	35	132	47
Noruega	29	269	32
Irán	28	104	14
Singapur	24	86	27
Hungría	23	140	50
Finlandia	21	92	33
Pakistán	20	224	25
Polonia	20	59	27
Grecia	19	68	16
India	18	36	9
Taiwán	17	30	12
Nueva Zelanda	15	151	17
Irlanda	15	56	30
Rusia	15	53	17
Portugal	14	156	21
Malasia	14	38	9
Indonesia	13	47	5
Brasil	11	26	8
México	11	13	10
Arabia Saudita	10	87	7
Nigeria	10	45	12
Chile	8	39	14
Turquía	8	13	14
Chequia	8	9	8
Rumania	7	56	4
Colombia	7	32	8
Vietnam	7	16	6

Fuente: Elaborada por el autor a partir de la base de datos Dimensions.

Así mismo, el contenido expuesto en la Tabla 1, podemos esquematizar estas contribuciones en atención a la temática abordada visualizando a través del mapa mostrado en la figura 3.

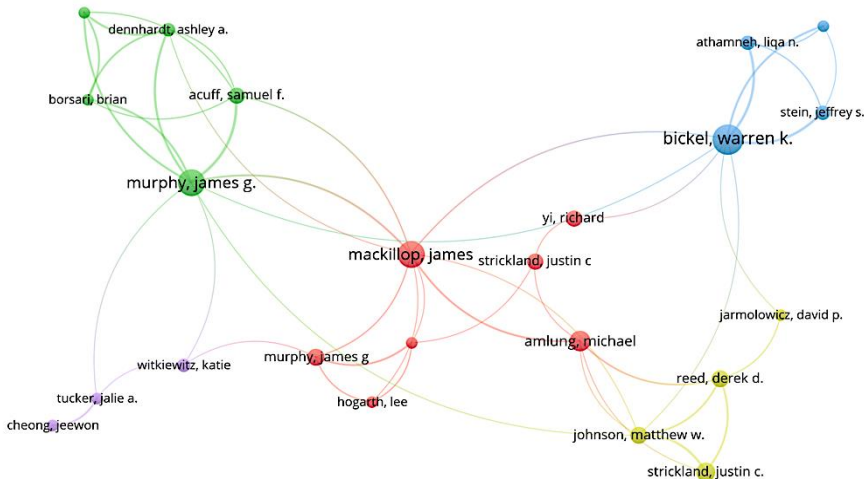
Figura 3. Mapa de estudios relacionados con el salario emocional bajo el concepto de recompensas no económicas o incentivos no monetarios.



Fuente: Elaborada por el autor a partir de la base de datos Dimensions con VOSviewer.

De la misma manera a través de la figura 4, se muestran los autores extranjeros con relación a las aportaciones de las recompensas no económicas o incentivos no monetarios referente al concepto del salario emocional, así como las aportaciones de este.

Figura 4: Mapa de autores con investigaciones de recompensas no económicas o incentivos no monetarios.



Fuente: Elaborada por el autor a partir de la base de datos Dimensions con VOSviewer.

Metodología

El presente estudio es de tipo cualitativo descriptivo en el que se realizó una búsqueda a la literatura al concepto del salario emocional, así como las aportaciones e impacto que tiene en las personas y organizaciones. La información presentada fue obtenida a través de investigaciones científicas consultadas en distintas bases de datos como: Dimensions, Google Scholar, Scielo, así como obras literarias cuyo objeto de estudio refirió al salario emocional.

Resultados

Aportaciones del salario emocional.

Al tener en cuenta que el SE considera todas aquellas necesidades específicas del individuo con relación en la búsqueda de un equilibrio trabajo-familia López et al., (2019) hacen mención de estas necesidades individuales al relacionarlos con la inteligencia emocional (IE) al contar con un rol de impacto en el comportamiento de las personas al saber cómo reaccionar ante situaciones de manera efectiva, lo que conlleva a tomar decisiones convincentes en los aspectos personales y profesionales.

Dada la idea expuesta en el párrafo anterior, en un estudio transversal en el que la inteligencia emocional pudiera predecir el salario, se denota en cómo la IE ayuda a los trabajadores en su desarrollo profesional, conllevando así a una compensación mayor, por lo que al contar con una alta IE se asume tener desarrollado aquellas habilidades socioemocionales que permitan afrontar las exigencias del área laboral. Por lo tanto, el gestionar estos aspectos al implementar programas de intervención daría como resultado en los trabajadores un mejor desempeño al carecer riesgos psicosociales (Sánchez Gómez et al., 2021).

Siguiendo en este mismo orden de ideas, en el año de 2019 entró vigor en México la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, cuyo objetivo es “Establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo” Diario Oficial de la Federación (DOF, 2018). Es evidente entonces que el SE puede ser utilizado como un instrumento que justifique la prevención de algunos de los factores de riesgos psicosociales, así como el de promover los entornos laborales que las organizaciones buscan para aumentar el desempeño de sus colaboradores.

Con referencia a la idea expuesta (Cázares, 2020) concluye en su investigación que el salario emocional es la clave para que el empleado se identifique como parte de la organización, y por consiguiente reflejar relaciones sociales que impacten en el rendimiento y desempeño para la reducción de costos por causas de enfermedades físicas y psicológicas cumpliendo con la legislación mexicana reduciendo así riesgos legales.

Dado que las organizaciones adaptan las formas en que retribuyen a sus trabajadores en base al entorno y condiciones resultantes, podemos aludir a la situación de la contingencia sanitaria provocada por el COVID-19. Esto conllevó a que algunos empleadores buscaran estrategias de remuneración que permitieran un grado de satisfacción y equilibrio emocional de sus empleados para contribuir en el desempeño y eficiencia de la organización. Para Salvador-Moreno et al., (2021) hacen referencia a las afectaciones de la pandemia causada por COVID-19 así como las adversidades que ocasionó, resaltando la presencia de riesgos, afectaciones psicológicas y las condiciones emocionales de las personas que repercuten en el desempeño; de ahí la importancia de diseñar instrumentos cuantitativos para medir el salario emocional dado la carencia de estos.

En uno de los estudios consultados, Yu et al., (2022) exponen cómo los incentivos monetarios promueven el desempeño laboral debatiendo si estos últimos reducen la motivación intrínseca que puedan conducir a un riesgo moral. Los resultados empíricos de la investigación mostraron que, aunque no se introdujeran medidas con relación a los incentivos monetarios, el objeto de estudio mejoraría de forma proactiva por la experiencia y con ello permitiendo que el empleado se sintiera motivado por su trabajo. Esto demuestra que, aunque la estrategia de los incentivos monetarios implementada en el estudio no se llevará a cabo, existen factores no económicos en los empleados que repercuten en el rendimiento y comportamiento en la organización.

En un contraste de ideas en el sentido que el salario emocional trae consigo efectos favorables en aspectos relacionados con el desempeño, compromiso y finalización de tareas; según Zaharie y Seeber (2018) cuyo objetivo era el de explorar la ausencia de las recompensas no monetarias, concluyeron que los efectos de estas retribuciones no son efectivas bajo ciertas circunstancias, así como el hecho de no asumir que los resultados siempre serán positivos, ya que pueden terminar desanimando a las personas que son más competentes e intrínsecamente motivados.

Todo lo anterior da lugar a que las organizaciones consideren al SE como un elemento de importancia para aumentar aspectos como la productividad, el rendimiento y la motivación de los empleados, lo cual a su vez impactan de manera positiva en la satisfacción y fidelización de estos, debido a que los trabajadores buscan un espacio laboral en donde se pueda tener un balance entre la recompensa monetaria y los beneficios emocionales (Saldívar y Moctezuma, 2020).

Conclusiones y recomendaciones

Conclusiones.

Con las aportaciones expuestas, podemos proponer una definición para el salario emocional como aquella retribución complementaria no económica compuesta por factores extrínsecos e intrínsecos que satisfacen las necesidades y expectativas del individuo que inciden en su bienestar emocional adquirida por una aportación laboral.

Concentrando las características de composición de cada una de las definiciones del salario emocional se coincide en que éste contribuye hacia la motivación de las personas, por lo que mantienen una percepción favorable hacia la organización en la que se encuentran desempeñando laboralmente. Esto denota la relevancia de implementar estrategias que permitan incrementar los beneficios compuestos por el SE lo que hará más competitiva a la organización al atraer y retener el talento humano.

Es importante contrastar el uso y aplicación del concepto del SE en investigaciones de países latinoamericanos y fuera de estos. Los estudios realizados en habla hispana refieren al salario emocional de una manera específica; mientras que las demás aportaciones científicas puntualizan el concepto de estudio de una manera más general, esto al referenciar sus características como parte de las retribuciones no monetarias o no económicas, así como los factores que pueden impactar en las personas y organizaciones.

Gerhart y Newman (2020) exponen que los empleados ven la parte de la compensación compuesta por los costos operativos y totales de la organización, de manera que la forma en que se remunera a las personas afecta su comportamiento, por lo que al incluir el salario emocional se podrá utilizar para mejorar el modelo de pago de las organizaciones y optimizar los recursos (Sáez, 2022), por ende reducir los costos de las compensaciones y

ser un diferenciador en términos de competitividad externa para la retención del talento.

Siguiendo este orden de ideas, la retención del talento juega un papel fundamental para las aportaciones y logros organizacionales; de acuerdo con Leal (2021) medir el índice de rotación de personal es un excelente comienzo para entender si el SE se está implementando de una manera adecuada, esto dado a las necesidades laborales actuales. Para Valdez et al., (2023) en su estudio enfatizan la importancia de realizar un análisis de las diferentes generaciones que conviven en una organización para comparar qué factores retienen al personal.

Si bien es cierto que en las organizaciones pueden llegar a contar con una fuerza laboral compuesta por varias generaciones; el capital humano busca un equilibrio vida-trabajo (Rubio y Aranda, 2017), (Lópera et al., 2019), (Hurtado y Tazquez, 2021); reforzando la idea sobre esta dimensión del concepto de estudio; Giraldo (2023) concluye que el SE va ligado con el equilibrio de vida laboral y personal ya que al lograrlo, el empleado trabaja y se compromete con su labor una vez que encuentra una motivación más allá de una remuneración económica, conllevando a un nivel de satisfacción que de manera inconsciente eleva la productividad de manera exponencial.

Así mismo, en términos de desempeño laboral, siempre ha sido uno de los aspectos más relevantes que contribuyen a los objetivos de las organizaciones, este último puede definirse como la capacidad de los trabajadores para cumplir con las expectativas de la organización, el cual refleja sus conocimientos, habilidades, comportamientos y valores éticos (Darvishmotevali y Ali 2020); siguiendo esta idea, Intriago y Zambrano (2023) indican que el SE induce sobre el rendimiento del talento humano, por lo que el desempeño laboral se vuelve un recurso de relevancia para cumplir con los fines de las entidades para satisfacer las a los clientes en términos de una atención de calidad.

Queda en evidencia que las personas están interesadas en pertenecer a organizaciones que no solo brinden condiciones económicas, sino que también ofrezcan aquellas retribuciones complementarias necesarias que demuestren el interés que tienen los empleadores hacia el factor humano, denotando en ello una forma de inversión cuyas recompensas son evidenciadas por los retornos y beneficios obtenidos.

En este sentido y como se expuso en el presente artículo, las organizaciones deben de ajustar sus políticas de remuneración para atraer y retener al personal disponible, por lo que ahora no se deben de limitar en satisfacer las necesidades que el salario monetario pueda llegar a brindar; encontrar un equilibrio entre las compensaciones que produzcan en el empleado un grado de satisfacción que cumpla las expectativas de este para que se contribuya a la estabilidad vida-trabajo, hará que las organizaciones sean más competitivas al contraer este tipo de compromisos sociales.

Recomendaciones.

En el presente trabajo se ha determinado una definición del salario emocional a través de la señalización de la teoría, así como algunas aportaciones y aplicaciones que tiene el concepto, por ello que, a partir de este estudio resultante de una revisión literaria, se recomienda:

- Al ser la presente investigación una revisión sistemática de tipo cualitativa, se sugiere contrastarla con estudios cuantitativos o bien con aportaciones empíricas que demuestren el impacto y la aplicación del constructo de SE en diferentes contextos laborales.
- Identificar cuáles son los tipos de salario emocional que de acuerdo a González y De Avice (2017) pueden ser el asistencial, recreativo y supletorio, de manera que se puedan lograr atender las necesidades del personal enfocado a las brechas generacionales que existan dentro de una organización, con la finalidad de medir el impacto de la cultura corporativa.
- Realizar un análisis de los esquemas de compensación salarial, la competitividad externa y la alineación interna de las organizaciones de manera previa antes de la inclusión o aplicación del salario emocional, con el objetivo de conocer como son las prácticas de remuneración monetaria para cubrir en primera instancia las necesidades de seguridad de las personas.
- Abordar investigaciones donde se especifiquen bajo qué contextos laborales la aplicación del SE no se obtengan resultados eficaces, debido a que las dimensiones que componen al concepto de estudio radican en ámbitos de la satisfacción, por ende, no se debe de asumir que todas las personas cuentan con los mismos detonantes motivacionales.

Referencias

- Augusto, T., Campagnolli, D., Canuto, T. y Graziano, G. (2018). Emotional salary as a strategy to retain talents. *IOSR Journal Of Humanities And Social Science*, 74-80. <https://www.iosrjournals.org/iosr-jhss/papers/Vol.%2023%20Issue1/Version-3/H2301037480.pdf>
- Ávila, S. M. R., y Beltrán, C. A. Salario Emocional. *TEMAS DE INVESTIGACIÓN EN SALUD OCUPACIONAL*, 25.
- Baguer, A. (2005). *Alerta! Descubre de forma sencilla y práctica los problemas graves de tu empresa, sus vías de agua*. Díaz de Santos.
- Bustillos Medina, A. (2021). *Manejo del salario emocional como estrategia de fidelización de los colaboradores de entidades cooperativistas: Una aproximación cualitativa* [Tesis de pregrado, Ambato: Universidad Tecnológica Indoamérica]. <http://repositorio.uti.edu.ec/handle/123456789/2613>
- Cázares Sánchez, C. (2020). La inclusión del salario emocional en México Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018. Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención. *Cambios Y Permanencias*, 11(1), 602–624. <https://revistas.uis.edu.co/index.php/revistacyp/article/view/11075>
- Cordero-Guzmán, D., Beltrán-Tenorio, N. y Bermeo-Pazmiño, V. (2022). Cultura organizacional y salario emocional. *Revista Venezolana De Gerencia*, 27(7), 118-131. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.7.10>
- Elizundia, M. (2019, 19 de febrero). *Aumentando la motivación para trabajar utilizando motivadores no económicos*. <https://emotional-salary.com/es/blog/aumentando-la-motivacion-para-trabajar-utilizando-motivadores-no-economicos/>
- Darvishmotevali, M., y Ali, F. (2020). Job insecurity, subjective well-being and job performance: The moderating role of psychological capital. *International Journal of Hospitality Management*, 87, 102462. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102462>
- Diario Oficial de la Federación de México (2018, 23 de octubre) NORMA Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención. Ciudad de México, México. Secretaría del Trabajo y Prevención Social. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018#gsc.tab=0
- Gerhart, B. y Newman, J. (2020). The pay model. *Compensation* (p. 6). McGraw-Hill Education.
- Giraldo Arias, M. A. (2023). Salario emocional: equilibrio entre la vida laboral y personal. <https://hdl.handle.net/10901/24448>.
- Gómez, C. (2011). *El salario emocional (Borrador de administración No. 47)*. <http://hdl.handle.net/10726/291>
- González, F. y De Avice, A.D. (2017). Qué es y cómo se paga el salario emocional. *Revista de negocios IEEM 80*.
- Huete, L. (2003). *Servicios & Beneficios*. (p. 156). Ediciones Deusto.

- Intriago Peñafiel, J. V., y Zambrano Zambrano, M. I. (2023). Análisis del salario emocional y su impacto en el rendimiento del talento humano de las instituciones públicas de Portoviejo, Ecuador. *Revista Espacios*, 43(03), 59-75. DOI: 10.48082/espacios-a23v44n03p05
- Kahneman, D. y Deaton, A. (2010). High income improves evaluation of life but not emotional well-being. *Proceedings of the national academy of sciences*, 107(38), 16489-16493. <https://doi.org/10.1073/pnas.1011492107>
- Puyal, F. G. (2006). El salario emocional, clave para reducir el estrés. *Gestión práctica de riesgos laborales: Integración y desarrollo de la gestión de la prevención*, (33), 44-47.
- Hurtado, N. y Tazquez, Y. (2021). *Salario emocional: estrategia para la retención del talento humano en las organizaciones*. <http://hdl.handle.net/20.500.12237/2059>
- Lara, C. (2019). El precariado. *El salario emocional de la cultura. El precariado como modelo de gestión* (p. 50). Morlis.
- Leal, J. (2021). Hablemos del salario emocional. *El método del salario emocional. El aumento que no afecta el presupuesto* (pp. 62-63). Emotional Paycheck.
- Ley Federal del Trabajo (2019, 01 de mayo). Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. <https://web.diputados.gob.mx/>
- Lópera, I. C. P., López, C. Q., y Santacruz, J. S. R. (2019). Development of an emotional salary model: a case of application. *Indian Journal of Science and Technology*, 12, 42. <10.17485/ijst/2019/v12i42/146964>
- Mayta, R. y Paucar, C. (2022). *Salario emocional y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores de una firma consultora*. [Tesis de grado, Universidad de Lima] Repositorio Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12724/16011>
- Pérez, L.M. (2020). Los salarios emocionales. [Tesis de grado, Universidad de Sevilla] Depósito de Investigación Universidad de Sevilla. <https://hdl.handle.net/11441/103647>
- Pérez Tacanga, A. (2020). *Sistema de incentivos y salario emocional*. [Tesis de grado, Universidad Peruana Cayetano Heredia] Repositorio Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12866/8991>
- Restrepo, P. (2014). La flexibilidad laboral y el salario emocional. *Aglala*, 5(1), 34–68. <https://doi.org/10.22519/22157360.700>
- Rocco, M. (2009). *Satisfacción Laboral y Salario Emocional: Una aproximación teórica*. [Tesis de pregrado, Universidad de Chile] Repositorio Académico de la Universidad de Chile. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/106232>
- Rodríguez, A., Segura, X., Elizondo, M., Moreno, R. y Montalvo, J. (2020). Diagnóstico del impacto de la motivación laboral como medio para incrementar la productividad. Estudio de caso: empresa TSR de Saltillo, Coahuila, México. *Revista Espacios*, 41(43), 53-68. <https://doi.org/10.48082/espacios-a20v41n43p05>
- Rubio-Avila, S., Aranda, C., González, R. y Gómez, R. (2020). El concepto de salario emocional. *Revista Científica Retos de la Ciencia*, 4(8), 15-24. <https://doi.org/10.53877/rc.4.8.20200101.02>

El salario emocional

DOI: <https://doi.org/10.29105/revin20.39-413>

- Sáez, M. (2022). *Salario emocional y satisfacción laboral. Un estudio de caso*. [Tesis de maestría, Universidad Pontificia] Repositorio Comillas. <http://hdl.handle.net/11531/68245>
- Salazar, J. (2020). *Estudio evaluativo de la influencia del salario emocional en el clima organizacional del Programa Nacional de Becas y Crédito Educativo – PRONABEC*. [Tesis de pregrado, Universidad de San Martín de Porres] Repositorio USMP. <https://hdl.handle.net/20.500.12727/6560>
- Saldívar, A. K. E., y Moctezuma, J. A. T. (2020). Salario emocional: una solución alternativa para la mejora del rendimiento laboral. *NovaRua*, 12(20), 72-89. <https://doi.org/10.20983/novarua.2020.20.5>
- Salvador-Moreno, J. E., Torrens-Pérez, M. E., Vega-Falcón, V., y Noroña-Salcedo, D. R. (2021). Diseño y validación de instrumento para la inserción del salario emocional ante la COVID-19. *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 11(21), 41-52. <https://doi.org/10.17163/ret.n21.2021.03>
- Sánchez Gómez, M., Bresó, E. y Giorgi, G. (2021). Could emotional intelligence ability predict salary? A cross-sectional study in a multioccupational sample. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(3), 1322. <https://doi.org/10.3390/ijerph18031322>
- Temple, I. (2007, 27 de febrero). *El salario emocional*. Inés Temple. <https://www.inestemple.com/es/2007/02/el-salario-emocional-2/>
- Terán, J. (2017). Trabajo de investigación: salario emocional y su relación con el rendimiento laboral. [Tesis de grado, Universidad Católica de San Pablo] Repositorio Institucional Universidad Católica San Pablo. <https://core.ac.uk/display/225489968>
- Valdez, R. I. M., Romo, A. S., y Puente, A. P. (2023). Factores del salario emocional que inciden en la retención personal de la generación X y Y del área metropolitana de Monterrey. *Repositorio de la Red Internacional de Investigadores en Competitividad*, 16(16), 1266-1283. <https://www.riico.net/index.php/riico/article/view/2167>
- Varela, R. (2018). Marco legal y salario. *Administración de la compensación* (p. 3). Pearson.
- Yu, C., Li, X., Liang, H., Zhang, Z. y Fang, D. (2022). The Effects of Monetary Incentives on Physicians' Effort and Patient Satisfaction: Understanding the Links between Monetary Incentives and Physicians' Effort. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(20), 13075. <https://doi.org/10.3390/ijerph192013075>
- Zaharie, M. A. y Seeber, M. (2018). Are non-monetary rewards effective in attracting peer reviewers? A natural experiment. *Scientometrics*, 117(3), 1587-1609. <https://doi.org/10.1007/s11192-018-2912-6>

Análisis sistemático de la satisfacción laboral y liderazgo transformacional **(Systematic analysis of job satisfaction and transformational leadership)**

Evaristo Torres Herrera ♣

Elias Alvarado Lagunas ♦

Abstract Currently, there are different leadership styles being used to run organizations; however, each style can be perceived differently by employees and therefore impact their work results. The purpose of this research is to do a bibliometric analysis between transformational leadership and job satisfaction, to understand their relationship and trends of these two factors in the last 10 years —2013 to 2022—. For this research, the Dimensions.ai repository is used, in which the following words are searched in English: "transformational leadership" and "job satisfaction". From this search, data from 746 scientific documents are obtained, which are processed with the VOSviewer application, using co-citation and co-occurrence in relation to words. In addition, it is observed that from 2013 to 2022, the annual scientific production has increased more than four times in investigations in which both factors are related.

JEL: J28, M1, M10, M12

Resumen Actualmente, existen diferentes estilos de liderazgo siendo utilizados para dirigir las organizaciones; sin embargo, cada estilo puede ser percibido de manera distinta por los empleados e impactar, por ende, en los resultados de su trabajo. El propósito de esta investigación es hacer un análisis bibliométrico entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral, para entender su relación y tendencias de estos dos factores en los últimos 10 años —2013 al 2022—. Para esta investigación, se utiliza el repositorio Dimensions.ai en el que se realiza la búsqueda de las siguientes palabras en inglés: "liderazgo transformacional" y "satisfacción laboral". De esta búsqueda, se obtienen datos de 746 documentos científicos, los cuales son procesados con la aplicación VOSviewer, utilizando co-citación y co-concurrencia en relación con las palabras. Además, se observa que de 2013 a 2022, la producción científica anual ha aumentado más de cuatro veces en investigaciones en las que ambos factores están relacionados.

Palabras Clave: Liderazgo transformacional, satisfacción laboral, análisis bibliométrico

*Universidad Autónoma de Nuevo León, Monterrey, Nuevo León, México, Av. Universidad S/N Col. Ciudad Universitaria, Tel. (+52)8183294000. evaristo.tohe@gmail.com. <https://orcid.org/0000-0002-8401-7410>

• Universidad Autónoma de Nuevo León, Monterrey, Nuevo León, México, Av. Universidad S/N Col. Ciudad Universitaria, Tel. (+52)8183294000 eliasxalvarado@gmail.com. <https://orcid.org/0000-0002-2751-7718>

Introducción

La competitividad de las organizaciones es cada vez más desafiante conforme la ciencia y la tecnología progresan; además, impulsa a las organizaciones a adaptarse a los nuevos escenarios y mantenerse, así, competitivas. Sin embargo, la adaptación manejada por el liderazgo para incrementar la competitividad y la productividad no debería consistir en solo aumentar la carga de trabajo de forma insana a los empleados, pues esto podría generar su descontento.

El liderazgo, como menciona Shobe (2018), es vital para la gestión de la productividad en los equipos de trabajo; así como también es importante la motivación, según dicen Ali y Anwar (2021) para quienes la satisfacción de los empleados es lo que incentiva la retención laboral y la productividad. Además, para Kouni et al. (2018), el liderazgo de tipo transformacional genera satisfacción, porque está asociado con altos niveles de motivación al trabajo.

Debido a que la motivación de los empleados y el liderazgo son fundamentales para enfrentar los nuevos retos, en este documento se hará una revisión bibliográfica del liderazgo transformacional (LT) y la satisfacción laboral (SL) en los últimos 10 años —2013 al 2022—, con el fin de entender su relación y tendencias de estos dos factores y observar cuáles son los países y autores con mayor producción de investigaciones científicas sobre el tema y conocer sus hallazgos. Además, se buscará conocer de los autores más citados a lo largo de los años, los contextos donde han probado el LT y sus efectos sobre SL y otros factores, estableciéndose como pregunta de investigación, ¿Se mantiene una relación positiva entre el LT y SL entre los autores más citados entre en los últimos 10 años?

Material y método

Esta investigación se realizó en dos fases. En la primera fase, se analizó el marco teórico, lo cual contribuye a conocer y entender los fundamentos y teorías. Y en la segunda fase, se procedió con un estudio bibliométrico sobre la relación de SL y del LT, lo cual contribuyó a conocer hacia donde se han dirigido las investigaciones.

Satisfacción laboral.

En el campo de la psicología laboral, varios investigadores han definido a la satisfacción laboral (SL) de diversas maneras. Al respecto, Locke (1976) la

define como “el estado emocional placentero que resulta de la evaluación del trabajo de uno como el logro o facilita el logro de los valores del trabajo de uno” (p. 1342); y Spector (1997), como “la medida en que a las personas les gusta —satisfacción— o disgusta —insatisfacción— su trabajo” (p. 2). En ambas nociones se hace alusión a la emoción y a la sensación que el individuo percibe como resultado de alguna actividad laboral. Además, existen diferentes teorías motivacionales que contribuyen a explicar las necesidades que se cubren mediante la SL. Ejemplo de ello son la teoría de las jerarquías de necesidades, de Abraham Maslow, y la teoría de los dos factores, de Frederick Herzberg.

Como menciona Hopper (2020), la teoría de las jerarquías de necesidades, elaborada por Maslow, plantea cinco categorías de necesidades básicas que están organizadas de manera jerárquica y que al satisfacerse, motivan a los individuos. Estas categorías son: fisiológicas, seguridad, amor, estima y autorrealización. Además de estas características, en esta teoría, según Maslow (1943), se estima que una vez que las personas consideran que satisfacen la primera necesidad inferior, la siguiente necesidad superior se volverá su foco de atención para satisfacerla, y así de manera subsecuente hasta lograr la autorrealización si llegan a satisfacer las cinco jerarquías.

Respecto a la teoría de los dos factores de Herzberg, o teoría de motivación e higiene, Quiroa (2021) señala que esta se basa en la motivación como impulsor de los individuos para que se comprometan con la organización y, como resultado, sean más efectivos en su trabajo. De acuerdo con Nickerson (2021), los factores motivadores —como reconocimiento, responsabilidad, desarrollo personal— contribuyen a asegurar la satisfacción laboral. Sin embargo, la deficiencia en los factores higiénicos —como salario, condiciones de trabajo, relaciones laborales, políticas y reglas— impacta de manera negativa en la satisfacción laboral.

En las teorías antes mencionadas se observa cómo la motivación juega un papel crítico en la satisfacción laboral, pues los trabajadores, por un lado, buscan cubrir sus necesidades básicas, como con el trabajo, siguiendo la teoría de Maslow, para motivarse. Por otro lado, los empleados identificarán los factores motivacionales e higiénicos, según la ley de Herzberg, para formar su percepción sobre su propia satisfacción laboral.

Liderazgo.

Existen múltiples definiciones, así como teorías que describen y explican el liderazgo, las cuales se han venido enriqueciendo con paso del tiempo. Según Flores (2020), el liderazgo se define como “una interacción entre los miembros de un grupo, en el que los líderes son agentes de cambio, personas cuyos actos afectan el resto de los componentes en mayor grado que los actos de estos últimos afectan a los líderes”. En cuanto a las teorías, Paredes (2019) identifica varias de ellas, entre las cuales están las que se mencionan a continuación.

La teoría del gran hombre, de Thomas Carlyle, remarca que algunos humanos nacían con rasgos característicos que los identificaban como líderes y contaban con capacidades innatas para influenciar y convertir a los demás en seguidores. Por su parte, la teoría del comportamiento, de Kurt Lewin, Ronald Lippitt y Ralph K. White, está soportada en dos bases principales: la primera, que afirma que alguien con el comportamiento adecuado puede ser un buen líder; y la segunda, que refiere que la facilidad de aprender los comportamientos y rasgos de líder permite que el liderazgo esté al alcance de todas las personas.

Liderazgo Transformacional.

De acuerdo con Needle (2020), el liderazgo transformacional (LT) se define como “una filosofía gerencial que anima e inspira a los empleados a innovar y desarrollar nuevas formas de crecer y mejorar el camino hacia el éxito futuro de una empresa”. Por su parte, Villa (2019) establece que la teoría del LT fue creada por James Mac Gregor Burns, en 1978, describiéndolo como un liderazgo capaz de centrarse en los seguidores, motivándolos y desarrollando sus capacidades conforme este estilo de liderazgo los involucre. Posteriormente, en 1985, Bernard Bass diseñó un instrumento a través del cual comprueba y evalúa el LT, hecho que popularizó este estilo para ser usado en otros contextos. De acuerdo con Bass (1990), el LT se compone cuatro características. Véase tabla 1.

Tabla 1. Características del líder transformacional

Característica	Descripción
Carisma	Se gana la confianza y respeto del equipo, mientras infunde orgullo en el equipo además de dar sentido a la visión y misión.
Inspiración	Transmite grandes expectativas y los expresa de manera simple, usando símbolos para enfocar esfuerzos.

Estimulación Intelectual	Impulsa la resolución cuidadosa de problemas, la racionalidad y la inteligencia.
Consideración individualizada	Ve y trata a los empleados con atención individualmente, entrena y aconseja.

Fuente: Elaboración propia de revisión literaria Bass (1990).

Estudio bibliométrico

Donthu et al. (2021) Exponen que los estudios bibliométricos son una metodología que se inició en 1950, sin embargo, esta no se proliferó hasta recientemente en la última década en diferentes campos de investigación, gracias al crecimiento de las investigaciones científicas y bases de datos que almacenan científicas como los son *Scopus*, *Web Of Science*, *Dimensions* que facilitan el acceso de la información bibliométrica y los diferentes software para análisis bibliométricos como los son: *VOSviewer*, *Gephi* *Leximancer* los cuales permiten realizar análisis manera pragmática, despertando el interés por este tipo de estudios.

Goyal et al. (2021) Define al estudio bibliométrico como una técnica cuantitativa, que ayuda a determinar una estructura científica intelectual sobre un área de estudio, apoyada por el analisis estadístico de artículos publicados y sus métricos de citas de los diferentes autores como métrico de impacto, lo cual puede contribuir a evaluarla objetivamente la efectividad de una publicación.

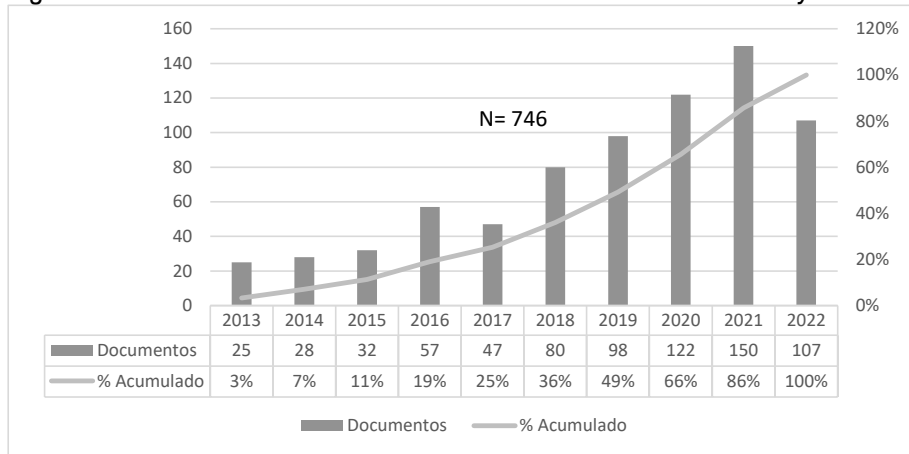
Búsqueda de publicaciones para análisis bibliométrico.

La metodología bibliométrica a utilizar es cuantitativa, donde con base en la información obtenida se proceda a hacer efectuar un análisis de las publicaciones como país, co-autores, y la frecuencia con las que las publicaciones han sido citadas, de manera que se pueda entender las tendencias de las publicaciones, para finalmente analizar los documentos más citados a través de cada año y observar el comportamiento de las investigaciones.

Los datos empleados para hacer el análisis bibliométrico se consiguieron mediante una búsqueda en el repositorio Dimensions.ai en la que se usó una estructura compuesta por palabras clave, operadores booleanos y filtros disponibles en el sitio, los cuales permitieron acotar la búsqueda de manera específica. La sintaxis empleada en el campo de búsqueda fue la siguiente: "transformational leadership" and "Job Satisfaction". Enseguida, se seleccionó en la opción búsqueda la que corresponde a *Title and abstract*, para

a centrarse en los títulos y resúmenes de los artículos. Después, se especificaron los años de publicación del 2013 hasta el 2022 en el filtro *Publications year* —Años de publicación—, lo cual complementó la sintaxis de búsqueda con lo siguiente: 2022 or 2021 or 2020 or 2019 or 2018 or 2017 or 2016 or 2015 or 2014 or 2013. Acto seguido, se procedió a ejecutar la búsqueda en el repositorio. Una vez terminado este paso, se solicitó que se exportaran los resultados eligiendo la opción *Export for bibliometric mapping* —exportar para mapa bibliométrico—, seguido de seleccionar la casilla *Send email when export is ready* —mandar correo cuando la exportación esté lista— y eligiendo, por último, la opción de exportar. Transcurridos unos minutos, se recibió por correo electrónico con el enlace que contenía los datos que resultaron de la búsqueda. El archivo generado por la búsqueda descrita en la sección anterior constó de 746 registros de publicaciones científicas, las cuales contenían en el título las palabras en inglés correspondientes a LT y SL. Además, se identificó una tendencia de crecimiento en las publicaciones relacionadas con estos dos factores, en la cual en el año 2022 al menos se ha cuadruplicado la producción científica de documentos sobre el tema con respecto al 2013. Véase figura 1.

Figura 1. *Producción científica de documentos relacionados con LT y SL*



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos generados por Dimensions.ia.

Procesamiento bibliométrico.

Se procedió a procesar la información obtenida en la aplicación VOSviewer, iniciando con un análisis y conteo por el método co-citación de autores, lo cual nos permitió notar que existían, 20285 autores citados a lo largo de los 746 documentos. Asimismo, se encontró que el autor más citado fue Bernard M.

Bass, véase tabla 2. Esto último tiene sentido, pues dicho autor fue quien diseñó un instrumento para comprobar y evaluar el LT, lo que contribuyó a divulgar ese estilo de liderazgo, como se mencionó en la sección del marco teórico

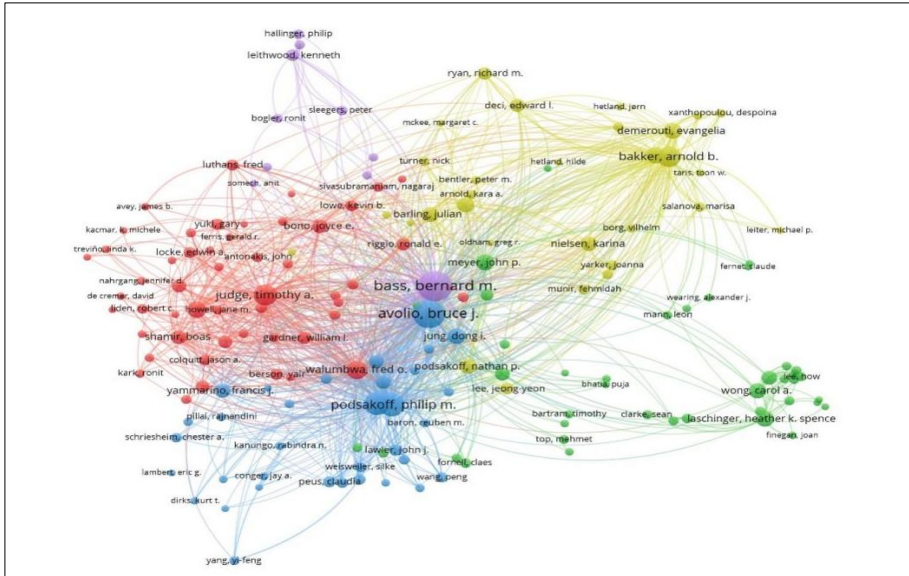
Tabla 2. *Co-citaciones de los autores en las publicaciones científicas.*

Autor	Citas	Fuera de enlace
bass, bernard m.	349	11061
avolio, bruce j.	314	11854
podsakoff, philip m.	215	8297
mackenzie, scott b.	197	7592
bakker, arnold b.	169	7109

Fuente: Elaboración propia a partir de datos generados por Dimensions.ia después de ser procesados por VOSviewer.

Los resultados de la co-citación de autores también fueron graficados en VOSviewer, generando una visualización de redes en la que el nombre de Bernard M. Bass y Bruce J Avolio se muestran al centro, véase figura 2. Además, al momento de pasar el cursor sobre los nombres de cada autor, la aplicación resaltaba las relaciones que existentes con los demás autores, indicando que la mayoría de los autores, los citan en sus investigaciones.

Figura 2. *Visualización de redes resultado de la co-citación autores*



Fuente: Elaboración propia a partir de datos generados por Dimensions.ia después de ser procesados por VOSviewer

Continuando con la aplicación VOSViewer, se realizó otro análisis basado en co-autores, utilizando el mismo archivo previamente generado, pero buscando los autores que fueron más citados, en publicaciones hechas dentro del mismo periodo de 10 años, y saber quiénes eran los más citados y con cuantos artículos habían contribuido. El Resultado fue: Claudia Peus con dos artículos, citados más de 425 veces, y Susanne Braun, Dieter Frey y Silke Weisweiler, con solo un artículo, quienes habían sido citados más de 413 veces. Véase tabla 3.

Tabla 3. Numero de publicaciones por co-autores y sus citaciones

Autor	Documentos	Citaciones
peus, claudia	2	425
braun, susanne	1	413
frey, dieter	1	413
weisweiler, silke	1	413
boamah, sheila a.	2	200
clarke, sean	1	199
laschinger, heather k. spence	1	199
wong, carol	1	199
arnold, kara a.	2	161
bakker, arnold b.	2	139
eliyana, anis	2	120
ma'arif, syamsul	1	120
muzakki	1	120
breevaart, kimberley	1	115
akdere, mesut	3	113
adam, muhammad badrull hisyam	1	111
choi, sang long	1	111
goh, chin fei	1	111
tan, owee kowang	1	111
fernet, claude	3	99
tarcan, menderes	2	98
top, mehmet	2	98
austin, stéphanie	2	91
lavigne, geneviève l	1	83

Fuente: Elaboración propia a partir de datos generados por Dimensions.ia después de ser procesados por VOSviewer.

También, se hizo un mapa basado en datos de texto, por medio de la aplicación VOSViewer. En el mapa, se analizó todo el contenido de los títulos y resúmenes de las producciones científicas, utilizando el método de conteo binario y estableciendo como límite las ocurrencias de los términos que

coincidían al menos 10 veces en los artículos, lo que dio como resultado 366 términos de co-concurrencia en los artículos. Asimismo, se observa que SL y LT sobresalen como aquéllos con mayor co-concurrencia en los artículos, véase tabla 4.

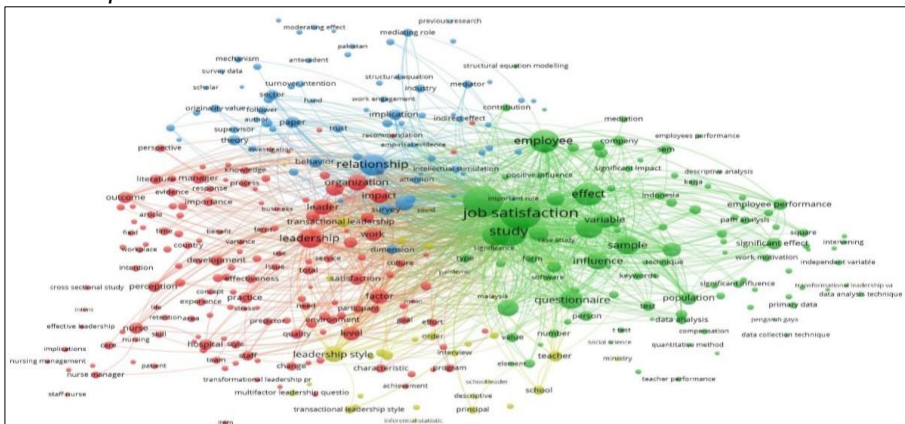
Tabla 4. *Co-citaciones de los autores en las publicaciones científicas.*

Autor	Citas	Fuera de enlace
job satisfaction	648	0.0964
transformational leadership	618	0.0413
Study	539	0.0859
Effect	340	0.4005
Employee	329	0.2817
Relationship	290	0.0846
Data	288	0.0925
Research	279	0.3941

Fuente: Elaboración propia a partir de datos generados por Dimensions.ia después de ser procesados por VOSviewer.

Al generar la visualización de red de los términos más co-concurrentes con VOSviewer, se observó que SL se posicionó en el centro del gráfico, Véase figura 3, y al momento pasar el cursor sobre los términos, se resalta su relación con los demás. Además sobresalen las palabras *effect*, *leadership*, *relationship* y *employee*, Lo que nos indica que las investigaciones sobre liderazgo, efectos y relaciones, mayormente están relacionadas con la satisfacción laboral y el efecto que el liderazgo tiene con los empleados.

Figura 3. *Visualización de redes resultado de la co-concurrencia de términos entre las publicaciones*



Fuente: Elaboración propia a partir de datos generados por Dimensions.ia después de ser procesados por VOSviewer

Después, al generar la visualización de red de los co-autores con VOSviewer, por país se observó que los 3 países que tenían más publicaciones eran Indonesia, Estados Unidos, y China, con 75, 54 y 23 respectivamente, sin embargo, si analizamos como habían sido citados, observa que los documentos de autores estadounidenses habían sido los más citados, lo cual en este caso nos hace inferir que no hay una relación directa entre el número de citas y el número de co-autores. Véase Tabla 5

Tabla 5. Co-autores por país de las publicaciones científicas.

País	Documentos	Fuera de enlace
indonesia	74	199
united states	54	1047
china	23	327
canada	22	766
united kingdom	21	303
germany	18	829
pakistan	15	187
malaysia	14	186
saudi arabia	11	135
spain	10	129

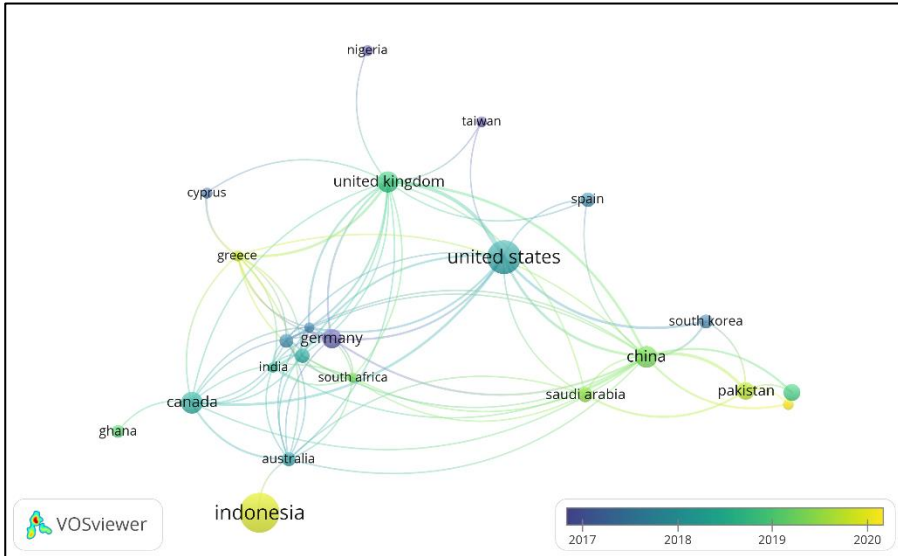
Fuente: Elaboración propia a partir de datos generados por Dimensions.ia después de ser procesados por VOSviewer.

Al observar el mapa de visualización de red por país, y considerando los colores y tamaños de las esferas que los representan, véase figura 4, podemos inferir que:

1. Indonesia tiene más documentos que los demás países, y la mayoría fueron publicados al rededor del 2020.
2. Estados Unidos tiene menos documentos que Indonesia, y la mayoría fueron publicados al rededor del 2018.
3. China tiene menos documentos que Estados Unidos, y la mayoría fueron publicados al rededor del 2019.

A partir de Canadá, se empiezan a observar las esferas de los países muy similares en tamaño, pues la diferencia entre documentos publicados ya no es tan significativa de país a país.

Figura 4. Visualización de redes de Co-autores por país de las publicaciones científicas



Fuente: Elaboración propia a partir de datos generados por Dimensions.ia después de ser procesados por VOSviewer

Al final de la investigación bibliométrica y utilizando la aplicación de VOSviewer, procedimos analizar las publicaciones más citada en cada año para observar cuales eran las tendencias de las investigaciones y poder contestar nuestra pregunta de investigación ¿Se mantiene una relación positiva entre el LT y SL entre los autores más citados entre en los últimos 10 años?

Resultados

Con respecto a las investigaciones científicas específicas de la relación de LT y SL se observa que estas incrementaron su producción anual hasta 4 veces, llevando las estadísticas de artículos anuales, de 25 unidades en 2013 a 107 en 2022. Lo cual refleja el incremento en el interés científico que existe sobre la relación de LT, SL, y otros factores del entorno o culturales. Como el caso de investigaciones realizadas en Indonesia, donde recientemente se han producido más investigaciones que en otros países, véase fig 4.

En cuanto a los autores más citados en general, se observó que Bernard M. Bass seguido de Bruce J. Avolio fueron los más mencionados. Lo cual es esperado, pues estos autores contribuyeron ampliamente en la investigación del LT, el cual originalmente fue teorizado por James Mac Gregor Burns.

Dentro de las contribuciones importantes de Bass y Avolio, según Khan et al. (2018), podemos mencionar: la teoría de liderazgo de rango completo, la cual contrasta de 3 estilos de liderazgo: transformacional, transaccional y *laissez-faire*. Y el cuestionario multifactorial del liderazgo, que es el instrumento que contribuyó a que el LT, instrumento que permito que se popularizara en diferentes contextos, pues con esta herramienta se podía medir el liderazgo, como menciona Spoelstra et al (2021).

Los co-autores más citados en publicaciones hechas a lo largo del periodo de 10 años, fueron: Claudia Peus, Susanne Braun, Dieter Frey y Silke Weisweiler. Al examinar los detalles de sus publicaciones, el artículo más citado es uno en el que los cuatro son co-autores. Según Braun et al. (2013), se trata de un estudio realizado en Alemania, con una muestra de 360 empleados, divididos en 39 grupos académicos. Existen diversas teorías que se centran en comprender el impacto que tiene el LT a nivel equipo e individual. Asimismo, se pretende comprender el impacto que tiene en la confianza de los equipos y en lo individual, para finalmente evaluar el impacto en él. El resultado del estudio muestra que el LT tiene un impacto favorable en la confianza general e individual de los equipos e incrementa la SL. En general, la investigación se sustenta en una amplia variedad de teorías, lo cual puede ser un factor que contribuya a que sea ampliamente citada.

En referencia a los términos más co-concurrentes: *effect, leadership, relationship y employee*. Después de revisar varias investigaciones, podemos decir que las investigaciones revisadas, están mayormente enfocadas al efecto relacionado al estilo de liderazgo con los empleados, como el caso Eliyana et al. (2019) quien en su investigación confirma LT si tiene un impacto significativo positivo en SL.

En cuanto los países más productores, se observa que Indonesia han producido más investigaciones recientemente, generado teorías y modelos, en su entorno, donde se observa como el LT, no necesariamente contribuye a SL de manera individual, pues pueden existir otros factores mediadores que impulsen al LT. Como fue el caso de una investigación hecha en el área hospitalaria, donde Fahriyansyah et al. (2022), realizaron una investigación con 110 enfermeras en un hospital general, buscando entender el papel mediador de la SL y la influencia de LT en la Conducta Cívica de la Organización (CCO). Donde al final se concluyó que el LT, por sí solo, no es un factor que contribuya a la SL, sin embargo, al combinar LT con CCO, se genera una relación significativa positiva, la cual contribuye a la SL. Dejándonos ver que, en otros

países y culturas, existen otros factores, los cuales al combinarse LT pueden contribuir a la SL.

En el análisis de los artículos más citados anualmente se observó lo siguiente:

Braun et al. (2013) llevaron a cabo un estudio en Alemania, con una muestra de 360 empleados, divididos en 39 grupos académicos. Hay diversas teorías que se centran en comprender el impacto que el LT tiene en equipo e individual. Buscando comprender el impacto que tiene en la confianza de los equipos y en lo individual, para evaluar posteriormente el impacto en él. El resultado del estudio muestra que el LT tiene un impacto favorable en la confianza general e individual de los equipos e incrementa la SL. En general, la investigación se sustenta en una amplia variedad de teorías, lo cual puede ser un factor que contribuya a que sea ampliamente citada. Con respecto a la relación de LT tiene son SL, se confirma una relación positiva, obteniendo un $\beta=0.640$ y P-valor < 0.001 .

Top et al. (2014) Realizaron una investigación en los 2 hospitales de Turquía donde 804 trabajadores respondieron la encuesta, en el estudio buscaban entender el impacto que la LT y SL tenían en la en el compromiso organizacional, empleados públicos, la conclusión que se llegó fue que el LT si contribuye de manera positiva con la SL, obteniendo un $\beta=0.360$ y P-valor < 0.036 . Sin embargo, el compromiso organizacional de los empleados públicos no se modifica.

Lavoie-Tremblay et al. (2015) realizan una investigación transversal en la provincia de Quebec, donde participan 541 enfermeras y evalúan el efecto que tiene el LT en la intención de renunciar, concluyendo que LT reduce la intención de renunciar lo cual contribuiría con la SL, sin embargo, el este métrico no es medio directamente.

Choi et al. (2016) Hizo una investigación del efecto que tiene el LT en la SL de las enfermeras en hospitales de Malasia, donde estudios hechos revelan la rotación del personal es un problema mayor en economías emergentes coma a de malasia. Su estudio fue un estudio con una población de 200 encuestas contestadas y utilizando ecuaciones estructurales. Concluyendo que existe una relación positiva entre el LT y la SL, obteniendo un $\beta=0.416$ y P-valor = 0.000. Lo cual puede contribuir para apoyar para combatir el problema de rotación.

Boamah et al. (2017) Realizaron un estudio transversal en Canadá empleando ecuaciones estructurales con una población de 378 enfermeras en Ontario buscando

el efecto que tiene el LT en la SL, obteniendo un $\beta=0.570$ y P-valor = 0.010 de la relación de ambas variables concluyendo que el LT contribuyen a incrementar las SL.

Breevaart y Bakker (2018) publican un artículo donde aborda el rol diario de un líder transformacional, proveyendo el marco teórico de los que es el LT, sin embargo, no menciona de manera empírica como es que este impacta la SL.

Eliyana y Ma'arif (2019) realizó una investigación del efecto del LT hacia la SL en Indonesia, el estudio es de tan solo 30 muestras y utiliza ecuaciones estructurales para realizar el estudio empírico, concluyendo que existe una relación positiva entre el LT y la SL obteniendo un $\beta=0.646$ y P-valor = 0.010.

Labrague et al. (2020) llevaron a cabo un estudio transversal en 15 hospitales en el centro de las Filipinas. Se registraron 770 enfermeras entre diciembre de 2019 y febrero de 2020. Lo investigado fue el efecto del Liderazgo tóxico, LT, SL y la intención de los empleados de irse. Confirmando que el LT contribuye de manera positiva con la SL, obteniendo un $\beta=0.34$ y P-valor < 0.001, y reduce intención de los empleados de irse, obteniendo un $\beta=-0.15$ y P-valor < 0.001. Sin embargo, en el caso del liderazgo tóxico, el impacto fue negativo en la SL y la intención de los empleados de irse, obteniendo, lo cual nos deja ver que el LT puede ser una opción para evolucionar del liderazgo tóxico y sus impactos negativos.

Purwanto et al. (2021), Examinaron en Indonesia el efecto del LT y SL a 220 gerentes de cadena de suministro de una compañía local, utilizando un análisis de regresión múltiple, obteniendo un $\beta=0.233$ y P-valor de =0.002, concluyendo que el LT contribuye de manera positiva a la SL. Se recomienda estar atento a los indicadores de motivación, los cuales impulsan el optimismo con los subordinados para lograr las metas de la compañía. Las teorías de los dos factores de Herzberg, que señalan que la motivación fomentará el compromiso de los empleados con la empresa.

Fowlery y Robbins (2022), llevaron a cabo una investigación entre junio y agosto de 2021, tras 18 meses de la declaración de la pandemia de covid-19, aplicando un cuestionario de liderazgo multifactorial a 70 enfermeras registradas en el estado de Texas en los Estados Unidos de América, con el objetivo de censar el estilo de liderazgo empleado con ellas durante y después de la pandemia. Concluyendo que el estilo, el liderazgo predominante fue el

LT, utilizando estadística descriptiva y análisis correlacional, obteniendo un $\beta=0.910$ y P-valor de $=0.00$. Destaca que la atención individualizada del LT puede ser vital para retener a las enfermeras y SL ante una emergencia de salud, como lo fue la pandemia.

En la tabla 6 se anexa un sumario de los Autores más citados por años, las veces que fueron citados a lo largo de los últimos 10 años, país de origen y la relación que mantuvieron TL y SL en la publicación citada.

Tabla 6. *Autores más citados anualmente por publicación y relación TL y SL.*

Autor	Citas	β	P-Value	País
Braun et al. (2013)	413	0.640	0.001	Alemania
Top et al. (2013)	98	0.780	0.036	Turquía
Lavoie-Tremblay et al. (2015)	83	NA	NA	Canadá
Choi et al. (2016)	111	0.416	0.000	Malasia
Boamah et al. (2017)	199	0.570	0.010	Canadá
Breevaart y Bakker (2018)	115	NA	NA	Holanda
Eliyana y Ma'arif (2019)	120	0.646	0.010	Indonesia
Labrague et al. (2020)	39	0.340	0.001	Filipinas
Purwanto et al. (2021)	9	0.233	0.002	Indonesia
Fowlery y Robbins (2022)	1	0.910	0.001	Estados Unidos

Fuente: Elaboración propia a partir de datos generados por Dimensions.ia y revisión puntual de los artículos.

Regresando a la pregunta de investigación sobre si se ¿Se mantiene una relación positiva entre el LT y SL entre los autores más citados entre en los últimos 10 años?

Considerando los artículos más citados de manera anual, resultado de del estudio bibliométrico, podremos confirmar que el LT transformacional genero un efecto positivo sobre la SL dentro de las publicaciones más citadas que lo analizaron, además tenemos que considerar que es estudio fue realizado con el repositorio Dimention.ai el cual solo muestra su población de publicación y no el universo total de estas.

Discusión

Una vez examinada la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral, se identifica que dicho estilo de liderazgo está enfocado en desarrollar y motivar a los colaboradores conforme los involucra. Con respecto a la SL, la motivación es un factor importante sobre la percepción de los empleados como resultado de alguna actividad laboral. De acuerdo con lo anterior, podemos concluir que el LT y la SL pueden armonizar, pues el

primero cuenta con una actitud motivacional, y los empleados buscan motivación en el trabajo para sentirse satisfechos.

Con respecto al estudio bibliométrico, se identificó que, en los últimos 10 años, la producción científica anual ha aumentado más de cuatro veces en investigaciones en las que el LT y la SL se encuentran relacionadas. Además, Indonesia ha tenido una producción científica mayor a los otros países a partir del 2020.

También, en el estudio de concitación de autores, se observó que Bernard M. Bass y Bruce J. Avolio fueron los más citados en los documentos científicos, lo cual es consistente, debido a sus contribuciones al instrumento para comprobar y evaluar el LT, mismo que contribuyó a difundir ese estilo de liderazgo en otros contextos.

Los coautores más citados son cuatro alemanes que participaron en la misma publicación, donde según Braun et al. (2013) Realizaron una investigación, en Alemania, con una muestra de 360 empleados, donde se tienen varias teorías enfocadas a conocer el impacto que tiene el LT a nivel equipo e individual, busca conocer el impacto que tiene en la confianza de los equipos y en lo individual, concluyendo que LT impacta positivamente en la confianza general e individual de los equipos e incrementa la SL.

Considerando la tabla 6 que contiene las publicaciones más citadas en los últimos 10 años anteriores, podemos concluir lo siguiente, se mantuvo una relación positiva entre el LT y SL. Se verificó según Braun et al. (2013) que LT mantiene una relación positiva con la SL, ya sea con una supervisión individualizada o de equipo. Además, se observó que los países estudiados se mantenían la relación positiva. Según Labrague et al. (2020) el LT puede ser una opción para abandonar el liderazgo tóxico y mejorar la SL. Según Fowley y Robbins (2022), LT contribuyo de manera positiva con la SL durante la reciente pandemia de covid-19 la cual roto muchos paradigmas de nuestros sistemas establecidos.

Se recomienda en futuras investigaciones integrar factores mediadores que pudieran impulsar la SL atreves del uso del LT.

Referencias

- Ali, B. J., Anwar, G. (2021). An empirical study of employees' motivation and its influence job satisfaction. *International Journal of Engineering, Business and Management*, 5(2),

21-30.

- Bass, B. M. (1990). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. *Organizational Dynamics*, 18(3), 19–31. [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(90\)90061-S](https://doi.org/10.1016/0090-2616(90)90061-S)
- Braun, S., Peus, C., Weisweiler, S., & Frey, D. (2013). Transformational leadership, job satisfaction, and team performance: A multilevel mediation model of trust. *The Leadership Quarterly*, 24(1), 270–283. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2012.11.006>
- Boamah, S. A., Laschinger, H. K. S., Wong, C., & Clarke, S. (2017). Effect of transformational leadership on job satisfaction and patient safety outcomes. *Nursing outlook*, 66(2), 180-189. <https://doi.org/10.1016/j.outlook.2017.10.004>
- Breevaart, K., & Bakker, A. B. (2018). Daily job demands and employee work engagement: The role of daily transformational leadership behavior. *Journal of occupational health psychology*, 23(3), 338. <https://doi.org/10.1037/ocp0000082>
- Choi, S. L., Goh, C. F., Adam, M. B. H., & Tan, O. K. (2016). Transformational leadership, empowerment, and job satisfaction: the mediating role of employee empowerment. *Human resources for health*, 14, 1-14. <https://doi.org/10.1186/s12960-016-0171-2>
- Donthu, N., Kumar, S., Mukherjee, D., Pandey, N., & Lim, W. M. (2021). How to conduct a bibliometric analysis: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 133, 285-296. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.04.070>
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*. <https://doi.org/10.1016/j.edeen.2019.05.001>
- Fahriyansyah, M. S., Natsir, M., Sumarsono, T. G., Mazaya, S. U., & Nanang, A. S. (2022). Leadership style and organizational citizenship behavior in the local public hospital of Indonesia: The impact of job satisfaction. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147-4478), 11(5), 249-260.
- Fowler, K. R., & Robbins, L. K. (2022). The impact of COVID.19 on nurse leadership characteristics. *Worldviews on Evidence? Based Nursing*, 19(4), 306-315. <https://doi.org/10.1111/wvn.12597>
- Goyal, S., Chauhan, S., & Mishra, P. (2021). Circular economy research: A bibliometric analysis (2000-2019) and future research insights. *Journal of cleaner production*, 287, 125011 <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.125011>
- Hopper, E. (10 de noviembre de 2022). Maslow's Hierarchy of Needs Explained. En: <https://www.thoughtco.com/maslows-hierarchy-of-needs-4582571>
- Kouni, Z., Koutsoukos, M., & Panta, D. (2018). Transformational leadership and job satisfaction: The case of secondary education teachers in Greece. *Journal of Education and Training Studies*, 6(10), 158-168. <https://doi.org/10.11114/jets.v6i10.3451>
- Khan, B. P., Quinn Griffin, M. T., & Fitzpatrick, J. J. (2018). Staff Nurses' Perceptions of Their Nurse Managers' Transformational Leadership Behaviors and Their Own Structural Empowerment. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, 1. <https://doi.org/10.1097/nnn.0000000000000690>
- Labrague, L. J., Nwafor, C. E., & Tsaras, K. (2020). Influence of toxic and transformational leadership practices on nurses' job satisfaction, job stress, absenteeism and turnover intention: A cross-sectional study. *Journal of Nursing Management*, 28(5),

- 1104-1113. <https://doi.org/10.1111/jonm.13053>
- Lavoie-Tremblay, M., Fernet, C., Lavigne, G. L., & Austin, S. (2016). Transformational and abusive leadership practices: impacts on novice nurses, quality of care and intention to leave. *Journal of advanced nursing*, 72(3), 582-592. <https://doi.org/10.1111/jan.12860>
- Locke, E. (1976). *The Nature and Causes of Job Satisfaction*. Handbook of Industrial and Organizational Psychology. Chicago: Rand McNally.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Needle, D. (10 de noviembre de 2022). Transformational leadership. En: <https://www.techtarget.com/searchcio/definicion/transformational-leadership>
- Nickerson, C. (10 de noviembre de 2022). Simply psychology. En: <https://www.simplypsychology.org/herzbergs-two-factor-theory.html>
- Ortega, N. F. (10 de noviembre de 2022). El liderazgo. Definición, objetivos, estilos, funciones y técnicas. En: <https://www.gestiopolis.com/el-liderazgo/>
- Paredes, A. (10 de noviembre de 2022). Teorías en educación y administración. En: <http://alfpa.upeu.edu.pe/teorias/teorias-liderazgo.html>
- Purwanto, A., Purba, J. T., Bernarto, I., & Sijabat, R. (2021). Effect of transformational leadership, job satisfaction, and organizational commitments on organizational citizenship behavior. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 9(1), 61-69. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v9i1.1801>
- Quiroa, M. (10 de noviembre de 2022). Teoría de Herzberg. En: <https://economipedia.com/definiciones/teoria-de-herzberg.html>
- Shobe, K. (2018). Productivity driven by job satisfaction, physical work environment, management support and job autonomy. *Business and Economics Journal*, 9(2), 1-9. <https://10.4172/2151-6219.1000351>
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. 3. Londres: Sage.
- Spoelstra, S., Butler, N., & Delaney, H. (2021). Measures of faith: Science and belief in leadership studies. *Journal of Management Inquiry*, 30(3), 300-311. <https://doi.org/10.1177/1056492620901793>
- Top, M., Akdere, M., & Tarcan, M. (2014). Examining transformational leadership, job satisfaction, organizational commitment and organizational trust in Turkish hospitals: public servants versus private sector employees. *The international journal of human resource management*, 26(9), 1259-1282. <https://doi.org/10.1080/09585192.2014.939987>
- Villa Sánchez, A. (2019). Liderazgo: una clave para la innovación y el cambio educativo. *Revista de Investigación Educativa*, 37(2), 301–326. <https://doi.org/10.6018/rie.37.2.365461>

Análisis de correlación de confianza y coordinación en el desempeño de equipos de trabajo que desarrollan Software. (Correlation analysis of trust and coordination in the performance of work teams developing software.)

Jose Leonel Lopez Robles ♣

Joel Mendoza Gómez ♦

Abstract: Nowadays, companies are in constant changes due to the competitiveness of globalization and Information Technology companies are no strangers to it, therefore, it is important to recognize what are the factors that indicate in the teams, by the nature of software development, it is important to emphasize that most of the work is done by teams that sometimes are not even in the same place. Thus, the objective of this research is to analyze the association between trust and coordination with the performance of software development work teams in southern Sonora, Mexico. The study was descriptive-correlational with quantitative design, an instrument was applied to measure the three factors of the study, the internal consistency and content validity of the survey was tested for the application to the study population. The relationship was confirmed by Pearson's correlation coefficient with a statistic of .674 between trust-team performance and in coordination with .726 indicating a strong positive correlation between the independent variables and the performance of work teams, therefore, it is concluded that both factors are important for software development companies.

Key words: Labor performance, Work teams, Software development, IT Administration, Human performance.

Clasificación JEL: M12, D24, J24, M15, O15.

Resumen: En la actualidad, las empresas están en constantes cambios debido a que la competitividad por la globalización y las empresas de Tecnologías de Información no son ajenas al mismo, por lo tanto, es importante reconocer cuáles son los factores que inciden en los equipos, asimismo, por la naturaleza del desarrollo de Software, es relevante resaltar que en su mayoría todo el trabajo se realiza por medio de equipos de trabajo que incluso, en ocasiones no se encuentran en el mismo sitio. Así pues, el objetivo de la presente investigación es analizar la asociación que existe entre la confianza y la coordinación con el desempeño de equipos de trabajo de desarrollo de Software en el Sur de Sonora, México. El estudio fue descriptivo-correlacional con diseño cuantitativo, se aplicó un instrumento para medir los tres

*Universidad Autónoma de Nuevo León, Monterrey, Nuevo León, México, Av. Universidad S/N Col. Ciudad Universitaria, Tel. (+52)8183294000. jose.lopezrobles0812@gmail.com. <https://orcid.org/0000-0003-3790-1227>

♦ Universidad Autónoma de Nuevo León, Monterrey, Nuevo León, México, Av. Universidad S/N Col. Ciudad Universitaria, Tel. (+52)8183294000 joemendoza@gmail.com. <https://orcid.org/0000-0001-7525-6367>

factores del estudio, se comprobó la consistencia interna y la validez de contenido de la encuesta para la aplicación a la población estudio. Se confirmó la relación mediante el coeficiente de correlación de Pearson con un estadístico de .674 entre la confianza-desempeño de equipos y en coordinación con .726 que indican una correlación fuerte positiva entre las variables independientes y el desempeño de equipos de trabajo, por lo tanto, se concluye que ambos factores son importantes para las empresas de desarrollo de Software.

Palabras Clave: Desempeño laboral, Equipos de trabajo, Desarrollo de software, Administración TI, Desempeño humano.

Introducción

En la actualidad, el entorno global de las organizaciones ha obligado, tanto a las empresas como a los gobiernos de los países, a cambiar de manera constante sus estrategias tecnológicas, económicas, políticas, entre otras para ser más competitivos con sus similares en otros países; para ello, se deben considerar todos los aspectos que influyan en mejorar el desempeño de los trabajadores de sus organizaciones. Zapata, Gasca, Manrique y Machuca (2021) en su estudio indican que a partir de los años 80 se inició un periodo de cambio en torno al colaborador dentro de las organizaciones, logrando considerarlo como el principal recurso en la empresa.

En este sentido, las empresas requieren conocer la incidencia de distintos factores que influyan en el desempeño para crear estrategias que minimicen causas y aumenten el desempeño de sus trabajadores, en este caso, de sus equipos de trabajo. Por esta razón, es importante medir el desempeño de los desarrolladores de software tomando en cuenta que es una actividad compleja que se trabaja en equipo mediante fases y sistemático, debido a que se trata del proceso de programación de computadoras, documentación, pruebas y corrección de los errores que surjan en la creación y mantenimiento de los mismos. A lo largo de todo el proyecto se requiere la interacción constante de los interesados, puesto que es un proceso de constantes cambios donde intervienen muchos individuos que colaboran en distintas fases y actividades del proyecto (Pressman, 2009; Schwaber, 2004).

Por tanto, es importante analizar a las empresas de desarrollo de software porque los recursos humanos juegan un papel muy importante en su dinámica de trabajo, el desempeño de un equipo de desarrollo está vinculado no sólo a las competencias, sino a las motivaciones de los miembros, por lo que resulta de suma relevancia incentivar a los participantes para que informen sus avances de las distintas actividades en el desarrollo del proyecto (Beijing, 2013; Bianciotti, Salgado, Sánchez y Peralta, 2017; Herranz y Colomo, 2012).

Seguidamente del análisis del desempeño de los trabajadores, se puede establecer programas para motivar al equipo con base en los objetivos de la organización y buscar el desarrollo profesional tanto del trabajador como de la empresa (Apak, Gümüş, Öner, & Gümüş, 2016), esto para que los empleados se sientan motivados para cumplir con los objetivos de la empresa e incrementar su productividad.

En este sentido, las empresas de desarrollo de software tienen la necesidad de evaluar el desempeño tanto individual como de forma grupal de sus empleados debido a que son parte fundamental en el éxito de los proyectos (Riquelme, 2014). En lo que se refiere al desarrollo de software los recursos humanos juegan un papel importante, el desempeño de un equipo de desarrollo está vinculado no sólo a las competencias, sino a las motivaciones de los integrantes, por lo que resulta de suma relevancia incentivar a los miembros de los equipos para que informen sus avances de las distintas actividades en el desarrollo del proyecto (Beijing, 2013; Bianciotti, Salgado, Sánchez y Peralta, 2017; Herranz y Colomo, 2012).

Así pues, se puede destacar la gran cantidad de personas que interactúan en los proyectos de software, y que en ocasiones surgen cambios drásticos dentro del proceso que depende de las habilidades o “expertise” de los desarrolladores al resolver esos inconvenientes para avanzar en el proyecto, por lo que el desarrollo de software debe orientarse a las personas para que los proyectos en equipo logren culminarse (Martinez, Castillo, Palacio, Borrego y Cuevas, 2020; Nunamaker, Reinig y Briggs, 2009). Se resalta que en la industria del software es esencial trabajar en equipo para todo tipo de proyectos, por lo tanto, la importancia de estudiar los factores que influyan en su desempeño. (Chen, Chern y Chung, 2012).

En este sentido, es importante analizar todas las variables que puedan interferir en el desempeño de los equipos; asimismo, al reflexionarse en la búsqueda de literatura se logró localizar dos factores de alta relevancia en el área de los recursos humanos y la tecnología: la confianza en los integrantes del equipo y la coordinación del mismo, variables relevantes en la investigación científica, resaltando sobre otras estudiadas en el mismo campo.

En un estudio se propuso medir la relación existente entre la confianza y el desempeño organizacional; como resultado de la encuesta a 251 empleados encargados de la gestión de recursos humanos de 402 empresas españolas, los resultados indican efectos directos en la confianza y el

desempeño ($b = 5.0342$, $t = 5.4158$), lo que indica que hay una relación estadísticamente significativa (Jacob, Chiva y Mallen, 2013).

En otra investigación realizada a 137 estudiantes agrupados en 44 equipos de trabajos de una Universidad Canadiense para medir la relación entre la confianza y el desempeño de la tarea fue totalmente respaldada con base en los resultados de los análisis de mediación secuencial en el paquete estadístico SPSS point estimate -979.59 , SE: 757.69 ; CI 95%: 46.662 , 3100.592 —comprobando la relación positiva (Boies, Fiset y Gill, 2015).

Posteriormente, Salanova, Acosta, Llorens y Le Blanc (2021) midieron la confianza organizacional y su efecto en el desempeño de los equipos en una muestra de 177 equipos en empresas españolas donde dentro de sus hallazgos declaran que la confianza se relaciona positivamente con el desempeño del equipo ($\beta = 0.40$, $p < 0.001$); además concluyen que la confianza es un mecanismo psicológico mediador al desempeño laboral. En este sentido, las organizaciones deben fomentar la confianza entre los empleados y los altos directivos porque esto tendrá un impacto positivo en el desempeño organizacional.

Asimismo, se estudiaron 22 equipos en universidad para medir en un entorno de investigación de sistemas de aeronaves pilotadas por control remoto, para estudiar la relación entre la confianza y el rendimiento del equipo en equipos, resaltando en los hallazgos que cuando existen niveles bajos de confianza se detecta un bajo nivel de desempeño; en contra parte cuando existe alta confianza entre los integrantes del equipo, se tiene un alto desempeño. Con base en los resultados, indican en conclusión que la confianza en un compañero de equipo está asociada al rendimiento del equipo y que la confianza puede evolucionar con el tiempo independientemente del rendimiento de éste. (McNeese, Demir, Chiou, y Cooke, 2021).

Los presentes resultados brindarán información importante para los profesionales de recursos humanos sobre cómo desarrollar la confianza en sus organizaciones, por ejemplo, mediante prácticas de equilibrio entre el trabajo y la familia que permiten a los empleados/equipos administrar sus vidas personales y sus carreras.

Abordando la variable coordinación, se encontraron resultados positivos con el desempeño laboral en un estudio elaborado a 59 diadas de desarrolladores de software de distintos equipos dentro de una organización y se demostró que el intercambio de conocimiento se asocia significativamente

con la efectividad de la coordinación (path coefficient = 0.48, t-value = 4.1401, and $p < 0.01$), lo que una buena coordinación del proyecto conlleva a un mejor rendimiento individual de los integrantes del equipo de trabajo (Yuan, Zhang, Chen, Vogel, y Chu, 2009).

De igual manera, en China se analizaron 928 sujetos agrupados en 145 equipos de tres diferentes empresas dedicadas a sector tecnológico-marketing-manufactura; para medir la relación de la coordinación con el desempeño laboral, para el procesamiento de los datos se utilizó el software AMOS 20, los hallazgos de la relación entre la coordinación de equipo y el desempeño de este fue ($R^2 = .06$, $p < .01$) por lo que se concluye que existe una relación significativa entre las variables (Sui, Wang, Kirkman, & Li, 2016).

Por lo anterior, el objetivo del presente estudio es analizar la influencia de la confianza y la coordinación en el desempeño de los equipos de trabajo del desarrollo de Software, mediante un instrumento que mida los factores antes mencionados para obtener los datos para su análisis estadístico pertinente.

Desempeño laboral de equipos.

El desempeño laboral de equipos se dice que está formado por los conocimientos del puesto, las destrezas como formas estandarizadas de resolver problemas, y los hábitos como respuestas características; asimismo, incluyen las actitudes y aptitudes de los miembros de los equipos en conjunto con la dinámica de trabajo (Borman, Penner, Allen, Motowidlo, 2001). Borman y Motowidlo (1993) donde es la concepción de la ejecución de la actividad y las características de la persona en el puesto, siendo seleccionada esta teoría porque es parte fundamental dentro de la industria de Software dichas habilidades y la ejecución de tareas, siendo esta industria la unidad de análisis del presente estudio.

Se plantea que el desempeño de los equipos surge de la interacción de las actividades hechos por los miembros del equipo donde se aporta su conocimiento, experiencia y la dinámica de trabajo que contribuye a tener un óptimo desempeño en la organización (Salas, Shuffler, Thayer, Bedwell y Lazzar, 2015). En este sentido, el desempeño del equipo se puede relacionar con los resultados alcanzados, es una consecuencia de la conjunción del equipo y la capacidad para mejorar su desempeño futuro (Wang, Waldman y Zhang, 2014).

Según lo mencionado anteriormente, en la discusión sobre el desempeño en los equipos de trabajo de la industria del software es esencial para este tipo de empresas porque los proyectos se realizan en trabajo colaborativo (He, Butler y King, 2007), por lo que se deben examinar todas las posibles variables que intervengan en el desempeño de los equipos de trabajo para lograr una mejora interacción entre los mismos (Chen, Chern y Chung, 2012; Keller, 1986).

Con base en la literatura, se especifica para la presente investigación que el desempeño laboral en equipos de trabajo es un mecanismo formal sistemático para la medición de cumplimiento de actividades relacionadas a las actividades de los integrantes del equipo, las capacidades y el rendimiento del equipo (Pedraza, 2020; Wang, Waldman, y Zhang, 2014; Yoder, 1973).

Confianza.

Otros autores declaran que la confianza es una función de la devoción a confiar en la gente en términos de capacidad, integridad y comportamientos del individuo (Costa, Fulmer y Anderson, 2017); de la misma manera, se afirma que la confianza es un elemento central en los equipos de trabajo debido a que permite que los procesos organizacionales se realicen exitosamente (Acosta, et al, 2019). En esta interacción es usual que se desarrollen distintas actitudes y expectativas compartidas entre los miembros del equipo para lo cual es necesario que lo que se incrementa sea la confianza compartida entre sí (Costa & Anderson, 2011).

En años más recientes, se ha definido que es la voluntad de una persona a las acciones de otra, basado en la expectativa de la realización del trabajo, independientemente de monitorear o controlar esa parte (Feitosa, Grossman, Kramer y Salas, 2020). Asimismo, se dice que la confianza es la cooperación entre los miembros de los equipos que facilita el cumplimiento de las tareas en actividades compartidas (Morrissitte y Kisamore, 2020).

Por lo tanto, se establece que la confianza es la habilidad que existe en los compañeros de trabajo para aceptar la interdependencia en la realización del trabajo colaborativo la certidumbre de que el trabajo se está ejecutando, y mediante éstos se logren las actividades en conjunto sin estar monitoreando a los otros integrantes del equipo (Boies, Fiset, & Gill, 2015; Costa, Fulmer, & Anderson, 2017; Feitosa, Grossman, Kramer, & Salas, 2020).

Por lo tanto, la hipótesis se plantea a continuación:

H1. La confianza tiene un impacto positivo con el desempeño de los equipos de trabajo de la industria de software en el sur de Sonora, México.

Coordinación.

Al mismo tiempo, se define como el uso de estrategias destinados a integrar y alinear las acciones para lograr metas en común, en general, un equipo es productivo cuando los integrantes desean el éxito común y no omiten altercados del equipo que conlleven a no desempeñar de la mejor manera su labor (Chatterjee, Sarker y Siponen, 2017; Dingsøyr, Rolland, Moe y Seim, 2017).

Por otra parte, se conoce como un mecanismo mediante el cual los equipos combinar sus esfuerzos para obtener una secuencia y el calendario de actividades independientes con el fin de cumplir los objetivos organizacionales (Nordbäck y Espinosa, 2019). La coordinación es un proceso del comportamiento del equipo que representa los esfuerzos para sincronizar las actividades (Braun, Kozlowski, Browm y DeShon, 2020).

De manera que se define la coordinación como el proceso de organizar personas para las tareas y recursos mediante acciones interdependientes con una mezcla de esfuerzos en conjunto para lograr los objetivos organizacionales (Braun, Kozlowski, Browm, & DeShon, 2020; Marks, Mathieu, & Zaccaro, 2001; Nordbäck & Espinosa, 2019),

Por lo tanto, la hipótesis se plantea de la siguiente manera:

H2. La coordinación afecta positivamente el desempeño de los equipos de trabajo de la industria de software en el sur de Sonora, México.

Método.

La presente investigación tiene enfoque cuantitativo que combina el estudio descriptivo-correlacional debido a que se buscarán asociaciones entre variables, asimismo, es un diseño no experimental porque se aplicará el instrumento en su ambiente natural sin ejercer ningún tipo de control sobre las variables del estudio. La población de estudio son las empresas de Software del estado de Sonora en específico se aplicó al equipo de desarrolladores de las organizaciones con una muestra total de 117 personas.

El instrumento utilizado fue adaptado de distintas investigaciones acerca de las variables involucradas con afinidad en la población utilizando una escala

Análisis de correlación de confianza y coordinación

DOI: <https://doi.org/10.29105/revin20.39-419>

de Likert de siete puntos, asimismo, se llevó a cabo la validez de contenido mediante el juicio de expertos y posterior se obtuvo la confiabilidad se obtuvo del dato de consistencia interna de Alpha de Cronbach, obteniendo los siguientes resultados:

Tabla 1. *Alpha de Cronbach de variables del estudio.*

Variable	Alpha de Cronbach.
Confianza	.837
Coordinación	.891
Desempeño laboral	.934

Fuente: Elaboración propia.

Con base en el estadístico Alpha de Cronbach para medir la confiabilidad mencionados en la tabla 1, todos los valores por encima de .800 lo que indica una buena consistencia interna del instrumento para aplicar a los sujetos estudio (Hernández Sampieri & Mendoza Torres, 2018).

Resultados.

A continuación, se presentan los hallazgos de la presente investigación con base en el instrumento aplicado a la población estudio.

Tabla 2. *Datos sociodemográficos.*

Genero	Grado académico.	Experiencia laboral	Proyectos al año.
Masculino 89.7 %	Licenciatura 92.3 %	Menor a 5 años	1- 5 proyectos 43.6 %
Femenino 10.3%	Posgrado 7.7 %	61.5 %	
		5-9 años	
		23.9 %	
		10-19 años 12.8 %	6-10 proyectos 31.6 %
		20 a 29 años 1.7 %	11-20 proyectos 11.1 %
			21 o más 13.7 %

Fuente: Elaboración propia.

Con respecto a los resultados del género fueron 89.7 % masculinos y un 10.3 % femenino; en relación a la escolaridad de los sujetos, un 92.3 % ostentan un título de licenciatura, continuo de un 7.7 % de maestría; acerca de la experiencia que tienen en desarrollo se tiene un 61.5 % en menos a 5 años, y un 23.9 % de 5 a 9 años; por otro lado, los proyectos en los que trabajan en

el año los usuarios respondieron que trabajan de 1 a 5 proyectos en un 43.6 %, de 6 a 10 proyectos en un 31.6 % y de 11 a 20 proyectos sólo un 11.1 %.

Tabla 3. *Medidas de tendencia central.*

	Confianza (X1)	Coordinación (X2)	Desempeño Laboral (Y1)
Media	2.47	2.65	2.63
Mediana	2.00	3.00	2.00
Desviación estándar	.862	.982	.874

Fuente: Elaboración propia.

La tabla 3 muestra que el mayor valor de media es la coordinación con 2.65; así mismo, un valor menor es 2.47 la variable confianza. Por otro lado, la desviación estándar arroja el valor mayor a la coordinación con .982 y el dato menor la confianza con .862.

Tabla 4. *Análisis descriptivo de las variables.*

Niveles	Confianza (X1)	Coordinación (X2)	Desempeño Laboral (Y1)
Malo	13.7 %	16.2 %	13.7 %
Regular	23.9 %	26.5 %	27.4 %
Bueno	51.3 %	37.6 %	47.0 %
Excelente	11.1 %	19.7 %	12.0 %

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 4, se presenta la clasificación de las variables, resaltando un 51.3 % que califican como buena la confianza en el equipo de trabajo, continuo de un 23.9 % que declaran que existe regular confianza; en la variable coordinación se visualiza un predominante 37.6 % de que existe una buena coordinación en el equipo de trabajo y para finalizar un 47 % que existe un buen desempeño laboral.

Tabla 5. Análisis de asociación.

		Confianza	Coordinación
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	.674**	.726**
	Sig. (bilateral)	.000	.000
	N	46	46

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia.

Como se observa en los resultados de la tabla 5, la variable con mayor correlación es la coordinación con $r = .726$ con el desempeño laboral; asimismo, la variable confianza se puede destacar con un $r = .674$ de asociación y se muestra una significancia $p = \leq .05$ que conlleva una relación positiva y estadísticamente significativa.

Tabla 6. Análisis de regresión.

Modelo	Beta	T	Sig.
	est		
(Constante)		.738	.462
Confianza	.358	4.420	.000
Coordinación	.262	2.454	.016

a. Variable dependiente: Desempeño Laboral

Fuente: Elaboración propia.

Como se puede analizar en la tabla 6 la variable con mayor puntuación en el modelo es confianza con $\beta = .358$, continuando en ese mismo sentido la coordinación con $\beta = .262$, con relación a la significancia basada en t sostienen un $p \leq .05$.

Por lo tanto, se comprueban las hipótesis de la siguiente manera:

H1. La confianza tiene un impacto positivo con el desempeño de los equipos de trabajo de la industria de software en el sur de Sonora, México, se acepta al comprobar una correlación con la variable dependiente, es significativa dentro del modelo.

H2. La coordinación afecta positivamente el desempeño de los equipos de trabajo de la industria de software en el sur de Sonora, México, se acepta al comprobar su correlación con la variable dependiente y ser muy significativa dentro del modelo.

Los resultados del análisis estadístico llegan a la comprobación de la hipótesis de la investigación a través del modelo propuesto y las variables que lo integran como lo son las variables independientes: confianza y coordinación; como variables significativas.

Conclusiones

En la presente investigación se demuestra la relación de las variables independientes confianza y coordinación sobre el desempeño de equipos de trabajo. Para validar estos resultados se realizaron los estadísticos pertinentes obteniendo valores requeridos de calidad, así como sus respectivos indicadores, se concluye que es de suma importancia para incrementar el desempeño de los desarrolladores de software la confianza entre sí y la coordinación que exista en el equipo.

A través de este estudio también se indica la asociación entre sí mediante el coeficiente de correlación de Pearson teniendo una relación positiva y fuerte con el desempeño, la confianza y la coordinación; son elementos que deben ser parte de una cultura de mejora continua dentro de las empresas de Software. Con base en los resultados de esta investigación, se considera que se debe evaluar la confianza y la coordinación de manera sistemática, debido a que apoya el desempeño laboral del equipo de trabajo.

En este sentido, dentro de las limitaciones del estudio fue el poco interés por parte de las empresas en facilitar la información pertinente, sin embargo, es importante evaluar a todos los integrantes de los equipos para considerar estos aspectos de la investigación, además, una línea futura de investigación podría ser equipos de trabajo en empresas de otra índole para contrastar los hallazgos y analizar la incidencia de las variables en otra población.

Referencias

- Apak, S., Gümüş, S., Öner, G., & Gümüş, H. G. (2016). Performance appraisal and a field study. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 229, 104-114. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.07.119>.
- Beijing, L. (2013). The selection of incentive team-based reward model. *International Conference on Management Science and Engineering*, 987-992.
- Bianciotti, M., Salgado, C., Sánchez, A., & Peralta, M. (2017). Gestión de Proyecto de Software: Un Método Basado en Gamificación para Mejorar la Calidad del Producto y Desempeño de Equipos de Desarrollo. *XIX Workshop de Investigadores en Ciencias de la Computación.*, 531-535.

Análisis de correlación de confianza y coordinación

DOI: <https://doi.org/10.29105/revin20.39-419>

http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/62020/Documento_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Boies, K., Fiset, J., & Gill, H. (2015). Communication and trust are key: Unlocking the relationship between leadership and team performance and creativity. *The Leadership Quarterly*, 1080-1094. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2015.07.007>
- Borman, W., & Motowidlo, S. (1993). Expanding the Criterion Domain to Include Elements of Contextual Performance. *Personnel selection in organizations*, 71-98. https://digitalcommons.usf.edu/psy_facpub/1111/
- Borman, W., & Motowidlo, S. (1997). Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research. *Human performance*, 10, 99-109. https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002_3
- Borman, W. C., Penner, L. A., Allen, T. D., & Motowidlo, S. J. (2001). Personality predictors of citizenship performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 9(1-2), 52-69. <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00163>
- Braun, M., Kozlowski, S., Browm, T., & DeShon, R. (2020). Exploring the Dynamic Team Cohesion-Performance and Coordination-Performance Relationships of Newly Formen Teams. *Small Group Research*, 51(5), 1-30. <https://doi.org/10.1177/1046496420907157>
- Chatterjee, S., Sarker, S., & Siponen, M. (2017). How Do Mobile ICTs Enable Organizational Fluidity: Toward a Theoretical Framework. *Information & Management*, 54 (1), 1-13. <https://doi.org/10.1016/j.im.2016.03.007>
- Chen, P., Chern, C., & Chung, Y. (2012). Software project team characteristics and team performance: Team motivation as a moderator. 19th Asia-Pacific Software Engineering Conference, 565-570. DOI: 10.1109/APSEC.2012.152
- Costa, A., & Anderson, N. (2011). Measuring trust in teams: Development and validation of a multifaceted measure of formative and reflective indicators of team trust. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 119-154. <https://doi.org/10.1080/13594320903272083>
- Costa, A., Fulmer, A., & Anderson, N. (2017). Trust in work teams: An integrative review, multilevel model, and future directions. *Journal of Organizational Behavior*, 1-16. <https://doi.org/10.1002/job.2213>
- Dingsøyr, T., Rolland, K., Moe, N., & Seim, E. (2017). Coordination in multi-team programmes: An investigation of the group mode in large-scale agile software development. *Procedia computer science*, 121(2017) 123-128. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2017.11.017>
- Feitosa, J., Grossman, R., Kramer, W., & Salas, E. (2020). Measuring team trust: A critical and meta-analytical review. *Journal of Organizational Behavior*, 479-501. <https://doi.org/10.1002/job.2436>

- He, J., Butler, B., & King, W. (2007). Team cognition: Development and evolution in software project teams. *Journal of Management Information Systems*, 24(2), 261-292. <https://doi.org/10.2753/MIS0742-1222240210>
- Herranz, E., & Colomo, R. (2012). La Gamificación como agente de cambio en la Ingeniería de Software. *AEMES TI Rev. Procesos y Métricas.*, 1-27. https://www.researchgate.net/profile/Eduardo-Herranz/publication/263737887_La_Gamificacion_como_agente_de_cambio_en_la_Ingenieria_del_Software/links/02e7e53ce2cd9dc860000000/La-Gamificacion-como-agente-de-cambio-en-la-Ingenieria-del-Software.pdf
- Jacob, G., Chiva, R., & Mallen, F. (2013). Organizational trust and performance: Is organizational learning capability a missing link? *Journal of Management & Organization*, 19(5), 559-582. <https://doi.org/10.1017/jmo.2014.3>
- Keller, R. (1986). Predictors of the performance of project groups in R & D organizations. *Academy of management journal*, 715-726.
- Martinez, J., Castillo, F., Palacio, R., Borrego, G., & Cuevas, J. (2020). An Ontology for Knowledge Condensation to Support Expertise Location in the Code Phase during Software Development Process. *IET Software*, 234-241. 10.1049/iet-sen.2019.0272
- McNeese, N. J., Demir, M., Chiou, E. K., & Cooke, N. J. (2021). Trust and team performance in human–autonomy teaming. *International Journal of Electronic Commerce*, 25(1), 51-72. <https://doi.org/10.1080/10864415.2021.1846854>
- Morrissitte, A., & Kisamore, J. (2020). Trust and performance in business teams: a meta-analysis. *Team Performance Management*, 6(5) 1-14. <https://doi.org/10.1108/TPM-02-2020-0012>
- Nordbäck, E., & Espinosa, A. (2019). Effective Coordination of Shared Leadership in Global Virtual Teams. *Journal of Management Information Systems*, 36(1), 321-350. <https://doi.org/10.1080/07421222.2018.1558943>
- Nunamaker, J., Reinig, B., & Briggs, R. (2009). Principles for effective virtual teamwork. *Communications of the ACM*, 113-117. <https://doi.org/10.1145/1498765.1498797>
- Salas, E., Shuffler, M., Thayer, A., Bedwell, W., & Lazzar, E. (2015). Understanding and Improving Teamwork in Organizations: A Scientifically Based Practical Guide. *Human Resource Management*, 599-622. <https://doi.org/10.1002/hrm.21628>
- Salanova, M., Acosta-Antognoni, H., Llorens, S., & Le Blanc, P. (2021). We trust you! A multilevel-multireferent model based on organizational trust to explain performance. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(8), 4241. <https://doi.org/10.3390/ijerph18084241>
- Sui, Y., Wang, H., Kirkman, B., & Li, N. (2016). Understanding the curvilinear relationships between LMX differentiation and team coordination and performance. *Personnel Psychology*, 69(3), 559-597. <https://doi.org/10.1111/peps.12115>

Análisis de correlación de confianza y coordinación

DOI: <https://doi.org/10.29105/revin20.39-419>

- Wang, D., Waldman, D. A., & Zhang, Z. (2014). A meta-analysis of shared leadership and team effectiveness. *Journal of Applied Psychology*, 99(2), 181–198. <https://doi.org/10.1037/a0034531>
- Yuan, M., Zhang, X., Chen, Z., Vogel, D., & Chu, X. (2009). Antecedents of coordination effectiveness of software developer dyads from interacting teams: An empirical investigation. *IEEE Transactions on Engineering Management*, 496-507. DOI: 10.1109/TEM.2008.927819
- Zapata, J., Gasca, G., Manrique, B., & Machuca, L. (2021). Caracterización de métodos de evaluación de desempeño para equipos de desarrollo de software. *Ingeniare. Revista chilena de ingeniería*, 29(1), 129-140. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-33052021000100129>

InnOvaciOnes de NegOciOs®

Año 20 Número 39 Enero - Junio 2023 ISSN: 2007-1191

Metas y alcances

InnOvaciOnes de NegOciOs publica trabajos originales de nivel científico en el área de negocios. La revista presenta investigaciones de tipo básico y aplicado en el área de negocios, administración, contabilidad y temas afines. El alcance abarca temas de auditoría, contabilidad internacional, costos y presupuestos, emprendimiento, finanzas, gestión del Capital Humano, gestión pública, impuestos y estudios fiscales, mercadotecnia, negocios internacionales y Tecnologías de la Información. Se enfatiza la integración de ideas y la generación de ámbitos que estimulen discusiones fructíferas y la creación de hipótesis novedosas.

Entrega de manuscritos

Los manuscritos para publicación se deben someter a dictamen por pares ciegos académicos a través de la página de <https://revistainnovaciones.uanl.mx> Para mayores detalles de la preparación del manuscrito e información de las normas editoriales dirigirse al editor responsable: revinnova.negocios@uanl.mx.

Índices

Directory of Open Access Journals (DOAJ), International Institute of Organized Research (I2OR).

InnOvaciOnes de NegOciOs. Revista semestral, editada y publicada por la Universidad Autónoma de Nuevo León, a través de la Facultad de Contaduría Pública y Administración. Domicilio de la publicación: Av. Pedro de Alba s/n, Cd. Universitaria, San Nicolás de los Garza, Nuevo León, México, C.P. 66451. Teléfono: +52 81 13404431. Correo electrónico: revinnova.negocios@uanl.mx Impresa por: Imprenta Universitaria. San Nicolás de los Garza, Nuevo León, México.