

**IMPACTO DEL CAPITAL HUMANO SOBRE EL RENDIMIENTO DE LAS MICROEMPRESAS: UN ESTUDIO  
EMPÍRICO EN ARGENTINA**

**IMPACT OF HUMAN CAPITAL ON THE PERFORMANCE OF MICRO-ENTERPRISES: AN EMPIRICAL STUDY  
IN ARGENTINA**

**Nicolás Salvador Beltramo** [nbeltramo@unvm.edu.ar](mailto:nbeltramo@unvm.edu.ar)

Universidad Nacional de Villa María. Argentina

**Luis Enrique Valdez Juárez** [levaldez@iteson.edu.mx](mailto:levaldez@iteson.edu.mx)

Instituto Tecnológico de Sonora. Mexico

**Domingo García Pérez de Lema** [domingo.garcia@upct.es](mailto:domingo.garcia@upct.es)

Universidad Politécnica de Cartagena. España

**Artículo científico**

**Resumen**

El propósito de este trabajo es analizar los determinantes en el rendimiento de los negocios de las microempresas. En este sentido se realizó un estudio empírico en el contexto de las empresas de la Región de Villa María, basada en la información obtenida de 468 microempresas de la región. Considerando como micro empresas las que tienen menos de 10 empleados. Los resultados muestran que el capital humano medidos por el nivel de educación, la experiencia previa, las habilidades de dirección y la motivación a la hora de crear la empresa tiene un impacto positivo sobre el rendimiento de las microempresas. Estos resultados tienen importancia económica y social que permiten a los gobernantes desarrollar políticas tendientes a favorecer el ecosistema micro empresarial.

**Abstract**

The purpose of this paper is to analyze the determinants of business performance micro firms. In order to do that, an empirical study is carried out in the Argentine context, based on the information obtained from 468 micro firms. The micro firms are those that have less 10 employees. The results show that human capital measurement by education level, previous experiences, management skills and motivation to set up the company have positive impacts on the performance of micro companies. These

results have important economic and social implications that allow governments to favor the ecosystem of the micro firms.

**Palabras claves:** Espíritu empresarial. Desempeño. Capital humano. Nivel educativo. Experiencias previas. Habilidades de gestión.

**Keywords:** Entrepreneurship. Performance. Human capital. Education level. Previous experiences. Management skills.

## Introducción

El capital humano es un factor clave para el rendimiento de las empresas (Adame & García, 2016; Ganotakis, 2012; McGuirk, Lenihan, & Hart, 2015). El capital humano representa las características y las habilidades que poseen las personas y que permite el desarrollo de una actividad (Bogdanowicz & Bailey, 2002; McGuirk et al., 2015; Unger, Rauch, Frese, & Rosenbusch, 2011). El capital humano es estratégico para la creación de ventajas competitivas sostenibles, y ejerce una influencia directa sobre el rendimiento y la supervivencia de la organización (Jiménez, Palmero-Cámara, González-Santos, Gonzalez-Bernal, & Jiménez-Eguizábal, 2015; Lee, Lee, & Pennings, 2001; Ruíz, Gutiérrez, Martínez-Caro, & Cegarra-Navarro, 2017; Thapa, 2015). Las microempresas se enfrentan a una serie de problemas que limitan la operatividad de su capital humano. Así, personal poco calificado y mal remunerado (Briones & Quintana, 2015), la actitud de los propietarios hacia los riesgos inherentes a los cambios o la resistencia de los empleados al cambio (Magdaleno, Adame, & Enríquez, 2015), la falta de capacidad de los gerentes para gestionar su talento humano, la alta rotación de su personal, el bajo nivel de productividad, la baja motivación de los empleados (Gómez, 2014), la falta de capacitación del personal (La Porta & Shleifer, 2014) y la baja cualificación gerencial de los empresarios (Laverde, Melo, & Torres, 2014), limitan la eficacia del capital humano de la microempresa.

Los estudios sobre el capital humano de las empresas se basan en la teoría de los recursos y capacidades y la teoría del capital humano. La teoría de los recursos y capacidades o RBV (Resource-Based View), esbozada por Barney (1991), provee un importante marco para explicar la base de las ventajas competitivas y el rendimiento de las empresas (Kozlenkova, Samaha, & Palmatier, 2014) (Ruivo, Oliveira, & Neto, 2015). El capital humano es un activo intangible que contribuye al valor económico de las empresas y es una parte fundamental de la teoría de los recursos y capacidades, dado su condición de activo estratégico, que proviene de los procesos organizativos, atributos y conocimientos controlados y combinados que desarrollan patrones complejos de interacción y son responsables de la generación de ventajas competitivas sostenibles (González & Hernández, 2016; Jordão, Casas, de Souza, & de Ramos Neves, 2013). La teoría del capital humano (HCT) se utiliza como una aproximación para analizar el comportamiento y las actitudes de las personas en las organizaciones (Tan, 2014) y explica que el desarrollo de las empresas, es generado por los conocimientos, las técnicas y los hábitos de las personas (Monroy & Flores, 2016).

Otro factor clave que se relaciona con el comportamiento del capital humano, es la motivación a la hora de crear una empresa y sus implicaciones sobre el rendimiento (Bae, Qian, Miao, & Fiet, 2014; Fayolle & Liñán, 2014). Las motivaciones para crear una empresa pueden tener un sentido positivo, como encontrar una oportunidad de negocio, tener experiencia previa, disponer de formación superior, entre las principales o un sentido negativo, como crear la empresa por estar en desempleo, necesidad de generar ingresos o no conseguir trabajo como asalariado (Lee, Wong, Der Foo, & Leung, 2011;

Sánchez, 2013). Crear una empresa desde un enfoque positivo se relaciona de forma directa con un nivel de rendimiento mayor que aquellas creadas por necesidad o un enfoque negativo (Camacho, Muñoz, & Miramontes, 2014; Fayolle & Liñán, 2014). Existen teorías que explican este fenómeno, la teoría del comportamiento planeado (TPB) y el modelo del emprendimiento emprendedor (EEM) (Bae, Qian, Miao, & Fiet, 2014; Basu & Altinay, 2002; D. Dimov, 2010).

El objetivo de este trabajo es analizar el impacto del capital humano sobre el rendimiento de las microempresas, considerando el nivel de formación del propietario, su experiencia previa, sus habilidades directivas y su motivación a la hora de crear su empresa. Para ello se lleva a cabo un estudio sobre una muestra de 468 microempresas de la Región de Villa María, Argentina. Las cuestiones de investigación que se tratan de responder son: ¿Es el capital humano un factor importante en el rendimiento de la microempresa? ¿Qué factores de capital humano impactan en mayor medida sobre el rendimiento de la microempresa? ¿La educación del propietario, su experiencia y sus habilidades de dirección favorecen el rendimiento de la microempresa? ¿Los motivos por los que el propietario crea una empresa explican el rendimiento organizacional? La respuesta a estas cuestiones tiene importantes implicaciones. Los resultados pueden ser útiles a los propietarios de las microempresas para que puedan conocer cuáles son los elementos claves para ser más competitivos (Berrone, Gertel, Giuliodori, Bernard, & Meiners, 2014; Costa, Fernández, & Dorrego, 2014) y a los responsables que toman las decisiones de implementar las políticas públicas para favorecer el desarrollo del capital humano de las empresas (Berrone et al., 2014)

El caso argentino es especialmente interesante debido a que gran parte de su tejido empresarial está compuesto por microempresas. Según las últimas estadísticas las microempresas representan el 85,6% del total de empresas y el 20.8% del empleo y se caracterizan por tener escasos niveles de formalización y profesionalización de sus propietarios y de su personal (Donato, 2016). Adicionalmente, Argentina es un país en vías de desarrollo donde es necesario favorecer un entorno que mejore la calidad de su capital humano para mejorar la competitividad de sus microempresas. Argentina tiene una baja densidad empresarial en relación a países más desarrollados, y está demostrada la correlación que existe entre la densidad empresarial y el nivel de desarrollo territorial (Donato, 2016).

Este trabajo contribuye a la literatura sobre la relación entre capital humano y rendimiento de la organización, focalizado en la microempresa. Este ámbito es muy relevante para el desarrollo económico regional, dado su uso intensivo de mano de obra, por dinamizar la producción, el consumo interno y ser distribuidoras de riquezas en la sociedad (Beck & Cull, 2014; Berrone, Gertel, Giuliodori, Bernard, & Meiners, 2014; Bruton, Ketchen, & Ireland, 2013). (Belás, Vojtovic, & Kljucnikov, 2016; Heshmati, 2001; Thapa, 2015). Pese a la importancia de la microempresa son escasos los estudios que abordan esta problemática, centrándose la mayoría de los trabajos en las grandes empresas y Pymes

(Berrone et al., 2014; Lagarda, Madrigal, & Flores, 2016). Adicionalmente, este trabajo contribuye al analizar la relación capital humano y rendimiento, desde un enfoque multidimensional del rendimiento.

El resto del artículo está organizado de la siguiente manera. En primer lugar, en el marco teórico se expone una revisión de la literatura previa y se justifican las hipótesis de investigación. En segundo lugar, se describe la metodología, considerando las características de la muestra y la definición de las variables. En tercer lugar, se presentan el análisis y los resultados. Finalmente, se comentan las principales conclusiones.

### **Marco teórico e hipótesis**

El capital humano ha sido ampliamente analizado por la literatura ya que juega un rol importante en el desarrollo económico y el rendimiento de las organizaciones, siendo clave para generar ventajas competitivas sustentables (Buller & McEvoy, 2012; Diaz-Fernandez, Pasamar-Reyes, & Valle-Cabrera, 2016). La teoría del capital humano desarrollada por Becker (1993), es uno de los principales marcos de referencia utilizados por la literatura del management (Diaz-Fernandez, Pasamar-Reyes, & Valle-Cabrera, 2016; D. P. Dimov & Shepherd, 2005; Estrin, Mickiewicz, & Stephan, 2016). Unger et al. (2011) realizó un meta análisis sobre los diferentes desarrollos teóricos sobre el capital humano. En general los estudios coinciden en que el capital humano, recoge las características y habilidades que tienen las personas para desarrollar una actividad. El capital humano está compuesto por: el capital humano general y el específico (Colombo & Delmastro, 2002). El capital humano general, comprende los conocimientos y habilidades fácilmente transferibles, en tanto que el específico, hace referencia a aquellas habilidades y conocimientos difíciles de transferir y su uso se aplica en un ámbito reducido de actividades (Colombo & Grilli, 2005). Otros autores incorporan al concepto de capital humano: el stock de competencias, el conocimiento social y los atributos personales, entre ellos la creatividad y habilidades que producen valor económico (McGuirk et al., 2015).

En la microempresa la literatura pone de manifiesto el escaso nivel de su capital humano (Magdaleno et al., 2015; Sanchez & Salazar, 2016), debido a los bajos salarios y el bajo nivel de cualificación de su personal. Agravado en muchos casos por el bajo nivel de formación o profesionalización de sus niveles directivos (Gómez, 2014). Estos problemas provocan a su vez un bajo nivel de innovación y una resistencia al cambio por parte del personal, dificultando el desarrollo de las habilidades de los empleados para descubrir y explotar oportunidades de negocios (Cheng, Lin, Hsiao, & Lin, 2010; McGuirk et al., 2015; Raffiee & Coff, 2016; Siepel, Cowling, & Coad, 2017; Unger et al., 2011). Adicionalmente, otros estudios empíricos sugieren que el talento y las habilidades individuales o colectivas de los recursos humanos tienen una influencia directa sobre el rendimiento de las empresas (Berrone et al., 2014; Buller & McEvoy, 2012; D. Dimov, 2010; Thapa, 2015).

### **Nivel de educación**

El nivel de formación es la variable más utilizada para medir el capital humano general (Díaz-Fernández et al., 2016; Estrin, Mickiewicz, & Stephan, 2016; Siepel et al., 2017). Un mayor nivel de educación, tanto de los empleados como de los propietarios, conduce a lograr mayores éxitos organizacionales y alcanzar los objetivos profesionales de desarrollo individual del capital humano (Gimeno et al., 1997; Jiménez et al., 2015; Ruíz et al., 2017). Un alto nivel de educación contribuye fuertemente a la supervivencia y mejora el rendimiento de las empresas (Ganotakis, 2012; Thapa, 2015), debido a que las habilidades de los trabajadores con alto nivel de educación se adaptan rápido y eficientemente a nuevas tareas y proveen potencial innovador (Blundell & MaCurdy, 1999). Diversos estudios asocian la formación en nivel técnico de grado y posgrado, ya sea en programas formales de dirección o técnicos, con el rendimiento de la empresa (Bae et al., 2014; Estrin et al., 2016; Fayolle & Liñán, 2014; Martin, McNally, & Kay, 2013; Sánchez, 2013). El conocimiento mejora las habilidades para gestionar una empresa y tener un mayor efecto sobre el rendimiento y las posibilidades de supervivencia del negocio, dado que poseen una mayor perspectiva de análisis (Ganotakis, 2012; Santarelli & Tran, 2013).

**H1: La formación académica universitaria afecta positivamente el rendimiento de la microempresa**

### **Experiencia Previa**

La experiencia previa en la gestión de los negocios está tradicionalmente asociada con la experiencia de liderazgo y la habilidad para coordinar recursos, tomar decisiones estratégicas y realizar complejas operaciones en marketing y producción. La gestión exitosa de los recursos internos favorece la supervivencia y el rendimiento de la organización (Ganotakis, 2012). La experiencia previa en el sector puede tener un efecto positivo sobre el rendimiento de la empresa, al conocer mejor la competencia, la tecnología y las necesidades de los clientes (Colombo & Grilli, 2005). Todo esto permite adaptar el negocio a las oportunidades y cambios del mercado, alcanzar la competitividad con más rapidez y organizar su empresa más efectivamente (Ganotakis, 2012).

**H2: La experiencia previa del propietario afecta positivamente en el rendimiento de la microempresa**

### **Habilidades de dirección**

Las habilidades técnicas, administrativas y gerenciales, pueden contribuir a un mejor rendimiento del negocio, sin embargo, el conocimiento y la experiencia se complementan en la creación de un equipo, donde la experiencia técnica es complementada y balanceada con conocimientos de negocios y experiencia generando habilidades generales de dirección y comerciales (Ganotakis, 2012). La literatura remarca la importancia que tiene sobre el capital humano el conocimiento, habilidades y capacidades de los propietarios/gerentes, los que guardan una relación directa y positiva con la innovación y los

resultados de rendimiento financieros y no financieros de las empresas (Messersmith & Wales, 2013; Rapp, Bachrach, & Rapp, 2013; Taboada & Moya, 2014). El incremento de la motivación de los trabajadores, la satisfacción de los clientes, el incremento de las ventas y de las utilidades, son el resultado en gran medida por las apropiadas capacidades y habilidades directivas que poseen los gerentes en la administración de las empresas (Díaz-Fernández et al., 2016)

### **H3: Las habilidades de dirección afectan positivamente el rendimiento de la microempresa**

#### **Motivaciones para iniciar la empresa**

Existen posibles motivaciones para emprender un nuevo negocio. Estas motivaciones pueden ser negativas, tales como empezar un negocio por estar desempleado, por no conseguir trabajo como asalariado, necesitar ingresos para sobrevivir; o motivaciones positivas como, la tradición familiar, hacer lo que le gusta, tener experiencia previa o haber encontrado una oportunidad de negocio (Marulanda Valencia, Montoya Restrepo, & Vélez Restrepo, 2014; Sánchez, 2013). Las motivaciones para emprender un negocio están basadas en las teorías del comportamiento planeado y el modelo del evento empresarial (Arias, Restrepo, & Restrepo, 2016; Suárez-Álvarez & Pedrosa, 2016). La teoría del comportamiento planeado se centra en la intención del individuo para realizar una conducta determinada. Las intenciones reflejan los factores motivacionales que influyen en un comportamiento y son indicadores del nivel de esfuerzo que las personas están dispuestas a hacer con el fin de realizar la conducta (Osorio & Londoño Roldán, 2015; Romero-Martínez & Milone, 2016). Mientras que el modelo del evento emprendedor explica las percepciones de la atracción, la viabilidad y la propensión a actuar sobre oportunidades. En este modelo la atracción percibida es definida como los atractivos para comenzar el negocio y la propensión es la disposición personal al actuar sobre una decisión (Lee et al., 2011).

Existen diversos estudios que relacionan a las motivaciones positivas con el rendimiento de la organización. Aquellas empresas que se originan como consecuencia de encontrar oportunidades de negocio o empresas que surjan a partir de la experiencia previa del propietario tienen mayor probabilidad de alcanzar un mayor rendimiento (Klotz & Neubaum, 2016; Manolova, Brush, & Edelman, 2008). Esto se debe a que un emprendedor estará dispuesto a realizar todos los esfuerzos para iniciar una empresa si considera que tiene las capacidades para que esta sea exitosa (Marulanda Valencia et al., 2014).

Mientras que aquellos negocios originados por motivaciones negativas suelen tener un desempeño menor (Marulanda Valencia et al., 2014), debido a que la motivación de crear una empresa puede surgir porque no encuentran otra forma para subsistir. Esto genera un pobre impacto en la economía y en la innovación de los países (Minniti, Bygrave, & Autio, 2005). En las microempresas, los emprendedores están más preocupados por evitar el fracaso, por la supervivencia del día a día, y su

principal motivación es obtener dinero rápido para cumplir con sus compromisos diarios y el sostenimiento familiar (Carsrud & Brännback, 2011).

**H4: Las motivaciones positivas para crear una microempresa tienen una relación positiva con su rendimiento.**

**Metodología**

**Diseño de la muestra y recogida de información.**

La muestra está compuesta por 468 microempresas elegidas por un sistema de muestreo aleatorio, localizadas en la localidad de Villa María, (República Argentina). Es importante mencionar que, al tiempo del estudio, no existen registros oficiales del total de microempresas tanto a nivel local como nacional, que puedan ser utilizadas como marco para determinar la población de la que se estime la muestra. En la muestra el 37,2% son propiedad de mujeres, ya sea sola o en conjunto con otras mujeres, el 44,9% es propiedad de hombres solos o conjunta, y el 17,9% restante es de propiedad conjunta de hombres y mujeres. Estos datos revelan la participación predominante de las mujeres en la propiedad de las microempresas. La edad promedio del propietario es de 42.5 años. La Tabla 1, refleja la distribución de la muestra por sector de actividad.

|                       | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------|------------|------------|
| Comercios             | 323        | 69.1       |
| Servicios             | 123        | 26.3       |
| Talleres Industriales | 22         | 4.6        |
| <b>Total</b>          | <b>468</b> | <b>100</b> |

**Tabla 1:** Distribución de la muestra por Sector. Fuente: Elaboración propia, en base a datos relevados

**Variables**

**Variables de Rendimiento.**

El rendimiento de las empresas es una variable que incluye múltiples elementos, y se utiliza en un enfoque multidimensional, ya que es necesario medir tanto elementos financieros como no financieros (Berrone et al., 2014; Murphy, Trailer, & Hill, 1996; Neely, Adams, & Kennerley, 2002; Stam, Arzlanian, & Elfring, 2014; Thapa, 2015). Parte de la literatura utilizan para medir el rendimiento financiero, el crecimiento (de ventas y del empleo) y la rentabilidad, mientras que otros utilizan las perspectivas de crecimiento de ventas y empleo, debido a las dificultades de obtener información confiable de este tipo de empresas que en gran medida son informales y no llevan registros contables (Raffiee & Coff, 2016). En el caso de la microempresa además es necesario considerar la perspectiva no financiera. dado que los fundadores pueden tener otro tipo de motivaciones a la hora de crear una empresa, que tienen que



ver muchas veces con la supervivencia y con razones de índole familiar, y no buscando tener altas tasas de crecimiento y rentabilidad (Bosma, Van Praag, Thurik, & De Wit, 2004).

En este trabajo para medir el rendimiento (performance) utilizaremos las siguientes variables: (1) Crecimiento esperado del empleo (esta variable dicotómica toma valor 0 cuando el micro empresario piensa que el nivel de empleo en la firma va a disminuir o permanecer igual, y valor 1 cuando calcula que el empleo va a aumentar; (2) Crecimiento esperado de las ventas (esta variable dicotómica toma el valor 0 cuando el micro empresario piensa que las ventas van a disminuir o se van a mantener, y valor 1 cuando considera que las ventas aumentarán; (3) Tendencia de las ventas y beneficios durante los dos últimos años (escala Likert de 5 puntos 1 = muy insatisfactorias, 5 = muy satisfactorias); (4) Nivel de satisfacción general del empresario (escala Likert de 5 puntos 1 = muy insatisfecho, 5 = muy satisfecho); (5) Rendimiento global, valor medio de cinco ítems: mejora de la calidad del producto / servicio, aumento de la satisfacción de los clientes, mejora de la reputación de la empresa, aumento en las ventas, y motivación de los empleados, medidas con escala Likert de 5 puntos (1 = muy insatisfactorias, 5 = muy satisfactorias).

#### **Variables de Capital Humano**

##### **Nivel de Formación**

Nivel de formación (LF) esta variable asume el valor 1, si el empresario posee un nivel de formación universitaria y 0 si no tiene formación universitaria) (Díaz-Fernández et al., 2016; Estrin et al., 2016; Jiménez et al., 2015; McGuirk et al., 2015; Siepel et al., 2017; Taboada & Moya, 2014).

##### **Experiencia previa**

Los conocimientos adquiridos por el empresario en sus ocupaciones anteriores es una variable fundamental del capital humano (Avermaete et al., 2004; Santarelli & Tran, 2013; Taboada & Moya, 2014; Wang & Ahmed, 2004). En nuestro estudio la experiencia previa en el sector (PE), es una variable dicotómica, que asume el valor 0 cuando el empresario no ha trabajado previamente en el sector y toma el valor 1 cuando sí tiene experiencia previa en el sector.

##### **Habilidades de Dirección**

Las habilidades para conducir el negocio o la formación específica adquirida en áreas como management, comercialización o técnicas, tienen una incidencia importante sobre el rendimiento de la empresa (Avermaete et al., 2004; Raffiee & Coff, 2016; Taboada & Moya, 2014; C. L. Wang & Ahmed, 2004; W. Y. Wang, Bontis, & Chang, 2005). En nuestro trabajo las habilidades de Dirección (MA) es una variable dicotómica que toma el valor 0 cuando el empresario no tiene experiencia previa como empresario o en dirección o formación específica en management, comerciales o técnicas y 1 en caso afirmativo (Ganotakis, 2012; McGuirk et al., 2015).

### Motivaciones para iniciar la empresa

Se preguntó a los microempresarios sobre las motivaciones para crear su empresa utilizando una escala Likert 5 puntos. Las razones planteadas fueron: tradición familiar, un mayor ingreso que como asalariado, no encontré empleo como asalariado, quería ser independiente, esto es lo que me gusta, flexibilidad horaria/tiempo, para generar más ingresos, me despidieron, encontré una oportunidad de negocio, tenía experiencia previa en esto (Fayolle & Liñán, 2014; Messina & Hochsztain, 2015). La variable escala de los cuestionarios, fue transformada en una variable dicotómica, que asume el valor 1, si la creación se debió a razones intencionadas o positivas (Tradición familiar, un mayor ingreso que como asalariado, quería ser independiente, esto es lo que me gusta, flexibilidad horaria/tiempo, encontré una oportunidad de negocio, tenía experiencia previa en esto) a las que se les asignó el valor (1). En segundo término, se las razones surgidas por necesidad o negativas (no encontré empleo como asalariado; me despidieron) a las que se les asignó el valor 0.

### Variables de control

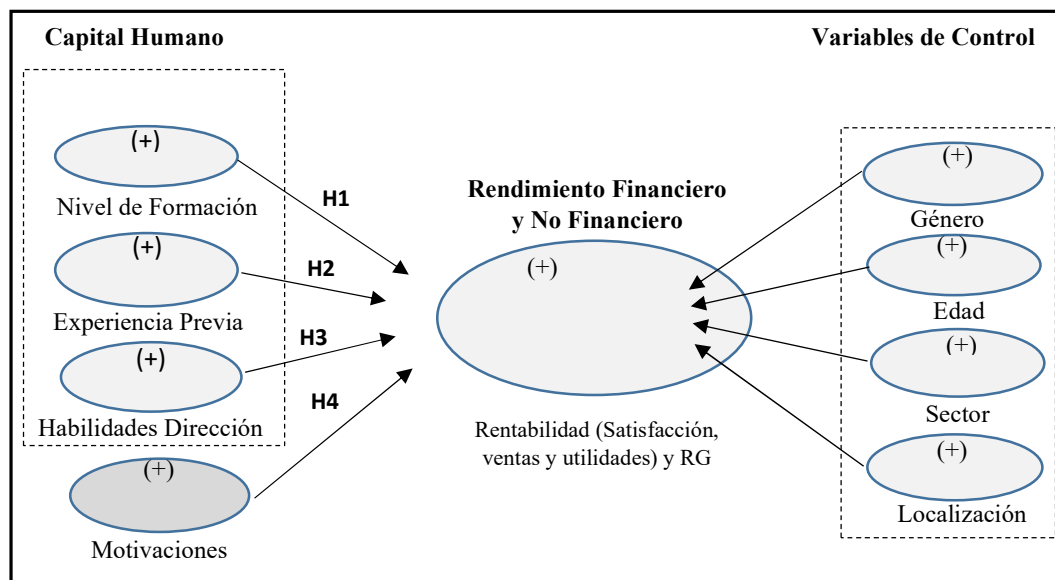
El género del propietario ( $G_i$ ), puede ser un componente que afecte el rendimiento de la empresa. En nuestro caso se consideró como variable dicotómica que asume valor 1 si el propietario o fundador es hombre y 2 si es mujer. La edad del propietario ( $AE_{ij}$ ), se tomó como una variable continua. Además, se tomaron las variables sector de actividad ( $S_i$ ) y localización del emprendimiento ( $LOC_i$ ). Con frecuencia, la mayoría de los estudios han incorporado estas variables de control a sus modelos para analizar la influencia que generan en el rendimiento de las microempresas, si bien no han llegado a resultados concluyentes (Adame & García, 2016; Berrone et al., 2014; Ruíz, Gutiérrez, Martínez-Caro, & Cegarra-Navarro, 2017; Taboada & Moya, 2014; Unger, Rauch, Frese, & Rosenbusch, 2011).

### Modelos

Para verificar las hipótesis planteadas, se realizó un análisis de regresión lineal multivariante para identificar una relación entre los diferentes indicadores de rendimiento (variables dependientes) con las diferentes variables de interés identificadas en el estudio (variables independientes). El modelo de regresión empleado para estos casos, incluye variables de control como el género y la edad del propietario del micronegocio, el sector y su localización (Berrone et al., 2014):

| H1                                     | Performance <sub>i</sub> = β <sub>0</sub> +β <sub>1</sub> LF <sub>i</sub> + β <sub>4</sub> G <sub>i</sub> +β <sub>5</sub> AP <sub>i</sub> +β <sub>6</sub> S <sub>i</sub> +β <sub>7</sub> Loc <sub>i</sub>  |                                            |
|----------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|
| H2                                     | Performance <sub>i</sub> = β <sub>0</sub> +β <sub>2</sub> PE <sub>i</sub> + β <sub>4</sub> G <sub>i</sub> +β <sub>5</sub> AP <sub>i</sub> +β <sub>6</sub> S <sub>i</sub> +β <sub>7</sub> Loc <sub>i</sub>  |                                            |
| H3                                     | Performance <sub>i</sub> = β <sub>0</sub> + β <sub>3</sub> MA <sub>i</sub> + β <sub>4</sub> G <sub>i</sub> +β <sub>5</sub> AP <sub>i</sub> +β <sub>6</sub> S <sub>i</sub> +β <sub>7</sub> Loc <sub>i</sub> |                                            |
| H4                                     | Performance <sub>i</sub> = β <sub>0</sub> +β <sub>1</sub> Mot <sub>i</sub> + β <sub>4</sub> G <sub>i</sub> +β <sub>5</sub> AP <sub>i</sub> +β <sub>6</sub> S <sub>i</sub> +β <sub>7</sub> Loc <sub>i</sub> |                                            |
| Variable dependiente:                  | Variables de Interés                                                                                                                                                                                       | Variables de Control                       |
| Performance <sub>i</sub> : Rendimiento | LF <sub>i</sub> : Nivel de formación del propietario                                                                                                                                                       | G <sub>i</sub> : Género del propietario    |
|                                        | PE <sub>i</sub> : Experiencia Previa del propietario                                                                                                                                                       | AP <sub>i</sub> : Edad del Propietario     |
|                                        | MA <sub>i</sub> : Habilidades de Dirección                                                                                                                                                                 | S <sub>i</sub> : Sector del emprendimiento |
|                                        | Mot <sub>i</sub> : Motivo para iniciar la empresa                                                                                                                                                          | Loc <sub>i</sub> : Localización            |

**Tabla 2:** Variables del Estudio Fuente: Elaboración propia



**Figura 1:** Modelo Teórico de la Investigación. Fuente: Elaboración propia

## Resultados

En la tabla (3), se presentan los resultados del análisis multivariante a través del método de regresión lineal de mínimos cuadrados (MCO). Nuestro análisis comprueba los efectos que ejerce la variable capital humano sobre la satisfacción del empresario y de las medidas de rendimiento en la microempresa. Además, se han incorporado a los modelos las variables de control género, edad del propietario, sector de actividad y localización de la empresa.

| Variables independientes | Variables dependientes                         |                                                 |                                             |                                       |
|--------------------------|------------------------------------------------|-------------------------------------------------|---------------------------------------------|---------------------------------------|
| Capital Humano           | Satisfacción del empresario<br>Coef. (valor t) | Incremento de los resultados<br>Coef. (valor t) | Incremento de las ventas<br>Coef. (valor t) | Rendimiento global<br>Coef. (valor t) |
| Experiencia              | .069 (1.410)                                   | <b>.093* (1.918)</b>                            | .052 (1.057)                                | <b>.091** (1.830)</b>                 |
| Habilidad                | .056 (1.150)                                   | <b>.160*** (3.265)</b>                          | <b>.138*** (2.812)</b>                      | <b>.167*** (3.439)</b>                |
| Formación                | <b>-.103** (2.058)</b>                         | -.047 (-.939)                                   | .078 (1.567)                                | .008 (.150)                           |
| Género                   | -.012 (-.253)                                  | -.018 (-.360)                                   | -.060 (1.230)                               | -.010 (-.204)                         |
| Edad del gerente         | -.022 (-.439)                                  | -.025 (-.508)                                   | -.019 (-.365)                               | -.025 (-.500)                         |
| Sector                   | -.034 (-.693)                                  | .025 (.482)                                     | .016 (.336)                                 | .001 (.023)                           |
| Localización             | -.019 (-.386)                                  | -.011 (-.230)                                   | -.054 (-1.107)                              | -.023 (-.475)                         |
| VIF más alto             | 1.07                                           | 1.07                                            | 1.07                                        | 1.07                                  |

|                         |       |         |         |         |
|-------------------------|-------|---------|---------|---------|
| Valor de f              | 1.236 | 2.411** | 2.567** | 2.563** |
| R <sup>2</sup> ajustada | .004  | .025    | .026    | .026    |

**Tabla 3:** Relación entre Capital Humano, Satisfacción y Rendimiento. Fuente: Elaboración propia

De lado de cada coeficiente estandarizado, entre paréntesis se muestra el valor d t de Student. \*:  $p < 0.05$ , \*\*:  $p < 0.01$ , \*\*\*:  $p < 0.001$

El resultado más significativo y con mayor relación del CH, con respecto a la satisfacción del empresario son: el nivel de formación con un coeficiente negativo (-.103, p. valor 0.039).

Es decir, tener mayor nivel educativo es determinante de la no satisfacción del microempresario con su negocio. El rendimiento medido desde el incremento de los resultados, muestra un coeficiente positivo y significativo vinculado a la variable habilidad para hacer negocios (.160, valor de p 0.001) y experiencia previa en el sector (.095, valor de p 0.050). Por otra parte, el incremento de las ventas, muestra un efecto positivo y significativo con respecto a la habilidad para hacer negocios (.138, valor de p 0.023), siendo estas dimensiones determinantes para la obtención de mejores resultados financieros en la microempresa. Con respecto a los efectos dirigidos hacia el rendimiento global provenientes del CH, encontramos que las variables, habilidad para hacer negocios y experiencia previa en el sector muestran un coeficiente positivo y significativo (.167, p-valor: 0.001) y (.091, p-valor: 0.050), por tanto, estas variables se convierten en un eje importante para el rendimiento global en la microempresa. El rendimiento global con valor en f es significativo (2.563, valor p 0.013) y el ajuste del R<sup>2</sup> es de 0.026. Al mismo tiempo las variables de control no manifiestan efectos positivos ni significativos, excepto para la variable sector, la cual presenta un pequeño efecto positivo sobre el rendimiento global (.001, valor p 0.631)

La habilidad para hacer negocios y la experiencia previa en el sector son las variables que han mostrado un mayor efecto positivo y significativo sobre las diferentes medidas de rendimiento en la microempresa. De hecho, el conocimiento entendido como experiencia previa (Bosma, Van Praag, Thurik, & De Wit, 2004) y la formación específica, ya sea técnica, en negocios, comercialización o emprendedorismo (Bae et al., 2014; Colombo & Grilli, 2005; D. Dimov, 2010; Siepel et al., 2017) tiene un vínculo positivo con el desempeño en los micro empresarios. Encontramos que estos elementos que configuran el CH tienen una incidencia positiva sobre las perspectivas de rendimiento. Sin embargo, el nivel de la formación general del microempresario, no es determinante para alcanzar un nivel óptimo de satisfacción con respecto a sus actividades empresariales. (Unger et al., 2011). Estos resultados apoyan la verificación de las hipótesis (H1 y H2) que se plantean en este trabajo. En tanto que la H3, no ha podido ser verificada.

### Motivaciones para crear la empresa.

| Variables independientes | Variables dependientes                         |                                                 |                                             |                                       |
|--------------------------|------------------------------------------------|-------------------------------------------------|---------------------------------------------|---------------------------------------|
| Motivación               | Satisfacción del empresario<br>Coef. (valor t) | Incremento de los resultados<br>Coef. (valor t) | Incremento de las ventas<br>Coef. (valor t) | Rendimiento global<br>Coef. (valor t) |
| Tradición familiar       | -.024 (-.477)                                  | .044 (.884)                                     | .044 (.887)                                 | <b>.100** (2.054)</b>                 |
| No encontró empleo       | <b>-.149*** (-2.810)</b>                       | <b>-.093* (-1.775)</b>                          | <b>-.149*** (-2.850)</b>                    | <b>-.135*** (-2.619)</b>              |
| Independencia            | .008 (.149)                                    | -.067 (-1.204)                                  | -.077 (-1.386)                              | -.099 (-1.804)                        |
| Horario flexible         | .068 (1.218)                                   | .028 (.502)                                     | .039 (.702)                                 | .011 (.199)                           |
| Es lo que le gusta       | <b>.125** (2.288)</b>                          | <b>.184*** (3.421)</b>                          | <b>.155*** (2.883)</b>                      | <b>.199*** (3.759)</b>                |
| Es lo que estudié        | .043 (.739)                                    | <b>.179*** (2.957)</b>                          | <b>.138** (2.410)</b>                       | <b>.167*** (2.952)</b>                |
| Me despidieron           | .006 (.123)                                    | -.023 (-.447)                                   | -.051 (-1.005)                              | -.008 (-.155)                         |
| Oportunidad de negocio   | .081 (1.474)                                   | .054 (.996)                                     | .067 (1.245)                                | <b>.104** (1.964)</b>                 |
| Género                   | -.005 (-.095)                                  | -.002 (-.020)                                   | -.056 (-1.162)                              | -.003 (-.071)                         |
| Edad del gerente         | .010 (.212)                                    | -.016 (-.332)                                   | -.032 (-.657)                               | -.045 (-.933)                         |
| Sector                   | -.069 (-1.395)                                 | -.005 (-.094)                                   | -.012 (-.249)                               | -.021 (-.430)                         |
| Localización             | -.019 (-.381)                                  | -.024 (-.485)                                   | -.066 (-1.362)                              | -.039 (-.814)                         |
| VIF más alto             | 1.46                                           | 1.46                                            | 1.46                                        | 1.46                                  |
| Valor de f               | 2.253***                                       | 3.575***                                        | 3.578***                                    | 4.546***                              |
| R <sup>2</sup> ajustada  | .038                                           | .070                                            | .070                                        | .093                                  |

**Tabla 4:** Relación entre Motivaciones, Satisfacción y Rendimiento. Fuente: Elaboración propia

De lado de cada coeficiente estandarizado, entre paréntesis se muestra el valor  $t$  de Student. \*,  $p < 0.05$ , \*\*,  $p < 0.01$ , \*\*\*,  $p < 0.001$

En la tabla (4), muestran los resultados de las relaciones entre la motivación del empresario, con la satisfacción y las dimensiones de rendimiento en la microempresa. En un primer término, los resultados revelan que los efectos positivos y significativos de las motivaciones de autorrealización del microempresario es lo que me gusta hacer (0,155 p-valor .004) (0.184 p-valor .001) (0.199 p-valor .000) y es lo que estudié (0,138 p-valor .016) (0.178 p-valor .002) (0.167 p-valor .003) con respecto al incremento de ventas, resultados y rendimiento global respectivamente. En cuanto a la satisfacción del propietario con el negocio, si bien ambas tienen efecto positivo, solo muestra significación, es lo que le gusta hacer (.125, p-valor .023). En el rendimiento global encontramos que además de las anteriores, también muestran relaciones positivas y significativas, encontré una oportunidad de negocio (.104, p-valor .049) y por tradición familiar (.100, p-valor .041). Al mismo tiempo la razón de crear la empresa por no encontrar empleo, muestra una influencia negativa y significativa en todos los tipos de rendimiento, Satisfacción con el negocio (-0.149, p-valor .005), incremento de los resultados (-0.093, p-valor .077), incremento de las ventas (-0.149, p-valor .005) y con el Rendimiento global (-0.135, p-valor .009). Todos los modelos muestran un valor de F positivo y significativo al .001. Además, el R<sup>2</sup>, más significativo es del rendimiento global con valor de .093. En cuanto a las variables de control introducidas en cada uno de los modelos hemos descubierto que éstas no tienen efectos significativos sobre el rendimiento.

En resumen, considerando las diferentes acciones de motivación que distinguen al microempresario para elevar el rendimiento financiero como el no financiero, podemos sostener que las motivaciones positivas generan relaciones directas y positivas con el rendimiento pudiéndose observar que, los empresarios que iniciaron sus empresas por que les gusta lo que hacen y para desarrollar lo que estudiaron, tienen perspectivas de satisfacción y rendimiento positivas. Por el contrario, los empresarios que fundaron sus negocios por necesidad y/o por otras razones personales, como no encontrar empleo como asalariado, tienen unas perspectivas negativas con respecto al nivel de satisfacción y de rendimiento. Con lo cual se verifica la H4 planteada.

### **Discusión**

En la literatura y en nuestros resultados se ha observado la importancia que CH tiene sobre el rendimiento de las microempresas (Berrone et al., 2014; Neely, Adams, & Kennerley, 2002). Esta conexión está alineada principalmente con la teoría de los recursos y la teoría del capital humano. Estas teorías han puesto de manifiesto que las capacidades y los recursos, en especial los intangibles como el capital humano, poseen una influencia directa en la creación de valor y la generación de ventajas competitivas sostenibles (Ambec, Cohen, Elgie, & Lanoie, 2013; Ganotakis, 2012). Además la teoría del capital humano, considera que el reto de estas organizaciones es conectarlo con la innovación, el rendimiento y la creación de valor, con el fin de permanecer más tiempo en mercados de alta competitividad (Bleda, Morrison, & Rigby, 2013; Bolívar-Ramos, García-Morales, & García-Sánchez, 2012).

Nuestro estudio muestra la importante relación que ejerce el capital humano sobre el rendimiento y la competitividad de las microempresas. La contribución clave de nuestro trabajo radica en realizar la aplicación de un enfoque multidimensional para medir el rendimiento, el que abarca no solo la medición del rendimiento financiero, sino que contempla el rendimiento no financiero medido por las expectativas de los dueños con el negocio, la satisfacción de los clientes, la imagen de la empresa y la satisfacción de los empleados de la microempresa. Además, el estudio del capital humano en la microempresa, es relevante por el aporte al desarrollo económico regional. Además de focalizarlo en la microempresa, por la relevancia que tienen para el desarrollo económico regional, dado su uso intensivo de mano de obra, por dinamizar la producción, el consumo interno y ser distribuidoras de riquezas en la sociedad (Beck & Cull, 2014; Berrone, Gertel, Giuliadori, Bernard, & Meiners, 2014; Bruton, Ketchen, & Ireland, 2013).

Los resultados más importantes y con mayor fuerza se enfocan en primer término en que la habilidad para hacer negocios dado que es determinante para incrementar las ventas, la utilidad, la rentabilidad de las empresas. Los resultados de nuestro estudio van en la misma dirección con la

literatura y estudios previos (Raffiee & Coff, 2016; Taboada & Moya, 2014). En segundo lugar, la experiencia previa en el sector, ha sido una característica determinante en las empresas para alcanzar resultados significativos, tales como los resultados de la innovación, la mejora de la competitividad y la mejora en el rendimiento de la microempresa, de manera coincidente con estudios empíricos anteriores (Bae et al., 2014; Bosma et al., 2004; Colombo & Grilli, 2005; D. Dimov, 2010; Siepel, Cowling, & Coad, 2017).

Otro hallazgo significativo en nuestro estudio es el impacto negativo de la formación general sobre la satisfacción del empresario, tal como sugiere la literatura, cuando el emprendedor posee un alto nivel de educación general puede desarrollar un comportamiento que puede afectar de manera adversa el rendimiento de la firma, debido que tiene expectativas mayores a las que el negocio le puede brindar (Ganotakis, 2012; Gimeno, Folta, Cooper, & Woo, 1997; Unger et al., 2011).

Los resultados más significativos que tiene el empresario para crear la empresa con respecto al nivel de satisfacción son es que le gusta lo que hace, o aplicar los conocimientos adquiridos en su formación previa, están alineados con las teorías del evento empresarial y la del comportamiento planeado y con estudios empíricos previos (Lee et al., 2011; Sánchez, 2013).

## **Conclusiones**

Nuestra investigación ha analizado en primer lugar la influencia que tiene el capital humano en el rendimiento de las microempresas. En segundo término, hemos explorado la influencia que tiene el capital humano de los fundadores, por medio de sus motivaciones a la hora de crear el negocio sobre el rendimiento y la supervivencia de las microempresas. El estudio se ha desarrollado en un ambiente y un periodo de recuperación económica global, y en la realidad de un país en vías de desarrollo como Argentina. Para dar respuesta al objetivo y a las preguntas de investigación, los resultados han corroborado que: 1) En las microempresas la experiencia previa de los propietarios, así como la habilidad para hacer negocios ejercen un efecto positivo sobre el rendimiento de las microempresas; 2) el nivel de formación formal no ha demostrado tener efecto positivo y significativo sobre el rendimiento; 3) Los motivos de creación positivos de un negocio tienen un efecto positivo sobre el rendimiento de las microempresas; 4) Las variables de control, como la edad y el género del propietario, el sector de actividad y la localización de la microempresa, no tienen efectos significativos sobre el rendimiento.

Las microempresas con independencia de su localización, son el motor que impulsa el desarrollo y el crecimiento regional (Audretsch, 2009; Bleda et al., 2013; Cohen & Soto, 2007; González & Hernández, 2016; Kamunge, Njeru, & Tirimba, 2014; Lahi & Elenurm, 2014; Sanchez & Salazar, 2016). Sin embargo, el reto para las microempresas es grande en su lucha por en un entorno cada vez más

turbulento y competitivo (Apak & Atay, 2015). Las limitaciones organizacionales y financieras de las microempresas son los factores que las pone en desventaja con las grandes compañías (Sanchez & Salazar, 2016). Uno de los desafíos más complejos para estas organizaciones es adoptar nuevos modelos de negocios basados en el capital humano como fuente de desarrollo de la innovación (Jordão et al., 2013; Norman & Verganti, 2014).

Los resultados de la investigación han generado importantes implicaciones para seguir fortaleciendo las actividades y la gestión del capital humano de las microempresas. Es importante que los fundadores, dueños y directivos de estas empresas continúen desarrollando planes estratégicos, enfocados en el desarrollo y crecimiento de sus recursos humanos con miras al logro de mayor rendimiento y competitividad, en tan importante tejido empresarial, como lo son las microempresas. Estos avances los pueden obtener mediante la inversión e incursión en programas de formación específica en emprendedorismo y gestión, tanto de los propietarios como del personal de las microempresas (Sánchez, 2013).

La investigación expone, algunas limitaciones y por otro lado pone al descubierto un camino importante para el desarrollo de futuras líneas de investigación. La primera limitación en el trabajo se centra en la utilización de una única fuente de información. Esto, debido a que los datos fueron recopilados de una muestra limitada de microempresas y en la región de influencia de Villa María. En tiempos posteriores se puede considerar otras regiones para analizar y comparar los resultados. Además, la muestra solo contempla la percepción de los propietarios, lo que abre la posibilidad de tomar en cuenta la opinión de los trabajadores y clientes de las microempresas con el fin de contrastar los resultados.

En un futuro, para hacer frente a las limitaciones, es conveniente mejorar y perfeccionar el modelo conceptual, mediante la inclusión de nuevos constructos que contribuirán al análisis del rendimiento y competitividad de las microempresas. Por último, dada la importancia del Capital humano y su gestión en la nueva era basada en la economía del conocimiento, se espera desarrollar investigaciones que se adhieran a estas variables otras como: el capital intelectual, la gestión del conocimiento, el aprendizaje organizacional, la orientación al mercado, las prácticas de innovación abierta y la incursión de las nuevas tecnologías con un enfoque orientado hacia el recurso humano y al cliente. Además, es conveniente seguir evaluando constantemente con estudios longitudinales y transversales el comportamiento, el rendimiento y la competitividad de las microempresas.

## **Referencias**

Adame, M. E. C., & García, M. L. S. (2016). Un estudio de las PYME lideradas por mujeres en Latinoamérica. *Revista Universitaria Ruta*, 18(1), 1-27.



- Ambec, S., Cohen, M. A., Elgie, S., & Lanoie, P. (2013). The Porter hypothesis at 20: can environmental regulation enhance innovation and competitiveness? *Review of environmental economics and policy*, 7(1), 2-22.
- Apak, S., & Atay, E. (2015). Global competitiveness in the EU through green innovation technologies and knowledge production. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 181, 207-217.
- Arias, A. V., Restrepo, I. M., & Restrepo, A. M. (2016). University students' entrepreneurial intentions: A bibliometric study. *Intangible Capital*, 12(4), 881-922.
- Audretsch, D. B. (2009). Capital emprendedor y crecimiento económico\*/Entrepreneurship capital and economic growth. *Investigaciones regionales*(15), 27.
- Avermaete, T., Viaene, J., Morgan, E. J., Pitts, E., Crawford, N., & Mahon, D. (2004). Determinants of product and process innovation in small food manufacturing firms. *Trends in food science & technology*, 15(10), 474-483.
- Bae, T. J., Qian, S., Miao, C., & Fiet, J. O. (2014). The relationship between entrepreneurship education and entrepreneurial intentions: A meta-analytic review. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 38(2), 217-254.
- Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of management*, 17(1), 99-120.
- Basu, A., & Altinay, E. (2002). The interaction between culture and entrepreneurship in London's immigrant businesses. *International Small Business Journal*, 20(4), 371-393.
- Beck, T., & Cull, R. (2014). Sme finance in Africa. *Journal of African Economies*, eju016.
- Becker, G. S. (1993). Human Capital, ed: Chicago and London: The University of Chicago Press.
- Belás, J., Vojtovic, S., & Kljucnikov, A. (2016). Microenterprises and significant risk factors in loan process. *Economics & Sociology*, 9(1), 43.
- Berrone, P., Gertel, H., Giuliadori, R., Bernard, L., & Meiners, E. (2014). Determinants of performance in microenterprises: preliminary evidence from argentina. *Journal of Small Business Management*, 52(3), 477-500.
- Bleda, M., Morrison, K., & Rigby, J. (2013). The role and importance of gazelles and other growth firms for innovation and competitiveness. *Innovation policy challenges for the 21st century*, 27, 110.
- Bolívar-Ramos, M. T., García-Morales, V. J., & García-Sánchez, E. (2012). Technological distinctive competencies and organizational learning: Effects on organizational innovation to improve firm performance. *Journal of Engineering and Technology Management*, 29(3), 331-357.
- Bogdanowicz, M. S., & Bailey, E. K. (2002). The value of knowledge and the values of the new knowledge worker: generation X in the new economy. *Journal of European industrial training*, 26(2/3/4), 125-129.

- Bolívar-Ramos, M. T., García-Morales, V. J., & García-Sánchez, E. (2012). Technological distinctive competencies and organizational learning: Effects on organizational innovation to improve firm performance. *Journal of Engineering and Technology Management*, 29(3), 331-357.
- Bosma, N., Van Praag, M., Thurik, R., & De Wit, G. (2004). The value of human and social capital investments for the business performance of startups. *Small Business Economics*, 23(3), 227-236.
- Blundell, R., & MaCurdy, T. (1999). Labor supply: A review of alternative approaches. *Handbook of labor economics*, 3, 1559-1695.
- Briones, K. P. A., & Quintana, E. V. P. (2015). Diagnóstico de las fuentes no tradicionales de financiamiento empleadas por las PYMES del Cantón Quevedo. Ecuador. *Revista Publicando*, 2(3), 149-162.
- Bruton, G. D., Ketchen, D. J., & Ireland, R. D. (2013). Entrepreneurship as a solution to poverty. *Journal of Business Venturing*, 28(6), 683-689.
- Buller, P. F., & McEvoy, G. M. (2012). Strategy, human resource management and performance: Sharpening line of sight. *Human resource management review*, 22(1), 43-56.
- Camacho, C. A. H., Muñoz, M. Y. I., & Miramontes, B. M. (2014). *Financing of small and medium enterprises and its relation to the retention rate* Paper presented at the Global Conference on Business & Finance Proceedings.
- Cappelli, P., Singh, H., Singh, J., & Useem, M. (2015). Indian business leadership: Broad mission and creative value. *The Leadership Quarterly*, 26(1), 7-12.
- Carsrud, A., & Brännback, M. (2011). Entrepreneurial motivations: what do we still need to know? *Journal of Small Business Management*, 49(1), 9-26.
- Cheng, M.-Y., Lin, J.-Y., Hsiao, T.-Y., & Lin, T. W. (2010). Invested resource, competitive intellectual capital, and corporate performance. *Journal of Intellectual Capital*, 11(4), 433-450.
- Cohen, D., & Soto, M. (2007). Growth and human capital: good data, good results. *Journal of economic growth*, 12(1), 51-76.
- Colombo, M. G., & Delmastro, M. (2002). How effective are technology incubators?: Evidence from Italy. *Research Policy*, 31(7), 1103-1122.
- Colombo, M. G., & Grilli, L. (2005). Founders' human capital and the growth of new technology-based firms: A competence-based view. *Research Policy*, 34(6), 795-816.
- Costa, R. V., Fernández, C. F.-J., & Dorrego, P. F. (2014). Critical elements for product innovation at Portuguese innovative SMEs: an intellectual capital perspective. *Knowledge Management Research & Practice*, 12(3), 322-338.

- Díaz-Fernández, M., Pasamar-Reyes, S., & Valle-Cabrera, R. (2016). Human capital and human resource management to achieve ambidextrous learning: A structural perspective. *BRQ Business Research Quarterly*.
- Dimov, D. (2010). Nascent entrepreneurs and venture emergence: Opportunity confidence, human capital, and early planning. *Journal of Management Studies*, 47(6), 1123-1153.
- Dimov, D. P. a. S., D. A. (2005). Human capital theory and venture capital firms:exploring "home runs" and "strike outs". *Journal of Business Venturing*, 20 1-21.
- Donato, V. N. (2016). *Informe 2015/2016 Evolución reciente, situación actual y desafíos para 2017. Tema especial: Indicadores de producción*. Retrieved from Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina: [http://www.observatoriopyme.org.ar/newsite/wp-content/uploads/2016/10/Informe-FOP-2015-16\\_Baja.pdf](http://www.observatoriopyme.org.ar/newsite/wp-content/uploads/2016/10/Informe-FOP-2015-16_Baja.pdf)
- Estrin, S., Mickiewicz, T., & Stephan, U. (2016). Human capital in social and commercial entrepreneurship. *Journal of Business Venturing*, 31(4), 449-467.
- Fayolle, A., & Liñán, F. (2014). The future of research on entrepreneurial intentions. *Journal of business research*, 67(5), 663-666.
- Fernández-Jardón, C. M. (2012). Determinantes de la capacidad de innovación en PYMES regionales. *Revista de Administração da UFSM*, 5, 749-765.
- Ganotakis, P. (2012). Founders' human capital and the performance of UK new technology based firms. *Small Business Economics*, 39(2), 495-515.
- Gimeno, J., Folta, T. B., Cooper, A. C., & Woo, C. Y. (1997). Survival of the Fittest? Entrepreneurial Human Capital and the Persistence of Underperforming Firms. *Administrative Science Quarterly*, 42(4), 750. doi:10.2307/2393656
- Gómez, N. A. M. (2014). ¿Esla gestión del talento humano un factor de competitividad en las Pymes en la ciudad de Pasto? *Revista Unimar*, 26(2).
- González, J. J. L. R., & Hernández, J. G. V. (2016). Empresas integradoras como impulso a la competitividad de las mipymes: un enfoque basado en recursos y capacidades. *Atlantic Review of Economics: Revista Atlántica de Economía*, 2(1), 5.
- Heshmati, A. (2001). On the growth of micro and small firms: evidence from Sweden. *Small Business Economics*, 17(3), 213-228.
- Jiménez, A., Palmero-Cámara, C., González-Santos, M. J., Gonzalez-Bernal, J., & Jiménez-Eguizábal, J. A. (2015). The impact of educational levels on formal and informal entrepreneurship. *BRQ Business Research Quarterly*, 18(3), 204-212.
- Jordão, R. V. D., Casas, J. L. P. M. M., de Souza, A. A., & de Ramos Neves, J. T. (2013). Intellectual Capital Control: A Model Applied to the Management of Knowledge Assets. *Iberoamerican Journal of Strategic Management (IJSM)*, 12(2), 195-227.

- Kamunge, M. S., Njeru, A., & Tirimba, O. I. (2014). Factors affecting the performance of small and micro enterprises in Limuru Town Market of Kiambu County, Kenya. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 4(12), 1-20.
- Klotz, A. C., & Neubaum, D. O. (2016). Research on the dark side of personality traits in entrepreneurship: observations from an organizational behavior perspective. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 40(1), 7-17.
- Kozlenkova, I. V., Samaha, S. A., & Palmatier, R. W. (2014). Resource-based theory in marketing. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 42(1), 1-21.
- La Porta, R., & Shleifer, A. (2014). Informality and development. *The Journal of Economic Perspectives*, 28(3), 109-126.
- Lagarda, A. M., Madrigal, D. F., & Flores, M. T. (2016). Factors associated with learning management in Mexican micro-entrepreneurs. *Estudios Gerenciales*, 32(141), 381-386.
- Lahi, A., & Elenurm, T. (2014). *Catalysts and Barriers of Open Innovation for SMEs in Transition Economy*. Paper presented at the Proceedings of the 2nd International Conference on Innovation and Entrepreneurship: ICIE 2014.
- Laverde, W. M., Melo, L. R., & Torres, C. M. G. (2014). Resultados sobre la relación entre la toma de decisiones, la comunicación y el manejo de las TIC en Pymes del sector industrial. *Ingeniería solidaria*, 9(16), 109-118.
- Lee, C., Lee, K., & Pennings, J. M. (2001). Internal capabilities, external networks, and performance: a study on technology-based ventures. *Strategic Management Journal*, 22(6-7), 615-640.
- Lee, L., Wong, P. K., Der Foo, M., & Leung, A. (2011). Entrepreneurial intentions: The influence of organizational and individual factors. *Journal of Business Venturing*, 26(1), 124-136.
- Magdaleno, J. A. R., Adame, M. G., & Enríquez, L. A. (2015). Relación entre barreras a la innovación y gestión del conocimiento: análisis empírico pyme manufacturera. *Revista Internacional*, 8(7), 83-93.
- Manolova, T. S., Brush, C. G., & Edelman, L. F. (2008). What do women entrepreneurs want? *Strategic Change*, 17(3-4), 69-82.
- Martin, B. C., McNally, J. J., & Kay, M. J. (2013). Examining the formation of human capital in entrepreneurship: A meta-analysis of entrepreneurship education outcomes. *Journal of Business Venturing*, 28(2), 211-224.
- Marulanda Valencia, F. Á., Montoya Restrepo, I. A., & Vélez Restrepo, J. M. (2014). Teorías motivacionales en el estudio del emprendimiento. *Revista científica Pensamiento y Gestión*, 36.
- Messersmith, J. G., & Wales, W. J. (2013). Entrepreneurial orientation and performance in young firms: The role of human resource management. *International small business journal*, 31(2), 115-136.

- McGuirk, H., Lenihan, H., & Hart, M. (2015). Measuring the impact of innovative human capital on small firms' propensity to innovate. *Research Policy*, 44(4), 965-976.
- Messina, M., & Hochsztain, E. (2015). Factores de éxito de un emprendimiento: Un estudio exploratorio con base en técnicas de data mining (Entrepreneurial success factors: An exploratory study based on Data Mining Techniques). *Tec Empresarial*, 9(1), 30-40.
- Minniti, M., Bygrave, W. D., & Autio, E. (2005). Global entrepreneurship monitor. *2004 Report on Women and Entrepreneurship*.
- Monroy, G. V., & Flores, R. P. (2016). Perspectiva de la teoría del capital humano acerca de la relación entre educación y desarrollo económico.
- Murphy, G. B., Trailer, J. W., & Hill, R. C. (1996). Measuring performance in entrepreneurship research. *Journal of business research*, 36(1), 15-23.
- Neely, A. D., Adams, C., & Kennerley, M. (2002). *The performance prism: The scorecard for measuring and managing business success*: Prentice Hall Financial Times London.
- Norman, D. A., & Verganti, R. (2014). Incremental and radical innovation: Design research vs. technology and meaning change. *Design issues*, 30(1), 78-96.
- Osorio, F. F., & Londoño Roldán, J. C. (2015). Entrepreneurial intention in middle and high school students: Using the exposure effect to extend the theory of planned behaviour. *Cuadernos de Administración*, 28(51), 103-131.
- Paredes, A. P., Flores, A. T., de los Ángeles, J. A. C., & Martínez, I. d. I. Á. M. (2016). Las fuentes de financiamiento en las microempresas de Puebla, México. The founding sources in SME's of Puebla, Mexico. *Tec Empresarial*, 10(1), 19-28.
- Raffiee, J., & Coff, R. (2016). Micro-foundations of firm-specific human capital: when do employees perceive their skills to be firm-specific? *Academy of Management Journal*, 59(3), 766-790.
- Rapp, A. A., Bachrach, D. G., & Rapp, T. L. (2013). The influence of time management skill on the curvilinear relationship between organizational citizenship behavior and task performance. *Journal of Applied Psychology*, 98(4), 668.
- Romero-Martínez, A. M., & Milone, M. (2016). El Emprendimiento en España: Intención 95 Emprendedora, Motivaciones y Obstáculos 1/Entrepreneurship in Spain: Entrepreneurial Intention, Motivations and Obstacles/Empreendedorismo em Espanha: Intenção Empreendedora, Motivações e Obstáculos. *Revista de Globalización, Competitividad y Gobernabilidad*, 10(1), 95.
- Ruivo, P., Oliveira, T., & Neto, M. (2015). Using resource-based view theory to assess the value of ERP commercial-packages in SMEs. *Computers in Industry*, 73, 105-116.

- Ruíz, M. D. A., Gutiérrez, J. O., Martínez-Caro, E., & Cegarra-Navarro, J. G. (2017). Linking an unlearning context with firm performance through human capital. *European Research on Management and Business Economics*, 23(1), 16-22.
- Saavedra, G., & Hernández, Y. (2008). Caracterización e importancia de las MIPYMES en Latinoamérica: Un estudio comparativo. *Actualidad contable faces*, 11(17), 122-134.
- Sánchez, J. C. (2013). The impact of an entrepreneurship education program on entrepreneurial competencies and intention. *Journal of Small Business Management*, 51(3), 447-465.
- Sanchez, R. M., & Salazar, A. L. (2016). Factores que influyen en los problemas del emprendimiento de las mipymes: una percepción de los expertos. *Revista Internacional Administracion & Finanzas*, 9(1), 95-113.
- Santarelli, E., & Tran, H. T. (2013). The interplay of human and social capital in shaping entrepreneurial performance: the case of Vietnam. *Small Business Economics*, 40(2), 435-458.
- Siepel, J., Cowling, M., & Coad, A. (2017). Non-founder human capital and the long-run growth and survival of high-tech ventures. *Technovation*, 59, 34-43.
- Stam, W., Arzlanian, S., & Elfring, T. (2014). Social capital of entrepreneurs and small firm performance: A meta-analysis of contextual and methodological moderators. *Journal of Business Venturing*, 29(1), 152-173.
- Suárez-Álvarez, J., & Pedrosa, I. (2016). Evaluación de la personalidad emprendedora: Situación actual y líneas de futuro. *Papeles del Psicólogo*, 37(1).
- Taboada, L. R., & Moya, V. S. (2014). Influencia del capital físico y humano en la supervivencia de nuevas empresas. *Revista Perspectiva Empresarial*, 2(1), 45-59.
- Tan, E. (2014). Human Capital Theory A Holistic Criticism. *Review of Educational Research*, 84(3), 411-445.
- Thapa, A. (2015). Determinants of microenterprise performance in Nepal. *Small Business Economics*, 45(3), 581-594.
- Unger, J. M., Rauch, A., Frese, M., & Rosenbusch, N. (2011). Human capital and entrepreneurial success: A meta-analytical review. *Journal of Business Venturing*, 26(3), 341-358.
- Wang, C. L., & Ahmed, P. K. (2004). The development and validation of the organisational innovativeness construct using confirmatory factor analysis. *European journal of innovation management*, 7(4), 303-313.
- Wang, W. Y., Bontis, N., & Chang, C. (2005). Intellectual capital and performance in causal models. *Journal of Intellectual Capital*, 6(2), 222-236. doi:10.1108/14691930510592816