



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y SOCIALES

Doctorado en Ciencias Administrativas

**“ANÁLISIS DE FACTORES DETERMINANTES EN LA PERMANENCIA DE
LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS EN ENSENADA, BAJA
CALIFORNIA”**

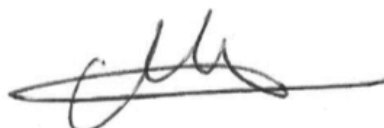
Tesis que presenta para obtener el grado de
Doctor (a) en Ciencias Administrativas
DIANA CAROLINA PÉREZ SIERRA



Dra. Blanca Rosa García Rivera
Director de Tesis



Dra. Ma. Cruz Lozano Ramírez
Co-director de tesis



Dra. Mónica F. Aranibar Gutiérrez
Sínodo



Dr. Mayer R. Cabrera Flores
Sínodo



Dr. Eduardo Durazo Watanabe
Sínodo

Ensenada, B. C., a 26 de febrero del 2020

A mis hijos, las estrellas que iluminan mi cielo.

Agradecimientos

En este apartado se hace mención a aquellas personas que contribuyeron a la realización de este trabajo de investigación.

En el aspecto académico, agradezco primeramente a mi directora de tesis la Dra. Blanca Rosa García Rivera e integrantes del sínodo: Dra. Ma. Cruz Lozano, Dra. Mónica Aranibar, Dr. Mayer Cabrera y el Dr. Eduardo Durazo quienes realizaron valiosas observaciones para la mejora del presente trabajo y por el apoyo en el proceso de aprendizaje durante mis estudios de doctorado. Agradezco al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología y a la Universidad Autónoma de Baja California y profesores por el apoyo otorgado durante mis estudios de doctorado.

Manifiesto mi agradecimiento a todos los participantes, gerentes y dueños de las empresas encuestadas por la confianza brindada para la información requerida para el estudio de este trabajo.

Agradezco a mis padres, hermanos y familia por estar siempre para mí apoyando mis sueños y anhelos durante toda mi formación, a mi querido esposo Cesar y a nuestros hijos quienes siempre han sido mi mayor motivación en la vida. A mis amigos Lupita, Joel, Vanessa y Luis por su ayuda y apoyo. Por último y no menos importante agradezco a Dios por permitir que el día de hoy este cerrando este capítulo de mi formación profesional y de mi vida.

Gracias a todos ellos.

ÍNDICE

1.1 Introducción.....	01
1.2 Planteamiento del problema de investigación.....	05
1.3 Objetivos de la investigación.....	08
1.4 Preguntas de investigación.....	09
1.5 Hipótesis de trabajo y/o.....	11
1.6 Alcances de la Investigación.....	15
1.7 Justificación.....	16
1.8 Unidades de observación.....	18
1.8.1 Empresa u organización.....	18
1.8.2 Características del sector.....	20
1.9 PYMES.....	21
1.9.1 Características de las PYMES.....	34
1.9.2 Marco normativo de las PYMES.....	37
1.9.3 PYMES en México y otros países.....	42
1.10 Teorías relacionadas a la permanencia empresarial.....	44
CAPÍTULO 2. Marco Teórico	
2.1 Variables de la investigación.....	47
2.2 Los factores determinantes de la permanencia empresarial.....	55
2.2.1 Los factores vinculados al capital humano	55
2.2.1.1 Género del empresario.....	59
2.2.1.2 Edad del empresario.....	61
2.2.1.3 Nivel educativo.....	63
2.2.1.4 Experiencia empresarial.....	64
2.2.1.5 Familia empresaria- sucesión familiar.....	65
2.2.2 Los factores vinculados a la empresa	66
2.2.2.1 Tamaño inicial de la empresa (número de empleados).....	67
2.2.2.2. Tamaño de la empresa (número de empleados y/o activo total).....	69
2.2.2.3. Edad de la empresa.....	70
2.2.2.4. Estructura financiera de la empresa.....	72

2.2.2.5. Nivel de innovación.....	74
2.2.3. Los factores vinculados al entorno	75
2.2.3.1. Dinamismo del sector.....	76
2.2.3.2. Tipo de empresa.....	78
2.2.3.3. Crecimiento del sector.....	80
2.2.3.4. Situación macroeconómica.....	82
CAPÍTULO 3. Metodología	
3.1 Descripción del área de estudio.....	86
3.2 Tipo de estudio.....	88
3.3 Determinación del tamaño de la muestra.....	89
3.4 Población.....	90
3.5 Descripción de la muestra.....	90
3.6 Instrumento de medición	91
3.7 Diseño del instrumento.....	92
3.8 Escala de medición utilizada en el instrumento.....	98
3.8.1 Baremos de intensidad.....	99
3.9 Procedimiento para la aplicación del instrumento.....	100
3.10 Proceso de validez.....	100
3.10.1 Fiabilidad del instrumento.....	101
3.11 Técnica cualitativa: entrevista.....	102
CAPÍTULO 4. Análisis de resultados	
4.1. Características generales de los participantes.....	106
4.1.1 Opiniones de los participantes de acuerdo a las variables: capital humano, características de la empresa, características del entorno.....	110
4.2 Análisis estadísticos inferenciales.....	112
4.2.1. Análisis paramétricos.....	112
4.2.1. 1. Coeficientes de correlación de rho de Spearman y de Tau de Kendall.....	112
4.2.2 Análisis no paramétricos.....	118
4.2.2.1. Tablas de contingencia multidimensionales y Chi cuadrada.....	118
4.2.3. Análisis de regresión lineal.....	122
4.3 Análisis de resultados.....	124

CAPITULO 5.Conclusión y discusión de la investigación	
5.1 Conclusión.....	128
5.2 Discusión.....	129
5.3Limitaciones y futuras líneas de investigación.....	136
Referencias.....	137

Índice de tablas.

Cuadro 1. Los alcances de la investigación.....	15
Tabla 1.1 Clasificación de las empresas.....	19
Tabla 1.2 Programas brindados por el Fondo PYME.....	32
Tabla 1.3 Características jurídicas- patrimoniales.....	38
Tabla 1.4 Diferentes países latinoamericanos en relación con las PYMES.....	43
Tabla 1.5 Principales teorías administrativas y autores relevantes, según la Escuela de Negocios de Harvard.....	44
Tabla 1.6 Principales teorías del pensamiento administrativo.....	45
Tabla 2.1 Factores estudiados por distintos autores a través del tiempo.....	49
Tabla 2.2 Factores y sub-factores internos.....	50
Tabla 2.3 Factores y sub factores externos.....	50
Tabla 2.4 Factores de la situación macroeconómica- macro entorno.....	85
Tabla 3.1 Ficha técnica del estudio.....	91
Tabla 3.2 Proceso de la encuesta.....	91
Tabla 3.3 Operacionalización para variable “Factores de capital humano”.....	92
Tabla 3.4 Operacionalización de las variable “Factores de las características de la empresa”.....	94
Tabla 3.5 Operacionalización de las variable “Factores de las características del entorno”.....	95
Tabla 3.6 Definiciones de las dimensiones e indicadores.....	96
Tabla 3.7 Categorías a utilizar en el instrumento en base a escala Likert.....	98
Tabla 3.8 Baremo de intensidad para variable “Factores de capital humano”.....	99
Tabla 3.9 Baremo de intensidad para variable “Factores de las características de la empresa”.....	99
Tabla 3.10 Baremo de intensidad para variable “Factores de las características del entorno”.....	99
Tabla 3.11 Estadísticos de fiabilidad.....	101
Tabla 3.12 Estadísticos de fiabilidad para cada variable.....	102
Tabla 4.1 Estadísticos de frecuencias para ítem “Edad”.....	106

Tabla 4.2 Estadísticos de frecuencias para ítem “Género”.....	107
Tabla 4.3 Estadísticos de frecuencias para ítem “Puesto”.....	107
Tabla 4.4 Distribuciones de frecuencias para ítems “Nivel educativo”.....	108
Tabla 4.5 Distribuciones de frecuencias para ítem “Experiencia empresarial”.....	108
Tabla 4.6 Distribuciones de frecuencias para ítem “Empresa familiar”.....	109
Tabla 4.7 Estadísticos de frecuencias para las variables de estudio.....	111
Tabla 4.8 Interpretación de la significancia de los coeficientes.....	112
Tabla 4.9 Coeficiente de correlación de Tau b de Kendall para las variables.....	113
Tabla 4.10 Coeficiente de correlación de Rho de Spearman para las variables.....	115
Tabla 4.11 Coeficiente de correlación de Kendall y Rho de Spearman para las variables de estudio.....	116
Tabla 4.12 Coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall y Rho de Spearman para las variables de estudio.....	117
Tabla 4.13 Cross tabulaciones y Chi2 para indicadores sociodemográficos y permanencia.....	119
Tabla 4.14 Tablas de contingencia y coeficiente de Chi2 para indicadores de las variables y permanencia de las empresas.....	121
Tabla 4.15 Regresión lineal múltiple de las dimensiones de las variables independientes y la variable dependiente “permanencia”.....	122
Tabla 4.16 Tabla de coeficientes del modelo de regresión lineal para las dimensiones y la permanencia.....	123
Tabla 5.1 Resumen de los hallazgos de las hipótesis.....	131
Tabla 5.2 Resumen de los hallazgos de la hipótesis H2.....	132
Tabla 5.3 Resumen de los hallazgos de la hipótesis H3.....	132

Índice de figuras.

Figura 1.1 Estratificación de la Micro, Pequeña y Mediana empresa.....	22
Figura 1.2 Las MIPYMES en México.....	29
Figura 1.3 Políticas de apoyo a las PYMES.....	31
Figura 1.4 Ventajas de las PYMES.....	35
Figura 2.1 Modelo de los factores determinantes de la permanencia empresarial.....	53
Figura 2.2 Modelo de los factores y dimensiones determinantes de la supervivencia empresarial.....	54
Figura 3.1 Ubicación del área de estudio.....	87
Figura 3.2 Área del estudio.....	87
Figura 3.3 Diagrama sagital de la permanencia PYMES.....	98
Figura 3.4 Diagrama de categorías y códigos de entrevista cualitativa.....	103
Figura 4.1 Distribuciones de frecuencias para “Número inicial de empleados de la empresa”.....	109
Figura 4.2 Distribuciones de frecuencias para “Número actual de empleados de la empresa”.....	110
Figura 4.3 Gráfico P-P normal de regresión residuo estandarizado.....	123
Figura 5.1 Modelo de la investigación.....	134

Introducción

En la actualidad, el sector empresarial de Ensenada se enfrenta a nuevos retos que si bien en la última década han permitido la apertura de nuevos negocios, por otra han dificultado la permanencia de otros. Por lo que esta investigación pretende establecer cuáles son los factores determinantes de las pequeñas y medianas empresas (PYMES en adelante) de la región que han ayudado en su permanencia y crecimiento. Para lo que será necesaria la aplicación de un instrumento que ayude a evaluar las condiciones de trabajo y desarrollo de cada empresa que integre la muestra.

La permanencia en el tiempo de las PYMES, de manera exitosa, ha sido una constante preocupación para el gobierno y el sector productivo, como menciona Rivera (2012), y señala que aunque han surgido estudios a este respecto, todavía no se identifican los factores por qué unas empresas perduran exitosamente, mientras que otras no. Esa problemática es en la que se centra este estudio.

Dada la importancia que tiene el desarrollo efectivo de PYMES, este estudio pretende impulsar el sector económico del país, a través de la creación de herramientas que ayuden en la planeación, crecimiento y permanencia a las empresas establecidas en Ensenada, Baja California.

La permanencia o perdurabilidad de las PYMES puede ser explicada a través del análisis desde dos dimensiones como son: por su dirección (estrategia, gobierno de empresa) y por su gerencia (cultura organizacional y gestión del conocimiento) (Restrepo, Vélez, Méndez, et al 2009). Por lo que es importante señalar que las condiciones de las empresas varían según su rubro y tamaño, además de los recursos que emplea para su desarrollo organizacional, sus clientes y sus empleados. Lo que se hace respetando la filosofía empresarial de cada sujeto de estudio, así como sus manuales operativos.

La base de esta investigación se centra en la posibilidad de mejorar la gestión empresarial de organizaciones privadas que se ubican en el municipio de Ensenada, Baja California, las cuales buscan conquistar los mercados regionales y que se enfrentan a distintas situaciones.

Las mismas que muchas veces terminan por cerrar sus puertas y con esto fuentes de empleo de la población.

Por lo que para el autor este análisis se convierte en una necesidad para apoyar al desarrollo efectivo y productivo de las PYMES de Ensenada, a través de la creación de una herramienta que ayude a determinar los factores que resultan determinantes en la permanencia de las empresas. Y que del mismo modo puede revelar los principales errores organizacionales en que se incurren por falta de experiencia o de información oportuna.

Uno de los principales objetivos de esta investigación es diagnosticar que factores son determinantes en la permanencia de las PYMES en Ensenada. Esto a partir de un análisis de las características que presentan las empresas que forman parte del registro actual de PYMES con más de 10 años de antigüedad; para identificar qué factores han figurado como determinantes en la permanencia de estas.

Antecedentes

Hasta el año 2013, la caracterización de las micro, pequeñas y medianas empresas solo era posible a través de la información provista por los Censos Económicos que tiene a su cargo el Instituto Nacional de Estadística y Geografía; sin embargo, los Censos Económicos únicamente proveen información cada cinco años, por lo que la generación de estadísticas para este grupo de empresas en periodos intercensales se logra a partir de encuestas. Derivado de lo anterior, el INEGI, el Instituto Nacional del Emprendedor y el Banco Nacional de Comercio Exterior, desarrollaron conjuntamente la Encuesta Nacional sobre Productividad y Competitividad de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas por sus siglas ENAPROCE. (INEGI a, 2016)

Los principales objetivos de la ENAPROCE son generar información nacional de las micro, pequeñas y medianas empresas sobre las habilidades gerenciales y de emprendimiento, así como de los apoyos gubernamentales que reciben para contribuir al fomento de la cultura empresarial en nuestro país. ENAPROCE (2016)

Las pequeñas y medianas empresas, tienen una gran importancia en la economía, en el empleo a nivel nacional y regional, tanto en los países industrializados como en los de menor grado de desarrollo. La importancia de las PYMES en el contexto económico mundial es un hecho ampliamente contrastado, las PYMES juegan un papel central en la tarea de incrementar el crecimiento potencial de América Latina y crear empleos de mayor calidad. Las pequeñas y medianas empresas representan 99% del total de firmas en la región y emplean a 67% de todos los trabajadores (OCDE, 2012). Las PYMES son empresas que tienen un fuerte impacto en la economía, sobre todo en el empleo a nivel nacional y regional, ya sea en los países industrializados como en los de menor grado de desarrollo. Las PYMES representan a nivel mundial el segmento de la economía debido a que estas empresas aportan el mayor número de unidades económicas y personal ocupado; de ahí la importancia que reviste este tipo de empresas y la necesidad de fortalecer su desempeño, el 90% a nivel internacional está conformado por las micro, pequeñas y medianas empresas (INEGI b, 2016)

De las más de 4 millones de empresas existentes en México durante 2014, el total de empresas consideradas por la ENAPROCE, el 12.6% imparte capacitación a su personal. Por tamaño resalta la participación de las empresas medianas y pequeñas, mismas que registran el 73.7% y 55.8% del total de unidades de esos segmentos en forma respectiva. En las microempresas el 11.5% capacitan a su personal. El 43.6% de las empresas medianas además de aplicar las medidas de solución ante problemas que se presentan en el proceso de producción, instrumentan procesos de mejora continua para evitar que se presenten eventualidades en el futuro; esta acción representa el 30.8% y 9.8% en las empresas pequeñas y microempresas, respectivamente. En 2013, el 1.3% de las empresas medianas solicitaron apoyos de los programas de promoción y apoyo del Gobierno Federal; dicho porcentaje pasó al 2.9% en el año 2014. En el periodo 2013-2014, únicamente el 2.2% de las empresas pequeñas y el 5.6% de las medianas, externó su participación en cadenas productivas de valor. Del restante que declara no participar en dicho esquema de producción, destaca como razón principal la falta de información para el 73.5% de las empresas pequeñas y el 72.4% de las empresas medianas. (INEGI c, 2016)

En el municipio de Ensenada, Baja California (B.C.) las empresas PYMES sobresalen en los sectores industria, comercio y servicios, de acuerdo a las empresas registradas al Sistema de Información Empresarial Mexicano (SIEM, 2017) Ensenada, B.C. cuenta en su totalidad con 609 empresas, distribuidas por sector de la siguiente manera: el sector industria lo conforma 261 empresas de las cuales 44 son medianas empresas, 69 empresas son pequeñas y 148 microempresas, el sector comercio está conformado por 67 empresas las cuales 12 son pequeñas empresas y 55 microempresas, para el sector servicios 262 empresas las cuales son conformadas por 24 pequeñas y 238 microempresas.

Por sector, en el sector primario se ubica el 16.27% de la población económicamente activa, el 26.96% en el secundario y finalmente 53.16% en el terciario. (Gobierno del Estado de Baja California, 2017)

Los principales sectores, productivos y servicios que destacan en Ensenada son los siguientes: a) Agricultura y ganadería, gran parte del territorio desarrolla actividades agrícolas y ganaderas en valles costeros e ínter montañosos, así como a agostaderos naturales con características agroclimáticas que permiten, en su conjunto, explotar una amplia gama de cultivos. En uso pecuario mismas que representan el 77.1% de la superficie total del municipio con 7,800 usuarios. Se destacan la actividad vinícola y vitivinícola ya que en esta región se producen más del 90 % de los vinos del país, los cuales también tienen aceptación en el mercado extranjero; b) Sector comercio: la actividad comercial se encuentra orientada fundamentalmente al mercado interno, destacándose los giros al menudeo de “Comercio de productos no alimenticios en establecimientos no especializados” y el “Comercio de productos alimenticios y tabaco”, los cuales concentran el 46% y 44% de los establecimientos, el 43% y 30% del personal y el 30% y 18% de las ventas comerciales respectivamente; c) Pesca: la actividad pesquera en el Municipio de Ensenada, es sin lugar a dudas una de las más importantes, ya que es generadora de empleo y productora de alimentos para consumo humano, tanto para el mercado regional, nacional y de exportación; d) Acuicultura: actividad que aprovecha lagunas costeras para el cultivo de especies como el ostión, mejillón, almeja y el camarón, además de los llamados ‘ranchos marinos’ que son lugares cercanos a las costas donde se atraen especies como el atún y son encerrados en cercos para su engorda; e) Turismo: el municipio de Ensenada cuenta con

una amplia variedad de instalaciones turísticas. (Gobierno del Estado de Baja California, 2017)

El promedio nacional del Indicador Trimestral de Actividad Económica Estatal (ITAE) para el tercer trimestre de 2016, indicador que aproxima el crecimiento económico por entidad federativa fue de 2% en Baja California, el crecimiento económico durante el tercer trimestre fue de 4 %, el segundo mayor crecimiento de la frontera norte y 8vo del país. El sector primario que considera agricultura, ganadería y pesca creció 1.3%, el cuarto mejor desempeño de la frontera norte y 24 del país; El sector secundario, la manufactura, la construcción y la minería creció 3.9%, el segundo mejor desempeño de la frontera norte y 12vo del país, y; El Sector terciario, que incluye comercio y servicios, creció 4.1% el mayor crecimiento del frontera norte y 9no del país. (SEDECO B.C., 2016)

1.2 Planteamiento del problema de investigación

En México actualmente se tiene un gran problema con las pequeñas y medianas empresas debido a que estas representan más del 90% de la economía del país y en su mayoría son estas empresas las que destacan en la economía de la región. Datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía de México INEGI por sus siglas nos indican que 8 de cada 10 nuevas empresas son cerradas en los escasos dos años de haber iniciado sus operaciones, para empresas con 10 años vigentes a nivel nacional su esperanza de vida ronda en los 12.5 años, concretamente en el estado de Baja California la esperanza de vida para estas empresas es de 12.5 años (INEGI c, 2016). En cuanto a la esperanza de vida de los negocios al nacer, el promedio general de los tres sectores se estima en 7.7 años de vida al nacer, los promedios para cada uno de los sectores son los siguientes: a) el sector manufacturero tiene el más alto este indicador con el promedio de 9 años y medio por vivir, b) los servicios privados no financieros cuentan con 8 años y, c) el sector comercial es el de mayor volatilidad con un promedio de 6.6 años de vida. Baja California se encuentra en mayor medida dentro de las entidades federativas referente a muertes por entidad su porcentajes de muertes oscila entre el 40.0 y el 53.0 por ciento. (INEGI c, 2016) Estos datos a su vez indican que la probabilidad de muerte es mayor conforme los negocios son más pequeños, seis de cada diez empresas sobreviven durante el primer año de vida y

su esperanza de vida al nacer es de casi 7 años, en base a esta información se enfoca la problemática de esta. ¿Qué factores influyen en la permanencia de las pymes?

Los resultados proporcionados por INEGI d, (2013) de los establecimientos que mueren según tamaño son los siguientes: para las pequeñas empresas que cuentan con personal ocupado de 11 a 30 personas se obtuvo un porcentaje del 9.0% y, para las medianas empresas que cuentan con personal ocupado de 31 a 100 personas se obtuvo un porcentaje de 3.2%, que en su conjunto forman el 12.2% de los establecimientos, lo que nos indica que un poco más de una décima parte de las pequeñas y medianas empresas muere.

A nivel nacional, la proporción de nacimientos fue de 28.3% y la proporción de muertes de 22.0%, lo que significa que de cada 100 establecimientos existentes, alrededor de 22 establecimientos dejaron de operar y aproximadamente 28 iniciaron actividades entre el mes de Abril de 2009 y Mayo de 2012; por lo tanto, en promedio, por cada 100 existen 6 establecimientos más y suponiendo que las condiciones son las mismas durante el periodo y el anualizar la proporción de crecimiento se observa que el crecimiento promedio anual es de 1.7 por ciento. De 1, 135,089 establecimientos que nacieron, la proporción de nacimiento de establecimientos en el periodo 2009-2012, el sector comercio presentó un 28.4%, en cuanto a la proporción de muertes de establecimientos (884, 240), el sector comercio fue el que registro la más alto con 22.9%. Por lo que para ese periodo el sector comercio tuvo un crecimiento de 5.5% (INEGI d, 2013).

Las PYMES han tenido que enfrentarse a un sinnúmero de desafíos por los cuales es difícil sobrevivir ante un entorno económico favorable. Para el Estado de Baja California en el transcurso de los últimos 6 años se identifica una disminución en la totalidad de empresas establecidas y registradas en el SIEM, de las 11,737 empresas que se tenían en el año 2010 para el año 2016 se destaca una disminución a 8,051 empresas registradas que representa el 31.84%. (SIEM, 2017)

En Baja California a finales de 2016 se reportó un decrecimiento de -.5% en el indicador general de la actividad industrial. Con este decrecimiento anualizada se rompe una racha de

25 meses consecutivos a la alza, esto fue un hecho aislado. Por subsector: la manufactura reportó un crecimiento de 6.8%, mientras que le minería tuvo un decrecimiento de 18.9%, la construcción tuvo un decrecimiento de 10.8%. A nivel nacional el indicador general mostró un decrecimiento de 1.4% en comparación al 2015.

Datos publicados por la SEDECO, B.C. (2016) muestran que en Baja California en 2016 se reportó un decrecimiento de -.5% en el indicador general de la actividad industrial. Con este decrecimiento anualizada se rompe una racha de 25 meses consecutivos a la alza, el decrecimiento de septiembre fue un hecho aislado y en el dato de octubre es altamente probable que se observe un repunte. Por subsector: la manufactura reportó un crecimiento de 6.8%, mientras que le minería tuvo un decrecimiento de 18.9%, la construcción tuvo un decrecimiento de 10.8% y la generación de electricidad de 4.7%. A nivel nacional el indicador general mostró un decrecimiento de 1.4% en comparación con septiembre de 2015.

En el estado de Baja California los ingresos del comercio al por menor creció 25.6%, el mayor incremento de la frontera norte y se ligan 26 meses consecutivos con aumento. El personal ocupado creció 8.1% durante el mismo periodo, mientras que remuneraciones reales promedio lo hicieron en 5.1%. Si bien los datos fueron de encuestas aplicadas en su mayoría a grandes establecimientos, el crecimiento demuestra una mayor dinámica en el mercado interno de Baja California es impulsado por 2 factores; la depreciación del peso, que ha contenido la fuga de consumidores y atraído estadounidenses a comprar en Baja California y, la generación de empleo que amplió la masa salarial. Sin embargo, es poco probable que el sector comercio crezca a este ritmo para el 2017. (SEDECO, B.C., 2016)

La existencia de debilidades que padecen las PYMES hace que estas pierdan su competitividad y condicionan su capacidad de supervivencia. Algunas de las desventajas y problemáticas que caracterizan a las PYMES sobre todo en empresas mexicanas son: la falta de capacitación e interés por el capital humano razón por la cual es difícil para los empresarios establecer planes de crecimiento, de capacitación e integración y es entonces cuando la supervivencia se convierte en la principal preocupación, la inadecuada

articulación de nuestro sistema económico usualmente solo se favorece a las grandes y muy grandes empresas, la carencia de recursos tecnológicos, la escasa aplicación de sistemas adecuados de planeación empresarial, la carencia de cultura empresarial de los empresarios y líderes mexicanos, no hay reinversión de las utilidades para mejorar el equipo, y por ultimo a esta serie de problemáticas es difícil contratar personal especializado y capacitado por no poder pagar salarios competitivos.

En base a lo mencionado, al señalar el grado de vulnerabilidad al cual se enfrentan las PYMES dentro al mercado local e internacional, se consideraron estas como objeto de estudio, con el fin de contribuir a su permanencia en el tiempo. Para ello, se establecieron los siguientes objetivos de investigación y preguntas de investigación:

1.3 Objetivos de la investigación

Objetivo general

Determinar la relación existente entre los factores del capital humano de la empresa, de las características de la empresa y la influencia del entorno sobre la permanencia de las PYMES en Ensenada, B.C.

Objetivos específicos

Analizar la relación entre los factores del capital humano de la empresa y la permanencia de las PYMES en Ensenada, B.C.

Objetivo 1a. Analizar la relación entre las características sociodemográficas edad, género, experiencia previa del empresario y la permanencia de la organización.

Objetivo 1b. Relacionar el nivel educativo del empresario y la permanencia empresarial.

Objetivo 1c. Relacionar el nivel educativo del personal y la permanencia empresarial.

Objetivo 1d. Determinar la relación de sucesión de una familia de empresarios y su probabilidad de permanencia empresarial.

Analizar la importancia entre los factores de las características de la empresa y la permanencia de las PYMES en Ensenada, B.C.

Objetivo 2a. Determinar la relación entre el tamaño inicial de la empresa y la probabilidad de permanencia empresarial.

Objetivo 2b. Relacionar la estructura financiera de la organización y la probabilidad de permanencia empresarial.

Objetivo 2c. Relacionar la antigüedad de la empresa y su probabilidad de permanencia empresarial.

Objetivo 2d. Analizar la relación entre el nivel de innovación de la organización y la probabilidad de permanencia empresarial.

Analizar el impacto entre los factores de las características del entorno y la permanencia de las PYMES en Ensenada, B.C.

Objetivo 3a. Analizar la relación del dinamismo del sector y la permanencia empresarial.

Objetivo 3b. Determinar la relación del crecimiento del sector y la probabilidad de permanencia empresarial.

Objetivo 3c. Analizar la relación entre el tipo de empresa y la probabilidad de permanencia empresarial.

Objetivo 3d. Relacionar la situación macroeconómica y la probabilidad de permanencia empresarial.

1.4 Preguntas de investigación

Pregunta general

¿Cuál es la relación existente entre los factores del capital humano de la empresa, de las características de la empresa y la influencia del entorno sobre la permanencia de las PYMES en Ensenada, B.C.?

Preguntas específicas

¿Cuál es la relación entre los factores del capital humano y la permanencia de las PYMES en Ensenada, B.C.?

¿Cuál es la relación entre las características sociodemográficas (edad, género y experiencia previa) del empresario y la permanencia de la organización?

¿Cuál es la relación entre el nivel educativo del empresario y la permanencia empresarial?

¿Cuál es la relación entre el nivel educativo del personal y la permanencia empresarial?

¿Cuál es el impacto de la relación de sucesión de una familia de empresarios y su probabilidad de permanencia empresarial?

¿Cuál es la importancia entre los factores vinculados a las características de la empresa y la permanencia de las PYMES en Ensenada, B.C.?

¿Cuál es la importancia entre el tamaño inicial de la empresa y la probabilidad de permanencia empresarial?

¿Cuál es la relación entre la estructura financiera de la organización y la probabilidad de permanencia empresarial?

¿Cuál es la relación entre la antigüedad de la empresa y la probabilidad de permanencia empresarial?

¿Cuál es el impacto entre el nivel de innovación de la organización y la probabilidad de permanencia empresarial?

¿Cuál es el impacto entre los factores de las características del entorno empresarial y la industria con la permanencia de las PYMES en Ensenada, B.C.?

¿Cuál es la relación entre el dinamismo del sector y la permanencia empresarial?

¿Cuál es la relación entre el crecimiento del sector y la probabilidad de permanencia empresarial?

¿Cuál es la relación entre el tipo de empresa y la probabilidad de permanencia empresarial?

¿Cuál es la relación entre la situación macroeconómica y la probabilidad de permanencia empresarial?

1.5 Hipótesis de investigación

H1.- Existe una relación directa y significativa entre los factores del capital humano de la organización y su permanencia.

Los autores Fernández, Ruiz-Carrillo y Fernández (2006) realizaron una correlación entre las variables como la formación de los empleados y las capacidades humanas con una relación positiva y significativa entre ellas del 95%. A su vez, analizaron la relación entre formación de los directivos y las capacidades directivas, donde no se encontró una correlación significativa, suponiendo que los directivos de la empresa carecen de una preparación específica en cuanto a capacidades de dirección.

La estimación del modelo muestra una relación directa entre la posibilidad de superar los primeros 3 años de vida de la microempresa y los coeficientes asociados al aprendizaje ajustado, las ventas promedio, el género del microempresario y el estado civil. Textil et al. (2016)

H1a. Las características sociodemográficas: edad, género y experiencia previa del empresario tienen una influencia directa en la permanencia de la organización.

Esta hipótesis está apoyada por los estudios de los siguientes autores:

Para el autor Bates (2002), los rasgos demográficos del propietario o empresario como el género, raza así como la experiencia previa en la industria en la que eligieron establecer su empresa son factores ligados fuertemente al éxito o cierre de la organización.

Ciaverella et al. (2004) señalan que los factores como la experiencia de inicio, o la edad y el género del empresario son más predictivos de la supervivencia de la empresa que la industria.

Abdesselam et al. (2004) Identifica disparidades según las características socioeconómicas del empresario: sexo, edad, situación profesional, nivel académico, ocupación y nacionalidad.

H1b. Existe una relación directa y significativa entre el nivel educativo del empresario y su probabilidad de permanencia empresarial.

Fernández et al. (2006) en su estudio corroboran su hipótesis con una correlación significativa del 99%, es decir, a mayor formación del equipo directivo, mayor cualificación exigida a sus colaboradores.

H1c. Existe una relación directa y significativa entre el nivel educativo del personal y su probabilidad de permanencia empresarial.

Para los autores Abdesselam et al. (2004) El nivel de la educación juega un papel importante en la permanencia de la empresa con un período de vida más largo para personas con nivel académico intermedio.

Mulder y Cubeiro (1997) consideran que una persona que logra un mayor nivel académico tiene menor probabilidad de crear su propia empresa. Sin embargo, los autores Cáceres et al. (1995) afirman que a medida que aumenta la educación se fortalece el deseo de trabajar por cuenta propia, ahora bien, se considera una condición necesaria pero no suficiente para ser emprendedor.

H1d. Existe una relación directa y significativa de sucesión de una familia de empresarios y su probabilidad de permanencia empresarial.

Los autores Raduan et al. (2006) realizaron una investigación de 100 casos de pymes en Malasia, en donde identifican factores relacionados con el éxito de la organización tales como la educación del empresario, la experiencia laboral y si presentaban una sucesión de empresa familiar, este último factor apoya esta hipótesis.

Para Rodríguez (2002) una sucesión mal planeada provocará graves problemas. Es importante discutir la transferencia de poder con los afectados, los hijos y parientes.

H2.-Existe una relación directa entre los factores de las características de la empresa y la permanencia de la organización.

La hipótesis del estudio de Luna (2012), el capital humano con sus conocimientos crea mayor innovación para tener una ventaja competitiva. Fue medida con el alfa de cronbach, con un valor de 0.51, aunque el porcentaje es bajo, esta hipótesis es aceptada.

H2a. Existe una relación directa y significativa entre el tamaño inicial de la empresa y la probabilidad de permanencia empresarial.

Estudios realizados por los autores Audretsch (1991) y López y Puente (2006) coinciden en afirmar que la actividad de gestación de las empresas y su probabilidad de supervivencia empresarial están en función del tamaño inicial de la organización.

H2b. Existe una relación directa y significativa entre la antigüedad de la empresa y su probabilidad de permanencia empresarial.

Esta hipótesis y la anteriormente mencionada son apoyadas por la aportación de Box (2008), el autor relaciona la supervivencia de la empresa con la edad y el tamaño de la empresa, las firmas fundadas en tiempos de crisis económica muestran tasas de supervivencia más bajas.

H2c. Existe una relación directa y significativa entre la estructura financiera de la organización y la probabilidad de permanencia empresarial.

Esta hipótesis está apoyada por el estudio de López y Puente (2006), los autores señalan que cuando las empresas se enfrentan a una situación financiera inadecuada, esta circunstancia puede afectar su probabilidad de permanencia.

H2d. Existe una relación directa y significativa entre el nivel de innovación de la organización y su probabilidad de permanencia empresarial.

Audretsch (1991) Afirma que la innovación, las economías de escala o la concentración en el largo plazo y la alta tecnología son las que determinan la supervivencia empresarial.

Audretsch y Mahmood (1994) señalan que las empresas que sobreviven más y mejor son aquellas que operan en industrias de crecimiento rápido. Esto contradice que a mayores niveles de tecnología existan mayores probabilidades de permanencia.

H3.- Existe una relación directa entre los factores de las características del entorno empresarial con la permanencia de la organización.

H3a. Existe una relación entre el dinamismo del sector y la permanencia empresarial.

Porter (1980) concluye que el aspecto más importante del entorno es la industria o sector en la cual la organización compite.

Para Weiss (1976), las industrias muy concentradas pueden permitirle a las nuevas empresas entrantes en el mercado una escala sub-óptima y, por lo tanto, dar algún espacio para la supervivencia de la empresa después de su entrada.

H3b. Existe una relación directa y significativa con el crecimiento del sector y la probabilidad de permanencia empresarial.

Mata y Portugal (1994) realizan un estudio y concluyen que el fracaso de las pymes varía negativamente con el número de plantas gestionadas por la empresa y el índice de crecimiento del sector, y positivamente con el grado de entrada en la industria de nuevas empresas.

H3c. Existe una relación directa y significativa entre el tipo de empresa y la probabilidad de permanencia empresarial.

Segarra y Teruel (2007) afirman que las barreras a la entrada y la supervivencia en las industrias son heterogéneas. Es decir, la heterogeneidad de los sectores afectará a las oportunidades de supervivencia y a las motivaciones empresariales para permanecer en cada mercado.

H3d. Existe una relación directa y significativa entre la situación macroeconómica y la probabilidad de permanencia empresarial.

Aoyama (2009) señala que las conductas del empresario están influenciadas por las normas regionales y por la cultura.

1.6 Alcances de la investigación

Debido a la naturaleza del proyecto, dicha investigación abarca el análisis de los factores relacionados a la permanencia que han tenido las PYMES en Ensenada, específicamente en el sector comercio, basado en el universo de empresas registradas en el INEGI y en el SIEM y de allí se partirá para identificar las empresas objeto de estudio y emprender el análisis de las variables de la encuesta. El Cuadro1 muestra los alcances específicos de la investigación.

Cuadro 1. Los alcances de la investigación:

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">a) Área geográfica correspondiente a la ciudad de Ensenada, B.C.b) Empresas PYMESc) Sector Serviciosd) Años 2017-2019e) Las encuestas van dirigidas al personal que está a cargo de toma de decisiones cuando existe un conflicto comercial, sin embargo por el tamaño de las empresas éstas pudiesen ser contestadas por el dueño o Director General, trabajadores y clientes. |
|---|

Fuente: Elaboración propia.

1.7 Justificación

Las PYMES son empresas que buscan crecer y ser más competitivas para poder permanecer en el mercado, por esta razón es de gran relevancia analizar y constatar cuáles son los factores que hacen perdurable a una empresa y/o negocio a través del tiempo.

Uno de los problemas que usualmente presentan las pequeñas y medianas empresas es en relación a su personal, por su tamaño reducido implica que su personal tenga un contacto más directo y continuo con sus clientes, lo que facilita un mayor entendimiento de sus necesidades y la posibilidad de brindarles un mejor servicio. Sin embargo, esta cercanía puede llegar a ser contraproducente debido a las funciones que realizan sus empleados, ya que en ocasiones no hay una adecuada separación de actividades, y un mismo empleado puede realizar diversas funciones que le permiten tener un conocimiento integral tanto de la empresa como de las necesidades de los clientes.

México avanzó seis lugares con respecto a la edición pasada del Índice Global de Competitividad (IGC) del Foro Económico Mundial (WEF por sus siglas en inglés) al pasar del puesto 57 al 51. Cabe señalar que el índice IGC analiza a los 140 países que engloban el 98.3% del PIB mundial y las políticas que han implementado estos gobiernos para impulsar el desarrollo competitivo de sus economías. Esto se debe principalmente a mejoras en la eficiencia de los mercados financieros, la sofisticación de los negocios y el impulso de la innovación. Los resultados muestran que las recientes reformas estructurales han dado frutos, sin embargo los desafíos persisten (IMCO, 2016). Por otra parte, para los autores Arriaga, L., López, C. y Olivares, E. (2013) las PYMES aun no ocupan un lugar tan importante ni tienen el crecimiento esperado como para contribuir en gran parte en la economía del país, si bien es cierto que genera la mayor parte de empleo a nivel nacional e incluso regional también, su desarrollo como empresa es muy pobre, los principales motivos es la falta de estrategias de calidad tanto en sus procesos de producción, administrativos y de comercialización, así como las estrategias competitivas. La carencia de tecnología de la información y algunas veces la falta de financiamiento, debido a que su sistema de ahorro no les permitiría funcionar por mucho tiempo. A su vez identifican otros factores como la falta de una cultura empresarial por parte de los empresarios de las PYMES, lo que les impide ser más competitivas a nivel nacional e internacional, la

problemática radica en una deficiencia de como dirigir el negocio y perseguir los resultados.

El mercado laboral sigue siendo poco flexible, las instituciones públicas y privadas se encuentran debilitadas y deterioradas, lo cual refleja la percepción de los altos niveles de corrupción y el obstáculo que esto representa para la realización de negocios. (IMCO, 2016)

A nivel nacional en el mes de Noviembre de 2016 hubo 5 establecimientos menos en comparación con el mismo mes de 2015, 129,70 empleados más que en 2015 y las remuneraciones reales crecieron 3.2%. Para el caso de Baja California se identificaron 7 establecimientos más que en noviembre, el tercer mayor incremento del país. La población ocupada se incrementó en 23,344 de noviembre 2015 a noviembre 2016, el mayor incremento en el total de empleados en el sector IMMEX del país. Sin embargo, se perdieron 1,680 empleos en comparación con octubre, algo que ha sucedido en 5 de últimos 6 años, suponiéndose como un ajuste en el nivel de producción. Las remuneraciones reales crecieron a nivel estatal 6.5%, no obstante aún se continua por debajo del promedio nacional, para el municipio de Ensenada se tiene un saldo de-2. En lo que respecta de la población, Ensenada aporta 3.2% del empleo generado. Las amenazas comerciales que enfrentan hoy en día el sector exportador probablemente sea el más afectado (SEDECO B.C., 2016) conforme a esto es necesario instrumentar acciones para mejorar el entorno económico, a su vez crear condiciones que apoyen directamente a las empresas, a su establecimiento, crecimiento y consolidación. Es importante señalar que las PYMES son las que mejor se conducen hacia una mayor estabilidad en comparación a la microempresa, datos como los publicados por la Secretaría de Economía citados en PROMÉXICO (2013) establece que las PYMES generan el 52% del Producto Interno Bruto (PIB) generando el 72% de empleo en el país.

1.8 Unidades de observación

1.8.1 Empresa u organización

Unidad económica: es una entidad productora de bienes o servicios. Y una actividad económica es un conjunto de acciones realizadas por una unidad económica con el propósito de producir o proporcionar bienes y servicios (SCIAN, 2013).

Establecimiento : el DINUE (2017) define como establecimiento a la unidad económica que cuenta con una sola ubicación física, asentada en un lugar de manera permanente y delimitada por construcciones e instalaciones fijas, combina acciones y recursos bajo el control de una sola entidad propietaria o controladora para realizar alguna actividad económica sea con fines de lucro o no. Incluye a las viviendas en las que se realizan actividades económicas.

Empresa: organización, propiedad, de una sola entidad jurídica, que realiza una o más actividades económicas, con autonomía en la toma de decisiones de mercadeo, financiamiento e inversión, al contar con la autoridad y responsabilidad de distribuir recursos de acuerdo a un plan o estrategia de producción de bienes y servicios, pudiendo estar ubicada u operar en varios domicilios (DINUE, 2017).

La definición de empresa para los fines de esta investigación es la siguiente: son organizaciones sociales que utilizan determinados recursos para alcanzar determinados objetivos. Las empresas son organizaciones sociales que explotan un negocio y que tienen un objetivo. Éste puede ser el lucro o simplemente la atención de algunas necesidades de la sociedad sin la preocupación de lucrar. La tabla 2.1, muestra la clasificación de las empresas de acuerdo al autor Bautista (2011).

Tabla 1.1 Clasificación de las empresas.

Autor	Clasificación	
Bautista (2011)	Clasificación en cuanto a la propiedad:	1) Públicas: son propiedad del Estado. Constituyen el llamado sector público, y su objetivo es la presentación de servicios públicos y de bienestar social. Por esta razón son generalmente empresas no lucrativas, ya que están volcadas hacia el beneficio de la sociedad en general. 2) Privadas: son propiedad de particulares, o sea de la iniciativa privada. Constituyen los tres sectores de la economía de cualquier país. Su principal objetivo son las ganancias. 3) Mixtas: están constituidas como sociedades con participación pública y privada simultáneamente. Casi siempre, la Federación, el Estado, la Delegación o los municipios son los socios mayoritarios que poseen la mayoría de las acciones y por lo tanto, el control accionario y administrativo del negocio. Son empresas que presentan servicios de utilidad pública o de seguridad nacional.
	Clasificación en cuanto al tamaño:	1) Las empresas grandes: son aquellas que tienen gran tamaño y un enorme volumen de recursos (tamaño de las instalaciones, volumen de capital involucrado, gran número de empleados). Las empresas grandes, en general, tienen más de 500 empleados. 2) Empresas medianas: son las de tamaño intermedio y de razonable volumen de recursos. Presentan un número de entre 50 y 500 empleados. Las empresas medianas son conocidas en su región, pero prácticamente desconocidas a nivel nacional. 3) Empresas pequeñas: son las de pequeño tamaño, poco volumen de recursos y con un número de empleados inferior a 50. En la pequeña empresa ocurre un fenómeno interesante: el administrador, generalmente el propietario, reúne el mando de las diferentes áreas funcionales de la empresa (como el área comercial, producción, financiera, de personal), ya que no existe un segundo nivel directivo para esas responsabilidades. Las empresas pequeñas cuando son muy pequeñas pueden ser llamadas mini empresas: es el caso de empresas con menos de 10 empleados, y cuando son más pequeñas aún se les llama microempresas. También existen las llamadas empresas individuales: una sola persona ofrece sus servicios no como profesional, sino como persona jurídica.
	Clasificación en cuanto al tipo de producción:	1) Empresas primarias o extractivas: son las que desarrollan actividades de extracción, como las empresas agrícolas, de pastoreo, de pesca, de minería, de exploración y extracción de petróleo, salinas, etc. 2) Empresas secundarias o de transformación: son las que procesan las materias primas y las transforman en productos acabados. Son las que producen bienes (o mercaderías), esto es, productos tangibles o manufacturados. 3) Empresas terciarias o prestadoras de servicios: son las que realizan y prestan servicios especializados. Aquí se incluyen los bancos, las financieras, el comercio en general, los hospitales, las escuelas y universidades, los servicios de comunicaciones (radio, TV, prensa, telefonía, etc.) y toda la extensa gama de servicios realizados por profesionistas liberales (abogados, contadores, ingenieros, médicos, dentistas, consultores, entre otros).

Fuente: Elaboración propia a partir de Bautista, 2011.

En base a la tabla 1.1, podemos señalar que las clasificaciones se refieren:

- Clasificación en cuanto a la propiedad: la manera más fácil de clasificar las empresas es de acuerdo con su propiedad, o sea, según quien detente el poder de mando y decisiones de la empresa.
- Clasificación en cuanto al tamaño: el tamaño representa las dimensiones de la empresa y el volumen de recursos de que dispone para sus actividades. En cuanto al tamaño, las empresas pueden ser clasificadas en empresas grandes, medianas y pequeñas.
- Clasificación en cuanto al tipo de producción: esto es, en cuanto a lo que producen, las empresas pueden ser clasificadas en empresas primarias (o extractivas), secundarias (o transformadoras) y terciarias (o prestadoras de servicio).

1.8.2 Características del sector

De forma general, en su totalidad las pequeñas y medianas empresas tienen en común en la mayor parte de los casos, las mismas características, a causa de esto, podría afirmarse que las características generales con las que cuentan son:

- a) El capital viene de parte de una o dos personas que establecen una sociedad y habitualmente son de carácter familiar.
- b) Los dueños son los que dirigen la marcha de la empresa.
- c) La administración de parte de los dueños suele ser empírica.
- d) Satisfacen y manejan un mercado más extenso, aunque este no debe de ser regional o local exclusivamente, debido a que en muchas ocasiones llegan a producir para el mercado nacional o incluso internacional.
- e) Su tamaño puede ser pequeño o mediano cuando este es comparado con el de las otras empresas que trabajan en su mismo ramo.
- f) Tienen personal que está poco calificado o que no es profesional.
- g) No cuentan con una gran visión estratégica o una capacidad grande para planear a largo plazo.
- h) Carecen de información acerca del entorno y del mercado.
- i) Carecen de innovación tecnológica, esto podría ser ocasionado por la falta de recursos o porque no tienen un espíritu de innovación.

- j) Carecen de políticas de capacitación, son consideradas como un gasto más que de una inversión.
- k) Por lo general llevan a cabo sus procesos de la misma manera con la idea de que cuando un método no funciona de mala manera, puede mantenerse si hay otros mejores. (INEGI, 2009)

Descripción de los sectores conforme a INEGI (2016)

- a) Industrias manufactureras: Este sector comprende unidades económicas dedicadas principalmente a la transformación mecánica, física o química de materiales o sustancias con el fin de obtener productos nuevos; al ensamble en serie de partes y componentes fabricados; a la reconstrucción en serie de maquinaria y equipo industrial, comercial, de oficina y otros, y al acabado de productos manufacturados mediante el teñido, tratamiento calorífico, enchapado y procesos similares.
- b) Comercio: Este sector comprende unidades económicas dedicadas principalmente a la compra-venta (sin transformación) de bienes, por ejemplo, unidades que compran las mercancías, aunque no las venden ellas directamente sino que las distribuyen para su reventa a otras unidades económicas con las cuales comparten la misma razón social, así como a las que reciben esas mercancías y las venden sin haberlas comprado.
- c) Servicios privados no financieros: las características de este sector incluyen los servicios de información en medios masivos; servicios inmobiliarios y de alquiler; servicios profesionales, científicos y técnicos; servicios corporativos; apoyo a los negocios y manejo de desechos; servicios educativos; servicios de salud y de asistencia social; servicios de esparcimiento; servicios de alojamiento y preparación de alimentos, y otros servicios, excepto de gobierno.

1.9 PYMES

Las PYMES tienen surgimiento a finales de la década de los 70's donde se hace relación esencialmente en la crisis del modelo fordista de producción en la que la existencia de grandes industrias que utilizaban sistemas tecnológicos hacían énfasis en el mercado interno pero a finales de esa década se marcó el fin de este modelo fordista. Su principal

razón de ser era obtener fuentes de empleo, ya que gracias a la crisis del petróleo se fueron en aumento los energéticos debido a esto los países que se estaban desarrollaron tuvieron que detenerse, agregándole también la aparición de otros países asiáticos en el ambiente de las exportaciones. En la décadas de los 80's las PYMES fueron ganando lugar en los mercados de productos y generando empleos. Aquí se inició una nueva etapa para los países industrializados ya que les permitió desarrollarse económicamente (Arriaga, López y Olivares, 2013). La Figura 1.1 muestra la estratificación de la Micro, Pequeña y Mediana empresa en base a la Ley para el Desarrollo de la Competitividad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa del año 2002 (2012).

Figura 1.1 Estratificación de la Micro, Pequeña y Mediana empresa.

Tamaño	Sector	Rango de número de trabajadores	Rango de monto de ventas anuales (mdp)	Tope máximo combinado*
Micro	Todas	Hasta 10	Hasta \$4	4.6
Pequeña	Comercio	Desde 11 hasta 30	Desde \$4.01 hasta \$100	93
	Industria y Servicios	Desde 11 hasta 50	Desde \$4.01 hasta \$100	95
Mediana	Comercio	Desde 31 hasta 100	Desde \$100.01 hasta \$250	235
	Servicios	Desde 51 hasta 100	Desde \$100.01 hasta \$250	235
	Industria	Desde 51 hasta 250	Desde \$100.01 hasta \$250	250

*Tope Máximo Combinado = (Trabajadores) X 10% + (Ventas Anuales) X 90%

Fuente: Ley para el Desarrollo de la Competitividad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa del año 2002 (2012) DOF. 18-01-2012.

La Micro, Pequeña y Mediana Empresa (MIPYME) en América Latina juega un papel muy importante en la cohesión social, ya que contribuye significativamente a la generación de empleo, de ingresos, erradicación de la pobreza y dinamiza la actividad productiva de las economías locales. Adicionalmente, representan una cuota importante en el tejido empresarial de los países; así en el istmo centroamericano se estima que la MIPYME representa más del 90% de la estructura empresarial de la región; si bien es cierto que los

estudios difieren en la estimación de la contribución al Producto Interno Bruto, se estima que en promedio contribuyen con el 20% del PIB y que, en algunos casos, esta contribución llega a alcanzar el 50%. (Hernández, 2014)

La MIPYME constituye un eje importante de desarrollo para las economías latinoamericanas, por lo que el desarrollo de políticas, programas, instrumentos y herramientas innovadoras para su promoción son de vital importancia para mejorar la competitividad de las mismas. A escala mundial se reconoce que las micro, pequeñas y medianas empresas tienen una relevancia socioeconómica muy importante. De acuerdo con el INEGI, en casi todos los países del mundo, más de 90% de las empresas son micro, pequeñas o medianas. Ya sea por su capacidad de generar empleos o por su participación en el crecimiento económico, este estrato de empresas se ha ganado un espacio en el debate internacional y en la captación de recursos y apoyos gubernamentales para su fomento. (INEGI, 2009)

Existen dos puntos principales que se han de considerar en relación con las ventajas que, respecto de la competitividad, poseen las MIPyMES; primero es necesario analizar la relación que existe entre competitividad, tamaño de la empresa y tipo de producto. Luego se debe mirar la competitividad tanto en la economía doméstica como en el sector externo.

Los estudios llevados a cabo para poder identificar los problemas presentes en las pequeñas y medianas empresas, combinan dos tipos de enfoques: el enfoque interno, y el externo. El enfoque externo está caracterizado por los problemas que dañan a las pequeñas y medianas empresas pero que tienden a ser más de índole macroeconómica y en donde las pequeñas y medianas empresas no tienen influencia para darles solución. Mientras que, el enfoque interno está caracterizado porque se centra en problemas que se derivan de la gestión del mismo negocio y del sector económico del que forma parte, y en donde la pequeña o mediana empresa es la responsable de darle solución y mejora.

Es muy importante conocer las fuerzas y las debilidades que esta clase de empresas manifiesta, que de acuerdo con su tamaño pueden determinar ciertas ventajas o desventajas para su desarrollo como una empresa. Cleri (2013) clasifica de la siguiente manera las ventajas y desventajas de las pequeñas empresas:

Ventajas de las pequeñas empresas:

- 1) Poseen capacidad de generar empleos.
- 2) Asimilación y adaptación de la tecnología.
- 3) Aportan para mejorar el desarrollo regional debido a su establecimiento en múltiples regiones.
- 4) Tiene acceso fácil a sus empleados y trabajadores, o que hace más sencillo el resolver problemas que son ocasionados por la baja ocupación del personal.
- 5) Mantiene una unidad de mando que hace posible una vinculación apropiada de las funciones administrativas y operativas.
- 6) General y venden productos a precios bastante competitivos, debido a que sus gastos no son tan elevados y sus ganancias no son excesivas.

Desventajas de las pequeñas empresas.

- 1) Son dañadas más fácilmente por los problemas que se presentan en el entorno económico tales como la inflación y la devaluación.
- 2) Estas viven al día y no pueden aguantar periodos largos de crisis que traen como consecuencia el reducir las ventas.
- 3) Son muy vulnerables a la fiscalización y el control gubernamental, siempre están temerosos ante las visitas de los inspectores.
- 4) Les hace falta recursos financieros que a su vez los limita, debido a que no tienen un acceso rápido hacia las fuentes de financiamiento.
- 5) Su administración es empírica y habitualmente es realizada por los mismos dueños.
- 6) Debido a la poca experiencia administrativa de los dueños, éste mismo ocupa una cantidad más grande de horas al trabajo, debido a esto su rendimiento no es muy elevado.
- 7) Carecen de una estructura formal, políticas escritas, estructura formal, sistematización y estándares de desempeño.
- 8) Estas empresas escasean de sistemas de planeación, organización, control eficiente y administración.
- 9) Falta de capacitación, seguridad e higiene.
- 10) Carecen de conocimiento real acerca de la competencia.

11) Carecen de registros contables, costos mal determinados y precios que no cubren con los costos totales. (Cleri, 2013)

La magnitud de las MIPyMES en Latinoamérica, consiste en el importante papel que juega en la generación de empleos; las MIPyMES generan en promedio para Latinoamérica un 64,26% del empleo total. Esto refrenda la gran importancia que tiene la MIPyME como generadora de empleo y autoempleo en los países bajo estudio. Sin embargo, la importancia cuantitativa de las MIPyMES en Latinoamérica no se limita únicamente en su magnitud con respecto a su relevante participación en el total de empresas existentes.

Así, las MIPyMES generan un porcentaje muy elevado de empleo, mientras que su participación en el Producto interno Bruto (PIB) es menor aunque obviamente es relevante. La relevancia económica no es el único parámetro para dimensionar su importancia, es necesario también considerar el papel de carácter social que juegan. Estas empresas sirven a la mayoría de los países bajo estudio como amortiguadores del alto desempleo que se vive en la región, constituyéndose en un instrumento de movilidad social. La importancia que tienen las microempresas en el mercado de trabajo, radica en la capacidad que tienen para generar empleos con menores requerimientos de capital.

En líneas generales se puede decir que las MIPYMES latinoamericanas se caracterizan por una baja intensidad de capital, altas tasas natalidad y mortalidad, presencia de propietarios, socios, familiares como mano de obra, contabilidad no profesionalizada, estructura burocrática mínima, poder centralizado, contratación directa de mano de obra, mano de obra semi-calificada o no calificada, bajo nivel de inversión en innovación, dificultades para el acceso a fuentes de financiamiento externos, y finalmente subordinación a las grandes empresas

Se ha identificado que el típico pequeño empresario latinoamericano es joven, con una educación superior, de clase media y de sexo masculino por lo general. En algunos países latinoamericanos la participación de la mujer es limitada. Lo anterior demostraría que, aunque tradicionalmente las empresas de este sector han estado dirigidas por hombres, la participación de la mujer se hace notar en algunos países de la región aunque esta sea en un

promedio más bajo. No existe un acuerdo en los países latinoamericanos al definir a las MIPyMES, sin embargo, el criterio aplicado por el 85% de los países que conforman este estudio es el del número de personas ocupadas. Lo anterior se debe a la facilidad de conocer este dato y de este modo tener un parámetro accesible de clasificación.

Por tanto, los principales problemas que afectan a la MIPyMES, están determinados por variables exógenas y endógenas al sistema económico, que pueden resumirse en: marco jurídico institucional; acceso y funcionamiento del mercado de factores productivos; acceso y funcionamiento al mercado de bienes y servicios; gestión y cooperación empresarial y otros de carácter particular que están determinados por la región, la integración de familia, etc. (PYME, 2012)

Como consecuencia, el acceso al mercado de factores productivos, muestran limitaciones que se acentúa por el pobre nivel para lograr créditos bancarios, las estadísticas indican que la banca privada, para realizar préstamos debe contar con una gran cantidad de garantías, lo que resulta una situación difícil cuando las MIPyMES no cuentan, en general, con locales propios; además de los problemas de contabilidad que poseen estos tipos de empresas que las sitúan ante la banca como instituciones no sujetas a crédito.

Para la pyme, es necesario fomentar el mejoramiento de las formas de gestión y colaboración para que este tipo de empresa pueda lograr encomias de escalas en un mundo altamente competitivo (Cortés y Callejas, 2011). El apoyo financiero a las MIPyMES requiere de otros apoyos en materia de información, capacitación, asesoría técnica, promoción, comercialización y soporte tecnológico, mismos que se mencionan en las fuentes de financiamiento de MIPyMES en este trabajo. Ejemplo de este tipo de intermediarios son las cajas populares, las sociedades de ahorro y préstamo, las uniones de crédito, los bancos populares y otras instituciones micro financieras. (INEGI, 2009)

Como fuente de capital de crédito se pueden utilizar préstamos vía deuda. Con el uso de capital de crédito se puede reducir significativamente el capital propio utilizado y se puede aumentar considerablemente la rentabilidad de una operación financiera en las empresas. El uso de préstamos o deuda genera costos de interés con lo que la inversión realizada ha de

generar ingresos mayores a estos intereses para que el saldo sea rentable para los inversionistas.

Debido a la necesidad de los empresarios por obtener financiamientos que coadyuven a su crecimiento a corto, mediano y largo plazo es necesario saber cuándo es el momento oportuno para buscar un crédito y esto dependerá de la situación específica de cada organización.

La pyme cuenta con el financiamiento por parte de proveedores, este tipo de financiamiento es el más usual por las empresas mexicanas, ya que esto le provee a la empresa el flujo necesario para poder hacer frente a sus compromisos. En épocas de inflación alta, una de las medidas más efectivas para neutralizar el efecto de la inflación en la empresa, es incrementar el financiamiento de los proveedores, existiendo tres alternativas que pueden favorecer a las MIPyMES: para la compra de inventarios o la negociación para la ampliación de los términos de pago a proveedores o una combinación de ambos.

El crédito bancario es un tipo de financiamiento a corto plazo que las empresas obtienen por medio de la banca comercial con los cuales establecen relaciones funcionales. El crédito bancario es una opción de financiamiento para las MIPyMES porque los bancos son los que manejan las cuentas de cheques de la empresa y tienen la mayor capacidad de préstamo de acuerdo con las leyes y disposiciones bancarias vigentes en la actualidad y además proporcionan la mayoría de los servicios que requiera el negocio.

En base a ello, las MIPyMES acuden a la banca comercial en busca de recursos a corto plazo. Es preciso que este tipo de empresas demuestre que es competente, ya que de eso dependerá que se otorgue o no el crédito. (Hernández, 2014). Un crédito bancario conlleva tasas de interés, mismas que las MIPyMES deberán cubrir al banco. El costo de intereses varía según el método que se siga para calcularlos. Es preciso que las MIPyMES conozcan cómo el banco calcula el interés real por el préstamo.

Otra forma de financiamiento es el arrendamiento, el cual es un contrato que se negocia entre el propietario de los bienes (acreedor) y las empresas (arrendatario), a las cuales se les permite el uso de esos bienes durante un período determinado y mediante el pago de una

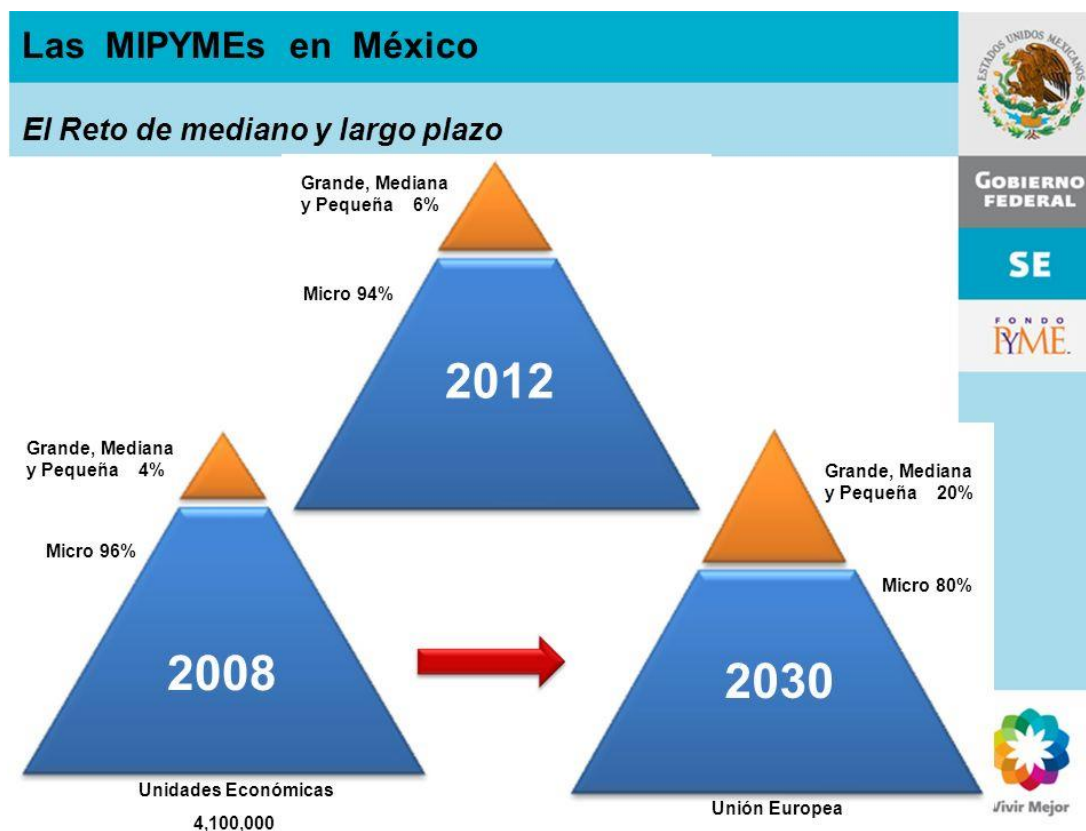
renta específica. El contrato de arrendamientos consiste en dar un préstamo a plazo con pagos periódicos obligatorios que se efectúan en el transcurso de un plazo determinado, generalmente igual o menor que la vida estimada del activo arrendado. El arrendatario, es decir, la empresa pierde el derecho sobre el valor de rescate del activo, mismo que será conservado si lo compra.

La mayoría de los arrendamientos no pueden ser cancelados, lo cual significa que la empresa está obligada a continuar con los pagos que se acuerden aun cuando abandone el activo por no necesitarlo más. (De Gregorio, 2012) El arrendamiento se presta al financiamiento por partes, lo que permite a la empresa recurrir a este medio para adquirir pequeños activos. Los pagos de arrendamiento son deducibles del impuesto como gasto de operación, por lo tanto la empresa tiene mayor deducción fiscal cuando toma el arrendamiento.

Para una empresa marginal, el arrendamiento es la única forma de financiar la adquisición de activo. El riesgo se reduce porque la propiedad queda con el arrendador, y éste puede estar dispuesto a operar cuando otros acreedores rehúsan a financiar la empresa. Esto facilita considerablemente la reorganización de la empresa.

Otro tipo de financiamientos que han ido en aumento en los últimos años, son los apoyos proveniente de organismos como empresas de consultoría, Secretaría de economía, Bancomext y Nacional Financiera, que cuentan con más de un programa para MIPyMES; pero el obstáculo radica en el que el esfuerzo que debe hacerse en la propagación de dichos apoyos para que realmente sean conocidos y solicitados por los gerentes o dueños de las empresas siendo una fuente de negocio que puede brindar más utilidades.

Figura 1.2 Las MIPYMES en México.



Fuente: Secretaría de Economía. (2016)

Recientemente, el gobierno decidió crear la Subsecretaría para la pequeña y mediana empresa, promulgando así, la Ley para el Desarrollo de la Competitividad de la Micro, Pequeñas y Medianas Empresa y se establece el Consejo Nacional para la Competitividad de las Micro, pequeñas y medianas empresas. Una vez que se establecieron los dos programas, se crearon los mecanismos para la asignación de los fondos para los Programas de Apoyo a las Micro Pequeñas y Medianas Empresas.

En las economías desarrolladas, las MIPyMES conforman una porción muy importante de la actividad económica, significando más del 90% de las empresas y generan más de la mitad del empleo que ofrece la actividad economía empresarial. Para la generalidad de estas economías constituyen un factor de gran dinamismo, brindando un componente de competencia, de ideas, productos y trabajos nuevos. Este tipo de empresa jugó un papel

importante antes de la crisis que estalló en el 2008 en los procesos de cohesión social en estas sociedades.

En su gran mayoría, las MIPyMES son organizaciones informales, surgidas de los proceso de atomización social producto de la integración de estas economías al proceso de globalización, (Espino, 2016) con el uso de un paradigma de política económica neoliberal monetarista, sin que se hayan operado cambios profundos en las estructuras competitivas de la actividad empresarial, ni en el marco jurídico institucional que permite el funcionamiento de la actividad económica.

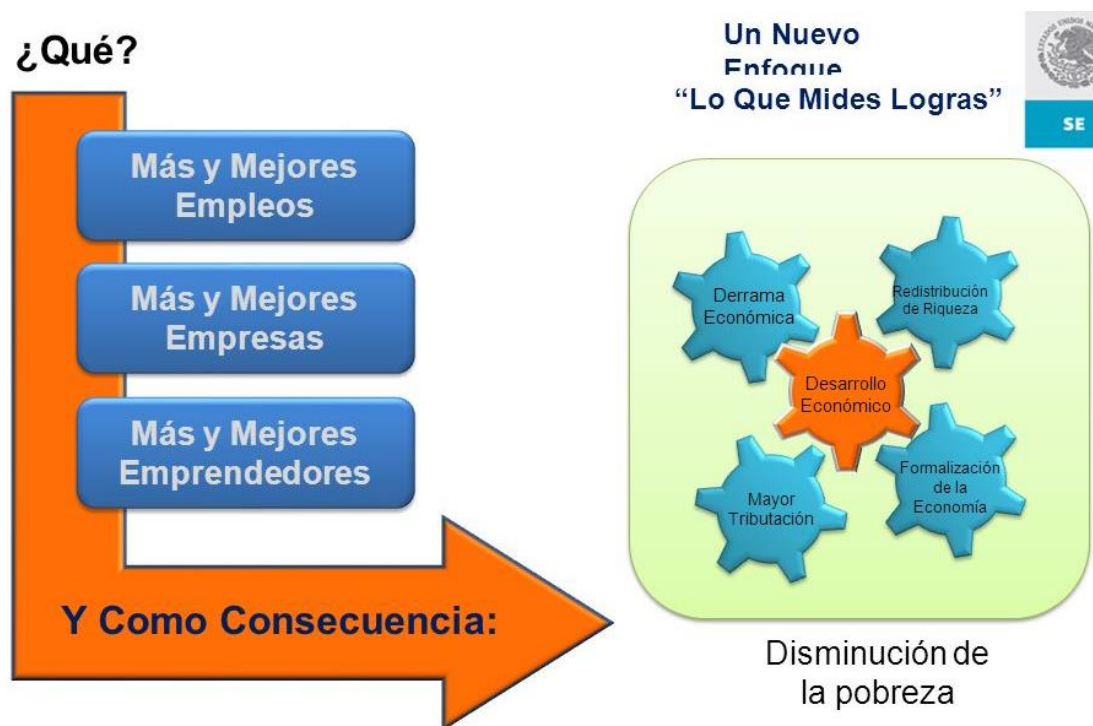
En Latinoamérica, se ha desarrollado una economía informal significativa, ante la aparición de pequeños negocios de subsistencia, en busca de su sustento para afrontar las responsabilidades del diario vivir, hecho que ha frenado el emprendimiento como proceso necesario de autoempleo al limitar el avance tecnológico, además de afectar seriamente a muchos negocios que operan dentro de la formalidad.

El crecimiento de la denominada economía informal, no se agota en la alusión a los vendedores informales en las calles, ya que este tipo de economía pone de manifiesto una tendencia a la “informalización” de la estructura productiva empresarial nacional, producto de la dinámica global y los cambios ocasionados, así como de la imposibilidad de asumir los costos de la “formalidad”, como lo son los impuestos, permisos, registros, contribuciones, costos laborales, decretos de establecimiento de salario mínimo, gastos de funcionamiento, servicios básicos, en el caso de las que al no poder asumir estos costos, o cierran o los evaden abiertamente. (Hernández, 2014)

Mientras las grandes empresas tienen una mayor experiencia en los mercados internacionales y una mayor facilidad para introducir innovaciones en los productos y en los procesos de fabricación al disponer de más recursos financieros, poder de mercado y contar con personal mejor cualificado, las MIPyME son a menudo capaces de explotar ventajas de comportamiento relativas a factores como, carencia de excesiva burocracia, sistema informal de comunicación interna, motivación para la consecución de resultados y una mayor flexibilidad, adaptabilidad y dinamismo.

En el aspecto financiero las MIPyME tienen una menor accesibilidad al financiamiento bancario, particularmente a medio y largo plazo, y soportan un mayor coste financiero respecto de las empresas grandes. Este hecho se debe, entre otras causas, a la débil posición negociadora de la MIPyME y a la asimetría de información en la relación MIPyME - Entidad Financiera, que lleva a las entidades bancarias, por un lado, a prevalecer a la hora de conceder un crédito las garantías reales frente a la viabilidad o rentabilidad de los proyectos que presentan las MIPyME y, por otro, a fijar una prima de riesgo que implica un mayor tipo de interés. Además, las MIPyME soportan, en comparación con las empresas de mayor tamaño, una tasa adicional motivada por el alto costo administrativo que una operación crediticia supone con relación al menor volumen prestado. (Espino, 2016)

Figura 1.3 Políticas de apoyo a las PYMES.



Fuente: Secretaría de Economía. (2016)

Fondo PYME (FONDO PYME, 2017)

Actualmente para las PYMES, el gobierno de nuestro país implementa una serie de programas cuya finalidad se enfoca en brindar apoyo financiero y de asesoría a todos aquellos ciudadanos que desean abrir una empresa o quieren ampliar la que ya tienen. El Fondo de Apoyo para la Micro, Pequeña y Mediana Empresa “FONDO PYME” es un instrumento que busca apoyar a las empresas en particular a las de menor tamaño y a los emprendedores con el propósito de promover el desarrollo económico nacional, a través del otorgamiento de apoyos de carácter temporal a programas y proyectos que fomenten la creación, desarrollo, viabilidad, productividad, competitividad y sustentabilidad de las micro, pequeñas y medianas empresas (FONDO PYME, 2017). Este fondo brinda los siguientes programas los cuales atienden a las diferentes necesidades del interesado (ver tabla 1.2)

Tabla 1.2 Programas brindados por el Fondo PYME.

Programas brindados por el Fondo PYME.	
Sistema Nacional de Garantías:	Este programa se encarga de facilitar el acceso al financiamiento a las micro, pequeñas y medianas empresas en condiciones y plazos competitivos y está a cargo de la Dirección de Promoción de Programas de garantía, y de la Dirección General de Promoción Empresarial.
Programas Emergente:	Impulsa la recuperación económica en las zonas afectadas por desastres naturales mediante el otorgamiento de crédito en condiciones preferenciales y esquemas crediticios no tradicionales, a las MIPYMES que hayan interrumpido la actividad económica. A cargo de este programa está la Dirección de Promoción de Programas de garantía, y de la Dirección General de Promoción Empresarial.
Asesoría Financiera:	Se enfoca en apoyar a las MIPYMES en el diagnóstico de sus necesidades de financiamiento y en la gestión para obtenerlo.
Intermediarios financieros no Bancarios	Promueve que las MIPYMES y los emprendedores tengan acceso a más y mejores opciones de financiamiento a través de más y mejores intermediarios.
Proyectos Productivos:	Se enfoca en el financiamiento de proyectos de inversión que fortalezcan la competitividad de las MIPYMES; como medio para detonar la creación y conservación de empleos y el desarrollo regional.
Promoción	Otorgar apoyos destinados a difundir y promover los esquemas y mecanismos para el desarrollo de la productividad y competitividad de las micro, pequeñas y medianas empresas, mediante el acceso a distintas expos y eventos.

Centros México Emprende:	Son centros para el otorgamiento de servicios y apoyos públicos o privados para MIPYMES, de manera integral, accesible, ágil y oportuna, de acuerdo con su tamaño y potencial, en un solo lugar. Y dirige la Dirección General Adjunta de Información Empresarial, y la Dirección General de Capacitación e Innovación Tecnológica.
Capacitación y consultoría Empresarial:	Este instrumento permite a las MIPYMES ser más rentables y productivas, mediante la identificación de programas de intervención empresarial especializada, dirigida a una o varias de las áreas sustantivas de la empresa.
Moderniza:	Las MIPYMES reciben una consultoría especializada en control de gestión para empresas turísticas que buscan la obtención del Distintivo MI, otorgado por la SECTUR.
PYME-JICA:	Este programa ofrece servicios de consultoría con consultores generalistas especialistas en pymes, que aplican herramientas japonesas para la implementación de mejoras inmediatas a bajos costos.
FOAFI (Fondo de Acceso al Financiamiento):	Desarrollar productos de crédito y financiamiento accesible para las PYMES a través de convenios con banca comercial, intermediarios financieros no bancarios y fondos de fomento de gobiernos estatales.
FEDECAP (Fondo de Fomento a la integración de Cadenas Productivas):	Incrementa la productividad de las PYMES, apoyando proyectos que permiten la integración de las empresas en cadenas productivas para fortalecer el mercado interno.
FAMPYME (Fondo de apoyo a la Micro, Pequeña y Mediana empresa)	Fortalece la capacidad de gestión y producción interna de las MIPYMES para aumentar su productividad mediante proyectos de capacitación, consultoría y promoción de cultura empresarial.
FACOE (Fondo de Apoyo a la consolidación de la oferta Explotable):	Lograr que las MIPYMES tengan acceso a mercados internacionales para sus productos.

Fuente: Elaboración propia a partir de FONDO PYME, 2017.

Otro programa dirigido hacia la pyme es el Sistema Nacional de Financiamiento PyME el cual, este sistema brinda a los empresarios una mayor seguridad y confianza al solicitar créditos, así como disminuir los riesgos crediticios y tener una cartera vencida menor a la que han invertido.

La Nacional Financiera, conocida como NAFIN, es una institución gubernamental encargada del financiamiento de las empresas mexicanas que ofrece servicios para las empresas de cadenas productivas, para equipamiento, modernización del autotransporte, construcción, venta al Gobierno y un directorio de intermediarios. Además brinda

capacitación y asistencia técnica a través de cursos presenciales y en línea, poniendo en contacto a las empresas con los intermediarios de servicios especializados.

Actualmente, la NAFIN absorbe un gran porcentaje del crédito solicitado por la MIPyME, debido a que los porcentajes de riesgo han disminuido, reduciendo el tiempo de respuesta para los créditos y con bajas tasas de interés para conseguir una cobertura del préstamo total por parte de los empresarios, esto ocasiona que existan más oportunidades para un buen desempeño de las propias empresas, llevando todo a cabo, mediante promotoras externas a la entidad. (Cortés y Callejas, 2011)

1.9.1 Características de las PYMES

Características de las PYMES según ENAPROCE (2016)

Las principales características para las pequeñas empresas son las siguientes:

- a) El 51% del personal ocupado tiene educación media superior
- b) 40 de cada 100 empresas solucionan los problemas del proceso de producción y realizan acciones posteriores para evitarlos
- c) Casi 28% de las empresas monitorea de 3 a 5 indicadores sobre su desempeño
- d) El 24.4% señala que no crecen debido al excesivo número de trámites e impuestos elevados
- e) 2 de cada 100 empresas participan en cadenas de valor
- f) 74 de cada 100 empresas declaran que no participan en cadenas de valor por falta de información
- g) 93.4% de las empresas usa equipo de cómputo y 92.4% utiliza internet.

Para las medianas empresas las características principales son:

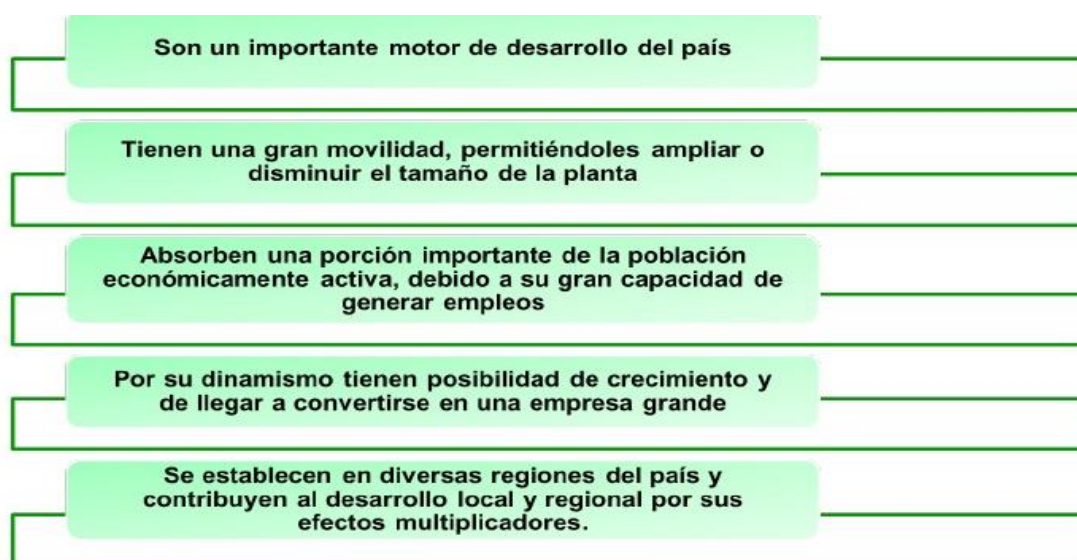
- a) 74 de cada 100 empresas imparten capacitación
- b) El 43.6% de las empresas soluciona los problemas en el proceso de producción e instrumentan la mejora continua
- c) Casi el 80% monitorea al menos un indicador sobre su desempeño
- d) Poco más del 42% de las empresas que no aceptaría un crédito bancario es porque no lo necesita
- e) 40 de cada 100 empresas tienen acceso al financiamiento

- f) Cerca del 80% de las empresas con financiamiento lo obtienen del sistema financiero formal
- g) Por cada 100 empresas que solicitan apoyo del Gobierno de la República, 76 lo reciben.
- h) 6 empresas de cada 100 participan en cadenas productivas.
- i) El 99.1% de las empresas utiliza equipo de cómputo y el 98.4% usa internet.

El reto estratégico de la empresa viene definido por una serie de factores que determinan la consecución de los objetivos fijados, unos de naturaleza exógena al estrategia que se encuentra en un medio político, económico y social que no controla y en el que se enfrenta a unos rivales o competidores, sirve a unos clientes y opera con unos proveedores; y otros que hacen referencia a factores endógenos de la organización y representan la escala de objetivos y los recursos y capacidades de los que se disponen.

Diversos empresarios argumentan que la planeación estratégica es fundamental para lograr un desempeño superior al de los competidores y que es el punto de partida para tener un liderazgo y una dirección exitosa. Las empresas, a pesar de su tamaño, necesitan planear de manera estratégica como primer paso hacia el éxito empresarial, ya que ello obliga al directivo a analizar el contexto real al que se enfrenta la organización.

Figura 1.4 Ventajas de las PYMES.



Fuente: PYME (2012). Información General sobre las PYMES en México.

Existen tres áreas de estudio respecto a la relación existente entre planeación estratégica y desempeño. La primera se refiere a la existencia de la planeación estratégica y su relación con el desempeño, donde se analizan los resultados en función de la cultura de planeación estratégica que posee la empresa, del horizonte de planeación, de la calidad del proceso y del grado de logro de objetivos. La segunda área de estudio se enfoca en el análisis del contenido de la planeación estratégica, considerando las estrategias que llevan a cabo las empresas con un desempeño superior al promedio y tomando en cuenta la industria en la que se encuentra la organización. La tercera y última dimensión sostiene que el desempeño financiero está determinado por la relación contingente entre la estrategia y el ambiente.

A pesar de la gran importancia que tienen las pequeñas y medianas empresas dentro de las economías de los países, las pymes no están definidas de manera homogénea entre países de primer y tercer mundo, tal vez porque las condiciones sociales y económicas son las que determinan los criterios de clasificación que definirán la magnitud de las empresas.

La mayoría de los organismos internacionales utilizan el factor de recursos humanos para determinar el tamaño de las empresas; sin embargo, en países desarrollados las pequeñas empresas están definidos como aquellas que poseen hasta 250 trabajadores, en comparación donde el máximo es de 100 empleados con los países en vía de desarrollo, donde el máximo es de 100 empleados. Esta desigualdad de clasificación influye en la comparación de resultados de estudios realizados en países con un desarrollo económico distinto, ya que una pequeña empresa de un país de primer mundo puede ser el equivalente a una empresa mediana en países menos desarrollados.

La definición de pequeños negocios, el tipo de industria, la metodología, la clasificación y operacionalización de la planeación estratégica y del desempeño, son los principales elementos que se incluyen en el análisis. Aproximadamente la mitad del total de investigaciones que han analizado la planeación estratégica y su impacto en el desempeño en PyMES, mostraron una relación positiva entre estas variables.

El tipo de industria al que se dirige cada estudio, representa un aspecto que requiere de gran atención. Las investigaciones que no se centran en un tipo de industria en particular, no

toman en cuenta las fuerzas del ambiente, ya que ignoran las características y dinamismo de una industria, donde el crecimiento de las empresas puede ser impactado por este dinamismo industrial.

Los criterios y clasificaciones de la planeación estratégica utilizados en el desarrollo de estudios empíricos, difieren de autor en autor. Es evidente que cada investigador define la clasificación y la operatividad con la que se analizan las empresas. Sin embargo, existen variables comunes que los autores utilizan en la operatividad de la planeación, entre las que se encuentran el establecimiento de objetivos, la definición de estrategias, el análisis del ambiente, proyecciones y presupuestos, así como procedimientos de evaluación y corrección del plan estratégico. (Serna, et al., 2013)

1.9.2 Marco normativo de las PYMES

a) Régimen Jurídico-Administrativo

Al señalar al régimen jurídico de las PYMES, es importante hablar de un orden jurídico pero sobre todo administrativo; en este régimen convergen normas constitucionales, administrativas, civiles y mercantiles. Constitucionalmente para las empresas en México de cualquier índole tienen su fundamento en el artículo 25 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el cual establece la rectoría del Estado sobre el desarrollo nacional, fomento del crecimiento económico, régimen de economía mixta, en el que confluyen los sectores públicos, privado y social; el artículo 26 nos dice que la planeación democrática del desarrollo nacional tiene que imprimir solidez a la economía; por su parte el artículo 28 constitucional, prohíbe los monopolios, las prácticas monopólicas, los estancos y las exenciones de impuestos. Rumbo y Carmona (2012)

b) Régimen Jurídico Patrimonial y Financiamiento de las PYMES

Las PYMES como cualquier otra empresa en nuestro país, cuentan con un régimen jurídico y patrimonial propio, ya sea que se encuentren constituidas como una sociedad mercantil con actividades propias a su giro, o bien, sean una empresa familiar con una infraestructura limitada, su patrimonio estará integrado por todas aquellas cosas materiales que constituyen su haber, si es una empresa grande como por ejemplo una empresa manufacturera, esta lo

constituirá la maquinaria con la cual realizan las labores, la materia prima, la fábrica, los autos y demás cosas que formen parte de la propiedad de la empresa y si se trata de una empresa familiar esta lo constituirá todas aquellas cosas que sirvan de herramienta para realizar la labor, arte u oficio de que se trate. Rumbo y Carmona (2012)

Para los autores Rumbo y Carmona (2012), las empresas en México incluyendo las PYMES cuentan con ciertas características tanto jurídicas como patrimoniales (ver tabla 2.3), que les brinda su sello distintivo entre las cuales se sobresalen las siguientes:

Tabla 1.3 Características jurídicas- patrimoniales.

Características jurídicas- patrimoniales	
Rumbo y Carmona (2012)	a. Cuentan con recursos humanos, de capital, técnicos y financieros.
	b. Realizan actividades económicas referentes a la producción, distribución de bienes y servicios que satisfacen necesidades humanas.
	c. Combinan factores de producción a través de los procesos de trabajo, de las relaciones técnicas y sociales de la producción.
	d. Planean sus actividades de acuerdo a las metas que desean alcanzar.
	e. Son una organización social muy importante que forman parte del ambiente económico y social de un país.
	f. Son un instrumento muy importante del proceso de crecimiento y desarrollo económico y social.
	g. Para sobrevivir debe de competir con otras empresas lo que exige: modernización, racionalización y modernización.
	h. El modelo de desarrollo empresarial reposa sobre las nociones de riesgo; beneficio y mercado.
	i. Es el lugar donde se desarrollan y combinan el capital y el trabajo mediante la administración, coordinación e integración.
	j. La competencia y la evolución industrial promueven el funcionamiento eficiente de la empresa.
	k. Se encuentran influenciadas por todo lo que suceda en el medio ambiente natural, social, económico y político, y al mismo tiempo que su actividad repercute en la propia dinámica social.

Fuente: Elaboración propia en base a Rumbo y Carmona, 2012.

En general, las PYMES comparten casi siempre las mismas características, por lo tanto, se podría decir, que estas son las características generales con las que cuentan las empresas.

Estos mismos autores Rumbo y Carmona (2012) mencionan otra cuestión muy importante “el capital” con el que cuentan las PYMES y el cual es de suma importancia pues gracias a este es que se puede hablar de la constitución ya sea micro, pequeña, mediana o gran empresa. Referente a la financiación en las PYMES, este es proporcionado por una o dos personas que establecen una sociedad. Puede ser por parte de una sociedad formal, la cual es constituida ante un notario público, el financiamiento proviene muchas de las veces de un préstamo bancario, de una aportación de los socios o de un apoyo adquirido a través del Estado o bien, de los tres al mismo tiempo, mientras que cuando se trata de una empresa informal los propios dueños dirigen la marcha de la empresa; su administración es empírica. Obtienen algunas ventajas fiscales por parte del Estado que algunas veces las considera causantes menores dependiendo de sus ventas y utilidades; mientras que su tamaño es pequeño o mediano en relación con las otras empresas que operan en el ramo.

- Políticas públicas dirigidas hacia las PYMES

Los autores Salgado y Campos (2012) identifican diferentes modalidades de políticas públicas dirigidas a la PYME; éstas pueden agruparse en tres categorías:

- 1) Las que hacen énfasis en la intervención estatal: corresponden las medidas gubernamentales para obligar a las empresas grandes a adquirir bienes y servicios ofrecidos por la Pyme, siendo esta práctica muy común en la industria automotriz donde se ha experimentado con una amplia gama de países y luego las ha abandonado. Asimismo, hay otra forma de intervención estatal, que es la del financiamiento directo con ciertas preferencias en las tasas de interés y en los períodos para el repago de los créditos.
- 2) Las que incentivan el rol del mercado tutelado por el Estado: la intervención del Estado es menor y está orientada a facilitar e incentivar el desarrollo de mecanismos de ayuda a las empresas pequeñas por parte de las empresas grandes, en lo que respecta al mejoramiento tecnológico, asistencia técnica adecuada, etc.
- 3) Las que reducen la intervención del Estado: se encuentra la política pública dirigida a la Pyme que al minimizarse el rol del Estado, éste propone una consecución de la ayuda hacia este sector si se ajusta a los requerimientos de las fuerzas del mercado. Lo que en sí misma constituye en realidad, una riesgosa trampa para la PYME. Independientemente de las modalidades, la PYME para poder sobrevivir o sobreponerse sobre las demás,

necesariamente responde a un conjunto de claves para su propio desarrollo económico. Las Pymes producen ideas poderosas, que transformadas en negocio, necesitan planificación. En consecuencia, con una comunicación ordenada, con tener alineadas las ideas y los planes, con el control de los procesos, con una visión a futuro, con una gestión de venta, el negocio se hace más efectivo.

- Aspectos legales de las PYMES en México

Para trascender en el mundo de los negocios, las PYMES necesitan prestar atención a diferentes tópicos estadísticos como lo son: su nivel de ventas, número de clientes, utilidades, y el área legal. De acuerdo con datos, casi tres cuartas partes de los retos que enfrentan las PYMES en sus primeros años de operación son de carácter legal. Sin embargo, las PYMES muestran tan poca preocupación por apegarse al marco legal que rige en nuestro país, aun cuando eso ponga en riesgo su permanencia en el mercado.

La mayoría de los líderes de las PYMES consideran que los asuntos legales están limitados a la constitución formal de sus empresas, pero no se preparan para enfrentar litigios relacionados con permisos de operación, demandas de empleados y registro de propiedad industrial, por citar algunos. Por todo esto, resulta indispensable que tanto emprendedores como PYMES conozcan las leyes que pueden alterar el futuro de sus firmas y eviten que violaciones al marco legal desaceleren su desarrollo o las lleven al fracaso. Algunas de las leyes indispensables en el entorno legal de las pymes son las siguientes:

- Ley General de Sociedades Mercantiles. (LGSM, 2016)

Esta ley es el sustento legal de la actividad empresarial en el país y establece los criterios constitutivos de las personas morales, es decir, firmas que abandonaron el régimen de personas físicas con actividades empresariales para crecer y acceder a mejores oportunidades de negocio, networking y crédito.

- Ley Federal del Trabajo. (LGT, 2015)

Exime a las empresas de cometer actos que, además de causar afectaciones en la actividad de sus trabajadores, pueden enrarecer el clima organizacional y lesionar sus finanzas

corporativas (LGT, 2015). Ninguna empresa puede crecer sin un equipo sólido y talentoso. La relación que las PYMES mantienen con sus colaboradores está regida por la Ley Federal del Trabajo, que a lo largo de 1010 artículos describe las obligaciones, responsabilidades, derechos y sanciones que pueden recaer sobre las empresas y los trabajadores en determinadas situaciones.

- Ley del Seguro Social.- Para las PYMES así como para cualquier otra empresa es obligatorio proporcionar seguridad social a sus trabajadores en los términos que marcan los artículos 20 y 21 de la LFT, (LSS, 2015). Su aplicación es responsabilidad del Estado y es objeto de la observancia de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Generalmente, el incumplimiento de esta obligación legal puede causarle a las PYMES severos problemas económicos.

- Ley de la Propiedad Industrial

La Ley de la Propiedad Industrial (LPI) promueve la actividad inventiva en los sectores productivos del país, impulsar la creación de bienes y servicios de máxima calidad, así como proteger el esfuerzo creativo de emprendedores y PYMES. Si las PYMES no acuden al Instituto Mexicano de Propiedad Industrial (IMPI) para registrar sus signos distintivos e invenciones otros agentes productivos pueden sacarle crédito a iniciativas que no son suyas (LPI, 2016).

- Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de Particulares (LFPDPPP).- Esta Ley regula la relación entre los titulares de la información y las organizaciones que los recaban o gestionan (LFPDPPP, 2010). Cuando las PYMES y cualquier otra persona física o moral solicitan información a sus usuarios, deben alinearse a la Ley Federal de Protección de datos Personales en Posesión de Particulares con el objetivo de mantener intacto el derecho de las personas y/o usuarios a controlar sus propios datos.
- Ley del Impuesto Sobre la Renta.- Una de las leyes más importantes en esa materia es la Ley de Impuestos sobre la Renta (LISR), que grava las ganancias de las

compañías (LSIR, 2016). Para las PYMES es importante que conozcan esta ley para determinar qué régimen tributario aplica para ellos y en función de éste, definir cuánto tienen que pagar y las exenciones a las que tienen derecho.

1.9.3 PYMES en México y otros países

En los últimos años las Pymes han sido de gran interés por su alto impacto en la generación de empleos y en la producción nacional, los cuales representan más del 90% del total de las empresas constituidas en nuestro país.

México es un país que por su ubicación en América del Norte adquiere diversos beneficios ya que cuenta con grandes riquezas naturales, económicas, turísticas y culturales, su ubicación geográfica es además ventajosa por su cercanía con países como EUA, Guatemala, Belice, el Golfo de México, Océano Pacífico y el mar del Caribe le permite disponer y aportar actividades económicas y diversas para sus habitantes. Tanto en México como países de Latinoamérica, Asia, y Estados Unidos las llamadas pequeñas y medianas empresas o Pymes (small and medium enterprises, SMEs, por sus siglas en inglés) integran la mayoría del universo en el ámbito de las empresas en el mundo.

Los parámetros para poder darle una clasificación a las pequeñas y medianas empresas difieren en cada país, de forma tradicional se ha empleado el número de los trabajadores como un parámetro para poder clasificar cada establecimiento por su tamaño, además de que se emplean como parámetros complementarios el total de sus ventas anuales, sus ingresos o activos fijos, etc.

Las empresas actualmente son eficientes, competitivas y brindan productos y servicios que son de calidad para el consumidor, debido a que las condiciones que presenta el mercado a nivel nacional e incluso internacional le exigen a las empresas que refuercen su calidad.

Los agudos y frecuentes periodos recesivos que han afectado a la economía mexicana imprimieron a los micros, pequeños y medianos negocios una presencia relevante en la coyuntura económica y política, por asociarlos con la posibilidad de generación de fuentes de trabajo. También se ha señalado por investigadores, que prácticamente dos terceras partes de las unidades productivas analizadas no estaban legalmente constituidas, al tiempo

que se argumentaba que esta cifra, aunque elevada, no sorprendía por dos razones: la extensión en México del sector informal y la correlación que suele existir entre micro negocios y este sector de la economía. Además, se indica que las unidades productivas con propietario único tienden a operar fuera de las regulaciones jurídicas en proporción más alta que aquéllas establecidas por el dueño con algún trabajador, lo cual, sugiere que para estas últimas es más fácil acoplarse a la ley gracias a que disponen de más capital . La tabla 1.4 en base a la investigación de los autores Rumbo y Carmona (2012), muestra una serie de datos de diferentes países latinoamericanos y otros en relación con las PYMES:

Tabla 1.4 Diferentes países latinoamericanos en relación con las PYMES.

	País	Datos relacionados con la PYMES.
Rumbo y Carmona (2012)	Argentina	Las PYMES aportan el 47% del producto nacional, ocupan el 61% del personal y representan el 99% del total de los establecimientos manufactureros. Las medianas empresas representan el 6% de los establecimientos, el 29% del personal ocupado en la industria y el 30% de la producción del sector. El 91% de ellas está ubicado en los grandes polos geográficos de desarrollo, lo cual permite una asistencia eventual más eficaz si se realiza concentrada en esas zonas.
	Chile	Se identificó por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) citado por los autores Rumbo y Carmona (2012), el universo de pequeñas empresas llega a 83.347 firmas formales, con 1.208.767 de ocupados, lo que equivale al 38% del total del empleo nacional. Por tamaño, de las 83.347 empresas formales existentes al 2006, el 86% son pequeñas y el 14% son medianas.
	Colombia	Las PYMES generan cerca del 40% del PBI total, y sostienen más del 70% del empleo en la economía.
	México	Las PYMES emplean al 78% de la población económicamente activa, y que aportan el 68% del PBI.
	Brasil	Las pymes representan el 20% del PBI y el 40% del empleo, uno de los problemas principales a los que se han enfrentado las empresas brasileñas de los distintos sectores económicos de producción es la falta de tradición para trabajar en asociaciones y cooperativas. A eso se suma la desventaja tecnológica y la falta de acceso al crédito principalmente. A este diagnóstico, la solución brasileña fue "la capacitación para desarrollar una nueva cultura empresarial".
	Estados Unidos	Para el fomento de sus Pymes, crearon el sistema de empresas incubadoras, que sigue siendo utilizado hasta la fecha, ya que los resultados obtenidos, han sido muy favorables. Por lo general atraen a las firmas de servicios y manufactureras a pequeñas y medianas escalas. Estas ofrecen fáciles arreglos de arrendamiento para aminorar el temor de abrir y cerrar un negocio, o permiten una rápida expansión. Las empresas locales incubadas, son más aptas para permanecer en el área, proporcionan una fuente de empleo a largo plazo. Reducen el alto nivel de fracaso y revitalizan las economías locales.

Fuente: Elaboración propia en base a Rumbo y Carmona (2012).

1.10. Teorías relacionadas a la permanencia empresarial

Las teorías Administrativas son la fuente básica sobre las que se fundamentan los modelos administrativos vigentes en una organización y en consecuencia la base para su comprensión y análisis, es por esto, que en este estudio los modelos administrativos serán considerados como las teorías administrativas. Hernández, Fernández, y Baptista, (2014). Estas teorías aplican los principios básicos de la administración (planear, organizar, dirigir y controlar) ejecutados de una forma específica que haya sido ideada, copiada de otros modelos, y conformado como único. En la administración se experimenta el amplio desarrollo de diversas teorías y enfoques administrativos, basados en variables como son: tareas, estructura, personas, tecnología y ambiente. Para nuestro estudio se hará énfasis en solo algunas de las distintas teorías que han marcado la evolución de la administración; a continuación una breve descripción de cada una de ellas. La tabla 1.5 representa una línea de tiempo de las Principales teorías administrativas y autores relevantes, según la Escuela de Negocios de Harvard citado por el autor Torres (2014).

Tabla 1.5 Principales teorías administrativas y autores relevantes, según la Escuela de Negocios de Harvard.

Principales teorías administrativas y autores relevantes, según la Escuela de Negocios de Harvard, período 1922-2000						
	Administración científica	Regulación gubernamental	Mercadotecnia y ventas	Estrategia y cambio social	Competitividad y reestructuración	Globalización y conocimiento
Período	1922-1931	1931-1946	1946-1960	1960-1972	1972-1988	1988-2000
Autores	F.W. Taylor, H. Fayol M. Parker Follett Lillian Gilbreth	Elton Mayo Berle y Means, Ch. Bernard A. Maslow	Herbert Simon, P. Drucker Daniel Katz T. Levitt	Douglas Mc Gregor, F. Herzberg, Lawrence y Lorsch, Kenneth Andrews	H. Mintzberg, Chris Argyris, M. Porter, Peter y Waterman	P.Senge, Kaplan y Norton, G. Hamel y Prahalad Ch. Handy

Fuente: Elaboración propia en base al autor Torres (2014).

La Tabla 1.6 representa el orden cronológico y los autores en los que se basa la investigación del autor Chiavenato (2006), quien identifica una serie de principales enfoques, teorías y prácticas los cuales se pueden detectar entre los años 1903 y 1990. A continuación se presenta un breve resumen de las teorías que se estima sean importantes en el análisis del presente estudio.

Tabla 1.6 Principales teorías del pensamiento administrativo.

Principales teorías del pensamiento administrativo		
Año	Teorías	
1903	Administración científica	Este modelo hace énfasis en las tareas y surge en parte, por la necesidad de elevar la productividad.
1909	Teoría de la Burocracia	Este modelo se caracteriza por: a) Carácter legal de las normas y reglamentos, b) Carácter formal de las comunicaciones, c) Carácter racional y división del trabajo, d) Impersonalidad en las relaciones, e) Jerarquía de autoridad, f) Rutinas y procedimientos estandarizados, g) Competencia técnica y meritocracia, h) Especialización de la administración, i) Profesionalización de los participantes, j) Completa previsibilidad del funcionamiento.
1916	Teoría clásica	Fayol parte de que toda empresa puede ser dividida en seis grupos: 1) Funciones técnicas, 2) Funciones comerciales, 3) Funciones financieras, 4) Funciones de seguridad, , 5) Funciones contables, y 6) Funciones administrativas.
1932	Teoría de las relaciones humanas	El objetivo de esta teoría, es corregir la fuerte tendencia a la deshumanización del trabajo, se basa en principios como la importancia que se les debe dar a los miembros de una organización, desde el nivel más bajo hasta la gerencia.
1947	Teoría estructuralista	El enfoque de esta teoría está orientado hacia la estructura de la organización como un todo, se caracteriza por: a) la relación individuo-organización, b) su enfoque es un sistema orgánico y abierto, c) los conflictos y grupos se manejan a escala grupal, d) se preocupa por la eficiencia y eficacia, e) Enfoque de la organización de manera formal e informal.
1957	Teoría conductual	Los autores de esta teoría verificaron que el administrador necesita conocer las necesidades humanas para comprender mejor la conducta humana y utilizar la motivación como un método poderoso para mejorar la calidad de vida dentro de las organizaciones.
1962	Desarrollo organizacional	El Desarrollo Organizacional, considera básicamente cuatro variables: 1) El ambiente, 2) La organización, 3) El grupo social, 4) El individuo, resaltando las motivaciones, actitudes, necesidades, etc. Estas cuatro variables básicas son abordadas con una especial atención en su interrelación e interdependencia, para que un cambio permita lograr tanto los objetivos organizacionales como los individuales.
1972	Teoría de la contingencia	Este modelo es muy flexible, permite emplear un modelo dependiendo de los factores que la influyan para poder adaptarse. Se debe tener en cuenta factores como: a) Relaciones entre el líder y los miembros, b) Estructura de la tarea y, c) Posición de poder.

Fuente: Elaboración propia en base a los autores Taylor (1911) y Chiavenato (2006)

La Administración por objetivos de Peter F. Drucker (Chiavenato, 2006)

Es un modelo administrativo a través del cual todos los gerentes de las organizaciones establecen metas para sus administradores, éste planteamiento enfatiza la fijación participativa de metas tangibles, verificables y mensurables.

La Administración estratégica (Chiavenato, 2006)

La administración estratégica está basada en el concepto general de estrategia, el cual se fundamenta en que se deben tener varios planes de acción dependiendo de factores que afecten los resultados, estos planes son basados en supuestos y probabilidades de ocurrencia, por ello se crean escenarios de resultados lo que permite anticiparse de manera probabilística a sucesos futuros y el cumplimiento de los resultados esperados. Esta teoría está relacionada en parte a la teoría de sistemas debido que para el desarrollo de un plan es necesario desarrollar otros planes que en conjuntos.

A su vez el autor García (2015) ha analizado el problema de la perdurabilidad o supervivencia desde distintas teorías y enfoques de estudio, se seleccionaron algunas de ellas para la finalidad de este trabajo: a) la teoría económica tradicional (Alchian, 1950; Friedman, 1953; Winter, 1964; Williamson, 1991), b) la teoría de la destrucción creativa (Schumpeter, 1934), c) teoría de la ecología poblacional (Hannan y Freeman, 1989), d) la teoría del fracaso permanente (Meyer y Zucker, 1989; Baumol, 1993; Van Witteloostuijn, 1998. Karakaya, 2000), e) el enfoque del nivel de rendimiento de la empresa (Gimeno et al. 1997), f) la teoría cognitiva social y teoría prospectiva (Bandura, 1986; DeTienne et al. 2002; De Castro et al. 2001; Devine y O', 1995; Keil et al., 2000), g) el enfoque estratégico y desventajas de la novedad y del tamaño (Stinchcombe, 1965 y Aldrich, 1986), h) el enfoque psicológico del fracaso (Sheperd, 2003), i) el enfoques del desarrollo económico microempresa y género (Kantor, 2002) y, j) aproximaciones el proceso de puesta en marcha de los negocios: institucional, lazos sociales y recursos (Delmar y Shane, 2002).

Capítulo 2. Marco Teórico

2.1. Variables de la investigación

2.1.1. Permanencia, supervivencia y perdurabilidad

La permanencia suele asociarse con los términos de “perdurabilidad” y “supervivencia”, en relación a la supervivencia la Real Academia Española, la define como una “Acción y efecto de sobrevivir”, y “sobrevivir” quiere decir “vivir con escasos medios o en condiciones adversas”. Supervivencia, sostenibilidad, estabilidad y permanencia han sido algunos de los parámetros de acción establecidos en las empresas para referir la continuidad de sus operaciones en una industria o un sector (Toca, 2011). A partir de ello, surge un interrogante: ¿Qué concepto se debe utilizar para referirse a empresas que permanecen a lo largo del tiempo? ¿Perdurabilidad es el término adecuado? ¿Permanencia es sinónimo de perdurabilidad? ¿Supervivencia es lo mismo que permanencia? ¿Cuáles son los factores para que las empresas permanezcan?

La permanencia es aquel sistema en el cual no se maneja a la empresa dirigida al crecimiento y al desarrollo económico (este último reconocido como la teoría económica), más bien se dirige al mantenimiento de la situación existente bajo similares condiciones de producción, comercialización y financiamiento, aceptándose sólo muy pequeñas modificaciones evolutivas. Solari, (2001) El fenómeno de la perdurabilidad empresarial ha sido estudiado de manera permanente, sin embargo no existe un consenso sobre cuáles son los factores que permiten alcanzar ese estado, para América latina el término de perdurabilidad es el más utilizado, para las escuelas europeas “enduring” es lo más adecuado, las escuelas norteamericanas por su parte hacen uso del término “lasting”; que más que perdurabilidad significa supervivencia.

Para comprender la perspectiva del concepto de la permanencia o perdurabilidad se debe ir a la raíz del término donde según la Real Academia de la Lengua Española como duración, firme, constancia, estabilidad e inmutabilidad. Lo que hace referencia a un estado de plenitud y constancia que atraviesa una empresa por un periodo largo de tiempo (s.f.). Perdurar significa, entonces, sobrepasar las barreras que impone esta última, superarla o

vencerla de algún modo. Perdurar implica entonces sobrevivir, evolucionar, adaptarse, impactar y, en lo fundamental, trascender. Para algunas organizaciones la perdurabilidad puede ser entendida entonces como un fin en sí mismo, para otras, como un medio que permite realizar otro tipo de fines, es decir, perdurar como una forma de lograr (Sanabria, 2015). De acuerdo a lo anterior, para los fines de esta investigación se utilizará la perspectiva de los conceptos de perdurabilidad y supervivencia como sinónimo de permanencia.

Los fenómenos perdurables siempre han sido de interés para el ser humano. Como se ha demostrado a lo largo de la historia, dado el carácter perecedero de su naturaleza, el hombre se ha preocupado por lograr que su nombre, pensamientos, perspectivas, creencias, tradiciones, conocimientos y obras pervivan, que estas puedan trascender, a pesar de las restricciones presentes y futuras, más allá de su propia existencia, tanto como sea posible. En este aspecto, trascender o superar los límites que la condición humana le impone, hace que el hombre tenga una cierta fascinación por la perdurabilidad (Sanabria, 2015).

La permanencia está estrechamente relacionada con el concepto de perdurabilidad, los conceptos se refieren a las capacidades que tiene la empresa de hacer frente a través de su historia a perturbaciones internas y externas, sin perder su identidad al permanecer a través del tiempo.

El estudio de las compañías sobresalientes es primordial para identificar elementos como los identificados por Rivera(2012), quien determino que este tipo de empresas se concentran en una idea clara, coherente y buscan desarrollarla, pero esa idea es el fruto de un trabajo previo; las ideas no son manejadas por “iluminación”, sino por un trabajo previo. Por lo tanto una compañía debe comprender en qué puede ser la mejor; para hacerlo debe tener presente si está preparada, si cuenta con los medios necesarios (empleados, medios económicos, físicos, logísticos, etc.) La Tabla 2.1 muestra la literatura de los factores que contribuyen a la perdurabilidad por diversos autores citados en la investigación del autor Rivera (2012).

Tabla 2.1 Factores estudiados por distintos autores a través del tiempo.

Autores	Factores estudiados
Peters & Waterman (1982)	Estrategia, estructura, sistema, valores compartidos, habilidades, estilo, staff.
Collins & Porras (1994)	Disposiciones de la organización, factores sociales, diseños físicos, tecnología, liderazgo, productos y servicios, visión, análisis financiero, mercados y ambiente.
Bonn (2000)	Tamaño, estructura organizacional, sistema de planificación, dirección corporativa, diversificación, estrategias de internacionalización, investigación y desarrollo, estrategias de adquisición, estrategias de diversificación, propiedad, industria, condiciones del entorno.
Collins (2001)	Disposiciones de la organización, factores sociales, estrategia comercial, proceso estratégico, mercados, competencia y ambiente, liderazgo, productos y servicios, localización, tecnología, visión.
Universidad Externado (1997-2000)	Historia, entorno, proceso estratégico, producto, tecnología, mercado, aspectos financieros, organización, humano cultural, responsabilidad social.
Stadler (2007, 2011)	Categoría I (mercados, competidores, entorno); categoría II (historia); categoría III (tecnología y productos); categoría IV (valores, visión); categoría V (estrategia); categoría VI (gestión del cambio); categoría VII (liderazgo); categoría VIII (información financiera); categoría IX (otros factores).
ESADE (2009)	Formulación estratégica, recursos humanos e implementación estratégica.
DelaCerde-Gastelum (2010)	Cambios estratégicos, cambios organizacionales (estructura de propiedad, equipo directivo, reestructuraciones, sistemas de calidad, responsabilidad social, gobierno corporativo).

Fuente: Elaboración propia en base a la investigación de Rivera (2012).

En cuanto a las demás variables a estudiar se identificaron en base a la revisión literaria los siguientes factores los cuales se categorizaron en: factores internos y factores externos. Los factores internos se pueden definir como sucesos que su ocurrencia depende del funcionamiento habitual de la empresa, de los manejos y formas de administración que se le den a la compañía. A su vez, estos factores están complementados por diversos sub-factores. La Tabla 2.2 muestra la categorización de los factores y sub-factores internos.

Tabla 2.2 Factores y sub-factores internos.

Factor	Sub- factores
Factores financieros	Facilidades en el Acceso a Financiamiento por parte del gobierno
	Administración de los recursos financieros de la empresa
	Distribución del capital de la empresa
	Altos costos de funcionamiento
	Fugas del capital de trabajo de la compañía
Factores organizacionales	Comunicación al interior de la compañía
	Diversidad de poderes / descentralización del poder (todos mandan)
	Manejo de personal
	Centralización de la toma de decisiones
Factores de funcionamiento	Funcionamiento de la producción de la empresa
	Capacidad de respuesta a la demanda
	Funcionamiento de la empresa en general
Factores de planeación	Enfoque en los presupuestos de la compañía
	Definición de objetivos y metas organizacionales
	Análisis del origen y aplicación de los recursos
Factores de mercadeo	Servicio al cliente
	Calidad del producto.
	Innovación en los productos
	Estrategias de mercadeo

Fuente: Elaboración propia en base a los autores Vanegas y Pérez (2015).

La clasificación de factores externos, los cuales se definen como aquellos que ocurren en el entorno de la empresa y pueden influenciar en el funcionamiento de la compañía. La Tabla 2.3 muestra la categorizaron de dichos factores externos:

Tabla 2.3 Factores y sub factores externos.

Factor	Sub- factores
Factores socio-económicos y políticos	Ubicación de las oficinas de la empresa y/o tiendas de distribución del producto
	Problemas sociales (Condiciones sociales.)
	Desarrollo económico del sector
	Reformas en las estructuras de las políticas (Financiera, Fiscal, Económica)
	Regulación en la constitución legal de empresa
	Regulaciones al funcionamiento de las pymes

Fuente: Elaboración propia en base a los autores Vanegas y Pérez (2015).

En el ámbito de la economía industrial es de gran importancia tener conocimiento de lo que sucede a las empresas una vez que entran al mercado, dado que los efectos de la movilidad empresarial sobre los diferentes sectores de la industria no dependen solamente de los procesos de entrada y salida de empresas, sino también de sus procesos de expansión. Martínez (2006) realiza un contraste de los tiempos de funcionamiento de las compañías y los factores que influyen en dicho tiempo de permanencia. Parra (2011) analiza las condiciones macroeconómicas y microeconómicas y las que tienen relación con el sector al que pertenece, los resultados indican que la variable de mayor relevancia es el tamaño de la empresa; destacan también el financiamiento, la capacidad de innovación, y mercadeo y publicidad.

Para Rivera (2012), la permanencia empresarial se da de manera exitosa a través del tiempo, esta se convierte en tema de preocupación para las empresas, el gobierno y para académicos que forman parte de esa línea de investigación. Solari (2001) define cuatro rasgos los cuales permiten identificar la situación de permanencia de una empresa: a) crecimiento por arrastre, b) rentas, no utilidades, c) carencia de perspectivas y, d) no registran crecimientos significativos.

El trabajo de Moreno, Cuevas y Michi (2015) parte de una exhaustiva revisión de trabajos de investigación enfocados a descubrir los factores relevantes para la supervivencia empresarial, esto a partir de las elevadas tasas de salida de los últimos años que soportan determinados sectores empresariales en México y el mundo, los cuales investigan la influencia del entorno o las propias características de la empresa en su tasa de supervivencia, concluyen que los factores que destacan sobre la supervivencia son: formato del negocio, tamaño de la empresa, diferenciación del producto, edad-madurez, operación comercial, y localización geográfica. Algunas de las investigaciones citadas en su trabajo, son las siguientes: i) Segarra y Callejón (2001) señalan que la supervivencia empresarial establece una diferenciación básica de enfoques en economía, entre geográficos y no geográficos, ii) Porter (1980) asume que el éxito de la supervivencia empresarial está determinado por factores propios del entorno: económicos, competencia, marco legal, ubicación geográfica, etcétera. Propone una teoría dinámica, la cual abarca las

características transversal y longitudinal para explicar el éxito de una organización, iii) la teoría de recursos y capacidades (Teece, 1986; Prahalad y Hamel, 1990; Barney, 1991; Grant, 1991) nos dice que son los recursos y las capacidades los que dotan a cada empresa una herramienta para distinguirse y sobresalir ante su competencia. Moreno, Cuevas y Michi (2015).

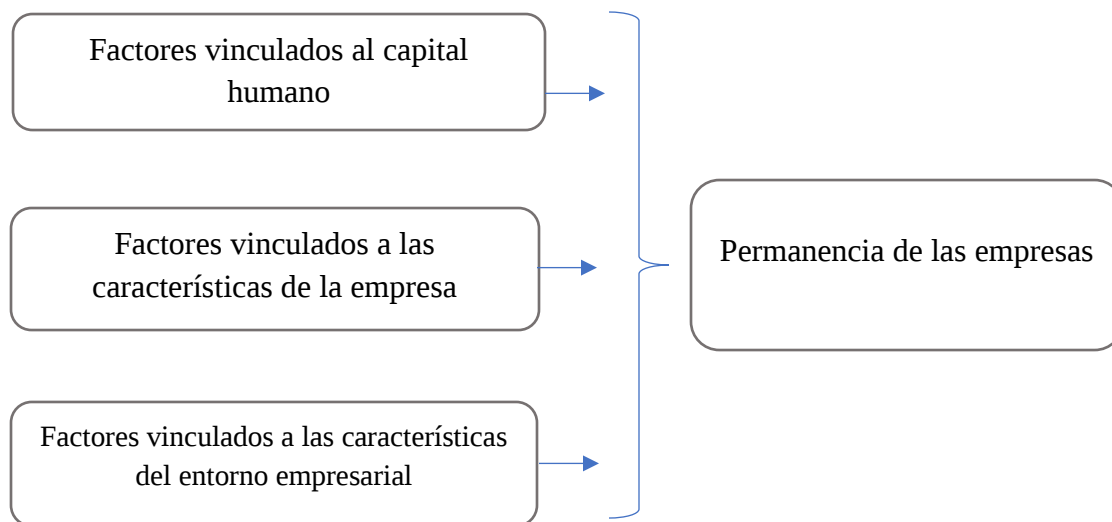
Los autores Chaparro y González (2015) identifican a partir de su análisis de literatura cinco factores críticos de mayor importancia, estos pueden influir de gran medida en la culminación exitosa o desastrosa de un proyecto. Dichos factores son los siguientes: a) Project Team: basado en la gestión del factor humano, contar con el personal más competente posible, se involucra la capacitación como un elemento motivacional es determinante cuando se posee un equipo de trabajo altamente capacitado, b) Project Management: el conocimiento compartido permite la internacionalización de los proyectos, permitiendo compartir el capital humano y técnico, y como valor añadido el registro histórico de los elementos que hicieron de unos y otros proyectos éxitos o fracasos, proporcionando las herramientas para las investigaciones futuras, c) Gestión de la comunicación: el director de proyectos debe contar con la habilidad efectiva de saber comunicarse con la gente, ya que sin una comunicación efectiva no habrá proyectos exitosos, d) Top Management Support and commitment: El apoyo o participación de la dirección, resalta la mejora en la efectividad del proyecto, representado en el nivel de trabajo, entendido como la calidad y tiempo dedicado a la gestión en todas las áreas vitales, a saber recurso humano, stakeholders, ejecución y control del proyecto, cambios, complejidad, entre otros, y e) Stakeholder Management: esta gestión se hace presente desde la misma concepción de la idea del proyecto, su planeación, gestión del alcance, y en lo sucesivo hasta cuando es entregado y se encuentra en pleno funcionamiento.

En cambio el autor Anaya (2014) en su trabajo de investigación realiza un análisis de los factores para la perdurabilidad categorizado en tres periodos de los años 80, 90 y 2000 a 2010, en este análisis sobresale la importancia de los siguientes factores: a) la función de comercialización y mercadeo, mediante la ejecución de acciones administrativas orientadas al acercamiento al cliente, especialización del servicio, identificación de nuevas

oportunidades de negocios, importancia de los grupos de interés y la cultura empresarial enfocada en los clientes, b) la función de gestión del recurso humano, tener políticas claras de retención de empleados valiosos, que demuestran tener un alto sentido de pertenencia, con predisposición para la acción, lo que debe reflejarse en el aumento de la productividad en la empresa, c) la función de dirección: las acciones están orientadas hacia el mejoramiento continuo y el fortalecimiento del liderazgo extendido en la organización, con una alta predisposición al cambio, sacando el máximo provecho de los directivos, d) la función de producción, la dirección debe estar atenta a los cambios tecnológicos y la innovación para mejorar los procesos, obteniendo ventaja competitiva y diferenciación, e) identidad organizacional, una alta responsabilidad social que genere desarrollo social y, f) políticas claras de relevo generacional, en caso de empresas familiares, esta debe caracterizarse por tener una fuerte cohesión y armonía familiar.

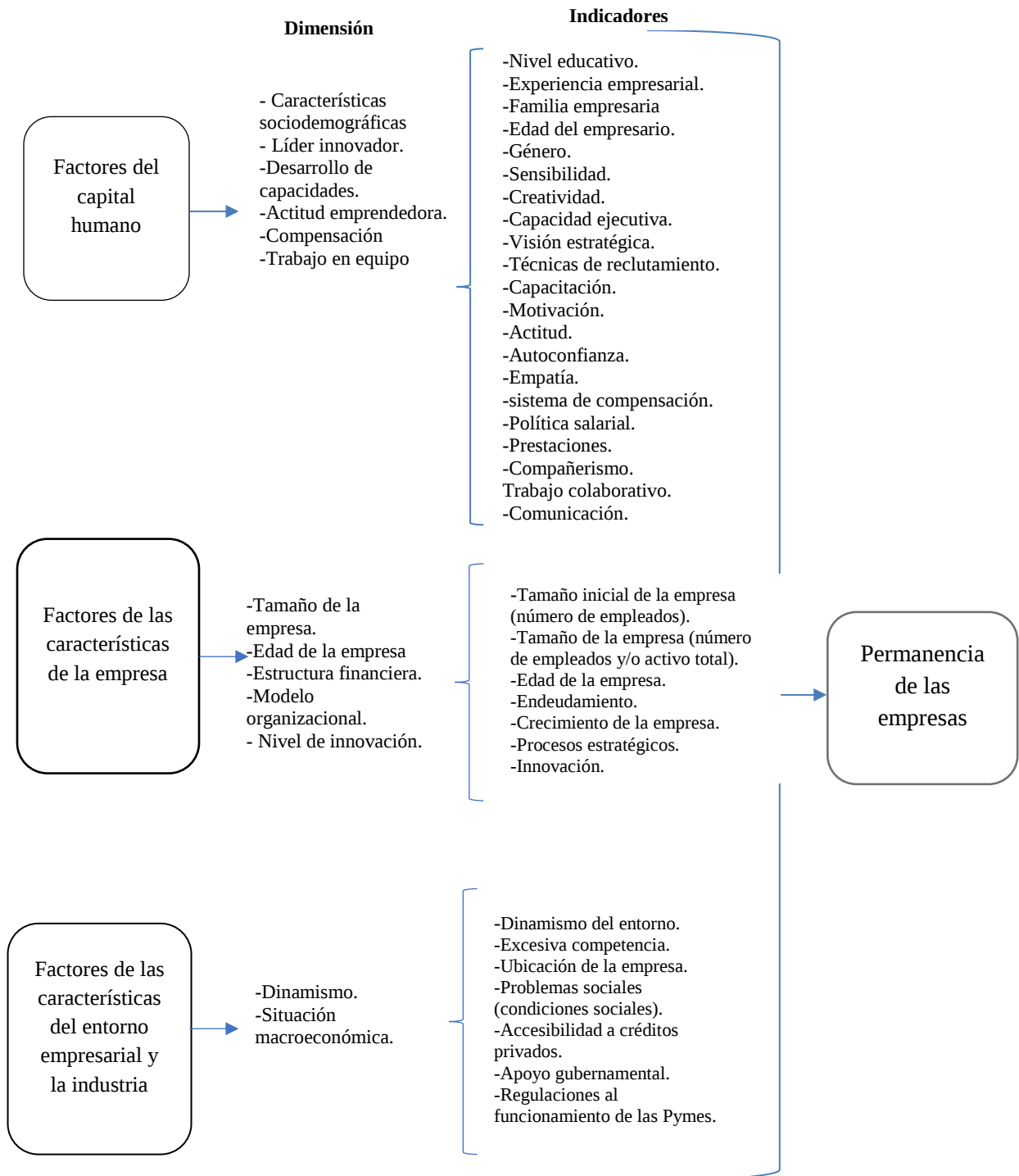
Las Figuras 2.1 y 2.2 en base al autor Varona (2013), muestran el modelo ex ante de los factores y sub-factores del estudio que pueden influenciar en el comportamiento en la permanencia de una pyme en el mercado.

Figura 2.1 Modelo de los factores determinantes de la permanencia empresarial.



Elaboración propia en base a revisión literaria.

Figura 2.2 Modelo de los factores y dimensiones determinantes de la permanencia empresarial.



Elaboración propia en base a revisión literaria.

2.2. Los factores determinantes de la permanencia empresarial

2.2.1. Los factores vinculados al capital humano.

El factor humano es visto desde una perspectiva más amplia al incluir a todos los interesados en la planeación, ejecución, control, financiación, aceptación, utilización y calificación del proyecto, que además depende de muchos otros factores como la comunicación, capital de inversión, cultura, ubicación geográfica o sector en el cual se desarrolla el proyecto.

Para este factor en especial son diversos los autores que lo estudian como una de las ventajas de supervivencia, el autor Ortiz (2014) se enfoca en la gestión del capital humano como un factor clave de éxito, Ortiz (2014) hace referencia a siete factores identificados por el autor Reza, (1998) los cuales mencionan sirven como componentes y a su vez, generadores de ventajas competitivas, estos factores son los siguientes: 1) determinación de factores medio ambientales, es decir, definir el entorno macro envolvente de la organización, 2) identificación de la misión y objetivos institucionales, 3) conocimiento preciso de los programas y proyectos, prioritarios o sustantivos y de apoyo, 4) establecimiento de políticas, procedimientos y programas en materia de administración de recursos humanos., 5) precisión de los requisitos de personal, que contenga entre otros aspectos información extra institucional: estatus económico, nivel cultural, problemática familiar de los empleados, etc. 6) información intra institucional: En términos de inventario de recursos humanos, incluyendo habilidades, reclutamiento, selección, inducción, desarrollo, sueldos, salarios, relaciones laborales y motivo de salida del personal, y por ultimo 7) diagnóstico y pronóstico de personal para conocer sus características y planear dotaciones o movimientos futuros.

Algunas de las aportaciones más relevantes para este factor son las siguientes: Coase (1937) en su trabajo, afirma que el empresario cumple un rol de supervivencia a través de la combinación de factores de producción, estos factores deben estar ligados a la reducción de costes por parte del empresario. Las actividades productivas cotidianas son atribuidas al empresario, usando el mecanismo del mercado. Coase (1937) da relevancia en definir entre las funciones del empresario y la habilidad para distribuir sus actividades a través de un

proceso de combinación o integración; es decir, hacer uso del mercado y la integración vertical de la empresa, con el único objeto de maximizar el valor de la misma.

Para el autor Schumpeter (1937) el proceso de creación de las empresas implica un cambio constante y este cambio está justificado por los mismos supuestos de la actividad empresarial. A su vez, considera que la actividad empresarial implica una respuesta constante, a través de la creación-destrucción. Becker (1975) afirma por su parte que tanto la calidad como cantidad de formación tendrán un impacto sobre el proceso productivo empresarial, en donde destaca dos alternativas de formación: la formación general y la formación específica.

Los aportes de los autores Bruderl et al. (1992) y Cooper (2003) hacen referencia al emprendimiento dentro del factor de capital humano, sostienen que para la etapa de gestación de las empresas debe analizarse desde el punto de vista del emprendimiento. Bruderl et al. (1992) considera tres factores que afectan a la supervivencia de las empresas: a) las características del empresario fundador, b) los atributos, las características estructurales y la estrategia del negocio y, c) las condiciones del medio para la nueva empresa. El trabajo de Peña y Morales (2003), da relevancia al concepto de capital humano para lograr la comprensión de la actividad empresarial, para esto, parte de la definición de capital humano como la interacción entre el nivel de educación, la experiencia y la motivación.

Desde esta perspectiva se interpreta al capital humano como aquel capital intelectual con el que cuenta la empresa y que recoge las competencias actuales, los conocimientos, habilidades y actitudes de las personas y de los equipos de trabajo que integran la organización. Para fines de la investigación se considera los siguientes elementos relacionados con el capital humano: el nivel educativo, la experiencia empresarial, el venir de una familia de empresarios (sucesión familiar), la edad y el género.

En relación a este factor, los estudios se han orientado a determinar la influencia del nivel educativo (transmisión de conocimientos y formación del capital humano), así como este influye para fomentar la actividad emprendedora y la duración de sus iniciativas.

Rubio y Aragón (2002), afirman que el éxito de las pymes viene de la mano de las personas y por ello es necesario contar con adecuadas políticas de gestión y dirección de los recursos humanos que promuevan la atracción de personal competente, la motivación a través de las políticas retributivas y una adecuada gestión de los planes formativos para lograr que el personal esté lo suficientemente calificado para afrontar los retos organizativos.

Los autores Cáceres et al. (1995) afirman que a medida que aumenta la educación se fortalece el deseo de emprender un negocio propio, dichos autores consideran el nivel de educación como una condición necesaria pero no suficiente para ser emprendedor.

Mateos de Cabo et al. (2007) encuentran indicios para afirmar que aquellas empresas con mayor diversidad en género en su administración tienden a una mayor probabilidad de supervivencia. Sin embargo, señalan que dado a que las empresas expuestas a cierto nivel de riesgo necesitan un proceso de toma de decisiones más rápido y fácil y estas valoran más la homogeneidad de la organización. En el contexto de los consejos de administración, que suelen estar compuestos de hombres, algunas de estas empresas pueden considerar a las mujeres como un elemento perturbador y la incertidumbre podría hacer que reclutaran una mayor proporción de hombres. Esta preferencia por la homogeneidad puede interpretarse como un indicador del género en la permanencia empresarial.

El autor Peña (2004) parte de la definición de capital humano como la interacción entre el nivel de educación, la experiencia y la motivación, que existe una relación positiva entre estos factores y el capital humano, que a su vez tienen una relación directa con la supervivencia empresarial. La supervivencia y el crecimiento se convierten en un tema oportuno para el autor. El propósito del estudio de Peña (2004) fue el de identificar las características de los empresarios y las características de las empresas de incubadoras para a su vez vincular estos factores al éxito empresarial.

Uno de los activos de mayor importancia que por lo general está dentro de cada individuo que labora dentro de una empresa es el conocimiento, ya que es un hecho que una de las cualidades más valiosas de un individuo es su inteligencia, no obstante, el conocimiento también puede encontrarse en sí mismo dentro de la organización.

Es indispensable dentro de cualquier tipo de organización que se gestione de forma adecuada cada recurso y a su vez que se conozcan claramente sus capacidades debido a que por medio es posible utilizarlos para hacer frente o dejar atrás a las adversidades o incluso, aprovechar todo lo que se pueda a las oportunidades que se vayan presentando.

Puede considerarse al capital humano como todos aquellos conocimientos, habilidades y actitudes reunidas que se encuentran presentes o las potenciales de cada empleado dentro de una organización en específico mediante los cuales existe la posibilidad de desarrollar su propuesta empresa y a su vez, lograr los objetivos que se hayan planteado.

Para que sea posible llegar a deslumbrar la gran importancia que en la actualidad se proporciona al capital humano, es necesario conocer previamente el origen del enfoque humanista dentro de las organizaciones y la administración. Dicho enfoque apareció por primera vez durante la década de los cincuenta como una manera de analizar de manera acertada la importancia que poseía la participación de trabajadores en las decisiones que eran tomadas dentro de una empresa determinada, se realizaron múltiples estudios pero uno de los que más destaca es el que llevó a cabo Joseph Scanlon, el cual en su tiempo fue denominado como plan Scanlon que tenía como propósito principal el compensar las necesidades a nivel social de cada trabajador. (Figuerola, 2012)

Dicho plan se basaba fundamentalmente en recopilar todas las sugerencias realizadas por los trabajadores y después someterlas ante un comité que se constituía sustancialmente por empleados y directivos. Dentro de dicha prueba, no solamente se enfocaban en satisfacer las necesidades sociales de cada empleado, sino que también se pretendía mejorar la comunicación que existía entre la organización y cada uno de ellos, de la misma manera, se dio mayor énfasis al trabajo colectivo, el cual es una de los principales fundamentos del concepto actual de capital humano.

Es un hecho que la corriente humanista fue un rompe aguas para el autoritarismo que se presentaba sobre todo en las concepciones de dirección del personal contemporáneas y a su vez, fue una de las principales razones por la cual se concedió mayor importancia al aspecto participativo que puede ser aportado por la dirección, o por lo menos, hace hincapié en que es posible alcanzar un sistema de trabajo en el que los trabajadores puedan ser partícipes de las decisiones a nivel organizacional y a su vez, aportar su grano de arena para el diseño de sus tareas.

Existen autores que consideran que el capital humano se puede dividir en tres elementos, los cuales son la capacidad, el comportamiento y por último el esfuerzo. (De Gregorio, 2012)

- Al mismo tiempo, la capacidad se divide en tres conocimientos, los cuales son la habilidad, el conocimiento y el talento.
- El conocimiento es considerado como el contexto intelectual dentro del cual un individuo actúa.
- La habilidad puede ser considerada como la capacidad de un individuo para familiarizarse con métodos y medios para llevar a cabo una tarea en específico.
- El talento es la facultad innata de un individuo para llevar a cabo una tarea.
- Por último, el comportamiento es la manera en la que una persona externa la conducta con respecto a sus creencias, valores, relaciones ente la sociedad, el comportamiento es un conjunto de respuestas que se adquieren por medio de estímulos y situaciones.
- El esfuerzo es la manera consciente en la cual se emplean métodos y recursos materiales con un propósito en específico. (Espino, 2016)

2.2.1.1. Género

Teniendo como punto de partida la concepción de que no se puede hablar de la misma manera acerca del sexo biológico como de la identidad asignada o adquirida por cada individuo, se puede considerar que el género, que se traduce directamente de la expresión anglosajona "gender" es una construcción social mediante la cual los individuos se ven

obligados a adquirir y adoptar actitudes y comportamientos en específico que son considerados propios de cada sexo. (Sánchez, 2008)

Es de suma importancia que se distinga claramente entre el género y el sexo, debido a que estos son dos términos distintos que aunque se complementan entre sí, siguen siendo diferentes. El sexo se constituye principalmente por elementos principalmente anatómicos y a nivel biológico que son los encargados de definir a cada uno como hombres y mujeres. Por otra parte, el género se constituye por principalmente por la sociedad, son todas aquellas conductas y comportamientos que se consideran adecuadas o propias del sexo ya sea masculino o femenino y tienden a cambiar entre cada cultura y contexto histórico.

El ser hombre o ser mujer es una construcción que se constituye por medio de múltiples aspectos, ya sea de carácter:

- Psicológico.
- Social.
- Cultural.

Mismos que son atribuidos a cada sexo.

Cada persona lleva a cabo construcciones de carácter cultural y social de acuerdo con la diferencia biológica. En el instante en el cual se realizan construcciones sociales y culturales acerca de las diferencias que existen a nivel biológico, estas tienden a convertirse en desigualdad social, que al mismo tiempo son las principales responsables de establecer las jerarquizaciones y relaciones de poder entre los hombres y las mujeres.

La división tradicional del trabajo se relaciona directamente con el género, la sexualidad, el control social, etc.

Hoy en día, en las sociedades el tema de la desiguales del género que padecen las mujeres con respecto a los hombres dentro de distintos ámbitos de la vida cotidiana, como lo pueden ser: (Phelps, 2008)

- Jurídico.
- Laboral.
- Familiar.

- Educativo, etc.

Es conocida como una de las principales formas de desigualdad que hay entre los seres humanos en todo el mundo. En torno al aspecto económico, este tipo de desigualdad se ve reflejado en la división del trabajo por sexos.

Múltiples autores consideran que dentro del ámbito a nivel productivo para el mercado la desigualdad que hay entre géneros puede verse sobre todo en dos aspectos, el primero de ellos es que claramente hay una división de trabajo por sexos, los hombres y las mujeres están distribuidos de formas diferentes en ramas de actividad y ocupaciones.

El segundo de los aspectos mencionados anteriormente es que en promedio, las mujeres consiguen por el trabajo que realizan remuneraciones menores en comparación con los varones.

Es evidente que las distinciones y las diferencias con respecto a la división del trabajo son una construcción social y no por cuestiones naturales.

La población femenina constituye cerca del 49.6 por ciento de la población en todo el mundo, la participación de estas en el entorno laboral se ha ido incrementando paulatinamente desde que se han incorporado en el mercado. (Espino, 2016)

Las féminas han incrementado de manera sistemática su nivel de capacitación y progresivamente comienzan a ser mayoría dentro de los niveles de educación superior en múltiples países. (González, 2015)

2.2.1.2. Edad

De acuerdo con el departamento de Protección laboral y Prácticas laborales Globales del Banco mundial, es un hecho que el mundo con el paso de los años se ha venido modernizando progresivamente, cada vez más y más, y cabe preguntarse si realmente la edad influye de una forma significativa en la productividad laboral del capital humano dentro de una empresa.

En un mundo contemporáneo en el cual la tecnología se ha constituido como uno de los componentes definitivos dentro de cada empresa, es común ver que las personas de edades

más avanzadas se han desplazado por las más jóvenes que se han adaptado de mejor manera a las tecnologías modernas.

Para comenzar, aunque la edad si es uno de los factores que genera que la fuerza física se vea disminuida, las habilidades que son pulidas y ejercidas todos los días y con regularidad difícilmente se verán afectadas. Múltiples estudios han demostrado que la fuerza de agarre se ve disminuida en promedio a partir de los 35 años que es desde ahí que comienza a descender de forma rápida. No obstante, esta misma fuerza se disminuye a los 65 años entre aquellos que trabajan en las líneas de montaje. (Bautista, 2011)

Por otra parte, es importante tener en cuenta que el cerebro posee una gran capacidad para compensar que la reducción del rendimiento de algunas capacidades por medio del incremento de otras. Funciones cognitivas como lo es el caso de la velocidad de procesamiento de la información y también la memoria episódica, se van disminuyendo conforme pasan los años, por otra parte, el resto de las funciones como la memoria semántica, el lenguaje y el habla se hacen progresivamente mejores con la edad.

Muchos investigadores han demostrado que la ventaja que las personas con mayoría de edad cuentan es la experiencia laboral y esto se puede apreciar de mejor manera en los patrones de organización en el cerebro.

Por lo general, las personas más jóvenes hacen uso del hemisferio derecho del cerebro, el cual es el que se encarga del procesamiento de la información nueva. Por otra parte, en la gente mayor que se presenta un rendimiento menor, debido a la reducción de la velocidad del procesamiento del cerebro, no existe una forma natural para imitar los procesos cognitivos realizados por la gente más joven.

Los individuos mayores que poseen un rendimiento más elevado hacen uso de métodos distintos, bilateralizan la actividad de su cerebro, de manera que pueden activar a su vez las redes de su cerebro en el hemisferio izquierdo de sus cerebros.

La gente mayor no consigue resultados de menor calidad, sino que la manera en la cual estos logran sus objetivos es de una forma distinta. Las personas de edades avanzadas poseen perfiles distintos en materia de habilidades socioemocionales. Consiguen resultados más elevados con respecto a temas de simpatía, estabilidad emocional y consciencia en

comparación de la gente más joven, por otra parte, los jóvenes poseen una apertura más amplia ante nuevas experiencias y a la extroversión.

De acuerdo con múltiples estudios, se ha demostrado que la edad se relaciona estrechamente con el rendimiento y también con la productividad laboral, debido a que las personas que sobrepasan los cuarenta años que cuentan con jornadas laborales extensas pueden ser menos productivos que los empleados más jóvenes.

No obstante, es importante que se tenga en consideración que la experiencia de las personas mayores es significativa, debido a que a la hora en que estos deben de tomar decisiones combinan datos nuevos e información con la experiencia que han adquirido previamente, consiguiendo a su vez resultados buenos como los de individuos con edades menores.

A su vez, la experiencia también ayuda a generar un ambiente de trabajo más ameno y mejores relaciones con la clientela. (Sánchez, 2008)

2.2.1.3. Nivel educativo

Existen múltiples teorías en las cuales se establece que existe una relación estrecha entre la educación de los trabajadores y también en: (PYME, 2012)

- El desarrollo que poseen estos con respecto a sus ventajas a nivel competitivo y comparativo.
- Las ocupaciones de estos.
- Los niveles de productividad.

Se considera que existen conexiones entre la escolaridad del capital humano con los puestos ocupacionales y también con el crecimiento de la productividad, por lo cual se puede comprender que exista una gran preocupación actualmente por incrementar el nivel educativo de la población en distintas naciones. (Garrido, 2007)

Una de las teorías más importantes, conocida como la teoría del capital humano fue la principal responsable de fundamentar en la educación uno de los puntos de mayor importancia que tratan de explicar el aumento y el desarrollo de cada individuo conforme

incrementan los salarios y la calidad de vida dentro de cada país, considerando a esta como un factor de la promoción o la disminución de factores como lo son:

- La pobreza.
- El desarrollo tecnológico.
- La productividad.

La educación es una de las partes más importantes del desarrollo económico de un país. Esta puede ser considerada como una inversión que se puede ver reflejada en las mejoras en la calidad de la población, es en ese mismo sentido que se puede comprender la necesidad de cada individuo por capacitarse con el fin de mejorar eficazmente su entorno productivo, no obstante, la educación implica un gran esfuerzo para así poder transmitir las destrezas productivas que conciernen, dicha transmisión es llevada a cabo por medio del sistema de educación formal o programas de capacitación.

Es importante señalar que el nivel superior de educación constituye uno de los papeles de mayor importancia para el aumento de la competitividad, debido a que este genera, introduce y también difunde avances del conocimiento que posteriormente brindan la posibilidad de aumentar el nivel de la productividad en diferentes áreas de producción.

La educación superior en cualquier país o sociedad se constituye como una de las actividades especializadas de mayor costo, sin embargo, esta ha contribuido a la productividad y al bienestar de cada individuo.

2.2.1.4. Experiencia empresarial

Uno de los elementos que destaca con mayor frecuencia dentro de la economía y las empresas es aquel que hace referencia a la importancia del capital humano.

Existe una gran cantidad de evidencia de carácter empírico acerca de la relación que hay entre el capital humano y los resultados a nivel laboral. Con respecto a lo mencionado anteriormente, es común que se distinga entre el capital humano que es adquirido en el sistema educativo reglado y el que es conseguido por medio del aprendizaje adquirido a

través de la realización de tareas en específico inherentes a puestos de trabajo en concreto o por medio de la formación ocupacional.

La relación que hay entre el desempeño laboral, el capital humano, la educación y la experiencia laboral es un tema de debate debido a que está sujeta en la mayor parte de las ocasiones a un problema que se conoce mayormente con el nombre de endogeneidad.

Esto último se refiere a que aunque por medio de un nivel educativo elevado y la experiencia laboral se puede incrementar la productividad de un trabajador, lo cual implica que estos puedan percibir salarios más elevados y una tasa de empleo más alta, por otro lado, el nivel educativo y la experiencia laboral también pueden reflejar algunas otras cualidades individuales que no se pueden observar a simple vista y que podría ser que realmente son las que son remuneradas en el mercado laboral con salarios más altos y tasas de empleo elevadas. (Jimeno, 2013)

El salario se incrementa conforme la medida en que se requiere una clasificación mayor, además de un conocimiento mayor de los procesos que son propios de la empresa en específico, lo cual únicamente ocurre cuando el individuo se especializa en dicha labor.

2.2.1.5. Sucesión familiar

En el caso de las empresas familiares, es común ver que estas hacen frente a distintas situaciones de complejidad que no solamente influyen y repercuten en el desempeño de esta, sino también en el entorno familiar que está en el proceso de retiro. (Cortés y Callejas, 2011)

La salida de un individuo posee un impacto sumamente grande para su familia, como para los empleados y los terceros con los cuales posee una relación de negocio.

En muchos casos de empresas familiares, en el momento en el cual un familiar se retira, este se ha constituido en la fuente de riqueza de su círculo familiar y a su vez es el responsable de proveer los fondos mediante los cuales subsisten, alimentan y de visten dos o tres generaciones a la vez, el suceso por lo general tiende a ser significativo. Este último es un evento que puede tener una importancia todavía mayor en casos en que la empresa

familiar constituye un orgullo para los integrantes de la familia y esto su vez implica la existencia de un apego emocional muy grande.

La sucesión no se tiene que percibir como un motivo para generar desajustes a nivel económico o emocional, sino como un proceso natural que eventualmente tiene que llevarse a cabo.

Cualquier empresario en algún momento determinado en su carrera de negocios, tendrá que pasar por la necesidad de seleccionar y contar con un sucesor adecuado para su cargo, el que pueda dar continuidad a su liderazgo dentro de la empresa y que a su vez pueda contribuir para el crecimiento de la misma cuando ya no se encuentre a la cabeza, debido a que está en proceso de retiro o porque solamente se ve en la necesidad o el deseo de tomar un descanso y así proceder a ceder el paso a la descendencia para que asuma la responsabilidad del negocio familiar.

En el instante en el que el líder del negocio familiar se vuelve incapaz de continuar con la gestión del negocio, es común que contemple a alguno de los integrantes de la familia como su sucesor en primera instancia. (Boletín Gobierno Corporativo. , 2010)

2.2.2. Los factores vinculados a la empresa.

Estudios realizados por los autores Audretsch (1991) y López y Puente (2006) coinciden en afirmar que la actividad de gestación de las empresas y su probabilidad de permanencia empresarial están en función del tamaño inicial de la organización. La forma de medición para esta variable es el número de empleados con los que la empresa inicia su actividad económica. Por su parte Box (2008), relaciona la permanencia de la empresa con la edad y el tamaño de la empresa, a su vez afirma que las firmas fundadas en tiempos de crisis económica muestran tasas de supervivencia más bajas. Para fines de esta investigación, los factores vinculados a las características de la empresa, Los indicadores para este factor son: el tamaño de la organización, la estructura financiera, la edad de la empresa y el grado de innovación.

López y Puente (2006), señalan que cuando las empresas se enfrentan a una situación financiera inadecuada, esta circunstancia puede afectar su probabilidad de permanencia. Para los autores Thornhill y Amit (2003) las empresas jóvenes fracasan debido a la carencia

de conocimientos en lo que respecta a administración financiera, los autores afirman que las empresas con mayor trascendencia en el mercado tienen mayor probabilidad de fracasar debido a la escasa capacidad de adaptación a los cambios del mercado, a su vez, sostienen que la edad de las empresas está relacionada con la permanencia o fracaso de la organización. En lo que se respecta al grado de innovación Audretsch (1991) afirma que la innovación, las economías de escala o la concentración en el largo plazo y la alta tecnología son las que determinan la supervivencia empresarial. Audretsch (1995) señala que las empresas que sobreviven más y mejor son aquellas que operan en industrias de crecimiento rápido. Esto contradice que a mayores niveles de tecnología existan mayores probabilidades de permanencia.

2.2.2.1. Tamaño inicial de la empresa (número de empleados)

Las empresas no son una realidad estática, estas tienden a evolucionar constantemente, como un resultado generado debido a los cambios en la oferta de los productos y los mercados, la distribución geográfica en la cual llevan a cabo sus actividades, hasta el tipo de actividades que lleva a cabo por sí misma.

Las empresas tienden a clasificarse inicialmente por la cantidad de empleados de los cuales dispone: (Greogrio, 2016)

1. Microindustria.

Las empresas que ocupan hasta 15 individuos y el valor de las ventas netas de esta llega hasta 30 millones de pesos en un año.

2. Industria pequeña.

Las empresas que pueden ocupar hasta 100 personas y cuyas ventas netas no sobrepasan de los 400 millones de pesos en un año.

3. Industria mediana.

Las empresas que llegan a ocupar hasta 250 personas y cuyas ventas netas no sobrepasan a la cantidad de mil 100 millones de pesos al año.

El concepto de pequeña y mediana empresa, mejor conocido con el nombre de pyme, en la actualidad se ha concebido como aquella en la cual se ocupan hasta 250 trabajadores.

Por lo general, las empresas incrementen su cantidad de empleados y no lo hagan de forma recíproca con sus herramientas informáticas que emplean en su trabajo a diario.

Las micro, pequeñas y medianas empresas poseen una importancia considerable para la economía de un país, tanto en aquellos países que son industrializados como en los que poseen un nivel de desarrollo aún menor. Las empresas pymes constituyen en todo el mundo uno de los segmentos de la economía que brinda una cantidad mayor de unidades económicas y personal ocupado.

Como se ha mencionado anteriormente, las empresas se clasifican dependiendo de su tamaño como pequeñas, medianas y grandes. A las primeras se les denomina como pymes, sin embargo, durante los últimos años se les ha sumado las microempresas que también vienen incluidas en este grupo.

El que una empresa no pueda clasificarse en alguno de los grupos mencionados con anterioridad resulta de suma relevancia, debido a que existen múltiples subvenciones públicas para las pymes que ofrecen beneficios que no pueden ser percibidos por empresas con tamaños mayores, para que una empresa se pueda asociar con estas deberá de demostrar que es PyME. (Figuerola, 2012)

Hay distintas formas y criterios para poder clasificar a las empresas, entre estos puede mencionarse:

- Criterio económico.

Este clasifica a las empresas debido al volumen de los ingresos que se consigue por medio de sus ventas.

- Criterio técnico.

Es el nivel en el aspecto tecnológico, la innovación en capital.

- Criterio patrimonial.

Se toma en consideración el patrimonio de las empresas, es decir, derechos, bienes y obligaciones.

- Criterio organizativo.

El cual hace referencia a los trabajadores de la empresa y su organización.

2.2.2.2. Tamaño de la empresa (número de empleados y/o activo total)

El personal en una empresa es una de las características que concierne en este subtema, sin embargo, la clasificación se ha modernizado y actualmente se consideran las ventas a la hora de realizar la misma como un criterio.

De manera resumida, se considera que una empresa es: (Figueroa, 2012)

1. Grande.

Mueve cantidades sumamente grandes de capital, una cantidad considerable de trabajadores y tienen un volumen muy amplio de ingresos al año, el número de sus trabajadores sobrepasa a 100 personas.

2. Mediana.

El capital de la misma, la cantidad de trabajadores y el volumen de sus ingresos es limitado o muy regular, usualmente el número de sus trabajadores es mayor a 20 personas, pero tiende a ser menor que 100 personas.

Estas se dividen al mismo tiempo en:

- Pequeña. El capital de estas y su número de trabajadores, además de sus ingresos son reducidos, la cantidad de trabajadores que posee no sobrepasa a las 20 personas.
- Micro.

El capital, número de trabajadores e ingresos únicamente se establecen en cuantías personales, la cantidad de trabajadores no sobrepasa a 10 empleados.

- Famiempresa.

Este es un tipo de empresa en la cual la familia resulta ser el principal motor de negocio, de manera que se constituyen como una unidad productiva.

Cuando se habla acerca de las pymes o MIPyMES, se debe de tener en consideración la manera en la que estas están clasificadas. Como se ha mencionado anteriormente, cada una de estas se distingue por la cantidad de trabajadores con la que cuenta y por su volumen de negocio.

Por el tamaño de estas, se clasifican en micro, pequeña y mediana, son consideradas como microempresas cuando cuentan con un máximo de 10 trabajadores y proyectan ventas al año de \$4 millones de pesos con un máximo de \$4.6 millones, tanto para el caso de las empresas comerciales, de servicios o industriales.

Son consideradas como empresas pequeñas en el sector comercial las que poseen desde 11 hasta 50 trabajadores, y que proyectan al año ventas que van desde los \$4.01 millones hasta los \$100 millones de pesos, con un tope máximo de \$93 millones. Para el caso de las empresas de servicios e industriales, la cantidad de trabajadores es de 100 o 50, con ventas que van desde los \$4.01 millones hasta \$100 millones con un tope máximo de \$95 millones. (PYME, 2012)

Para concluir, es considerada como una mediana empresa para el caso de las empresas comerciales a aquellas que cuentan con 31 hasta 100 trabajadores, y que proyectan ventas que van desde los \$100.01 millones hasta los \$250 millones de pesos con un tope máximo de \$235 millones de pesos. Para el caso de las empresas de servicios estas deben de contar con un mínimo de 51 trabajadores y un máximo de 100, con ventas anuales que deben ir desde los \$100.01 millones hasta los \$250 millones de pesos, con un tope máximo de \$235 millones. Por último, para las empresas industriales, se requiere que cuenten con 51 trabajadores hasta un máximo de 250, con ventas al año que vayan desde \$100.01 millones hasta \$250 millones.

2.2.2.3. Edad de la empresa

La edad se ha identificado como uno de los principales factores que contribuyen para mitigar o para brindar alivio al problema de información asimétrica.

Usualmente, la cantidad de años que haya pasado desde que se ha creado una empresa en específico será un indicador de la consolidación de dicho negocio, además, puede generar un conocimiento más amplio de parte de los inversionistas de la situación en la cual se encuentra la empresa, de manera que los años con los cuales esta cuenta podrán definir y contribuir en la financiación empresarial.

Uno de los trabajos más prolíficos en este campo es el de Berger y Udell, en el cual se habla acerca de la manera en que el pasivo varia en una empresa conforme esta se desarrolla y avanza en su ciclo de vida financiero.

Los autores que se han mencionado anteriormente coinciden en que las empresas tienden a seguir por un ciclo de vida financiero, y que el principal factor que determina como se torna este ciclo es la asimetría informativa, entonces, se sobrentiende que la opacidad informativa

de años principales se va disminuyendo con el pasar de los años, generando así cambios en la financiación de la empresa. (Figuerola, 2012)

De acuerdo con los autores ya citados, las empresas más pequeñas y jóvenes, a causa de las restricciones en su financiación, tendrán que recurrir durante sus primeros pasos a los mercados privados de capital.

El tamaño de la empresa también es uno de los factores que influyen como un factor mitigador del problema de información asimétrica, las empresas que poseen un tamaño más pequeño se financian por lo general a través de sus propios recursos.

Conforme una empresa consigue años de edad, tamaño y también transparencia informativa, comienza a vislumbrar como se abre un catálogo de fuentes de financiación a las cuales tendrán acceso eventualmente, recurriendo a mercados públicos de deuda y capital.

El riesgo por lo general es constante para las empresas más jóvenes y pequeñas, el cual puede ser determinante para los problemas de opacidad de información y costes de agencia. Mientras un sector se torna más maduro, las empresas conseguirán resultados que les proporcionen mayor estabilidad. Esto último es ocasionado debido a que tienden a desaparecer las empresas menos rentables durante las primeras etapas de vida de un sector. Para cuando una empresa alcanza sus etapas de vida más avanzadas, ya se han esfumado las empresas de menor eficiencia y la rentabilidad que estas poseen es menos variable (Sánchez, 2008)

Todas las empresas poseen un ciclo de vida, que se determina debido a cuatro factores, los cuales son: (González, 2015)

1. El emprendimiento.
2. La producción.
3. La administración.
4. La integración.

Los factores descritos anteriormente serán los responsables de determinar en qué etapa está la empresa en cuestión, y también que tan flexible es la estructura de la misma, en caso de

que la empresa en cuestión sea joven, tenderá a ser flexible por ende tendrá poco control, si es más vieja, tendrá un control mayor pero ya no será tan flexible.

Una empresa se empieza a formar en el momento en el que el fundador tiene una visión. Es en este instante en el que comienza la etapa del emprendimiento, la razón por la cual una empresa surge.

Cuando ya se ha superado la etapa del emprendimiento, se dará comienzo a la etapa de la infancia, la cual es determinada por el factor de producción. Esta se caracteriza porque es el instante en el cual comienza a trabajar y a producir.

Cuando la empresa ha conseguido sobrepasar la etapa de la infancia, tendrá que incursionar en una situación compleja, debido a que usualmente es un momento en el cual el fundador y sus empleados han triunfado y comienzan a hacerse más arrogantes, lo cual conduce a las crisis.

Posterior a haber pasado una crisis, el fundador sabrá que es necesario que se tenga un control más grande, por lo cual tendrá que fortalecer su factor administrativo. Al momento de implementar este último, alguno de los factores anteriores, ya sea el emprendimiento o la producción, comenzará a disminuirse.

2.2.2.4. Estructura financiera de la empresa

La estructura financiera, que también es conocida con el nombre de pasivo empresarial, hace uso de múltiples recursos financieros que, durante un momento en específico se utilizarán por la unidad económica.

La clasificación de los recursos financieros puede ser realizada teniendo en cuenta distintos criterios, como lo puede ser considerando su origen, ya sea: (González, 2015)

- Interno.
- Propio.
- Ajeno.

O considerando el tiempo durante el que se encuentran a disposición para la empresa, que pueden ser a corto, mediano o largo plazo.

Se puede hablar acerca de financiación interna y externa. Existe una gran diferencia entre estos dos tipos de capitales, la cual se presenta principalmente en su referencia y no en los recursos que se generan por parte de la empresa.

En muchas de las ocasiones, el tamaño que posee la empresa, además múltiples factores internos, el sector al cual pertenece y muchos factores externos, hacen más compleja la tarea de buscar un modelo estándar para su empresa.

Poseer un conocimiento externo acerca de múltiples fuentes financieras y el coste financiero que concierne a cada una de ellas brinda la posibilidad de analizar, elegir y comparar de manera adecuada la que se acople de mejor manera a cada circunstancia en específico.

A cualquier tipo de empresa le hacen falta recursos para poder comenzar a realizar sus actividades o en su caso, para poder abarcar un rango de estas últimas más amplio.

Para una empresa, dar inicio a un proyecto nueva requiere de una inversión por ende, también harán falta recursos financieros para que dichos proyectos se puedan ejecutar de forma adecuada. Las fuentes de financiamiento poseen un papel de suma importancia, para poder aumentar el valor que posee la empresa.

Esta tiene como fin la maximización del valor de la empresa que se posee a través de: (González, 2015)

- La obtención de recursos financieros que resulten ser más económicos.
- El manejo adecuado y la inversión de los recursos
- Consiguiendo un equilibrio óptimo entre la liquidez y la rentabilidad que brinde la posibilidad de potenciar el valor de la empresa.

Por medio de la planeación financiera es posible determinar cuántos recursos financieros serán indispensables para que dicha empresa pueda llevar a cabo sus acciones de expansión y de operación.

En el momento en el cual la administración decide tomar una acción en torno a la inversión, se estará tomando una decisión acerca de cuál será su estructura financiera, en otras palabras, tendrán que determinar las distintas fuentes de financiamiento para así conseguir los recursos necesarios para realizar la inversión en cuestión.

Una estructura financiera adecuada es aquella mediante la cual se puede generar un equilibrio entre los costos y los riesgos, de manera que se produce una utilidad más grande por acción, es decir, esta incrementa el valor de las empresas con un riesgo acorde a la decisión que haya tomado la empresa. (Bautista, 2011)

2.2.2.5. Nivel de innovación

La innovación es una de las tareas de mayor complejidad y resulta evidente que existen múltiples definiciones para el mismo término, sin embargo, muchas coinciden en que este se fundamenta principalmente en el diseño, el desarrollo y también la introducción de productos, servicios, procesos, además de estructuras y modelos de negocio que generan valor para la clientela y rentabilidad financiera por parte de la empresa.

Se habla acerca de cuatro niveles de innovación, los cuales serán descritos a continuación: (Jimeno, 2013)

1. Mejora.

Este es un nivel en el que en sí no se realiza ninguna acción nueva, solamente comienzan a implementarse cambios pequeños y modificación en las acciones que se venía tomando con anterioridad para generar un nivel de eficiencia aún mayor.

2. Cambio.

Es en este punto en el que se da inicio a la innovación real, debido a que existen grandes cambios que la organización realiza y también la manera en la cual anteriormente los concebía. Productos nuevos y servicios, cambios significativos en los procesos de la organización y modificaciones de su modelo de negocios.

3. Transformación.

Este es un nivel en el cual se asumen las innovaciones que hacen que la empresa comience a transformar su identidad, los modelos de negocios comienzan a modificarse y se presentan productos nuevos y también mercados. La cultura del cambio es indispensable para la supervivencia de una empresa.

4. Impacto.

En este último nivel, las acciones de la empresa en cuestión poseen consecuencias en su entorno directo.

La innovación se puede definir como la implementación dentro de un mercado de un producto o un proceso nuevo, o uno que haya sido mejorado de una forma significativa o el desarrollo de técnicas de organización y comercialización modernas.

Para poder innovar se requiere de la mezcla de distintas clases de competencias, conocimientos, recursos y capacidades, todo con el fin de conseguir una ventaja a nivel competitivo debido a múltiples factores, como lo puede ser la reducción de costes de

producción o el desarrollo de productos nuevos o cambios considerables en aquellos que ya existen.

La combinación citada anteriormente requiere que se lleven a cabo esfuerzos en específico que se encaminen principalmente a mejorar o generar competencias y capacidades tecnológicas.

Para poder innovar, es necesario que se realicen actividades dentro de distintos ámbitos como lo son: (Garrido, 2007)

- Científico.
- Tecnológico.
- Organizacional.
- Financiero.
- Comercial.

A fin de introducir un mejorado o nuevo producto, proceso, técnica de marketing, etc.

2.2. 3. Los factores vinculados al entorno.

Los factores vinculados al entorno de las empresas u organizaciones, son los siguientes: el crecimiento del sector empresarial, los niveles de dinamismo del sector, el tipo de empresa, la situación macroeconómica. Una situación macroeconómica favorable es importante y condiciona al tipo de empresas existentes, así como su permanencia o supervivencia empresarial. Existen diferentes estudios que consideran como variable para medir la situación macroeconómica el Producto Nacional Bruto, entendida como el volumen económico en el territorio. Por tanto se ha de esperar que exista una relación positiva entre la situación macroeconómica de un país y/o región y los niveles de permanencia de las empresas.

Porter (1980) concluye que el aspecto más importante del entorno es la industria o sector en la cual la organización compite. Para Weiss (1976), las industrias muy concentradas pueden permitirle a las nuevas empresas entrantes en el mercado una escala sub-óptima y, por lo tanto, dar algún espacio para la supervivencia de la empresa después de su entrada. Los autores López y Puente (2006) señalan una influencia en el sector económico en donde la empresa ha iniciado sus actividades con la permanencia de la organización, a su vez

identifican que los resultados varían en distintos sectores. Los autores Mata y Portugal (1994) realizaron un estudio donde concluyen, que el fracaso de las pymes varía negativamente con el número de plantas gestionadas por la empresa y el índice de crecimiento del sector, y positivamente con el grado de entrada en la industria de nuevas empresas.

Segarra y Teruel (2007) afirman que las barreras a la entrada y la supervivencia en las industrias son heterogéneas. Es decir, la heterogeneidad de los sectores afectará a las oportunidades de supervivencia y a las motivaciones empresariales para permanecer en cada mercado. Aoyama (2009) señala que las conductas del empresario están influenciadas por las normas regionales y por la cultura.

Sin embargo, la European Commission (2002) señala que hay elementos dentro de los factores relacionados al entorno y a la permanencia de la empresa como: la demanda insuficiente, la existencia de mercados altamente competitivos, la existencia de barreras administrativas, la legislación fiscal y laboral, la existencia de un mercado laboral inadecuado y un sistema financiero ineficiente.

2.2.3.1. Dinamismo del sector

El dinamismo dentro de un sector, o hablando en términos económicos dentro de un país será determinado debido al ritmo en el que dicho país o sector comienza a desarrollarse o a adquirir, apropiarse y adoptar ideas y tecnologías innovadoras para poder incrementar su productividad.

La introducción se puede considerar como la probabilidad de que un individuo en particular en la sociedad o el sector pueda participar o sacar cierto provecho de las oportunidades y de los beneficios económicos y sociales que el sector le puede proporcionar y que cuente con la capacidad para lograr un nivel de calidad de vida óptimo.

Cuando existen barreras para la entrada de mercados, los agentes toman la decisión de introducirse en una actividad por medio de la inversión en tecnologías que sean más innovadoras. Sin embargo, dichas barreras de entrada, proporcionan la oportunidad para que las empresas que están a la cabeza de un sector determinado consigan una rentabilidad

aun mayor, además de que hagan uso de tecnologías poco eficientes y por ende, que reduzcan los incentivos para que se adquieran tecnologías de una eficiencia y rendimiento mayor.

El dinamismo o el déficit de este por lo general puede ser vislumbrado en múltiples maneras. Un dinamismo más elevado a nivel económico por lo general trae cambios en el crecimiento de la productividad durante todo o una parte mayor de tiempo, por ende, un nivel más elevado de la productividad de una manera consciente.

El dinamismo es una de las razones principales para generar un sector distintivo de actividad económica, por medio de este se crean empleos en el área financiera, además de otras ventajas como lo son: (González, 2015)

- Genera un mayor desarrollo y creación de productos comerciales nuevos para que estos sean posteriormente lanzados al mercado.
- Genera un mayor nivel de gerentes que toman la decisión de producir e innovar en las maneras para hacerlo.
- Genera mayores niveles de fuerza laboral y empleo total.

El hecho de que exista un dinamismo mayor dentro de un sector produce a su vez que los trabajadores manifiesten una satisfacción aún más grande por su empleo y a su vez un compromiso más elevado por su trabajo cuando se compara con un sector en el que hay menos dinamismo.

Un mayor dinamismo por lo general genera un índice más elevado de reordenamiento de empresas en sus puestos más altos, debido al gran tamaño que posee el mercado, conforme una empresa tras otra se ve desplazada por empresas que en años anteriores aún no existían. En muchos países, como lo es el caso de Estados Unidos, se considera que la productividad elevada y la satisfacción laboral son un resultado directo de los avances tecnológicos de los científicos y también de los diversos investigadores.

Muchos sectores de la sociedad en general, creen en las ventajas que implica el dinamismo, sin embargo, también consideran que el dinamismo se puede producir por medio de un sistema de arriba hacia abajo, una política industrial que se encuentre bajo la dirección del estado.

El dinamismo se genera a través de un sistema complejo por medio de: (Espino, 2016)

- La implementación y la adopción de productos y métodos nuevos.
- La creación de ideas comerciales nuevas basadas en las experiencias distintas y la intuición de sus creadores.
- Un conjunto de empresarios que se encuentran inmersos en sus proyectos.
- Diversos puntos de vista de financistas que seleccionan a que empresarios apoyar durante sus etapas de desarrollo.

El principal elemento del alto dinamismo son las ideas comerciales.

En el momento en el que un sistema económico de libertades se encuentra abierto para los negocios, es probable que algunos integrantes se arriesguen con propuestas empresariales, otros decidirán asumir el papel de prestamistas o inversores para financiar proyectos, y los gerentes de las empresas, tendrán que evaluar y llevar a cabo adopciones de los productos nuevos y métodos.

El dinamismo también genera cierta incertidumbre en los miembros del sector, esta es una preocupación constante que ha generado que muchos sectores se resistan al dinamismo. (Phelps, 2008)

2.2.3.2. Tipo de empresa

Se puede considerar a una empresa como una unidad que se constituye por distintos componentes pero de una manera organizada, que emplea diferentes recursos para alcanzar objetivos específicos.

Este es un organismo que por medio de la interacción directa con su entorno y la combinación con el trabajo y recursos tiene como fin alcanzar beneficios de carácter económico.

Existen distintos tipos de empresas y estas pueden clasificarse de la siguiente manera: (Jimeno, 2013)

1. Según el sector de actividad.

- Empresas del sector primario.

Estas también son conocidas como extractivas, debido a que el principal elemento de esta actividad es conseguido por medio de los recursos de la naturaleza, sus principales

actividades son la ganadería, la pesca, la caza, extracción de áridos, minerales, petróleo, agua, energía eólica, etc.

- Sector secundario.

Hace referencia a las empresas que llevan a cabo el proceso de transformación de las materias primas, van desde actividades como lo son la construcción, la maderera, la industria textil, etc.

- Sector terciario.

En este se mencionan empresas que tienen como principal elemento está la capacidad humana, esto para llevar a cabo actividades físicas e intelectuales. En esta se incluyen empresas como las de transportes, bancos, hoteles, educación, restaurantes, etc.

2. De acuerdo a su tamaño.

- Grandes empresas.

Estas se caracterizan principalmente porque mueven cantidades grandes de capital, poseen instalaciones propias y sus ventas llegan a ser de millones de dólares, poseen miles de empleados y operaciones avanzadas.

- Medianas.

Esta clase de empresas cuentan con la colaboración de cientos de personas y en muchos casos pueden llegar a ser miles, por lo general poseen un sindicato, existen áreas dentro de la empresa definidas perfectamente, además de responsabilidades y funciones.

- Pequeñas empresas.

Son entidades de carácter independiente, que se crean con el fin de ser rentables, no predominan dentro de la industria de la cual forman parte, su ventas al año no sobrepasan un tope determinado, principalmente la cantidad de individuos que forman parte de la misma no sobrepasan al límite determinado específicamente.

- Microempresas.

Usualmente son empresas de propiedad individual, los sistemas de fabricación por lo general son artesanales, la maquinaria y el equipo son sumamente escasos, las actividades de finanzas, ventas usualmente son atendidas personalmente por el director.

3. De acuerdo a su propiedad del capital.

- Empresa privada.

La propiedad del capital de esta empresa se encuentra a disposición de manos privadas.

- Empresa pública.

Es la crece de empresa que cuenta con un capital que es propiedad del estado, dicho capital puede ser nacional, regional o municipal.

- Empresa mixta.

Es la clase de empresa en la que la propiedad del capital se comparte por el estado y propietarios particulares.

4. De acuerdo al ámbito de su actividad.

- Empresas a nivel local.

Son las que operan dentro de un pueblo, un municipio o incluso una ciudad.

- Empresas provinciales.

Llevan a cabo sus actividades en un ámbito geográfico del estado de un país.

- Empresas regionales.

En estas, su actividad se desenvuelve en distintas provincias o regiones.

- Empresas nacionales.

Sus ventas se llevan a cabo en todo el territorio de una nación.

- Empresas multinacionales.

Sus actividades se llevan a cabo en diversos países y el destino de sus recursos se puede orientar a cualquier país.

5. De acuerdo al destino de sus beneficios.

- Empresas con fines de lucro.

Sus excedentes pasan a la propiedad de los dueños de la empresa, accionistas, etc.

- Empresas sin fines de lucro.

Los excedentes se vuelven propiedad de la empresa para que esta pueda desarrollarse adecuadamente.

- De acuerdo a la forma jurídica.
- Unipersonal.

2.2.3.3. Crecimiento del sector

El concepto de crecimiento de una empresa o de un sector hace referencia a los aumentos y las modificaciones respecto al tamaño que a su vez generan que esta sea distinta al estado en el cual se encontraba con anterioridad. (Espino, 2016)

Se hace referencia al crecimiento de un sector cuando se presentan incrementos en cantidad y dimensión, además cambios dentro de sus características intrínsecas.

Los aumentos pueden verse reflejados por medio de distintas variables, como lo son:

- Activos.
- Producción.
- Ventas
- Beneficios.
- Líneas de productos.
- Mercados.

El crecimiento de una empresa se ha venido estudiando en la economía de la empresa debido a que esta posee grandes beneficios y motivos interesantes.

1. De la misma forma en que ocurre con un individuo, el crecimiento de un sector se puede considerar como un signo de salud y de fortaleza. Los sectores que crecen proporcionan la sensación de tener posibilidades para seguir desarrollándose en un futuro.
2. En economías que se desarrollan en el occidente, es común observar que son sumamente dinámicas y conviven en un entorno competitivo, las empresas que crecen y se desarrollan de manera continua.
3. El crecimiento se relaciona con la función de utilidad de directivos, debido a que estos siempre tienden a potenciar dicho crecimiento. (Cortes y Callejas, 2011)

Un sector o empresa puede crecer si se fundamentan sobre todo en la especialización, en otras palabras, concentrando su esfuerzo en el campo de su actividad actual o diversificándose, que se traduce en la ampliación de dicho campo de actividades.

Se puede distinguir entre:

1. Diversificación, que hace referencia al caso en el que una empresa introduce productos nuevos dentro de mercados nuevos.
2. Penetración dentro del mercado, que se traduce como el incremento de la participación de la empresa en el mercado actual con productos actuales.
3. Desarrollo del mercado, el cual se basa en la implementación de productos actuales de la empresa en mercados nuevos.

4. Desarrollo de producto, mediante el cual se ofrecen productos innovadores a mercados actuales.

Las empresas pueden crecer de distintas maneras, la primera de estas es conocida como crecimiento interno, que consiste en la realización de inversiones en el seno de una empresa, incrementando de esta manera su capacidad.

La segunda forma de expansión es conocida como crecimiento externo, que se realiza por medio de la adquisición, fusión y absorción de empresas que ya existen.

Conforme una economía comienza a desarrollarse, su sector de servicios tiende a eclipsar sus sectores agrícolas e industriales.

Cuando una economía se desarrolla, las necesidades de la población en torno a los alimentos se satisfacen, de manera que su atención se dirige hacia los productos de carácter material que son generados por parte del sector industrial. Debido a que se aumentan los ingresos, las necesidades materiales de las personas satisfacen y como se mencionó, buscan satisfacer sus deseos por medio del consumo de los servicios.

Existen tres sectores fundamentales de economía. Dichos sectores son el sector agrícola, industrial y de servicios. Las economías al comienzo se fundamentan principalmente en la agricultura. Mientras comienzan a desarrollarse la actividad económica se desplaza hacia la industrialización.

2.2.3.4. Situación macroeconómica

La macroeconomía es una de las ramas de la economía mediante la cual se estudia el comportamiento que poseen los agregados, esta se distingue de la microeconomía que se encarga de estudiar unidades de carácter individual.

Las principales variables que la macroeconomía se encarga de analizar son: (De Gregorio, 2012)

El nivel de renta nacional.

- El consumo.
- El ahorro.
- La inversión.
- La inflación.
- El tipo de cambio.

Los principales elementos de los cuales se ocupa la macroeconomía se constituyen por elementos individuales.

Hay una relación muy íntima entre la microeconomía y la macroeconomía. Puede considerarse que la macroeconomía es una parte de la microeconomía debido a que como se ha mencionado, los agregados se constituyen por unidades individuales (De Gregorio, 2012). La macroeconomía se encarga de llevar a cabo suposiciones simplificadoras y de esta manera impedir la agregación de elementos individuales.

El término de macroeconomía a su vez hace referencia a la política macroeconómica, misma que se realiza en una economía. Los fines de dicha política son: (De Gregorio, 2012) Incrementar el nivel de producción.

- Reducir el desempleo.
- Controlar la inflación.

Para poder lograr dichos objetivos, es necesario que la política macroeconómica se fundamente en instrumentos como: (De Gregorio, 2012)

- Política fiscal.
- Política cambiaria.
- Política monetaria.
- Política de ingresos.

Entonces, la macroeconomía se enfoca en analizar los agregados económicos. Por medio del conocimiento de esta es posible comprender la forma en la que funciona la economía y conseguir recomendaciones acerca de la política económica.

Es importante poseer conocimiento acerca de las políticas que se encuentran disponibles para poder incrementar el crecimiento de una empresa. El estudio de la macroeconomía viene siempre de la mano con las implicancias políticas.

Para los autores Blázquez et al (2006), la situación macroeconómica la agrupa en factores externos, dichos factores los agrupa de la siguiente manera:

a) Factores externos relativos al entorno sectorial de la empresa, constituido por: competidores, clientes y proveedores. Los mismos autores señalan la teoría del monopolio y la teoría de la competencia perfecta como aquellas que destacan los puntos extremos de referencia sobre el que va a girar la rentabilidad de la empresa en el sector al que pertenece; ya que partiendo de este punto brotan diversas decisiones dirigidas a estrategias de crecimiento buscando mayor posición y poder en el mercado, bloqueando la entrada a nuevos competidores, forzando la negociación con los proveedores y mejor posición con respecto a clientes actuales y potenciales.

b) Factores externos de nivel superior o macro entorno, entre los que cabe citar: la demanda, las mejoras tecnológicas, la accesibilidad a créditos privados y el apoyo gubernamental, los cuales constituyen determinantes cruciales de las oportunidades y amenazas a las que una empresa se enfrentará en el futuro por sus efectos, más que evidentes, en el entorno de la misma. Los autores consideran conveniente hacer referencia a los factores macroeconómicos de la empresa (económicos, tecnológicos, demográficos, sociales y gubernamentales) y la manera en cómo podrían afectar a el crecimiento empresarial. La demanda, las mejoras tecnológicas, la accesibilidad a créditos privados y el apoyo gubernamental, son considerados factores del macro entorno que condicionan las posibilidades de crecimiento de la empresa.

La tabla 2.6 muestra algunas aportaciones de diversos autores en relación a los factores que corresponden a la situación macroeconómica de las empresas, para fines de esta investigación se consideraran aquellos que se crean pertinentes para objetivo de la investigación, en relación al entorno sectorial como sus competidores, clientes y proveedores.

Tabla 2.4 Factores de la situación macroeconómica- macro entorno.

Autor	Aportación	Factores
Blázquez, F., et al. (2006)	Los factores que conforman el macro-entorno de la empresa (económicos, tecnológicos, demográficos, sociales y gubernamentales) y sus efectos, determinará, en gran medida, la fuente de oportunidades y amenazas en la que se desenvuelve la empresa.	-Entorno sectorial: competidores, clientes y proveedores. -La demanda. -Las mejoras tecnológicas. -La accesibilidad a créditos privados. -El apoyo gubernamental.
Ramírez, E. (2010)	Bajo este contexto se exige que el gobierno trabaje con baja inflación y tipo de cambio estable para garantizar y mantener el valor del capital financiero, es decir, para que ingrese capital y el que ya está dentro no se fugue.	a) Las implicaciones de política fiscal. b) Las implicaciones de política monetaria y cambiaria. c) La dinámica de las ganancias.
Vanegas, J. y Pérez, L.(2015)	Factores socio- económicos-políticos: aquellos que ocurren en el entorno de la empresa y pueden influenciar en el funcionamiento de la compañía.	-Ubicación de las oficinas de la empresa y/o tiendas de distribución del producto. -Problemas sociales (Condiciones sociales.) -Desarrollo económico del sector. -Reformas en las estructuras de las políticas (Financiera, Fiscal, Económica). -Regulación en la constitución legal de empresa. -Regulaciones al funcionamiento de las pymes.
Clark, P., et al. (2015)	Los autores hacen referencia a la investigación de Domenge y Belausteguigoitia (2010) denominada Nuevas PyMES: problemas y recomendaciones. En donde señalan que son los principales factores que impiden el desarrollo de las MIPyMES.	- Excesiva tramitología y burocratización. - Altos costos de financiamiento. - Falta de accesibilidad a programas de financiamiento especializados en MIPyMES. - Falta de incentivos fiscales. - Falta compartir riesgos financieros con el emprendedor. - Falta de ética. - La gran competencia entre las mismas MIPyMES y Grandes Empresas.

Fuente: Elaboración propia a partir de los autores: Blázquez, et al. (2006), Ramírez (2010), y Vanegas y Pérez (2015) y Clark, et al. (2015).

Capítulo 3. Metodología

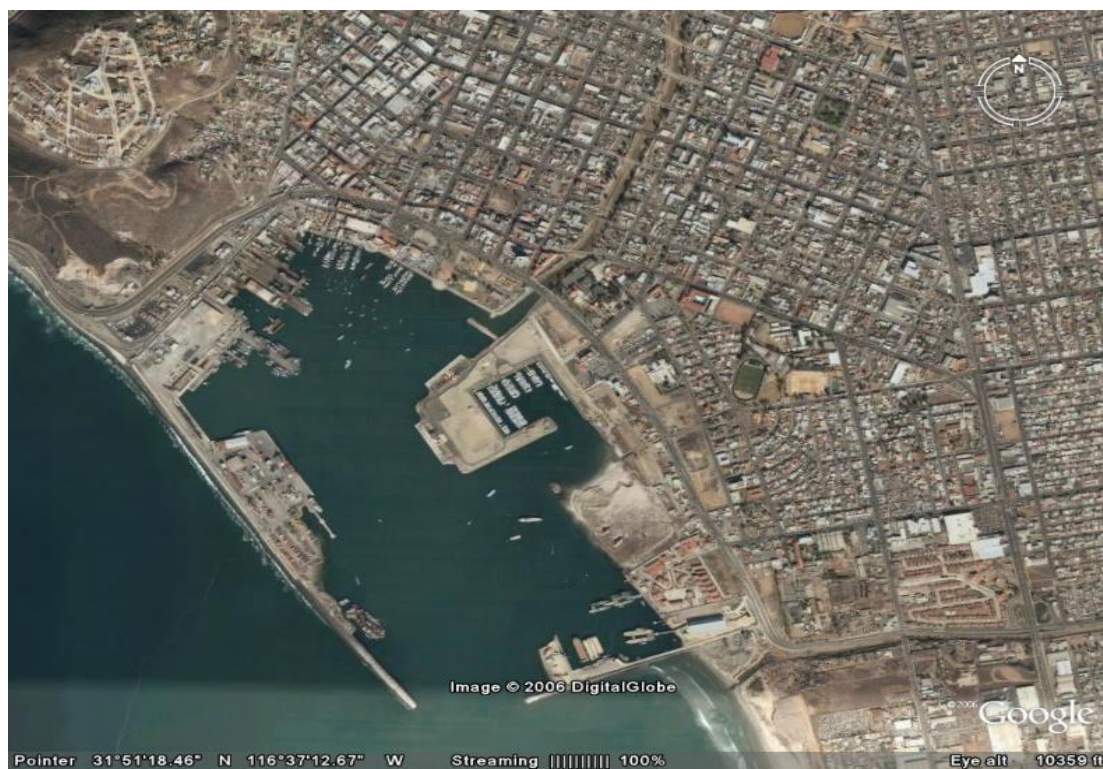
A lo largo de este capítulo se hace una descripción del tipo de estudio (mixto: cualitativo y cuantitativo, descriptivo), descripción del área de estudio (ciudad de Ensenada, Baja California), de las características de la población (pequeñas y medianas empresas), la muestra (tipo y forma de determinación), la forma de analizar los datos (programa estadístico de análisis, SPSS) y el procedimiento de recolección de datos (aplicación del instrumento). La recolección de datos será transversal y se hará mediante cuestionario con escala Likert.

Para llevar a cabo el cuestionario se tomara una muestra del total de las PYMES en Ensenada, B.C., enfocando las preguntas del cuestionario en las siguientes variables que consisten en tres: factores vinculados al capital humano, factores vinculados a las características de la empresa y factores vinculados a las características del entorno empresarial.

3.1 Descripción del área de estudio

Los sujetos de estudio de esta investigación son los dueños o gerentes de las pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Ensenada, la ciudad de Ensenada es cabecera del municipio del mismo nombre, se localiza en el estado de Baja California y presenta una distancia aproximada de unos 80 kilómetros de distancia de la frontera México-Estados Unidos. El mapa de la República Mexicana señala que Ensenada se localiza en la latitud norte 31° 52' y en la longitud oeste 116° 37'. Ensenada colinda al norte con los municipios Playas de Rosarito, Tijuana, Tecate y Mexicali, en la zona oeste colinda con el Océano Pacífico, así mismo al este continúa colindando con Mexicali y el Golfo de California, también conocido como el Mar de Cortés y al sur colinda con el estado de Baja California sur. Su principal fuente de ingresos es el Turismo y la Industria Pesquera.

Figura 3.1 Ubicación del área de estudio



Elaboración propia a partir de Google a (2018) Imágenes ©2006

Figura 3.2 Área del estudio



Elaboración propia a partir de Google b (2018) Imágenes ©2018

3.2 Tipo de estudio

El enfoque de este estudio es mixto, ya que se emplearan cuantitativo, debido a que busca especificar propiedades, características en la población de estudio Las ideas constituyen el primer acercamiento a la realidad objetiva (desde la perspectiva cuantitativa), a la realidad subjetiva (desde la aproximación cualitativa). El enfoque de este estudio es cuantitativo, debido a que busca especificar propiedades, características en la población de estudio. La investigación cuantitativa nos brinda una gran posibilidad de réplica y un enfoque sobre puntos específicos de los fenómenos, además de que facilita la comparación entre estudios similares. En cuanto al enfoque cualitativo es aquel que utiliza la recolección y análisis de los datos para afinar las preguntas de investigación o revelar nuevas interrogantes en el proceso de interpretación Hernández, Fernández y Baptista (2014)

El alcance de estudio es descriptivo por que busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Además es útil para mostrar con precisión los ángulos o dimensiones de un fenómeno, suceso, comunidad, contexto o situación. Hernández, Fernández y Baptista (2014)

El tipo de diseño del estudio es no experimental ya que no se realizara manipulación sobre las variables a analizar y transversal por qué solamente se medirán en una ocasión y en un periodo determinado para la determinación del objetivo de estudio. En un estudio no experimental no se genera ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente en la investigación por quien la realiza. En la investigación no experimental las variables independientes ocurren y no es posible manipularlas, no se tiene control directo sobre dichas variables ni se puede influir sobre ellas, porque ya sucedieron, al igual que sus efectos. Hernández, Fernández y Baptista (2014)

Los diseños de investigación transaccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e

interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede. Hernández, Fernández y Baptista (2014)

3.3 Determinación del tamaño de la muestra

De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014) en la mayoría de los estudios se utilizan muestras para obtener información de la población o universo, esto debido a una economía de tiempo y recursos y, definen la muestra como un subgrupo representativo de la población. Existen dos tipos de muestras, la probabilística y la no probabilística, la diferencia entre ambas es que en la primera todos los elementos de la población tienen la misma probabilidad de ser elegidos y para los resultados de los estudios que utilizan este tipo de muestras permite la generalización de las características de la población, mientras que en las muestras no probabilísticas. Los autores mencionan que la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la población o de quién hace la muestra.

La fórmula utilizada para determinar el tamaño de la muestra es la siguiente:

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

En donde:

N = Total de la población

Za2 = 1.96 (si la seguridad es del 95%)

p = proporción esperada (en este caso 5% = 0.05)

q = 1 – p (en este caso 1-0.05 = 0.95)

d = precisión (en este caso deseamos un 3%).

Al momento de reemplazar la formula con nuestros valores de estudio, está determinada de la siguiente manera:

$$n = (301) (1.96)^2 (0.05 (1 - 0.05)) / .03^2 (301 - 1) + (1.96^2 (0.05 (0.95))) =$$

Por lo tanto el tamaño de la muestra es de 169

3.4 Población

La población o universo es todo conjunto del total de casos que concuerdan con determinadas especificaciones (Hernández, Fernández y Baptista, 2014), con la finalidad de delimitar cuáles serán los parámetros muestrales es necesario especificar las características de la población de estudio. El universo a estudiar son las 301 pequeñas y medianas empresas que actualmente reconocidas por el Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas, DENUE por sus siglas. DENUE a (2018)

Tamaño muestra- Piloto

Como parte del proceso para el desarrollo de la encuesta del estudio, se realizara una prueba piloto de un primer instrumento, el cual consta de 29 ítems los cuales se acompañan de una escala de Likert para recoger las percepciones de los dueños y/o gerentes de la empresa y a su vez, 14 reactivos socio-demográficos.

Se tomara una muestra para el piloto del instrumento de 40 empresas de la población, posteriormente para la continuidad del estudio se tomara una muestra representativa de la población con un promedio de 170 cuestionarios a aplicar. La elección de la muestra es probabilística. Las muestras probabilísticas son aquellos subgrupos de la población en el que todos los elementos de ésta tienen la misma posibilidad de ser elegidos. Hernández, Fernández y Baptista (2014)

3.5 Descripción de la muestra

La presente investigación constará de una muestra piloto la cual constara de 40 cuestionarios que se aplicaron a los dueños o gerentes de la organización, dichos cuestionarios se categorizaran de acuerdo al número de empleados con los que cuenta la empresa y que sean pertenecientes al sector servicios. La Tabla 3.1 hace referencia a la ficha técnica del estudio.

Tabla 3.1 Ficha técnica del estudio

CARACTERÍSTICAS	ENCUESTA
Nombre	Factores de permanencia empresarial
Autores	Diana Pérez 2018
Población	Pequeñas y medianas empresas
Ámbito Geográfico	Ciudad de Ensenada, Baja California
Método de información	Cuestionario
Aplicación	Encuestas personales
Tipo de muestra	Probabilística
Tamaño de la población	301 empresas
Tamaño de la muestra	169 empresas
Tratamiento de los datos	SPSS versión 24.0
Fecha de trabajo de campo	Primer semestre de 2018

Fuente: Elaboración propia

Tabla 3.2 Proceso de la encuesta

Cronograma de actividades				
Actividad	2018	2018		2019
	Mayo	Junio- Julio	Agosto- Diciembre	Diciembre- Enero
Validación de instrumento				
Prueba piloto				
Aplicación de instrumento				
Recopilación de datos				
Análisis de resultados				

Fuente: Elaboración propia

3.6 Instrumento de medición

El objetivo del instrumento de este estudio es identificar aquellos factores que influyen en la permanencia de las empresas. Se describirá en este apartado el diseño y estructura del instrumento de medición que se utilizará para recabar la información del estudio. De los 29 ítems y los 14 ítems socio-demográficos del instrumento se tomaron todos éstos para el diseño del instrumento adecuándolos a la obtención de los objetivos de la presente investigación. La Tabla 3.3 y la Tabla 3.4 muestran la operacionalización de las variables.

3.7 Diseño del instrumento

Tabla 3.3 Operacionalización de la variable “Factores del capital humano”.

Variable						
Factores de capital humano						
Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Ítem / Pregunta	Escala	
Ortiz (2014) se enfoca en el capital humano como un factor clave de éxito, hace referencias a factores los cuales sirven como componentes y a su vez son generadores de ventajas competitivas.	Factor vinculado a las características del capital humano, desde esta perspectiva se interpreta al capital humano como aquel capital intelectual con el que cuenta la empresa y que recoge las competencias actuales, los conocimientos, habilidades y actitudes de las personas y de los equipos de trabajo que integran la organización	Liderazgo innovador	Sensibilidad	15. Las acciones de la sociedad me afectan a mí y/o a mi empresa.	Ordinal	
Peña y Morales (2003) definen al capital humano como la interacción entre el nivel de educación, la experiencia y la motivación.				16. Antepongo mi ética en la toma de decisiones.		
				17. Me preocupó por aportar de sentido el trabajo de los demás.		
			Creatividad	18. Soy curioso/a y me atraen los enfoques nuevos.		
				19. Fomento el pensamiento creativo de mi personal.		
				20. Me atrevo a tomar riesgos con combinaciones raras y a juntar conocimientos/personas dispares.		
			Capacidad ejecutiva	21. Cuando tengo una idea buena, la aplico sin dudar.		
				22. Pruebo o experimento con alguna idea que me parezca buena.		
				23. Soy perseverante al llevar las cosas que me importan hasta el final.		
		Visión estratégica	24. Me enfoco más en el corto plazo.			
25. Me ocupo de fijar prioridades.						
26. Pongo toda mi energía en un propósito una vez que lo defino.						
Garza y Quintana (2014) coinciden con el concepto de Schultz, (1961), el cual implica que los individuos podrían expandir sus oportunidades disponibles y con ello incrementar su riqueza personal invirtiendo en sí mismos.		Desarrollo de capacidades	Técnicas de reclutamiento y selección	27. El uso de técnicas de reclutamiento y selección favorece este proceso dentro de mi empresa.		
				28. Dentro de mi empresa se aplican pruebas psicométricas u otras pruebas para el proceso de reclutamiento y selección.		
				29. Cuento con criterios de selección de personal.		
			Capacitación	30. Existe un programa de inducción para el personal nuevo de mi empresa.		
				31. En mi empresa siempre se optimiza el conocimiento de las personas.		
				32. Cuento con un programa de capacitación acorde a mis necesidades.		
			Motivación	33. Fomento la participación en la toma de decisiones por parte de los colaboradores		
				34. El personal de mi empresa se encuentra satisfecho con sus responsabilidades.		
				35. Brindo autonomía a los trabajadores de mi empresa.		
El capital humano es el resultado de toda una serie de estrategias y de cualidades forjadas mediante políticas precisas, que impactan en el desarrollo del trabajador. Mejía-Giraldo, et al.			Actitud emprendedora	Actitud		36. Me encuentro atento a las tendencias del entorno.
						37. Tomo decisiones de riesgo.
						38. Me esfuerzo por sobresalir.
		Autoconfianza		39. Trato de transmitir seguridad, madurez, convicción a mi equipo de trabajo.		

(2013)				40. Me siento capaz de implementar estrategias conforme a las nuevas exigencias del mercado.
				41. Me siento preparado para asumir el control de la empresa
			Empatía	42. Escucho y observo mi entorno con empatía.
				43. Identifico, analizo y comprendo las emociones y estilos de vida de mis trabajadores.
				44. Me intereso por el bienestar de mis empleados en su área laboral.
		Compensación	Sistema de compensación	45. Ofrezco un nivel retributivo a mis empleados superior y/o igual al de la competencia.
				46. Mantengo la equidad retributiva entre los puestos similares.
				47. Brindo un paquete de beneficios sociales para los empleados (seguro médico, etc.)
			Política salarial	48. Mi empresa cuenta con una política salarial
				49. El personal de mi empresa es remunerado conforme a su evaluación de desempeño.
				50. Procuro una adecuada compensación salarial a mis trabajadores sintiendo que se está valorando su esfuerzo.
			Prestaciones	51. Mi empresa brinda recompensas a sus trabajadores como: felicitaciones, premios de la compañía, empleado del año.
				52. Mi empresa brinda bonos de productividad a los trabajadores.
				53. Cuento con un esquema de compensaciones adicional al salario de mis empleados conforme al cumplimiento de metas u objetivos a corto o largo plazo.
		Trabajo en equipo	Compañerismo	54. En mi empresa se promueven actividades fuera del trabajo en las que los empleados pueden relacionarse
				55. Mis empleados saben que pueden dedicar tiempo, atención y ayuda a sus compañeros.
				56. En mi empresa se fomentan acciones que favorezcan el compañerismo.
			Trabajo colaborativo	57. Considero que el trabajo en grupo ha permitido complementar conocimientos con los de otros compañeros o compañeras.
				58. El proceso de trabajo en grupo ha impulsado a desarrollar habilidades de trabajo en equipo.
				59. Al establecerse metas u objetivos grupales aumenta el grado de compromiso de los miembros del grupo.
			Comunicación	60. Comunico a mis empleados las prácticas aceptables, conductas y normas en conflictos de interés, etc.
				61. Me encuentro satisfecho con la honestidad de mis empleados.
				62. Considero que mis empleados expresan su sincera opinión con respecto a su situación laboral.

Fuente: Elaboración propia a partir de revisión de literatura.

Tabla 3.4 Operacionalización de la variable “Factores de las características de la empresa”.

Variable						
Factores de las características de la empresa						
Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Ítem / Pregunta	Escala	
Audretsch (1991) y López y Puente (2006) coinciden en afirmar que la actividad de gestación de las empresas y su probabilidad de permanencia empresarial están en función del tamaño inicial de la organización.	Los factores internos relacionados a las características propias de la empresa se pueden definir como sucesos que su ocurrencia depende del funcionamiento habitual de la empresa, de los manejos y formas de administración que se le den a la compañía	Estructura financiera de la empresa	Endeudamiento	63. La estructura de activos de mi empresa está relacionada con el nivel de deuda de la misma.	Ordinal	
Box (2008), relaciona la permanencia de la empresa con la edad y el tamaño de la empresa, a su vez afirma que las firmas fundadas en tiempos de crisis económica muestran tasas de supervivencia más bajas						64. La situación de inflación afecta a mi empresa.
						65. Me encuentro conforme con la rentabilidad de mi empresa.
			Crecimiento de la empresa	66. Evaluó los estados financieros de mi empresa.		
				67. El beneficio de mi empresa es fuente de nuevos fondos internos.		
				68. En los últimos 2 años mi utilidad ha incrementado.		
López y Puente (2006), señalan que cuando las empresas se enfrentan a una situación financiera inadecuada, esta circunstancia puede afectar su probabilidad de permanencia.		Modelo organizacional	Procesos estratégicos	69. Acostumbro hacer mejoras a los procesos administrativos.		
				70. Acostumbro hacer mejoras a la calidad de los servicios.		
				71. Estoy al pendiente de la relación satisfacción-producto con respecto a las necesidades de mis clientes		
		Nivel de innovación	Innovación	72. Utilizo maquinaria y equipo con la tecnología más moderna.		
				73. Mi empresa crea productos innovadores.		
74. Realizo mejoras en el software de mis procesos administrativos.						

Fuente: Elaboración propia a partir de revisión de literatura.

Tabla 3. 5 Operacionalización de la variable “Factores de las características del entorno”.

Variable					
Factores de las características del entorno					
Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Ítem / Pregunta	Escala
Porter (1980) concluye que el aspecto más importante del entorno es la industria o sector en la cual la organización compete.	Los factores externos, los cuales se definen como aquellos que ocurren en el entorno de la empresa y pueden influenciar en el funcionamiento de la compañía.	Dinamismo	Dinamismo del entorno	75. Considero alto el grado de competencia dentro del sector al que pertenezco	Ordinal
Weiss (1976), las industrias muy concentradas pueden permitirle a las nuevas empresas entrantes en el mercado una escala sub-óptima y, por lo tanto, dar algún espacio para la supervivencia de la empresa después de su entrada.				76. Se presenta un alto grado de cambio tecnológico en productos/servicios del sector al que pertenezco.	
				77. El grado de cambio en las preferencias de los clientes en el mercado es alto.	
			Excesiva competencia	78. Considero que el sector al que pertenezco ha ido creciendo en los últimos años.	
				79. La falta de mercado afecta mi negocio.	
				80. Considero la relación con mis clientes buena.	
		Situación macro-económica	Ubicación de la empresa	81. La ubicación de mi empresa es una ventaja sobre la competencia.	
				82. Considero que la ubicación de mi empresa es buena.	
				83. La ubicación de mi empresa es considerada de fácil acceso.	
			Problemas sociales (Condiciones sociales.)	84. En mi empresa fomentamos el cuidado al medio ambiente.	
85. Mi empresa cuenta con normas de responsabilidad social.					
86. Mi empresa ha sido afectada por los problemas sociales de la actualidad.					
La accesibilidad a créditos privados.			87. La accesibilidad a créditos financieros privados es rápida.		
			88. Al requerir apoyo económico, los créditos privados son de mayor accesibilidad.		
			89. Los créditos privados han influenciado al crecimiento de mi empresa.		
	El apoyo gubernamental.	90. Los apoyos gubernamentales son fáciles de adquirir.			
		91. Utilizo los apoyos brindados por parte del gobierno.			
		92. Al requerir apoyo económico, los apoyos gubernamentales son mi primera opción.			
Regulaciones al funcionamiento de las pymes.	93. Las regulaciones por parte del gobierno favorecen al giro de mi empresa.				
	94. Considero que las regulaciones establecidas por parte del gobierno son buenas.				
	95. Estoy conforme con las regulaciones establecidas por parte del gobierno.				

Fuente: Elaboración propia a partir de revisión de literatura.

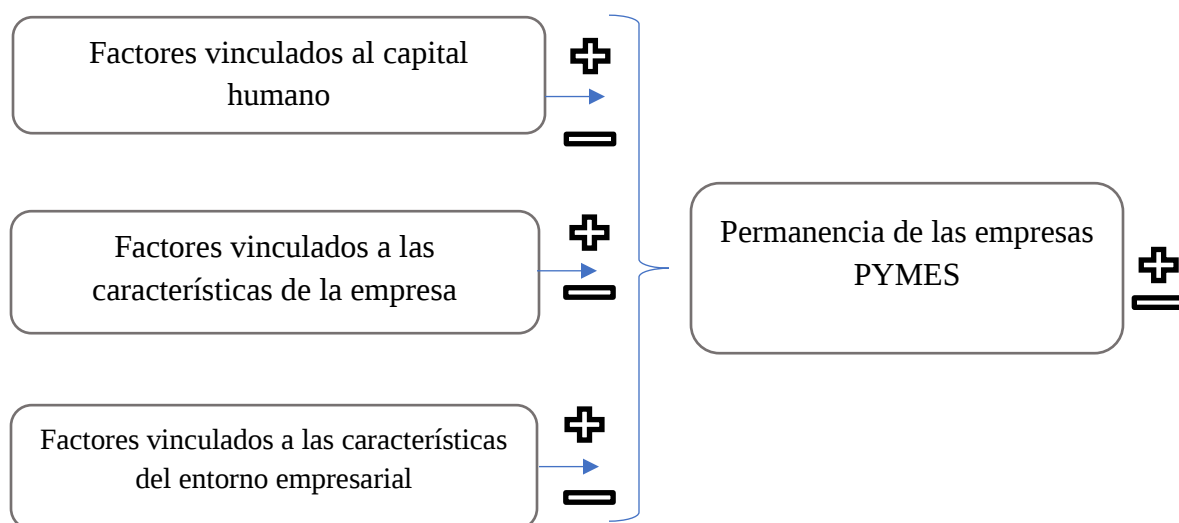
Tabla 3.6 Definiciones de las dimensiones e indicadores.

Variable	Dimensión	Definición	Indicador	Definición
Factores de capital humano	Liderazgo innovador	Es aquel que influye en sus subordinados para que éstos tengan un comportamiento y un accionar que lleve a la innovación. Chapt (2013)	Sensibilidad	La sensibilidad organizativa implica el establecimiento de objetivos positivos de reputación. Susaeta et al. (2008)
			Creatividad	Es la materia prima de la innovación visto desde las perspectivas de los negocios, la cual se debe de gestionar para la obtención de resultados positivos en la resolución de los problemas. López, Blanco y Guerra (2010)
			Capacidad ejecutiva	Es la capacidad intelectual para crear la visión de la empresa, la cultura, la organización y todos sus elementos intangibles. López (2013).
			Visión estratégica	Corresponde al estado futuro deseado, a la aspiración de la organización. Silva (2010)
	Desarrollo de capacidades	Proceso que consiste en mejorar las condiciones, conseguir un mejor desempeño, agregar valor añadido, desarrollar nuevos talentos en las que se desenvuelven las personas para que puedan expresar todo su potencial. Rueda (2014)	Técnicas de reclutamiento y selección	Son aquellas técnicas que contribuyen a evaluar el potencial de la persona que está postulándose para ocupar una vacante, así como también de evaluar conocimiento, actitud, características personales, comportamiento entre otros. Sánchez (2018)
			Capacitación	Es un proceso continuo de enseñanza-aprendizaje, mediante el cual se desarrolla las habilidades y destrezas de los servidores, que les permitan un mejor desempeño en sus labores habituales. Centurion (2015)
			Motivación	Proceso que dan cuenta de la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo para conseguir una meta. Robbins (2004)
	Actitud emprendedora	Conducta permanente de administrar los recursos para generar resultados según la actividad en que se desarrolla Quintero (2007)	Actitud	Se trata de una actitud imaginativa y creativa que facilita el funcionamiento de las cosas, la satisfacción de necesidades y la búsqueda de respuestas nuevas a problemáticas planteadas. Duran-Aponte (2013)
			Autoestima	Grado en que los individuos se agradan o desagradan a sí mismos, sea que se vean como capaces y efectivos, y sientan que tienen o no el control de su entorno. Robbins & Judge (2009)
			Empatía	Es comprender las emociones, necesidades e intereses de otros y procurar su apropiada conciliación con las nuestras. Bedoya y Varela (2007).
	Compensación	Compensación es el proceso que incluye todas las formas de pago dadas a los empleados, derivadas de su empleo. DeCenzo y Robbins. (1996)	Sistema de compensación	La capacidad de contener un diseño estructurado que permita un equilibrio entre los agentes internos y externos que afectan el sistema, logrando así apoyar la toma de decisiones gerenciales. Caldera y Giraldo (2013)
			Política salarial	Es aquella donde se establece el salario que es la fuente de renta que define el patrón de vida de cada persona, en función de su poder adquisitivo. Caldera y Giraldo (2013)
			Prestaciones	El concepto de prestaciones se utiliza para designar, los pagos en efectivo (aguinaldo, prima de vacaciones, etc.) adicionales al sueldo, que recibe el personal. Caldera y Giraldo (2013)
	Trabajo en equipo	El trabajo en equipo es un conjunto de personas que cooperan para lograr un solo resultado general. Toro (2015)	Compañerismo	Vínculo que existe entre compañeros. RAE (2018)
			Comunicación	Es una actividad cotidiana, sencilla y común, por esta razón es necesario detenerse a reflexionar en cómo, dónde, cuándo, y porqué se produce. Guzmán (2012)

Variable	Dimensión	Definición	Indicador	Definición
Factores de las características de la empresa	Estructura financiera de la empresa	La estructura financiera, que también es conocida con el nombre de pasivo empresarial, hace uso de múltiples recursos financieros que, durante un momento en específico se utilizarán por la unidad económica. González (2015)	Endeudamiento	Los recursos que posee la empresa que son financiados con recursos de terceros. López y Sierra (2017)
			Crecimiento de la empresa	Se refiere a modificaciones e incrementos de tamaño que originan que ésta sea diferente de su estado anterior. Es decir, se han producido aumentos en cantidades y dimensión así como cambios en sus características internas (cambios en su estructura económica y organizativa).
	Modelo organizacional		Procesos estratégicos	
	Nivel de innovación	Grado de aplicación de nuevos métodos organizativos, cambios en las prácticas de negocio, en la organización del lugar o espacio de trabajo y en las relaciones externas de la empresa. OECD (2005)	Innovación	El diseño, el desarrollo y también la introducción de productos, servicios, procesos, además de estructuras y modelos de negocio que generan valor para la clientela y rentabilidad financiera por parte de la empresa. Jimeno (2013)
Variable	Dimensión	Definición	Indicador	Definición
Factores de las características del entorno	Dinamismo	El dinamismo es una de las razones principales para generar un sector distintivo de actividad económica, por medio de este se crean empleos en el área financiera, además de generar ventajas (González, 2015)	Dinamismo del entorno	Es aquel que se caracteriza por grandes y rápidos cambios en las preferencias de los consumidores y en los productos ofertados por los productores, lo que implica que las preferencias de los consumidores y las acciones de los competidores son mucho más difíciles de predecir en entornos dinámicos que en entornos estables. Wijbenga y Van Witteloostuijn (2007)
	Crecimiento del sector	El concepto de crecimiento de una empresa o de un sector hace referencia a los aumentos y las modificaciones respecto al tamaño que a su vez generan que esta sea distinta al estado en el cual se encontraba con anterioridad. (Espino, 2016)	Problemas con los clientes	Factores o fuerzas del entorno que afectan en el poder de compra, y los patrones de gasto de los consumidores. Kotler y Armstrong (2008)
			Excesiva competencia	
			Falta de mercado	
	Situación macroeconómica	Son aquellos factores socio-económicos-políticos que ocurren en el entorno de la empresa y pueden influenciar en el funcionamiento de la compañía. Vanegas y Pérez (2015)	Ubicación de la empresa	Factores del macro entorno que condicionan las posibilidades de crecimiento de la empresa. Blázquez et al (2006)
			Problemas sociales (Condiciones sociales.)	
			La accesibilidad a créditos privados.	
			El apoyo gubernamental.	
			Regulaciones al funcionamiento de las pymes.	

Fuente: Elaboración propia a partir de revisión de literatura.

Figura 3.3 Diagrama sagital de la permanencia PYMES



Elaboración propia en base a Varona (2013).

3.8 Escala de medición utilizada en el instrumento

En la presente investigación se hizo uso de la escala tipo Likert de 5 categorías, donde: 1= Nunca, 2= Casi nunca, 3= Normalmente, 4= Casi siempre/muchísimas veces y 5= Siempre. Este método de escala fue desarrollado por Rensis Likert en 1932, consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios, ante los cuales se pide la reacción de los participantes. Es decir, se presenta cada afirmación y se solicita al sujeto que externé su reacción eligiendo uno de los cinco puntos o categorías de la escala. A cada punto se le asigna un valor numérico. Así, el participante obtiene una puntuación respecto de la afirmación y al final su puntuación total, sumando las puntuaciones obtenidas en relación con todas las afirmaciones. Hernández, Fernández y Baptista (2014)

Tabla 3.7 Categorías a utilizar en el instrumento en base a escala Likert

Categoría	Ponderación
Nunca	1
Casi nunca	2
Normalmente	3
Casi siempre/ muchísimas veces	4
Siempre	5

Fuente: Elaboración propia.

3.8.1 Baremos de intensidad

La determinación del baremo de intensidad para cada variable calidad (factores de capital, factores de las características de la empresa y factores del entorno) se hizo a partir de que cada dimensión se consideró como un valor mínimo (puntuación menor disponible en el instrumento), el cual corresponde a la respuesta de “Bajo”, el valor máximo fue de 15, en el caso de que todos los participantes contestaran la ponderación la categoría más alta (5= Siempre). Por lo tanto se dividió el valor máximo entre tres niveles de intensidad del baremo (nunca, normalmente y siempre), por lo que la anchura de los niveles tuvo variación conforme a los cuartiles de cada variable.

Tabla 3.8 Baremo de intensidad para variable “Factores de capital humano”.

Nivel	Rango
BAJO	146- 168.75
MEDIO	168.76- 191.50
ALTO	191.50- 214.25
MUY ALTO	214.25- 237

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 3.9 Baremo de intensidad para variable “Factores de las características de la empresa”.

Nivel	Rango
BAJO	39- 45.5
MEDIO	45.5- 52
ALTO	52- 58.5
MUY ALTO	58.5- 65

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 3.10 Baremo de intensidad para variable “Factores de las características del entorno”.

Nivel	Rango
BAJO	63- 73.5
MEDIO	73.5- 84
ALTO	84- 94.5
MUY ALTO	94.5- 105

Fuente: Elaboración propia.

3.9 Procedimiento para la aplicación del instrumento

Se realizó una prueba piloto del cuestionario en el mes de Mayo de 2018, la cual se aplicó a 40 dueños y/o gerentes. Con el pilotaje se pretendió realizar modificaciones al diseño del instrumento, ya sea eliminar o modificar ítems del cuestionario, esto con la finalidad de lograr un equilibrio a cada dimensión de la variable a analizar. La aplicación de los cuestionarios se realizó auto administrativo- individual, ya que estos fueron entregados directamente a los empresarios que respondieron a cada ítem individualmente, algunas de los cuestionarios se aplicaron por medio del cuestionario en forma electrónica. Se obtuvo un aproximado de 10 minutos para la contestación del instrumento.

La manera en que se procedió a la aplicación del instrumento fue de la siguiente manera: primeramente a los participantes se les dio una breve presentación e introducción del objetivo del instrumento del estudio, además se preguntó a los encuestados si les gustaría participar o no en el estudio y contestar el instrumento. Una vez aceptada la participación, se entregaron los instrumentos de medición al igual que una pluma para la facilitación de su respuesta en forma escrita, para el caso de los cuestionarios electrónicos se proporcionó el link para la selección de sus respuestas. Posteriormente, hubo un tiempo de espera para la contestación del instrumento y responder dudas por parte de los encuestados de 10 minutos aproximadamente, al término se recogieron los instrumentos y se recopilaron las respuestas y se agradeció a los participantes su cooperación.

3.10 Proceso de validez

La validación del instrumento de medición, se dio a partir de la aportación de la opinión de expertos en el tema, se acudió a maestros de distintas universidades que revisan la congruencia de las preguntas y la validez de las mismas sin embargo de los 5 expertos a los que se envió el instrumento solo se cuenta con los comentarios y observaciones de solo dos experto. Al recopilar las opiniones del resto de los expertos en base a sus comentarios se realizaran ciertos cambios pertinentes a los cuestionarios para la mejoría del instrumento.

3.10.1 Fiabilidad del instrumento

Se utilizó el alfa de Cronbach para analizar la confiabilidad del instrumento de medición dentro del programa SPSS 24.0, utilizado en la recolección de datos. De acuerdo con Coolican (2005) es el estadístico más utilizado para calcular la confiabilidad de una prueba. El autor nos dice que es el alfa equivalente al promedio de todos los valores posibles de confiabilidad derivados de división por mitades que se podrían estimar a partir del conjunto de datos; por tanto, la confiabilidad se representa por medio de valores alfa alrededor de 0.75 y hasta 1. El dominio del cuestionario obtuvo un coeficiente de confiabilidad ubicado en la categoría de muy buena. Al interpretar los valores obtenidos en cada variable, podemos identificar que la mayoría de los ítems de las dimensiones cuentan con lo necesario para la obtención de un índice de mayor confiabilidad en el instrumento. Cuando se tomaron en conjunto los resultados del cuestionario nos dio por resultado lo siguiente:

Tabla 3.11 Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.996	81

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con De Pelekais et. al (2007) el valor de Alpha de nuestro instrumento que es de .996 es de alta magnitud por lo que nos indica que el instrumento de medición cuenta con suficiente confiabilidad para la obtención de los objetivos del estudio, y que este a su vez es aceptable para su uso. (Ver Tabla 3.11)

Al interpretar los valores obtenidos en cada variable, podemos identificar que la mayoría de los ítems de las dimensiones cuentan con lo necesario ya que los coeficientes de confiabilidad ubicados en la categoría alta magnitud. A continuación se muestran los resultados obtenidos de alfa de Cronbach para cada una de las variables que se estudian.

Tabla 3.12 Estadísticos de fiabilidad para cada variable.

Variables	Número de ítems	Alpha de Cronbach	Nivel de Confiabilidad
Factores del capital humano	48	0.994	Alto
Factores de las características de la empresa.	12	0.999	Alto
Factores de las características del entorno.	21	0.979	Alto

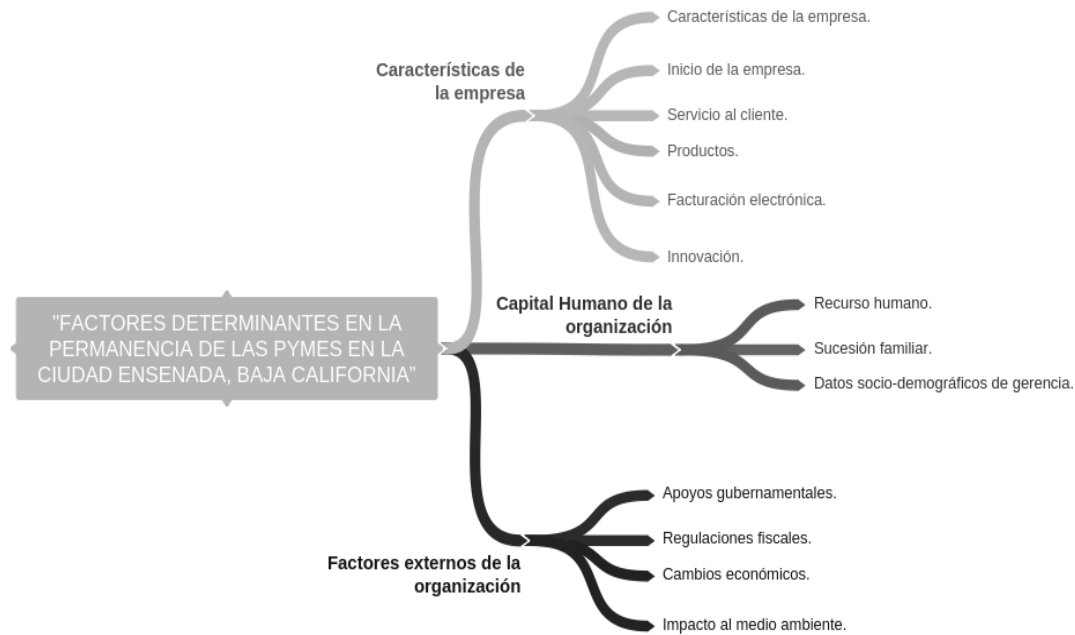
Fuente: Elaboración propia

3.11 Técnica cualitativa: entrevista.

Con respecto a la técnica cualitativa empleada en la presente investigación se pudo identificar que la información e ideas proporcionadas por parte del entrevistado concuerdan con gran parte de los factores señalados anteriormente. Esta técnica empleada reporta las reflexiones sobre las ideas más importantes compartidas por el entrevistado y que es de gran aportación para los fines de la investigación. La figura 3.4, hace referencia al diagrama obtenido de las categorías y códigos denominados para los extractos obtenidos de la entrevista.

Algunos datos del perfil del sujeto de estudio son los siguientes: es gerente general de un establecimiento perteneciente al sector alimentos y bebidas, sus responsabilidades son la dirección de la empresa entre otras actividades referentes a la planeación y control de la organización, los dueños de la empresa son sus padres quienes tomaron la decisión de que el sujeto se encuentre al mando de la empresa, cuenta con experiencia en asistencia directiva y contable y su nivel educativo es de licenciatura y su experiencia en dirección de empresas es de más de 10 años en el ámbito laboral en el cual se desempeñó.

Figura 3.4 Diagrama de categorías y códigos de entrevista cualitativa.



Fuente: Elaboración propia en base a entrevista cualitativa.

La primer categoría que se identificó fue la de “Características de la empresa”, que consta de seis códigos. La interpretación para esta categoría es relacionada a los factores relacionados a las características propias de la empresa, tales como sucesos, del funcionamiento habitual de la empresa, de los manejos y formas de administración que se da en la organización. Para el entrevistado los factores que corresponden las características que tienen como empresa son las que lo diferencian de otras. Argumenta que lo que los ha mantenido a lo largo del tiempo es que no le temen al cambio y comprende que tienen que adaptarse a los gustos de sus clientes por lo que su empresa ha ido evolucionado y a su vez innovando o mejorando sus productos, incluso constantemente incluyen nuevos productos con la finalidad de ampliar los gustos de las diversas generaciones. El servicio al cliente es otra de sus prioridades en esta categoría ya que sus consumidores son clientes fieles de años, algunos ya considerados como parte de la familia; considera que no solo es la calidad de sus productos lo que les da fortaleza en el mercado, sino también el trato de su personal con los clientes. Por último, en esta categoría uno de los códigos señala que se les dificulta

la facturación electrónica, pero considera que aún se están adaptando y que es cuestión de tiempo familiarizarse al proceso.

La segunda categoría se le denominó como “capital humano”, la interpretación de esta categoría corresponde al factor vinculado a las características del capital humano, es decir, al personal de la empresa. Se interpreta al capital humano como aquel capital intelectual con el que cuenta la empresa y que recoge las competencias actuales, los conocimientos, habilidades y actitudes de las personas y de los equipos de trabajo que integran la organización. Esta categoría está conformada por tres códigos. Para el entrevistado su personal es un eslabón fundamental para que la empresa funcione adecuadamente en base a sus responsabilidades; la satisfacción laboral por parte de sus empleados para ellos representa que cada miembro se encuentra identificado con la empresa, con sus políticas y normas. Si bien han tenido algunos conflictos siempre lo solucionan debido a la comunicación que tienen entre sí, considera que en su empresa sus trabajadores son parte de la familia por lo que no presentan rotación de personal. La antigüedad de sus empleados es de varios años y han ido evolucionando junto con la empresa. Gracias a la sucesión familiar que se dio por partes de los fundadores al entrevistado de manejar la empresa afirma que en la organización se ha implementado nuevas herramientas y actualizándose conforme a la experiencia profesional con las que cuenta el entrevistado actualmente el director general de la organización.

La tercera y última categoría es la denominada “Factores externos de la organización”, esta categoría está compuesta por cinco códigos, los cuales se definen como aquellos que ocurren en el entorno de la empresa y pueden influenciar en el funcionamiento de la organización.

Dentro de los factores externos, el entrevistado argumenta que solicitar apoyos gubernamentales no es su primera opción ya que el proceso le parece muy tedioso y le requiere mucho tiempo en caso de solicitar alguno, por lo que si desean adquirir financiación lo hacen a través de organizaciones privadas ya que lo consideran más viable y de mayor facilidad. Las regulaciones fiscales es otro factor que para ellos se les complica, expresa que como pequeños contribuyentes con tantos cambios en la reforma fiscal se les

dificulta adaptarse a los cambios, otro factor que se puede identificar es como afecta los cambios económicos a la organización algo que señala como importante es el aumento de la gasolina, pues con los aumentos les preocupa optar por opciones económicamente más factibles, sin embargo señala que no se puede dar el lujo de subir el precio a sus productos. En lo referente al impacto al medio ambiente, tratan de contribuir en lo posible al adecuado manejo de desechos y desperdicios.

Capítulo 4. Análisis de resultados

En este capítulo de análisis de resultados se muestran los estadísticos de los datos recolectados en el estudio. La primer parte del capítulo se conforma de los estadísticos descriptivos para identificar la frecuencia de distribución de cada una de las variables que caracterizan al estudio. Como segundo apartado del capítulo se realiza un análisis de estadística inferencial (pruebas paramétricas y no paramétricas) de dichas variables.

4.1. Características generales de los participantes.

Este apartado se realizó a partir del procesamiento de datos de las características sociodemográficas de los participantes como lo son: a) edad, b) género, c) puesto que desempeña, d) nivel educativo del empresario y nivel educativo del personal de la organización, e) experiencia empresarial, f) empresa familiar, g) número inicial de empleados y, h) número actual de empleados.

La Tabla 4.1 hace referencia que a la edad de la muestra, el 26.7 % de los encuestados tienen entre “20 a 30 años” porcentaje de mayor frecuencia, el 26.2 % se encuentra entre los “31 a 40 años”, un 24.4% para el rango de edad de “41 a 50 años” el 14.0% se encuentra entre el rango de edad de “51 a 60 años” y un 8.7% para el rango de mayor a 60 años.

Tabla 4.1 Estadísticos de frecuencias para ítem “Edad”

	Frecuencia	Porcentaje válido
de 20 a 30 años	46	26.7
de 31 a 40 años	45	26.2
de 41 a 50 años	42	24.4
de 51 a 60 años	24	14.0
de 60 años o más	15	8.7
Total	172	100.0

Fuente: Elaboración propia.

En cuanto al género de las personas entrevistadas, el 62.2% de la muestra estuvo formado por hombres y el 37.8% por mujeres, estos datos a su vez señalan que la mayoría de los participantes fueron hombres. (Ver Tabla 4.2)

Tabla 4.2 Estadísticos de frecuencias para ítem “Género”

	Frecuencia	Porcentaje válido
Hombre	107	62.2
Mujer	65	37.8
Total	172	100.0

Fuente: Elaboración propia.

La Tabla 4.3 muestra los estadísticos que hacen referencia al puesto o papel que los entrevistados ocupan dentro de la organización, se identifica que la mayoría de los participantes con el 50.0% tienen a su cargo el puesto de gerencia, el 35.5% son los fundadores de las empresas analizadas y el 14.5% son socio-fundadores de la empresa.

Tabla 4.3 Estadísticos de frecuencias para ítem “Puesto”

	Frecuencia	Porcentaje válido
Socio-fundador	25	14.5
Fundador	61	35.5
Gerente	86	50.0
Total	172	100.0

Fuente: Elaboración propia.

La Tabla 4.4, muestra las distribuciones de frecuencias acerca del nivel académico de la muestra de los empresarios y/o gerentes y, el nivel educativo del personal. Respecto al nivel educativo para el empresario y/o gerente, el 55.8% cuenta con nivel de “licenciatura”, el 23.3% cuenta con “preparatoria”, el 15.7% cuenta con nivel educativo de “secundaria”, y el 5.2% cuenta con nivel de posgrado. El nivel educativo para el personal de la empresa, el 45.3% de los participantes cuentan con nivel de “preparatoria”, el 33.7% cuenta con nivel educativo de “licenciatura”, el 17.4% cuenta con “secundaria” y el 3.5% cuenta con nivel de primaria.

Tabla 4.4 Distribuciones de frecuencias para ítems “Nivel educativo”

		Frecuencia	Porcentaje válido
Nivel educativo empresario y/o gerente	Secundaria	27	15.7
	Preparatoria	40	23.3
	Licenciatura	96	55.8
	Posgrado	9	5.2
	Total	172	100.0
		Frecuencia	Porcentaje Valido
Nivel educativo del personal de la empresa	Primaria	6	3.5
	Secundaria	30	17.4
	Preparatoria	78	45.3
	Licenciatura	58	33.7
	Total	172	100.0

Fuente: Elaboración propia.

La Tabla 4.5 muestra las distribuciones de frecuencia acerca de la experiencia de los participantes de la muestra, señala que en su mayoría con un porcentaje del 32.6% cuenta con “experiencia técnica”, un 25.6% cuenta con “poca experiencia”, el 19.8% cuenta con “experiencia en dirección de empresas”, un 14.5% no contaba con experiencia previa, sin embargo cabe mencionar que un 7.6% cuenta con “experiencia sectorial”.

Tabla 4.5 Distribuciones de frecuencias para ítem “Experiencia empresarial”

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Sin experiencia previa	25	14.5
	Poca Experiencia	44	25.6
	Experiencia técnica	56	32.6
	Experiencia sectorial	13	7.6
	Experiencia en dirección de empresas	34	19.8
	Total	172	100.0

Fuente: Elaboración propia.

La Tabla 4.6 muestra las distribuciones de frecuencia en torno a la propiedad de las empresas por parte de los participantes. Al respecto, se observa que en su mayoría son

empresas no familiares con un porcentaje del 59.3%, y el 40.7% de estas empresas son familiares.

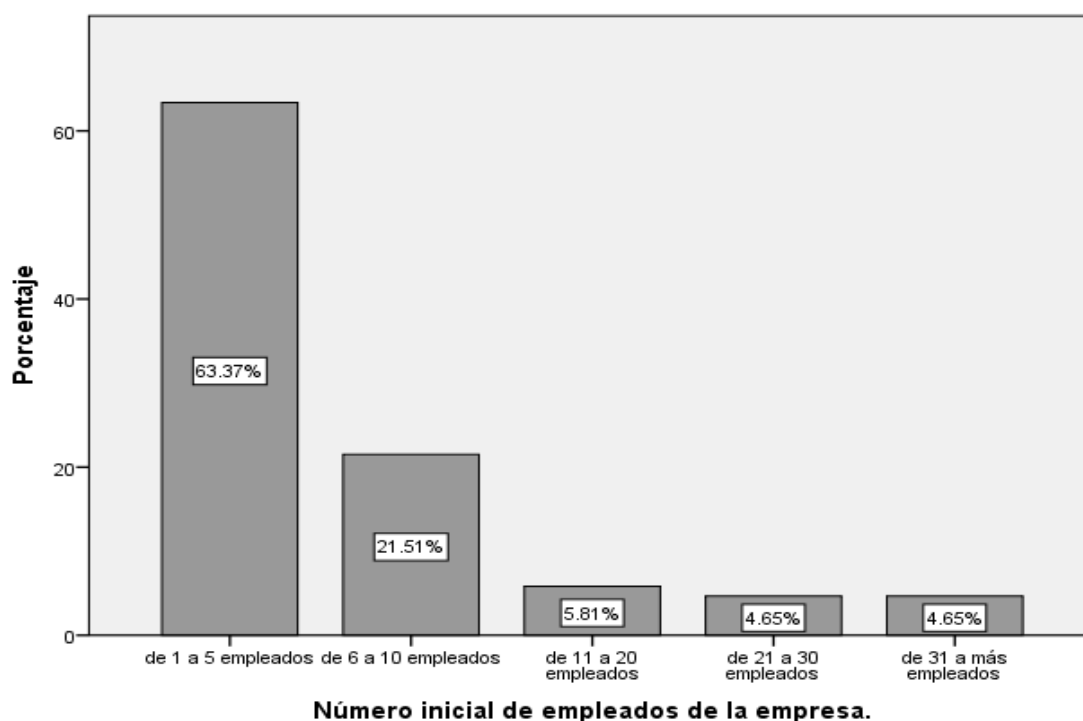
Tabla 4.6. Distribuciones de frecuencias para ítem “Empresa familiar”

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Familiar	70	40.7
	No familiar	102	59.3
	Total	172	100.0

Fuente: Elaboración propia.

La Figura 4.1 muestra las distribuciones de frecuencia en torno al número inicial de empleados que tuvo la empresa. Al respecto, se observa que las empresas en su mayoría con el 63.37% iniciaron sus operaciones con “1 a 5 empleados”, se identifica un porcentaje de 21.51% para empresas que iniciaron sus operaciones con “6 a 10 empleados”, un porcentaje del 5.81% para empresas que iniciaron con “11 a 20 empleados” y un 4.65% respectivamente para empresas de “20 a 30 empleados” y de “31 a más empleados”.

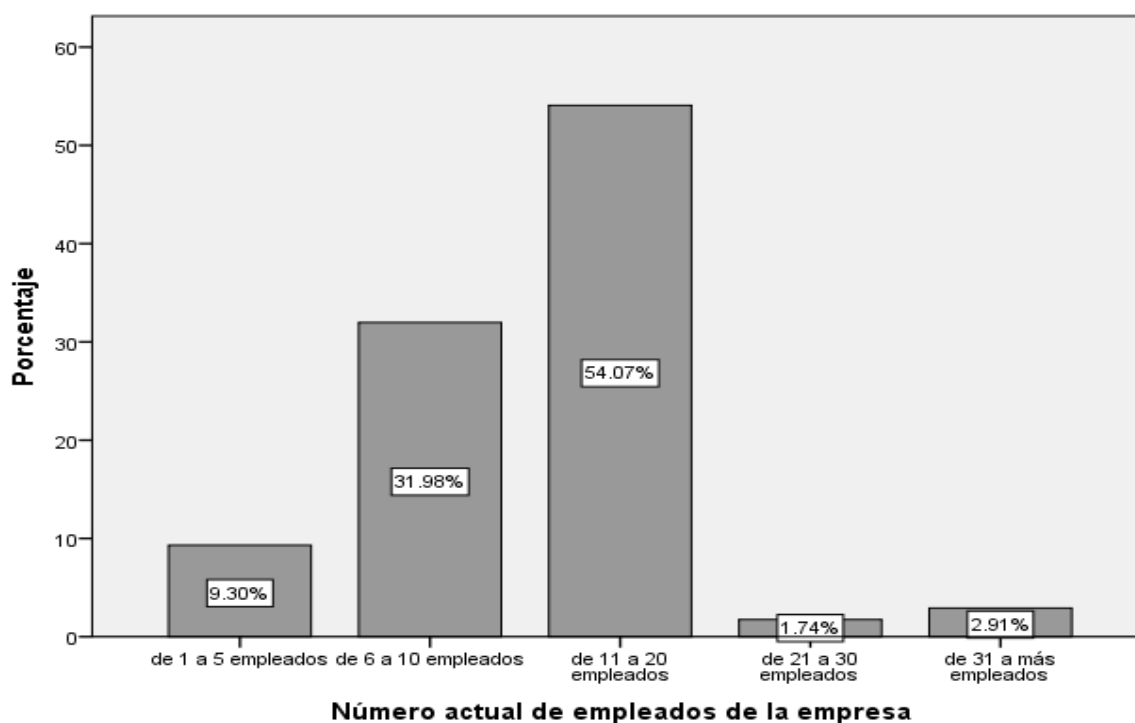
Figura 4.1 Distribuciones de frecuencias para “Número inicial de empleados de la empresa”



Fuente: Elaboración propia.

La Figura 4.2 muestra las distribuciones de frecuencia en torno al número actual de empleados que tiene la empresa. Se observa que las empresas en su mayoría con un 54.07% cuentan con “11 a 20 empleados”, para las empresas que operan con “6 a 10 empleados” se identifica un porcentaje de 31.98%, un porcentaje del 9.30% para empresas que operan con “1 a 5 empleados”, un 2.91% para empresas que cuentan actualmente con “más de 31 empleados” y un 1.74% opera con “21 a 30 empleados”.

Figura 4.2 Distribuciones de frecuencias para “Número actual de empleados de la empresa”



Fuente: Elaboración propia.

4.1.1 Opiniones de los participantes de acuerdo a las variables: capital humano, características de la empresa, características del entorno.

Para continuar con el procesamiento de datos, este apartado se compone de la distribución de frecuencias y la interpretación estadística de las variables independientes: a) “características del capital humano”, b) “características de la empresa y c) “características del entorno” con la variable dependiente “permanencia”. Para Hernández et al. (2014) la

distribución de frecuencias es el conjunto de puntuaciones de una variable ordenada en sus respectivas categorías, estas distribuciones pueden completarse con los porcentajes de casos de cada categoría, los porcentajes válidos y los porcentajes acumulados.

La Tabla 4.7, muestra las distribuciones de frecuencias para las tres variables de estudio: “características del capital humano”, “características de la empresa” y “características del entorno”. Para los estadísticos de “características del capital humano” muestra que los participantes encuentran a la variable de capital humano en su mayoría de muy alto impacto con un 54.7%, el 42.4% lo considera como alto impacto y el 2.9% como bajo impacto; la variable de características de la empresa en su mayoría considera de muy alto impacto con un 58.7%, el 35.5% lo considera como alto impacto y el 5.8% como bajo; la variable de características del entorno en su mayoría considera de alto impacto con un 47.7% , el 40.7% lo considera como alto impacto, y el 11.6% lo considera como bajo impacto, siendo la variable de “Características de la empresa” mejor evaluada con un nivel más alto de impacto entre las variables. Según la opinión de los participantes podemos señalar que las tres variables cuentan con alto impacto.

Tabla 4.7 Estadísticos de frecuencias para las variables de estudio.

Variables de estudio	MUY BAJO		BAJO		ALTO		MUY ALTO		TOTAL	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Características del capital humano	0	0	5	2.9	73	42.4	94	54.7	172	100.0
Características de la empresa	0	0	10	5.8	61	35.5	101	58.7	172	100.0
Características del entorno	0	0	20	11.6	70	40.7	82	47.7	172	100.0

Fuente: Elaboración propia.

4.2 Análisis estadísticos inferenciales

4.2.1. Análisis paramétricos:

4.2.1. 1. Coeficientes de correlación de rho de Spearman y de Tau de Kendall.

Este apartado trata de los coeficientes de correlación de rho de Spearman y de Tau de Kendall de las variables del estudio, son dos tipos de correlaciones utilizados para variables con medición ordinal. De acuerdo con Hernández et al. (2014) la interpretación de la significancia de los coeficientes de Tau de Kendall y Spearman (ver tabla 4.8) son iguales a los de la correlación de Pearson y otros valores estadísticos.

Tabla 4.8 Interpretación de la significancia de los coeficientes.

Valores	Interpretación
-0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable.
-0.50	Correlación negativa media.
-0.25	Correlación negativa débil.
-0.10	Correlación negativa muy débil.
0.00	No existe correlación alguna entre las variables.
+ 0.10	Correlación positiva muy débil.
+ 0.25	Correlación positiva débil.
+ 0.50	Correlación positiva media.
+ 0.75	Correlación positiva considerable.
+ 0.90	Correlación positiva muy fuerte.
+ 1.00	Correlación positiva perfecta (“A mayor X, mayor Y” o “a menor X, menor Y”, de manera proporcional)

Fuente: Elaboración propia a base de Hernández et al. (2014).

La tabla 4.9 muestra el coeficiente de correlación de Tau b de Kendall de la variable dependiente “permanencia” con relación a los factores sociodemográficos de los participantes de la investigación: “edad”, “género”, “nivel educativo del empresario”, “nivel educativo del personal”, “número inicial de empleados” y “número actual de empleados”. Podemos señalar que la mayoría de los indicadores referentes a las características sociodemográficas de los participantes no tiene relación con la variable

dependiente “permanencia” a excepción de dos indicadores que corresponden al “nivel educativo del personal” y el “número actual de empleados”. La relación que hay entre la edad de los participantes y la permanencia de la empresa es de un coeficiente de -.142 y una significancia de .024, esto representa una relación negativa débil a un nivel de significancia de .05. La relación que entre el nivel educativo del personal con la permanencia de la empresa es de un coeficiente de -.315 y una significancia de .000, esto representa una correlación negativa pero débil a un nivel de significancia de .01, si bien estas relaciones no son representativas ya que son correlaciones débiles demuestran que se existe una relación entre ellas.

Tabla 4.9 Coeficiente de correlación de Tau b de Kendall para las variables.

			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Tau_b de Kendall	Permanencia	Coeficiente	1.000	-.142*	.093	.033	.031	-.011	.021	-.315**	-.028	.055	.083
		Sig.	.	.026	.187	.634	.641	.863	.740	.000	.690	.411	.213
	Edad	Coeficiente	-.142*	1.000	-.239**	.340**	-.203**	-.014	.018	.279**	-.077	-.174**	.084
		Sig.	.026	.	.001	.000	.002	.834	.768	.000	.265	.008	.202
	Género	Coeficiente	.093	-.239**	1.000	-.154*	.078	.088	-.007	-.243**	-.111	.232**	.121
		Sig.	.187	.001	.	.043	.286	.224	.918	.001	.147	.001	.096
	Estado civil	Coeficiente	.033	.340**	-.154*	1.000	-.149*	.137	-.019	.150*	-.159*	.113	.062
		Sig.	.634	.000	.043	.	.040	.056	.784	.036	.036	.116	.389
	Puesto	Coeficiente	.031	-.203**	.078	-.149*	1.000	.100	.053	-.077	-.076	.022	.053
		Sig.	.641	.002	.286	.040	.	.148	.421	.261	.302	.753	.443
	Nivel educativo empresario	Coeficiente	-.011	-.014	.088	.137	.100	1.000	.179**	-.008	-.090	-.075	.080
		Sig.	.863	.834	.224	.056	.148	.	.006	.904	.212	.271	.245
	Experiencia empresarial	Coeficiente	.021	.018	-.007	-.019	.053	.179**	1.000	-.136*	-.044	.303**	.171**
		Sig.	.740	.768	.918	.784	.421	.006	.	.037	.525	.000	.009
	Nivel educativo personal	Coeficiente	-.315**	.279**	-.243**	.150*	-.077	-.008	-.136*	1.000	.128	-.237**	-.101
		Sig.	.000	.000	.001	.036	.261	.904	.037	.	.075	.001	.141
	Empresa familiar	Coeficiente	-.028	-.077	-.111	-.159*	-.076	-.090	-.044	.128	1.000	-.125	.007
		Sig.	.690	.265	.147	.036	.302	.212	.525	.075	.	.086	.920
	Número inicial de empleados	Coeficiente	.055	-.174**	.232**	.113	.022	-.075	.303**	-.237**	-.125	1.000	.188**
		Sig.	.411	.008	.001	.116	.753	.271	.000	.001	.086	.	.006
	Número actual de empleados	Coeficiente	.083	.084	.121	.062	.053	.080	.171**	-.101	.007	.188**	1.000
		Sig.	.213	.202	.096	.389	.443	.245	.009	.141	.920	.006	.
	N		172	172	172	172	172	172	172	172	172	172	172

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

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia.

La tabla 4.10 muestra el coeficiente de correlación de Rho de Spearman de la variable dependiente “permanencia” y los factores sociodemográficos de los participantes de la investigación: “edad”, “género”, “nivel educativo del empresario”, “nivel educativo del personal”, “número inicial de empleados” y “número actual de empleados”. En la tabla se señalan solo dos indicadores los cuales tienen relación con la variable dependiente “permanencia”, estos son: el “nivel educativo del personal” y el “número actual de empleados”.

La relación que hay entre la edad y la permanencia de la empresa es de un coeficiente de $-.181$ y una significancia de $.017$, esto representa una relación negativa muy débil a un nivel de significancia de $.05$, la relación que entre el nivel educativo del personal con la permanencia de la empresa es de un coeficiente de $-.364$ y una significancia de $.000$, esto representa una correlación negativa sin embargo esta relación es débil a un nivel de significancia de $.01$, si bien estas relaciones no son representativas ya que son correlaciones débiles demuestran que se existe una relación entre ellas, a su vez, podemos afirmar que la mayoría de los indicadores referentes a las características sociodemográficas de los participantes no tiene relación con la variable dependiente “permanencia”.

Tabla 4.10 Coeficiente de correlación de Rho de Spearman para las variables.

			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Rho de Spearman	Permanencia	Coeficiente	1.000	-.181*	.101	.037	.038	-.014	.024	-.364**	-.030	.067	.095
		Sig.	.	.017	.188	.634	.621	.857	.757	.000	.692	.384	.216
	Edad	Coeficiente	-.181*	1.000	-.265**	.376**	-.237**	-.016	.026	.328**	-.085	-.202**	.100
		Sig.	.017	.	.000	.000	.002	.832	.735	.000	.266	.008	.192
	Género	Coeficiente	.101	-.265**	1.000	-.155*	.082	.093	-.008	-.258**	-.111	.244**	.127
		Sig.	.188	.000	.	.043	.288	.225	.919	.001	.147	.001	.096
	Estado civil	Coeficiente	.037	.376**	-.155*	1.000	-.157*	.147	-.019	.161*	-.160*	.120	.066
		Sig.	.634	.000	.043	.	.040	.055	.802	.035	.036	.117	.388
	Puesto	Coeficiente	.038	-.237**	.082	-.157*	1.000	.111	.060	-.080	-.079	.020	.060
		Sig.	.621	.002	.288	.040	.	.148	.433	.297	.303	.791	.433
	Nivel educativo empresarial	Coeficiente	-.014	-.016	.093	.147	.111	1.000	.207**	-.011	-.095	-.080	.088
		Sig.	.857	.832	.225	.055	.148	.	.007	.887	.213	.296	.253
	Experiencia empresarial	Coeficiente	.024	.026	-.008	-.019	.060	.207**	1.000	-.157*	-.049	.345**	.193*
		Sig.	.757	.735	.919	.802	.433	.007	.	.039	.527	.000	.011
	Nivel educativo personal	Coeficiente	-.364**	.328**	-.258**	.161*	-.080	-.011	-.157*	1.000	.136	-.265**	-.114
		Sig.	.000	.000	.001	.035	.297	.887	.039	.	.075	.000	.135
	Empresa familiar	Coeficiente	-.030	-.085	-.111	-.160*	-.079	-.095	-.049	.136	1.000	-.131	.008
		Sig.	.692	.266	.147	.036	.303	.213	.527	.075	.	.086	.920
	Número inicial de empleados	Coeficiente	.067	-.202**	.244**	.120	.020	-.080	.345**	-.265**	-.131	1.000	.206**
		Sig.	.384	.008	.001	.117	.791	.296	.000	.000	.086	.	.007
	Número actual de empleados	Coeficiente	.095	.100	.127	.066	.060	.088	.193*	-.114	.008	.206**	1.000
		Sig.	.216	.192	.096	.388	.433	.253	.011	.135	.920	.007	.
		N	172	172	172	172	172	172	172	172	172	172	172

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

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia.

La Tabla 4.11 muestra el coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall y el coeficiente para Rho de Spearman para las variables de estudio, podemos identificar una correlación baja, definida pero baja, esta relación es negativa entre tres de las variables. Para el coeficiente de correlación de Kendall, podemos observar que las variables relacionadas con la variable dependiente “permanencia” son menores a .05, sin embargo estas son correlaciones negativas débiles, la relación entre las variables independientes es positiva de

moderada a alta. Para el coeficiente de correlación de Spearman, podemos observar que las variables relacionadas con la variable dependiente “permanencia” son menores a .05, sin embargo estas son correlaciones negativas débiles, la relación entre las variables independientes es positiva de considerable a muy fuerte. Con estos resultados obtenidos podemos afirmar que las variables independientes “capital humano”, “características de la empresa” y “características del entorno” tienen relación con la variable dependiente “permanencia”, esta relación es negativa de baja a moderada a un nivel de significancia del .01.

Tabla 4.11 Coeficiente de correlación de Kendall y Rho de Spearman para las variables de estudio.

			Permanencia	Capital humano	Características de la Empresa	Características del entorno
Tau_b de Kendall	Permanencia	Coeficiente de correlación	1.000	-.272**	-.275**	-.305**
		Sig. (bilateral)	.	.000	.000	.000
	Capital humano	Coeficiente de correlación	-.272**	1.000	.747**	.685**
		Sig. (bilateral)	.000	.	.000	.000
	Características de la empresa	Coeficiente de correlación	-.275**	.747**	1.000	.800**
		Sig. (bilateral)	.000	.000	.	.000
	Características del entorno	Coeficiente de correlación	-.305**	.685**	.800**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.
Rho de Spearman	Permanencia	Coeficiente de correlación	1.000	-.316**	-.320**	-.365**
		Sig. (bilateral)	.	.000	.000	.000
	Capital humano	Coeficiente de correlación	-.316**	1.000	.816**	.754**
		Sig. (bilateral)	.000	.	.000	.000
	Características de la empresa	Coeficiente de correlación	-.320**	.816**	1.000	.872**
		Sig. (bilateral)	.000	.000	.	.000
	Características del entorno	Coeficiente de correlación	-.365**	.754**	.872**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.

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

Fuente: Elaboración propia.

La Tabla 4.12 muestra los coeficientes de Kendall y Spearman para las diez dimensiones corresponden a las variables independientes: “Liderazgo innovador”, “Desarrollo de capacidades”, “Actitud emprendedora”, “Compensación”, “Trabajo en equipo”, “Estructura financiera”, “Modelo organizacional”, “Nivel de innovación”, “Dinamismo” y “Situación

macroeconómica” con la variable dependiente “Permanencia”. Podemos identificar una correlación entre baja y moderada entre las dimensiones de las variables independientes con la variable dependiente, sin embargo esta relación es negativa entre baja y moderada y estas relaciones son significativas a nivel de .01 y .05.

Tabla 4.12 Coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall y Rho de Spearman para las variables de estudio.

			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Tau_b de Kendall	Permanencia	Coeficiente	1	-.138*	-.341**	-.252**	-.269**	-.358**	-.290**	-.154*	-.312**	-.345**	-.318**
	Liderazgo innovador	Coeficiente	-.138*	1	.590**	.625**	.567**	.545**	.620**	.573**	.563**	.618**	.576**
	Desarrollo de capacidades	Coeficiente	-.341**	.590**	1	.727**	.730**	.760**	.751**	.581**	.679**	.733**	.664**
	Actitud emprendedora	Coeficiente	-.252**	.625**	.727**	1	.828**	.799**	.753**	.743**	.683**	.782**	.652**
	Compensación	Coeficiente	-.269**	.567**	.730**	.828**	1	.829**	.727**	.767**	.691**	.733**	.651**
	Trabajo en equipo	Coeficiente	-.358**	.545**	.760**	.799**	.829**	1	.780**	.650**	.700**	.728**	.719**
	Estructura financiera	Coeficiente	-.290**	.620**	.751**	.753**	.727**	.780**	1	.657**	.704**	.777**	.677**
	Modelo organizacional	Coeficiente	-.154*	.573**	.581**	.743**	.767**	.650**	.657**	1	.582**	.663**	.459**
	Nivel de innovación	Coeficiente	-.312**	.563**	.679**	.683**	.691**	.700**	.704**	.582**	1	.747**	.676**
	Dinamismo	Coeficiente	-.345**	.618**	.733**	.782**	.733**	.728**	.777**	.663**	.747**	1	.692**
	Situación macroeconómica	Coeficiente	-.318**	.576**	.664**	.652**	.651**	.719**	.677**	.459**	.676**	.692**	1
Rho de Spearman	Permanencia	Coeficiente	1	-.162*	-.399**	-.286**	-.315**	-.425**	-.338**	-.178*	-.373**	-.398**	-.380**
	Liderazgo innovador	Coeficiente	-.162*	1	.671**	.702**	.647**	.632**	.690**	.644**	.639**	.686**	.648**
	Desarrollo de capacidades	Coeficiente	-.399**	.671**	1	.808**	.800**	.843**	.821**	.668**	.788**	.821**	.773**
	Actitud emprendedora	Coeficiente	-.286**	.702**	.808**	1	.877**	.866**	.816**	.794**	.778**	.843**	.744**
	Compensación	Coeficiente	-.315**	.647**	.800**	.877**	1	.882**	.782**	.821**	.800**	.805**	.737**
	Trabajo en equipo	Coeficiente	-.425**	.632**	.843**	.866**	.882**	1	.848**	.699**	.795**	.814**	.803**
	Estructura financiera	Coeficiente	-.338**	.690**	.821**	.816**	.782**	.848**	1	.715**	.781**	.837**	.768**
	Modelo organizacional	Coeficiente	-.178*	.644**	.668**	.794**	.821**	.699**	.715**	1	.666**	.731**	.509**
	Nivel de innovación	Coeficiente	-.373**	.639**	.788**	.778**	.800**	.795**	.781**	.666**	1	.841**	.774**
	Dinamismo	Coeficiente	-.398**	.686**	.821**	.843**	.805**	.814**	.837**	.731**	.841**	1	.772**
	Situación macroeconómica	Coeficiente	-.380**	.648**	.773**	.744**	.737**	.803**	.768**	.509**	.774**	.772**	1

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

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

Fuente: Elaboración propia.

4.2.2 Análisis no paramétricos:

En ciencias sociales es común el uso de estos análisis también denominados pruebas no paramétricas puesto que existen muchas variables que no siguen las condiciones paramétricas. Dichas condiciones se refieren al uso de variables cuantitativas continuas, de distribución normal de las muestras, de varianzas similares y el tamaño de las muestras. Berlanga y Rubio (2012)

4.2.2.1. Tablas de contingencia multidimensionales y Chi cuadrada.

Las tablas de contingencia (cross tabs) son útiles para describir conjuntamente a dos o más variables, esto se efectúa convirtiendo las frecuencias en porcentajes o frecuencias relativas. Hernández et al. (2014). El Chi cuadrado o χ^2 es una prueba de bondad de ajuste, que permite averiguar si la distribución empírica de una variable categórica se ajusta o no a una determinada distribución teórica (uniforme, binomial, multinomial, etc.). Berlanga y Rubio (2012)

A continuación se aplica la técnica de cross tabulaciones con el objetivo de observar los datos en su conjunto y los factores que se asocian con cada una de las variables. En la tabla 4.13 se identifica que los mayores porcentajes de los participantes se encuentran en las empresas que tienen como antigüedad de “6 a 9 años” por lo que se analizaran estos resultados debido a que son los más representativos y son los de interés en el estudio. Se puede afirmar que en su mayoría son hombres quienes manejan a las empresas con “6 a 9 años” de antigüedad lo que representa un 68.75% y las mujeres representan un 31.25% para estas empresas, si bien la diferencia no es tan significativa, los hombres representan mayor porcentaje esto podría ser a que fueron más los hombres participantes que las mujeres. Para empresas con antigüedad entre 6 a 9 años, la edad que representa el mayor porcentaje es para aquellos que cuentan con 41 a 50 años con un 35.0%; de acuerdo a lo que los participantes consideraron de las opciones de respuesta que se dio para cuestión de “experiencia empresarial” el 33.75% respondió que contaba con “poca experiencia” al hacerse cargo de la empresa. A su vez, podemos señalar que los coeficientes de Chi 2 son significativos a nivel de .05 ya que estos son menores a .05 (sig. < .05) lo cual indica que hay relación entre las variables, a excepción de la variable de “género” donde su coeficiente es de .338 significancia mayor del nivel .05 indicando que no hay relación.

Tabla 4.13 Cross tabulaciones y Chi2 para indicadores sociodemográficos y permanencia.

Antigüedad de la empresa		1 a 5 años		6 a 9 años		10 a 15 años		16 a 20 años		21 años o más		NR		Coeficiente de X2
	Categoría	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
Género	Hombre	26	63.41%	55	68.75%	12	48.00%	5	55.56%	9	56.25%	0	0.00%	.338
	Mujer	15	36.59%	25	31.25%	13	52.00%	4	44.44%	7	43.75%	1	100.00%	
Edad	20 a 30 años	7	17.07%	12	15.00%	11	44.00%	7	77.78%	8	50.00%	1	100.00%	.000
	31 a 40 años	16	39.02%	23	28.75%	2	8.00%	0	0.00%	4	25.00%	0	0.00%	
	41 a 50 años	9	21.95%	28	35.00%	2	8.00%	2	22.22%	1	6.25%	0	0.00%	
	51 a 60 años	6	14.63%	8	10.00%	8	32.00%	0	0.00%	2	12.50%	0	0.00%	
	61 años o más	3	7.32%	9	11.25%	2	8.00%	0	0.00%	1	6.25%	0	0.00%	
Experiencia empresarial	Sin experiencia previa	8	19.51%	11	13.75%	4	16.00%	0	0.00%	2	12.50%	0	0.00%	0.038
	Poca experiencia	7	17.07%	27	33.75%	3	12.00%	4	44.44%	3	18.75%	0	0.00%	
	Experiencia técnica	14	34.15%	19	23.75%	11	44.00%	3	33.33%	9	56.25%	0	0.00%	
	Experiencia sectorial	5	12.20%	4	5.00%	3	12.00%	0	0.00%	0	0.00%	1	100.00%	
	Experiencia en dirección de empresas	7	17.07%	19	23.75%	4	16.00%	2	22.22%	2	12.50%	0	0.00%	
Empresa familiar	Familiar	22	53.66%	19	23.75%	2	22.22%	7	43.75%	1	100.00%	1	2.10%	.000
	No familiar	19	46.34%	61	76.25%	7	77.78%	9	56.25%	0	0.00%	0	0.00%	
Nivel educativo empresario	Secundaria	7	17.07%	11	13.75%	3	12.00%	4	44.44%	2	12.50%	0	0.00%	0.009
	Preparatoria	9	21.95%	18	22.50%	6	24.00%	0	0.00%	7	43.75%	0	0.00%	
	Licenciatura	24	58.54%	47	58.75%	14	56.00%	5	55.56%	6	37.50%	0	0.00%	
	Posgrado	1	2.44%	4	5.00%	2	8.00%	0	0.00%	1	6.25%	1	100.00%	
Nivel educativo personal	Primaria	1	2.44%	3	3.75%	2	8.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	.000
	Secundaria	5	12.20%	2	2.50%	8	32.00%	4	44.44%	10	600.00%	1	100.00%	
	Preparatoria	19	46.34%	37	46.25%	11	44.00%	5	55.56%	0.625	37.50%	0	0.00%	
	Licenciatura	16	39.02%	38	47.50%	4	16.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	
Número inicial de empleados	1 a 5 empleados	26	63.41%	51	63.75%	18	72.00%	3	33.33%	10	62.50%	1	100.00%	.000
	6 a 10 empleados	9	21.95%	22	27.50%	6	24.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	
	11 a 20 empleados	4	9.76%	2	2.50%	1	4.00%	0	0.00%	3	18.75%	0	0.00%	
	21 a 30 empleados	2	4.88%	4	5.00%	0	0.00%	0	0.00%	2	12.50%	0	0.00%	
	31 a más empleados	0	0.00%	1	1.25%	0	0.00%	6	66.67%	1	6.25%	0	0.00%	
Número actual de empleados	1 a 5 empleados	4	9.76%	7	8.75%	4	16.00%	0	0.00%	1	6.25%	0	0.00%	.004
	6 a 10 empleados	18	43.90%	18	22.50%	10	40.00%	6	66.67%	3	18.75%	0	0.00%	
	11 a 20 empleados	19	46.34%	52	65.00%	11	44.00%	1	11.11%	9	56.25%	1	100.00%	
	21 a 30 empleados	0	0.00%	2	2.50%	0	0.00%	0	0.00%	1	6.25%	0	0.00%	
	31 a más empleados	0	0.00%	1	1.25%	0	0.00%	2	22.22%	2	12.50%	0	0.00%	

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos.

La tabla 4.14 muestra las tablas de contingencia para las diez dimensiones corresponden a las variables independientes: “liderazgo innovador”, “desarrollo de capacidades”, “actitud emprendedora”, “compensación”, “trabajo en equipo”, “estructura financiera”, “modelo organizacional”, “nivel de innovación”, “dinamismo” y “situación macroeconómica” con la variable dependiente “permanencia” y la variable dependiente “permanencia” y el coeficiente de χ^2 para cada una de ellas.

Se identifica que los mayores porcentajes de los participantes se encuentran en las empresas que tienen como antigüedad de “6 a 9 años” por lo que se analizaran estos resultados debido a que son los más representativos y son los de interés en el estudio, los mayores porcentajes de respuesta de los participantes se presentan para las opciones “casi siempre” y “siempre” para todas las dimensiones. Se puede afirmar lo siguiente: a) para la dimensión de “liderazgo innovador” se cuenta con un coeficiente de Chi 2 de .124 esto indica que no hay relación entre la variable dependiente “permanencia” y la dimensión “liderazgo innovador” ya que .124 es mayor a .05 (sig. < .05); b) para “desarrollo de capacidades” su coeficiente de Chi 2 indica que hay relación entre las variables con un coeficiente de .000 al ser menor a .05 esta relación es significativa a nivel de .05; c) para “actitud emprendedora” el coeficiente de Chi 2 indica que hay relación entre las variables con un coeficiente de .001 al ser menor a .05 esta relación es significativa a nivel de .05; d) para “compensación” el coeficiente de Chi 2 es de .000 al ser menor a .05 indica que hay relación y esta es significativa a nivel de .05; e) el coeficiente de Chi 2 para “trabajo en equipo” es de .000, esto indica que hay relación entre las variables a una significancia a nivel de .05; f) para “estructura financiera” el coeficiente de Chi 2 indica que hay relación entre las variables con un coeficiente de .000, esta relación es significativa a nivel de .05; g) para “modelo organizacional” el coeficiente de Chi 2 es de .062 indica que no hay relación entre las variables al ser mayor a .05; h) el coeficiente de Chi 2 para “nivel de innovación” es de .000, indica que hay relación entre las variables a un nivel de significancia de .05; i) el coeficiente para “dinamismo” es de .000 indicando que hay relación entre las variables y esta relación es significativa a nivel de .05 y; j) para “situación macroeconómica” el coeficiente de Chi 2 indica que hay relación entre las variables con un coeficiente de .000 al ser menor a .05 esta relación es significativa a nivel de .05.

Tabla 4.14 Tablas de contingencia y coeficiente de Chi2 para indicadores de las variables y permanencia de las empresas.

Permanencia (Antigüedad de la empresa)		de 1 a 5 años		de 6 a 9 años		de 10 a 15 años		de 16 a 20 años		de 20 años o más		NR		Total		Coeficiente de X2
Recuento		n	%	n	%	N	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
Liderazgo innovador	Casi nunca	2	4.9%	5	6.3%	2	8.0%	0	0.0%	4	25.0%	0	0.0%	2	4.9%	.124
	Muchas veces	13	31.7%	27	33.8%	8	32.0%	7	77.8%	6	37.5%	1	100.0%	13	31.7%	
	Casi siempre	22	53.7%	34	42.5%	11	44.0%	2	22.2%	6	37.5%	0	0.0%	22	53.7%	
	Siempre	4	9.8%	14	17.5%	4	16.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	4	9.8%	
Desarrollo de capacidades	Casi nunca	7	17.1%	8	10.0%	11	44.0%	3	33.3%	11	68.8%	0	0.0%	7	17.1%	.000
	Muchas veces	8	19.5%	22	27.5%	7	28.0%	4	44.4%	5	31.3%	1	100.0%	8	19.5%	
	Casi siempre	8	19.5%	18	22.5%	3	12.0%	2	22.2%	0	0.0%	0	0.0%	8	19.5%	
	Siempre	18	43.9%	32	40.0%	4	16.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	18	43.9%	
Actitud emprendedora	Casi nunca	0	0.0%	2	2.5%	0	0.0%	1	11.1%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	.001
	Muchas veces	13	31.7%	15	18.8%	9	36.0%	4	44.4%	9	56.3%	0	0.0%	13	31.7%	
	Casi siempre	6	14.6%	26	32.5%	10	40.0%	4	44.4%	7	43.8%	1	100.0%	6	14.6%	
	Siempre	22	53.7%	37	46.3%	6	24.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	22	53.7%	
Compensación	Casi nunca	4	9.8%	1	1.3%	2	8.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	4	9.8%	.000
	Muchas veces	3	7.3%	15	18.8%	11	44.0%	6	66.7%	6	37.5%	0	0.0%	3	7.3%	
	Casi siempre	11	26.8%	26	32.5%	6	24.0%	3	33.3%	8	50.0%	1	100.0%	11	26.8%	
	Siempre	23	56.1%	38	47.5%	6	24.0%	0	0.0%	2	12.5%	0	0.0%	23	56.1%	
Trabajo en equipo	Casi nunca	1	2.4%	1	1.3%	8	32.0%	1	11.1%	2	12.5%	0	0.0%	1	2.4%	.000
	Muchas veces	6	14.6%	16	20.0%	9	36.0%	3	33.3%	9	56.3%	1	100.0%	6	14.6%	
	Casi siempre	12	29.3%	27	33.8%	2	8.0%	5	55.6%	5	31.3%	0	0.0%	12	29.3%	
	Siempre	22	53.7%	36	45.0%	6	24.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	22	53.7%	
Estructura financiera	Casi nunca	2	4.9%	3	3.8%	4	16.0%	0	0.0%	1	6.3%	0	0.0%	2	4.9%	.000
	Muchas veces	12	29.3%	18	22.5%	13	52.0%	4	44.4%	14	87.5%	0	0.0%	12	29.3%	
	Casi siempre	6	14.6%	21	26.3%	2	8.0%	5	55.6%	1	6.3%	1	100.0%	6	14.6%	
	Siempre	21	51.2%	38	47.5%	6	24.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	21	51.2%	
Modelo organizacional	Casi nunca	3	7.3%	4	5.0%	0	0.0%	2	22.2%	0	0.0%	0	0.0%	3	7.3%	.062
	Muchas veces	2	4.9%	9	11.3%	7	28.0%	1	11.1%	5	31.3%	0	0.0%	2	4.9%	
	Casi siempre	12	29.3%	20	25.0%	8	32.0%	2	22.2%	7	43.8%	0	0.0%	12	29.3%	
	Siempre	24	58.5%	47	58.8%	10	40.0%	4	44.4%	4	25.0%	1	100.0%	24	58.5%	
Nivel de innovación	Nunca	3	7.3%	5	6.3%	2	8.0%	0	0.0%	1	6.3%	0	0.0%	3	7.3%	.000
	Casi nunca	2	4.9%	2	2.5%	8	32.0%	6	66.7%	6	37.5%	0	0.0%	2	4.9%	
	Muchas veces	8	19.5%	14	17.5%	8	32.0%	2	22.2%	4	25.0%	0	0.0%	8	19.5%	
	Casi siempre	6	14.6%	20	25.0%	1	4.0%	1	11.1%	5	31.3%	1	100.0%	6	14.6%	
	Siempre	22	53.7%	39	48.8%	6	24.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	22	53.7%	
Dinamismo	Casi nunca	1	2.4%	2	2.5%	2	8.0%	0	0.0%	3	18.8%	0	0.0%	1	2.4%	.000
	Muchas veces	10	24.4%	16	20.0%	16	64.0%	8	88.9%	10	62.5%	0	0.0%	10	24.4%	
	Casi siempre	8	19.5%	23	28.8%	1	4.0%	1	11.1%	3	18.8%	0	0.0%	8	19.5%	
	Siempre	22	53.7%	39	48.8%	6	24.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%	22	53.7%	
Situación macroeconómica	Casi nunca	2	4.9%	8	10.0%	8	32.0%	3	33.3%	4	25.0%	1	100.0%	2	4.9%	.000
	Muchas veces	16	39.0%	24	30.0%	11	44.0%	6	66.7%	12	75.0%	0	0.0%	16	39.0%	
	Casi siempre	7	17.1%	22	27.5%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	7	17.1%	
	Siempre	16	39.0%	26	32.5%	6	24.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	16	39.0%	

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos.

4.2.3. Análisis de regresión lineal.

Es un modelo estadístico para estimar el efecto de una variable sobre otra, la regresión lineal se determina con base a la dispersión lineal. (Hernández et al. ,2014)

La Tabla 4.15 muestra el resumen del modelo de regresión lineal múltiple para las dimensiones: “liderazgo innovador, desarrollo de capacidades, actitud emprendedora, compensación, trabajo en equipo, estructura financiera, modelo organizacional, nivel de innovación, dinamismo y situación macroeconómica” y la variable dependiente “permanencia”, se identifica el valor de R-cuadrado es de 0,331 por lo cual el modelo explica el 33.1% de la varianza de la variable dependiente, indicando que este modelo es de mejor explicación. La significancia se representa por .000, cuyo valor es menor de .05 lo que reafirma la significancia del modelo y las variables.

Tabla 4.15 Regresión lineal múltiple de las dimensiones de las variables independientes y la variable dependiente “permanencia”.

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Estadísticos de cambio				Sig. Cambio en F
					Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	
1	.576	.331	.290	.98330	.331	7.931	10	160	.000

a. Predictores: (Constante), liderazgo innovador, desarrollo de capacidades, actitud emprendedora, compensación, trabajo en equipo, estructura financiera, modelo organizacional, nivel de innovación, dinamismo y situación macroeconómica.

Fuente: Elaboración propia.

La ecuación predictiva del modelo de regresión lineal quedaría de la siguiente manera:

$$y = a + \beta X_1 + \beta X_2 + \beta X_3 + \beta X_4 + \beta X_5 + \beta X_6 + \beta X_7 + \beta X_8 + \beta X_9 + \beta X_{10}$$

$$y = 4.484 + \beta.157 - \beta.495 + \beta.344 + \beta.647 - \beta.607 + \beta.284 - \beta.134 - \beta.034 - \beta.739 - \beta.104$$

La Tabla 4.16 muestra los coeficientes del modelo de regresión lineal para cada una de las dimensiones que conforman a las variables independientes y la variable dependiente “permanencia”. Para el constante, desarrollo de capacidades, actitud emprendedora, compensación, trabajo en equipo y dinamismo son significativos a nivel de .05, para liderazgo innovador, estructura financiera, modelo organizacional y nivel de innovación sus coeficientes no son significativos a nivel de .05.

Tabla 4.16 Tabla de coeficientes del modelo de regresión lineal para las dimensiones y la permanencia.

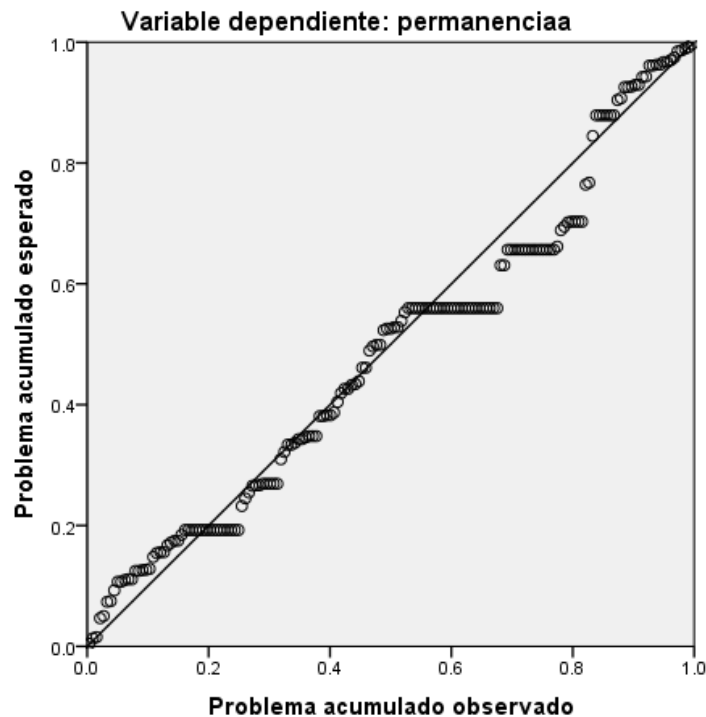
Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados Beta	T	Sig.
	B	Error estándar			
1 (Constante)	4.484	.665		6.740	.000
Liderazgo innovador	.157	.162	.086	.966	.335
Desarrollo de capacidades	-.495	.155	-.346	-3.193	.002
Actitud emprendedora	.344	.242	.150	1.421	.157
Compensación	.647	.239	.305	2.707	.008
Trabajo en equipo	-.607	.198	-.327	-3.064	.003
Estructura financiera	.284	.224	.148	1.267	.207
Modelo organizacional	-.134	.209	-.062	-.642	.522
Nivel de innovación	-.034	.106	-.027	-.320	.750
Dinamismo	-.739	.205	-.371	-3.609	.000
Situación macroeconómica	-.104	.162	-.064	-.645	.520

a. Variable dependiente: Permanencia.

Fuente: Elaboración propia.

Podemos observar en la figura 4.3 el gráfico de dispersión de los datos es normal ya que la tendencia es ascendente y lineal.

Figura 4.3 Gráfico P-P normal de regresión residuo estandarizado.



Fuente: Elaboración propia.

4.3 Conclusión de capítulo de análisis de resultados.

Los resultados obtenidos permiten identificar los recursos internos y externos que tienen las organizaciones, en términos de recursos y capacidades, de estrategias organizativas y de instituciones externas a la empresa, que condicionan la permanencia de las Pymes de Ensenada, B.C., México. Es importante señalar que la muestra de este estudio es representativa por lo que es posible resaltar inferencias del total de la población de las empresas del sector servicios de las Pymes de Ensenada.

Dado que la investigación, además de arrojar resultados relevantes para definir cuáles son los factores que están relacionados con la permanencia de las empresas a su vez es posible definir perfiles de los participantes empresarios y de las empresas de estudio a través de las características sociodemográficas analizadas.

Las empresas analizadas son organizaciones ya establecidas, en su mayoría en etapas de consolidación y madurez conforme a su ciclo de vida, en general, las empresas nuevas en este estudio representan una minoría y en su mayoría son pequeñas empresas, es decir, empresas que cuentan entre 11 a 50 empleados.

A través del procesamiento de datos se señala las características sociodemográficas de los empresarios que corresponden a la edad de la muestra, se puede afirmar que en su mayoría la edad los empresarios participantes en el estudio es de 41 a 60 años cifra que representa el 29.2 % de los encuestados el 24.8 % se encuentra entre los “31 a 40 años”, un 17.7% cuenta con “51 a 60 años”, el 16.8% se encuentra entre el rango de edad de “20 a 30 años” y un 11.5% para el rango de mayor a 60 años.

En cuanto al género de las personas entrevistadas, los datos señalan que la mayoría de los participantes fueron hombres con un 68.1%, en cuanto a las mujeres empresarias o de gerencia representan un 31.9%. A su vez, se identifica que la mayoría de los participantes son los fundadores de las empresas con un 46.0%, el 44.2 % tienen a su cargo el puesto de gerencia y solo el 9.7% son socio-fundadores de la empresa.

Respecto al nivel educativo para el empresario y/o gerente, el 56.6% cuenta con nivel de “licenciatura”, el 20.4% cuenta con nivel educativo de “secundaria”, el 17.7% cuenta con “preparatoria” y el 5.3% cuenta con nivel de posgrado. El nivel educativo para el personal

de la empresa, el 45.1% de los participantes cuentan con nivel de “licenciatura”, el 40.7% cuenta con nivel educativo de “preparatoria”, el 10.6% cuenta con “secundaria” y el 3.5% cuenta con nivel de primaria.

Las distribuciones de frecuencia acerca de la experiencia empresarial de los empresarios, señala que en su mayoría cuanta con “poca experiencia” con un porcentaje del 31.9%, un 27.4% cuenta con “experiencia técnica”, el 19.5% cuenta con “experiencia en dirección de empresas”, un 15.9% no contaba con experiencia previa, sin embargo cabe mencionar que un 5.3% cuenta con “experiencia sectorial”. Se observa que en su mayoría son empresas no familiares con un porcentaje del 57.5%, y el 42.5% de estas empresas son familiares.

Para el número inicial de empleados que tuvo la empresa, se identifica que las empresas en su mayoría con el 73.45% iniciaron sus operaciones con “1 a 5 empleados”, se identifica un porcentaje de 16.81% para aquellas empresas que iniciaron sus operaciones con “6 a 10 empleados”, un porcentaje del 4.42% para empresas que iniciaron con “11 a 20 empleados” y un 2.65% respectivamente para empresas de “20 a 30 empleados” y de “31 a más empleados”. Sin embargo, en cuanto al número actual de empleados que tiene la empresa, se identifica que las empresas en su mayoría con un 58.41% cuentan con “11 a 20 empleados”, para las empresas que operan con “6 a 10 empleados” se identifica un porcentaje de 25.66%, un porcentaje del 9.73% para empresas que operan con “1 a 5 empleados”, un 4.42% para empresas que cuentan actualmente con “más de 31 empleados” y un 1.77% opera con “21 a 30 empleados”.

La variable relacionada a las características del capital humano muestra que los participantes encuentran a esta variable de alto impacto con un 73.5% este porcentaje representa a más de la mitad de los empresarios del estudio, el 15.7% lo considera como bajo impacto y solo el 0.9% como muy bajo; la variable de características de la empresa en su mayoría considera de alto impacto con un 77.9% cifra que representa más de la mitad de los participantes, el 20.4% lo considera como bajo impacto y el 1.2% como muy bajo; la variable de características del entorno en su mayoría considera de alto impacto con un 84.1% y el 15.9% lo considera como bajo impacto, siendo esta la variable con impacto más

alto entre las variables. Según la opinión de los participantes podemos señalar que las variables independientes: capital humano, características de la empresa y características del entorno son consideradas de alto impacto para su organización.

Los coeficientes de correlación de Tau_b de Kendall y de Rho de Spearman para las señalan una correlación baja, definida pero baja, esta relación es negativa entre las variables. Para el coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall, podemos observar que las variables relacionadas con la variable dependiente “permanencia” son mayores a .05, sin embargo estas son correlaciones negativas débiles, la relación entre las variables independientes :”capital humano”, “características de la empresa” y “características del entorno” es positiva de moderada a alta. Para el coeficiente de correlación de Spearman, se observa que las variables relacionadas con la variable dependiente “permanencia” son mayores a .05, sin embargo estas correlaciones son negativas débiles y medias, la relación entre las variables independientes es positiva de baja a moderada.

Los coeficientes de Tau_b de Kendall y Rho de Spearman para las diez dimensiones corresponden a las variables independientes: “Liderazgo innovador”, “Desarrollo de capacidades”, “Actitud emprendedora”, “Compensación”, “Trabajo en equipo”, “Estructura financiera”, “Modelo organizacional”, “Nivel de innovación”, “Dinamismo” y “Situación macroeconómica” con la variable dependiente “Permanencia” cuentan con una correlación entre baja y moderada, esta relación se da entre las dimensiones de las variables independientes con la variable dependiente, sin embargo esta relación es negativa. A continuación se muestra el resumen de los hallazgos contrastados con las hipótesis de la investigación.

En la técnica de tablas de contingencia se identifica que los mayores porcentajes de los participantes se encuentran en las empresas que tienen como antigüedad de “6 a 9 años” por lo que se analizaran estos resultados debido a que son los más representativos y son los de interés en el estudio. Se puede afirmar que en su mayoría son hombres quienes manejan a las empresas con “6 a 9 años” de antigüedad lo que representa un 54.5% y las mujeres representan un 44.4% para estas empresas, si bien la diferencia no es tan significativa, los

hombres representan mayor porcentaje esto podría ser a que fueron más los hombres participantes que las mujeres.

Para empresas con antigüedad entre 6 a 9 años, la edad que representa el mayor porcentaje es para aquellos que cuentan con 41 a 50 años con un 66.7%; de acuerdo a lo que los participantes consideraron de las opciones de respuesta que se dio para cuestión de “experiencia empresarial” el 66.70% respondió que contaba con “poca experiencia” al hacerse cargo de la empresa. A su vez, podemos señalar que los coeficientes de Chi 2 son significativos a nivel de .05 ya que estos son menores a .05 (sig. < .05) lo cual indica que hay relación entre las variables, a excepción de la variable de “género” donde su coeficiente es de .479 significancia mayor del nivel .05 indicando que no hay relación

Capítulo 5. Conclusión y discusión de la investigación

La presente investigación ha analizado los factores determinantes de la permanencia de las pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Ensenada. De esta manera se puede explicar cómo el capital humano, las características de la empresa y las características del entorno influyen en la permanencia de las empresas al menos para el periodo de análisis comprendido del último semestre de 2018 a Febrero de 2019.

5.1 Conclusión.

En este estudio se exponen los objetivos de la investigación, la metodología empleada, las estadísticas descriptivas, los métodos de análisis y los resultados obtenidos del modelo. La información obtenida permite contar con datos sólidos sobre la percepción que los sujetos de estudio de las empresas del sector servicios de alimentos y bebidas de la localidad tienen sobre los fenómenos que afectan la permanencia empresarial y como estos afectan la intención de continuar y permanecer a través del tiempo.

Además de las múltiples teorías y enfoques utilizados para analizar la permanencia empresarial, en la literatura académica también se pueden encontrar diversos conceptos que, de una u otra forma están relacionados con este fenómeno y que es preciso tenerlo en cuenta para comprenderlo en profundidad, a lo anterior es preciso considerar los conceptos como lo son: supervivencia empresarial y éxito empresarial. La permanencia o la supervivencia empresarial se han convertido en interés de investigación debido a que el cierre de empresas tiene un importante impacto tanto en la economía como en el bienestar social, lo que aconseja buscar soluciones efectivas ante esta situación.

Del análisis que se realizó de la permanencia empresarial y los factores que influyen en ella, se concluye en general que en las pequeñas y medianas empresas de Ensenada la tendencia de la relación que hay entre los factores y la permanencia es de baja a moderada, sin embargo esta relación es negativa pero significativa. En lo que respecta a la percepción que tienen los empresarios y/o gerentes de las empresas analizadas en el presente estudio se afirma que es muy importante para ellos el desarrollo de capacidades, la actitud

empresarial, la compensación y el trabajo en equipo factores que corresponden a los factores relacionados con el capital humano de las empresas ya que este factor recoge las competencias, los conocimientos, habilidades y actitudes de las personas y de los equipos de trabajo que integran la organización; en lo que respecta a los factores de las características de la empresa son de gran importancia para los sujetos de estudio la estructura financiera de la empresa y el nivel de innovación con el que cuenta la empresa ya que estos dependen del funcionamiento habitual de la empresa, de los manejos y formas de administración que se le den a la compañía; a su vez consideran de mayor importancia al factor de las características del entorno ya que define aquellos factores externos que ocurren en el entorno de la empresa y que pueden influenciar en el funcionamiento de la compañía tales como: el dinamismo, el crecimiento de sector y la situación macroeconómica.

A la luz de esta investigación cabe destacar que el enfoque administrativo en cuestión de la permanencia que presentan las empresas en la localidad de Ensenada es en esencia correctivo ya que está dirigido a resolver las necesidades más primordiales para mantener el la operación de la organización, se observa que la permanencia empresarial como un proceso en el que los dueños y/o gerentes y cada empleado revisen todas aquellas alternativas presentes y futuras de tal manera para la adecuada toma de decisión en beneficio de la empresa. El hallazgo fundamental de este estudio indica que la permanencia de las empresas analizada desde los altos mandos de la organización no está asociada con el liderazgo innovador y el modelo organizacional de la empresa, así como en el género del perfil sociodemográfico de los participantes.

5.2 Discusión

Los resultados obtenidos permiten identificar los recursos internos y externos que tienen las organizaciones, en términos de recursos y capacidades, de estrategias organizativas y de instituciones externas a la empresa, que condicionan la permanencia de las Pymes de Ensenada. Es importante señalar que la muestra de este estudio es representativa por lo que es posible resaltar inferencias del total de la población de las empresas del sector servicios de las Pymes de la localidad. Dado que la investigación, además de arrojar resultados

relevantes para definir cuáles son los factores que están relacionados con la permanencia de las empresas a su vez es posible definir perfiles de los participantes empresarios y de las empresas de estudio a través de las características sociodemográficas analizadas.

El estudio de la literatura de la permanencia empresarial pone en evidencia la relevancia que tiene el análisis de la misma, a partir de los datos y resultados de investigaciones similares de las cuales se puede señalar lo siguiente:

a) Para el factor relacionado al *capital humano* como son los factores sociodemográficos: “Edad”, “Género”, “Nivel educativo del empresario”, “Nivel educativo del personal”, “Número inicial de empleados” y “Número actual de empleados”, “Liderazgo innovador” “Desarrollo de capacidades”, “Actitud emprendedora”, “Compensación” y “Trabajo en equipo”, los resultados concuerdan con los de los autores Ortiz (2014), Rivera (2012) y Varona (2013) que afirman la gestión del capital humano como un factor clave de éxito y que sus factores componentes sirven como generadores de ventajas competitivas. A excepción de “Género” y “Liderazgo innovador” que no se encuentran relacionados con la permanencia empresarial al no ser significativos.

b) El segundo grupo corresponde al factor de las *características de la empresa*: “Estructura financiera de la empresa”, “Modelo organizacional” y “Nivel de innovación” con el que cuenta la empresa ya que estos dependen del funcionamiento habitual de la empresa, de los manejos y formas de administración que se le den a la compañía; A excepción de “Modelo organizacional” debido a que no presenta relación con la permanencia empresarial al no ser significativos. Estos resultados a su vez concuerdan con las investigaciones de los autores Ortiz (2014), Rivera (2012) y Varona (2013).

c) Por último, se encuentra el factor correspondiente a las *características del entorno* ya que define aquellos factores externos que ocurren en el entorno de la empresa y que pueden influenciar en el funcionamiento de la compañía tales como: el dinamismo, el crecimiento de sector y la situación macroeconómica. Siendo este factor el mejor evaluado. Se concuerda con los autores Blázquez, F., et al. (2006), Vanegas, J. y Pérez, L. (2015),

Clark, P., et al. (2015) y Moreno, Cuevas y Michi (2015), los cuales afirman en su investigación la influencia del entorno o las propias características de la empresa en su tasa de supervivencia, concluyendo que los factores que destacan son: tamaño de la empresa, diferenciación del producto, edad-madurez, operación comercial, y localización geográfica.

En la técnica de tablas de contingencia del capítulo anterior se identificaron que los mayores porcentajes de los participantes se encuentran en las empresas que tienen como antigüedad de “6 a 9 años” por lo que se analizaron estos resultados debido a que son los más representativos y son los de interés en el estudio. La Tabla 5.1 muestra el resumen de los hallazgos de la hipótesis H1y las correspondientes hipótesis para cada uno de los indicadores que conforman a la variable “capital humano”.

Tabla 5.1 Resumen de los hallazgos de las hipótesis.

Hipótesis	Respuestas respecto a X2
H1.- Existe una relación directa y significativa entre los factores del capital humano de la organización y su permanencia.	Se acepta H1 debido a que hay relación entre las variables, esta relación es significativa en el nivel de 0,05.
H1a. Las características sociodemográficas: edad, género y experiencia previa del empresario tienen una influencia directa en la permanencia de la organización.	Edad: Se acepta H1a, debido a que hay relación entre las variables, sin embargo esta relación es negativa y significativa en el nivel de 0,05 Género: Se rechaza , debido a que no hay relación entre la variable género, ya que su nivel de significancia es mayor a 0,05. Experiencia previa: Se acepta H1a, debido a que hay relación entre las variables y es significativa en el nivel de 0,05
H1b. Existe una relación entre el nivel educativo del empresario y su probabilidad de permanencia empresarial.	Se acepta H1b, debido a que hay relación entre las variables, ya que su nivel de significancia es < 0,05.
H1c. Existe una relación entre el nivel educativo del personal y su probabilidad de permanencia empresarial.	Se acepta H1c, debido a que hay relación entre las variables, ya que su nivel de significancia es <0,05.
H1d. Existe una relación de una empresa familiar y su probabilidad de permanencia empresarial.	Se acepta H1d, debido a que no hay relación entre las variables, ya que su nivel de significancia es menor a 0,05.
H1e. Existe una relación entre el nivel de liderazgo innovador y la permanencia de la organización.	Se rechaza H1e, debido a que no hay relación entre las variables, su significativa es mayor a de 0,05.
H1f. Existe una relación entre el nivel de desarrollo de capacidades y la permanencia empresarial.	Se acepta H1f, debido a que hay relación entre las variables, esta relación es significativa en el nivel de 0,05.
H1g. Existe una relación entre el nivel de la actitud emprendedora del empresario y la permanencia empresarial.	Se acepta H1g, debido a que hay relación entre las variables, esta relación es significativa en el nivel de 0,05.

H1h.Existe una relación entre la relación de la compensación a los empleados y la permanencia empresarial.	Se acepta H1h, debido a que hay relación entre las variables, esta relación es significativa en el nivel de 0,05.
H1i. Existe una relación entre la relación del trabajo en equipo de los empleados y la permanencia empresarial.	Se acepta H1i, debido a que hay relación entre las variables, esta relación es significativa en el nivel de 0,05.

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos.

La Tabla 5.2 muestra el resumen de los hallazgos de la hipótesis H2 y las correspondientes hipótesis para cada uno de los indicadores que conforman a la variable “características de la empresa”.

Tabla 5.2 Resumen de los hallazgos de la hipótesis H2.

Hipótesis	Resultados respecto a X2
H2.-Existe una relación entre los factores de las características de la empresa y la permanencia de la organización.	Se acepta H2, debido a que hay relación entre las variables, esta relación es significativa en el nivel de 0,05.
H2a. Existe una relación entre el tamaño inicial de la empresa y la probabilidad de permanencia empresarial.	Se acepta H2a, debido a que hay relación entre las variables, esta relación es significativa en el nivel de 0,05.
H2b. Existe una relación entre el tamaño actual de la empresa y su probabilidad de permanencia empresarial.	Se acepta H2b, debido a que hay relación entre las variables, esta relación es significativa en el nivel de 0,05.
H2c. Existe una relación entre el nivel de la estructura financiera y la permanencia de la organización.	Se acepta H2c, debido a que hay relación entre las variables, esta relación es significativa en el nivel de 0,05.
H2d. Existe una relación entre el nivel del modelo organizacional y la permanencia empresarial.	Se rechaza H2d, debido a que no hay relación entre las variables, ya que la significancia es mayor a .05
H2e. Existe una relación entre el nivel de innovación de la empresa y la permanencia empresarial.	Se acepta H2e, debido a que hay relación entre las variables, esta relación es significativa en el nivel de 0,05.

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos.

La tabla 5.3 muestra el resumen de los hallazgos de la hipótesis H3 y las correspondientes hipótesis para cada uno de los indicadores que conforman a la variable “características del entorno”.

Tabla 5.3 Resumen de los hallazgos de la hipótesis 3.

Hipótesis	Resultados respecto a X2
H3. Existe una relación entre los factores de las características del entorno y la permanencia de las PYMES.	Se acepta H3, debido a que hay relación entre las variables, esta relación es significativa en el nivel de 0,05.
H3a. Existe una relación entre la relación del dinamismo del sector y la permanencia empresarial.	Se acepta H3a, debido a que hay relación entre las variables, esta relación es significativa en el nivel de 0,05.
H3b. Existe una relación entre la situación macroeconómica y la probabilidad de permanencia empresarial.	Se acepta H3b, debido a que hay relación entre las variables, esta relación es significativa en el nivel de 0,05.

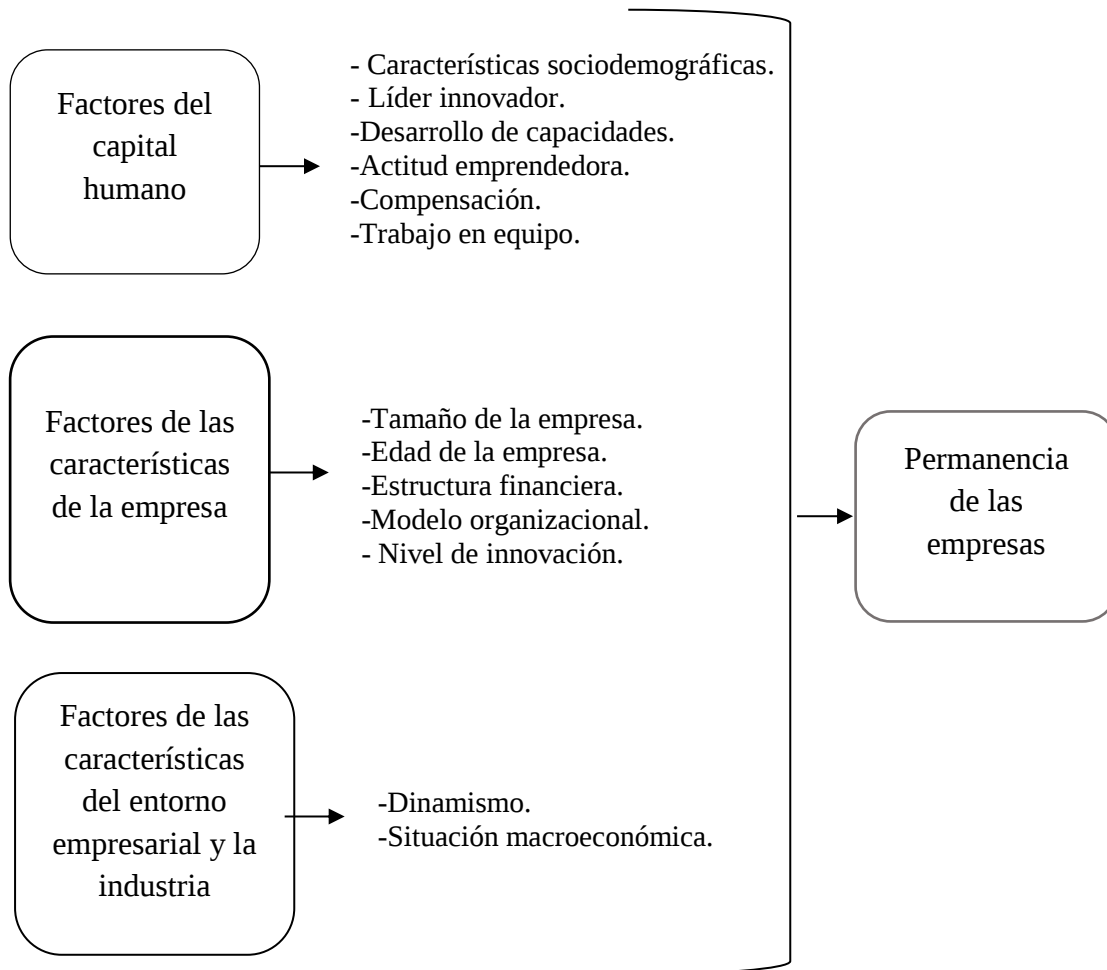
Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos.

También podemos afirmar que la mayoría de las hipótesis son aceptadas al nivel de significancia de 0.05, a excepción de tres de las hipótesis que conforman el estudio, las hipótesis que han sido rechazadas al no cumplir con los criterios son las siguientes:

- 1) H1a. Las características sociodemográficas: edad, género y experiencia previa del empresario tienen una influencia directa en la permanencia de la organización. En esta hipótesis no se acepta la variable “Género”, debido a que no hay relación entre la variable dependiente *permanencia* y género, ya que su nivel de significancia es $>0,05$ (mayor que 0.05).
- 2) H1e. Existe una relación entre el nivel de liderazgo innovador y la permanencia de la organización. No se acepta H1e ya que indica que no hay relación entre las variables, y su nivel de significancia es $>0,05$ (mayor que 0.05).
- 3) H2d. Existe una relación entre el modelo organizacional y su probabilidad de permanencia empresarial. Se rechaza H2b ya que indica que no hay relación entre las variables, y su nivel de significancia es $>0,05$ (mayor que 0.05).

Con lo anterior podemos señalar que las tres variables independientes afectan a la variable dependiente sin embargo, la variable independiente mejor evaluada por sus dimensiones es la variable “características del entorno”, ya que en esta variable se aceptaron todas las hipótesis. La figura 5.1 muestra el modelo de la investigación a partir de los resultados obtenidos.

Figura 5.1 Modelo de la investigación.



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos.

Respecto a la relación de estos tres factores con la permanencia empresarial merece la pena señalar que se centra en oportunidades las cuales pudieran influenciar de manera positiva y significativamente sobre la percepción para los dueños y/o gerentes de las empresas de reconocer su habilidad para aceptar oportunidades dentro y fuera de la organización esperando alcanzar mayores niveles de resultados para la empresa en términos de permanecer a través del tiempo al enfrentarse ante las posibles situaciones que puedan poner en riesgo las operaciones de la misma. En resumen, con los resultados de la presente investigación se ha logrado cumplir con la mayoría de los objetivos de la tesis que

consistían en estudiar la relación de los factores y las variables con la permanencia empresarial.

Los resultados expuestos pueden contar con ciertas implicaciones tanto en el ámbito académico como para el ámbito empresarial. Las implicaciones pueden ser en varias direcciones, debido al creciente interés de investigación por el estudio de identificar el por qué algunas empresas alcanzan el éxito mientras otras no logran hacerlo, en general la permanencia empresarial puede ser estudiada bajo múltiples teorías y enfoques pero la dificultad se puede presentar al explicar de una forma más general el fenómeno de la supervivencia, sin embargo otra debilidad que pudiera presentarse es debido a los criterios y el enfoque en el que se dirija cada investigador esto en base a que posiblemente no se tenga un consenso entre los investigadores para identificar los factores que influyen en el éxito debido a los cambios que se van presentando dentro del entorno y diversas situaciones a las que se enfrenta la organización. Es importante aclarar que los factores y variables utilizados en esta investigación fueron a consideración del propio investigador a partir de la revisión literaria con la finalidad de adecuarla al contexto y los sujetos a estudiar. El analizar la influencia del entorno sobre la permanencia empresarial refleja a su vez desventajas, ya que es la percepción de los participantes lo que contribuyó a los resultados y la información se puede manipular por los mismos para reflejar un mayor rendimiento de la permanencia y sobre todo de la manera en que los dueños y/o gerentes llevan a cabo la toma de decisiones.

Los resultados obtenidos pueden tener también implicaciones para las empresas ya que las estadísticas relativas a la permanencia muestran datos sobresalientes sobre todo en las pequeñas empresas dado a que son estas empresas las que presentan los índices de mortalidad más altos en comparación de aquellas empresas más grandes.

Por lo tanto los resultados y conclusiones también pueden contribuir también a reducir las tasas de fracaso empresarial, al identificar los factores que contribuyen a que la empresa permanezca, en este sentido, puede ayudar a las administraciones públicas, privadas y locales en la unión de medidas efectivas que fomentan la creación de modelos o planes a

partir de los factores considerados, además también podría ser útil para considerar aspectos como son los excesivos trámites y requisitos administrativos exigidos por parte del gobierno para la puesta en marcha de un negocio o bien apoyos que las empresas requieran para frenar su cierre o abandono. Por último también tendría implicaciones para empresarios al poner en práctica sus ideas de negocio de una forma concisa para lograr así el éxito al igual que para las instituciones financieras, los clientes, proveedores y los trabajadores.

5.3 Limitaciones y futuras líneas de investigación

Las limitaciones de la investigación son en función de la metodología para la aplicación del cuestionario, se observó que los resultados sobre los indicadores de la percepción de las prácticas pueden estar sesgados, ya que al responder los participantes pueden brindar respuestas que no son veraces por motivo de proyectar una mejor evaluación en sus prácticas.

Para futuras líneas de investigación se pueden suponer otros temas de gran interés en las investigaciones: como el impacto de las condiciones externas a la organización (crisis económicas, competencia, nuevas políticas gubernamentales, etc.). Los hallazgos de este trabajo asimismo en forma general se pudieran utilizar en nuevos estudios con la finalidad de poner a prueba las hipótesis propuestas en el modelo de investigación permitiendo confirmar con mayor nitidez las relaciones planteadas y el respaldo de dicho modelo y sus resultados. La aplicación del modelo obtenido fuera de interés para realizarse en otros contextos como otros sectores u otras regiones geográficas y empleando otros factores de la permanencia empresarial. Además sería interesante analizar no solo las relaciones directas entre las variables sino también otro tipo de relaciones como por ejemplo relaciones mediadoras entre las empresas y otras variables como una muestra mayor, períodos de tiempos distintos y en otras circunstancias que permitan que analizar las conclusiones obtenidas este trabajo.

Referencias

- Aguilera, A. y Virgen, V. (2014) Principales indicadores de crecimiento empresarial en las pequeñas y medianas empresas: caso Santiago de Cali – Colombia. Revista Internacional Administración & Finanzas. Volumen 7, Número 6
- Anaya, E. (2014) Actores Determinantes de la Perdurabilidad de las empresas MIPYMES Comerciales en el Municipio de Sincelejo – Sucre: Apreciaciones de los directivos. Universidad Nacional de Colombia. Recuperado de:
<http://www.bdigital.unal.edu.co/46428/1/edgarjoseanayavelez.2014>
- Aoyama, Y. (2009) Entrepreneurship and Regional Culture: The Case of Hamamatsu and Kyoto, Japan. pp 495-512. <http://dx.doi.org/10.1080/00343400902777042>
- Arriaga, L., López, C. y Olivares, E. (2013) PYMES: Contribuciones a la Economía y Competitividad en México. Observatorio de la Economía Latinoamericana, 1.
- Audretsch, D. (1991). New-firm Survival and the Technological Regime. The Review of Economics and Statistics, Vol.73, n° 3, pp. 441-450. DOI: 10.2307/2109568. Recuperado de:
http://www.jstor.org/stable/2109568?seq=1#page_scan_tab_contents
- Audretsch, D. (1995). Innovation, Survival and Growth. International Journal of Industrial Organization, Vol. 13, n°4, pp. 441-457. [https://doi.org/10.1016/0167-7187\(95\)00499-8](https://doi.org/10.1016/0167-7187(95)00499-8) , Recuperado de:
<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/0167718795004998?via%3Dihub>
- Bautista, I. (2011). Estructura Financiera. Hidalgo: Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.
- Becker, G. (1993). Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education, 3rd Ed. The University of Chicago Press, Chicago and

London. Consultado en:

https://books.google.com.mx/books?id=9t69iICmrZ0C&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ViewAPI&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false

Bedoya, O. L. y Varela, R. (2007) Modelo Conceptual de desarrollo empresarial basado en competencias. [Documento electrónico]. Cali: Universidad ICESI, 2007.<
<http://dspace.icesi.edu.co/dspace/handle/item/988>>

Berlanga, V. y Rubio, M.J. (2012). Classificació de proves no paramètriques. Com aplicar-les en SPSS." *REIRE. Revista d'Innovació i Recerca en Educació* [en línea], 2012, Vol. 5, Núm. 2, p. 101-113. ISSN: 1886-1946. DOI:10.1344/reire2012.5.2528
Consultado en: <https://www.raco.cat/index.php/REIRE/article/view/255793/342836>

Blázquez, F., Dorta, J. A., y Verona, M.C. (2006). Factores del crecimiento empresarial: Especial referencia a las pequeñas y medianas empresas. *Innovar*, 16(28), 43-56.
Recuperado de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-50512006000200003&lng=en&tlng=.

Boletín Gobierno Corporativo. (2010). Sucesión en la Empresa Familiar.

Box, M. (2008). The death of firms: exploring the effects of environment and birth cohort on firm survival in Sweden. *Small Business Economics*, 31(4):379–393. DOI 10.1007/s11187-007-9061-2. Recuperado de:
http://web.a.ebscohost.com/abstract?direct=true&profile=ehost&scope=site&auth_type=crawler&jrnl=0921898X&AN=34940457&h=kkd%2fE1L9OhQJfbbs6sHP88En4MplokRM98n3Bp0v7%2f0KHVqSezT2supp0NqxCs9Vedc84NoW%2fKHDHP%2fTkQWTyg%3d%3d&crl=c&resultNs=AdminWebAuth&resultLocal=ErrCrlNotAuth&crlhashurl=login.aspx%3fdirect%3dtrue%26profile%3dehost%26scope%3dsite%26auth_type%3dcrawler%26jrnl%3d0921898X%26AN%3d34940457

- Bruderl, J.; Preisendorfer, P. y Ziegler, R. (1992). "Survival Chances of Newly Founded Business Organizations", *American Sociological Review*, 57, (2), (April), pp. 227-242. Consultado en:
https://www.jstor.org/stable/2096207?seq=3#page_scan_tab_contents
- Cáceres, F. R.; Guzmán, J. y Santos, M. J. (1995). "La influencia de la educación en el potencial empresarial: Aplicación al caso de La Formación Profesional", IX Reunión de ASEPELT España, (2), pp. 415-427.
- Caldera De Fex, E. y Giraldo, L. M. (2013) Propuesta de un sistema de compensación que impacte directamente la satisfacción laboral de la empresa de servicios temporales S&A servicios y asesorías S.A.- Universidad de Medellín Facultad de Ciencias Administrativas Especialización en Gestión del Talento Humano y la Productividad Cohorte 28 MEDELLÍN. 2013. Consultado en:
<http://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/186/Propuesta%20de%20un%20sistema%20de%20compensaci%C3%B3n%20que%20impacte%20directamente%20la%20satisfacci%C3%B3n%20laboral%20de%20la%20empresa%20de%20servicios%20temporales%20S%26A%20Servicios%20y%20Asesor%C3%ADas%20S.A.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Centurión, R. Z. (2015) Gestión de calidad, formalización, competitividad, financiamiento, capacitación y rentabilidad en micro y pequeñas empresas de la provincia del Santa (2013). In *Crescendo. Institucional*. 2015; 6(1): 146-165. Consultado en:
<file:///C:/Users/Lic.DianaCarolina/Downloads/829-2797-1-PB.pdf>
- Chaparro, A. y González, J. (2015) Análisis de los factores de éxito o fracaso en proyectos, basados en el estudio de publicaciones científicas. Universidad Distrital Francisco José de Caldas, Bogotá, D.C. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/11349/2917>
- Chapt, María Cristina (2013) El líder innovador. Su papel en las redes de innovación colaborativas y en las organizaciones culturalmente inteligentes. El camino a la

organización coherente Recuperado de:

http://fcea.edu.uy/Jornadas_Academicas/2013/file/ADMINISTRACION/El%20lider%20innovador.pdf

Chiavenato, I. (2006) Introducción a la Teoría General de la Administración. Séptima edición, McGraw-Hill Interamericana. ISBN 13:978-970-10-5500-7. ISBN 10:970-10-5500-4. Traducido de la séptima edición en portugués de Introducao á Teoría Geral da Administracao. Copyright © 2004, por Elsevier Editora Ltda. ISBN: 85-352-1348-1

Clark, P., Villareal, L., Padilla, H. (2015). Factores que inciden en la permanencia de las Pymes en el municipio de Navojoa, Sonora. ISSN: 2448-5101, Año 1 -Número 1. Disponible en: <http://www.web.facpya.uanl.mx/Vinculategica/Revistas/21-44%20FACTORES%20QUE%20INCIDEN%20EN%20LA%20PERMANENCIA%20DE%20LAS%20PYMES%20EN%20EL%20MUNICIPIO%20DE%20NAVOJOA,%20SONORA.pdf>

Cleri, C. (2013). Libro de las pymes, El. Argentina: Ediciones Granica.

Coase, R. (1937). "The Nature of the Firm", *Economica*, New Series, Vol. 4(16) ,386-405. DOI 10.1111/j.1468-0335.1937.tb00002.x, Recuperado de: <http://www.colorado.edu/ibs/es/alston/econ4504/readings/The%20Nature%20of%20the%20Firm%20by%20Coase.pdf>

Coolican, H. (2005). Métodos de investigación y estadística en psicología. Tercera Edición, México: Manual Moderno, 167-210.

Cooper, A. (2003) Entrepreneurship: The Past, the Present, the Future. En: Acs Z.J., Audretsch D.B. (eds) *Handbook of Entrepreneurship Research*. International Handbook Series on Entrepreneurship, vol 1. Springer, Boston, MA. DOI https://doi.org/10.1007/0-387-24519-7_2

- Cortés y Callejas. (2011). Las MIPYME en México: crecimiento, financiamiento y tecnología. México: Instituto Politécnico Nacional.
- DeCenzo, D. y Robbins, S. (1996). Human Resource Management, Nueva York, Jhon Wiley & Sons, 1996, p. 164.
- De Gregorio, J. (2012). Macroeconomía. Teoría y Políticas. Pearson-Educación, p 1-781.
Recuperado de: <http://www.degregorio.cl/pdf/Macroeconomia.pdf>
- De Pelekais C., Finol M., Neuman N. y Belloso O. (2007) El ABC de la investigación, una aproximación teórico-práctica, Segunda edición, Ediciones Astro Data, Maracaibo Venezuela. ISBN 978-980-12-2484-6.
- DENUEa- Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas (2018).
Establecimientos económicos para Servicios de alimentos y bebidas. Consultado en:
<http://www.beta.inegi.org.mx/app/mapa/denue/?ag=02#>
- DENUEb- Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas. (2017). Documento metodológico. Dirección del Directorio Nacional de Unidades Económicas.
Consultado en:
http://www3.inegi.org.mx/contenidos/temas/economia/empresas/directorio/metodologias/DENUE_metodologia.pdf
- Durán-Aponte, E. (2013). Distinción entre actitud emprendedora y autoeficacia emprendedora: Validez y confiabilidad en estudiantes universitarios. Educación y futuro digital, (7), 59-69. Recuperado de:
http://www.cesdonbosco.com/documentos/revistaeyfd/EYFD_7.pdf
- ENAPROCE- Encuesta Nacional sobre Productividad y Competitividad de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas. (2016). INEGI. Consultado en:

http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/Proyectos/encuestas/establecimientos/otras/enaproce/default_t.aspx

Espino, L. E. (2016). Los recursos humanos como factor de competitividad en la PYME. Hidalgo.: Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.

European Commission. (2002). Business Demography in Europe: “Factors Affecting Business Start-ups and End of Life”, Observatory of European SMEs, 5, pp. 29-45.

Figuerola, R. A. (2012). Introducción a la Administración y a las organizaciones. Cuyo: ISTEEC.

Fondo de Apoyo para la Micro, Pequeña y Mediana Empresa -FONDO PYME (2017)
Consultado en:
http://www.fondopyme.gob.mx/fondopyme/2010/descripcion.asp?Cat_Id=3&prog=9

García, C. (2015) Factores de supervivencia empresarial: análisis desde la perspectiva del éxito y fracaso. Tesis doctoral. Universidad de León, España. 257p. consultado en: <https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/6007/Tesis%20de%20Constantino%20Garc%C3%ADa.PDF?sequence=1>

Garrido, C. (2007). La educación desde la teoría del capital humano y el otro. Mérida. : Universidad de los Andes.

González, K. (2015). Factores del Capital Humano que Influyen en la Productividad de los Asesores comerciales de Helm Bank Oficina. Bogotá.: Universidad de San Ventura.

Guzmán, V. (2012) Comunicación Organizacional. Red Tercer Milenio. Primera Edición.
Consultado en:

http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/derecho_y_ciencias_sociales/Comunicacion_organizacional.pdf

Hernández, R. R. (2014). Las MIPYMES en Latinoamérica.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). Metodología de la Investigación, Sexta Edición, Editorial McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. DE C.V., ISBN: 978-1-4562-2396-0. ISBN: 978-607-15-0291-9 (de la edición anterior)

INEGI (2016). Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Consultado en: http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/boletines/2016/especiales/especiales2016_07_02.pdf

INEGI a -Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2016). Consultado en: http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/boletines/2016/especiales/especiales2016_07_02.pdf

INEGI b, Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2016). Esperanza de vida de los negocios a nivel nacional y por entidad federativa. Consultado en: http://www.inegi.org.mx/inegi/contenidos/investigacion/Experimentales/Esperanza/doc/evn_ent_fed.pdf

INEGI c: Instituto Nacional de Estadística y Geografía, (2016). Censos económicos 2014: Baja California. c2016. 88 p. ISBN 978-607-739-880-6. Consultado en: http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/Productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/CE_2014/702825083199.pdf

INEGI d: Instituto Nacional de Estadística y Geografía, (2013) Análisis de la demografía de los establecimientos. 2012. Consultado en: <http://www.beta.inegi.org.mx/proyectos/investigacion/analisis/>

INEGI Google a (2018) -Imágenes ©2018 Digital Globe, Datos del mapa ©2014 Google
INEGI

INEGI Google b (2018) -Imágenes ©2006 Digital Globe, Datos del mapa ©2006 Google
INEGI

Instituto Mexicano para la Competitividad- IMCO (2015) Índice Global de Competitividad
2015, vía WEF

INEGI. (2009). Micro, pequeña, mediana y gran empresa. México.

Instituto Mexicano para la Competitividad- IMCO (2016) Índice Global de Competitividad
2016, vía WEF

Jimeno, J. F. (2013). Educación, experiencia laboral y habilidades cognitivas: Una primera
aproximación a los resultados PIAAC. . Banco de España.

Kotler, P., & Armstrong, G. (2008). Principios de marketing: Pearson Educación.

Ley Federal del Trabajo (2015). Consultado en:
http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_120615.pdf

Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de Particulares (2010).
Consultado en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFPDPPP.pdf>

Ley General de Sociedades Mercantiles, LGSM (2016) Consultado en:
http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/144_140316.pdf

Ley del Seguro Social (2015). Consultado en:
<http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/leyes/LSS.pdf>

Ley de la Propiedad Industrial, LPI (2016). Consultado en:

http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/50_010616.pdf

Ley del Impuesto Sobre la Renta, LSIR (2016) consultado en:

http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LISR_301116.pdf

Ley para el Desarrollo de la Competitividad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa del año 2002 (2012) DOF. 18-01-2012.

López, P. y Puente, S. (2006). Business Demography in Spain: Determinants of firm survival. Documento de Trabajo del Banco de España nº 0608. Consultado en:

<https://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/PublicacionesSeriadas/DocumentosTrabajo/06/Fic/dt0608e.pdf>

López, O. Blanco, M. y Guerra, S. (2010). Creatividad organizacional como un factor clave en el proceso de gestión de la innovación para el desarrollo de nuevos productos, sector de estudio las PyMEs. Innovaciones de negocios. 7 (1): 065-088.

López, E. (2013). La importancia del liderazgo en las organizaciones. Facultad de Derecho, UAB, Barcelona. Recuperado de:

https://ddd.uab.cat/pub/tfg/2013/110463/TFG_elopezmartinez.pdf

López, J.M. y Sierra, V.M. (2017) Análisis del impacto del nivel de endeudamiento en la rentabilidad. Consultado en:

http://dvl.ccn.ufsc.br/congresso_internacional/anais/6CCF/33_17.pdf

Martínez, A. (2006). "Determinantes de la supervivencia de empresas industriales en el área metropolitana de Cali 1994-2003." Sociedad y Economía 11:112-144.

- Mata, J. y Portugal, P. (1994) "Life Duration of New Firms", *Journal of Industrial Economics*, 42, 227 –246. Recuperado de: Stable URL: <http://www.jstor.org/stable/2950567>
- Mateos de Cabo, R., Gimeno, R. y Escot, L. (2007). "Disentangling Discrimination on Spanish Boards of Directors". Social Science Research Network, Working Paper Series. Consultado en: https://www.academia.edu/763941/Disentangling_Discrimination_on_Spanish_Boards_of_Directors
- Moreno, A., Cuevas, E. y Michi, S. (2015). Determinantes de la supervivencia empresarial en la industria alimentaria de México, 2003-2008. *Trayectorias*, Julio-Diciembre, 3-28. Consultado en: <http://www.redalyc.org/pdf/607/60741185001.pdf>
- Organization for Economic Cooperation and Development (OCDE) (2012). *Perspectivas económicas de América Latina 2013*. Disponible en <http://www.oecd.org/>
- Ortiz, J. (2014). La gestión del capital humano factor clave de éxito de una empresa productora de alimentos de consumo masivo. Universidad de Carabobo. Consultado en: <http://hdl.handle.net/123456789/102>
- Parra, J. (2011). "Determinantes de la probabilidad de cierre de nuevas empresas en Bogotá." *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión* 19 (1):27-53.
- Peña, I. (2004). "Business Incubation Centers and New Firm Growth in the Basque Country", *Small Business Economics*, 22, pp. 223-236. Consultado en: <https://link.springer.com/article/10.1023%2FB%3ASBEJ.0000022221.03667.82?LI=true>

- Peña, I. y Morales, L. (2003). “Dinamismo de Nuevas Empresas y Clusters Naturales: Evidencia de la Comunidad Autónoma del País Vasco 1993-1999”, *Ekonomiaz; Revista vasca de Economía*, 53, (2), pp. 160-183. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=856644>
- Phelps, E. S. (2008). *Dinamismo, Inclusión y Política Económica*. . Universidad Nacional de la matanza.
- Porter, M. (1980). “Industry Structure and Competitive Strategy: Keys to Profitability”, *Financial Analysis Journal*, 36, (4), pp. 30-41. Recuperado de: https://www.academia.edu/2917924/Industry_structure_and_competitive_strategy_Keys_to_profitability
- Pro México (2015) *Inversión y Comercio. PYMES, Eslabón fundamental para el crecimiento en México*. Recuperado de: <http://www.promexico.gob.mx/negocios-internacionales/pymes-eslabon-fundamental-para-el-crecimiento-en-mexico.html>
- PYME, O. (2012). *Información General sobre las PYMES en México*. Obtenido de <http://www.observatoriopyme.org.ar/observatorios/internacionales/experiencia-en-mexico/>
- Quintero, C. (2007) *Generación de competencias en jóvenes emprendedores*. UNAB http://www.usmp.edu.pe/facarrhh/primer_congreso_ippeu_boletin/ppts/Carlos_Quinteros.pdf.
- Ramírez, E. (2010). *La estabilidad macroeconómica y las micro, pequeñas y medianas empresas en México*. *Revista Venezolana de Gerencia*, 15 (52), 531-547. Disponible en: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29016182002>> ISSN 1315-9984

Real Academia de la Lengua Española (s.f.). Concepto de Permanencia. Consultado el 22 de Febrero de 2017, recuperado de: <http://dle.rae.es/?id=SfMr9H6>

Restrepo, L., Vélez, Á., Méndez, C., Rivera, H. y Mendoza, L. (2009). Aproximación a una metodología para la identificación de componentes que crean condiciones para la perdurabilidad en empresas colombianas. Bogotá, Colombia: Facultad de Administración, Universidad del Rosario. Recuperado de: <http://repository.urosario.edu.co/handle/10336/3781>

Rivera, H. (2012). Perdurabilidad empresarial: concepto, estudios, hallazgos. Cuadernos de Administración, 28, 103-113. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225025086009>

Robbins, S. & Judge, T (2009) Comportamiento Organizacional Ed. (13a) México: Person Prentice Hall.

Robbins, S. (2004). Comportamiento Organizacional. México: Editorial Pearson.

Rubio, A. y Aragón, A. (2002) “Factores explicativos del éxito competitivo. Un estudio empírico en la Pyme”. Cuadernos de Gestión, Vol. 2, N.1. Consultado en: <http://www.ehu.eus/cuadernosdegestion/documentos/213.pdf>

Rueda, J. (2014) El desarrollo de capacidades Un enfoque central de la cooperación al desarrollo. Memoria del Máster en Estudios Internacionales Curso 2013-2014, Universitat de Barcelona. Disponible en: http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/66912/1/Memoria_Julian_Rueda_Bouillon.pdf

Rumbo, C. y Carmona, E. A. (2012). Naturaleza jurídica de las PyMES. Retos de las ciencias administrativas desde las economías emergentes: Evolución de sociedades. Aspectos legales de los negocios. XVI Congreso Internacional de Investigación en

Ciencias Administrativas. Consultado en:

http://acacia.org.mx/busqueda/pdf/01_PF281_Naturaleza_Jur_dica_de_PyMEs.pdf

Salgado, L. y Campos, C. (2012). La gestión del desarrollo sustentable y sostenible de las MIPYMES, en el marco del desarrollo local. Consultado en:

<https://fcea.uatx.mx/difusion/20151201.pdf#page=11>

Sanabria, M. (2015). Proyecto de investigación: La perdurabilidad organizacional:

Orígenes, fundamentos, evolución, estado actual y perspectivas. Bogotá, Colombia:

Emprendimiento y la Innovación, Universidad del Rosario. Recuperado de:

[http://www.urosario.edu.co/Escuela-de-](http://www.urosario.edu.co/Escuela-de-Administracion/Investigacion/Documentos/Linea-de-Investigacion-en-Estudios-Organizacionale/Estrategia-09-La-perdurabilidad-organizacional/)

[Administracion/Investigacion/Documentos/Linea-de-Investigacion-en-Estudios-Organizacionale/Estrategia-09-La-perdurabilidad-organizacional/](http://www.urosario.edu.co/Escuela-de-Administracion/Investigacion/Documentos/Linea-de-Investigacion-en-Estudios-Organizacionale/Estrategia-09-La-perdurabilidad-organizacional/)

Sánchez, J. (2008). Edad y tamaño empresarial y ciclo de vida financiero. Cartagena:

Universidad Politécnica de Cartagena.

Sánchez, D. (2018) Técnicas de selección utilizadas para la gestión del talento humano en tiendas por departamento del Municipio Maracaibo. Depósito Legal:

PPX200102ZU2313 / ISSN: 1856-6189. Volumen 15 Edición No 2– Marzo– Agosto 2018.

Schumpeter, J. (1962). Capitalism, Socialism and Democracy, Harper and Brothers, New York. Consultado en:

<http://cnqzu.com/library/Economics/marxian%20economics/Schumpeter,%20Joese-ph-Capitalism,%20Socialism%20and%20Democracy.pdf>

Secretaria de Desarrollo Económico, SEDECO (2016). Consultado en:

<http://sedeco.regionescompetitivas.com/sedeco/itaee>

Segarra, A. y Teruel, M. (2007) Creación y supervivencia de las nuevas empresas en las manufacturas y los servicios. Grupo de Investigación de Industria y Territorio. Universidad Rovira i Virgili. Economía Industrial, 363, 47–58. Consultado en: https://www.researchgate.net/profile/Mercedes_Teruel/publication/28173682_Creacion_y_supervivencia_de_las_nuevas_empresas_en_las_manufacturas_y_los_servicios/links/09e415056ea95556a2000000/Creacion-y-supervivencia-de-las-nuevas-empresas-en-las-manufacturas-y-los-servicios.pdf.

Silva M., R. (2010). ENFOQUE CONCEPTUAL DE LA DIRECCIÓN ESTRATÉGICA. PERSPECTIVAS, (26), 153-178. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=425941230008>

Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte, SCIAN (2013). Consultado en: <http://www3.inegi.org.mx/sistemas/SCIAN/scian.aspx>

Sistema de Información Empresarial Mexicano, SIEM (2017).

Serna, García, y Pinzón,. (2013). Análisis estratégico para el desarrollo de la MIPYME en Iberoamérica: Informe MIPYME México. Universidad Autónoma de Aguascalientes.

Solari, A. (2001) Economías de Permanencia: Empresas, Changarros y Desarrollo Económico en Ámbitos Regionales. Economía y Sociedad. Año VI, No. 10. Octubre 2001. Número de Aniversario, Pp 111-130.

Susaeta, Lourdes; Pin, José Ramón y Belizón, María Jesús. (2008) Factores determinantes de la reputación del CEO: Un análisis sectorial entre las principales empresas españolas. IESE Business School – Universidad de Navarra. Noviembre, 2008. Documento de Investigación DI-772. Recuperado de: <https://www.iese.edu/research/pdfs/DI-0772.pdf>

- Taylor, F. W. (1911) .Los Principios de la Administración Científica. Título original: The Principles of Scientific Management. Editor 42 Links Ediciones Digitales. ISBN : 9788494125140.
- Thornhill, S.y Ami, R. (2003). Learning from failure: Organizational mortality and the resource-based. Analytical Studies Branch research paper series. Micro-Economic Analysis Division. Statistics Canada. Catalogue no. 11F0019MIE, No. 202, ISSN: 1205-9153.Consultado en:
<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.84.9657&rep=rep1&type=pdf>
- Toca, C. (2011). Perspectivas para el estudio de la realidad y la perdurabilidad de las organizaciones. Universidad Colegio Mayor de Nuestra Señora Del Rosario. Facultad de Administración. Centro de Estudios Empresariales para la Perdurabilidad (CEEP).-- Bogotá: Editorial Universidad del Rosario, 2011. 72 p. (Documento de Investigación; 98). ISSN: 0124-8219.
- Toro, L.Y. (2015.) La importancia del trabajo en equipo en las organizaciones actuales. Universidad Militar Nueva Granada. Facultad de Ciencias Económicas especialización alta gerencia. BOGOTÁ D.C. MAYO 2015. Consultado en:
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/13939/2/LUZ%20YOLANDA%20TORO%20SUAREZ%20%20TRABAJO%20FINAL.pdf>
<https://dirae.es/palabras/compa%C3%B1erismo>
- Torres, Z. (2014). Teoría general de la Administración. Segunda Edición Ebook, México. Grupo Editorial Patria. ISBN ebook: 978-607-438-853-4
- Vanegas, J. G. y Pérez, L. (2015) Análisis comparativo de la supervivencia en pymes: evidencia desde Antioquia y Puebla. Resultados parciales del proyecto de investigación: “Supervivencia empresarial: métodos y contrastación en entornos geográficos latinoamericanos”. Recuperado en:

<http://www.uasb.edu.ec/UserFiles/385/File/Analisis%20comparativo%20de%20la%20supervivencia%20en%20pymes,%20evidencia%20desde%20Antioquia%20y%20Puebla.pdf>

Varona, L. (2013). Los Factores Determinantes de la Supervivencia Empresarial. Tesis Doctoral. Universidad Pontificia Comillas, Madrid. España. Recuperado de: <https://www.educacion.gob.es/teseo/imprimirFicheroTesis.do?idFichero=41966>

Weiss, L. W. (1976). “Optimal plant scale and the extent of suboptimal capacity” en R. T. Masson y P. D. Qualls (Eds.), *Essays of Industrial Organization in Honour of Joe S. Bain*, Ballinger, Cambridge (MA), pp. 126-134.

Wijbenga, F.H. y Van Witteloostuijn, A. (2007). Entrepreneurial Locus of Control and Competitive Strategies- The Moderating Effect of Environmental Dynamism. *Journal of Economic Psychology*, 28 (5), 566- 589. DOI: 10.1016/j.joep.2007.04.003