

**Universidad Autónoma de Ciudad Juárez
Instituto de Ciencias Sociales y Administración
Departamento de Ciencias Administrativas
Programa de
Doctorado en Ciencias de la Administración**



Tesis

**Capital humano como factor de crecimiento en las MiPyMES en Ciudad Juárez,
Chihuahua.**

Alumno

Mtro. Armando Vicente Arellano Blancas

Director de tesis

Dra. Laura Elizabeth Cervantes Benavides

Ciudad Juárez, Chihuahua, marzo 2026

ÍNDICE

Introducción.....	5
Capítulo I: Origen de los primeros estudios del Capital Humano en un entorno empresarial.	11
1.1 Estudios teóricos de economistas sobre la influencia de los conocimientos y habilidades en el crecimiento económico.....	11
1.1.1 Cantillon y el valor del trabajo-costo de la educación	11
1.1.2 Adam Smith y la diferenciación del trabajo por las habilidades	14
1.1.3 David Ricardo y las mejoras por las habilidades ingeniosas comparativas.....	18
1.1.4 Jeremy Bentham y la habilidad eficiente de los recursos para la productividad.....	20
1.1.5 Jean Baptiste Say y la importancia del conocimiento y habilidades de las personas	21
1.1.6 John Stuart Mill y las mejoras de las habilidades para la productividad del trabajo en la sociedad	26
1.1.7 Alfred Marshall y la habilidad especializada relacionada con el conocimiento, educación y organización	28
1.2 Estudios empíricos de economistas sobre la influencia de los conocimientos y habilidades en el crecimiento económico	33
1.2.1 Jacob Mincer y la distribución de los ingresos derivados del aumento de los conocimientos y habilidades.....	33
1.2.2 Arthur Lewis y el conocimiento como fuente de desarrollo en los	35
países a través de los hábitos de aprendizaje	35
1.2.3 Theodore Shultz y el capital humano a través de la educación	39
Capítulo II: Entorno empresarial de las MiPyMES.....	44
2.1 Las etapas de crecimiento de las MiPyMES en México.....	46
2.2 Principales programas para apoyar a las MiPyMES en México.....	51
2.2.1 Gobierno de José López Portillo	52
2.2.2 Gobierno de Miguel de la Madrid Hurtado	53
2.2.3 Gobierno de Carlos Salinas de Gortari	54
2.2.4 Gobierno de Ernesto Zedillo Ponce de León	56
2.2.5 Gobierno de Vicente Fox Quezada	58
2.2.6 Gobierno de Felipe Calderón Hinojosa	60
2.2.7 Gobierno de Enrique Peña Nieto	61
2.2.8 Gobierno de Andrés Manuel López Obrador	68
2.3 Los factores internos y externos que influyen en el crecimiento de las MyPiMES.....	69

2.4 Las MiPyMES en Ciudad Juárez	75
Capítulo III: Marco teórico. Teorías del capital humano y el crecimiento empresarial	80
3.1 Teorías del capital humano	80
3.1.1 Teoría de Gary Becker y las tasas de retorno de la educación	80
3.1.2 El modelo de Barro y el crecimiento del PIB	83
3.1.3 El modelo de Mankiw, Romer y Weil y el crecimiento con base en el modelo de Solow	83
3.1.4 El modelo de Wolf y el crecimiento económico en relación a la educación formal	84
3.1.5 El modelo de Prados y el crecimiento económico en España	84
3.1.6 El modelo de Zhag y el crecimiento económico en relación al nivel educativo.....	84
3.1.7 El modelo de Welch y el crecimiento en los ingresos de las personas en relación a su capital humano.....	85
3.2 Capital humano general	85
3.2.1 Estudios recientes sobre el capital humano general	87
3.3 Capital humano específico	89
3.3.1 Estudios recientes sobre el capital humano específico	89
3.4 Capital humano balanceado desarrollado por Edward Lazear	91
3.4.1 Modelo de elección ocupacional de Edward Lazear	92
3.4.2 El modelo de Edward Lazear relacionado con el emprendedurismo	93
3.5 Teoría de decisiones de Herbert Simon	95
3.6 Crecimiento económico y crecimiento de la empresa.....	99
3.6.1 Teoría del crecimiento de la empresa: La teoría de Edith Penrose	100
3.6.2 Relación del crecimiento empresarial con el emprendedurismo	107
3.6.3 Investigaciones empíricas del crecimiento empresarial y su relación con el emprendedurismo.....	111
3.7 Relación del capital humano con el crecimiento empresarial	116
3.8 Relación entre el crecimiento de la empresa y los procesos de planeación y toma de decisiones	129
Capítulo IV. Metodología de investigación.....	133
4.1 Características de la investigación	133
4.2 Hipótesis.....	133
4.3 Variables.....	133
4.4 Elaboración del instrumento de medición.....	135

4.5 Cuestionario	136
4.5.1 Alfa de Cronbach	137
4.6 Población	137
4.7 Diseño de la investigación de campo	138
4.8 Diseño muestral y muestra	138
4.9 Análisis de información	138
4.9.1 Análisis de regresión logística	139
CAPITULO V: RESULTADOS	142
5.1 Descripción de la muestra	142
5.2. Resultados de la regresión logística en SPSS.....	149
5.2.1 Análisis de resultados	151
5.2.2 Discusión de los resultados	153
CONCLUSIÓN	156
Referencias bibliográficas:.....	158
ANEXOS	169

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, los cambios que se viven están transformando todos los entornos en donde interactúan los seres humanos; el entorno que más llama la atención es la interacción entre el ámbito laboral y empresarial, en donde las habilidades de los trabajadores y los empresarios se vuelven el componente más importante del valor agregado al trabajo. En este entorno, la mayor parte de las empresas son pequeñas, lo cual representa una oportunidad para identificar en ellas los tipos de habilidades y conocimientos que al empresario le permitan enfrentar mejor los retos actuales.

Las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (MiPyMES)¹ representan a nivel mundial más del 90 por ciento de las empresas que existen (Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática –INEGI-, 2010, p.11), mientras que en México son el 99 por ciento. Además, en el país estas empresas aportan más del 70 por ciento de los empleos formales y generan más de la mitad del producto interno bruto (Diario Oficial de la Federación –DOF-, 2009, 30 de junio, III p. 1), lo que las vuelve un factor importante en el desarrollo del país. En este sentido, el análisis de los componentes del capital humano de los empresarios de estas empresas, dado el impacto que tienen las MiPyMES en la economía nacional, representa una oportunidad para mejorar su actuación en el desarrollo económico del país.

De acuerdo a los informes revisados, en México existen 4.2 millones de MiPyMES (INEGI, 2014, p. 18), y si bien su aportación a la economía nacional es importante, estas empresas presentan diversos retos en su desarrollo, ya que son muy vulnerables en el mercado, por lo que crecen muy poco e incluso el 90 por

¹ La Micro, Pequeña y Mediana Empresa (MiPyMES) es la forma de clasificación que se realiza en México desde el punto de vista institucional. Esta agrupación es por tamaño, dependiendo el número de empleados que tienen por sector: las micro son aquellas que tienen de cero a 10 empleados en cualquiera de los tres sectores; las pequeñas son las que tienen de 11 a 30 empleados en el sector comercial y de 11 a 50 empleados en el sector industrial y de servicios; y las medianas son las que tienen de 51 a 250 en el sector industrial, de 31 a 100 en el sector comercial y de 51 a 100 en el sector servicios (Diario Oficial de la Federación, 2009).

ciento de ellas desaparece antes de los 5 años de existencia (Instituto Nacional del Emprendedor-INADEM-, 2015)

Otros estudios indican que existen diversos factores que detienen el desarrollo de estas empresas, los cuales pueden ser clasificados en externos, tales como la situación macroeconómica, las tasas de interés, las políticas públicas (Dussel, 2004, p. 82), entre otros, y también están los factores internos, que son aquéllos que dependen principalmente del empresario, tales como planeación, toma de decisiones, liderazgo (Palomo, 2005, p. 30; Heredia, García y Bastida, 2008, p. 148), entre otros. Es en estos factores internos donde el acervo de capital humano del empresario puede desempeñar un papel importante para mejorar las capacidades de la empresa, lo cual incrementa las posibilidades de que logre sus objetivos y pueda crecer de mejor manera la empresa.

Por otro lado, en estos estudios se indica que los factores internos que más influyen para que una empresa crezca y se desarrolle, son los que dependen directamente de la habilidad del empresario, como son las decisiones que toma y la planeación, que son las que más impactan el desarrollo y crecimiento de la empresa, lo que permite inferir que la evolución de las MiPyMES está directamente relacionada con el desempeño del empresario, que se deriva de sus conocimientos y habilidades.

En síntesis, el factor interno que define un parteaguas para la evolución de una empresa se relaciona directamente con el empresario. En el caso específico del estado de Chihuahua, en el municipio de Ciudad Juárez, se cuenta con poco más de 39 mil empresas, de las cuales el 99.2 por ciento son MiPyMES (Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas-DENUE-, 2015). El 42 por ciento de las MiPyMES son del sector comercial, el 7 por ciento del sector industrial y el 51 por ciento pertenecen al sector servicios (DENUE, 2015). Estos datos destacan la importancia que tienen las MiPyMES en Ciudad Juárez.

Sin embargo, la colaboración de las MiPyMES a la generación de empleos en la ciudad es significativamente menor que a nivel nacional, derivado de la alta participación que tiene en la generación de empleos el sector maquilador en Ciudad Juárez. De acuerdo a la información del INEGI (2014), había 21.6 millones de personas ocupadas en México en el año 2013, de los cuales 2.1 millones de empleos los aporta la Industria maquiladora, lo que representa un 10 por ciento de participación de la maquiladora en la aportación de empleos en el país, mientras que este porcentaje en Ciudad Juárez es de 54 por ciento, ya que, de las 374 mil personas ocupadas en el año 2013, casi 203 mil las aportó la industria maquiladora. Esta diferencia (54 por ciento en Ciudad Juárez *versus* 10 por ciento en el país) en la participación de la maquila en Ciudad Juárez respecto a México en la aportación de empleos representa una oportunidad para impulsar el crecimiento de las MiPyMES en la ciudad que las haga participar más activamente en la creación de empleos.

Asimismo, las características de las MiPyMES a nivel nacional se repiten en Ciudad Juárez, ya que también presentan una serie de factores internos deficientes, por lo que muchas veces no cuentan con un plan de negocios estructurado, tienen alta rotación de personal, falta de capacitación, falta de habilidades en administración, deficiencias en el análisis financiero y legal, toma de decisiones basadas en la intuición, falta de visión de negocios y ausencia de habilidad para la gestión interna (Secretaría de Economía Zona Norte, 2013, p.38; Heras y Montiel, 2014, p. 21-23), lo que deriva en un mal sistema de toma de decisiones y solución de problemas. También se repiten las características culturales y de carencia de conocimiento empresarial para administrar sus negocios.

Sin embargo, existen empresas en Ciudad Juárez que tienen más de cinco años funcionando (DENUE, 2014), lo cual representa la posibilidad que los empresarios dueños de ellas hayan enfrentado con éxito muchos de los retos que tienen las MiPyMES. En estas empresas es factible que el empresario haya hecho un uso adecuado de su acervo de capital humano, por lo que es importante

identificar qué conjunto de conocimientos y habilidades posee este empresario, específicamente aquéllos que ha aprovechado para hacer crecer su empresa.

El incremento de la productividad depende de la forma en que el empresario aplica el conocimiento como ventaja competitiva. Al respecto, el investigador Funes destaca lo siguiente:

...diferentes disciplinas se han interesado en su estudio y hasta ahora no se ha llegado a un consenso. Los términos más utilizados son: intangibles, activos intangibles, capital intangible, recursos intangibles, capital intelectual, capital humano, capital relacional, capital estructural, propiedad intelectual (Funes, 2009, p. 46).

Después de analizar la problemática que enfrentan las empresas pequeñas, el problema de investigación en este trabajo es la situación que enfrentan las empresas de menor tamaño quienes, para no quedarse rezagadas dentro de la dinámica mundial y nacional, buscan diferentes estrategias para sostenerse operando en el mundo empresarial cambiante. Una de estas estrategias está integrada por las habilidades que es capaz de desarrollar el empresario; estas habilidades representan lo que algunos autores han denominado capital humano.

Ante esta situación, y con la dinámica competitiva que viven las empresas el capital humano y sus componentes obligan a hacer una revisión exhaustiva de cada uno de sus componentes en el empresario.

El problema de investigación nos permitió plantear la siguiente pregunta de investigación ¿Cuál de los tipos de capital humano tiene mayor efecto positivo en el crecimiento de las empresas? El objetivo general de esta investigación fue identificar cuál de los tipos de capital humano tiene mayor efecto positivo en el crecimiento de las empresas. Para dar respuesta a esta pregunta, se planteó la

siguiente hipótesis: el capital humano general del empresario es el que tiene mayor efecto positivo en el crecimiento de las MiPyMES.

El marco teórico que se eligió para contextualizar esta investigación es el que aborda las teorías del capital humano y crecimiento empresarial. Las teorías del capital humano abordadas por Gary Becker para identificar las características y clasificación del capital humano general, específico y balanceado. El capital humano balanceado se deriva de la teoría Jack of all trades (saber de todo un poco) de Edward Lazear, y se complementó con la teoría de decisiones de Herbert Simon.

Para analizar las características del crecimiento económico y el crecimiento de la empresa se hizo una revisión profunda de la teoría del crecimiento empresarial de Edith Penrose. En esta teoría, se destaca el papel del capital humano como una fuente de crecimiento de las empresas. Esta teoría se enriqueció con las investigaciones realizadas, en las cuales se relaciona el crecimiento empresarial con el emprendedurismo y el capital humano con el crecimiento empresarial, destacando el crecimiento de la empresa con los procesos de planeación y toma de decisiones que de manera permanente realiza el empresario.

La metodología de la investigación utilizada describe las características de la investigación, la forma en que se validó y determinó la confiabilidad del instrumento que midió la variable dependiente (crecimiento de la empresa) y las variables independientes (capital humano general, específico y balanceado). La población estudiada fue a un grupo de empresarios en una muestra de 148, para posteriormente analizar la información recabada.

Este trabajo de investigación se ha estructurado como sigue: **Introducción, Capítulo I: Origen de los primeros estudios del Capital Humano en un entorno empresarial.** En este capítulo se describen los estudios realizados a partir del siglo XIX de dos temas que revolucionaron el entorno empresarial, un factor económico que inicialmente se identifica como habilidad motriz de un trabajador en un ámbito laboral y la habilidad lo lleva a especializarse en lo que más adelante se conoce

como capital humano, que le va a dar el único valor a las empresas en el mundo globalizado.

Capítulo II: Entorno empresarial de las MiPyMES. En este capítulo se describen las características y la importancia de las MiPyMES en el mundo, en México y en Ciudad Juárez. Además, se describen los programas que han servido de apoyo y que históricamente han recibido los empresarios en México, y que impactan el crecimiento empresarial.

Capítulo III: Marco teórico. Teorías del capital humano, y su relación con el crecimiento empresarial: en este capítulo se profundiza en las diferentes teorías que existen del capital humano y el crecimiento empresarial. Se describe la teoría del capital humano de Gary Becker y de Edward Lazear, la teoría del crecimiento empresarial de Edith Penrose y la teoría de decisiones de Herbert Simon, así como el análisis de los estudios empíricos que se han desarrollado y que se relacionan específicamente con el capital humano, la toma de decisiones, planeación y el crecimiento empresarial.

Capítulo IV. Metodología: en este capítulo se describe el diseño de investigación, la población, la muestra, así como la forma en que se elaboró el instrumento de medición, validez, confiabilidad y cuestionario final, así como la forma en que se utilizó el programa estadístico SPSS para facilitar y relacionar los datos para dar respuesta a la hipótesis planteada.

Capítulo V. Resultados: en este capítulo se presentan los análisis de la información de las variables de estudio, que incluyen las estadísticas descriptivas y la regresión logística, los resultados y las conclusiones.

Conclusión: en esta sección se describe la conclusión de la investigación, que incluye el objetivo general de investigación, la pregunta de investigación, la hipótesis de investigación y la aceptación de esta hipótesis, basada en los resultados de la muestra.

CAPÍTULO I: ORIGEN DE LOS PRIMEROS ESTUDIOS DEL CAPITAL HUMANO EN UN ENTORNO EMPRESARIAL.

El origen de los primeros estudios sobre el capital humano lo realiza Aristóteles², quien ya identifica las habilidades, la experiencia y el conocimiento. Más adelante, el valor se va a describir de manera profunda en las teorías objetiva y subjetiva del valor³, la primera centrándose en el trabajo humano y la segunda en la utilidad marginal de la información y el conocimiento. En el siglo XX los estudios sobre el valor los realizan economistas, principalmente Marshall⁴ quienes se vuelven a centrar en el trabajo del hombre y lo relacionan con la especialización de las diferentes habilidades que se aplican durante el proceso productivo para generar valor dentro de la empresa; es de esta manera que el capital humano se vuelve un factor de estudio como uno de los principales componentes del valor en la empresa.

1.1 Estudios teóricos de economistas sobre la influencia de los conocimientos y habilidades en el crecimiento económico

La relación entre habilidades y conocimientos con el crecimiento económico ha sido estudiada por diversos economistas, que han identificado un efecto positivo en las mejoras económicas de países y empresas.

1.1.1 Cantillon y el valor del trabajo-costo de la educación

El capital humano, a pesar de ser un término acuñado en etapas recientes, como concepto ya estaba en otros trabajos previos sin mencionarlo. Economistas

² Aristóteles fue de los primeros en identificar el valor de uso y valor de cambio al referir que *“Toda propiedad tiene dos usos que le pertenecen esencialmente, aunque no de la misma manera: el uno es especial a la cosa, el otro no lo es. Un zapato puede a la vez servir para calzar el pie o para verificar un cambio. Por lo menos puede hacerse de él este doble uso. El que cambia un zapato por dinero o por alimentos con otro que tiene necesidad de él, emplea bien este zapato en tanto que tal, pero no según su propio uso, porque no había sido hecho para el cambio”* (Política, 1967, p. 546)

³ La teoría objetiva del valor refiere que la capacidad humana de trabajo posteriormente se convierte en mercancía, mientras que la teoría subjetiva fundamenta que es la utilidad y la escasez es lo que genera el valor.

⁴ Marshall (años de nacimiento y muerte), quien en el cuarto libro de su obra *Principles of economics* reconoce la importancia del entrenamiento industrial en las personas como uno de los elementos que detonan el desarrollo industrial de una nación. Enfatiza que la forma en que se puede aprovechar de mejor manera el vigor humano en el trabajo es por medio de la educación. Este aspecto se describe a detalle más adelante.

lo relacionaban con el valor durante la acción que realizaban los hombres en distintos ámbitos laborales, principalmente en el entorno empresarial, y se puede reflejar en varios enfoques de economistas que realizaban este tipo de análisis.

Richard Cantillon, en su libro "*Ensayo sobre la naturaleza del comercio en general*" indaga las causas por las cuales el trabajo de un labrador tiene menor valor que el trabajo del artesano (Cantillon, 1950, p. 23). En este análisis, hace alusión al efecto que tiene la expectativa de rendimientos de la educación, que es un concepto clave en la reciente teoría del capital humano. Al respecto Cantillon señala lo siguiente:

El hijo de un labrador, entre los siete y los doce años de edad, comienza a ayudar a su padre, ya sea guardando los rebaños, labrando la tierra o dedicándose a actividades rurales que no reclaman habilidad ni artesanía. Si su padre le hiciese aprender un oficio, la ausencia implicaría una pérdida durante todo el tiempo de aprendizaje, y su progenitor se vería obligado, además, a pagar su sustento y los gastos de formación, durante varios años (Cantillon, 1950, p. 23).

En este caso, Cantillon argumenta que los costos de la educación del hijo de un labrador le representan al padre una carga muy grande, ya que además de tener que pagar esta educación, no tendrá la oportunidad de aprovechar la presencia del hijo en las labores diarias de su oficio. Continúa diciendo:

Este hijo representaría, pues, una carga para su padre, y el trabajo por él desarrollado no le proporcionaría ventaja alguna sino al cabo de mucho tiempo. La vida de un hombre (como individuo activo) no se calcula más que en diez o doce años, y como se pierden varios en aprender el oficio, la mayor parte de los cuales exigen en Inglaterra siete años de aprendizaje, un

labrador nunca se avendría a que su hijo lo aprendiese, si las gentes de oficio no ganasen más que los agricultores (Cantillon, 1950, p. 23).

En referencia a la decisión de un labrador para pagar la educación de su hijo, este autor afirma que solamente si el salario del oficio que vaya a aprender, en este caso el de agricultor, es mayor que el salario que obtendría como labrador, estaría dispuesto a costear en la educación del hijo en un oficio diferente del de labrador. Esta idea contiene lo que posteriormente se denominará el concepto de rendimientos de la educación. En este sentido, el labrador hace una proyección intuitiva de los ingresos que pudiese obtener su hijo como labrador y los compara con los costos que representa el gasto en la enseñanza de un oficio diferente. Con esta comparación intuitiva, el labrador cuenta con elementos para determinar si los costos de la educación de su hijo serán pagados por los ingresos futuros que obtendrá en su nuevo oficio.

Más adelante, Cantillon hace referencia al efecto diferenciador que tiene en los oficios iguales las habilidades de un sastre para tener más clientes por su mejor trabajo respecto al otro sastre. Estas habilidades que se invierten en los oficios diferenciados se pueden explicar en el siguiente apartado:

Si dos sastres hacen todos los trabajos de un pueblo, podrá tener uno de ellos más clientes que el otro, sea por su manera de practicar el oficio, sea porque trabaja mejor o confecciona artículos más duraderos que el otro, sea porque sigue con más fidelidad las modas en el corte de los vestidos (Cantillon, 1950, p. 24).

Cantillon encuentra relevante el que habiendo personas que practiquen el mismo oficio, existan diferencias en la cantidad de clientes que tienen uno y otro, derivadas de una “ventaja competitiva” en las labores correspondientes de uno de

ellos. Esta ejecución superior, aun cuando no lo menciona explícitamente, surge de las mejores habilidades en el desempeño de su trabajo, con las que cuenta el sastre que tiene más clientes que el otro. Asimismo, explica los motivos por los que se generan las diferencias de ingresos en los diferentes empleos:

Los oficios que reclaman más tiempo para perfeccionarse en ellos, o más habilidad y esfuerzo, deben ser, naturalmente, los mejor pagados. Un ebanista hábil deberá recibir por su tarea un precio más alto que un carpintero común y un buen relojero más que un herrador [...] Cuando, además de los peligros, se exige habilidad, la paga será todavía más alta; tal ocurre con los pilotos, buzos, ingenieros, etc. Cuando se precisa capacidad y confianza se paga todavía más caro el trabajo, como ocurre con los joyeros, tenedores de libros, cajeros y otros (Cantillon, 1950, p. 24).

En este caso, Cantillon hace alusión al efecto que tiene una habilidad superior en los ingresos obtenidos por las personas en sus oficios. Esta diferencia en las habilidades de las personas sugiere distintos tipos de acervo de capital humano en ellas, lo que le permite al trabajador con mejores conocimientos y habilidades desarrollar un trabajo más elaborado, de mejor calidad y con un importante reconocimiento en el nivel de confianza depositado por la sociedad en ciertos oficios. Con esta explicación identificamos que Cantillon relacionaba el valor del trabajo con el costo de la educación, y con este autor se percibe la importancia de la educación de mejor manera como lo plantea en su momento Aristóteles.

1.1.2 Adam Smith y la diferenciación del trabajo por las habilidades

Años más tarde, Adam Smith (1723-1790), cuyo pensamiento puede considerarse como uno de los principales puntos de partida de la Economía como ciencia, incorporó en su libro *La riqueza de las naciones* (1994) razonamientos que contienen elementos del capital humano. El capítulo X, Parte 1, cuyo subtítulo es “de las desigualdades que dimanar de la naturaleza de los empleos”, en su primera

sección Smith menciona los que a su juicio son las cinco principales circunstancias que influyen para que algunos empleos tengan mejor ganancia que otros: 1) lo agradable o desagradable del empleo; 2) la facilidad o el poco costo, o la dificultad y gastos de aprendizaje; 3) la constancia o inconstancia del empleo; 4) la mayor o menor confianza en quien lo desarrolla; y 5) la probabilidad del éxito en el resultado. Así, en la segunda circunstancia Smith reconoce la importancia del conocimiento incorporado en la persona a través del aprendizaje. La importancia de dicha circunstancia es la incorporación del conocimiento y el aprendizaje dentro del contexto empresarial. Por ejemplo, apunta Smith:

Cuando se construye una máquina muy costosa debe esperarse que la obra extraordinaria que con ella haya de hacerse, pueda reemplazar, antes de gastarse o maltratarse, el capital invertido por lo menos en ella con las ganancias regulares u ordinarias. Un hombre educado a expensas de mucho trabajo y tiempo invertido en ello [...] puede compararse a una de estas costosas máquinas. La obra que aprende es necesario que le reemplace, además de los comunes salarios, todas las expensas de su educación... La diferencia entre los salarios de mucho talento y de otro más común está fundada en este principio (Smith, 1994, p. 108).

Al revisar lo analizado por el economista escocés, podemos inferir que, si bien no podemos afirmar que estaba postulando una teoría del capital humano, es claro que reconoce la importancia de la educación en la persona para la obtención de mejores salarios. Concretamente, en este punto relaciona la inversión en capital humano con el retorno de esta inversión, que le debe representar un ingreso superior al que tendría si no hiciera esta inversión en capital humano. Este aspecto es sumamente relevante en la teoría del capital humano, ya que cuando los beneficios generados por la adquisición de conocimientos y habilidades rebasan sus costos, el incentivo que tienen las personas por incrementar su acervo de capital

humano disminuye considerablemente, y en este análisis Smith lo contempla claramente.

Siguiendo el análisis de Smith se observa que del capital humano pasa a explicar la habilidad o pericia de una persona y su aplicación en diferentes momentos en su relación social. Esto se puede identificar claramente en la revisión del segundo libro, Capítulo I (De la división del fondo), donde reconoce como un elemento del capital “la habilidad o pericia adquirida por todos los habitantes o miembros de la sociedad” (p. 308), con lo que subraya la importancia de las habilidades de las personas en la formación de capital. En este mismo aspecto, enfatiza la importancia de la diferenciación de los trabajos dependiendo de la mayor o menor habilidad de las personas:

La política de Europa consideraba trabajo de talento y pericia el de todos los fabricantes y artesanos mecánicos, y el de las gentes del campo los tiene por trabajo común. Supone ser el de los primeros de una especie más fina y delicada [...] Las leyes y las costumbres de Europa, para llegar a calificar a una persona a fin de ejercer una de las especies del trabajo dicho, imponen la necesidad de un aprendizaje, aunque con distintos grados de rigor en cada parte, y aquellas mismas leyes dejan libre el segundo trabajo a cualquiera que en él quiera ejercitarse, sin más circunstancia restrictiva. (Smith, 1994, p. 109).

Esta diferencia en las habilidades requeridas para llevar a cabo trabajos más sofisticados, implicaba una formación diferenciada para que las personas adquirieran los conocimientos y habilidades correspondientes a esos trabajos. Así, es con Smith donde inicia la diferenciación de las habilidades y el desempeño que realizan las personas, inicialmente clasifica esa posesión del conocimiento como fondo o caudal que tiene una persona, y que le permite subsistir, y también ir más allá para obtener un beneficio.

Para Smith, el fondo o caudal de una persona se divide en dos partes: la que utiliza para subsistencia, esto es, para consumo inmediato o posterior, y la que usa para obtener una ganancia, que es llamada capital. A su vez, este concepto lo divide en capital circulante y capital fijo, siendo el circulante aquél “cuya tendencia es producir ganancias circulando y mudando de dueños...” (Smith, 1994, p. 308), como el dinero, los materiales y la producción en proceso, entre otros.

Así, el capital fijo es el que permanece “sin circular ni mudar de dueño” (p. 308). Este capital está integrado por cuatro principales componentes: las máquinas y todo aquello que facilita el trabajo, los edificios (bodegas, establos, fábricas, entre otros), las mejoras y abonos de las tierras, y el cuarto elemento es la habilidad y pericia de la gente. “La adquisición de ella, con el estudio y aprendizaje, cuesta siempre en la educación del que la adquiere un gasto real, que viene siendo un capital fijo realizado, digámoslo así, en su misma persona” (p. 308).

En este caso, refuerza el hecho de que la habilidad y pericia de la gente, es decir, el acervo de conocimientos y habilidades de las personas, es un tipo de capital que se adquiere a través de un gasto real y un esfuerzo y que se entiende como una inversión en su propia persona.

Smith afirma que además de reconocer que la educación es una inversión que la persona hace en ella misma, enfatiza el hecho de que “así como esta pericia entra en parte del caudal de este individuo, así también entra en la del público de la sociedad de que es miembro” (Smith, p. 308). Con esta afirmación, Smith incorpora en su trabajo el planteamiento de que las mejoras derivadas de la adquisición de destrezas de la gente también se incorporan en la sociedad en que se encuentra, a través del impacto que tiene en la sociedad el mejor desempeño de los trabajadores en su labor diaria.

A través del desarrollo de sus conceptos, Smith incorpora en distintas partes de su obra aspectos que hacen referencia a puntos específicos de lo que hoy se conoce como capital humano. Hace un énfasis principalmente en la parte de la

mejora de los salarios de los trabajadores a través de la mejora en su formación y en el incremento de sus conocimientos y habilidades. En este sentido, sin mencionar específicamente una teoría del capital humano, en su trabajo se puede vislumbrar la importancia que tiene el acervo de capital humano de las personas en el desarrollo de los países, el componente que más se destaca es la diferenciación que se deriva de las habilidades especializadas que demuestra el trabajador en sus tareas cotidianas.

1.1.3 David Ricardo y las mejoras por las habilidades ingeniosas comparativas

En el caso de David Ricardo, si bien no hace un uso extenso de elementos del capital humano, si hace referencia a la importancia de las habilidades para las mejoras en la productividad de las actividades de trabajo:

El producto de la tierra, todo lo que se saca de su superficie por la aplicación conjunta del trabajo, la maquinaria y el capital, se distribuye entre las tres clases de la sociedad, es decir: los propietarios de la tierra, los del capital necesario para cultivarla y los trabajadores que la cultivan.

Pero en etapas distintas de la sociedad las proporciones del producto total de la tierra, que se adjudicarán a cada una de esas clases con el nombre de renta, beneficios y salarios, serán muy diferentes, dependiendo principalmente de la fertilidad del suelo, de la acumulación de capital, de la población y de la habilidad, ingenio e instrumentos empleados en la agricultura (Ricardo, 2003, p. 31).

Esto significa que los beneficios generados a partir de la tierra pueden ser diferentes dependiendo de la situación particular en que se encuentren, entre otros factores productivos, la habilidad y el ingenio de las personas. Al igual que con otros autores, a pesar de no hacer una mención específica de conceptos de capital

humano, Ricardo incorpora entre los factores que incrementan la productividad⁵ elementos que se encuentran en las personas bajo la forma de conocimientos y habilidades.

Aún más específica es la referencia al efecto diferenciador en la calidad del trabajo cuando dice:

...aunque proclamo que el trabajo es el fundamento de todo valor, y que la cantidad relativa de trabajo es casi exclusivamente lo que determina el valor relativo de las mercancías, no se debe suponer que ignoro las diferentes calidades de trabajo ni la dificultad de comparar el trabajo de una hora o un día en un empleo con un trabajo de idéntica duración de otro. La estimación de las diferentes calidades laborales es algo que se establece pronto en el mercado con una precisión suficiente a todos los efectos prácticos, y depende mucho de la destreza comparativa del trabajador y de la intensidad de la labor realizada (Ricardo, 2003, p. 41).

Para Ricardo, la fuente fundamental del valor en las mercancías es el trabajo; sin embargo, reconoce que existen diferencias entre los valores de cada una de ellas, que dependen de lo que llama las “calidades laborales”, las cuales a su vez dependen de la destreza de cada trabajador. Este aspecto es muy importante en la teoría del capital humano, a pesar de que Ricardo no lo conceptualiza de esa manera. Con ello, reconoce la importancia que el capital humano, en este caso la habilidad del trabajador, como un elemento diferenciador en la asignación de valor en una mercancía.

⁵ La productividad es la relación entre lo producido y los medios empleados, tales como mano de obra, materiales, energía, etc. (Real Academia de la Lengua, 2017). En este caso, Ricardo enfatizaba que, el mejor manejo de los recursos a través de las mejores habilidades de los trabajadores, incrementaría las proporciones del producto total de la tierra, es decir, se incrementaría la productividad.

1.1.4 Jeremy Bentham y la habilidad eficiente de los recursos para la productividad

Posteriormente, en el siglo XIX Jeremy Bentham, economista clásico, incorporó en una parte de su libro *“Escritos económicos”* (1965) una explicación de los orígenes de la riqueza. Entre estas fuentes de riqueza, enfatiza la importancia que tiene el uso eficiente de los recursos para obtenerla:

La riqueza es el producto del trabajo. La proporción de aumento en la cantidad de trabajo empleado en la producción de la riqueza, es la medida de la proporción de aumento de la riqueza misma.

Pero la misma cantidad de trabajo dará un producto en riqueza más o menos abundante en cantidad, y más o menos adaptado a sus usos en calidad según que se aplique de manera más o menos eficiente o más o menos ventajosa con respecto a la elección de materiales con que opera, de los instrumentos que se utilizan, del modo de funcionamiento, etcétera (Bentham, 1965, p. 96).

En este aspecto, Bentham subraya que la productividad en la obtención de la riqueza está supeditada a un mejor uso de los recursos con los que se obtiene, lo que representa, sin que lo mencione explícitamente, que la obtención de la riqueza puede ser generada de mejor manera a través de una mayor habilidad en el manejo eficiente de los recursos. Esta habilidad en el manejo eficiente de los recursos puede ser relacionada directamente con el capital humano de las personas. En la siguiente afirmación Bentham refuerza la importancia de la eficiencia en la obtención de riqueza:

El aumento de la riqueza no está, de este modo, sencillamente en proporción al aumento de trabajo, sino en razón compuesta de la cantidad de trabajo y su grado de eficiencia (Bentham, 1965, p. 96).

Esto significa que ni siquiera es la cantidad de trabajo la que define sustancialmente la obtención de riqueza, sino que es el grado de eficiencia con que se ejecuta este trabajo el que permite aprovechar los recursos disponibles para generar mayores niveles de riqueza. En esta afirmación, Bentham no solo señala la importancia de la eficiencia, sino que enfatiza el hecho de que, a mayores niveles de eficiencia, mayores niveles de generación de recursos. Así, aun cuando no incorpora en sus escritos el concepto de capital humano, si resalta como un elemento clave la eficiencia, que tiene una relación directa con el acervo de capital humano de las personas. Betham relaciona la productividad para explicar el utilitarismo que da origen a la eficiencia ya e una organización del trabajo moderno. Desde este enfoque utilitarista, la productividad se entiende como la capacidad para producir más bienes y servicios con menos recursos, y de esta manera se incrementa el bienestar colectivo. Si se incrementa la eficiencia en el trabajo, habrá mayor producción, mayor satisfacción de las necesidades de la sociedad y un incrementa en la utilidad de la sociedad, este pensamiento se puede sintetizar de la siguiente manera: el incremento productivo contribuye al bienestar social y refleja el ideal utilitarista del autor.

1.1.5 Jean Baptiste Say y la importancia del conocimiento y habilidades de las personas

Otro de los economistas clásicos que incluyeron en su trabajo aspectos relativos al capital humano fue Jean Baptiste Say. El economista hace referencia a diferentes temas en los que se destacan elementos de los conocimientos y habilidades de las personas:

Al observar en sí mismos los procedimientos de la industria humana, sin importar la materia a la que se aplique, advertimos que consta de tres operaciones distintas.

Para obtener cualquier tipo de producto primero hubo que estudiar el progreso y las leyes de la naturaleza respecto a él. ¿Cómo se habría fabricado una

cerradura, si no se hubiera logrado conocer las propiedades del hierro, y por qué medios se le puede extraer de la mina, refinarlo, ablandarlo y darle forma? (Say, 2001, p. 66).

Para Say, una de las primeras cosas que se deben hacer al fabricar productos para cualquier industria es contar con el conocimiento necesario para elaborar el producto en cuestión, incluyendo el relativo a las fuentes de obtención del material y la manera de extraer lo necesario para fabricarlo. Esto significa que, desde esta parte de su obra, reconocía la función que tienen los conocimientos para la industria, ya que es a través de este conocimiento como se pueden hacer cosas. Para abundar al respecto, continúa diciendo Say:

Después hubo que aplicar esos conocimientos a un empleo útil: imaginar que al dar forma al hierro de cierta manera se obtendría un producto que tendría cierto valor para los hombres. Finalmente, hubo que llevar a cabo el trabajo manual indicado por las dos operaciones anteriores (Say, 2001, p. 66).

En este caso, resalta la importancia del conocimiento no solo de la manera en que se debe elaborar el producto, sino en la utilidad del mismo para la sociedad, lo que representa una referencia al potencial manejo de los productos para sacarles provecho. Asimismo, hace referencia no solo al conocimiento, sino también a las habilidades que deben ser activadas para llevar a cabo la elaboración de los productos en cuestión. Incluso hace una distinción de estos distintos roles en la elaboración de un producto a través de diferenciar los roles que se juegan en este proceso:

Muy a menudo, un hombre estudia el proceso y las leyes de la naturaleza: es el sabio. Otro, saca provecho de estos conocimientos para crear productos

útiles: es el agricultor, el manufacturero o el comerciante; o, para designarlos por medio de una denominación común para los tres, es el empresario de industria, el que emprende la creación por su cuenta, en su beneficio y con sus riesgos, cualquier producto. Por fin, otro trabaja siguiendo las directivas dadas por los dos primeros: es el obrero. (Say, 2001, p. 66).

En este contexto, cuando Say hace referencia a las tres distintas operaciones, establece diferentes niveles de actividades dependiendo del tipo de conocimientos y habilidades incorporadas por las personas para llevar a cabo estas acciones. Este punto es muy relevante, ya que hace referencia a diferentes acervos de capital humano en las personas. Estos diferentes tipos de conocimientos y habilidades implican para las personas que los poseen distintas oportunidades de desarrollo.

Con ello, las personas pueden aprovechar este potencial desarrollo, lo que es un elemento relevante en la actual teoría del capital humano. De igual importancia es el señalamiento de Say respecto al hecho en el que quien aprovecha los conocimientos generados es el empresario. Este aspecto indica que el empresario posee diferentes conocimientos y habilidades que le permiten poner en acción los descubrimientos existentes para hacerlos producir bienes en las distintas ramas productivas.

Todo este aspecto lo ejemplifica muy bien en su siguiente cuestión que se plantea:

¿Se trata de un costal de trigo o de un tonel de vino? Fue preciso que el naturalista o el agrónomo conocieran el proceso que sigue la naturaleza en la producción del grano o de la uva, el tiempo y el terreno favorables para sembrar o para plantar, y cuáles son los cuidados que hay que brindar para que esas plantas alcancen su madurez. El granjero o el dueño aplicaron esos conocimientos a su posición particular, reunieron los medios para que brotara un producto útil, desecharon los obstáculos que podían interponerse. En fin, el

peón removi6 la tierra, la sembr6, sujet6 y pod6 la vid. Estos tres tipos de operaciones eran necesarias para que el trigo o el vino fueran producidos por completo (Say, 2001, p. 67).

En este caso, Say hace con su ejemplo toda una descripci6n de los diferentes acervos de capital humano que entran en acci6n para crear, dise1ar y elaborar un producto. Adem1s, hace referencia a los diversos roles que juegan las diferentes personas que participan en 6l.

Este gran proceso en el que se incluyen las tres operaciones a que hace alusi6n, incluyen en su opini6n una norma para todas las industrias, lo que tiene una influencia directa en el desarrollo de los pa6ses:

Por todas partes, la industria consta de la teor6a, de la aplicaci6n y de la ejecuci6n. S6lo en la medida en que una naci6n sobresale en esos tres tipos de operaciones, es perfectamente industrial. Si es h1bil en una u otra, no puede proveerse de productos que son todos resultado de las tres. Por lo tanto, nos damos cuenta de la utilidad de las ciencias que, a primera vista, no parecen destinadas m1s que a satisfacer una vana curiosidad (Say, 2001, p. 67).

Esto significa que el desarrollo econ6mico de los pa6ses puede tener como fuente la aplicaci6n completa de estas tres operaciones a que hace referencia Say (teor6a, aplicaci6n y ejecuci6n), y estando relacionadas directamente estas operaciones con diferentes acervos de capital humano, se asume que los conocimientos y habilidades de las personas pueden tener un efecto positivo en el crecimiento econ6mico de los pa6ses. La importancia de los conocimientos la subraya Say cuando dice:

Los conocimientos no solo son indispensables para el éxito de la industria por las ayudas directas que le brindan. Le son también favorables al disminuir el dominio de los prejuicios. Enseñan al hombre a depender más de sus propios esfuerzos que del auxilio de un poder sobrehumano. La ignorancia se vincula con la rutina, enemiga de todo perfeccionamiento (Say, 2001, p. 67).

Para Say, los conocimientos no solo tienen influencia directa en el desarrollo industrial, sino que juegan un papel importante en otros aspectos del ser humano. Estos aspectos incluyen la mejora en su criterio para analizar las cosas y para abatir la ignorancia, lo cual puede lograr a través de contar con más conocimientos. En este sentido, el capital humano de las personas es asumido como una fuente de mejora en su vida, ya que le proporciona mayores posibilidades de lograr las cosas que quiera realizar considerando principalmente sus propios recursos.

Otro aspecto del capital humano que Say puntualizó en sus escritos es el relativo a la importancia de la experiencia en la mejora de las actividades productivas:

Dije que el agricultor, el manufacturero, el negociante, sacaban provecho de los conocimientos adquiridos y los aplicaban a las necesidades de los hombres; para lograrlo con éxito, requieren algunos otros conocimientos que prácticamente no pueden adquirir más que en la práctica de su industria y a los que se podría llamar "la ciencia de su obra". El naturalista más hábil, si deseara el mismo abonar su tierra, lo lograría tal vez menos bien que su granjero, aunque sepa mucho más que él. Un mecánico muy distinguido, aunque conociera bien el mecanismo de las máquinas para hilar algodón, haría tal vez un hilo bastante malo antes de haber aprendido a hacerlo. En las artes hay cierta perfección que nace de la experiencia y de varios ensayos hechos sucesivamente (Say, 2001, p. 70).

Este punto es muy relevante para la teoría del capital humano, y es notable que ya en el pensamiento de Say estuviera considerado el importante efecto que tiene en las actividades productivas que lleva a cabo el ser humano la experiencia. Para él, la experiencia (lo que llama “la ciencia de su obra”) se incrementa a través de la repetición de la operación de elaboración, es decir, haciendo las cosas. Con ello, la experiencia se relaciona con una mejor ejecución de las actividades productivas, y tiene un papel importante en el acervo de capital humano de las personas.

1.1.6 John Stuart Mill y las mejoras de las habilidades para la productividad del trabajo en la sociedad

Otro economista que incorporó en su trabajo conceptos relacionados con la teoría del capital humano, fue John Stuart Mill en su libro *Principles of Political Economy* (1951). Al igual que en el caso de Adam Smith, Stuart Mill incorpora diversos tópicos del capital humano de las personas que influyen en el desarrollo económico. En el capítulo VII del libro 1 (De que depende el grado de productividad de los agentes productivos) Stuart Mill señala, además de las ventajas naturales de un país y la energía constante de la gente hacia el trabajo, que una de las causas de la productividad del trabajo en una comunidad es la habilidad y conocimientos que la población tenga “bien de los trabajadores mismos, bien de quienes dirigen su trabajo... (Mill, 1951, p. 115). En este punto, refuerza el potencial impacto del capital humano de los trabajadores en el incremento de la productividad en su trabajo. Además, hace una distinción en el trabajo productivo de operación y de habilidad directiva, lo que representa que existe un distinto acervo de capital humano tanto de los trabajadores manuales como de los que dirigen personas. Esta distinción es uno de los aspectos que permiten analizar mejor los efectos del capital humano en la productividad y el desarrollo de las empresas, y en este caso Stuart Mill lo empezaba a mostrar en sus planteamientos.

Otro elemento que enfatiza Stuart Mill es que las mejoras surgidas al poner en acción las habilidades y los conocimientos de la comunidad son las que generan

invenciones y usos diversos de herramientas y maquinaria (Mill, 1951, p. 115). En este sentido, para él un elemento clave en el desarrollo de los países es el uso del capital humano como una fuente de desarrollo de inventos y mejoras en los procesos y maquinarias que se utilizan en las labores productivas. Esto significa que, al hacer uso de su capital humano, una persona puede mejorar su trabajo y al mismo tiempo ir creando otras cosas que lo lleven a hacer inventos útiles a la sociedad. Además, refuerza la manera en que se genera la productividad a través de referir que:

...la productividad del trabajo de un pueblo se halla limitada por su conocimiento de las artes de la vida, y que cualquier progreso en esas artes, y cualquier perfeccionamiento en la forma de aplicar los objetos o las fuerzas de la naturaleza a usos industriales, permite que con la misma cantidad e intensidad de trabajo se produzca más” (Mill, 1951, p.115).

Siguiendo con el análisis de la productividad, Stuart Mill considera importante este incremento con el incremento de conocimiento, como una relación directamente proporcional; por ejemplo, analiza la actividad de la agricultura y horticultura, en donde se muestran diferenciales importantes en la productividad derivada de un mayor conocimiento y habilidad en el trabajo.

Sin embargo, también reconoce que existe una dificultad para cuantificarlos efectivamente el efecto de estos conocimientos y habilidades en el valor agregado por las personas a esta productividad al referir que: “una cosa que aún no se entiende y reconoce es el valor económico que representa la difusión general de los conocimientos entre el pueblo” (Mill, 1951, p. 116). En este aspecto, deja ver una oportunidad para que los análisis se enfoquen más hacia la cuantificación de estos efectos en el incremento de la productividad de las personas en el trabajo, lo que

aún en la actualidad resulta complicado, debido a lo amplio que es la integración de elementos que comprenden el capital humano.

El término de valor económico permite abrir una serie de explicaciones que más adelante se empiezan a desarrollar. Sin embargo, para este autor, al incorporar en sus ideas que existe un valor económico en la difusión de conocimientos en una comunidad, ya se empieza a vislumbrar en su pensamiento que el hoy llamado capital humano tiene un lugar y una función en el incremento de productividad de una población y consecuentemente en el desarrollo económico de los países.

1.1.7 Alfred Marshall y la habilidad especializada relacionada con el conocimiento, educación y organización

Otro de los economistas que visualizaron en sus escritos la importancia del capital humano fue Alfred Marshall, quien en el cuarto libro de su obra *Principles of economics* reconoce la importancia del entrenamiento industrial en las personas como uno de los elementos que detonan el desarrollo industrial de una nación. Enfatiza que la forma en que se puede aprovechar de mejor manera el vigor humano en el trabajo es por medio de la educación.

Marshall (1965) comienza su cuarto libro de su obra *Principios de economía (Los agentes de la producción: tierra, trabajo, capital y organización)* describiendo cada uno de ellos:

Por tierra se entienden el material y las fuerzas que la naturaleza proporciona libremente para ayudar al hombre, en la tierra, en el agua, en el aire, y la luz y el calor. Por trabajo se entiende el esfuerzo económico del hombre, ya sea manual o intelectual. Por capital se quiere significar toda la provisión almacenada para la producción de bienes materiales y para la consecución de los beneficios que se cuenta, generalmente, como parte de la renta. (p. 119)

En este aspecto, enfatiza la distinción en el trabajo del esfuerzo manual e intelectual, lo que representa un enfoque específico en el capital humano de las personas, aunque no lo menciona como tal. Más adelante en este mismo libro, Marshall hace referencia a la importancia de conocimiento en estos agentes de la producción:

El capital consta, en gran parte, de conocimiento y de organización (...) El conocimiento es nuestra máquina de producción más potente; nos permite someter a la Naturaleza y obligarla a satisfacer nuestras necesidades. La organización ayuda al conocimiento; tiene muchas formas, por ejemplo, la de un solo negocio, la de diversos negocios del mismo género comercial, la de diversos comercios respecto los unos de los otros, y la del Estado, que proporciona seguridad para todos y ayuda para muchos (Marshall, p. 119).

Así, reconoce la importancia del conocimiento en la creación de valor a través de la producción. Esto significa que aumentos en los conocimientos que tienen las personas, es decir, en su capital humano, representan aumentos en la creación de valor. Además, enfatiza la relación entre conocimiento y organización, planteando la posibilidad de que existan distintos tipos de conocimiento dependiendo la forma de organización en que se desarrolle.

Esto implica que los acervos de capital humano de las personas son diferentes dependiendo el tipo de organización en que se encuentra el empleado, lo cual sugiere que en la empresa se generan conocimientos derivados también de la experiencia. Marshall subraya la importancia del conocimiento en la producción diciendo:

En cierto sentido, puede decirse que hay solo dos agentes de la producción: la Naturaleza y el hombre. El capital y la organización son el resultado del trabajo

del hombre ayudado por la Naturaleza y guiado por su facultad de prever el futuro y su disposición para el porvenir. Dados el carácter y las fuerzas de la Naturaleza y del hombre, el crecimiento de la riqueza, del conocimiento y de la organización, resultan de aquéllos como el efecto de la causa. (Marshall, p. 120).

En este punto, Marshall puntualiza que el trabajo del hombre es la fuente de la generación de capital y de las formas de organización empresarial. Asimismo, enfatiza el hecho de que la creación de valor y de conocimiento son impulsados por el trabajo, es decir, por las habilidades manuales e intelectuales del hombre.

En el Capítulo VI de su cuarto libro, comienza haciendo una puntualización en lo que se refiere a trabajo especializado y no especializado. Para él, esta diferenciación resulta muchas veces inexacta al tratar de generalizarse, ya que lo que en algunos casos puede considerarse como especializado, en otros lugares no es así:

La habilidad manual, tan especializada que no puede ser transferida de una a otra ocupación, constituye cada día un factor menos importante en la producción...lo que da lugar a que los trabajadores de una ciudad o país sean más eficientes que otros, es, principalmente, una superioridad en la sagacidad y energía, que no son especiales a ninguna ocupación” (Marshall, 1965, p. 176).

Con ello, Marshall define como habilidad específica el conjunto de las habilidades y conocimientos de materiales y procesos que se usan en situaciones especiales de trabajos específicos, y enfatiza que esta habilidad va perdiendo importancia en el efecto sobre la eficiencia de los trabajadores de frente a la habilidad general. Marshall utiliza el nombre de “habilidad general para designar

aquellas facultades y conocimientos generales que son en grados diversos propiedad común de todos los órdenes más elevados de la industria” (p. 176). En este sentido, hace la distinción de lo que hoy conocemos como capital humano general y específico. Esta diferenciación de distintos tipos de capital humano es una pieza clave en el entendimiento de los efectos que generan en la productividad del trabajo.

Esta habilidad general se nutre del ambiente en la niñez y juventud, de lo que ve y oye decir la persona, es decir, de su vida diaria. Además, es impactada por la educación general en la escuela, ya que “una buena enseñanza general capacita la mente para emplear sus mejores facultades en el desarrollo de cualquier trabajo... aunque no se ocupe de los detalles correspondientes a las distintas profesiones, los cuales deja para la educación técnica” (p. 177). Con esto, Marshall pone de manifiesto el valor que tiene la educación, en este caso la escuela, en la habilidad de las personas para adaptarse a los distintos retos que enfrentan en un trabajo.

El énfasis en la importancia de la educación general por parte de Marshall se manifiesta cuando explica que:

... una buena educación proporciona grandes beneficios indirectos, incluso al trabajador ordinario; estimula su actividad mental, introduce en él la costumbre de investigar las cosas, le hace más inteligente, más listo, más exacto en su trabajo manual; eleva el tono de su vida tanto en las horas de trabajo como fuera de él; es, pues, un medio importante para la producción de riqueza material, al propio tiempo que, considerada como un fin en sí misma, no es menos importante que los demás fines que pueden servir a la producción de riqueza material (Marshall, p. 180).

Esto representa que la educación no solo mejora la creación de valor en la producción, sino que también contribuye a la formación de las personas en el plano

social y mental. Para Marshall, la buena educación es un elemento importante en la formación integral de las personas, ya que incrementa el potencial de desarrollo productivo de sus tareas, a la vez que le brinda una mejor calidad de vida. En este aspecto, infiere que, derivado de esta mejora en la forma de vida de los trabajadores, se incrementa la posibilidad de que las personas influyan positivamente en el aumento de la producción y de la riqueza mundial. Así, visualiza el efecto de los conocimientos de las personas como un impulsor de desarrollo en los países. Con ello, resalta la importancia de los conocimientos y habilidades de las personas como potencial fuente de mejora tanto en la productividad en el trabajo como en la vida de cada una de ellas.

Finalmente, Marshall hace una referencia fundamental acerca de la importancia de los conocimientos y habilidades de las personas en el trabajo en su sexto libro, capítulo IV: Las ganancias del trabajo, “El más valioso de todos los capitales es el que se invierte en los seres humanos” (p. 463). Esta afirmación la hace en el contexto de la influencia que tiene en las personas la educación de mejor calidad respecto a la educación elemental que se requiere para hacer tareas básicas de un obrero. Sin embargo, el punto que resalta pone de manifiesto un aspecto del capital humano que se irá desarrollando en el tiempo: una de las mejores maneras de incrementar la productividad de las personas es invertir recursos en ellas, lo que toma forma como conocimientos y habilidades que pueden utilizar para mejorar su desempeño.

Así, en cada uno de los autores anteriores se puede dilucidar lo que podría considerarse como los orígenes de conceptos que posteriormente ellos fueron aportando elementos que irían con el paso del tiempo dando forma a lo que hoy se conoce como la teoría del capital humano. Ninguno de ellos se puede decir que le dieron un lugar muy amplio en su trabajo a los fundamentos de esta teoría. Sin embargo, en estos casos todos hicieron mención de la importancia que tienen los conocimientos y habilidades de las personas en la producción y sobre todo en la productividad.

1.2 Estudios empíricos de economistas sobre la influencia de los conocimientos y habilidades en el crecimiento económico

La importancia de la influencia de los conocimientos y habilidades en el crecimiento económico, desde la perspectiva teórico, llevó a diferentes economistas a desarrollar investigaciones empíricas para profundizar en el entendimiento práctico de esta relación.

1.2.1 Jacob Mincer y la distribución de los ingresos derivados del aumento de los conocimientos y habilidades

En este contexto, uno de los primeros trabajos que incorporaron el concepto de capital humano y que le dieron un enfoque empírico fue el de Jacob Mincer: *Investment in human capital and personal income distribution* (1958). En este estudio, Mincer enfoca su trabajo en el entendimiento de “La naturaleza de las causas de inequidad en los ingresos personales” (p. 281). Para ello, enfatiza que estas diferencias pueden ser explicadas en relación a las diferentes capacidades de las personas (p. 281), más que de su nivel de inteligencia. Esto significa que para Mincer el acervo de capital humano que tiene la persona representa una fuente de obtención de recursos futuros, más que el grado de inteligencia con el que cuenta la persona.

En este estudio, Mincer hacer una distinción respecto a entrenamiento formal e informal, que ya había sido esbozada por Marshall, pero que ahora utiliza como una parte integral de su trabajo:

se subdivide en “entrenamiento formal”, definido por el tiempo utilizado principalmente en la preparación para el trabajo, y el entrenamiento informal o experiencia en el trabajo. Dada esta forma, el último es medido por la edad (Mincer, 1958, p. 291).

Esta identificación de la diferencia entre entrenamiento formal e informal representa un importante antecedente de lo que se conoce actualmente como capital humano general y específico. Si bien Mincer refiere a ambos tipos de capital humano como entrenamiento, esta distinción va configurando la presencia en los conocimientos y habilidades de las personas dividido en capital humano general y específico. Esta distinción es muy importante en la teoría del capital humano, ya que representa diferentes conjuntos de conocimientos y habilidades, lo que a su vez representa la posibilidad de que haya distintos resultados que se derivan de estos conocimientos diferenciados. A través de su análisis teórico y empírico, Mincer concluye que:

Diferencias en el entrenamiento resultan en diferencias en los niveles de ingresos entre las ocupaciones, así como diferencias en las pendientes de los ingresos de vida entre las ocupaciones. Las diferencias son sistemáticas: entre más alto es el nivel de ocupación, más alto es el nivel de ingresos y más pronunciada es la trayectoria de vida de las ganancias. (Mincer, 1958, p. 288).

Esta afirmación obtenida en su estudio implica que cuantitativamente se presenta una relación positiva entre los niveles de entrenamiento, es decir, de capital humano, de las personas y sus ingresos, y que es consistente con el análisis de su trayectoria de vida, lo que significa que tanto en el corto como en el largo plazo hay una relación positiva entre el capital humano de las personas y sus ingresos. Como en el caso de otros economistas, Mincer postula elementos que forman parte de la teoría del capital humano, sin hacer mención a esta teoría de manera explícita. Sin embargo, es de los primeros en hacer un análisis empírico de algunos de los conceptos de esta teoría, con lo que se va perfilando de mejor manera la teoría del capital humano.

1.2.2 Arthur Lewis y el conocimiento como fuente de desarrollo en los países a través de los hábitos de aprendizaje

Arthur Lewis, otro economista, hace un énfasis en la importancia que tienen los conocimientos en el desarrollo económico, refiriendo que “Las causas inmediatas del crecimiento económico son la voluntad de economizar y la acumulación de conocimientos y de capital” (Lewis, 1958, p. 178). Esta aseveración implica la colocación del conocimiento como una fuente de desarrollo de los países. En su libro “*Teoría del desarrollo económico*”, hace un análisis del desarrollo del conocimiento, incluyendo el conocimiento científico, y el efecto que tiene en las diferencias de productividad en los países debido al mayor o menor uso de tales conocimientos en la industria.

Respecto al aumento de conocimiento por parte de las personas Lewis subraya:

El aumento de conocimiento requiere un espíritu amante del razonamiento, la averiguación y el experimento. Probablemente esta actitud floreció mejor en determinados medios [...] La mente también conservaría y desarrollaría el hábito de inquirir en un medio que le ofreciera constantemente una diversidad de experiencias; en la ciudad, a la que acuden habitantes de todo el país [...] oye hablar constantemente de diferentes maneras de vivir y de hacer las cosas (Lewis, 1958, p. 180).

Para Lewis, el contacto con diferentes experiencias de vida y con la diversidad de culturas puede fomentar una mejor actitud hacia el desarrollo de conocimientos, ya que desarrollaría en las personas hábitos de aprendizaje, lo cual representa una fuente de incremento del acervo de capital humano en las personas. Continúa diciendo:

El conocimiento aumenta considerablemente mediante la recíproca fecundación de las diversas culturas, por lo que es de esperarse que la situación geográfica desempeñe un papel importante (Lewis, 1958, p. 180).

En este caso, Lewis refuerza el hecho de que el conocimiento se desarrolla mejor donde existe un intercambio cultural, lo que representa un detonante de crecimiento del acervo de capital humano de las personas. Si bien se refiere a la generación de conocimientos generales en la sociedad, este hecho sugiere que este desarrollo de conocimientos puede ampliarse igualmente en el caso de la experiencia laboral en otras empresas para el caso de un trabajador.

Por otro lado, Lewis hace un énfasis importante en la influencia que tiene en el desarrollo tecnológico la ciencia:

Otro efecto de la ciencia en el desarrollo del conocimiento técnico ha sido dividir el proceso en tres etapas distintas: la formulación de principios científicos, la aplicación de estos principios a determinados problemas técnicos y la fabricación de los inventos técnicos para que pueda iniciarse su explotación comercial (Lewis, 1958, p. 185).

Esta especificación del efecto que tiene la ciencia en la empresa representa un importante detonante de desarrollo de los países a través de la generación de conocimientos derivados de la ciencia, lo que implícitamente refiere una presencia de capital humano con alto nivel en los trabajadores. En este sentido, Lewis incorpora el efecto que tienen las mejoras en el nivel de capital humano de las personas en el desarrollo económico.

Para ahondar en la manera en que la ciencia se relaciona con la empresa, apunta Lewis:

...una vez que los científicos han demostrado lo que es posible, en el nivel de la investigación, su papel ha terminado en gran medida. La determinación de qué posibilidades deben explotarse y cuáles no, es de carácter comercial y la deben tomar personas que tienen experiencia en el campo de los costos de producción y de las ventas potenciales.

En una economía de empresa privada, esta decisión la toma la empresa particular, que debe hacer sus propias estimaciones, y ganar o perder según que sus estimaciones sean correctas o equivocadas (Lewis, 1958, p. 186).

Este aspecto de la relación entre la ciencia y la empresa es muy relevante, ya que asume roles específicos para cada una de ellas, lo que se traduce en los conceptos de capital humano en diferentes conjuntos de conocimientos. Estos diferentes acervos de capital humano sugieren distintos efectos en el desarrollo económico de los países, ya que un país donde se privilegie el desarrollo científico pudiera tener mejor desempeño económico que otro, pero si este desarrollo científico no es aprovechado para explotarlo comercialmente, pudiera ser menor este crecimiento.

Por otro lado, Lewis comenta que el desarrollo económico, cuando está en ciernes, genera una demanda de diferentes actividades que se realizan con altos niveles de conocimiento. Entre ellas, se encuentra la demanda de administradores competentes:

El desarrollo económico crea una gran demanda de administradores competentes, tanto en los negocios como en los servicios públicos [...]. Las economías que se obtienen por la producción en gran escala permiten un considerable incremento en el ingreso con solo que se encuentren las personas capaces de dirigir eficazmente grandes empresas, que suponen el trato con un

gran número de personas y un vasto volumen de recursos físicos (Lewis, 1958, p. 213).

Esto significa que, si bien por un lado el capital humano de las personas puede coadyuvar a generar crecimiento económico, por otro lado, este mismo crecimiento genera una demanda de personal capacitado, en este caso administradores, con un nivel de capital humano de alto valor, para hacer crecer a las nuevas empresas que van integrándose a este crecimiento económico. Específicamente, Lewis señala de qué manera pueden acceder a este tipo de conocimientos las personas:

Parte de estos conocimientos pueden aprenderlos en escuelas de comercio, pero otra parte importante solo se adquiere mediante la experiencia en el trabajo; el resto depende de las cualidades personales de temperamento y carácter [...]. Las escuelas de comercio enseñan los secretos de llevar registros (de las existencias, de las órdenes, de las deudas y créditos, etc.), unos cuantos secretos del manejo de recursos físicos [...]. Pero no pueden enseñarle al empresario como establecer buenas relaciones entre él y su personal, de modo que este le preste tanto su lealtad como su eficiencia; esto debe aprenderlo en la práctica (Lewis, 1958, p. 214).

En este párrafo, Lewis incorpora, al concepto de conocimientos al que ha hecho abundante referencia, la importancia que tiene la experiencia para la formación de empresarios. Esta inclusión permite distinguir la importante aportación de la experiencia en la mejora del acervo de capital humano de las personas. En este sentido, la experiencia es vista como un elemento adicional importante en los conocimientos y habilidades de las personas, y no solo como un complemento deseable. El enfoque de Arthur Lewis se dirige al efecto que tiene el incremento de capital humano en las personas sobre el crecimiento económico, y cómo este mismo crecimiento económico genera demanda de capital humano especializado.

1.2.3 Theodore Shultz y el capital humano a través de la educación

El término Capital Humano, si bien había sido utilizado en otros trabajos, fue utilizado por primera vez por el economista Theodore Shultz (Cardona, Montes, Vásquez, Villegas y Brito, 2007, p. 9) para referirse a la importancia de que los seres humanos inviertan en sí mismos a través de adquirir conocimientos por medio de la educación. Shultz refiere que ello puede aportar bienestar a las personas dado que, al insertarse en la actividad económica, la persona no solo aporta su fuerza física, sino también el conjunto de conocimientos adquiridos (Shultz, citado en Cardona et al., 2007, p. 9). En esta alusión se considera que el concepto toma un lugar importante en los elementos considerados como detonantes del crecimiento de los países⁶.

No fue sino hasta el año de 1961 cuando Theodore Shultz, en un artículo publicado en la *American Economic Review*, *Inversión en capital humano*, plasma el conjunto de elementos que se considera le comienzan a dar un lugar a lo que se conoce hoy como la teoría del capital humano. En su trabajo, Shultz comienza haciendo referencia a la falta de claridad en el reconocimiento de las habilidades y conocimientos que adquiere la gente como un tipo de capital y su impacto en el crecimiento económico (Shultz, 1961, p. 1). Para ello, Shultz hace una revisión del impacto del capital humano en el crecimiento económico.

Pone como ejemplo el caso de los países que sufrieron destrucciones en su capacidad productiva en la guerra, los cuales han tenido en muchos casos una recuperación que no alcanza a explicarse con la tasa de crecimiento de capital fijo. Esta recuperación, en su análisis teórico, se puede explicar si se contabilizara el

⁶ El crecimiento económico fue tratado por Robert Solow, y comienza a considerar que no solo el capital y el trabajo impactan el crecimiento. En su modelo, llamó progreso tecnológico a todo lo que no era capital físico ni trabajo y en el desarrollo de sus investigaciones fue encontrando la importancia que tiene el ser humano como parte importante en el desarrollo productivo de la producción, y por ende del crecimiento económico (Cardona, et al., 2007, p. 11). Solow no menciona explícitamente la importancia del capital humano, pero concluye que las personas son importantes en la explicación de una parte del desarrollo económico, concretamente en el progreso tecnológico. En este punto, comienzan a presentarse evidencias relativas a la influencia del capital humano en el desarrollo económico de los países.

efecto del capital humano, que impacta positivamente en todos los casos tal recuperación (Shult, 1961, p. 7). Con ello, el autor deja en claro que en muchas situaciones el capital humano puede ser asumido como un detonante de crecimiento económico.

Sin embargo, abunda Shultz, el capital humano sigue teniendo poca consideración a la hora de reconocerlo porque:

se ha fomentado la retención de la noción clásica de que el trabajo como una capacidad manual requiere poco conocimiento y habilidad, una capacidad que, de acuerdo con esta noción, los trabajadores tienen en iguales dotaciones (Shultz, 1961, p. 3).

Es por ello que una de las barreras importantes para su consideración es que la dotación de capital humano es muy similar en las personas según la perspectiva clásica general. Para rebatir esto, el autor enfatiza que:

este conocimiento y habilidad es en gran parte producto de una inversión, y que, combinado con otras inversiones humanas, predominantemente cuenta para la superioridad productiva del avance tecnológico de un país. (Shultz, 1961, p. 3).

Por ello, al ser considerado una inversión, este conjunto de conocimientos y habilidades puede ser diferente entre las personas. Lo anterior implica que existen diferentes acervos de capital humano en la gente, y estas diferencias pueden marcar variaciones en los avances tecnológicos de los países. En este aspecto, Shultz incluye al acervo de capital humano de las personas como uno de los detonantes de crecimiento económico de los países.

Otra barrera importante a la hora de llegar a dar su lugar al valor del capital humano en el crecimiento es la dificultad para distinguir los gastos de consumo de la inversión en capital humano, ya que en la práctica es difícil hacerlo. Esto se genera debido a que hay gastos que la persona hace en sí misma y que no le representan una mejora en sus habilidades, pero hay muchos que sí impulsan su mejora, como cuidar su salud o estudiar, entre otros (Shultz, 1961, p. 8). Este aspecto representa un reto aún vigente, ya que la identificación precisa de los diferentes gastos que hace una persona en sí misma y que le harán incrementar sus conocimientos y habilidades llega a ser muy complicado.

En este sentido y entendiendo la dificultad para su medición, Shultz propone 5 grupos en los que se puede dividir el capital humano: 1) Inversiones y servicios de salud, 2) entrenamiento en el trabajo, 3) educación formal, 4) programas de estudio para adultos, y 5) migración de individuos y familias para ajustarse a cambios en oportunidades de trabajo (Shultz, 1961, p. 9). Esta clasificación es un intento de Shultz para buscar incorporar cuantitativamente el capital humano en la consideración de su impacto en el crecimiento económico.

Con esta clasificación de las posibles fuentes de mejora en las capacidades productivas de las personas, Shultz busca agrupar los elementos que pueden integrar el capital humano de las personas. Esta clasificación es uno de los primeros intentos para darle mayor claridad a las partes que integran el capital humano, ya que aún no estaba identificado de manera precisa lo que lo componía.

Si bien es cierto que en este artículo no se hacen análisis empíricos ni se proponen aspectos cuantitativos para el capital humano, Shultz es el primero que hace un planteamiento completo de lo que ahora es la teoría del capital humano. La importancia que Shultz le da a la inversión de capital humano en las personas para que se genere crecimiento económico se enfatiza en sus siguientes planteamientos:

Por supuesto que algún crecimiento [económico] puede darse por el crecimiento de capital convencional incluso a través de mano de obra que está carente tanto de habilidades como de conocimientos. Pero la tasa de crecimiento estará seriamente limitada. Simplemente no es posible tener los frutos de una moderna agricultura y la abundancia de una industria moderna sin hacer grandes inversiones en seres humanos. Verdaderamente, el más distintivo rasgo de nuestro sistema económico es el crecimiento en capital humano. (Shultz, 1961, p. 16).

Con esta afirmación, Shultz coloca al capital humano como un elemento fundamental en el desarrollo económico, junto con los diferentes conceptos de los demás economistas que hasta antes de él habían postulado en sus escritos. En primer lugar, hace referencia al hecho de que el crecimiento económico puede llevarse a cabo con un capital humano de bajo nivel, lo que puede suceder cuando hay mercados abundantes cuyo producto no requiera un nivel tecnológico alto para obtenerlo. En segundo lugar, señala que a pesar de que este crecimiento económico se genere, puede estarse desaprovechando un mayor crecimiento debido a la falta de una mejor preparación de las personas en las diferentes labores que lleven a cabo. Y finalmente, enfatiza la consideración del capital humano como un elemento clave, ya que a través del desarrollo de un acervo de conocimientos y habilidades de las personas puede llevarse a cabo un crecimiento económico más abundante. Bajo este contexto, es Gary Becker el que, partiendo de lo descrito anteriormente, postula como tal la teoría del capital humano.

Esta síntesis que marca los estudios más importantes integra el origen de los primeros estudios que se realizan donde se relaciona el capital humano en un entorno empresarial con el crecimiento de las empresas. Lo importante que destacan estos estudios es el valor a partir del conocimiento de la persona y por primera vez a este conocimiento se le empieza a denominar capital humano, y más

adelante se abre una línea de investigación donde se realizan estudios que profundizan este tema.

CAPÍTULO II: ENTORNO EMPRESARIAL DE LAS MIPYMES.

En el mundo existen más de 132 millones de Micro, Pequeñas y Medianas empresas (MiPyMES)⁷ formales (Kushnir, et al, 2010, p. 1), que representan alrededor del 90% de las empresas que existen (INEGI, 2010, p. 11). Estas empresas aportan las dos terceras partes del total de empleo mundial (Oficina Internacional del Trabajo-OIT-, 2015, p. 1), además de que contribuyen a dinamizar la economía y al incremento de la riqueza, lo que resalta la importancia de estas empresas en el mundo, especialmente en países en vías de desarrollo, para generar empleos, crecimiento y bienestar económico (Cardozo, et. al., 2012, p. 1657).

Esta generación de empleos de las MiPyMES en la economía global y particularmente en las economías de los países en desarrollo contribuye sustancialmente al alivio de la pobreza, ya que le permite a las personas incrementar sus estándares de vida (International finance corporation –IFC-, 2013, p. 4) a través de su mejoramiento en la obtención de bienes y servicios que le son necesarios y un acceso a mejores condiciones de desarrollo personal. Este efecto positivo en los países debido a la contribución del empleo en el mundo es igualmente impactado por el crecimiento⁸ económico de las MiPyMES, lo que significa que a mayor crecimiento de estas empresas se incrementa la posibilidad de que los países disminuyan el desempleo.

De acuerdo a algunos estudios (Kushnir, et al. 2010, p. 4; Dalberg, 2011, p. 8), este crecimiento empresarial es mayor en las MiPyMES de países considerados como de bajo ingreso per cápita, como México, que en países con alto ingreso per cápita. La explicación que se sugiere en esos estudios es que en muchos casos las MiPyMES en países de altos ingresos inician con una base de operación mayor

⁷ La Micro, Pequeña y Mediana Empresa (MiPyMES) en México se clasifican dependiendo el número de empleados que tienen por sector: las micro son aquéllas que tienen de cero a 10 empleados en cualquiera de los tres sectores; las pequeñas son las que tienen de 11 a 30 empleados en el sector comercial y de 11 a 50 empleados en el sector industrial y de servicios; y las medianas son las que tienen de 51 a 250 en el sector industrial, de 31 a 100 en el sector comercial y de 51 a 100 en el sector servicios (Instituto Nacional de Estadística y Geografía -INEGI-, 2014, p. 14).

⁸ El crecimiento en las MiPyMES para esta investigación se refiere al incremento en los ingresos por ventas y al incremento en el número de empleados en un periodo determinado.

tamaño, por lo que la tasa de crecimiento se visualiza más baja (Kushnir et al., 2010, p. 4). En otras palabras, la tasa de crecimiento de las MiPyMES es menor en los países desarrollados, en comparación con las MiPyMES de los países menos desarrollados debido a que estas empresas tienen un mayor tamaño en esos países desarrollados, por lo que el crecimiento marginal respecto a ese tamaño es bajo.

Siguiendo con la descripción de estos estudios se explica que la tasa de crecimiento en países en desarrollo se deriva porque inician sus operaciones siendo muy pequeñas, y tienen un mayor espacio para crecer. Por esta razón, cuando se analizan las variables macroeconómicas de empleo y producción, se refleja en la operación de un gran número de MyPyMES en América Latina que contribuyen solamente al 30 por ciento del Producto Interno Bruto y generan el 60 por ciento de los empleos, mientras que en la Unión Europea las MiPyMES contribuyen casi al 60 por ciento del Producto Interno Bruto y generan un 60 por ciento de los empleos, pero la productividad en los países con altos ingresos es mucho mayor (Vázquez y Arredondo, 2014), y esta es la diferencia entre estos dos grupos de países.

Por ejemplo, entre el año 2000 y 2003, la productividad relativa de las MiPyMES en Alemania es de 75 por ciento y en Italia es de 82 por ciento, mientras que en países considerados de bajos ingresos es menor, como en el caso de México, que es de 50 por ciento, o en Chile, que es de 33 por ciento (Vergara, 2005, p. 9). Esto significa que, a pesar de que las MiPyMES en los países subdesarrollados presentan una tasa mayor de crecimiento que en los países desarrollados, su productividad es muy baja, ya que emplean a mucha gente, pero el producto obtenido es mucho menor, con lo que su contribución marginal al desarrollo económico es pequeña.

Estos datos indican la participación en cantidad de empresas que tienen las MiPyMES en el mundo, pero también señalan su baja productividad en países en vías de desarrollo. En este contexto, se hará una descripción del caso de México desde la óptica legislativa como una opción para conocer la problemática, funcionamiento y evolución de la micro, pequeña y mediana empresas en México.

2.1 Las etapas de crecimiento de las MiPyMES en México

En el Instituto de Investigaciones Legislativas (IIL) del Senado de la República titulado La identificación específica de las MiPyMES ha sido muy complicada en México, ya que se ha cambiado constantemente de variables e indicadores y para facilitar la forma de clasificarlas correctamente (IIL, 2002, p. 6). Esta variación en los criterios se identifica en el siguiente caso referido en el estudio hecho por el Senado de la República el año 2002, a través del Instituto de investigaciones legislativas, denominado “Micro, pequeñas y medianas empresas en México. Evolución, funcionamiento y problemática”:

Por ejemplo, en abril de 1954 la Secretaría de Hacienda consideró como pequeños y medianos industriales aquellos cuyo capital contable no fuera menor de 50,000 y tampoco mayor a 2,500,000 pesos. Para 1961 se tomó en cuenta un capital contable con mayor margen: desde 25,000, hasta 5 millones de pesos para clasificar a las pequeñas y medianas industrias. Y en 1963, la secretaría de Hacienda modificó las reglas de operación y comenzó a considerar como pequeñas y medianas empresas a las que tuvieran un capital contable no mayor a 10 millones de pesos (Senado de la República, 2002, p. 6).

Esto refleja el constante cambio en los criterios para clasificar a las MiPyMES en el país a través del tiempo. Sin embargo, en la actualidad ya se cuenta con el criterio principal de clasificación, que es el número de empleados, así se puede identificar a las Micro, Pequeña y Mediana empresas, algunas veces se incluye el criterio de ingresos⁹, pero solo sucede en casos especiales.

⁹ El criterio de ingresos en el pasado inmediato era el que más se tomaba en cuenta, sobre todo cuando las empresas requerían financiamiento. Sin embargo, cuando se utilizan las tecnologías de información y comunicación (TICS) para modernizar las actividades de las empresas, surgen nuevas modalidades y nuevas actividades en las empresas en donde una micro empresa (0-9 empleados) puede generar ingresos superiores a la pequeña y mediana empresa, sobre todo si su actividad está dentro del sector de las tecnologías.

En este sentido, la agrupación de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa (MiPyMES) es por tamaño, dependiendo el número de empleados que tienen por sector: las micro son aquéllas que tienen de cero a 10 empleados en cualquiera de los tres sectores; las pequeñas son las que tienen de 11 a 30 empleados en el sector comercial y de 11 a 50 empleados en el sector industrial y de servicios; y las medianas son las que tienen de 51 a 250 en el sector industrial, de 31 a 100 en el sector comercial y de 51 a 100 en el sector servicios (INEGI, 2014, p. 14).

En el estudio del Senado de la República se identifican dos principales fuentes de nacimiento de las MiPyMES:

Si nos remontamos al nacimiento de este núcleo de empresas denominadas MIPYMES, encontramos dos formas de surgimiento de las mismas.

Primeramente, se encuentran aquellas que se originaron como empresas propiamente dichas, en las que se distingue claramente una organización, una estructura, una gestión empresarial (propietario de la firma) y el trabajo remunerado.

Por otro lado, están aquellas que tuvieron un origen familiar caracterizado por una gestión a la que sólo le preocupó su supervivencia, sin prestar demasiada atención a temas como: costo de oportunidad, de capital o la inversión que permitiera el crecimiento (IIL, 2002, p. 7).

Esta diferenciación en el origen de las empresas representa un dato importante en cuanto al potencial de crecimiento de las MiPyMES, ya que puede tener más posibilidades de crecer una empresa que nace con un fin diferente al de sólo sobrevivir. Por otro lado, respecto a la evolución de las MiPyMES en México, en el estudio mencionado se pueden diferenciar tres etapas específicas. La primera:

... se refiere a que las MIPYMES en general y sobre todo las dedicadas al sector industrial, comenzaron a adquirir importancia en los años 50's y 60's primeramente dentro de la economía argentina, y después en México durante la vigencia del modelo de sustitución de importaciones, tan criticado como admirado por los distintos autores especializados.

Para el caso de las MIPYMES en México, el modelo de sustitución de importaciones exhibió gran dinamismo, lo que les permitió, en un contexto de economía cerrada y mercado interno reducido, realizar un "proceso de aprendizaje" con importantes logros, aunque también con algunas limitaciones en materia de equipamiento, organización, capacitación e información, principalmente (IIL, 2002, p. 7).

En esta primera etapa se puede distinguir un importante avance en estas empresas, ya que tenían la posibilidad de abarcar los mercados que en ese momento estaban cerrados a empresas extranjeras. Sin embargo, en la segunda etapa señala lo siguiente:

Tales limitaciones impidieron que las MIPYMES alcanzaran la productividad y la calidad, alejándolas de los niveles de competencia internacionales y provocando que durante los 70's, época de inestabilidad macroeconómica, se preocuparan únicamente por la supervivencia, debido a la profunda crisis que continuó en la década de los 80's (IIL, 2002, p. 8).

Este aspecto que indica el estudio en lo que llama la segunda etapa marca uno de los problemas que tienen las MiPyMES: la competitividad. Si bien la política de sustitución de importaciones les permitió acceder a un amplio mercado nacional que pudieron aprovechar durante varias décadas, esta misma política motivó un

retraso importante en su desarrollo en mejoras tecnológicas y generación de conocimientos, al carecer de competidores de otros países con los cuales compararse. A partir de esta deficiencia, el principal objetivo de las MiPyMES en la mayor parte de los casos fue el de sobrevivir.

En este contexto, la etapa a la que el estudio del Senado identificó como el inicio de la política de apoyo al financiamiento (Senado de la República, 2002, p. 8), con lo que se trató de financiar y apoyar a las MiPyMES para que buscaran ser más competitivas. En 1961 el Fondo de Garantía y Fomento, Nacional Financiera y el Banco de México señalaron algunas características de las MIPYMES, las cuales indican la necesidad de un mayor apoyo a estas empresas:

La mayor parte se originaron gracias a la iniciativa de personas que tenían cierta capacidad técnica (en cuanto a la elaboración de productos) y/o experiencia comercial. [...]Dado su tamaño, tiene una enorme flexibilidad en cuanto a los cambios de sus líneas de producción, lo que las pone en ventaja con la gran industria. [...]Buen número de este tipo de industrias, producen insumos básicos o semi-básicos que alimentan a la producción de las grandes industrias; es decir, estas últimas dependen en alto grado de aquéllas. [...]Cuentan con baja mecanización, lo que se traduce en una utilización más intensiva de la mano de obra. En una palabra, dan mayor ocupación por unidad de capital invertido, en comparación con la gran industria. [...]Por lo general, las pequeñas y medianas industrias padecen un desconocimiento casi total de las fuentes más adecuadas de financiamiento para desarrollar sus programas de producción, así como de los estímulos o incentivos de carácter fiscal y de otra índole, que podrían aprovechar en su beneficio. [...]Finalmente, se estimó que el desarrollo que ha venido presentando la pequeña y mediana industria en México, ha sido sumamente deficiente, merced a un crecimiento en cierto modo espontáneo, sin obedecer a un programa de desarrollo industrial claramente definido (IIL, 2002, p. 9).

En este aspecto, es importante analizar la información disponible en el tema del crecimiento de las MiPyMES en México. En el crecimiento empresarial dentro de las MiPyMES, se registra que solo el 3 por ciento crecieron entre el periodo del año 2011 al año 2014, según el reporte de Construcción, generación y análisis de indicadores para medir el estado y la evolución del ecosistema emprendedor en México, elaborado por el Instituto Nacional del Emprendedor (INADEM, 2015, p. 83). Debido a este bajo crecimiento, su contribución marginal al desarrollo económico es muy baja, dada su baja productividad (Góngora, 2013, p. 5).

El estudio realizado por el INADEM, describe que la mayor parte de las compañías comienzan como empresas micro o pequeñas, pero el impacto que pueden generar en el desarrollo económico del país es a través de su crecimiento. En este caso “La baja tasa de crecimiento de las MiPyMEs señala una serie de retos para el país y demanda atención especial por parte del sector público. Las políticas públicas dirigidas a las MiPyMEs deben enfocarse en responder a esta problemática...” (INADEM, 2015, p. 84).

De tal forma, el informe indica que la mayor parte de las MiPyMES en México permanece sin crecer hacia el siguiente nivel (pasar de micro a pequeña empresa, o de pequeña a mediana empresa), lo que trae consigo un potencial desempleo, aunado al posible cierre prematuro de la empresa. Por tamaños, 2.6 por ciento de las empresas micro crecieron a pequeñas, y 0.1 por ciento a medianas. Y en el caso de las pequeñas empresas, el 3% creció a mediana.

En este aspecto, México tiene, entre los países de la Organización Económica de Comercio y Desarrollo (OECD por sus siglas en inglés), los más altos porcentajes de cantidad de micro y pequeñas empresas (98.9 por ciento), ya que países como Reino Unido (97.8 por ciento), Estados Unidos (96.8 por ciento) o Brasil (93 por ciento) tienen porcentajes menores (OECD, 2013, p. 26). Esto significa que en el país existen muchas empresas que crecen muy poco o nada.

Aunado a esto, casi el 60 por ciento de las MiPyMES obtuvieron ingresos por ventas anuales menores a 100 mil pesos, siendo las empresas micro y pequeñas las que abarcan el mayor porcentaje (INADEM, 2015, p. 55), lo que indica un alto nivel de empresas con ingresos similares a los de un salario mínimo anual. Con estos niveles de ingresos difícilmente las empresas pueden hacer planes de expansión, lo que enfatiza la oportunidad que tienen las MiPyMES en México para buscar un crecimiento que les permita fortalecerse y ser más productivas (OECD, 2013, p. 30).

La situación económica en la actualidad indica que en grupo de las MiPyMES se presenta un estancamiento significativo y ha provocado el desempleo en los tres sectores de la economía. Por ejemplo, en México el 70 por ciento de las MiPyMES, que han sido generadoras de empleo, cierra en menos de 2 años y el 90 por ciento en menos de 5 años, de acuerdo a datos obtenidos del reporte del Instituto Nacional del Emprendedor (INADEM, 2015).

2.2 Principales programas para apoyar a las MiPyMES en México

Ante este panorama, el gobierno comenzó a implementar diversos programas para tratar de impulsar el desarrollo de las MiPyMES. Estos programas fueron naciendo en los diferentes sexenios de los gobiernos federales en turno. En este tema, el estudio del Senado de la República, señala que:

El creciente interés por conocer el sector micro, pequeño y mediano de la industria, así como la importancia que éstas han tenido en el desarrollo económico de las naciones, tanto en los países industrializados como en los de poco desarrollo, ha merecido la atención de los gobiernos mediante la implementación de políticas económicas que las alienten.

Los programas de gobierno para fomentar a las MIPYMES, en los periodos que van desde la administración de gobierno del presidente de la República

José López Portillo (1976-1982) hasta la del presidente Ernesto Zedillo Ponce de León (1994-2000), han sido (IIL, 2002, p. 14).

2.2.1 Gobierno de José López Portillo

Comenzando con el periodo presidencial de José López Portillo (1976-1982), se propuso “dar apoyo solidario a los pequeños y medianos industriales mediante acciones concertadas, impulsando la generación y distribución nacional de tecnología...” (IIL, 2002, p. 14), además de buscar la generación de un mayor impulso a los créditos para estas empresas y apoyos para generar más capital en ellas.

En este mismo sexenio, se determinó que la gran empresa sería apoyada por la pequeña y mediana industria, y que juntas colaborarían al desarrollo económico del país, sin necesitar sobreprotección, lo que implicaba que a las MiPyMES se les permitiría lo siguiente:

Acceso a tecnologías modernas y disponibilidad de recursos.

Estar preparadas para el uso intensivo de mano de obra y tecnologías especiales y ofrecer mayor empleo por unidad de producción.

Participar de una política que se enfocaría a dar apoyos crediticios y dotarles de liquidez y capital de trabajo (IIL, 2002, p. 15).

Estos apoyos brindados por el gobierno se enfocaron en hacer que las MiPyMES participaran de mejor manera en la economía nacional. Esta participación de la MiPyMES implicaba una mejor productividad tanto del capital como del trabajo, para generar un desarrollo que fuera una fuente constante de empleo.

En 1979 se creó la Comisión Nacional de Fomento Industrial, con el objetivo de eliminar la burocracia y que con ello se impulsara en mayor medida el apoyo a la pequeña empresa. Con ello, se logró otorgar a estas empresas financiamiento y estímulos fiscales que las hicieran atractivas para que las grandes empresas que canalizaban su producción al exterior, buscaran operar con ellas mediante subcontratos (IIL, 2002, p. 15), con lo que el desarrollo de las grandes empresas impulsaría el crecimiento de las MiPyMES.

2.2.2 Gobierno de Miguel de la Madrid Hurtado

En el sexenio de Miguel de la Madrid Hurtado (1982-1988) se creó el Sistema Nacional de Subcontratación¹⁰, lo que permitió que las empresas paraestatales orientaran su demanda hacia las pequeñas y medianas empresas del país. Para reforzar este sistema, se puso en marcha el Programa Nacional de Sustitución de Importaciones, lo cual permitió que se redujera la dependencia de las importaciones:

La promoción de las compras de sector público hacia el mercado interno a través de la concertación con el sector privado, en especial con la pequeña y mediana empresa industrial, permitió reducir el coeficiente de importación de la empresa paraestatal y avanzar en la consolidación e integración industrial (IIL, 2002, p. 16).

Otros programas dirigidos a sectores específicos, como el Programa Especial Complementario de Apoyo a la Pequeña y Mediana Minería¹¹, permitió la instalación de plantas de beneficio regional, lo que permitió que estas empresas

¹⁰ Subcontratación: esquema mediante el cual las empresas paraestatales tenían la obligación de canalizar todas las necesidades de los productos que utilizaban en sus procesos de trabajo hacia empresas nacionales, principalmente pequeñas empresas. Con este esquema se le dio apoyo principalmente a las industrias del papel, minería, madera, alimentaria y textil (IIL, 2002, p. 16)

¹¹ Bajo este programa se instalaron un total de cinco plantas a nivel regional y se apoyó la producción en ellas con 870 millones de pesos, con lo que se incrementó la capacidad de extracción, refinación y productividad, para dotar de una mayor fortaleza a estas empresas.

incrementaran su capacidad para extraer y refinar minerales con una mayor productividad (Senado de la República, 2002, p. 16).

En 1985 se creó el Programa Integral de Desarrollo de la Industria Mediana y Pequeña¹², el cual incluía convenios de colaboración con diferentes actores, como CONASUPO-DICONSA, CANACINTRA, ISSSTE y FOGAIN. Estos convenios permitieron canalizar compras y contratos a las MiPyMES para fomentar su desarrollo (IIL, 2002, p. 17). Para complementar estos apoyos:

...destaca en el sexenio, el apoyo financiero de 120 mil millones de pesos que manejaron diversos fondos de Nacional Financiera S.A., atendiendo en ese año 35 mil pequeñas y medianas industrias, cifra que representó alrededor del 50% de las empresas del subsector formalmente establecidas en el país (IIL, 2002, p. 17).

Este apoyo al financiamiento de las MiPyMES continuó en el año 1986 con el Programa Financiero a la Mediana, Pequeña y Micro Industria con 220 mil millones de pesos en recursos para estas empresas, y en el año 1987 con créditos por un total de 324 mil millones de pesos (IIL, 2002, p. 18).

2.2.3 Gobierno de Carlos Salinas de Gortari

Para el año 1988, en el sexenio del presidente Carlos Salinas de Gortari (1988-1994):

... la industria micro, pequeña y mediana estaba integrada por 119,914 empresas, las cuales empleaban a casi 1,519,466 personas, representando el 98% del total de establecimientos de transformación, absorbiendo más del

¹² Este programa puso a disposición de las MiPyMES créditos de hasta 15 millones de pesos para la micro industria, 25 millones de pesos para la Mediana industria y 50 millones de pesos para la mediana (IIL, 2002, p. 17)

50% de la mano de obra del sector y aportando el 44% de la producción de la industria manufacturera, proporción equivalente al 12% del Producto Interno Bruto (IIL, 2002, p. 19).

Bajo este panorama, en el año 1989 siguió el apoyo por parte del gobierno con programas de financiamiento, estímulos fiscales, organización y asistencia técnica para las MiPyMES, a través del Fondo de Fomento Industrial, el cuál canalizó 43 mil millones de pesos a estas empresas (IIL, 2002, p. 19). Asimismo, mediante el Programa de Apoyo Integral a la Micro Industria se dieron créditos por 16,686 millones de pesos (IIL, 2002, p. 20).

A principios de los años noventa, se realizaron los primeros intentos para vincular la escuela con la empresa, donde el capital humano era el factor que permitía la incorporación de los nuevos profesionistas al mercado laboral. Así, en ese mismo año, comenzó la operación del Programa para la Modernización y Desarrollo de la Industria Micro, Pequeña y Mediana (1991-1994):

...cuyo objetivo fue el fortalecimiento de las MIPYMES. Como resultado de ese programa, se crearon agrupaciones de micro industrias, centros de compra en común, uniones de crédito y bolsas de subcontratación. La banca múltiple apoyó el proceso de modernización de la pequeña y mediana industria destinando recursos financieros a más de 21 mil compañías (IIL, 2002, p. 20).

Además, puso en marcha el Programa de Impulso a la Micro, Pequeña y Mediana Empresa, a través del cual se canalizaron acciones para reforzar la asociación y promoción para la exportación. En este programa se dio atención a

más de 20 mil empresas a través de la canalización de recursos por poco más de siete mil millones de pesos (IIL, 2002, p. 21).

2.2.4 Gobierno de Ernesto Zedillo Ponce de León

En el caso del sexenio del presidente Ernesto Zedillo Ponce de León (1994-2000), durante del año 1997:

... en cumplimiento a su Programa de Política Industrial y Comercio Exterior, se inició la conformación de la Red Nacional de Centros Regionales para la Competitividad Empresarial para atender a la micro, pequeña y mediana empresa, esta red tenía la tarea de dar información, asesoría, diagnóstico y alternativas de solución a sus necesidades, funcionando 21 centros que proporcionaron servicios a 4,900 empresas (IIL, 2002, p. 22).

Esta red de atención a las MiPyMES permitió integrar mejor los apoyos que se brindaban desde el gobierno, buscando que fueran más eficaces. Con ello, las empresas podían aprovechar de mejor manera los diferentes apoyos que recibían. Estos apoyos se canalizaban a través de diferentes programas, como el Programa Integral de Promoción del Uso de Tecnologías Informáticas para la Micro, Pequeña y Mediana Empresas, el programa de Riesgo Compartido del Fondo de Investigación y Desarrollo para la Modernización Tecnológica, o el Programa de Promoción de Empresas Integradoras, entre otros (IIL, 2002, p. 23).

En este recorrido por algunos de los sexenios en México quedan de manifiesto las diferentes acciones que ha impulsado el gobierno para apoyar a las MiPyMES. Estos apoyos gubernamentales representan factores externos a la empresa que pueden impulsar su crecimiento. Sin embargo, este desarrollo empresarial ha sido muy bajo, a pesar de la instrumentación de estas diferentes políticas públicas. Una de las principales razones para ello es que, al entrar en vigor el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN):

... la mayoría de las Pymes fueron marginadas a actividades de servicios y de pequeños comercios, debido a que no tienen procesos de producción eficientes y que no fueron preparadas ni asesoradas para competir en un mercado abierto. Esas condiciones facilitaron la entrada de empresas extranjeras con altos recursos de capital y de elevado desarrollo tecnológico, lo que propició el desplazamiento de la industria mexicana; sólo algunas lograron sobrevivir (Vigueras, 2013, p. 3111).

Esta situación refleja una deficiencia importante en la mayoría de las MiPyMES: la falta de preparación para competir con empresas extranjeras, que tienen una mejor preparación, lo que genera una ventaja competitiva en la que entre más conocimientos dominan las empresas, mayores posibilidades tienen de captar un mercado, con el consiguiente crecimiento de la misma. Esta mejor preparación también puede incluir a las empresas nacionales que en su caso específico hayan buscado mejorar a través de capacitarse y prepararse mejor para los retos dentro del giro de negocio en que se desempeñe.

Ante estos elementos, es importante analizar el crecimiento actual de las MiPyMES, para encontrar los detonantes que permitan que llevar a cabo de mejor manera tal crecimiento. Hay que resaltar la necesidad de incorporar a las Pymes mexicanas dentro de la dinámica comercial global. Si bien es cierto que la mayoría actualmente atiende necesidades económicas y sociales locales, también es cierto que algunas participan dentro de actividades de comercio internacional, ya sea por cuenta propia o apoyando a otras empresas en algunos sectores de la cadena de valor, que van desde el suministro de materias, la producción y hasta la distribución de bienes y/o servicios.

Se debe considerar el apoyo a las Pymes como uno de los ejes centrales del desarrollo nacional, impulsarlas con apoyo financiero, estímulos fiscales y asesoría

técnica, en aquellos sectores económicos que han sido olvidados, tanto por el gobierno como por la misma sociedad mexicana (Vigueras, 2013, p. 3111).

2.2.5 Gobierno de Vicente Fox Quezada

Para el año 2000 llega a México un gobierno que emanaba de un partido diferente al Partido Revolucionario Institucional (después de 70 años en el poder). El nuevo gobierno emanaba del Partido Acción Nacional (un gobierno más allegado a los pequeños y medianos empresarios), con Vicente Fox Quezada como presidente. En este sexenio hubo diversos programas para apoyar a las MiPyMES; sin embargo, hubo uno que destacó sobre los demás. En este programa se destaca lo siguiente:

Fox decía que el mexicano aspira a tener un changarro. De hecho, no hubo un programa con esa denominación, pero si existió el Programa Nacional de Financiamiento a Microempresarios, dependiente de la Secretaría de Economía, que por el contenido de las reglas de operación tenía el objetivo de apoyar con recursos y financiamiento los proyectos para instalar una empresa o ampliarla (Calderón, 2007, p. 241).

Este programa fue durante mucho tiempo manejado en los medios de comunicación como el programa “changarro”, con el que se buscaba dotar de recursos a los emprendedores para iniciar un negocio o mejorar el que ya tenían. Este programa no era una auténtica política pública, sino una política gubernamental, el cual cobraba tasas de interés por arriba de las del mercado (Calderón, 2007, p. 241). Si bien tenía una buena intención, los resultados fueron poco productivos:

Las políticas públicas en todo el sexenio no resolvieron, quizá solo paliaron, los problemas de salud, educación, etc. carencias producto de relaciones

estructurales, esto es de las formas en que se produce y distribuye la riqueza (Calderón, 2007, p. 241).

A pesar de la expectativa que despertó el programa “changarro” en los pequeños empresarios, se beneficiaron solamente a 49 mil personas en el año 2001 y a 91 mil en el año 2002 (Calderón, 2007, p. 241). Además de este programa, se creó en este sexenio el Fondo de Apoyo para el Acceso al Financiamiento de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas en el año 2001, y en el año 2002 se promulgó la Ley para el desarrollo de la Competitividad de la Micro, Pequeña y Mediana empresa, para dotar de mayor acceso al financiamiento productivo de las MiPyMES. (Ejecutivos de Finanzas, 2007).

Sin embargo, la acción más relevante en el sexenio de Vicente Fox fue la creación del Fondo de Apoyo para la Micro, Pequeña y Mediana Empresa (Fondo PyME) en el año 2004. A continuación, se sintetiza su operación:

... originado de la fusión de cuatro diferentes fondos que operaban con anterioridad. El Fondo PyME incluía una estrategia con alrededor de 28 intervenciones de apoyo a emprendedores y MiPyMES... (INADEM, 2016, p. 15).

La importancia que tuvo el Fondo PyME en el sexenio de Fox fue su creación, ya que a partir de aquí los siguientes gobiernos lo mantuvieron vigente e incluso lo fusionaron con otros programas para fortalecerlo y direccionarlo a sectores específicos, hasta llegar a relacionar este tipo de apoyos con el capital humano de los empresarios.

2.2.6 Gobierno de Felipe Calderón Hinojosa

Así tenemos que para el sexenio del Presidente Felipe Calderón Hinojosa (2006-2012), a partir de este programa se crearon diversos programas específicos, a través de la creación de la Subsecretaría para la Pequeña y Mediana Empresa, dependiente de la Secretaría de Economía; por ejemplo, se generaron programas de apoyo gubernamentales específicos para emprendedores, como el programa “Incubadoras”¹³ o “Capital Semilla”¹⁴. Asimismo, para microempresas se diseñaron programas como “Mi Tortilla”¹⁵ o “Mi Tienda”¹⁶, entre otros, para brindar un apoyo más especializado a los diferentes conceptos de negocios pequeños (Subsecretaría para la Pequeña y Mediana Empresa, 2011). Estos programas buscaban dar apoyo a microempresarios dependiendo el giro de su negocio, lo cual posibilitaba que estas empresas se desarrollaran. A la distancia esta política gubernamental buscaba darle una estructura formal a los miles de negocios pequeños que había en ese momento, a través de aprovechar el capital humano de los microempresarios derivado de su experiencia en ese tipo de actividades.

En este sexenio también se crearon los Centros México Emprende, los cuales otorgaban servicios y apoyos de manera integral para las MiPyMES, con lo cual se pretendía:

¹³ “Incubadoras” fue un programa que tuvo como principal objetivo la creación de una Red de incubadoras a nivel nacional que asesoran y acompañan a los emprendedores en la elaboración de su Plan de Negocios y apertura de su empresa” (Secretaría de Economía, 2006).

¹⁴ El programa “Capital semilla” fue diseñado para “facilitar el acceso al financiamiento a los proyectos de emprendedores que son técnica y financieramente viables, pero que no pueden tener acceso al sistema bancario comercial, y que no son atractivos para los Fondos de Capital de Riesgo y Capital Privado establecidos en el país, por el alto riesgo y elevados costos de transacción que involucran” (Secretaría de Economía, 2006)

¹⁵ “Mi tortilla” tuvo como misión “impulsar la modernización integral de las micro industrias de la masa y la tortilla, canalizando recursos del Fondo PyME” (Secretaría de Economía, 2006).

¹⁶ “Mi tienda” tenía como objetivo “elevar la competitividad de las tiendas de abarrotes y misceláneas, mediante un esquema de modernización tecnológica, comercial y administrativa, que les permita consolidar su posición en el mercado a través de capacitación, consultoría y financiamiento...” (Secretaría de Economía, 2006).

Dar cumplimiento al Objetivo 6 del Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012: Consolidar los esquemas de apoyo a las MIPYMES en una sola instancia (Subsecretaría para la Pequeña y Mediana Empresa, 2011).

Estos centros dotarían de apoyos a los pequeños empresarios para el acceso a financiamiento, programas públicos y privados, y acceso a conocimientos y competencias. Asimismo, en el año 2011 esta subsecretaría emprendió una serie de acciones, como la creación del Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas (DENUE), para identificar de mejor manera las empresas existentes en México, además de enfocar diversas acciones a la búsqueda del incremento en la productividad de las MiPyMES, a través de dar capacitación y consultoría en materia de comercio exterior, fortalecer los Centros de Atención Empresarial y agilizar los apoyos a las MiPyMES para expandir los apoyos a un mayor número de empresas (Subsecretaría para la Pequeña y Mediana Empresa, 2011). Además, en este sexenio se continuó trabajando con el Fondo PyME, el cual a través de 28 intervenciones¹⁷ atendió a cerca de 284 mil empresas en el año 2010 (INADEM, 2016, p. 15).

2.2.7 Gobierno de Enrique Peña Nieto

En el sexenio del presidente Enrique Peña Nieto uno de los pasos más importantes para el apoyo a las MiPyMES fue la creación del INADEM en 2013, con programas que se enfocaban en el aprovechamiento del capital humano de los empresarios, a través de fomentar el desarrollo de sus habilidades para emprender, ya sea creando una nueva empresa o haciendo crecer una ya existente, cuyo objetivo es fomentar y apoyar a los emprendedores y las MiPyMES (INADEM, 2016, p. 16). A través de este instituto se generan redes de empresarios, promoción de

¹⁷ Una intervención es “cualquier fondo, programa operativo, iniciativa o campaña que beneficie ya sea directa o indirectamente a emprendedores y MiPyMES” (INADEM, 2016, p. 12).

capacitación en habilidades directivas, listas de pasos a seguir para iniciar un negocio y otros apoyos, lo cual se mantiene en la actualidad.

En el año 2013 también se creó el Fondo Emprendedor, cuyo principal objetivo era coadyuvar a la inclusión de Tecnologías de la Información y Comunicaciones (TIC) en las MiPyMES, para fortalecer sus conocimientos y habilidades en temas de gestión, producción, actividades comerciales, así como mejorar la gestión del conocimiento, la innovación y el desarrollo tecnológico (INADEM, 2016, p. 16). Este fondo aglutinaba una importante cantidad de actividades para impulsar el fomento y desarrollo de las MiPyMES. Finalmente, en el año 2014:

... con el objetivo de aumentar los apoyos al emprendimiento, se fusionaron el Fondo PyME y el Fondo Emprendedor, creando así el Fondo Nacional del Emprendedor. Este último, además de tener a emprendedores y MiPyMEs como población objetivo, engloba a las grandes empresas cuyos proyectos generan impactos para fortalecer al entorno o a las MiPyMEs, así como a instituciones públicas y privadas que operen sus apoyos (INADEM, 2016, p. 16).

Con esta fusión, se buscó integrar en una sola oficina ambos fondos, para hacerlo más ágil y sobre todo que tuviera un mayor alcance, ya que se estaba integrando el apoyo a empresas grandes que, a su vez, en sus actividades de negocio impactaran a las MiPyMES.

Otro organismo importante que está actualmente funcionando en el sexenio es el Observatorio Nacional del Emprendedor (ONE), el cual surgió por un acuerdo entre el Programa de Naciones Unidas para el desarrollo y el INADEM, firmado en el año 2013. Las principales funciones de este observatorio son la generación y

difusión de información, análisis estratégico y recomendaciones de política pública dirigidas a las MIPyMES, que tengan un efecto en la creación de nuevas empresas y en el crecimiento de las ya existentes (INADEM, 2016, p. 16).

El papel que juegan los diferentes programas y apoyos que se generan desde el gobierno ha tenido un proceso de evaluación a través del INADEM, mediante la creación de un estudio denominado “Análisis transversal del gasto en políticas de apoyo a emprendedores MyPyMEs”, el cual se llevó a cabo en el año 2016. En este estudio se describe lo siguiente:

De las 67 intervenciones identificadas a nivel federal, 43% (29 intervenciones) se consideran como apoyos directos –esto es, tienen objetivos que explícitamente apoyan a emprendedores y MiPyMEs– y 57% (38 intervenciones) son indirectos. El gasto público destinado a ellos se estimó en 26.3 mil millones de pesos, tomando en cuenta únicamente apoyos clasificados como directos que reportaran información sobre presupuesto. SAGARPA, INADEM y CONACYT concentraron la mayor proporción de dichos recursos (INADEM, 2016, p. 11).

La mayor parte de los apoyos se otorgan a fondo perdido, que implica el hecho de que no es obligatorio que el beneficiario reembolse el apoyo. Además, estos apoyos buscan:

... fomentar el acceso a financiamiento, seguido por las actividades de vinculación con incubadoras y con cadenas productivas, y en tercer lugar las capacitaciones. Los tipos de apoyo menos empleados son aquellos que se podrían convertir en capital de la

empresa o garantías. En términos de la etapa de emprendimiento en que se encuentra la empresa, las start-ups¹⁸ son las que reciben menos apoyos, en comparación con empresas en crecimiento o expansión (INADEM, 2016, p. 11).

Por ejemplo, en el año 2013 se identificó que existieron 67 intervenciones a nivel federal y 418 a nivel estatal. Sin embargo, muchos de estos apoyos no son conocidos por los empresarios, por lo que en muchas ocasiones no se aprovechan (INADEM, 2016, p. 11). En este aspecto, revela el estudio que:

Si bien una de las fortalezas del esquema de apoyos es la diversidad y cantidad de intervenciones, éstas presentan debilidades en cuanto a su diseño, resultados, acceso a la información, y definiciones conceptuales. En términos de diseño, 20 de las 67 intervenciones de apoyo (30%) no especifican la etapa de emprendimiento a la que se dirigen (start-up, crecimiento, consolidación). Además, no siempre contienen información básica para los beneficiarios, tales como a quién van dirigidas o los requisitos para ser acreedor al apoyo (INADEM, 2016, p. 12).

Esta información refleja una oportunidad para que los programas de apoyo al crecimiento y consolidación de las MiPyMES sean mejor difundidos y con ello cuenten con mejores posibilidades de ser aprovechados por lo empresarios. Además, si bien los apoyos otorgados han propiciado el desarrollo de las MiPyMES beneficiadas, en este informe se da a conocer los siguiente:

¹⁸ *Start-ups* es el término que se utiliza en este estudio para definir a las empresas que se encuentran en proceso de constitución, o que ya han iniciado operaciones, pero están en proceso de supervivencia o que aún no han alcanzado el punto de equilibrio, es decir, que aún sus ingresos totales no cubren sus costos totales (INADEM, 2016, p. 9).

En términos de resultados y transparencia, menos del 50% de las intervenciones informa sobre su fin y propósito. De las 31 que sí lo hacen, únicamente cuatro reportan el grado de avance respecto a las metas planteadas, a pesar de que el 64% de las intervenciones declaran contar con evaluaciones periódicas. Únicamente cinco de las 13 instancias que apoyan a emprendedores y MiPyMEs cuentan con padrones de beneficiarios de todas sus intervenciones disponibles al público (INADEM, 2016, p. 12).

Estos datos que refleja el reporte constituyen una importante área de mejora para los apoyos a las MiPyMES. Finalmente, en el reporte se concluye que:

... es necesario que las principales dependencias en el tema evalúen las intervenciones de apoyo con las que cuentan, con la finalidad de ubicar tanto fallas y debilidades en ellas como mejores prácticas que han desembocado en intervenciones exitosas. De esta manera, los recursos destinados a emprendedores y MiPyMEs podrán ser mejor aprovechados, logrando enfocarse en los problemas específicos que los atañen, promoviendo así su desarrollo y permanencia (INADEM, 2016, p. 57).

En este estudio se refleja la preocupación que existe por el aprovechamiento de los recursos disponibles en los apoyos de gobierno para que sean mejor utilizados en las acciones para hacer que las empresas crezcan. En este sentido, en la actualidad el crecimiento empresarial de las MiPyMES en México y su relación con el empleo sigue siendo una característica que se asemeja a la de otros países. En el 2008 había 3.7 millones de empresas (INEGI, 2014, p. 18). Para el siguiente año se reportó que el 99 por ciento de las empresas son MiPyMES y generan el 52

por ciento del Producto Interno Bruto, además de contribuir con el 70 por ciento de los empleos formales del país (INEGI, 2014, p. 12), su productividad es muy baja y genera un bajo crecimiento de estas empresas, lo que impacta negativamente la economía de México e incrementa el desempleo.

Para el año 2013 en este sector se reportaron 4.2 millones (INEGI, 2014, p. 18) de MiPyMES, las empresas micro se incrementaron en 14 por ciento, las pequeñas 2.5 por ciento y las medianas 8.6 por ciento respecto al año 2008 (ver cuadro 1). Evolución de las unidades económicas por tipo de empresa del 2008 al 2013, México). En este cuadro se explica que las empresas en México aportaron en el año 2008 un total de 20.1 millones de empleos, mientras que en el año 2013 aportaron 21.6 millones de empleos, lo que representó un 7.6 por ciento de crecimiento en el número de personas ocupadas en todas las empresas. En este caso, la participación de las MiPyMES en el personal ocupado total bajó de 73 por ciento en 2008 a 71.2 por ciento en 2013, lo que refleja que las empresas grandes incorporaron una mayor cantidad de personal en términos relativos con relación a las MiPyMES. Este decremento en la importancia relativa de las MiPyMES se presenta específicamente en las empresas micro, que pasan de tener una importancia relativa de 41.8 por ciento en 2008 a 39.8 por ciento en 2013 (ver cuadro 2: Evolución del personal ocupado por tipo de empresa del 2008 al 2013, México).

En este mismo punto, la empresa pequeña se ha mantenido prácticamente sin cambio, la empresa mediana creció sólo 4 décimas de punto porcentual, mientras que la empresa grande tuvo el mayor incremento en la importancia relativa de empleos, con un total de 1.8 puntos porcentuales. Esto indica que las MiPyMES decrecieron en la importancia relativa de participación en el empleo, mientras que la empresa grande creció en este rubro.

Por otro lado, cuantitativamente se observa un incremento en el número de empresas que se crearon, lo que representa un 13.6 por ciento de incremento. De

este grupo de empresas la creación de MiPyMES no ha sido significativo en esos años a pesar de su importancia para generar empleo.

Tabla 1.

Incremento de las empresas en México del 2008 al 2013

Tipo de empresa	Unidades económicas		% variación	Importancia relativa 2008	Importancia relativa 2013
	2008	2013			
Micro	3,536,178	4,035,903	14.1%	95.0%	95.4%
Pequeña	149,968	153,733	2.5%	4.0%	3.6%
Mediana	30,697	33,334	8.6%	80.0%	0.8%
Grande	7,176	4,230,745	8.3%	20.0%	0.2%
Total nacional	3,724,019	4,230,745	13.6%	100.0%	100.0%

Fuente: elaboración propia con datos de INEGI 2014

Debido a la importancia que han tenido y tienen las MiPyMES en las nuevas reformas estructurales se hace una aportación histórica para apoyar su crecimiento, específicamente en la reforma fiscal, hay un lineamiento que permite incrementar la tasa de crecimiento de las MiPyMES a través del otorgamiento de un estímulo fiscal en materia de deducción inmediata de Bienes Nuevos de Activo Fijo para las Micro y Pequeñas Empresas y descrito en el decreto en el artículo primero, como se cita a continuación:

Artículo Primero. Los contribuyentes que tributen en los términos de los Títulos II o IV, Capítulo II, Sección I de la Ley del Impuesto sobre la Renta, que hayan obtenido ingresos propios de su actividad empresarial en el ejercicio inmediato anterior hasta por

100 millones de pesos, podrán optar por efectuar la deducción inmediata de la inversión de bienes nuevos de activo fijo, en el ejercicio en el que se adquieran, deduciendo la cantidad que resulte de aplicar al monto original de la inversión, únicamente los porcentos que se establecen en este Decreto, en lugar de los previstos en los artículos 34 y 35 de la Ley del Impuesto sobre la Renta [...] La parte de dicho monto que exceda de la cantidad que resulte de aplicar al mismo el porciento que se autoriza en este artículo, será deducible únicamente en los términos del artículo Tercero del presente Decreto (http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5469285&fecha=18/01/2017).

2.2.8 Gobierno de Andrés Manuel López Obrador

En el sexenio del presidente Andrés Manuel López Obrador, se desapareció el INADEM, por lo que los primeros dos años de gobierno no hubo un apoyo especial a las MiPyMES. Esta situación cambió en la pandemia, donde el gobierno activó el programa Crédito a la palabra¹⁹. Con este programa el gobierno buscó paliar los efectos de la pandemia en las MiPyMES (Gobierno de México, 2020)

En todos los periodos revisados se identifica que el peso específico de las MiPyMES en la aportación de empleos en el país, y su participación sigue siendo muy relevante (71.2 por ciento) y genera oportunidades para fomentar el crecimiento del país a través del crecimiento dentro de estas empresas. Si se analiza esta misma información pero por tamaño, encontramos que la empresa micro creció en número de personas ocupadas 2 por ciento, la pequeña en 5.5 por ciento y la mediana en 10.1 por ciento (INEGI, 2014, p. 18). Esto significa que el

¹⁹ Este programa otorgaba créditos a negocios micro o pequeños, que se dedicaran a la comercialización o producción de bienes y servicios, y que estuvieran registrados en el Censo del bienestar (Gobierno de México 2020).

fortalecimiento del crecimiento de las MiPyMES puede hacer que se generen más empleos en el país.

Tabla 2

Personal ocupado por las empresas en México del 2008 al 2013

Tipo de empresa	Personal ocupado		% variación	Importancia relativa 2008	Importancia relativa 2013
	2008	2013			
Micro	8,414,444	8,580,027	2.0%	41.8%	39.8%
Pequeña	3,078,665	3,249,203	5.5%	15.3%	15.1%
Mediana	3,199,650	3,523,566	10.1%	15.9%	16.3%
Grande	5,424,075	6,223,582	14.7%	27.0%	28.8%
Total nacional	20,116,834	4,230,745	7.3%	100.0%	100.0%

Fuente: elaboración propia con datos del INEGI 2014

2.3 Los factores internos y externos que influyen en el crecimiento de las MyPiMES

Este cierre prematuro de las empresas, aunado a la falta de crecimiento, se deriva de una serie de factores muy diversos, los cuales pueden ser agrupados en factores externo e internos. Esta situación tiene una gran relevancia en el país ya que, como en muchas otras partes del mundo, las MiPyMES son un elemento fundamental en el desarrollo económico, por lo que es muy importante identificar esta agrupación de factores externos e internos que impiden el crecimiento en las MiPyMES.

Los estudios realizados sobre el crecimiento de las MiPyMES en México describen que además de los problemas de desempleo y falta de crecimiento, hay un factor marginal que pocas veces se estudia desde la teoría, que es el cierre prematuro de estas empresas; este grupo de empresas no alcanza un desarrollo pleno, e incluso la mayor parte de las veces ni siquiera alcanzan los cinco años de vida. En estos cinco años la empresa presenta una actividad poco estable que en muchos casos no le permite crecer o evolucionar:

De esta forma, debe reconocerse que una de las grandes debilidades de las MiPyMES es que son más vulnerables ante las inestabilidades económicas. Las MiPyMES son, por lo general, empresas orientadas al mercado interno... por lo que se han visto afectadas por el descenso de la demanda interna y dado que las exportaciones se concentran en un pequeño grupo de empresas de gran tamaño (Góngora, 2013, p. 6).

Este punto hace referencia a que varios de los factores que impactan a las MiPyMES tienen que ver con factores externos a ellas. Entre los factores externos que frenan el crecimiento de las MiPyMES están los aspectos macroeconómicos como crisis económicas, incremento de tasas de interés o falta de apoyos gubernamentales, e incluso políticas públicas como la redirección de recursos del gobierno para el apoyo a la exportación, lo cual favorece muy poco a las MiPyMES (Dusel, 2004, p. 79). Todas estas situaciones son muchas veces difíciles de predecir y salen del tramo de control de los empresarios, por lo que el margen de maniobra para contrarrestarlos es casi nulo.

Sin embargo, hay factores internos que también desfavorecen el crecimiento de las MiPyMES, tales como la falta de capacitación a los empleados, organización, gestión de los recursos, planeación y toma de decisiones (Palomo, 2005, p. 30; Heredia, et al, 2008, p. 148). Entre los factores internos que más influyen para que una empresa crezca y se desarrolle, están los que dependen directamente de la habilidad con que el empresario los maneje, como son la toma de decisiones y la planeación, que son las que más impactan el desarrollo y crecimiento de la

empresa, lo que permite inferir que la evolución de las MiPyMES está directamente relacionada con el desempeño del empresario, que se deriva de sus conocimientos y habilidades.

La mayor parte de los estudios realizados en México sobre los factores internos que afectan el crecimiento de las MiPyMES se relacionan con la falta de cultura empresarial y la habilidad y el conocimiento del empresario para planear y tomar decisiones, entre los que se encuentran las deficiencias en la administración y organización (Góngora y Madrid, 2010, p. 25). Otros destacan la falta de innovación por malas decisiones (OECD, 2013, p. 40) y los más generalizados identifican la carencia de entrenamiento en administración de negocios (OECD, 2013, p. 53) como elementos que más impactan en el crecimiento y madurez de las MiPyMES.

Por otro lado, los factores internos que más influyen para que una empresa crezca y se desarrolle, son los que dependen directamente de la habilidad del empresario, como son las decisiones que toma y la planeación, que son las que más impactan el desarrollo y crecimiento de la empresa, lo que permite inferir que la evolución de las MiPyMES está directamente relacionada con el desempeño del empresario, que se deriva de sus conocimientos y habilidades (Martínez-Hernández y Sharpe, 2012, p. 16).

El factor que tiene un peso significativo para el crecimiento interno de la empresa tiene relación con los conocimientos y habilidades del empresario para realizar diferentes gestiones que inciden en el crecimiento futuro de la empresa. Por ejemplo, la mayor parte de los empresarios que dirigen las MiPyMES en México, son dueños y gerentes, ya que realizan varias funciones, entre las que destaca la gestión de su negocio a través la utilización de los diferentes conocimientos y habilidades, mismas que han adquirido en algunos casos a lo largo de su trayectoria profesional, ya sea como empleados o como dueños de otros

negocios, o a través de su formación académica o de la adquisición de conocimientos por medio de capacitación o entrenamiento.

Estas características que se observan en los empresarios indican que la posesión de una habilidad o conocimiento por parte del empresario también afecta o beneficia el crecimiento y la evolución de la empresa, y en este caso específico en México se observa una relación directa con la formación y la experiencia del empresario (OECD, 2013, p. 53). Algunos otros factores del bajo crecimiento de las MiPyMES se pueden ser:

... las empresas mexicanas no logran sobrevivir o migrar a estadios superiores (de micro a pequeña, y así sucesivamente) porque no logran resolver tres problemas básicos: la insuficiencia tecnológica y de innovación, el bajo nivel organizacional, y la carencia de financiamiento; los impactos del primer y segundo problema son significativos pues no solo expresan una fragilidad estructural de la empresa y de capacidad de afrontar el mercado, sino también quebrantan su capacidad de apalancamiento puesto que si fueran corregidos podrían ser dos valiosos activos intangibles para acceder al financiamiento (Morales, 2011, p. 45).

Esta agrupación de tres grandes factores que impiden el crecimiento de las MiPyMES incorpora en dos de ellos situaciones en que hay un efecto importante del capital humano del empresario, es decir, que un mejoramiento en los conocimientos y habilidades del dueño del negocio pueden incrementar las posibilidades de que esos problemas se resuelvan. En el caso del bajo nivel organizacional, es muy significativo ver en detalle los elementos que generan este bajo nivel. Uno de los estudios más relevantes que tocan la función del empresario y el crecimiento de la empresa lo hace Morales en su estudio “Las pymes en México, entre la creación fallida y la destrucción creadora”:

... las empresas Pequeñas y Medianas en México (Pymes) tienen ciertas características que las alejan de una entidad corporativa organizada y profesional, razón por la cual difícilmente podrían lograr innovaciones en sus procesos de gestión, administración u operación. Características que expresan las debilidades de la acumulación de capital en México y de la educación y formación de empresarios. 65% de las Pymes son de carácter familiar, gestionadas en más de 50% por personas que no alcanzaron un título de licenciatura; 54% de sus empleados tiene un nivel de escolaridad entre primaria y secundaria, mientras que sólo 26% ha logrado un bachillerato o equivalente técnico. Alrededor de 85% de ellas no instrumenta controles de calidad, mientras que 50% no aplica técnicas de mejora en calidad o productividad. Solo 24% dispone de una patente o licencia (en el sector de manufactura es de 39%). Finalmente, 35% de ellas aplica algún tipo de mecanismo para sondear las preferencias o satisfacción de sus clientes (Morales, 2011, p. 46).

Este análisis permite distinguir que la falta de conocimientos y habilidades más especializados en los empresarios puede generar que las empresas tengan un bajo crecimiento, ya que muchas de ellas no generan procesos de trabajo que les permitan asegurar la calidad de sus productos, no tienen un contacto formal para atender las quejas de sus clientes, entre otras cosas, lo que incrementa la posibilidad de que no tengan ingresos incrementales.

Asimismo, otros factores relacionados con el bajo crecimiento y que tienen que ver con cuestiones internas que el empresario puede mejorar, son los definidos en el Boletín de prensa número 285/16 de INEGI:

... respecto a las empresas consideradas en esta Encuesta, 12.6% imparte capacitación a su personal. De ellas, 73.7% de las empresas medianas y 55.8% de las unidades pequeñas, destinan tiempo y recursos para capacitación, en tanto que, de las microempresas, solo 11.5% capacita a su personal.

Por otra parte, 43.6% de las empresas medianas, además de aplicar las medidas de solución ante problemas que se presentan en el proceso de producción, también instrumentan procesos de mejora continua para evitar futuras eventualidades. Estas acciones se realizan en un 30.8% en las pequeñas empresas y en un 9.8% en las microempresas (INEGI, 2016, p. 2).

Según estos resultados, casi el 88 por ciento de los empresarios no imparte capacitación a sus empleados, lo cual revela la ausencia de actualización en los conocimientos y habilidades requeridos para hacer mejor el trabajo. Además, la mitad de los empresarios de MiPyMES no se preocupan por tener procesos de detección de problemas y de mejora en su trabajo diario. Estos dos elementos pueden tener relación con la falta de capital humano del empresario en estas áreas, lo que incrementa la posibilidad de que empresas con empresarios mejor preparados aprovechen mejor sus recursos y generen un mayor crecimiento que aquéllas donde el empresario no pone atención a estas actividades.

En síntesis, el factor interno que define un parteaguas para la evolución de una empresa se relaciona directamente con el empresario. Estudios realizados sobre este aspecto indican que en México el 75 por ciento de los empresarios que dirigen MiPyMES carece de conocimientos especializados en el manejo mínimo para administrar una empresa, ya que estos empresarios solo estudiaron primaria, secundaria y en el mejor de los casos la preparatoria (INADEM, 2015). Otros estudios describen que existen empresas que han sobrepasado los 5 años de funcionamiento y que han crecido (INADEM, 2015), son dirigidas por empresarios que no han tenido una educación formal (INEGI, 2016). Estas características que describen los estudios es una constante en México.

En algunos estudios la relación entre el crecimiento de la empresa y las habilidades del empresario para realizar gestiones es estrecha, y se ha demostrado en sus resultados finales. En el caso específico de Ciudad Juárez, no es la excepción.

2.4 Las MiPyMES en Ciudad Juárez

Ciudad Juárez cuenta con poco más de 39 mil empresas, de las cuales el 99.2 por ciento son MiPyMES (DENUE, 2015). El 42 por ciento de las MiPyMES son del sector comercial, el 7 por ciento del sector industrial y el 51 por ciento pertenecen al sector servicios (DENUE, 2015). Estos datos destacan la importancia que tienen las MiPyMES en Ciudad Juárez. Sin embargo, la colaboración de las MiPyMES a la generación de empleos en la ciudad es significativamente menor que a nivel nacional, derivado de la alta participación que tiene en la generación de empleos el sector maquilador en Ciudad Juárez.

Esta baja participación de las MiPyMES en el empleo en Ciudad Juárez se revela al analizar las aportaciones proporcionales al empleo de la Industria maquiladora y de las MiPyMES a nivel nacional, comparativamente con Ciudad Juárez. En el 2013 había 21.6 millones de personas ocupadas en México en el año 2013, de los cuales 2.1 millones de empleos los aporta la Industria maquiladora, lo que representa un 10 por ciento de participación de la maquiladora en la aportación de empleos en el país, mientras que en Ciudad Juárez, en ese mismo año, de las 374 mil personas ocupadas en total, casi 203 mil estaban en la industria maquiladora, lo que representa una participación de esta industria en el empleo de la ciudad del 54 por ciento.

Esta diferencia (54 por ciento en Ciudad Juárez *versus* 10 por ciento en el país) en la participación de la maquila en Ciudad Juárez respecto a México en la aportación de empleos representa una oportunidad para impulsar el crecimiento de las MiPyMES en la ciudad que las haga participar más activamente en la creación de empleos.

Como ya se ha mencionado, las características de las MiPyMES a nivel nacional se repiten en Ciudad Juárez. Asimismo, en el caso de los factores inhibidores de crecimiento, también se presentan en las MiPyMES de la ciudad. Tal y como se menciona en un estudio realizado en el año 2014, también presentan una serie de factores internos deficientes, por lo que muchas veces no cuentan con un

plan de negocios estructurado, tienen alta rotación de personal, falta de capacitación, falta de habilidades en administración (Heras y Montiel, 2014, p. 21-23).

Otro estudio destaca deficiencias en el análisis financiero y legal, toma de decisiones basadas en la intuición, falta de visión de negocios y ausencia de habilidad para la gestión interna, lo que deriva en un mal sistema de toma de decisiones y solución de problemas (Secretaría de Economía, Zona Norte, 2013, p. 40-42). También se repiten las características culturales y de carencia de conocimiento empresarial para administrar sus negocios. Los datos encontrados en la secretaría de Economía permiten describir que la mayor parte de los casos los empresarios que administran MiPyMES.

Este estudio que describe las características de los empresarios se centra en dos elementos que se relacionan directamente con el empresario, que son la falta de habilidades para la toma de decisiones y la planeación, como elementos que le impide a las MiPyMES sobrevivir en el mercado y les dificultan su crecimiento y desarrollo (Secretaría de Economía Zona Norte, 2013, p. 51).

En este sentido, en los estudios se puede inferir que la toma de decisiones²⁰ y la planeación por parte del empresario le permiten incrementar sus posibilidades de llevar a cabo mejor su gestión y, en consecuencia, generar un crecimiento empresarial. Estas divergencias nos permiten identificar diferentes características en los conocimientos y habilidades de los empresarios, ya que mientras que algunos cuentan con una amplia formación académica, otros cuentan con experiencia

²⁰ Así, esta elección de acciones se especifica en la administración dentro de la teoría de la toma de decisiones, en la que *“el tomador de la decisión está envuelto por la situación, pretende alcanzar objetivos, tiene preferencias personales y sigue estrategias (cursos de acción) para obtener resultados.”* (Chiavenato, 2014). En este sentido, la teoría de las decisiones incorpora en su desarrollo elementos que permiten analizar si las acciones que toman los empresarios para hacer crecer su empresa son eficientes, ya que *“una teoría general de la administración debe incluir principios de organización que aseguren una toma de decisiones correcta, de la misma manera que debe incluir principios que aseguren una acción efectiva.”* (Simon, 1979, p. 3).

laboral. Y ha llevado a varios investigadores²¹ a identificar cuál es el componente humano que tiene el empresario para lograr acciones eficientes que lo lleven a hacer crecer su empresa.

En Ciudad Juárez, el promedio de escolaridad de los empresarios que administran MiPyMES es de 10.7 años (nivel de primaria, secundaria y segundo año de preparatoria). El 79 por ciento de los empresarios terminó la primaria, la secundaria y en el mejor de los casos la preparatoria. Además, la edad promedio de los empresarios es de 43.1 años, que es muy similar a al promedio nacional, y el porcentaje de hombres y mujeres igualmente es muy similar que a nivel nacional ya que el 61 por ciento de hombres son empresarios en Ciudad Juárez, mientras que en México son casi el 59 por ciento. (Coronado, et al, 2016, p. 160).

Asimismo, los empresarios en Ciudad Juárez manejan en gran parte un estilo autocrático para la toma de decisiones en su empresa (Heras et al., 2014, p. 22), ya que la mayor parte de las decisiones en áreas como compras, planeación, finanzas y ventas son ellos los que casi siempre deciden las acciones a seguir (Coronado, et al, 2015, p. 11).

En Ciudad Juárez muchas de las MiPyMES surgieron debido a la necesidad de procurar un medio de subsistencia derivado de una crisis económica, o de alguna coyuntura particular de las personas, por lo que es común que los empresarios de estas empresas carezcan de experiencia en la administración de negocios, por lo que no cuentan con un plan de negocios ni con estrategias de mercado, además de que sus expectativas son poco realistas (Secretaría de Economía Zona Norte, 2013, p. 40). Además, estas empresas usualmente no cuentan con planes de capacitación

²¹ Desde la teoría administrativa, los estudios que más han destacado en la actualidad son los que abordan el comportamiento de la personalidad, descrita en la teoría de las decisiones que incluye el desempeño del empresario que se traduce en otros estudios como capital humano. En este sentido, se parte de que el capital humano del empresario es el conjunto de conocimientos y habilidades que posee (Becker, 1993) y que es uno de los recursos más importantes para mejorar los resultados de su empresa al utilizarse para mejorar los factores internos que como se ha mencionado, son los que están al alcance de los empresarios, y es en ellos donde puede elegir cursos de acción que le permitan alcanzar sus objetivos.

definidos (Heras et al., 2014, p. 22), lo que dificulta la adquisición de conocimientos y habilidades para mejorar el desempeño del empresario y los resultados de la empresa.

En este contexto, a pesar de que hay empresarios de MiPyMES en Ciudad Juárez que no tienen conocimiento especializado han logrado que su empresa siga vigente en el mercado e incluso que haya crecido a pesar de no contar con una carrera profesional terminada, lo que sugiere que existen diferentes combinaciones de conocimientos y habilidades para que una empresa sobreviva y se desarrolle.

Estas divergencias nos permiten identificar diferentes características en los conocimientos y habilidades de los empresarios, ya que mientras que algunos cuentan con una amplia formación académica, otros cuentan con experiencia laboral. Y ha llevado a varios investigadores a identificar cuál es el componente humano que tiene el empresario para lograr acciones eficientes que lo lleven a hacer crecer su empresa.

Estas distintas combinaciones de conocimientos y habilidades de los empresarios se conceptualizan en la literatura de la administración²² y que en el

²² Literatura de la administración: Teorías sobre capital humano. El capital humano ha sido estudiado empíricamente desde la base de dos teorías: Teoría de capital humano de Becker y Teoría Jack-of-all-trade. Se explican brevemente a continuación. Teoría del capital humano de Becker (Bosma et al., 2002; Davidsson et al., 2003; Dimov et al., 2005; Dimov, 2010; Honig 2001; Marvel et al., 2014; Mayer-Haug et al., 2013; Rauch et al., 2005; Unger et al., 2011, Wolff, 2000). La teoría del capital humano fue consolidada finalmente por Gary Becker en 1964 con su libro *Human Capital*, a través de la integración de los desarrollos teóricos de Shultz (1961) y los trabajos empíricos de Jacob Mincer (1958). La teoría postula que entre más dotación de capital humano (conocimientos y habilidades) tenga una persona, mejor es su desempeño. Wolff (2000) analiza el impacto del capital humano general, en este caso medido a través de la escolaridad, en el producto interno bruto. Bosma et al., (2002) y Rauch et al., (2005) analizan el efecto del capital humano en el desempeño de las empresas a través de dos de sus componentes (capital humano general y específico). Asimismo, tanto Unger et al. (2011) como Marvel et al. (2014) plantean especificaciones en sus meta-análisis para el capital humano, incluyendo en los criterios para la selección de los estudios incorporados en sus investigaciones trabajos que incluyan análisis tanto del capital humano general como específico. Teoría Jacks-of-all-trades (Lazear, 2005; Astebro et al., 2011; Backes-Gellner et al., 2013; Hartog et al., 2010; Roberts et al., 2013). La teoría Jacks-of-all-trades fue desarrollada por Edward Lazear en

siguiente apartado se van a desarrollar como parte del marco teórico de este trabajo, los cuales son identificados como capital humano general, que se refiere a la educación formal y a la experiencia laboral general, capital humano específico, que abarca la experiencia laboral en la industria en que se encuentra la empresa (Becker, 1993, p. 33, 40), y el capital humano balanceado, que se refiere a los diferentes roles o puesto que ha ocupado una persona en su vida laboral (Lazear, 2004, p. 208). Así, estos diferentes acervos de capital humano que puede llegar a poseer el empresario conllevan la posibilidad de generar distintos efectos en el crecimiento de las MiPyMES en Ciudad Juárez, a través de un mejor desempeño del empresario.

2002, y postula que entre más variado es el portafolio de habilidades de una persona, más posibilidades tiene de convertirse en empresario. Hartog et al. (2010) y Robert et al., (2013) desarrollaron investigaciones donde aplican la teoría para explicar el efecto de esta variedad de habilidades en el desempeño de la empresa. Para el caso de Astebro et al. (2011) y Backes-Gellner et al (2013) se basan en esta teoría para explicar el emprendedurismo de las personas.

CAPÍTULO III: MARCO TEÓRICO. TEORÍAS DEL CAPITAL HUMANO Y EL CRECIMIENTO EMPRESARIAL

El marco teórico que se presenta en esta investigación relaciona las teorías del capital humano con el crecimiento empresarial. El valor se deriva de las actividades humanas, y en la argumentación de la estructura teórica surgen las teorías del capital humano como factor novedoso del valor. Así, tenemos las principales teorías donde se incorpora el capital humano con las actividades empresariales a finales del siglo XX y principios del siglo XXI.

3.1 Teorías del capital humano

3.1.1 Teoría de Gary Becker y las tasas de retorno de la educación

En esta teoría se desarrollan los conceptos de capital humano general y el capital humano específico.

Para explicar la teoría del capital humano, Becker (1993) comienza con una cita de Marshall de su libro *Principles of Economics* “El más valioso de todos los capitales es el que se invierte en seres humanos”. Con este punto de partida, Becker desarrolla una extensión del trabajo de Shultz (1961), para enfocarse en la construcción de un análisis teórico y empírico del impacto del Capital Humano en las tasas de retorno de la educación en los Colegios de Estados Unidos. En el desarrollo de su investigación²³ Becker amplió los alcances de la misma, ya que además de la educación formal, abarcó la experiencia en el trabajo, en su libro *Human Capital* (1993, p. 27)

A lo largo de su trabajo, si bien reconoce otras formas de capital humano como la salud e incluso la edad, Becker afirma que: “la educación y el entrenamiento son las más importantes formas de capital humano... Las ganancias de la gente

²³ El trabajo se describe y se profundiza en el libro *Human Capital*, donde especifica la forma en que se generan los retornos de la educación. En su investigación concluye que “cuando el capital humano es abundante, las tasas de retorno de la inversión en capital humano son altas...” (Becker, 1993, p. 347).

más educada están casi siempre por arriba del promedio” (p. 17). Con ello, dedica la mayor parte de su trabajo a enfatizar los impactos de ambos en los ingresos de las personas y por ende en el crecimiento económico.

El autor pone como ejemplo el caso de los países asiáticos, en los que sus resultados extraordinarios ilustran el impacto del capital humano en el crecimiento. Apunta que:

...los llamados tigres asiáticos crecieron rápidamente apoyándose en una bien educada, entrenada y trabajadora fuerza de trabajo... ya que la educación y la formación también es útil para hacer frente a los cambios tecnológicos y ayuda a la promoción de la productividad en el sector de fabricación y de servicios. Estudios recientes muestran que las industrias que crecen más rápidamente atraen a los trabajadores más educados y proporcionan una mayor formación en el trabajo (p. 24).

Esto implica que el avance económico de estos países se debe en gran parte al enfoque que varios de ellos pusieron en la educación y entrenamiento de su población. Bajo este enfoque, lograron resultados sobresalientes en su desempeño económico y en el bienestar de sus sociedades.

En el desarrollo de su trabajo, Becker (1993, p. 11) hace una distinción importante en su investigación: inversión en Capital Humano y dotación de Capital Humano. La inversión en Capital Humano es el conjunto actividades que impactan el recurso humano más que el recurso físico (maquinaria, herramientas, insumos, entre otros), y que influyen los potenciales ingresos futuros de las personas y dotación de Capital Humano es el resultado de estas inversiones. Así, la escolaridad, la capacitación, el entrenamiento y la experiencia laboral son

inversiones en Capital Humano, y los conocimientos y habilidades que posee la persona conforman su dotación de Capital Humano.

Becker distingue diferentes elementos que dan forma al capital humano de las personas. El primero de ellos es el entrenamiento en el trabajo, que se divide en general y específico. El general es el que “incrementa la productividad marginal futura de los trabajadores de la firma que lo provee.... y también incrementa el producto marginal en muchas otras firmas” (p. 33). Es decir, el entrenamiento general da forma al conjunto de conocimientos y habilidades que va adquiriendo una persona que no está directamente relacionado con un trabajo específico, sino que es reproducible en otro momento en labores diferentes en la misma empresa o en otras.

Y el entrenamiento específico es aquél que “no produce efectos en la productividad de los entrenados que pueda ser útil en otras empresas” (p. 40). Esto implica que el entrenamiento específico en el trabajo crea el acervo de conocimientos y habilidades que tiene una persona que están directamente relacionados a la labor o actividad que realiza en su trabajo. Por ejemplo, una persona que desempeña el trabajo de guardia de seguridad o el de operador de una línea de producción en una empresa es poseedora de un tipo de capital humano específico.

Además del entrenamiento en el trabajo, la educación en la escuela es otro elemento formador de capital humano en las personas, dado que en ella se adquieren conocimientos generales que pueden ser aprovechados en diversas circunstancias y empleos. En este aspecto, Becker distingue la educación formal que se refiere a primaria, secundaria, hasta universidad, y la que se imparte en escuelas que se especializan en temas técnicos (p. 51).

Para Becker, algunos tipos de conocimientos pueden ser asimilados y replicados casi inmediatamente en temas prácticos, pero otros requieren más tiempo de asimilación. Por ejemplo “la mayoría del entrenamiento en la construcción

está mejor dado en el trabajo, mientras que la formación de físicos requiere un largo periodo de esfuerzo especializado” (p. 51). Sin embargo, ambos tipos de formación de capital humano impulsan conocimientos y habilidades que se definen como generales, ya que se pueden replicar en una amplia variedad de situaciones y empresas.

A partir de los trabajos llevados a cabo por Becker, comenzaron a llevarse a cabo estudios empíricos acerca del impacto del capital humano en el crecimiento económico, basados en los cimientos construidos en su trabajo.

3.1.2 El modelo de Barro y el crecimiento del PIB

Barro (1991), en un estudio de 1960 a 1985 para 98 países en el que genera un modelo para explicar el crecimiento económico, encuentra una relación positiva entre el porcentaje de gente inscrita en los grados escolares de primaria y secundaria y el crecimiento del PIB. Entre sus conclusiones, enfatiza el impacto positivo que tiene la variable “capital humano” (en este caso educación) al ser incluida en el modelo. Más aún, detecta que los países subdesarrollados tienden a alcanzar tasas de crecimiento similares a los países desarrollados si tienen un alto nivel de capital humano, en relación a su nivel de PIB per cápita.

3.1.3 El modelo de Mankiw, Romer y Weil y el crecimiento con base en el modelo de Solow

Mankiw, Romer y Weil (1992) llevaron a cabo un estudio en 98 países, tomando como base el Modelo de Crecimiento Económico desarrollado por Robert Solow (1956). En el Modelo de Solow se incorpora al capital físico y el trabajo como detonantes del crecimiento económico (Solow, 1956, p. 73). En su investigación, Mankiw et al. (1992) analizaron las variaciones en el Producto interno bruto per cápita incorporando en el modelo de Solow la tasa de ahorro, la tasa de natalidad y la educación. Con la incorporación de estas variables, el modelo alcanza a explicar el 78 por ciento de la variación en los niveles del PIB per cápita (Mankiw et al., 1992,

p. 408). Este trabajo analiza el comportamiento del PIB incluyendo la acumulación de capital humano, junto con el capital físico.

3.1.4 El modelo de Wolf y el crecimiento económico en relación a la educación formal

En años recientes han seguido generándose investigaciones en las que se documenta el impacto positivo del capital humano en el crecimiento económico. Wolff (2000) llevó a cabo un estudio en 24 países de la OCDE de 1950 a 1990, en el que, si bien por niveles educativos algunos de ellos no son significativos, encuentra en su conjunto un “positivo y significativo efecto de la educación formal en el crecimiento de la productividad” (p. 433).

3.1.5 El modelo de Prados y el crecimiento económico en España

Prados et al., (2010) analizan el impacto del capital humano en el crecimiento económico en España de 1850 al 2000. En este trabajo, llegan a la conclusión de que en España se presentó una relación positiva pero pequeña en la contribución del capital humano al crecimiento de la productividad.

3.1.6 El modelo de Zhag y el crecimiento económico en relación al nivel educativo

Y en China, Zhang et al., (2011) llevaron a cabo una investigación en 31 provincias de ese país de 1997 al 2006. Analizaron el impacto del capital humano a través de los diferentes niveles educativos (educación primaria, secundaria y superior). Entre sus hallazgos encontraron que:

la educación superior juega un papel más importante que la educación primaria y secundaria en el crecimiento económico en China. Además, el papel del capital humano en el crecimiento económico regional es relevante para el nivel de desarrollo. Las provincias desarrolladas se benefician más de la educación superior, mientras que las subdesarrolladas dependen más de la educación primaria y secundaria” (p. 165).

3.1.7 El modelo de Welch y el crecimiento en los ingresos de las personas en relación a su capital humano

Además de investigaciones del impacto en el crecimiento económico del capital humano, también se han llevado a cabo estudios en los que se documenta este efecto en los ingresos de las personas. Welch (1970) analiza en su estudio las tasas de rendimiento de la educación superior en el trabajo, concluyendo que, en la empresa, la educación es uno de los factores que participan en la obtención del producto, siempre y cuando se ubique en el lugar que mejor contribuya a la eficiente operación del proceso productivo (p. 54). A pesar de no estar desarrollados los conceptos de capital humano dentro de una teoría, en esta investigación también se comprueba el impacto positivo de los conocimientos de las personas en los incrementos de sus ingresos.

3.2 Capital humano general

El concepto de capital humano general toma forma a través del trabajo de Becker (1993), que como se ha referido, utilizó el término entrenamiento general en el trabajo para referirse al conjunto de acciones que lleva a cabo la empresa para aleccionar a los trabajadores en conocimientos y habilidades que pueden ser transferidos a otras empresas, es decir, todo aquello que no es de aplicación exclusiva en la empresa (p. 33). Por ejemplo, los talleres de habilidades de liderazgo, de planeación estratégica o de toma de decisiones son ejemplos de entrenamiento general.

En el caso de la educación formal, Becker la define como el generador de conocimientos y habilidades que se aplican de manera amplia en muchas empresas (p. 51). Esta distinción es importante ya que, tanto en el entrenamiento general como en la educación formal, el tema de la generalidad hace que se consideren como elementos que tienen similitud práctica, es decir, ambos son formadores de conocimientos y habilidades de amplia aplicación en diversos contextos.

En el caso del emprendedurismo la teoría del capital humano ha sido adoptada para incluirla en un considerable número de estudios en los que se busca

la predicción de éxito empresarial (Unger et al., 2011, p. 343). En las investigaciones empíricas de emprendedurismo llevadas a cabo que incluyen al capital humano, se ha utilizado un gran espectro de variables, como la educación formal, el entrenamiento, la experiencia laboral, antecedentes de parientes con empresas, entre otras.

Estas variables se incluyen en el concepto global de capital humano. Sin embargo, siguiendo la especificación de Becker (1993) de entrenamiento general y específico, en la literatura del emprendedurismo se ha conceptualizado el capital humano haciendo la distinción entre capital humano general y específico (Martín, McNally y Kay, 2013, p. 213; Rauch et al., 2013, p. 925; Parker, 2011, p. 20). Debido a que el entrenamiento y la educación son vistas como inversiones de capital humano, se determina que el resultado de esas inversiones es el acervo de capital humano de la persona. En este sentido, se hace uso del concepto de capital humano general para definirlo como aquel que “no está directamente relacionado a cierto trabajo e incluye años de escolaridad y experiencia en el trabajo” (Rauch et al., 2013, p. 925).

La presencia de Capital Humano General en el empresario tiene importantes efectos en la generación de alternativas para la toma de decisiones, lo cual posibilita el crecimiento de la empresa, ya que puede ser aplicado a una gran variedad de contextos (Becker, 1993), es decir, puede ser utilizado en diferentes áreas de la misma empresa o en diversas condiciones en las que se encuentre el negocio, como en el caso de la habilidad para elegir la mejor alternativa que le permita resolver problemas aplicando el conocimiento de los elementos de la planeación estratégica.

Aunado a esta diferenciación, otros autores han manejado una manera distinta de nombrar al capital humano general y específico a través de dividirlo en dos tipos: relacionado a la tarea (específico) y no relacionado a la tarea (general), enfatizando con ello la generalidad o especificidad de los conocimientos y habilidades que las personas adquieren y que son más o menos dirigidas a una acción o proceso dado (Unger et al., 2011; Cooper, Gimeno-Gascón y Woo, 1994).

3.2.1 Estudios recientes sobre el capital humano general

La importancia del capital humano general se encuentra descrita en numerosas investigaciones que lo relacionan con el ámbito empresarial, es así que se han retomado las investigaciones más importantes encabezadas por Unger et al., (2011), que en un meta-análisis incluye 70 investigaciones donde se relaciona el capital humano con el éxito empresarial, enfatiza que es “útil distinguir entre capital humano que está relacionado a la tarea y capital humano que no está relacionado a la tarea” (p. 344). En este meta-análisis, encuentra más de 30 investigaciones en que los autores utilizaron ambos conceptos para matizarlos en su análisis del impacto de ambos en el éxito empresarial (p. 347).

Además, este tipo de capital humano que posee un empresario es una fuente de conocimientos, habilidades y capacidades para resolver problemas de diversa índole (Cooper et al., 1994), lo cual implica la posibilidad de adquirir nuevo conocimiento (Davidsson y Honig, 2003).

La existencia del acervo Capital Humano General en las personas se ha relacionado en diversos estudios con los años de educación general y los años de experiencia laboral general (Becker, 1993: Unger, et al., 2011, Rauch et al., 2013). Esto significa que las personas, al estar trabajando o al cursar la escuela, van adquiriendo conocimientos y habilidades que son de aplicación general, es decir, que pueden utilizarse en diversos tipos de empresas. En este sentido, este cúmulo de efectos del Capital Humano General permite suponer la posibilidad de que el empresario mejore su proceso de toma de decisiones, y con ello coadyuvar al crecimiento de su empresa.

Esto significa, como se argumenta en la Teoría del capital humano (Becker, 1994), cuando el empresario cuenta con más años de educación general y con más años de experiencia laboral general está en mejores condiciones de obtener un mayor crecimiento en su empresa.

Cierto tipo de conocimiento puede dominarse mejor si esta simultáneamente relacionado a problemas prácticos; otros requieren prolongada especialización. Esto implica que hay elementos complementarios entre el aprendizaje y el trabajo y entre el aprendizaje y el tiempo (Becker, 1993, p. 51).

En este punto, la presencia conjunta de educación general y experiencia laboral permite suponer la posibilidad de que este conjunto de conocimientos y habilidades tengan un efecto positivo en el rendimiento de una persona, que en este caso es el empresario.

De acuerdo a estas investigaciones, se identificó que el nivel educativo es importante entre los empresarios, ya que entre más años de escolaridad tiene una persona se asume que hay un incremento en sus conocimientos en diferentes campos, los cuales pueden ser aplicados en algunas áreas de la empresa conforme la persona va adquiriendo experiencia. Además, el tiempo que ha permanecido en su formación general va perfilando en la persona la habilidad para aprender nuevos conocimientos, lo cual es muy importante en una empresa, sobre todo si es un negocio que está en sus primeros años de vida.

Por otro lado, la experiencia laboral general, además de los conocimientos que puede adquirir la persona en las diferentes empresas donde ha laborado, representa una fuente fundamental de desarrollo de habilidades que a través del desarrollo de las actividades realizadas por el empresario en su trayectoria laboral en distintas áreas, le permiten contar con acervo de capital humano que puede ser aplicado en la solución de problemas, la implementación de estrategias y en el desarrollo de mejoras para la empresa. Estas potenciales aplicaciones de la experiencia laboral general en la empresa son mejor realizadas si el empresario cuenta con mayores niveles de escolaridad.

Adicional a esto, el capital humano general motiva a la gente a adquirir nuevo conocimiento (Davidsson et al., 2003), lo que lleva a la posibilidad de aprovechar

esta habilidad en la aplicación de cosas nuevas y en cambios que deba llevar a cabo el negocio para crecer.

3.3 Capital humano específico

En la teoría de Becker (1993) identifica al capital humano específico como el conjunto de conocimientos y habilidades que una persona tiene dentro de una empresa o para puestos específicos. A diferencia del capital humano general, éste no puede transferirse a otras habilidades, y de ahí su nombre de capital humano específico. De acuerdo con los que describe Becker, este se distingue por el entrenamiento en el trabajo específico del entrenamiento general enfatizando que “El entrenamiento que incrementa más la productividad en las firmas que lo proveen deberá ser llamado entrenamiento específico” (p. 40). Esto significa que el conjunto de conocimientos y habilidades que se generan en esta formación son aplicables mayormente en la empresa donde se imparte tal entrenamiento, es decir, que no es un entrenamiento general que se pueda aprovechar fácilmente en otros contextos o empresas. Sin embargo, tiene mayores posibilidades de ser aprovechado si se aplica en empresas del mismo giro. Por ejemplo, una persona que trabaja en una empresa donde se le ha proporcionado un curso para aprender a operar una línea de producción de bebidas está incrementado su acervo de Capital humano específico, ya que estas habilidades y conocimientos los puede aplicar mayormente en esa empresa. El resultado de este tipo de entrenamiento es tratado en el ámbito empresarial como capital humano específico o relacionado a la tarea (Unger et al., 2011). Sin embargo, en este mismo ejemplo se presenta la posibilidad de que pueda aplicar estos mismos conocimientos y habilidades en empresas que tengan un giro similar al de la empresa donde adquirió este capital humano específico.

3.3.1 Estudios recientes sobre el capital humano específico

Para el caso del Capital Humano Específico, los elementos que se consideran como generadores de conocimientos y habilidades específicos, en este caso para la administración de empresas, son: los años de experiencia en el trabajo en empresas del mismo giro que su negocio actual, años de experiencia en gestión

y años de experiencia como dueño de negocios que sean o no del mismo giro del negocio actual. Estos elementos se han relacionado en diversas investigaciones como representativas de presencia de capital humano específico en los empresarios (Cooper et al., 1994; Davidsson et al., 2003; Bosma, Praag, Thurik y Wit, 2002; Rauch et al., 2005; Rauch et al., 2013).

Dado que es en la empresa donde se desarrolla la actividad del empresario, la presencia de Capital Humano Específico significa que los conocimientos y habilidades que tiene el dueño del negocio se especializan en el ámbito empresarial. En este sentido, los años de experiencia en empresas del mismo giro del negocio actual incrementan su acervo de conocimientos y habilidades para aplicarlos a la solución de problemas y mejora de procesos en contextos similares, debido a que son de la misma industria.

En el caso de los empresarios con mayores años de experiencia en gestión, y una de sus principales actividades, es administrar recursos de manera eficiente, lo que implica la posibilidad de mejorar esta actividad específica al contar con conocimientos y habilidades derivadas de su experiencia en áreas donde el empresario se haya desempeñado como administrador, gerente, jefe o encargado, lo que le permite replicar acciones realizadas en su experiencia anterior. Esto significa que una persona con experiencia en gestión ha enfrentado diversas situaciones, como en el caso del ausentismo laboral o el de empleados conflictivos. En este caso, conforme las personas tienen más años de experiencia en gestión, van estando en mejores posibilidades de resolver con éxito estos conflictos.

Igualmente, los años de experiencias como dueño de un negocio, ya sea del mismo giro o de otro, conlleva la adquisición de que el empresario adquiera conocimientos y habilidades específicas en las diversas áreas de una empresa independientemente de su actividad, tales como ventas y mercadotecnia, finanzas, recursos humanos y administración, entre otras, los cuales permiten la posibilidad de que sean replicados en las diversas situaciones que se le presenten al negocio actual. Por ejemplo, ante la necesidad de financiamiento para un proyecto en la

empresa o un problema con un cliente especial, un empresario que lleva varios años como administrador de su negocio actual o de otros negocios propios con giros diferentes, se encuentra en mejores posibilidades de resolver con éxito la obtención del crédito o la solución del conflicto con el cliente, dado que es probable que haya enfrentado situaciones similares en su experiencia previa.

3.4 Capital humano balanceado desarrollado por Edward Lazear

En la teoría *Jack of all trades*²⁴ (“saber de todo un poco”), Edward Lazear desarrolló en 2003 una teoría en la que propone que el nacimiento de una empresa se detona a partir de un acervo de diferentes tipos de habilidades, más que por la posesión de un tipo específico de Capital Humano. En el inicio de su estudio, Lazear (2003, p. 2) plantea que la idea generalizada de que las personas más creativas son las que tienen más posibilidades de iniciar un negocio tiene algunas inconsistencias con lo que se observa en la realidad. Para Lazear

el empresario es el más importante jugador en la economía moderna. La elección de ser un empresario requiere el entendimiento de una variedad de áreas de negocio. Un emprendedor debe poseer la capacidad de combinar talentos y administrar los de otros (p. 1).

Esto implica que el empresario debe ser capaz de manejar una serie de habilidades que no se circunscriben a un área determinada. Por ello, el emprendedor debe dominar conocimientos y habilidades tanto de la especialidad del negocio como de lo relativo a su gestión. En este sentido:

el empresario realiza muchas tareas... en consecuencia, el empresario debe ser Jack-of-all-trades hasta cierto punto. Aunque no necesita ser experto en ninguna

²⁴ El nombre de la teoría es Jacks of all trades, y en este trabajo se va a seguir denominando de esa manera.

habilidad en particular, debe ser suficientemente bueno en una amplia variedad que le asegure que el negocio no fracasará” (Lazear, 2004, p. 208).

Este reconocimiento de la importancia de contar con varias habilidades asume que no solo debe tener capacidades para el negocio específico, sino también para gestionarlo y hacerlo crecer.

La teoría, que predice que los empresarios deben ser generalistas y que aquéllos que trabajan para otros deben ser especialistas, implica que el patrón de inversión en capital humano debe ser diferente entre los empresarios y los que terminan trabajando para otros” (Lazear, 2004, p. 208).

Con ello, a través del planteamiento de su teoría, el autor postula que los empresarios tienen una dotación de capital humano más equilibrado, ya que para desempeñarse deben contar con conocimientos y habilidades de diversa índole.

En este punto, Lazear (p. 2) enfatiza que los emprendedores se distinguen de los especialistas (aquéllos que dominan de manera sobresaliente alguna habilidad, como puede ser incluso la creatividad, o una especialidad técnica puntual) en el hecho de que tienen una desventaja en una habilidad específica con respecto a los especialistas, pero dominan de manera aceptable un variado portafolio de habilidades. Así, el especialista puede ser más productivo si trabaja con personas que tengan habilidades diferentes para la empresa, pero el emprendedor debe contar con varias de ellas.

3.4.1 Modelo de elección ocupacional de Edward Lazear

Una propuesta interesante que plantea Edward Lazear es un modelo de elección ocupacional, (p. 3) en el que plantea la disyuntiva de un individuo: la elección entre convertirse en empleado, aprovechando una habilidad específica en la que es muy competente, o convertirse en emprendedor, utilizando un conjunto de habilidades para ello. Bajo este planteamiento, las predicciones básicas que hace la teoría son:

Los individuos con más “equilibrio” son más propensos a convertirse en empresarios

Los individuos que se convertirán en empresarios tienen una estrategia de inversión en capital humano balanceado mayor en promedio que los especialistas (Lazear, 2003, p. 3):

En el trabajo de Lazear (2003), además de la postulación teórica hace un análisis empírico para contrastar los resultados con los planteamientos de su teoría. En el estudio utiliza una muestra de exalumnos de la Universidad de Stanford. De los ex-alumnos elegidos para el estudio se recopiló su historial de trabajo y/o negocios creados, además de información acerca de su formación, cursos y otras fuentes de adopción de habilidades. El resultado de esta investigación permitió describir importantes planteamientos. Estos se describen a continuación:

Los planteamientos iniciales de la teoría son confirmados por los resultados que obtuvo en su investigación: es decir, los individuos más balanceados en sus habilidades tienen más posibilidades de convertirse en empresarios y los individuos que se convertirán en empresarios tienen una estrategia de inversión de Capital Humano balanceado mayor que la de los especialistas. Entre las conclusiones que se desprenden del trabajo de Lazear (2003, p. 36), se fundamenta que los emprendedores son individuos que tienen varias habilidades (Jack-of-all-trades), es decir, son personas multifacéticas que no dominan una habilidad específica de manera sobresaliente, pero son competentes en el dominio de varias habilidades.

3.4.2 El modelo de Edward Lazear relacionado con el emprendedurismo

Además de estos resultados de Lazear, otros investigadores han utilizado esta teoría para analizar el efecto del balance del Capital Humano (Capital Humano Balanceado) en el emprendedurismo. En una extensión de esta teoría, Backes–Gellner (2013, p. 55) concluye en un estudio empírico que la intención empresarial se detona a partir del acervo de diferentes habilidades, combinada con el capital

social de la persona, medido a través de sus redes de contactos sociales (familiares, otros empresarios, proveedores, entre otros).

Por su parte, Astebro y Thompson (2011, p .647), en un trabajo con 840 inventores de Canadá encuentran entre sus conclusiones que hay una relación positiva entre la variedad de habilidades y la creación de empresas. Stuetzer, Goethner y Cantner (2012) llevaron a cabo una investigación de 96 casos en Alemania, en el que se analizó el impacto de los planteamientos de la teoría de Lazear y los nacientes emprendedores (aquellos que ya están llevando a cabo actividades para iniciar una empresa o que están iniciándola), en la que concluyen que el balance de habilidades le da al naciente emprendedor mejor desempeño en las actividades de gestación de la empresa y la entrada a los mercados en que va a participar la empresa (Stuetzer, et al., 2012, p. 186).

La diversidad de habilidades que se han incorporado en la dotación de capital humano del empresario a través del número de roles o puestos que han desempeñado en su trayectoria laboral denotan la presencia de Capital Humano Balanceado. Esto le permite implementar en su empresa en diversas áreas mejoras y procedimientos que hayan sido ejecutados por él en otras empresas. Además, al contar con experiencia en distintas áreas puede entrenar mejor a sus empleados en los temas que involucren habilidades en las que el empresario se ha desempeñado en su trayectoria laboral, lo que incrementa la posibilidad de hacer crecer su empresa.

Para profundizar en la importancia de las teorías del capital humano, las nuevas investigaciones que se realizan plantean que la acción humana que permite alcanzar un efecto en la empresa es la toma de decisiones. Dentro de esta corriente, el que más se acerca a describir la relación de la toma de decisiones con el crecimiento empresarial es la teoría de decisiones de Herbert Simon, la cual se describe a continuación.

3.5 Teoría de decisiones de Herbert Simon

Para poder analizar la forma en que una empresa crece, es la disciplina de la administración la que más ha realizado aportaciones, principalmente sobre el estudio de la empresa que ha sido abordada por la teoría de la organización. Uno de los trabajos que permite conocer los argumentos de esta teoría es el elaborado por Dasí y Martínez (2011, p. 134), y que presenta un enfoque psicológico que involucra al empresario, enmarcado en la teoría administrativa del comportamiento, en donde se considera que la persona está dotada de un sistema psíquico que le permite organizar el contenido de sus percepciones como información y que es capaz de concentrarse aprovechando esta información para alcanzar sus objetivos (Chiavenato, 2014, p. 135). En este contexto, “podemos referirnos a los modelos sociales de comportamiento²⁵, de difícil adscripción, que proceden de la sociología y completan la teoría de la organización.

Esto implica que las personas, en este caso el empresario, al estar en contacto con las diferentes actividades en la empresa, genera a través de su sistema psíquico percepciones que le generan información sobre el contexto de la situación en que se presentan estas actividades en su empresa. Una vez que cuenta con información, el empresario está en condiciones de aprovechar estos datos para alcanzar sus objetivos.

Sin embargo, este aprovechamiento de la información de la empresa por parte del empresario para alcanzar sus objetivos no se presenta en automático, sino que involucra un proceso en el que la persona lleva a cabo una serie de actividades, principalmente mentales y analíticas, que le permitan incrementar las posibilidades de alcanzar sus objetivos, lo cual está enmarcado, dentro de la teoría del

²⁵ Estos enfoques, muy considerados en la actualidad, nacen en los años setenta y su premisa básica es que el contexto social se convierte en factor explicativo del comportamiento individual, grupal y organizativo (Dasí et al., 2011, p. 134).

comportamiento de la administración, en la teoría de las decisiones. Bajo este contexto, la teoría de las decisiones toma relevancia en el trabajo de un economista: Herbert Simon, el cual desarrolló en su obra *El comportamiento administrativo* lo que actualmente forma parte de esta teoría. Simon comienza su recorrido por este tema enfatizando que:

La administración se define ordinariamente como el arte de “conseguir que se hagan las cosas” Se da importancia especial a los procesos y a los métodos encaminados a asegurar una acción expeditiva. Se establecen principios para asegurar la acción combinada entre grupos y hombres. No se atiende mucho, sin embargo, a la elección que le precede a toda acción (Simon, 1964, p. 3).

En este aspecto, Simon pone de relevancia la importancia que tiene considerar dentro de la administración la elección de las diferentes acciones que llevarán a la empresa a que se hagan las cosas. En ningún momento refiere que la acción no es importante ni mucho menos, pero hace un énfasis especial a la falta de atención que se presenta en muchos casos a la elección de las acciones a seguir:

Este olvido nace quizá de la idea de que la toma de decisiones se limita a la formulación de una política general [...] La tarea de decidir se extiende a la organización administrativa total, lo mismo que la tarea de hacer [...] Una teoría general de la administración debe incluir principios de organización que aseguren una toma de decisiones correcta, de la misma manera que debe incluir principios que aseguren una acción efectiva (p. 3).

Este lugar en el que pone Simon al proceso de toma de decisiones implica un importante cambio en la manera de administrar. Así, la toma de decisiones no es algo que con unas simples reglas generales es posible manejar, sino que

requieren un lugar tan importante como la ejecución de la acción misma. Este lugar que se le asigna a la toma de decisiones representa la inclusión de este proceso en la teoría general de la administración. Para profundizar en el entendimiento del efecto de la toma de decisiones en la organización, Simon refiere:

Todo comportamiento implica una selección, consciente o inconsciente, de determinadas acciones, entre todas las que son físicamente posibles, para el que actúa y para aquéllas personas sobre las cuales este ejerce influencia o autoridad [...] Nos referimos sencillamente al hecho de que, si el individuo sigue una determinada línea de acción, renuncia por ello a otras líneas de acción. En muchos casos, el proceso selectivo consiste, simplemente, en una acción refleja establecida; por ejemplo, una mecanógrafa golpea una tecla determinada con un dedo porque se ha establecido un reflejo entre una letra de una página impresa y esa tecla concreta [...] En otros casos, la selección es producto de una compleja cadena de actividades, llamadas actividades de planificación o de diseño (p. 5).

En este caso, se hace referencia a la amplitud de la posible selección de acciones que puede llevar a cabo una persona, que va desde un simple acto casi mecánico hasta la construcción de un edificio, donde la cantidad de actividades involucradas implica la elección de muchas acciones específicas, entendiendo que en ambos casos la selección de acciones puede ser inconsciente. Sin embargo, independientemente de la complejidad o de que sea consciente o no la elección, estas selecciones tienen en común las siguientes características:

... existe, en todo momento, una multitud de acciones alternativas posibles (físicamente), cualquiera de las cuales puede ser emprendida por un individuo

determinado; estas numerosas alternativas quedan reducidas, por algún proceso, a aquella que, en realidad, es llevada a cabo (p. 5).

Esto significa que cuando se lleva a cabo una acción específica, esta surgió de entre una serie de acciones que de una forma u otra pudieran haberse implementado, pero que al final fueron desechadas mediante un proceso de elección llevado a cabo por la persona, que bien pudo haberse llevado de manera inconsciente. Bajo esta situación, se puede vislumbrar el hecho de que esta selección, consciente o inconsciente, da paso a una acción que impactará a la empresa, lo cual incide en sus resultados.

En este sentido, va tomando forma la manera en que se hace relevante la toma de decisiones en la empresa:

Una gran parte del comportamiento, y especialmente del comportamiento de los individuos dentro de las organizaciones administrativas, es intencionado; es decir, está orientado hacia metas u objetivos. Esta intencionalidad o finalidad trae como consecuencia una integración en el modelo de comportamiento, faltando la cual la administración carecería de sentido; (p. 6).

En otras palabras, las empresas, como organizaciones administrativas, deben presentar por parte del empresario comportamientos intencionados, que en este caso son los objetivos que este empresario se ha planteado en su empresa. Lo que refiere Simon en este aspecto es que estos objetivos deben estar integrados en el modelo de comportamiento del empresario. De otra manera, no se estaría administrando correctamente la empresa, porque:

... si la administración consiste en conseguir que se hagan las cosas por grupos de personas, la finalidad proporciona un primer criterio para determinar cuáles son las cosas que hay que hacer (p. 6).

Con esta afirmación, Simon apuntala la importancia de la toma de decisiones en las empresas, ya que si el empresario quiere alcanzar los objetivos que se ha planteado en su negocio, debe incorporar en sus rutinas de trabajo administrativo este proceso de toma de decisiones, el cual debe estar basado en los fines que se persigan en la empresa. En otras palabras, para llevar a cabo una ampliación de un área determinada o para hacer crecer una empresa, es necesario llevar a cabo un proceso de toma de decisiones consciente, en el cual se incorpore como elemento importante el objetivo u objetivos que busque el empresario.

3.6 Crecimiento económico y crecimiento de la empresa

El crecimiento económico estuvo durante mucho tiempo adscrito a la visión neoclásica, que concentra las causas de crecimiento a la tierra, el trabajo y el capital (Wennekers y Turik, 1999, p. 35). En este entendimiento, el crecimiento económico se genera a partir del incremento en alguno de estos componentes, lo cual deja fuera al emprendedurismo de la teoría del crecimiento. Son dos las principales razones por las que no queda incluido:

el axioma neoclásico de competencia perfecta implica que no hay oportunidades de ganancia para los emprendedores y el modelo de equilibrio general no toma en cuenta la dinámica del emprendedurismo innovador. El axioma de la teoría del crecimiento endógeno ha creado nuevas posibilidades para adecuar el emprendedurismo y/o la innovación dentro de los modelos de crecimiento (p. 36).

Este aspecto crea un espacio de acción en el que el crecimiento tiene un detonante activo en las acciones que llevan a cabo los particulares, esencialmente las empresas. Este reconocimiento de los empresarios en el impacto que pueden generar en el crecimiento económico llevó a considerar el crecimiento como endógeno, es decir, que tiene en sus variables implícito el factor de cambio. *“La nueva teoría económica pone énfasis en el rol endógeno de la innovación y el capital humano en la formación y explicación del crecimiento económico”* (p. 36).

3.6.1 Teoría del crecimiento de la empresa: La teoría de Edith Penrose

En este contexto, toma un lugar importante la obra de Edith Penrose titulada *“Teoría del crecimiento de la firma”*, publicada en 1962. En ella, postula que el crecimiento depende de la aplicación de conocimiento empresarial y de administración, los cuales toman forma de recursos para la empresa (Penrose, 1962, p. 28). Este recurso empresarial permite el reconocimiento de una oportunidad y la innovación, mientras que la administración provee sistemas y procesos para explotar tal oportunidad e implementar la innovación.

Esto significa que uno de los caminos para el crecimiento de la empresa se genera a través de la interacción de los recursos que en ella se encuentran. Estos recursos son, entre otros, conocimientos y habilidades de las personas que se encuentran trabajando en ella.

Una expansión exitosa debe estar precedida por la planeación por parte de la empresa. Las firmas no crecen automáticamente, sino en respuesta a las decisiones humanas. Si actúan basadas en planes, se sigue que tienen algún grado de confianza (Penrose, 1955, p. 532).

Todas estas acciones se llevan a cabo con la habilidad y el conocimiento de la gente. Según Penrose, el crecimiento de la empresa se puede dar por tres vías: las economías de dimensión, la fusión y la diversificación. En las economías de dimensión la empresa utiliza mejor sus recursos productivos y los hace generar economías de escala, lo que significa que contar con mayor eficiencia tecnológica,

directiva o financiera. En el caso de la fusión, la empresa utiliza diversos métodos para combinar empresas. Y en la diversificación, la empresa utiliza sus recursos para brindar servicios y productos diferentes a los que ya elaboraba. Bajo este contexto, el crecimiento es el incremento de las ganancias de una empresa a través de utilizar mejor sus recursos, de fusionarse con otra empresa o de incrementar sus recursos para crear nuevas opciones de productos y servicios (Penrose, 1962, p. 98).

En estas vías de crecimiento, es la diversificación la que presenta la oportunidad de incorporar nuevos recursos, entre ellos gente, para aprovechar oportunidades vistas en su horizonte de influencia. Con ello la empresa incrementa sus actividades productivas

cuando comienza la producción de nuevos artículos sin abandonar por completo sus antiguos productos.... La diversificación incluye así los aumentos en la variedad de productos finales obtenidos, en la integración vertical y en el número de áreas básicas de producción en que la empresa actúa (Penrose, 1962, p. 123).

Esto implica la posibilidad de que la empresa aproveche la oportunidad de crear un nuevo producto, servicio e incluso coloque en el mercado más productos de los que ya produce, a través de la incorporación de insumos, maquinaria, tecnología o gente a sus procesos:

Las oportunidades de diversificación se originan en parte mediante la relación empresa-cliente. La empresa oferente tratará de ajustar la calidad y las características de sus bienes y servicios a los requisitos del cliente y la empresa compradora intentará informar al vendedor de sus necesidades específicas. Este proceso de vinculación establece una ruta interna de beneficio (Penrose, 1962, p. 36).

En este sentido, en la obra de Penrose toma un lugar importante la acción del empresario. Para la autora la empresa:

... es tanto una organización administrativa como un conjunto de recursos productivos; tiene como fin organizar el empleo de los recursos propios y adquiridos con objeto de producir y vender ciertos bienes y servicios y obtener un beneficio; sus recursos físicos rinden servicios esenciales para la ejecución de planes cuya acción es armonizada por la estructura administrativa dentro de la cual son llevados a cabo (Penrose, 1962, p. 36).

Esta interpretación de la empresa por parte de Penrose implica que dentro de las empresas deben presentarse acciones para elaborar esa estructura administrativa que le permita funcionar. Asimismo, deben presentarse acciones para sacar el mayor provecho de los recursos en aras de obtener un beneficio. En estos dos tipos de acciones intervienen personas que, por un lado, crean la estructura administrativa y, por otro lado, aprovechan las oportunidades productivas:

La estructura administrativa de la empresa es la creación de aquellos hombres que la tienen a su cargo [mientras que] las actividades productivas de una empresa están gobernadas por lo que llamaremos su oportunidad productiva, la cual comprende todas aquéllas posibilidades productivas que sus empresarios²⁶ ven y aprovechan (p. 36).

²⁶ Para Penrose, el término empresario se refiere a grupos o individuos que dentro de una empresa rinden servicios de introducción y aceptación de nuevas ideas para desarrollar la empresa. En sentido estricto, estos servicios empresariales se distinguen de los servicios de dirección, ya que en el caso de la dirección ésta coadyuva en la ejecución de las ideas aceptadas para su implementación. Sin embargo, Penrose reconoce que

La diferenciación que establece Penrose en lo relativo a dirección y actividades productivas se refiere a funciones, no propiamente a personas, ya que la empresa puede ser tan pequeña que una o dos personas se dividan estas funciones (p. 36). En este sentido, las acciones del empresario para hacer crecer su empresa se derivan de lo que Penrose llama servicios empresariales, los cuales a su vez se puede derivar del espíritu emprendedor:

Probablemente hay muchos modos de definir el espíritu emprendedor; para nuestros fines podemos considerarlo como una predisposición psicológica que lleva a los individuos a arriesgarse con la esperanza de obtener un beneficio [...] La decisión tomada por la empresa de averiguar los beneficios que puedan derivarse de la expansión es una decisión emprendedora [...] Esta es una decisión que depende del espíritu emprendedor... (p. 38).

Bajo estas afirmaciones, Penrose pone de manifiesto el papel que juega el empresario en este caso, ya que las acciones directivas y los servicios empresariales, bajo la influencia del espíritu emprendedor, las llevan a cabo personas. Estas personas en empresas grandes son el empresario y los directivos, o en el caso de empresas pequeñas el empresario solamente.

Para Penrose existen:

... tres explicaciones sobre la existencia de un límite al crecimiento de las empresas –capacidad directiva, mercado de factores o de productos e

cuando se habla de dirección, se hace referencia tanto a servicios empresariales como a servicios directivos (p. 37).

incertidumbre y riesgo- la primera se refiere a las condiciones internas de la empresa... (p. 49).

Esta afirmación es muy relevante para el tema del empresario como participante activo en el crecimiento de su empresa, ya que Penrose reconoce que la capacidad directiva es una condición interna de la empresa, y por lo tanto, que está en el área de influencia del empresario modificarla. En este contexto, refiere que:

Las personas adquieren conocimientos de dos maneras: una de ellas puede ser enseñada, puede aprenderse de otras personas o de obras escritas, y puede, si llega el caso, ser expresada y transmitida a otras personas.

El otro tipo es también el resultado de un aprendizaje, pero un aprendizaje en forma de experiencia personal... (p. 60).

Esta adquisición de conocimientos y habilidades, ya sea en la educación formal o a través de la experiencia por parte del empresario, le permite aprovechar mejor las condiciones que se presenten en su entorno, ya que:

En la mayor parte de las circunstancias se puede esperar que, al tener lugar el proceso de expansión [de la empresa], se creen nuevos servicios directivos [...] a medida que se produce el crecimiento se modifica la estructura administrativa de la empresa... (p. 58).

En este caso, Penrose subraya que cuando la empresa está en proceso de crecimiento, se van requiriendo para su pleno funcionamiento nuevas habilidades, lo que indica la importancia que tiene los conocimientos y habilidades que posea el empresario para hacer que esta expansión de la empresa sea eficiente.

El estudio del crecimiento a través del tiempo ha llevado a que las diferentes investigaciones que se han hecho utilicen una amplia variedad de conceptos y variables para su estudio, lo cual ha generado que la acumulación de conocimiento acerca de este concepto sea dispersa (Shepherd y Wiklund, 2009, p. 105). Esta dispersión lleva a una gran cantidad de estudios que se pueden tipificar de distintas maneras.

Como ejemplo de ello, Winzinger (citado por Shepherd, 2009, p. 106) concluye que existe una débil correlación entre distintos indicadores de crecimiento, tales como ventas o empleados o entre la fórmula utilizada para su cálculo. Además, depende el tipo de indicador que se utilice para el estudio específico de que se trate lo que dará un resultado que en otras condiciones indicará una conclusión muy distinta.

Para buscar un orden en este aspecto, Shepherd et al. (2009) desarrollaron un trabajo en el que recopilaron 82 artículos en los que estudiaron los diferentes planteamientos de cada autor para buscar una manera de tipificar los estudios de crecimiento y las variables incorporadas en él. Con ello, determinaron que los dos indicadores que más se han usado son el de crecimiento en ventas y el de crecimiento en empleados.

En sus conclusiones más relevantes, los autores encontraron que los indicadores de ventas y crecimiento relativo de empleados tiene una alta validación concurrente, lo que implica que se pueden tomar como indicadores válidos para la proximidad a las utilidades de la empresa y para hacer comparaciones entre ellos.

En este mismo intento de ordenar el flujo de investigaciones de crecimiento, Mckelvie y Wiklund (2010) analizaron, a través de una revisión de literatura, los diferentes aspectos con que se ha enfocado la investigación en la materia. A través de esta revisión, fueron encontrando algunos patrones con los que es posible ordenar los estudios.

En este sentido, llegaron a la determinación de que a pesar de estar muy dispersos los estudios de crecimiento, se pueden distinguir tres tipos de enfoque: 1) crecimiento como un resultado, 2) resultados del crecimiento, en el que el crecimiento se utiliza como variable independiente que se asume que genera impactos en otros conceptos, y, 3) el crecimiento como un proceso, donde se estudia el crecimiento en sus diferentes pasos y se busca entender cómo se genera tal crecimiento. Estas distinciones aglutinan enfoques específicos que permiten orientar mejor el campo de estudio al que se va a dirigir la investigación (p. 263).

En el crecimiento como resultado “para la mayoría, este flujo de literatura usa como variable dependiente el crecimiento, y esencialmente su meta primera es explicar la variación de las tasas o los incrementos del crecimiento” (p. 264), esto quiere decir que en estas investigaciones se buscan los distintos detonantes, impulsores y facilitadores del crecimiento, a partir de un cúmulo de variables independientes.

Entre los desafíos que se encuentran en este tipo de investigación de crecimiento está el de los indicadores de crecimiento. Es relevante que se ubique bien el contexto en que se hará el estudio, ya que dependiendo de ello deberá elegirse el mejor indicador para llevarlo a cabo (p. 268). En este punto, Shepherd (citado en Mckelvie et al., 2010, p. 266) refiere que el crecimiento en empleados parece ser el indicador con mejor validación concurrente, es decir, que puede representar un mejor indicador de crecimiento para correlacionarlo el desempeño de la empresa.

Una habilidad que se ha identificado en el empresario cuando practica de manera deliberada la planeación y la toma de decisiones es la creatividad y con ello el emprendedurismo, que sintetiza el capital humano aplicado en la empresa, ya sea para crearla, para buscar un crecimiento o buscar otros mercados. Por esta razón, el término de empresario se ha ligado mucho con el definido como emprendedor, uno desde la visión psicológica y otro como actor psicológico. Estos dos elementos se relacionan y han sido componentes determinantes para que se dé el crecimiento de una empresa. Por tal motivo, es necesario entender la relación del crecimiento con el emprendedurismo, ya que esto abarca el funcionamiento de la empresa y el desempeño del empresario. A continuación, se describe su interacción para fortalecerlos como componentes de esta relación.

3.6.2 Relación del crecimiento empresarial con el emprendedurismo

El concepto de emprendedurismo, empresarismo, emprendimiento o emprendurismo ha sido utilizado indistintamente en la literatura hispana del tema (Toca, 2010, p. 45), pero su uso se remonta a 1755 con el economista Richard Cantillón, que define al emprendedor como un actor económico que compra medios de producción, los combina y crea nuevos productos (Citado en Quevedo, Izar y Romo, 2010, p. 52). Asimismo, el también economista francés J. B. Say considera al emprendedor como un líder que junto con otras personas forma organizaciones, y más tarde Marshall, economista británico, enfatiza la participación del emprendedor en los procesos productivos (Citado en Quevedo et al., 2010, p. 52).

Schumpeter en su libro *Theory of economic development* (Citado en Toca, 2010, p. 46) enfatiza el proceso de destrucción creativa, en el que se generan nuevos productos y procesos, lo cual es llevado a cabo por los emprendedores y empresarios.

El concepto de emprendedor ha estado presente en varias etapas del avance económico en la literatura, y es en estos últimos 30 años donde ha tomado mayor importancia y atención por los investigadores, con un rápido crecimiento en los diferentes estudios hechos del tema (Fayolle y Liñan, 2014, p. 663). Así, el

emprendedor es el agente que lleva a cabo el emprendedurismo, que es el proceso de surgimiento de una organización (Katz y Gardner, 1998, p. 437), es decir, es el descubrimiento, la evaluación y el aprovechamiento de una oportunidad de negocio (Shane et al., 2000, p. 218).

Ambas definiciones implican en el fondo una serie de elementos que se deben llevar a cabo para el surgimiento y desarrollo de nuevas empresas. Es el emprendedor quien ejecuta un importante papel en el impulso de cambios económicos y desarrollo de los países (Koe, Rizal, Majid y Ismail, 2012, p. 197).

Shane (2000, p. 449) distingue tres escuelas de pensamiento en las que se pueden encontrar enfoques distintos hacia el emprendedurismo. Estas escuelas abarcan diversos aspectos en los que cada una de ellas hace diferentes supuestos acerca de los alcances del emprendedor: Teoría del equilibrio neoclásico, teoría psicológica y teoría austriaca.

En la teoría del equilibrio neoclásico se asume que todos los agentes económicos en el mercado buscan maximizar sus ganancias con precios de los bienes dados y claros para todos. Los supuestos básicos son: 1) todo mundo puede reconocer oportunidades empresariales y, 2) la determinación de quién se convierte en empresario se da por los atributos personales más que por la información acerca de nuevas oportunidades. Esto implica, dado que está en equilibrio el mercado, que el surgimiento de una oportunidad de negocio se identifica por todos los involucrados, por lo que la decisión de convertirse en empresario o de crecer está dada por la preferencia de la persona, más que por una oportunidad descubierta por una persona.

La teoría psicológica profundiza el aspecto de las diferentes características y facultades de cada persona para el emprendedurismo. Los supuestos son: 1) los atributos fundamentales de las personas, más que la detección de oportunidades, es lo que hará que alguien se convierta en emprendedor o no y, 2) este proceso depende de la capacidad y la voluntad de actuar de las personas. De acuerdo con

esta escuela de pensamiento, la necesidad de logro, el control percibido, la tolerancia al riesgo y la autoeficacia (percepción de que la persona puede lograr las cosas) llevan a unas personas a buscar ser emprendedores.

En el caso de la Teoría austriaca, que parte del pensamiento de los economistas austriacos, se inicia del supuesto de que no existe un equilibrio en el mercado. Esto implica que en el mercado hay gente que tiene diferente información, y derivado de esto hay personas que pueden ver oportunidades que otras personas no ven. “Colectivamente, este proceso de decisión hace que los precios en una economía se muevan del desequilibrio al equilibrio” (p. 450). Con ello, la teoría austriaca supone que: 1) la gente no puede reconocer todas las oportunidades empresariales, y, 2) son las oportunidades que descubren las personas, más que sus facultades, las que llevan a alguien a ser emprendedor.

En este contexto, el emprendedurismo está impregnado por varios elementos de estas teorías, ya que son tanto los atributos personales como las oportunidades que se observan en el mercado las que llevan a una persona a buscar aprovechar una opción de negocio, sea para formar una nueva empresa o para hacer crecer una ya establecida. puntualizan que:

definimos el campo del emprendedurismo como el área de estudio que examina como, por quién y con qué efecto se elaboran oportunidades para crear futuros bienes y servicios que son descubiertos, evaluados y explotados (Shane et al., 2000, p. 218)

Esta definición significa que en el emprendedurismo se estudia el descubrimiento, la evaluación y la explotación de oportunidades “y el grupo de individuos que las descubren, evalúan y explotan” (p. 218). Este grupo de individuos que aprovechan las oportunidades de negocio que otros no, comparten características que los hacen diferentes de otros (detectar el capital financiero, tolerancia al riesgo, optimismo, autoeficacia, entre otros).

Para ello, las dos más importantes formas que hay de explotar esas oportunidades que existen son la creación de nuevas empresas o el aprovechamiento de esa oportunidad en una empresa existente (Shane et al., 2000, p. 224). Este énfasis es importante, ya que con ello se establece que el emprendedurismo abarca tanto la creación de nuevas empresas como el crecimiento de las ya establecidas, a través de aprovechar una oportunidad detectada.

En este aspecto, Wang y Chugh (2014, p. 27), en una revisión sistemática de literatura llevada a cabo por ellos acerca del tema, puntualizan que la literatura empresarial se ha enfocado en tres aspectos: 1) la exploración y explotación de una oportunidad de negocio para establecer nuevas empresas, 2) la exploración y explotación de una oportunidad de negocio en empresas establecidas, y, 3) una combinación de los puntos anteriores, en el que no se distingue si es específicamente de empresa nueva o establecida.

Así, entre los distintos aspectos que se consideran en el crecimiento económico, uno de los que ha tenido más incremento en sus investigaciones es el que se relaciona al emprendedurismo. Rocha (2012, p. 15) distingue dos roles importantes que ha jugado el emprendedurismo en el crecimiento económico: 1) la creación de nuevas empresas, y, 2) la innovación.

Actualmente, con la fundación y el funcionamiento de una nueva empresa de negocios, incluso si no hay nada innovador en este acto, se espera que el empresario pueda crear valor y nuevos puestos de trabajo, que a su vez podría tener un impacto positivo en la economía en general. Del mismo modo, mediante la innovación y la transformación de las invenciones y las ideas en entidades económicamente viables, del empresario también se espera que mejore el desarrollo económico y promueva el crecimiento” (p. 16).

En este mismo sentido, Acs (2006, p.97), refiere que:

se debe distinguir necesidad empresarial, que es tener que convertirse en empresario debido a que no hay una mejor opción, de oportunidad empresarial, que es una activa opción para iniciar una nueva empresa basada en la percepción de que existe una oportunidad de negocio no explotada o sub-explotada.

Esta diferenciación es clave, ya que los empresarios que esperan que su negocio tenga un alto crecimiento y que provea más puestos de trabajo son los que detectaron una oportunidad empresarial.

Asimismo, este efecto de la oportunidad empresarial en la búsqueda de crecimiento en la empresa y de empleos tiene un impacto significativo y positivo en el crecimiento económico (Acs y Varga, 2005, p. 332), mientras que la necesidad empresarial no tiene un efecto en ello. Esto significa que: 1) no todo el emprendedurismo impacta el crecimiento económico, y, 2) el hecho de que haya una necesidad empresarial (tratar de ser empresario por necesidad) no implica que el empresario no quiera hacer crecer su empresa, pero si es probable que no lo busque.

3.6.3 Investigaciones empíricas del crecimiento empresarial y su relación con el emprendedurismo

La importancia del crecimiento en el emprendedurismo se ha investigado a través de varias décadas en las que se han llevado a cabo trabajos empíricos en los que se estudia el crecimiento de las empresas desde el emprendedurismo. Este incremento en el número de investigaciones relacionadas con el crecimiento a través de los años da cuenta del creciente interés en el tema.

De los primeros trabajos llevados a cabo para investigar cuestiones acerca del crecimiento en las empresas es el de Cliff (1998), en el que el autor explora la relación entre las actitudes hacia el crecimiento, el género y el tamaño del negocio. Esta investigación es mixta (es decir, cuantitativa y cualitativa), y en ella se entrevistaron a 229 dueños de pequeños negocios, de los cuales 141 son hombres y 88 son mujeres.

En ella, el investigador asume como variable dependiente la intención de crecer y como variables independientes a los recursos disponibles para la expansión y el valor que le da al crecimiento el empresario. Además, se incluyó como variable de control el género, con lo cual se obtienen resultados separados por hombre y mujer, con lo cual es posible hacer matices entre ellos. En esta investigación se operacionalizó la variable de intención de crecimiento a través de preguntarle al entrevistado si quiere crecer y si tiene proyectado tener más empleados el siguiente año.

Entre sus principales conclusiones se encuentra el hecho de que, si bien no hay una diferencia significativa entre la propensión al deseo de crecer, si existe una mayor amplitud en el tamaño de ese crecimiento en los hombres que en las mujeres. Estos niveles de crecimiento son los que ellas sienten que son manejables para tener una vida equilibrada. Incluso se fundamenta que son más conscientes las mujeres que los hombres acerca de los potenciales peligros que hay con un crecimiento acelerado (p. 524).

Otra investigación empírica es la que llevó a cabo Gundry y Welsch (2001), en la que se enfocaron en mujeres empresarias. Su principal cuestionamiento a responder es qué características llevan a una alta orientación a crecer a un empresario. Para ello, con una muestra de 832 empresarias, que abarcaron diferentes tipos de empresas como servicios, construcción, manufactura, entre otros. Las variables dependientes en este estudio son alto crecimiento, que se refieren a las que tuvieron un crecimiento por arriba de la inflación, y bajo

crecimiento, que lo más que crecieron es al nivel de la inflación. Entre las variables independientes está la estrategia de crecimiento, la intensidad empresarial, y la estructura organizacional. Entre sus principales conclusiones, fundamenta que los empresarios con alto crecimiento tienden a elegir mejor sus estrategias para crecer (incorporación de tecnologías, planes estratégicos, entre otros) y exhiben una mejor intensidad empresarial, argumentando que su negocio es lo más importante para ellos (p. 454).

Wiklund y Shepherd (2003) realizaron una investigación en la que incorporaron como variable dependiente el crecimiento y como variable independiente la intención de crecer. En ella, su principal hipótesis de investigación es que los negocios que cuentan con administradores con altas aspiraciones a crecer logran altos crecimientos. El estudio se llevó a cabo en 200 pequeños negocios de cuatro distintos sectores (manufactura intensiva en conocimiento, manufactura intensiva en mano de obra, servicios profesionales y ventas al por menor).

Este trabajo fue longitudinal, ya que se hicieron las mediciones de las variables en 1996 y 1999. El crecimiento se obtuvo de 4 dimensiones: crecimiento en ventas y crecimiento en empleados de la empresa y crecimiento en ventas y empleados de la competencia (con una escala Likert la cual contestó a su juicio el administrador).

Entre sus resultados, encontraron que “los negocios pequeños que tienen administradores con aspiraciones a expandir el negocio están positivamente relacionados a su actual crecimiento” (p. 1992). Además, esta relación “depende del nivel de educación y experiencia del administrador, así como del dinamismo del ambiente en que el negocio opera” (p. 1992). Esto significa que la disposición a crecer y el nivel de capital humano que tenga el encargado del negocio impactan positivamente el crecimiento de la empresa.

En un trabajo en el que utilizaron casos de estudios narrativos proporcionados por la Fundación Ewing Marion Kauffman, Barringer, Jones y Neubaum (2005) incorporaron 100 casos de empresas, 50 de alto crecimiento y 50 de bajo crecimiento para analizar cuantitativamente las características de ambos grupos y determinar si hay una relación positiva entre los atributos relacionados con el crecimiento y las empresas de alto crecimiento.

Las empresas que se consideraron de alto crecimiento son aquellas que presentaron en un periodo de 3 años un promedio anual de crecimiento de 80% o más, y las de bajo crecimiento son aquellas que tuvieron un crecimiento anual promedio de 35% o menos. Los atributos relacionados al crecimiento fueron agrupados en cuatro categorías: 1) características de los fundadores (historia empresarial, alta educación, como maestría o doctorado, experiencia empresarial), 2) Atributos de la empresa (visión y misión orientada al crecimiento, planeación, ajustes a las metas), 3) prácticas de negocio (conocimiento del consumidor, valor único agregado), y, 4) Administración de prácticas de recursos humanos (entrenamiento, desarrollo de empleados). Entre sus principales conclusiones los autores enfatizan que:

el crecimiento no es un evento aleatorio. Los atributos relacionados con el crecimiento de una empresa como sus prácticas de negocio y de gestión de recursos humanos hacen una diferencia en términos de su capacidad para lograr y mantener un crecimiento rápido” (p. 682).

Este hallazgo refuerza el impacto que tiene en el crecimiento de la empresa los atributos de los fundadores, ya que a través de ellos se permean capacidades para lograr el crecimiento sostenido.

Por su parte, Dutta y Thornhill (2008) llevaron a cabo una investigación en la que examinan la relación que hay entre la intención de crecimiento y el estilo cognitivo de 30 empresarios en Canadá, a través de un estudio cualitativo longitudinal, ya que las entrevistas se realizaron en 1999, 2001 y 2003. En este trabajo tomaron como variable dependiente la intención de crecimiento del empresario y como variables independientes el estilo cognitivo y las condiciones competitivas.

La información se obtuvo a través de los datos obtenidos en las diferentes entrevistas, las cuales se codificaron e integraron en archivos para transcribirlas y encuadrarlas en las distintas variables integradas en el estudio. Esto quiere decir que las respuestas de cada entrevistado no eran dadas directamente, sino que con sus comentarios los autores hacían la tipificación de cada entrevista en la variable que le correspondía.

Por ser una investigación cualitativa, más que pruebas de hipótesis, los investigadores obtuvieron algunas proposiciones, entre las que se encuentran las siguientes:

“Proposición P1(a): Las condiciones competitivas percibidas como muy hostiles en mayor medida que las inicialmente evaluadas llevan a un decremento en las intenciones de crecimiento.

Proposición P1(b): Las condiciones competitivas percibidas como más complacientes en mayor medida que las inicialmente evaluadas llevan a un incremento en las intenciones de crecimiento” (p. 318).

Con base en sus resultados, los autores enfatizan que los empresarios con diferentes estilos cognitivos y con diferentes percepciones del ambiente competitivo varían en cuanto a sus intenciones de crecimiento (p. 307).

Igualmente, Knockaert, Foo y Erikson (2011) realizaron un estudio en el que investigaron la relación entre el estilo cognitivo y la intención de crecimiento de las personas, a través de una muestra de 251 investigadores de la Universidad de Oslo. Esta investigación fue cuantitativa, ya que se obtuvieron datos numéricos a través de cuestionarios. En este caso, la variable dependiente fue la intención de crecer y la independiente fue estilo cognitivo. La operacionalización de ambas variables fue a través de un cuestionario con escala de Likert, y en el caso de la variable dependiente, dado que los investigadores no eran empresarios, primero se les aplicó un cuestionario para saber si tenían la intención de ser empresarios, y en caso que en el resultado quisieran ser empresarios, entonces a ellos se les aplicó el cuestionario de intención de crecimiento.

Entre las conclusiones que obtuvieron los investigadores se encuentra el hecho de que el estilo cognitivo de planeación promueve la intención de crecer de las personas, mientras que el estilo cognitivo de conocimiento la frena. Asimismo, la experiencia laboral modera positivamente la relación entre el estilo de conocimiento y las intenciones de crecer.

En todas estas investigaciones se encuentra el crecimiento y las intenciones de crecimiento como un elemento que es detonado a partir de distintas variables, como el estilo cognitivo, la intención de crecer, la estrategia de crecimiento, la planeación, entre otras, en las que los distintos trabajos han encontrado una relación en varios casos positiva entre el crecimiento y la variable en cuestión.

3.7 Relación del capital humano con el crecimiento empresarial

En el emprendedurismo, uno de los temas que se han estudiado con incremental interés es el de la relación que existe entre capital humano y éxito empresarial, incluyendo amplios meta-análisis (Unger et al., 2011; Marvel, Davis y Sproul, 2014; Bae, Qian, Miao y Fiet, 2014) en los que se incorporan muchas investigaciones que estudian la compleja relación que existe entre capital humano y éxito. En todas estas investigaciones se hace uso de distintos constructos que

buscan representar el éxito en sus diferentes conceptos. En el cuadro 3 se presenta una relación de diversas investigaciones empíricas que se han llevado a cabo para estudiar la relación que existe entre el capital humano con el crecimiento empresarial.

El éxito empresarial es considerado como un concepto multidimensional (Bonomi y Ledur, 2009; Unger et al., 2011) en el que se incorporan una serie de elementos que dan cuenta de la existencia de tal éxito en la empresa.

Estas dimensiones pueden dividirse en indicadores operacionales e indicadores financieros (Verkatraman y Ramanujan, citado en Unger et al., 2011). Ejemplos de indicadores operacionales son satisfacción del cliente y satisfacción del empleado, entre otros, mientras que los financieros son crecimiento en ventas, participación de mercado, crecimiento en utilidades y crecimiento en empleados. Bajo esta perspectiva, el crecimiento en la empresa dentro de la investigación del emprendedurismo, sea de empleados, de utilidades, de ingresos o de ventas, sugiere la presencia de éxito en la organización.

Tabla 3

Investigaciones empíricas de la relación entre capital humano y crecimiento empresarial

Año	Autor(es)	Nombre de la investigación	Revista
1994	Cooper	Initial human and financial capital as predictors of new venture performance	Journal of business venturing
2001	Honig	Human capital and structural upheaval: A study of manufacturing firms in the West Bank	Journal of business venturing
2002	Bosma, Praag, Thurik and Wit	The value of human and social capital investment for the business performance of startups	Business and Policy Research
2003	Davidsson and Honig	The role of social and human capital among nascent entrepreneurs	Journal of business venturing
2005	Rauch, Frese and Utsch	Effects of human capital and long-term human resources development and utilization on employment growth of small-scale businesses: A casual analysis	Entrepreneurship Theory and Practice

2006	Cassar	Entrepreneur opportunity costs and intended venture growth	Journal of Business Venturing
2007	Haber and Reichel	The cumulative nature of the entrepreneurial process: The contribution of human capital, planning and environment resources to small venture performance	Journal of Business Venturing
2007	Tharenou, Saks y Moore	A review and critique of research on training and organizational-level outcomes	Human Resource Management Review,
2008	Gervais	Uncertainty and the specificity of human capital	Journal of Economic Theory
2010	Sevilir	Human capital investment, new firm creation and venture capital	Journal of Financial Intermediation
2011	Unger, Rauch, Frese and Rosenbusch	Human capital and entrepreneurial success: A meta-analytical review	Journal of Business Venturing
2013	Rauch and Rijdsdijk	The effects of general and specific human capital on long-term growth and failure of newly founded businesses	Entrepreneurship, Theory and Practice,

Fuente: elaboración propia

Uno de los primeros trabajos empíricos que dan cuenta de esta relación es el que llevó a cabo Cooper et al., en 1994. Este estudio de tipo longitudinal se llevó a cabo en 1,053 nuevos negocios a lo largo de tres años. Originalmente eran 2,994 empresas, pero muchas de ellas cerraron y otras tenían información incompleta, por lo que finalmente quedaron 1,053.

La variable dependiente está encuadrada en tres opciones: fracaso, marginal supervivencia y alto crecimiento. La determinación de dónde queda cada empresa en estas tres opciones se hizo a través del indicador de crecimiento de incremento en número de empleados. Este indicador “tiene la ventaja de ser una medición de contribución económica y usualmente no representa una información confidencial” (p. 382). Las variables independientes fueron, entre otras, educación, parientes que

tengan negocios propios, nivel de experiencia en administración y uso de asesores profesionales.

En el caso de las variables relacionadas con el capital humano, la educación se operacionalizó con la pregunta al empresario acerca de si tenía al menos el grado de bachillerato, y el nivel de experiencia en administración se operacionalizó preguntando si ha tenido gente a su cargo. Entre los resultados relevantes de los investigadores encuentran que “el capital humano general ejerce una influencia tanto en la supervivencia como en el crecimiento” (p. 371).

Por su parte, Honig (2001) realizó una investigación en la que midió el impacto del capital humano de los dueños de 64 empresas de manufactura en Ramallah, Palestina, para determinar el impacto que tiene en el desempeño de la empresa en zonas de turbulencia política, económica y social. Las empresas debían tener menos de 30 empleados. Se dividieron las empresas en micro (con máximo 3 empleados) y pequeña (con más de 3 y hasta 30 empleados). Toda la información se obtuvo con cuestionario en lo que los empresarios daban sus respuestas.

Para la variable dependiente de desempeño se utilizó la variable de utilidad anual, la cual se obtuvo por pregunta directa y se convirtió a dólares. Para el caso de la variable independiente de capital humano, se utilizaron los años de experiencia, años de escolaridad y de colegio. En estas mediciones, se parte del supuesto de que entre más años de escolaridad o experiencia tiene la persona, más capital humano posee.

Entre las conclusiones obtenidas, encuentra el autor que el capital humano del dueño impacta positivamente el desempeño de la empresa micro, ya que en la pequeña empresa se determina que no ejerce influencia. Incluso cuando la medición se hace con la experiencia en negocios, en ambos grupos el resultado es no significativo.

Por su parte, Davidsson y Honig (2003) realizaron un estudio en el que investigaron el rol del capital social y humano en empresas recientes, a través de una muestra de 380 empresarios con al menos 18 meses de operación. El estudio fue de corte transversal y se llevó a cabo en Suecia. Se seleccionaron al azar 49,979 personas de las cuales se pudo contactar por teléfono a 30,427. Finalmente, para las características del estudio quedaron seleccionado 380, que son los que estuvieron dispuestos a participar en él y que respondieron positivamente a la pregunta de que si estaban empezando un negocio con al menos 18 meses.

Las variables dependientes incluidas en el estudio son: progreso en el avance de la explotación del negocio, que se operacionaliza a través de un cuestionario en el que la persona contesta si ha logrado cada uno de los puntos del cuestionario. La segunda es una variable dicotómica en la que se pregunta si ha tenido ventas el negocio. Y La tercera es la rentabilidad del negocio a pregunta expresa al dueño.

En el caso de las variables independientes relativas al capital humano, se clasificaron como conocimiento explícito, que se relaciona con capital humano general, implica diferentes niveles de educación y que se operacionaliza a través del número de años de estudio que tiene la persona de educación básica hasta doctorado.

Para el caso del capital humano específico, definido en este estudio como conocimiento tácito, se operacionalizó a través de la pregunta sobre el número de años en trabajos y número de años de experiencia en gestión. Respecto al capital social, los principales indicadores fueron parientes con negocios, apoyo de amigos y familiares, amigos cercanos o vecinos con negocios, entre otros.

Entre sus principales conclusiones, los autores señalan que el rol de la educación formal, así como la experiencia previa en arranque de negocios juega un papel importante en el intento de iniciar un negocio. Sin embargo, la educación formal no parece ser un determinante en el factor de éxito en el proceso de explotación del negocio. La experiencia previa en inicio de negocios es determinante

para que las actividades de gestación del negocio se desarrollen, pero tampoco tiene un efecto significativo en el impacto del éxito de la empresa (p. 302).

Bosma et al (2002), llevaron a cabo un estudio en el que investigan el impacto que tiene la inversión en capital social y humano en el desempeño de las empresas. Este trabajo longitudinal se llevó a cabo en 1,100 empresarios que tenían su negocio establecido en 1994, y que respondieron los cuestionarios aplicados de 1994 a 1997. La medición de los indicadores de desempeño empresarial, se hicieron en 1995, 1996 y 1997, pero los determinantes (capital humano) se tomaron solo de 1995, para evitar problemas de causalidad retroactiva.

La variable dependiente fue desempeño de la empresa, que incluyó utilidades, crecimiento en empleados y el tiempo de vida de la empresa en meses. Y para las variables independientes relacionadas al capital humano, se utilizaron siete diferentes mediciones en número de años, que incluyeron experiencia en su propio negocio, experiencia en actividades relacionadas al negocio y experiencia en la industria. Para la educación se incluyó la opción de si cuenta con educación superior o no.

Con base en resultados obtenidos en su investigación los autores concluimos que las inversiones en capital humano específico y social mejoran el desempeño empresarial sustancialmente. Esto es cierto para las tres mediciones de desempeño: supervivencia, utilidades y generación de empleos (p. 14). En este aspecto, el capital humano general también tiene un impacto positivo en el desempeño de la empresa (p. 12), pero es muy pequeño comparado con el del capital humano específico.

Rauch, Frese y Utsch (2005) llevaron a cabo una investigación longitudinal con información de 119 dueños de empresas alemanas en las ciudades de Jena y Giessen. Entre los criterios de selección de la empresa para el estudio debían tener de 1 a 50 empleados, que es el criterio para la pequeña empresa en la Unión

Europea. Además, la empresa debía tener operando al menos un año y el participante debía ser el dueño y fundador.

La obtención de la información se hizo con una entrevista cara a cara y con un cuestionario que contestaba el empresario dos semanas después de la entrevista. Para este estudio, la variable dependiente fue crecimiento en empleados, que se operacionalizó con la pregunta al empresario acerca del número de empleados en cada uno de los tres años.

Entre las variables independientes relacionadas con capital humano, se encuentra el capital humano del empresario, igualmente obtenido a partir de preguntas en el cuestionario y la entrevista, respecto a su grado escolar, grado de entrenamiento vocacional, experiencia de autoempleo en cualquier industria y experiencia de autoempleo en la misma industria.

Incluso en esta investigación los autores utilizaron la variable capital humano de los empleados, la cual se operacionalizó con pregunta al dueño si los empleados estaban o no entrenados y calificados para hacer su trabajo. Otra variable independiente utilizada fue desarrollo y utilización de recursos humanos, que incorpora entrenamiento y desarrollo de empleados, involucramiento de empleados en decisiones y soporte de iniciativas, entre otros.

La principal conclusión que obtuvieron los investigadores fue:

el capital humano de los dueños y del empleado, así como el desarrollo de recursos humanos y su uso afecta el crecimiento del número de empleados. Sobre todo, el desarrollo y uso de recursos humanos fue más efectivo cuando el capital humano de los empleados fue alto” (p. 681).

En estas conclusiones se aprecia el efecto de mejor uso de los planes de desarrollo de los empleados cuando tienen más capital humano.

Cassar (2006) realizó una investigación para estudiar la relación que existe entre los costos de oportunidad empresarial y el intento de hacer crecer la empresa, lo cual está influenciado por el capital humano del empresario que está iniciando un negocio. La muestra final, partiendo de 30,000 adultos de 28 años o más a lo largo de Estados Unidos, quedó finalmente en 482 empresarios que apenas comienzan su negocio.

Como variables independientes, el autor incluye la educación, operacionalizada con escala de básica, técnica, licenciatura o posgrado. La variable independiente es la intención de incremento en las futuras ventas de la empresa, que se operacionaliza con la siguiente pregunta “¿Cómo espera que sea el total de ventas e ingresos para el quinto año de operación? (p. 619). Para medir el costo de oportunidad se incluyeron las variables de control bienestar en el hogar, edad, género y etnicidad, con las que se determina la propensión de las personas a buscar más ingresos dependiendo de sus características particulares asociadas a estas variables.

En sus análisis, los investigadores fundamentan que los individuos con alto ingreso presente y con experiencia en supervisión tienen altos niveles de propensión a intentar que la empresa crezca en cinco años. En este sentido, las personas que buscan llevar a cabo planes para realizar incrementos en ventas, cuentan con un mayor capital humano y la percepción de su costo de oportunidad es menor (p. 628).

En el 2007, Haber y Reichel realizaron un estudio en el que incluyeron 305 empresas pequeñas de turismo de descanso, de recreación y de atractivo turístico en Israel, a través de entrevistas cara a cara con los empresarios. Las variables dependientes incluyeron como mediciones de éxito en la empresa el crecimiento en

empleados y el crecimiento en ingresos, y se operacionalizaron a través de una pregunta abierta de la cantidad de cada variable.

En el caso de las variables independientes relacionadas al capital humano, la educación fue medida en una escala que empieza en 1 con la educación elemental y termina en 8 con el grado de maestría o más. Para la previa experiencia en empresas se aplicó una pregunta abierta en la que debía indicar el negocio o negocios que había administrado anteriormente al actual.

Otras variables incluidas como independientes fueron, entre otras, contar con un plan escrito, soporte financiero, soporte de asesores y tipo de empresa turística. En todos los casos, la obtención de la información se hizo a través de la entrevista con preguntas abiertas que respondieron cada uno de los dueños de las empresas incluidas en el estudio.

Sus principales conclusiones revelan que el capital humano, y particularmente la habilidad de gestión, tiene una fuerte contribución en el desempeño de las pequeñas empresas turísticas. Además, cuando el empresario tenía escrito un plan de negocio, este hecho también representaba un impacto positivo en el desempeño de la empresa (p. 120).

Tharenou, Saks y Moore (2007) llevaron a cabo una investigación a través de un meta-análisis en el que estudiaron la relación que existe entre el entrenamiento en la empresa y los resultados organizacionales. Para ello, utilizaron 67 estudios en los que cada uno de ellos investiga esta relación, a través de diversas variables, las cuales se clasificaron en diferentes tipos.

En el caso del entrenamiento, se clasifican en monto del entrenamiento que recibe el empleado y el tipo de entrenamiento. Y para la variable de resultados, la clasificación se divide en resultados de recursos humanos (bajo ausentismo, motivación), resultados de desempeño organizacional (productividad, calidad, servicio), resultados de indicadores financieros (utilidades, retorno de inversión,

retorno de activos) y en caso que la empresa cotice en bolsa, los resultados en el mercado de valores (valor de la acción, pagos a accionistas).

Con ello, las principales conclusiones que obtienen los autores es que las firmas que entrenan más a sus empleados es más probable que tengan más positivos resultados en recursos humanos y mejor desempeño, aunque el efecto es pequeño. Aun cuando también se concluye que la relación positiva entre desempeño en recursos humanos y entrenamiento es alta, el efecto de desempeño recursos humanos y desempeño financiero es bajo (p. 266). Y en la relación entre entrenamiento y desempeño organizacional se encuentra una relación más positiva, lo que implica que el entrenamiento está más ligado a calidad y desempeño que a productividad.

Rauch et al., (2013), en las ciudades de Jena y Giessen en Alemania, hicieron una investigación en la que utilizaron una muestra de 201 negocios para estudiar los efectos del capital humano general y el capital humano específico en el crecimiento o el fracaso de la recién formada empresa. Las variables dependientes fueron crecimiento, que se operacionalizó con el constructo crecimiento en empleados, a través de una entrevista en que los empresarios proveen la información acerca de los empleados en el año y en los dos años anteriores. Para el caso de la variable fracaso, se clasifico como 1 la empresa que cerró por razones financieras y cero si los dueños siguen con el negocio, o lo cerraron por otras razones (venta del negocio, transición o nueva empresa).

En el caso de las variables independientes de capital humano se utilizó el capital humano general, operacionalizado a través de preguntas en las que el empresario indicaba el grado académico que tenía, y el capital humano específico igualmente se obtuvo con preguntas en las que el entrevistado indicaba si contaba o no con clasificaciones como experiencia en la industria específica, experiencia en gestión, experiencia en autoempleo y experiencia en autoempleo en el ramo específico.

Las principales conclusiones que se obtienen en este estudio es que el capital humano general tiene un efecto positivo en el crecimiento y el capital humano específico no tiene un efecto en el crecimiento, derivado de que no fue significativo el resultado. Y en relación al fracaso, el capital humano general no tiene un efecto en él, y el capital humano específico tiene un efecto negativo en este fracaso (p. 934).

En el 2011, Unger et al. llevaron a cabo un meta-análisis en el que a través de 70 estudios independientes examinaron la relación que existe entre capital humano y éxito. Los estudios incluidos en el trabajo debían establecer una relación hipotética entre capital humano y éxito, el cual se definió a través de indicadores como rentabilidad, crecimiento y tamaño (p.351). En este punto, los indicadores más utilizados en esta selección de estudios fueron crecimiento en ventas, con 16 estudios, y crecimiento en empleados, con 15 estudios.

En el caso de capital humano, los autores dividieron en 4 grupos las diferentes variables utilizadas en los trabajos. La primera fue inversión en capital humano, que incluye educación general, experiencia en la industria específica, educación en negocios, experiencia en iniciar negocios, como las más utilizadas. La segunda división fue resultados de la inversión en capital humano, que se refiere a que la persona tenga la habilidad y el conocimiento.

En esta variable hubo pocos estudios que la utilizaron, y entre los conceptos que se evaluaron están la habilidad empresarial, competencia empresarial, conocimiento empresarial y gestión de habilidades. Alta relación con la tarea fue la tercera variable, que se refiere a que el conocimiento o la habilidad se relacione directamente con la tarea o función específica del negocio. En ella se incluyen experiencia en iniciar como dueño un negocio, Experiencia en la industria específica, experiencia en administración, como las más utilizadas.

Finalmente, la cuarta variable de capital humano se refiere a la baja relación con la tarea, en la que se consideran los conocimientos y habilidades que abarcan

educación y entrenamiento general, es decir, que no están directamente relacionados con el negocio. Los principales conceptos son educación general y experiencia en el trabajo.

Esta diferenciación, aun cuando en varios artículos no está definida explícitamente, queda dentro de la distinción que hacen los autores, la cual es muy cercana a la de capital humano general (baja relación con la tarea) y capital humano específico (alta relación con la tarea). Señala Unger et al. (2011, p. 344):

El capital humano lleva al alto rendimiento solo si se aplica y transfiere exitosamente a la tarea específica que necesita ser realizada. El proceso de transferencia será fácil si el capital humano está relacionado a la presente tarea del dueño del negocio.

Otras variables que incluyen en sus hipótesis son la de empresas de alta y baja tecnología, empresas en países desarrollados y subdesarrollados y empresas recientes y antiguas.

Entre las principales conclusiones que obtienen está el hecho de que la relación entre capital humano tomado en su conjunto y éxito es significativa pero pequeña, ya que presentó una r cuadrada = 0.098. Esto significa que el capital humano impacta positivamente al éxito de las empresas, pero de manera muy baja. Sin embargo, cuando se revisa el resultado para los distintos tipos de capital humano planteados por los autores se encuentran resultados más altos de impacto.

Por ejemplo, la relación entre los resultados de la inversión de capital humano y el éxito es más alta que la de la inversión en capital humano, es decir, que cuando se medía el conocimiento y la habilidad en el empresario (por declaración propio) estos estudios generaban un resultado con un coeficiente mayor que el de la inversión en capital humano (p. 341). Y en el caso de la relación entre éxito y la alta

y baja relación con la tarea, se sustenta que el capital humano con alta relación con la tarea tiene un mayor impacto positivo respecto al que tiene el capital humano con baja relación a la tarea ($r = .109$ vs. $r = .069$). Este resultado implica que el capital humano general impacta menos el desempeño de la empresa que el capital humano específico, en los análisis hechos por los investigadores.

En otro estudio, Gervais (2008, p. 469) concluye en una investigación empírica que el capital humano específico (relacionado a la tarea) es más productivo, en consonancia con Unger et al. (2011), pero también concluye que en tiempos de turbulencia económica es más difícil que la gente que los posee se reubique, por lo que en tiempos de crisis es más útil el capital humano general.

Por otro lado, el impacto del capital humano en el emprendedurismo tiene que ver también con el inicio de empresas. Lofstrom (2014, p. 238) enfatiza que la educación (capital humano general) incentiva por un lado la búsqueda de mejores salarios y empleos, pero por otro también genera conocimientos y habilidades que pueden permitir iniciar un negocio. Y en otro estudio empírico, Sevilir (2010, p. 486) concluye que en una empresa el invertir en capital humano general mejora sus resultados en innovación, a pesar del costo que tiene el hecho de que los empleados decidan salir de la empresa y poner un negocio.

En las investigaciones que se han llevado a cabo acerca del impacto del Capital Humano General y Específico en el emprendedurismo se documenta una relación con resultados que dependiendo el contexto resulta más fuerte para un tipo de Capital Humano que para otro. Derivado de esta variada interacción, surge la posibilidad de que, más que el Capital Humano General o Específico, sea un balance de habilidades el que impacte de mejor manera la intención de hacer crecer un negocio (Lazear, 2003).

En este contexto, a pesar de que hay diferentes investigaciones empíricas que documentan una mayor influencia del capital humano general respecto al capital humano específico en el crecimiento de las empresas (Rauch et al., 2005; Cooper

et al., 1994; Rauch et al., 2011), por otro lado también existen investigaciones que presentan conclusiones que marcan al capital humano específico con una mayor influencia que el capital humano general en el crecimiento de las empresas (Bosma et al., 2002; Haber et al., 2007; Unger et al., 2011).

3.8 Relación entre el crecimiento de la empresa y los procesos de planeación y toma de decisiones

La planificación es un proceso cognoscitivo que permite organizar las acciones para lograr los objetivos (Margarita A. de Sánchez, 1995, p. 115). El proceso es el siguiente:

- a) Explora la situación (CC)
- b) Definición del objetivo (COP)
- c) Definición de una estrategia (CAP)
- d) Definición de los mecanismos de control (control y supervisión) para garantizar los resultados (Reglas)

La relación entre desempeño de la empresa y la planeación ha sido estudiada en diversas investigaciones. Brinckmann et al (2010), realizaron un meta-análisis donde incorporaron 51 estudios en los que se analiza cuantitativamente esta relación (p. 30). La planeación “permite tomar decisiones más rápido que actuar sin una planeación inicial debido a que la falta de información puede ser anticipada...” (p. 27). Esto representa una ventaja importante para los empresarios que enfrentan adversidades al buscar hacer crecer su empresa. En este sentido, la planeación les permite a los empresarios anticipar la necesidad de estar mejor informados antes de comenzar la ejecución de sus actividades de crecimiento, lo cual puede ayudar a que estas actividades sean mejor ejecutadas e impacten de mejor manera el crecimiento de la empresa.

En su investigación, Brinckmann et al. (2010) encontraron que existen resultados muy diversos en el efecto que tiene la planeación en el desempeño de las empresas, ya que en algunos casos se determina una relación positiva, en otros casos la relación es positiva pero muy débil e incluso en algunos casos esta relación es negativa. Estas distintas conclusiones sugieren la posibilidad de que haya otros elementos que deban ser considerados en el entendimiento de la relación entre la planeación y el desempeño de las empresas (p. 24), como el capital humano de los empresarios.

La toma de decisiones es un proceso cognoscitivo que consiste en elegir una alternativa entre varias. Incluye tres actividades: exploración del medio ambiente en el cual tomará la decisión, análisis de las diferentes alternativas y selección de los cursos de acción (Margarita A. de Sánchez, 1995, p. 17). A continuación, se anuncia el procedimiento propuesto para generar alternativas y elegir la mejor:

- a) Definir el propósito (COP)
- b) Explorar la situación (CV)
- c) Establecer prioridades para seleccionar los más importantes (CP)
- d) Generar alternativas (CAP)... Esta es la parte creativa.
- e) Analizar cada alternativa (CC---- PNI)
- f) Escoger la alternativa
- g) Justificar la respuesta

En el proceso de planeación y la toma de decisiones es una tarea cotidiana que realiza los empresarios para administrar su empresa. Esta tarea representa un reto para elegir la mejor alternativa en la toma de decisiones para alcanzar los objetivos planeados. Es así como Chiavenato enfatiza el hecho de que la tarea administrativa seguirá siendo “incierto y desafiante, pero siempre habrá de ser alcanzada por un sinnúmero de variables, cambios y transformaciones cargados de ambigüedades y de incertidumbre” (citado en Canelones y Fuentes, 2015, p. 51). Esto significa que siempre habrán elementos en el día a día de la administración,

en este caso de la administración de un negocio, en los que el empresario tenga que tomar decisiones que incluyen inmensas cantidades de información, situaciones específicas y objetivos a lograr también diversos, por lo que para hacer frente a ello debe utilizar de la mejor manera posible los recursos con los que cuenta, por lo que “es imprescindible su formación para la toma de decisiones con la cual pueden llevar al éxito o a un rotundo fracaso a las organizaciones” (Canelones et al., 2015, p. 52). Esto implica que el empresario está en mejores posibilidades de alcanzar sus objetivos y lograr mejores resultados incorporando en sus acciones el proceso de toma de decisiones.

Dentro de la literatura de la administración, el proceso de toma de decisiones se ha dividido en racional e intuitivo. El proceso racional implica una serie de pasos ordenados y ejecutados metódicamente, mientras que el proceso intuitivo involucra el uso de un proceso mental basado en un sentimiento visceral (Deligianni et al 2016, p. 463). En este aspecto, Miller (2007, citado en Deligianni et al., 2016) enfatiza que en los estudios empíricos de la relación entre desempeño de la empresa y el proceso de decisión racional se ha encontrado una relación positiva debido a que el uso de un proceso racional y metódico ayuda a que en el avance del proceso se reduzca el sesgo cognitivo y a que se enfrente de mejor manera la amplia complejidad que implica la elección de los mejores cursos de acción. En su investigación empírica, Deligianni et al. (2016, p. 473) concluye, entre otras cosas, que existe una relación positiva entre el desempeño de la empresa y la toma de decisión racional.

Por su parte, Castillo de Matheus (2010) concluye en su investigación cualitativa que los empresarios exitosos encauzan el proceso de toma de decisiones en consonancia con sus distintos tipos de pensamiento, que se han formado en sus diversos aprendizajes a lo largo de su vida. Sin embargo, a pesar de la diversidad de tipos de pensamientos y la relación sistémica y sistemática en estos empresarios se “genera a un tomador de decisiones efectivo con visión prospectiva, que busca en todo momento la optimización de los recursos que posee...” (p. 566). En este

trabajo también se enfatiza la presencia de capacidades especiales para el aprendizaje de los empresarios exitosos, lo cual se pone de manifiesto en las habilidades analíticas, creativas y prácticas.

CAPÍTULO IV. METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

El presente trabajo tiene como objetivo de investigación evaluar qué tipo de capital humano del empresario (general, específico o balanceado) genera un mayor crecimiento en las MiPyMES en Ciudad Juárez cuando el empresario, en las acciones para hacer crecer la empresa, hace uso de los procesos de toma de decisiones y planeación. A continuación, se presenta la metodología utilizada para alcanzar este objetivo de investigación.

4.1 Características de la investigación

La presente investigación es de tipo mixto, ya que se comenzó con una investigación documental con fuentes primarias y secundarias, cuyas fuentes de información fueron la observación, la encuesta y la entrevista, lo que permitió profundizar el tema de estudio. Se elaboró un instrumento para la medición y la recolección de datos de las variables de estudio. Se explica la elaboración del instrumento a partir de la hipótesis, las variables de estudio y la forma en que se operacionalizaron estas variables para identificar el capital humano del empresario y el crecimiento empresarial con sus dimensiones, indicadores e ítems, como puede verse en tabla 4, los cuales van a ser la base para la elaboración del cuestionario que se aplicó.

4.2 Hipótesis

La hipótesis planteada en esta investigación es:

El capital humano general del empresario tiene un efecto más positivo que el capital humano específico y balanceado en el crecimiento de la pequeña empresa. Este efecto positivo se incrementa cuando el empresario utiliza el proceso de toma de decisiones y planeación en las acciones para hacer crecer la empresa.

4.3 Variables

Variable dependiente: Crecimiento de la empresa

Variable independiente: Capital humano general, Capital humano específico, Capital humano balanceado, toma de decisiones y planeación.

Tabla 4

Definición teórica, ítems y dimensiones de las variables

DEFINICIÓN TEÓRICA, DIMENSIONES E INDICADORES DE LAS VARIABLES			
VARIABLE	Dimensión	Indicadores	Ítems
Capital humano			
Capital humano general Conjunto de conocimientos y habilidades del empresario relativo a aspectos generales de la empresa	Escolaridad	Años de escolaridad total (primaria, secundaria, preparatoria, licenciatura y posgrado)	Nivel de escolaridad actual (primaria, secundaria, preparatoria, licenciatura y posgrado)
	Proceso de toma de decisiones	Escala de Likert Nunca = 0 A veces = 1 Casi siempre = 2 Siempre = 3	Cuestionario de Proceso de toma de decisiones
	Proceso de planeación	Escala de Likert Nunca = 0 A veces = 1 Casi siempre = 2 Siempre = 3	Cuestionario de Proceso de planeación
Capital humano específico Conjunto de conocimientos y habilidades que posee el empresario relativo a aspectos de la industria o	Experiencia en negocios propios	Años de experiencia en gestión de negocios propios	Años de experiencia en gestión de negocios propios, incluyendo el actual
Capital humano balanceado Conjunto de conocimientos y habilidades que posee el empresario y que ha obtenido a partir de los distintos roles o puesto que la persona ha desempeñado	Roles o puestos de trabajo desempeñados	Número de roles o puestos distintos desempeñados	Número de roles o puestos distintos que ha desempeñado en su trayectoria laboral
VARIABLE			
Crecimiento empresarial	Crecimiento en ingresos	Nivel de crecimiento	Crecieron o no crecieron los ingresos de la empresa respecto al año anterior

Fuente: elaboración propia

4.4 Elaboración del instrumento de medición

Para la medición de las variables incorporadas en el presente trabajo se elaboró un cuestionario a través del cual se obtendrán los valores de cada variable a través de su aplicación a los sujetos de estudio. Para ello, se procedió a realizar una revisión de literatura del tema de estudio, elaborando con ello el marco teórico. En este marco teórico se detallan diversas investigaciones empíricas en las que los autores han utilizado diferentes mecanismos para realizar la operacionalización de las variables.

Variable dependiente crecimiento: el crecimiento en la empresa será operacionalizado través de una variable dicotómica, donde se preguntará al empresario si el crecimiento en ingresos que ha tenido en cada uno de los cinco años ha sido igual, mayor o menor al que esperaba. Si de los 5 años, cuando menos en 3 años tuvo crecimiento (60%), se considera como una empresa con crecimiento, y se codifica como 1. En el caso que la empresa haya tenido 3 años o más sin crecimiento, se codifica como 0.

Las variables independientes son cuantitativas: Capital humano general, Capital humano específico y Capital humano balanceado. La primera variable independiente es el Capital humano general, que se obtendrá a partir de la respuesta del empresario a la pregunta de los años de escolaridad que tiene. Este constructo se ha utilizado en diversas investigaciones como una representación clara de la presencia de Capital humano general en las personas (Becker, 1993; Unger, et al., 2011, Rauch et al., 2013).

La segunda variable independiente es el Capital humano específico, que será operacionalizada a través de la pregunta al empresario sobre los años de experiencia como dueño de negocios que sean o no del mismo giro del negocio actual. Todas estas preguntas se han relacionado en diversas investigaciones como representativas de presencia de capital humano específico en las personas (Cooper et al., 1994; Davidsson et al., 2003; Bosma et al., 2002; Rauch et al., 2005; Rauch et al., 2013).

Como tercera variable independiente se incluye el Capital humano balanceado, que considera la cantidad de roles que ha desempeñado una persona en su experiencia laboral (Lazear, 2003, p. 36). Para su operacionalización, se incluye en el cuestionario la pregunta acerca de la cantidad de roles o puestos de trabajo que ha desempeñado en toda su experiencia laboral (Lazear, 2003; Wagner, 2006; Silva, 2007; Astebro et al., 2011; Stuetzer, et al., 2012). Por ejemplo, si una persona ha sido guardia de seguridad en una empresa y cajero en otra empresa, tiene dos roles; si por el contrario ha sido capturista de datos en 3 empresas diferentes, tiene un solo rol.

Para la operacionalización de las variables toma de decisiones y planeación, se elaboraron preguntas que permiten denotar la presencia o no de estos procesos en las acciones de los empresarios. La definición teórica y procedimental de ambos procesos se ha tomado de Sánchez (1995, p. 17 y 115). Estas preguntas permiten obtener información sobre el uso de los diferentes pasos del proceso de toma de decisiones y planeación por parte del empresario en las acciones para hacer crecer su empresa. Se utilizará una escala de Likert de 4 opciones de respuesta, donde la opción *siempre* tiene 3 puntos, la opción *casi siempre* tiene 2 puntos, la opción *a veces* tiene 1 punto y la opción *nunca* cero puntos. Con ello, se obtendrá un puntaje para cada empresario y se operacionalizará como una variable dicotómica. Si el puntaje es 75% o más, se considera que el empresario si utiliza un proceso de toma de decisiones o de planeación y se codifica como 1. Si el puntaje es menor al 75%, se considera que no utiliza un proceso de toma de decisiones o de planeación y se codifica como 0.

4.5 Cuestionario

A partir de la operacionalización de las variables de estudio, se elaboró el cuestionario, integrando en él las preguntas que nos permitieron identificar la información relativa a cada variable. La elaboración de cada pregunta incorporada en el cuestionario está fundamentada en el marco teórico de esta investigación. Para ello, se revisaron distintas investigaciones empíricas que muestran la manera

en que se ha operacionalizado cada variable y que avalan la factibilidad de obtener evidencia cuantitativa de cada una de ellas.

La primera parte del cuestionario incluye una explicación general del trabajo y una serie de indicaciones que le permitirán al empresario contestar de manera más precisa cada pregunta. Este punto ayudará a confirmar las explicaciones que ya se habrán dado a cada empresario al momento de entregarle el cuestionario.

Las primeras preguntas son generales e incluyen giro del negocio, género del empresario y fecha de inicio de operaciones. Se detalla la manera en que se va a operacionalizar cada variable de la hipótesis de investigación, relacionándola con su correspondiente pregunta (ver Anexo A).

4.5.1 Alfa de Cronbach

Por las características de esta investigación donde se va a analizar la relación de las variables, se analizó una muestra de encuestas aplicadas a las empresas de la población. Estas encuestas se capturaron en la hoja de trabajo de SPSS y se aplicó el análisis de fiabilidad a través de la obtención del alfa de Cronbach, el cual es un indicador utilizado en diversas investigaciones científicas (Hernández, Fernández, y Baptista, 2010, p. 302). Este indicador puede tener un valor de 0 a 1. Valores cercanos a cero se consideran bajos, lo que indica una consistencia interna baja y valores cercanos a 1 indican una consistencia interna aceptable.

Este análisis se llevó a cabo en las variables toma de decisiones y planeación, ya que fueron obtenidas a través la aplicación de varias preguntas con una escala de Likert. El alfa de Cronbach obtenido para la variable toma de decisiones fue de 0.91 y el de la variable planeación fue de 0.75 lo que para ambos casos representa un valor aceptable. Esto significa que el instrumento de medición se puede considerar dentro de los parámetros como confiable.

4.6 Población

Para cumplir los objetivos planteados en la investigación, se tomó como población a los empresarios dueños de MiPyMES de tiendas de abarrotes, que son

aproximadamente 7,500 en Ciudad Juárez. Sus empresas deben estar operando actualmente y tener cuando menos 6 años de funcionamiento. Además, el empresario debe ser quien administre la empresa.

4.7 Diseño de la investigación de campo

El diseño de esta investigación es no experimental, dado que se obtuvo la información del capital humano del empresario y del crecimiento de su empresa sin llevar a cabo una intervención en estas variables, es decir, sin manipular las condiciones de los empresarios. Esto implica que la información obtenida a través del instrumento de medición elaborado para la presente investigación que respondan los empresarios se utilizará sin hacerle ningún cambio. Además, la investigación es de corte transversal, ya que la información relativa al capital humano del empresario y al crecimiento en ingresos de su empresa se obtendrá en un momento específico en el tiempo, y será proporcionada por el empresario.

4.8 Diseño muestral y muestra

El muestreo que se utilizará en esta investigación será por conveniencia, ya que debido a la situación de violencia que vivió Ciudad Juárez en años recientes, muchos de estos empresarios fueron afectados a través de robos o extorsiones (Proceso, 2016), lo cual generó en ellos mucha desconfianza respecto a personas que se acerquen a su empresa para solicitarles información. Por ello, se buscará obtener la información a través de despachos contables que llevan la contabilidad a estas empresas, donde el empresario esté de acuerdo en compartirla. Además, se hicieron recorridos a colonias con bajo índice delictivo para aplicar el instrumento de medición en las tiendas de abarrotes. La muestra finalmente quedó integrada por 148 MiPyMES tiendas de abarrotes.

4.9 Análisis de información

El análisis de información obtenida con el instrumento de medición se llevó a cabo utilizando el paquete computacional *Scientific Package Science Social* (SPSS), a través del uso de la técnica estadística de regresión logística. Esta técnica

nos permitió obtener los coeficientes de los diferentes tipos de Capital Humano para llevar a cabo la evaluación de la magnitud de los efectos de las variables independientes en el crecimiento de la empresa.

4.9.1 Análisis de regresión logística

En primer lugar, se procedió a dar de alta los diferentes ítems en una hoja de trabajo de SPSS, siguiendo el orden que tienen estas preguntas en la encuesta. Una vez obtenidas las encuestas, se procedió a capturar la información en la hoja de trabajo, asignando un número de control a cada encuesta. Una vez capturada la información de la encuesta, se llevó a cabo una revisión de esta captura, para asegurar la eficiencia del proceso. Así, al tener en el archivo de captura la información de cada uno de los ítems que integran las variables de estudio, el siguiente paso es el análisis de la información.

El análisis se integró en un inicio con las estadísticas descriptivas de la muestra (media y desviación estándar) y las correlaciones entre las diferentes variables. Después, se corrió en el sistema el análisis de regresión logística, lo que permitió obtener el coeficiente de cada variable independiente. Este coeficiente proporciona la magnitud del efecto de cada tipo de capital humano en el crecimiento de la empresa con lo que se podrá identificar cuál de estos tres tipos de capital humano tiene un mayor efecto positivo en el crecimiento de la empresa.

En este apartado se identificó cuál de los tres tipos de capital humano tiene un efecto más positivo en el crecimiento de las empresas del estudio. Las variables independientes, que son los 3 tipos de capital humano, son variables cuantitativas, mientras que la variable dependiente Crecimiento es dicotómica. Por ello, se utilizará el análisis de regresión logística binaria, que es un instrumento estadístico de análisis bivariado (dicotómico), el cual permite identificar qué variables independientes tienen más peso para aumentar o disminuir la variable dependiente. Esta identificación de la variable independiente que tiene un efecto más positivo en la variable dependiente se hará a través de la medida de asociación Odds ratio, que indica cuánto se incrementa la probabilidad de que un evento ocurra.

Para este análisis se codificó la variable dependiente crecimiento con “0”, que indica los casos donde la empresa NO creció en ingresos, y con “1”, que indica los casos en que la empresa SI creció en ingresos. Asimismo, para las variables Toma de decisiones y Planeación se utilizará la codificación “0”, en aquéllos casos en que la empresa NO utiliza un proceso de toma de decisiones o de planeación, y “1” en los casos en que la empresa si los utiliza.

El paquete computacional que se utilizó es el SPSS, en el que se realizó la regresión logística. En SPSS se obtiene la prueba de Hosmer-Lewshow, que indica la bondad de ajuste del modelo. Cuando el nivel de significancia de la prueba es mayor a 0.05, se considera que la bondad de ajuste es adecuada. Asimismo, el programa obtiene la prueba de Wald, que evalúa la significancia de los coeficientes de las variables, es decir, evalúa si hay alguna relación entre las variables independientes y la variable dependiente. En este caso, cuando el nivel de significancia de la prueba para cada variable independiente es menor que 0.05, se identifica que la variable tiene influencia en la variable dependiente. Si, por el contrario, el nivel de significancia es mayor a 0.05, se asume que no hay relación entre la variable independiente y dependiente.

Una vez obtenidas y evaluadas estas pruebas, se obtuvieron los resultados de las variables independientes del modelo, descartando las variables que no son significativas. Así, se evaluarán las variables significativas, revisando el valor de Odds ratio (razón de probabilidad), que es la medida con la que se mide cuánto cambia la probabilidad de un evento de la variable dependiente, por un cambio en la variable independiente. Con ello, la variable independiente que tenga el Odds ratio más positivo, será la que tenga una mayor relación con la variable dependiente.

Con la identificación de la variable independiente (el tipo de capital humano) que mayor influencia tiene en la variable dependiente Crecimiento, se procedió a evaluar si el uso de un proceso de toma de decisiones o un proceso de planeación incrementan esta influencia. Para ello, se procedió a segmentar la información de la variable con mayor relación con la variable Crecimiento. Esta segmentación implica

dividir la información en donde el empresario No utiliza un proceso de planeación o de toma de decisiones ("0"), de aquéllos donde Si lo hace ("1").

CAPITULO V: RESULTADOS

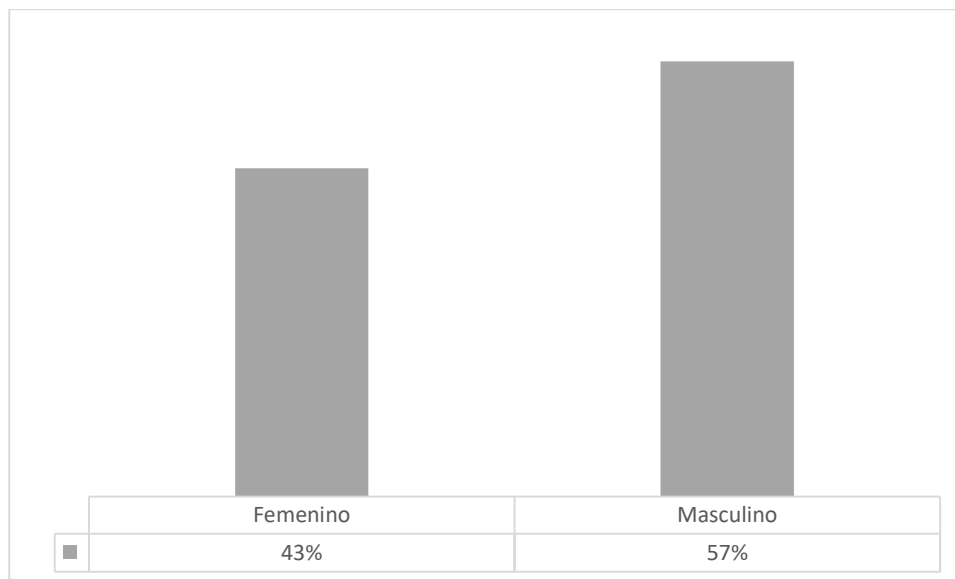
En este capítulo se procedió a describir la muestra de este estudio, analizar las estadísticas descriptivas de las variables de estudio y llevar a cabo el análisis de regresión logística, para aceptar o rechazar la hipótesis de investigación planteada en este trabajo.

5.1 Descripción de la muestra

La muestra de la presente investigación se compone de 148 empresas micro (de 0 a 10 empleados), las cuales están ubicadas en Ciudad Juárez, Chihuahua. Como se puede observar la gráfica 1, en las 148 empresas fungen como dueños un 57% de hombres y un 43% de mujeres, lo que indica una presencia un poco mayor de hombres que mujeres, como dueños de estas empresas.

Gráfica 1

Género del empresario

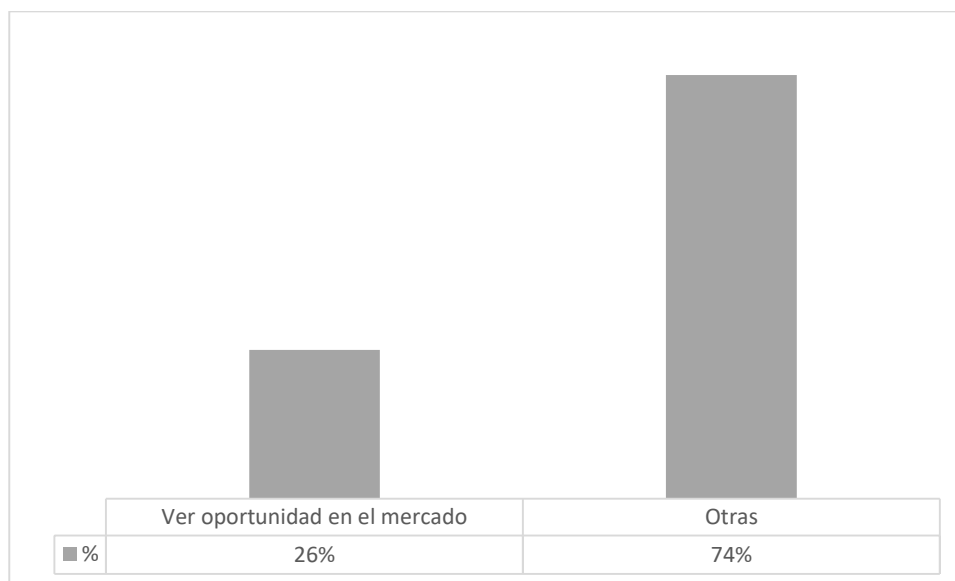


Fuente: elaboración propia con información obtenida de la encuesta

En la gráfica 2 aparece la razón por la que los empresarios que iniciaron su negocio, y un 26% lo hicieron por ver una oportunidad en el mercado, es decir, por una actitud emprendedora, mientras que un 74% lo hizo por otras razones (desempleo, búsqueda de otros ingresos, entre otras). Esto indica que la mayor parte de empresarios en esta muestra abre sus negocios por necesidad, más que por una actitud emprendedora. En el marco teórico se identificó que se incrementa la posibilidad de éxito de un empresario si abre su negocio por una actitud emprendedora.

Gráfica 2

Razón de apertura del negocio



Fuente: elaboración propia con información de la encuesta

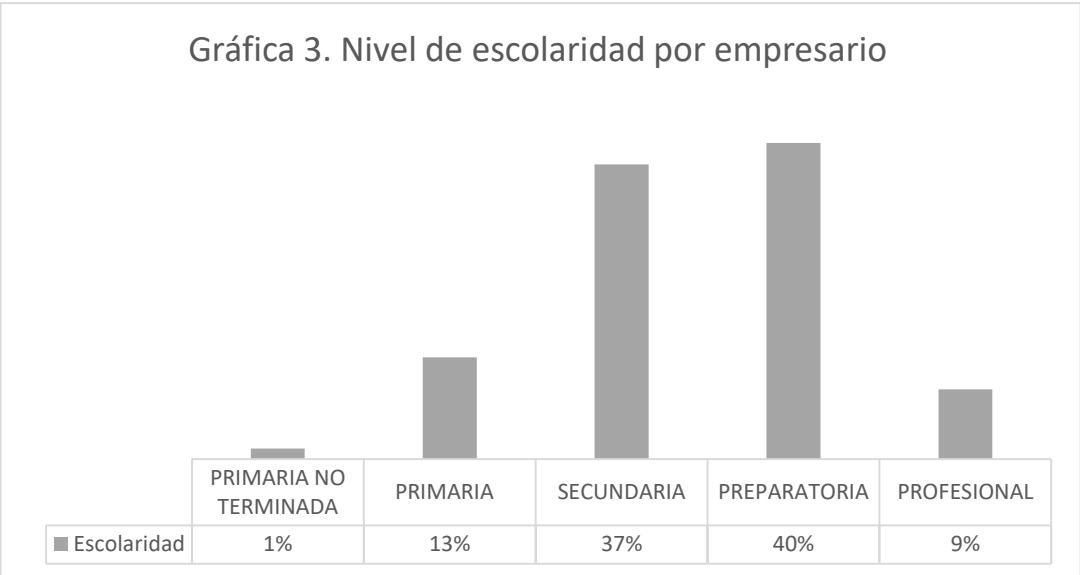
La primera variable independiente es los años de escolaridad del empresario. Esta variable se encuentra reflejada por nivel de escolaridad del empresario en la gráfica 3, donde casi un 80% tienen secundaria y preparatoria, mientras que un 13% tiene primaria, un 9% carrera profesional y tan solo un 1% no terminó la primaria. Estos niveles de escolaridad reflejan un acervo de capital

humano con poca preparación profesional. Sin embargo, el porcentaje de empresarios sin primaria terminada es 1%. Quitando ambos niveles de escolaridad extremos, el 90% de empresarios tiene desde primaria hasta preparatoria

En la gráfica 4 se representa la variable independiente roles del empresario como empleado, es decir, en cuántos puestos de trabajo de diversa índole se ha desempeñado en su vida laboral. La información indica que de 1 a 3 puestos de trabajo han ocupado casi el 80% de los empresarios, mientras que de 4 a 8 puestos el 11% y ninguno, es decir, que nunca han trabajado en empresas, el 9% de empresarios.

Gráfica 3

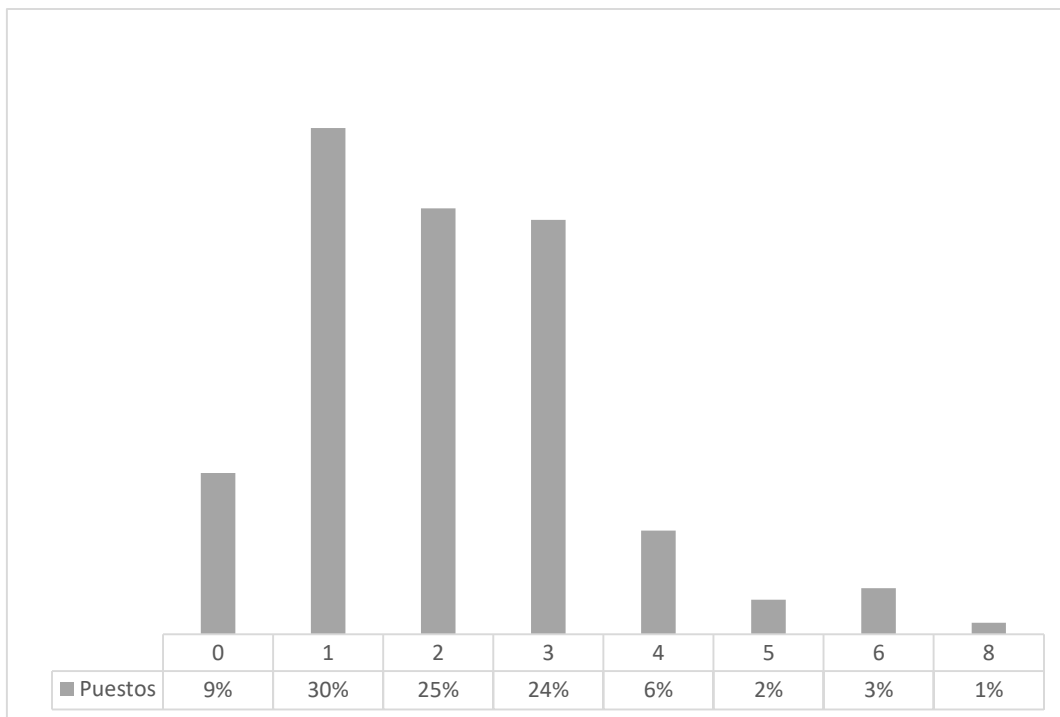
Nivel de escolaridad del empresario



Fuente: elaboración propia con información de la encuesta

Gráfica 4

Puestos de trabajo en empresas

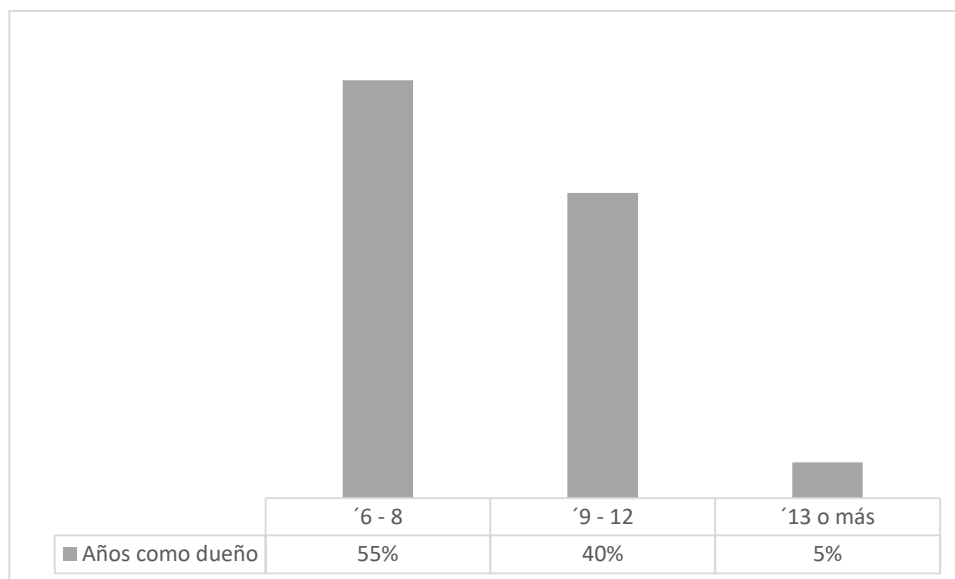


Fuente: elaboración propia con información de la encuesta

La variable independiente años como dueño de empresas se encuentra en la gráfica 5. Esta variable representa el número de años que el empresario ha sido dueño de empresas, es decir, los años de experiencia como empresario en activo.

Grafica 5

Años como dueño de empresas



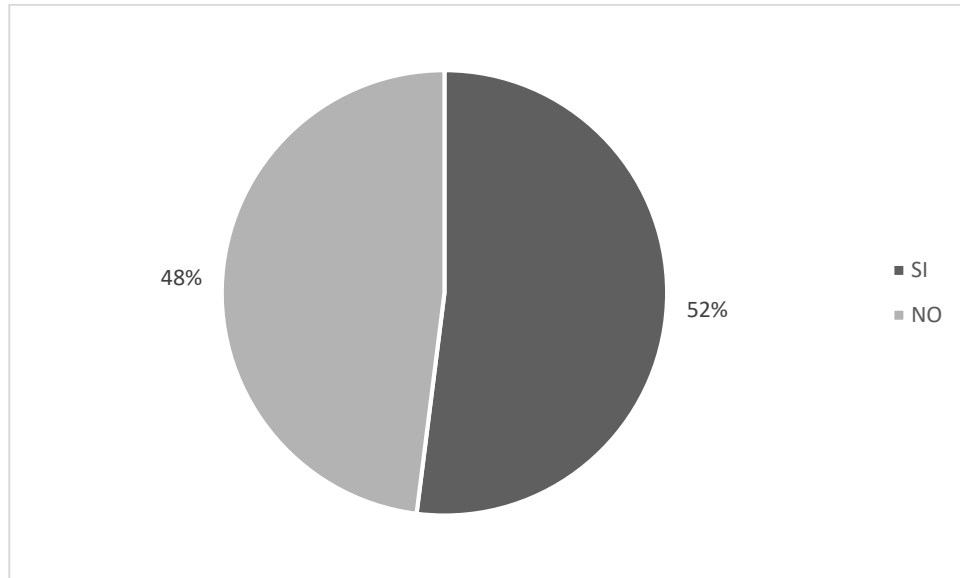
Fuente: elaboración propia con información de la encuesta

Entre 6 y 8 años como dueño de empresas son el 55% de empresarios, y de 9 a 12 años son el 45%. Con más de 13 años son el 5% de empresarios. En este caso, casi la totalidad de empresarios tienen de 12 a 6 años de experiencia como dueños de empresas, por lo que la muestra indica que estos empresarios contaban con experiencia de varios años en el manejo de su negocio.

La gráfica 6 contiene la información de la variable dependiente crecimiento en ingresos. Esta es una variable dicotómica, en la que se mide si la empresa creció o no creció, a respuesta expresa del empresario. La información revela un porcentaje similar para ambas opciones de respuesta. Las empresas que si crecieron son un 52%, mientras que aquellas que no crecieron son un 48%. Este balance entre ambas respuestas refleja lo complicado que fue el periodo de los años 2011 y 2016 para estas empresas. Sin embargo, es interesante observar que a pesar de ello continuaron con el negocio en operación.

Gráfica 6

Empresas con crecimiento



Fuente: elaboración propia con información de la encuesta

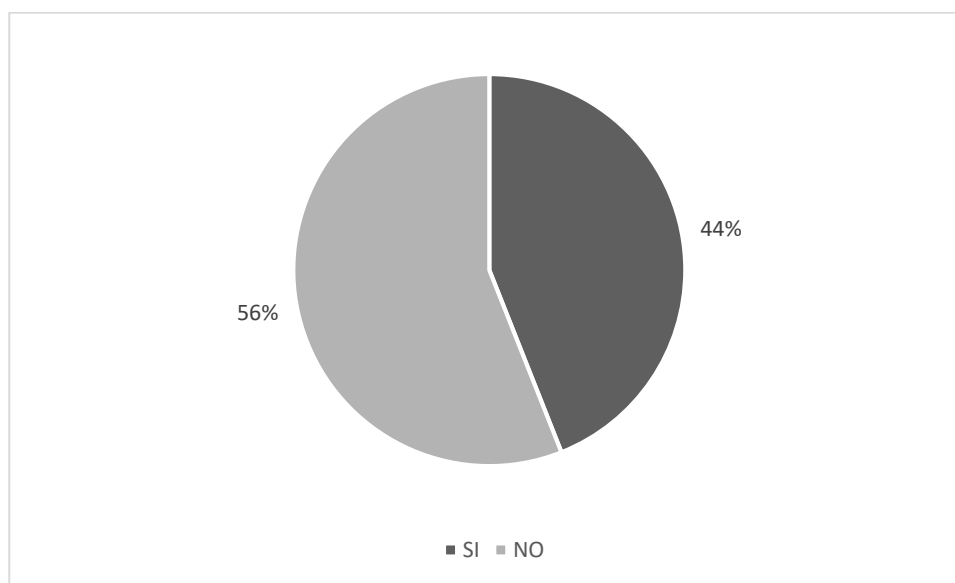
En la gráfica 7 se identifican los empresarios que, para tomar decisiones, utilizan una metodología. Para identificar este uso de un proceso de toma de decisiones, se hicieron preguntas para evaluarlo. Un 44% si utiliza un proceso de toma de decisiones para elegir de mejor manera cómo hacer las cosas, mientras que un 56% no lo utiliza. Como era de esperarse, hay un porcentaje mayor de empresarios que no usan una metodología para tomar decisiones, aunque es de notarse que la diferencia no es tan grande.

En una expectativa similar a la de la variable toma de decisiones, la variable planeación tuvo un mayor porcentaje de empresarios que no utilizan un proceso de planeación, respecto a los que sí lo utilizan. Sin embargo, la diferencia es muy pequeña. En la gráfica 8 se refleja un 49% de empresario que sí utilizan un proceso de planeación para ejecutar acciones relevantes para su negocio, mientras que un 51% no lo utiliza. En el caso de estas dos variables, se esperaba que la falta de uso de ambos procesos fuera muy alta, pero en ningún caso fue así. Este aspecto

representa que casi la mitad de empresarios utilizan un proceso sistemático para llevar a cabo sus actividades.

Gráfica 7

Empresarios que usan un proceso de toma de decisiones



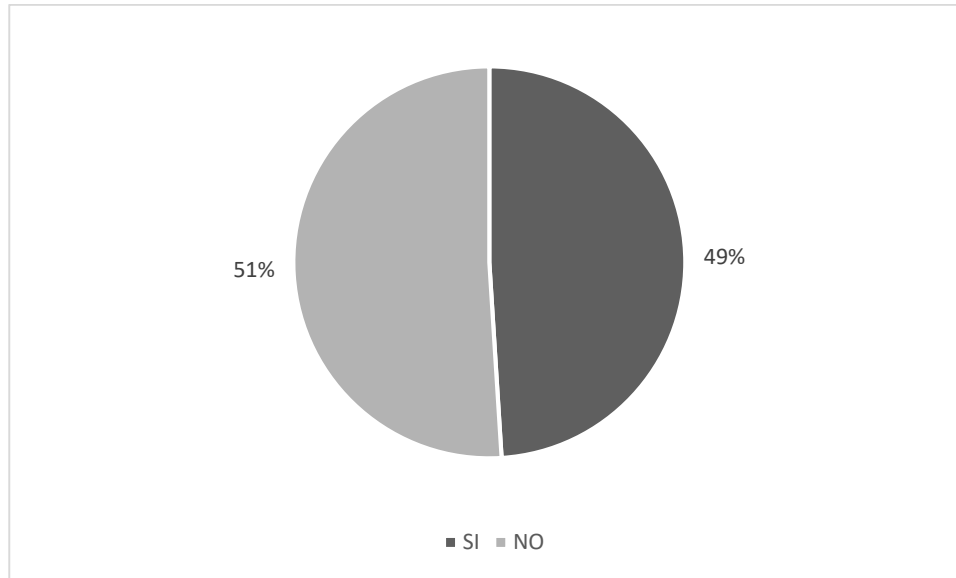
Fuente: elaboración propia con información de la encuesta

Las estadísticas descriptivas de las variables independientes cuantitativas (Escolaridad, Roles y Dueño de empresa) se encuentran en la tabla 5. La media de la variable Escolaridad es 10.87 años, con una desviación estándar de 3.23 años. En el caso de la variable Dueño de empresa, la media es de 8.11 años, con una desviación estándar de 2.31 años. La variable Roles presenta una media de 2.09 puestos de trabajo ocupados, con una desviación estándar de 1.42.

El coeficiente de variación de cada variable (desviación estándar entre la media) es: Escolaridad, 29.71%; Dueño de empresa, 28.48%; y Roles, 67.94%. Esta información refleja una variabilidad porcentual muy grande de la variable Roles, respecto a las otras dos variables (2.3 veces más grande) las cuales tienen una variabilidad porcentual muy similar.

Gráfica 8

Empresarios que usan un proceso de planeación



Fuente: elaboración propia con información de la encuesta

Tabla 5

Estadísticas descriptivas de las variables cuantitativas

Variables independientes	Máximo	Mínimo	Media	Desviación estándar
Escolaridad	5	19	10.87	3.233
Dueño de empresa	2	14	8.11	2.317
Roles	0	8	2.09	1.423

Fuente: elaboración propia con información de la encuesta

5.2. Resultados de la regresión logística en SPSS

En la tabla 6 se observan los resultados del modelo de regresión logística obtenidos con la información de la encuesta en el programa SPSS. Para la prueba de Hosmer-Lemeshow, tenemos un nivel de significancia de 0.11. En el caso de la

prueba de R cuadrado de Nagelkerke, se obtiene un valor de 0.861. La prueba de Wald presenta los siguientes resultados del nivel de significancia para cada variable independiente: Escolaridad, menor a 0.001; Dueño de empresas, 0.001; y, Roles, 0.612.

Con base en los resultados de nivel de significancia de la prueba de Wald, la variable independiente Roles resultó no significativa (mayor a 0.05), lo que indica una relación muy baja. Por ello, se descartará del modelo, y se volverán a obtener los resultados sin incluir la variable independiente Roles.

En la tabla 7 se observan los resultados de la regresión logística eliminando del modelo la variable independiente Roles, por ser no significativa. El valor de Odds ratio se encuentra en la columna Exp(B). Para cada variable independiente fue el siguiente: Escolaridad, 3.259; Dueño de empresa, 2.373. Con estos resultados, se procede a su análisis.

Tabla 6

Resultados del modelo en SPSS

Variables independientes	Prueba de Wald	Nivel de sig.	Exp(B)
Escolaridad	21.660	0.001	3.149
Dueño de empresa	10.210	0.001	2.404
Roles	0.258	0.612	1.167

Prueba de Hosmer-Lemeshow: 0.11

R cuadrado de Nagelkerke: 0.861

Fuente: elaboración propia con los resultados de SPSS

Tabla 7

Resultados del modelo en SPSS

Varibles independientes	Prueba de Wald	Nivel de sig.	Exp(B)
Escolaridad	24.092	0.001	3.259
Dueño de empresa	9.995	0.002	2.373

Prueba de Hosmer-Lemeshow: 0.12

R cuadrado de Nagelkerke: 0.862

Fuente: elaboración propia con los resultados de SPSS

5.2.1 Análisis de resultados

Los resultados de la prueba de Hosmer-Lemeshow indican que el modelo presenta una afinidad entre los valores teóricamente esperados y los encontrados. Asimismo, la prueba de Nagelkerke indica que el conjunto de variables independientes del modelo tiene una relación significativa con la variable dependiente. Esto significa que las variables independientes Escolaridad y Dueño de empresa, tienen relación conjunta con la variable crecimiento, por lo que los resultados del modelo permiten analizar de manera confiable los valores de las variables independientes.

El valor de Odds ratio de la variable Escolaridad es 3.259, mientras que el valor de la variable Dueño de empresa es de 2.373. Con base en ello, la variable Escolaridad tiene una relación más positiva con la variable Crecimiento (3.149 vs. 2.404). Esto significa que cuando la variable Escolaridad aumenta 1 año, es 3.1 veces más probable que la empresa presente crecimiento, mientras que cuando la variable Dueño de empresa aumenta 1 año, es 2.4 veces más probable que la empresa presente crecimiento.

Dado que la variable Escolaridad está relacionada con el tipo de Capital humano general, y la variable Dueño de empresa con el tipo de Capital humano específico, la primera parte de la hipótesis se comprueba. En otras palabras, para

este estudio, el capital humano general tiene un efecto positivo mayor en el crecimiento de la empresa que el capital humano específico. Así, ahora se procedió a obtener los resultados de la segmentación de la variable Escolaridad en dos partes, una segmentación para la variable Toma de decisiones y otra para la variable Planeación. Esta segmentación se llevará a cabo de la siguiente manera: casos donde se identifique si el empresario usa un proceso de toma de decisiones o si no lo utiliza; y, casos donde se identifique si el empresario usa un proceso de planeación o si no lo utiliza.

Los resultados del modelo donde solo se incluye la variable Escolaridad segmentada se encuentran en la tabla 8. Para la prueba de Hosmer-Lemeshow, tenemos un nivel de significancia de 0.88. En el caso de la prueba de R cuadrado de Nagelkerke, se obtiene un valor de 0.94. La prueba de Wald presenta un nivel de significancia menor a 0.001 cuando el empresario no usa un proceso de toma de decisiones y de 0.001 cuando el empresario usa un proceso de toma de decisiones.

Dado que ambos casos son significativos, los valores de Odds ratio son

Tabla 8

Resultados de SPSS de la variable escolaridad

Variable escolaridad	Prueba de Wald	Nivel de sig.	Exp(B)
Si utiliza un proceso de toma de decisiones	10.560	0.001	17.365
No utiliza un proceso de toma de decisiones	18.202	0.001	3.027

Prueba de Hosmer-Lemeshow: 0.88

R cuadrado de Nagelkerke: 0.94

Fuente: elaboración propia con los resultados de SPSS

válidos. Para los casos donde el empresario no utiliza un proceso de toma de decisiones, el Odds ratio es de 3.027, mientras que cuando el empresario si utiliza un proceso de toma de decisiones, el valor de Odds ratio es de 17.635. Sin embargo, para la variable Planeación la prueba de Wald presentó un nivel de significancia de 0.994, por lo que el valor Odds ratio no es significativo. Lo anterior implica que no podemos obtener conclusiones sobre la influencia de la variable Planeación en la variable Escolaridad

Con los resultados anteriores se puede identificar que el efecto del capital humano general del empresario se vuelve más positivo cuando el empresario utiliza un proceso de toma de decisiones. En cuanto a la variable Planeación, debido a que no es significativa, no es posible identificar alguna influencia en la variable Escolaridad.

5.2.2 Discusión de los resultados

La hipótesis de investigación es: *el capital humano general del empresario tiene un efecto más positivo que el capital humano específico y balanceado en el crecimiento de las MiPyMES. Este efecto positivo se incrementa, si el empresario utiliza el proceso de toma de decisiones y planeación en las acciones para hacer crecer la empresa.* Para probar esta hipótesis se llevó a cabo un análisis de regresión logística con la información obtenida a través del instrumento de medición aplicado a los empresarios dueños de MiPyMES de tiendas de abarrotes en Ciudad Juárez, Chih. En este contexto, se procede a discutir los resultados obtenidos de la muestra.

El capital humano general del empresario, operacionalizado a través de la variable escolaridad, presenta un valor de Odds ratio de 3.149. Este valor implica que el efecto en el crecimiento de la variable en cuestión es positivo, lo que está en consonancia con la literatura del marco teórico del presente trabajo, y confirma la primera parte de la hipótesis de trabajo, ya que de los tres tipos de capital humano del empresario (general, específico y balanceado), el capital humano general es el que tiene un efecto más positivo en el crecimiento de la empresa.

El capital humano general se relaciona con conocimientos y habilidades que abarcan diversas áreas y niveles de estudio, capacitación, entrenamiento, entre otros, que incorporan competencias en las personas, en este caso en los empresarios, relacionadas con diferentes aspectos de la vida. Estos conocimientos y habilidades, adquiridos en este caso a través de la educación formal, se reflejan en este estudio como una fuente de dominio de competencias que el empresario incorpora en sus actividades diarias en la empresa para buscar y, en este caso hacer, que su empresa crezca.

El resultado obtenido al segmentar la información de la variable Escolaridad en los casos donde los empresarios si utilizan un proceso de toma de decisiones, y los casos donde no lo utilizan, refleja el incremento de mejora en el crecimiento de la empresa si el empresario utiliza un proceso de toma de decisiones en sus acciones diarias. Es decir, que cuando el empresario incrementa su nivel de escolaridad, y además incorpora en su trabajo un proceso de toma de decisiones, la empresa incrementa sus posibilidades de crecer. Esta combinación referida en el marco teórico, se identifica en este trabajo, lo que sugiere que un empresario con diversos conocimientos y habilidades (hacer cálculos, organizarse, expresar ideas, asumir responsabilidades, entre otros) mejora su desempeño si las decisiones que toma, tales como incrementar su existencia de productos, ampliar su local, contratar personal, y otras más, son elegidas sistemáticamente.

Para el caso de la segmentación de la variable Escolaridad en los casos donde el empresario utiliza y no utiliza un proceso de planeación, los resultados mostraron una prueba de Wald con un nivel de significancia de 0.994. Este resultado refleja un valor poco significativo, por lo que se concluye que el uso de un proceso de planeación por parte de los empresarios no mejora sus posibilidades de hacer crecer su empresa.

Con referencia al tipo de capital humano específico, la variable que lo representa, Dueño de empresa, tiene un Odds ratio de 2.404, que, aun siendo menor que el valor de la variable Escolaridad, presenta una influencia positiva en el

crecimiento de la empresa. Esto significa que también el capital humano específico del empresario tiene un efecto en el crecimiento de la empresa. Este específico acervo de capital humano se refiere a los conocimientos y habilidades directamente relacionados a la actividad, tarea o acción puntual que lleve a cabo el empresario. En este estudio, la variable Dueño de empresa está relacionada con el tipo de capital humano específico, ya que conforme va acumulando años como dueño de su negocio, el empresario va adquiriendo conocimientos y habilidades específicos del manejo de su empresa. Acciones específicas tales como mejora en el trato con clientes, manejo de inventarios, identificación de oportunidades de negocio, entre otras, parten de la experiencia que el empresario va adquiriendo como dueño de su empresa, por lo que, tal como sugieren los resultados, el incremento en la experiencia como dueño de su empresa, mejora las posibilidades de hacer crecer su empresa.

El caso del capital humano balanceado, operacionalizado a través de la variable Roles, presenta un Odds ratio de 1.167, pero que con un nivel de significancia de 0.612 para la prueba de Wald, por lo que resulta no significativo en el modelo, por lo que se descartó. Este resultado implica que el capital humano balanceado prácticamente no tiene efecto en el crecimiento de la empresa. En el marco teórico se hace referencia a la importancia de que el empresario posea conocimientos y habilidades de diversa índole, lo que sugiere que, si una persona ha tenido diversos puestos de trabajo, puede contar con esta variedad de conocimientos y habilidades, y que éstas se incrementarán si aumenta el número de puesto que va desempeñando. Los resultados de la variable Roles en este estudio no permiten validar lo que se refiere en el marco teórico.

CONCLUSIÓN

En este trabajo, la pregunta de investigación fue: ¿Cuál de los tipos de capital humano (general, específico o balanceado) tiene mayor efecto positivo en el crecimiento de las empresas MiPyMES? El objetivo general de esta investigación fue identificar cuál de los tipos de capital humano tiene mayor efecto positivo en el crecimiento de las empresas. Para dar respuesta a esta pregunta, se planteó la siguiente hipótesis: el capital humano general del empresario es el que tiene mayor efecto positivo en el crecimiento de las MiPyMES.

Después de presentar los resultados de la investigación, se concluye que el capital humano general del empresario tiene mayor efecto positivo que el capital humano específico en el crecimiento de las MiPyMES. Por orden de importancia, se presentan los componentes del capital humano general y específico. Los componentes del capital humano general del empresario que se identificaron e incorporaron mayor efecto positivo en el crecimiento de la empresa MiPyMES fueron los siguientes:

Las habilidades de pensamiento del empresario para tomar decisiones, realizar una la planeación de las actividades empresariales y poseer un nivel de escolaridad, aumenta la probabilidad de crecimiento de la empresa MiPyMES.

En menor medida, pero también con un efecto positivo, el capital humano específico influye en el crecimiento de la empresa MiPyMES. Los componentes identificados fueron los siguientes:

La presencia del empresario como dueño para atender las operaciones que requiere la empresa también incrementa las posibilidades de crecimiento de la empresa MiPyMES.

Los componentes de los dos tipos de capital humano (general y específico) en el empresario integran un conjunto de conocimientos y habilidades tales como la toma de decisiones, planeación de las actividades, el nivel educativo y la presencia

del empresario como dueño de su empresa. Todo este capital humano combinado, tiene mayor influencia en el crecimiento de la empresa, y si el empresario los posee, representan mayores posibilidades de crecimiento de las MiPyMES.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

- Acs, Z. & Varga, A. (2005). Entrepreneurship, agglomeration and technological change. *Small Business Economics*, 24, 323-334.
- Acs, Z. (2006). How is entrepreneurship good for economic growth? *Innovation*, 97-107. <http://sinas-indonesia.org/wp-content/uploads/2013/01/HOW-IS-ENTREPRENEURSHIP-GOOD-FOR-ECONOMIC-GROWTH.pdf>
- Astebro, T. & Thompson, P. (2011). Entrepreneurs, Jack of all trades or hobos? *Research Policy*, 40, 637-649.
- Bae, T., Qian, S., Miao, Ch. & Fiet, J. (2014). The relationship between entrepreneurship education and entrepreneurial intentions: A meta-analytical review. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 38 (2), 217-254.
- Backes-Gellner, U. & Moog, P. (2013). The disposition to become an entrepreneur and the jack-of-all-trades in social and human capital. *The Journal of Socio-Economics*, 47, 55-72.
- Barringer, B., Jones, F. & Neubaum, D. (2005). A quantitative content analysis of the characteristics of rapid-growth firms and their founders. *Journal of Business Venturing*, 20, 663-687.
- Barro, R. (1991). Economic growth in a cross section of countries. *The Quarterly Journal of Economics*, 106 (2), 407-443.
- Becker, G. (1993). *Human Capital*, Chicago, United States of America: Chicago Press University.
- Bonomi, J. & Ledur, L. (2009). Toward a measurement model for firm performance. *IV Encontro de Estudos em Estratégia*, Recife, 1-14.
- Bosma, N., Praag, M., Thurik, R. & Wit, G. (2002). The value of human and social capital investment for the business performance of startups. *Business and Policy Research*, 1-20.
- Brinckmann, J., Grichnik, D. & Kasper, D. (2010). Should entrepreneurs plan or just storm the castle? A meta-analysis on contextual factors impacting the business planning-performance relationship in small firms. *Journal of Business Venturing*, 25, 24-40.

- Calderón, G. (2008). Políticas públicas y pobreza en el sexenio de Vicente Fox. Vargas, G. *Políticas públicas de nueva generación: una visión crítica* (221-249). México: Universidad Autónoma Metropolitana.
- Canelones, O. y Fuentes, R. (2015). Formación gerencial, toma de decisiones: un abordaje desde el punto de vista holístico. *Negotium*, 11(31), 48-73
- Cardona M., Montes, I., Vásquez, J., Villegas, M. y Brito, T. (2007). Capital humano: Una Mirada desde la educación y la experiencia laboral. *Cuadernos de Investigación*, Universidad EAFIT, 56, 1-36.
- Cardozo, E., Velásque de Naime, Y. & Rodríguez, C. (2012). El concepto y la clasificación de pyme en América Latina. *Global Conference on Business and Finance Proceedings*, 7(2), 1657-1668.
- Cassar, G. (2006). Entrepreneur opportunity costs and intended venture growth. *Journal of Business Venturing*, 21, 610-632.
- Castillo de Matheus, M. (2010). Empresarios exitosos: cómo toman decisiones. *Revista Venezolana de Gerencia*, 15(52), 548-569.
- Cliff, J. (1998). Does one size fit all? Exploring the relationship between attitudes towards growth, gender and business size. *Journal of Business Venturing*, 13, 523-542.
- Cooper, A., Gimeno-Gascon, F. & Woo, C. (1994). Initial human and financial capital as predictors of new venture performance. *Journal of Business Venturing*, 9, 371-395.
- Coronado, M., Salcido, B., Rojas, M. y Mendoza, L. (2015). Niveles jerárquicos de la micro y pequeña empresa: Chihuahua. *Consejo de Ciencia y Tecnología del Estado de Guanajuato*.
- Coronado, A., Salcido, B., Rojas, M. y Mendoza, L. (2016). *Análisis sistémico de la micro y pequeña empresa en México*. En Pearson, *Análisis sistémico de las Mype en Ciudad Juárez, Chihuahua* (pp. 156-168). México.
- Chiavenato, I. (2014). *Teoría general de la administración*. México. McGraw Hill.

- Dalberg Global Development Advisors. (2011). Reporto on support to SMEs in developing countries through financial intermediaries. <http://www.bio-invest.be/en/library/download-center/.../98.html>
- Davidsson, P. & Honig, B. (2003). The role of social and human capital among nascent entrepreneurs. *Journal of Business Venturing*, 18, 301-331.
- Deligianni, I., Dimitratos, P, Petrou, A. & Aharoni, Y. (2016). Entrepreneurial orientation and international performance: The moderating effect of decision-making rationality. *Journal of Small Business Management*, 54(2), 462-480.
- Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas (2015). INEGI. <http://www.beta.inegi.org.mx/app/mapa/denue/2015>
- Diario Oficial de la Federación de México (2009, 30 de junio). Acuerdo por el que se establece la estratificación de las micro, pequeñas y medianas empresas. Secretaría de Economía http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5096849&fecha=30/06/2009
- Dimov, D. & Shepherd, D. (2005). Human capital theory and venture capital firms: exploring “home runs” and “strike outs”. *Journal of Business Venturing*, 20, 1-21.
- Dimov, D. Nascent entrepreneurs and venture emergence: Opportunity confidence, human capital, and early planning. *Journal of Management Studies*, 47(6), 1123-1153.
- Douglas, E. (2013). Reconstructing entrepreneurial intentions to identify predisposition for growth. *Journal of Business Venturing*, 28, 633-651.
- Dussel, E. (2004). Pequeña y mediana empresa en México: condiciones, relevancia en la economía y retos de política. *Economía UNAM*, 2, 64-84.
- Dutta, D. & Thornhill, S. (2008). The evolution of growth intentions: Toward a cognition-based model. *Journal of Business Venturing*, 23, 307-332.
- Fayolle, A. & Liñán, F. (2014). The future of research on entrepreneurial intentions. *Journal of Business Research*, 67, 663-666.
- Fuentes, C. y Hernández, V. (2015). La evolución especial de los subcentros de empleo en Ciudad Juárez, Chihuahua (1994-2004): un análisis con

- indicadores de autocorrelación espacial global y local. *Estudios Demográficos y Urbanos*, 30(2), 433-467.
- Funes, Y. (2009). Valuación de los activos intangibles. Caso de la UNAM. *Revista del Centro de Investigación*, 9, 45-60.
- García, A. y Taboada, E. (2012). Teoría de la empresa: Las propuestas de Coase, Alchian y Demsetz, Williamson, Penrose y Nootboom. *Nueva Época*, 36, 9-42.
- Gervais, M, Livshits, I. & Meh, C. (2008). Uncertainty and the specificity of human capital. *Journal of Economic Theory*, 143, 469-498.
- Gries, T. & Naude, W. (2011). Entrepreneurship an development human. *Journal of Public Economic*, 95, 226-224.
- Góngora, G. y Madrid, A. (2010). El apoyo a la innovación de la pyme en México. Un estudio exploratorio. *Investigación y Ciencia*, 47, 21-30.
- Góngora, J. (2013). El panorama de las micro, pequeñas y medianas empresas en México. *Comercio Exterior*, 63(6), 2-6.
- Gundry, L. & Welsch, H. (2001). The ambitious entrepreneur: High growth strategies of women-owned enterprises. *Journal of Business Venturing*, 16, 453-470.
- Gutiérrez, L. (2009). Ciudad Juárez en los setenta: la estructura urbana en transición. *Nósis*. 18(36), 128-154.
- Haber, S. & Reichel, A. (2007). The cumulative nature of the entrepreneurial process: The contribution of human capital, planning and environment resources to small venture performance. *Journal of Business Venturing*, 22, 119-145.
- Hall, J., Daneke, G. & Lenox, M. (2010). Sustainable development and entrepreneurship: Past contributions and future directions. *Journal of Business Venturing*, 25, 439-448.
- Hartog, J., Van Praag, M. & Van Der Sluis, J. (2010). If you are so smart, why aren't you an entrepreneur? Returns to cognitive and social ability: Entrepreneurs versus employees. *Journal of Economics & Management Strategy*, 19(4), 947-989.

- Heras, L., Ortiz, K y Montiel, O. (2014). Perfil operativo de las pymes juarenses. *Nova Rua*, 15-24.
- Heredia, L., García, D. y Bastida, F. (2008). Los sistemas de control de gestión y la innovación: Su efecto sobre el rendimiento de las pymes. *Actualidad Contable FACE*, 17, 135-152.
- Honig, B. (2001). Human capital and structural upheaval: A study of manufacturing firms in the West Bank. *Journal of Business Venturing*, 16, 575-594.
- Instituto de Investigaciones Legislativas del Senado de la República (2002). Micro, pequeñas y medianas empresas en México. Evolución, funcionamiento y problemática.
<http://bibliodigitalibd.senado.gob.mx/bitstream/handle/123456789/1718/MPYMEM.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Instituto Nacional de Geografía, Estadística e Informática, INEGI (2014). Censos económicos 2014
<http://www3.inegi.org.mx/sistemas/biblioteca/ficha.aspx?upc=702825077952>
- Instituto Nacional de Geografía, Estadística e Informática, INEGI (2016). Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas, DENUE, 2016.
<http://www.beta.inegi.org.mx/app/mapa/denue/>
- Instituto Nacional del Emprendedor, INADEM, Observatorio Nacional del Emprendedor (2015). Construcción, generación y análisis de indicadores para medir el estado y la evolución del ecosistema emprendedor en México.
<http://www.mx.undp.org/content/dam/mexico/docs/Publicaciones/PublicacionesReduccionPobreza/one/ConstrucciongeneracionyAnalisisdeIndicadoresparamedirEcosistemaEmprendedorMexico.pdf>
- Katz, J. & Gartner, W. (1998). Properties of emerging organizations. *Academy of Management*, 13 (3), 429-441.
- Kushnir, K., Mirmulstein, M. & Ramalho, R. (2010). MSME country indicators. The World Bank <http://www.ifc.org/msmecountryindicators>.

- Knockaert, M., Foo, M. & Erikson, T. (2011). Determinants of entrepreneurs' growth intentions. A cognitive style perspective. Working paper, University of Gent. http://wps-feb.ugent.be/Papers/wp_11_720.pdf
- Koe, W, Rizal, J., Abdul, I. & Ismail, K. (2012). Determinants of entrepreneurial intention among Millennial Generation. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 40, 197-208.
- Lara, R. (2008). Análisis de la estrategia de enfoques y especialización de Porter para la creación de una mipyme. *Revista del Centro de Investigación*, 8(30), 127-122.
- Lazear, E. (2003). Entrepreneurship. Institute for the Study of labor, Discussion Paper no. 760, Bonn <http://ftp.iza.org/dp760.pdf>
- Lazear, E. (2004). Balanced skills and entrepreneurship. *American Economic Review*, 94 (2), 208-211.
- Lazear, E. (2005). Entrepreneurship. *Journal of Labor Economics*, 23 (4), 649-680.
- Lofstrom, M., Bates, T. & Parker, S. (2014). Why are some people more likely to become small-business owners than others: *Entrepreneurship entry and industry-specific barriers*, 29, 232-251.
- Marvel, M., Davis, J. & Sproul, C. (2014). Human capital and entrepreneurship research: A critical review and future directions. *Entrepreneurship, Theory and Practice*, 6(2), 1-28.
- Macpherson, A. & Holt, R. (2007). Knowledge, learning and small firm growth: A systematic review of the evidence. *Research Policy*, 36, 172-192.
- Maldonado, J. & Vera-Cruz, A. (2009). Recursos intangibles en el desempeño de la industria de maquinados en México. *Revista Venezolana de Gerencia*, 14(47).
- Mankiw, G., Romer, D. & Weil, D. (1992). A contribution to the empiric economic growth. *The Quarterly Journal of Economics*, 407-437.
- Marshall, A. (1957) Principios de economía. Madrid: Aguilar

- Martin, B., McNally, J. & Kay, M. (2013). Examining the formation of human capital in entrepreneurship: A meta-analysis of entrepreneurship education outcomes. *Journal of Business Venturing*, 28, 211-234.
- Marvel, M., Davis, J. & Sproul, C. (2014). Human capital and entrepreneurship research: A critical review and future directions. *Entrepreneurship Theory and Practice*, doi: 10.1111/etap.12136.
- Mayer-Haug, K., Read, S., Brinckmann, J., Dew, N. & Grichnik, D. (2013). Entrepreneurial talent and venture performance: A meta-analytic investigation of SMEs. *Research Policy*, 42, 1251-1273.
- McKelvie, A. & Wiklund, J. (2010). Advancing firm growth research: A focus on growth mode instead of growth rate. *Entrepreneurship, Theory and Practice*, 34 (2), 261-288.
- Mill, J. (1951). *Principios de economía política*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Mincer, J. (1958). Investment in human capital and personal income distribution. *Journal of Political Economy*, 66(4), 281-302.
- Organisation of Economic Co-operation and Development, OECD (2013). Mexico: Key Issues and Policies. Studies on SMEs and Entrepreneurship 55
- Oficina internacional del trabajo (2015). Pequeñas y medianas empresas y creación de empleo decente y productivo. *Conferencia Internacional del trabajo, Informe IV*.
- Palomo, G. (2005). Los procesos de gestión y la problemática de las pymes. *Ingenierías*, 8(28), 25-31.
- Parker, S. C. (2011). Intrapreneurship or entrepreneurship? *Journal of Business Venturing*, 26, 19-34.
- Penrose, E. (1955). Research on the business firm limits to the growth and size of firms. *America Economic Review*, 45(2), 531-543.
- Penrose, E. (1962). *Teoría del crecimiento de la empresa*. Madrid: Aguilar.
- Prados, L. & Rosés, J. (2010). Human capital and economic growth in Spain, 1850-2000. *Explorations in Economic History*, 47, 510-532.

- Proceso (2011). Repunte de violencia en Ciudad Juárez. <http://www.proceso.com.mx/274273/juarez-tiendas-cerradas-ollas-vacias-2>
- Quevedo, L., Izar, J & Romo, L. (2010). Factores endógenos y exógenos de mujeres y hombres emprendedores de España, Estados Unidos y México. *Investigación y Ciencia*, 18 (46), 57-63.
- Ramirez, A. (2013). Capacidades del capital humano para la innovación tecnológica en pequeñas empresas de Jalisco, México. *Economía: Teoría y Práctica*, 38, 83-110.
- Rauch, A., Michael, F. & Utsch, A. (2005). Effects of human capital and long-term human resources development and utilization on employment growth of small-scale businesses: A casual analysis. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 29 (6), 681-698.
- Rauch, A. & Rijdsdijk, S. (2013). The effects of general and specific human capital on long-term growth and failure of newly founded businesses. *Entrepreneurship, Theory and Practice*, 37 (4), 923-941.
- Ricardo, D. (2003). *Principios de economía política y tributación* (Paloma de la Nuez, trad.). Madrid: Pirámide
- Roberts, P., Negro, G. & Swaminathan, A. (2013)/ Balancing the skill sets of founders: Implications for the quality of organizational outputs. *Strategic Organization*, 11(1), 35-55.
- Rocha, V. (2012). The entrepreneur in economic theory: From an invisible man toward a new research field. FEP Working Pappers, 459, 1-32.
- Rodriguez-Suárez, P., Pico-González, B. y Méndez-Ramírez, F. (2013). Capacidad innovadora en la empresa familiar como área de oportunidad hacia el desarrollo de México. *Economía, Sociedad y Territorio*, 13(43), 779-794.
- Romero, I. & Martínez-Román, J. (2012). Self-employment and innovation. Exploring the determinants of innovate behavior in small businesses. *Research Policy*, 41, 178-189.
- Sánchez, A. de Margarita (1997). *Desarrollo de habilidades del pensamiento y creatividad*. México: Trillas.

- Say, J. (2001). *Tratado de economía política*
- Secretaría de Economía Zona Norte (2013). La competitividad económica de Ciudad Juárez 2013. Gobierno del Estado de Chihuahua.
- Sevilir, M. (2010). Human capital investment, new firm creation and venture capital. *Journal of Financial Intermediation*, 19, 483-508.
- Simon, H. (1964). *El comportamiento administrativo*. Buenos Aires: Aguilar.
- Shane, S. (2000). Prior knowledge and the discovery of entrepreneurial opportunities. *Organization Science*, 11(4), 448-469.
- Shane, S. & Venkataraman, S. (2000). The promise of entrepreneurship as a field of research. *Academy of Management Review*, 25 (1), 217-226.
- Shane, S. (2009). Why encouraging more people to become entrepreneurs is bad public policy *Small Business Economic*, 33, 141-149
- Shepherd, D. & Wiklund, J. (2009). Are we comparing apples with apples or apples with oranges? Appropriateness of knowledge accumulation across growth studies. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 33 (1), 104-123.
- Shultz, T. (1961). Investment in human capital. *American Economic Review*, 51 (1) 1-17.
- Smith, A. (1994). *La riqueza de las naciones*. México: Publicaciones Cruz.
- Stuetzer, M., Goethner, M. & Cantner, U. (2012). Do balanced skills help nascent entrepreneurs to make progress in the venture creation process? *Economics Letters*, 117, 186-188.
- Tharenou, P., Saks, A. & Moore, C. (2007). A review and critique of research on training and organizational-level outcomes. *Human Resource Management Review*, 17, 251-273.
- Toca, C. (2010). Consideraciones para la formación en emprendimiento: explorando nuevos ámbitos y posibilidades. *Estudios Gerenciales*, 26 (117), 41-60.
- Treviño, M. (2013). Factores endógenos en pymes mexicanas que influyen en el crecimiento de utilidades (Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Nuevo León) <http://eprints.uanl.mx/3730/2/1080256826.pdf>

- Turner, Ch., Tamura, R. & Mulholland, S. (2013). How important are human capital, physical and total factor productivity for determining state economic growth in the United States, 1840-2000. *Journal Economic Growth*, 18, 319-371.
- Unger, J., Rauch, A., Frese, M. & Rosenbusch, N. (2011). Human capital and entrepreneurial success: A meta-analytical review. *Journal of Business Venturing*, 26, 341-358.
- Valenzuela, R. (2009). El financiamiento de las pymes en México: La experiencia reciente. *Economía unam*, 6(17), 69-91.
- Vázquez, Y. & Arredondo, L. (2014) Importancia de las pymes en el mundo. Recomendaciones para Cuba. *Revista Cubana de Economía Internacional*, 3.
- Vergara, S. (2005). Pequeñas y medianas empresas en América Latina. División de Desarrollo Productivo y Empresarial, CEPAL. https://www.researchgate.net/profile/Sebastian_Vergara2/publication/228959619_Pequeñas_y_Medianas_Empresas_en_America_Latina/links/55316b3f0cf27acb0dea96a5.pdf?origin=publication_detail
- Vigueras, A. (2013). El comercio exterior en México y sus efectos en las PYMES. *Gestión e innovación en las ciencias administrativas y contables*. 3099-3111. Recuperado de: http://www.fcca.umich.mx/congreso/3er_congreso/Libro3Congreso.pdf
- Wagner, J. (2006). Are nascent entrepreneurs 'Jacks-of-all-trades'? A test of Lazear's theory of entrepreneurship with German data. *Applied Economics*, 1-14.
- Wang, C. & Chugh, H. (2014). Entrepreneurial learning: Past research and future challenges. *International Journal of Management Reviews*, 16, 24-61.
- Welch, F. (1970). Education in production. *Journal of Political Economy*, 78(1), 35-59.
- Wennekers, S. & Thurik, R. (1999). Linking entrepreneurship and economic growth. *Small Business Economics*, 13, 27-55.

- Wiklund, J. & Shepherd, D. (2003). Aspiring for, and achieving growth: The moderating role of resources and opportunities. *Journal of Management Studies*, 40 (8), 1919-1941.
- Wolff, E. (2000). Human capital investment and economic growth: Exploring the cross country evidence. *Structural Change and Economic Dynamics*, 11, 433-472.
- World Bank. (2013). Assessing private sector contributions to job creation and poverty reduction. International Finance Corporation. https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/0fe6e2804e2c0a8f8d3bad7a9dd66321/IFC_FULL+JOB+STUDY+REPORT_JAN2013_FINAL.pdf?MOD=AJPERES
- Zhang, Ch. & Zhuang, L. (2011). The composition of human capital and economic growth: Evidence from China using dynamic panel data analysis. *China Economic Review*, 22, 165-171.

ANEXOS

Anexo A

Cuestionario

Cuestionario de Capital humano y crecimiento en empresas pequeñas en Ciudad Juárez

Estimado empresario: el presente cuestionario tiene como objetivo obtener información del Capital humano de los dueños de negocios clasificado como empresa pequeña en Ciudad Juárez, como parte de la elaboración de una tesis en la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez. Agradecemos de antemano su participación y sus valiosas respuestas, garantizándole la confidencialidad de las mismas.

Fecha: _____

Información general:

Género del empresario: H _____ M _____ Fecha de inicio de operaciones del negocio actual: _____

Sector del negocio: Industrial _____ Comercial _____ Servicios _____

Giro (a qué se dedica su negocio): _____

Preguntas:

1. Cuántos empleados tuvo en Diciembre del año: 2010 _____ 2011 _____ 2012 _____ 2013 _____ 2014 _____ 2015 _____

2. Sus ingresos en cada año respecto al año anterior: 1.- Crecieron, 2.- Decrecieron, 3.- Fueron iguales

2011 _____ 2012 _____ 2013 _____ 2014 _____ 2015 _____

3. Cuál es su nivel de escolaridad actual? Indique si terminó el nivel (SI) o hasta qué año terminó:

Primaria _____ Secundaria _____ Preparatoria, bachillerato o Conalep _____ Carrera profesional _____ Posgrado _____

4. En caso de contar con estudios profesionales indique la carrera que cursó: _____

5. Cuántos años ha trabajado usted como empleado? _____

6. Cuantos años ha trabajado usted como empleado en empresas con el mismo giro de su negocio actual? _____

7. Cuantos años ha trabajado usted como empleado en empresas en algunos de los siguientes puestos?

Encargado _____ Jefe _____ Gerente _____ Supervisor _____ Coordinador _____

8. Cuántos años ha sido propietario de su negocio actual o de otros? _____

8a. La decisión de poner su negocio actual fue por:

Ver una oportunidad en el mercado _____ Estar desempleado _____ Otra (menciónela) _____

8b. Cuando decidió usted poner su empresa elaboró un plan para llevarlo a cabo?

Si _____ No _____

8c. Contó usted con recursos suficientes para crear su negocio?

Si _____ No _____

8d. De las siguientes opciones señale usted cuál o cuales fueron las que le permitieron crear su empresa?

Herencia _____ Crédito _____ Ahorros _____ Otro (menciónelo) _____

8e. De las siguientes opciones, quién infuyó más para que creara su empresa?

Padres o hermanos _____ Familia _____ Escuela _____ Amigos _____ Otros (menciónelos) _____

8f. Considera usted que la cultura de Ciudad Juárez le permitió crear su empresa?

Si _____ No _____

8g. Explique la razón o razones de su respuesta anterior: _____

9. A través de la vida laboral de las personas se desempeñan varios puestos diferentes. Por ejemplo, una persona que ha trabajado en la maquiladora es probable que haya ocupado uno o varios puestos, tales como operador, guardia, capturista de datos, supervisor, entre otros. En el caso de una persona que haya trabajado en una dependencia pública pudo haber trabajado como asistente, capturista de datos, jefe, guardia, entre otros. En su vida laboral, cuantos roles o tipos de puestos ha desempeñado? _____

10. De la pregunta anterior, especifique cuáles fueron estos roles o puestos:

- | | |
|----------|----------|
| a) _____ | i) _____ |
| b) _____ | j) _____ |
| c) _____ | k) _____ |
| d) _____ | l) _____ |
| e) _____ | m) _____ |
| f) _____ | n) _____ |
| g) _____ | o) _____ |
| h) _____ | p) _____ |

En las siguientes afirmaciones indique si lo que se dice en el enunciado lo lleva a cabo usted todas las veces (Siempre), frecuentemente (Casi siempre), en algunas ocasiones (A veces) o jamás lo hace (Nunca)

11. Cuando se presenta una situación problemática en su empresa usted....:

- a) Identifica el problema
Siempre _____ Casi siempre _____ A veces _____ Nunca _____
- b) Define el objetivo que permitirá darle solución al problema
Siempre _____ Casi siempre _____ A veces _____ Nunca _____
- c) Identifica las variables que involucran la situación problemática
Siempre _____ Casi siempre _____ A veces _____ Nunca _____
- d) Identifica el factor más importante que permitirá la mejor solución al problema
Siempre _____ Casi siempre _____ A veces _____ Nunca _____
- e) Genera varias alternativas de solución para elegir como solución del problema
Siempre _____ Casi siempre _____ A veces _____ Nunca _____
- f) Identifica las consecuencias por elegir cada una de estas alternativas
Siempre _____ Casi siempre _____ A veces _____ Nunca _____
- g) Identifica los aspectos positivos y negativos de cada alternativa que genera
Siempre _____ Casi siempre _____ A veces _____ Nunca _____
- h) Selecciona la mejor alternativa de solución
Siempre _____ Casi siempre _____ A veces _____ Nunca _____