



**VI CONGRESO DE ADMINISTRACIÓN DEL CENTRO DE LA REPÚBLICA**

**III ENCUENTRO INTERNACIONAL DE ADMINISTRACIÓN DEL CENTRO DE LA  
REPÚBLICA**

**II CONGRESO DE CIENCIAS ECONÓMICAS DEL CENTRO DE LA REPÚBLICA**

**“FORJANDO CAPACIDADES ORGANIZACIONALES PARA LA  
COMPETITIVIDAD GLOBAL”**

**VILLA MARÍA - ARGENTINA – 18, 19 y 20 DE OCTUBRE DE 2017**

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

**AUTORES**

**BELTRAMINO, NICOLÁS SALVADOR  
VALDEZ JUÁREZ, LUIS ENRIQUE  
GARCÍA PÉREZ DE LEMA, DOMINGO**

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

### **PALABRAS CLAVES**

**CAPITAL HUMANO, NIVEL DE EDUCACIÓN, EMPRENDEDORISMO, RENDIMIENTO, HABILIDADES GERENCIALES**

### **ABSTRACT:**

El propósito del siguiente trabajo es analizar los determinantes del rendimiento de las microempresas. Por medio de la realización de un estudio empírico en el contexto Argentino, basado sobre la información obtenida de 468 microempresas de la Región de Villa María. Considerando microempresas aquellas que poseen menos de 10 empleados.

Los resultados muestran que el capital humano medido por el nivel de educación, experiencia previa, habilidades de dirección y motivaciones para crear la empresa, muestran que existe una relación positiva sobre el rendimiento de las microempresas. Estos resultados son importantes y tienen implicaciones tanto desde el punto de vista económico como social, e indican a los gobiernos que deben favorecer el ecosistema de las microempresas.

### **INTRODUCCIÓN**

El capital humano es un factor clave para el rendimiento de las empresas (Adame & García, 2016; Ganotakis, 2012; McGuirk, Lenihan, & Hart, 2015). El capital humano representa las características y las habilidades que poseen las personas y que permite el desarrollo de una actividad (Bogdanowicz & Bailey, 2002; McGuirk et al., 2015; Unger,

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

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

(HCT) se utiliza como una aproximación para analizar el comportamiento y las actitudes de las personas en las organizaciones (Tan, 2014) y explica que el desarrollo de las empresas, es generado por los conocimientos, las técnicas y los hábitos de las personas (Monroy & Flores, 2016).

Otro factor clave que se relaciona con el comportamiento del capital humano, es la motivación a la hora de crear una empresa y sus implicaciones sobre el rendimiento (Bae, Qian, Miao, & Fiet, 2014; Fayolle & Liñán, 2014). Las motivaciones para crear una empresa pueden tener un sentido positivo, como encontrar una oportunidad de negocio, tener experiencia previa, disponer de formación superior, entre las principales o un sentido negativo, como crear la empresa por estar en desempleo, necesidad de generar ingresos o no conseguir trabajo como asalariado (Lee, Wong, Der Foo, & Leung, 2011; Sánchez, 2013). Crear una empresa desde un enfoque positivo se relaciona de forma directa con un nivel de rendimiento mayor que aquellas creadas por necesidad o un enfoque negativo (Camacho, Muñoz, & Miramontes, 2014; Fayolle & Liñán, 2014). Existen teorías que explican este fenómeno, la teoría del comportamiento planeado (TPB) y el modelo del emprendimiento emprendedor (EEM) (Bae, Qian, Miao, & Fiet, 2014; Basu & Altinay, 2002; D. Dimov, 2010).

El objetivo de este trabajo es analizar el impacto del capital humano sobre el rendimiento de las microempresas, considerando el nivel de formación del propietario, su experiencia previa, sus habilidades directivas y su motivación a la hora de crear su empresa. Para ello se lleva a cabo un estudio sobre una muestra de 468 microempresas de la Región de Villa María, Argentina. Las cuestiones de investigación que se tratan de responder son: ¿Es el capital humano un factor importante en el rendimiento de la microempresa? ¿Qué factores de

capital humano impactan en mayor medida sobre el rendimiento de la microempresa? ¿La educación del propietario, su experiencia y sus habilidades de dirección favorecen el rendimiento de la microempresa? ¿Los motivos por los que el propietario crea una empresa explican el rendimiento organizacional? La respuesta a estas cuestiones tiene importantes implicaciones. Los resultados pueden ser útiles a los propietarios de las microempresas para que puedan conocer cuáles son los elementos claves para ser más competitivos (Berrone, Gertel, Giuliadori, Bernard, & Meiners, 2014; Costa, Fernández, & Dorrego, 2014) y a los responsables que toman las decisiones de implementar las políticas públicas para favorecer el desarrollo del capital humano de las empresas (Berrone et al., 2014)

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

Este trabajo contribuye a la literatura sobre la relación entre capital humano y rendimiento de la organización, focalizado en la microempresa. Este ámbito es muy relevante para el desarrollo económico regional, dado su uso intensivo de mano de obra, por dinamizar la producción, el consumo interno y ser distribuidoras de riquezas en la sociedad (Beck & Cull, 2014; Berrone, Gertel, Giuliadori, Bernard, & Meiners, 2014; Bruton, Ketchen, & Ireland, 2013). (Belás, Vojtovic, & Kljucnikov, 2016; Heshmati, 2001; Thapa, 2015). Pese a

la importancia de la microempresa son escasos los estudios que abordan esta problemática, centrándose la mayoría de los trabajos en las grandes empresas y Pymes (Berrone et al., 2014; Lagarda, Madrigal, & Flores, 2016). Adicionalmente, este trabajo contribuye al analizar la relación capital humano y rendimiento, desde un enfoque multidimensional del rendimiento.

## CONCLUSIONES

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

Las microempresas con independencia de su localización, son el motor que impulsa el desarrollo y el crecimiento regional (Audretsch, 2009; Bleda, Morrison, & Rigby, 2013; Cohen & Soto, 2007; González & Hernández, 2016; Kamunge, Njeru, & Tirimba, 2014; Lahi

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

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

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

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

## **Referencias**

- ADAME, M. E. C., & GARCÍA, M. L. S. (2016). UN ESTUDIO DE LAS PYME LIDERADAS POR MUJERES EN LATINOAMÉRICA. REVISTA UNIVERSITARIA RUTA, 18(1), 1-27.
- AMBEC, S., COHEN, M. A., ELGIE, S., & LANOIE, P. (2013). THE PORTER HYPOTHESIS AT 20: CAN ENVIRONMENTAL REGULATION ENHANCE INNOVATION AND COMPETITIVENESS? REVIEW OF ENVIRONMENTAL ECONOMICS AND POLICY, 7(1), 2-22.
- APAK, S., & ATAY, E. (2015). GLOBAL COMPETITIVENESS IN THE EU THROUGH GREEN INNOVATION TECHNOLOGIES AND KNOWLEDGE PRODUCTION. PROCEDIA-SOCIAL AND BEHAVIORAL SCIENCES, 181, 207-217.
- ARIAS, A. V., RESTREPO, I. M., & RESTREPO, A. M. (2016). UNIVERSITY STUDENTS' ENTREPRENEURIAL INTENTIONS: A BIBLIOMETRIC STUDY. INTANGIBLE CAPITAL, 12(4), 881-922.
- AUDRETSCH, D. B. (2009). CAPITAL EMPRENDEDOR Y CRECIMIENTO ECONÓMICO\*/ENTREPRENEURSHIP CAPITAL AND ECONOMIC GROWTH. INVESTIGACIONES REGIONALES(15), 27.
- AVERMAETE, T., VIAENE, J., MORGAN, E. J., PITTS, E., CRAWFORD, N., & MAHON, D. (2004). DETERMINANTS OF PRODUCT AND PROCESS INNOVATION IN SMALL FOOD MANUFACTURING FIRMS. TRENDS IN FOOD SCIENCE & TECHNOLOGY, 15(10), 474-483.
- BAE, T. J., QIAN, S., MIAO, C., & FIET, J. O. (2014). THE RELATIONSHIP BETWEEN ENTREPRENEURSHIP EDUCATION AND ENTREPRENEURIAL INTENTIONS: A META-ANALYTIC REVIEW. ENTREPRENEURSHIP THEORY AND PRACTICE, 38(2), 217-254.
- BARNEY, J. (1991). FIRM RESOURCES AND SUSTAINED COMPETITIVE ADVANTAGE. JOURNAL OF MANAGEMENT, 17(1), 99-120.
- BASU, A., & ALTINAY, E. (2002). THE INTERACTION BETWEEN CULTURE AND ENTREPRENEURSHIP IN LONDON'S IMMIGRANT BUSINESSES. INTERNATIONAL SMALL BUSINESS JOURNAL, 20(4), 371-393.
- BECK, T., & CULL, R. (2014). SME FINANCE IN AFRICA. JOURNAL OF AFRICAN ECONOMIES, EJU016.
- BECKER, G. S. (1993). HUMAN CAPITAL, ED: CHICAGO AND LONDON: THE UNIVERSITY OF CHICAGO PRESS.
- BELÁS, J., VOJTOVIC, S., & KLJUCNIKOV, A. (2016). MICROENTERPRISES AND SIGNIFICANT RISK FACTORS IN LOAN PROCESS. ECONOMICS & SOCIOLOGY, 9(1), 43.

- BERRONE, P., GERTEL, H., GIULIODORI, R., BERNARD, L., & MEINERS, E. (2014). DETERMINANTS OF PERFORMANCE IN MICROENTERPRISES: PRELIMINARY EVIDENCE FROM ARGENTINA. *JOURNAL OF SMALL BUSINESS MANAGEMENT*, 52(3), 477-500.
- BLEDA, M., MORRISON, K., & RIGBY, J. (2013). THE ROLE AND IMPORTANCE OF GAZELLES AND OTHER GROWTH FIRMS FOR INNOVATION AND COMPETITIVENESS. *INNOVATION POLICY CHALLENGES FOR THE 21ST CENTURY*, 27, 110.
- BOLÍVAR-RAMOS, M. T., GARCÍA-MORALES, V. J., & GARCÍA-SÁNCHEZ, E. (2012). TECHNOLOGICAL DISTINCTIVE COMPETENCIES AND ORGANIZATIONAL LEARNING: EFFECTS ON ORGANIZATIONAL INNOVATION TO IMPROVE FIRM PERFORMANCE. *JOURNAL OF ENGINEERING AND TECHNOLOGY MANAGEMENT*, 29(3), 331-357.
- BOGDANOWICZ, M. S., & BAILEY, E. K. (2002). THE VALUE OF KNOWLEDGE AND THE VALUES OF THE NEW KNOWLEDGE WORKER: GENERATION X IN THE NEW ECONOMY. *JOURNAL OF EUROPEAN INDUSTRIAL TRAINING*, 26(2/3/4), 125-129.
- BOLÍVAR-RAMOS, M. T., GARCÍA-MORALES, V. J., & GARCÍA-SÁNCHEZ, E. (2012). TECHNOLOGICAL DISTINCTIVE COMPETENCIES AND ORGANIZATIONAL LEARNING: EFFECTS ON ORGANIZATIONAL INNOVATION TO IMPROVE FIRM PERFORMANCE. *JOURNAL OF ENGINEERING AND TECHNOLOGY MANAGEMENT*, 29(3), 331-357.
- BOSMA, N., VAN PRAAG, M., THURIK, R., & DE WIT, G. (2004). THE VALUE OF HUMAN AND SOCIAL CAPITAL INVESTMENTS FOR THE BUSINESS PERFORMANCE OF STARTUPS. *SMALL BUSINESS ECONOMICS*, 23(3), 227-236.
- BLUNDELL, R., & MACURDY, T. (1999). LABOR SUPPLY: A REVIEW OF ALTERNATIVE APPROACHES. *HANDBOOK OF LABOR ECONOMICS*, 3, 1559-1695.
- BRIONES, K. P. A., & QUINTANA, E. V. P. (2015). DIAGNÓSTICO DE LAS FUENTES NO TRADICIONALES DE FINANCIAMIENTO EMPLEADAS POR LAS PYMES DEL CANTÓN QUEVEDO. ECUADOR. *REVISTA PUBLICANDO*, 2(3), 149-162.
- BRUTON, G. D., KETCHEN, D. J., & IRELAND, R. D. (2013). ENTREPRENEURSHIP AS A SOLUTION TO POVERTY. *JOURNAL OF BUSINESS VENTURING*, 28(6), 683-689.
- BULLER, P. F., & MCEVOY, G. M. (2012). STRATEGY, HUMAN RESOURCE MANAGEMENT AND PERFORMANCE: SHARPENING LINE OF SIGHT. *HUMAN RESOURCE MANAGEMENT REVIEW*, 22(1), 43-56.
- CAMACHO, C. A. H., MUÑOZ, M. Y. I., & MIRAMONTES, B. M. (2014). FINANCING OF SMALL AND MEDIUM ENTERPRISES AND ITS RELATION TO THE RETENTION RATE PAPER PRESENTED AT THE GLOBAL CONFERENCE ON BUSINESS & FINANCE PROCEEDINGS.
- CAPPELLI, P., SINGH, H., SINGH, J., & USEEM, M. (2015). INDIAN BUSINESS LEADERSHIP: BROAD MISSION AND CREATIVE VALUE. *THE LEADERSHIP QUARTERLY*, 26(1), 7-12.
- CARSrud, A., & BRÄNNBACK, M. (2011). ENTREPRENEURIAL MOTIVATIONS: WHAT DO WE STILL NEED TO KNOW? *JOURNAL OF SMALL BUSINESS MANAGEMENT*, 49(1), 9-26.
- CHENG, M.-Y., LIN, J.-Y., HSIAO, T.-Y., & LIN, T. W. (2010). INVESTED RESOURCE, COMPETITIVE INTELLECTUAL CAPITAL, AND CORPORATE PERFORMANCE. *JOURNAL OF INTELLECTUAL CAPITAL*, 11(4), 433-450.
- COHEN, D., & SOTO, M. (2007). GROWTH AND HUMAN CAPITAL: GOOD DATA, GOOD RESULTS. *JOURNAL OF ECONOMIC GROWTH*, 12(1), 51-76.
- COLOMBO, M. G., & DELMASTRO, M. (2002). HOW EFFECTIVE ARE TECHNOLOGY INCUBATORS?: EVIDENCE FROM ITALY. *RESEARCH POLICY*, 31(7), 1103-1122.
- COLOMBO, M. G., & GRILLI, L. (2005). FOUNDERS' HUMAN CAPITAL AND THE GROWTH OF NEW TECHNOLOGY-BASED FIRMS: A COMPETENCE-BASED VIEW. *RESEARCH POLICY*, 34(6), 795-816.
- COSTA, R. V., FERNÁNDEZ, C. F.-J., & DORREGO, P. F. (2014). CRITICAL ELEMENTS FOR PRODUCT INNOVATION AT PORTUGUESE INNOVATIVE SMES: AN INTELLECTUAL CAPITAL PERSPECTIVE. *KNOWLEDGE MANAGEMENT RESEARCH & PRACTICE*, 12(3), 322-338.
- DIAZ-FERNANDEZ, M., PASAMAR-REYES, S., & VALLE-CABRERA, R. (2016). HUMAN CAPITAL AND HUMAN RESOURCE MANAGEMENT TO ACHIEVE AMBIDEXTROUS LEARNING: A STRUCTURAL PERSPECTIVE. *BRQ BUSINESS RESEARCH QUARTERLY*.
- DIMOV, D. (2010). NASCENT ENTREPRENEURS AND VENTURE EMERGENCE: OPPORTUNITY CONFIDENCE, HUMAN CAPITAL, AND EARLY PLANNING. *JOURNAL OF MANAGEMENT STUDIES*, 47(6), 1123-1153.

- DIMOV, D. P. A. S., D. A. (2005). HUMAN CAPITAL THEORY AND VENTURE CAPITAL FIRMS: EXPLORING "HOME RUNS" AND "STRIKE OUTS". *JOURNAL OF BUSINESS VENTURING*, 20 1-21.
- DONATO, V. N. (2016). INFORME 2015|2016 EVOLUCIÓN RECIENTE, SITUACIÓN ACTUAL Y DESAFÍOS PARA 2017. TEMA ESPECIAL: INDICADORES DE PRODUCCIÓN. RETRIEVED FROM CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES, ARGENTINA: [HTTP://WWW.OBSERVATORIOPYME.ORG.AR/NEWSITE/WP-CONTENT/UPLOADS/2016/10/INFORME-FOP-2015-16\\_BAJA.PDF](http://www.observatoriopyme.org.ar/newsite/wp-content/uploads/2016/10/informe-fop-2015-16_baja.pdf)
- ESTRIN, S., MICKIEWICZ, T., & STEPHAN, U. (2016). HUMAN CAPITAL IN SOCIAL AND COMMERCIAL ENTREPRENEURSHIP. *JOURNAL OF BUSINESS VENTURING*, 31(4), 449-467.
- FAYOLLE, A., & LIÑÁN, F. (2014). THE FUTURE OF RESEARCH ON ENTREPRENEURIAL INTENTIONS. *JOURNAL OF BUSINESS RESEARCH*, 67(5), 663-666.
- FERNÁNDEZ-JARDÓN, C. M. (2012). DETERMINANTES DE LA CAPACIDAD DE INNOVACIÓN EN PYMES REGIONALES. *REVISTA DE ADMINISTRAÇÃO DA UFSM*, 5, 749-765.
- GANOTAKIS, P. (2012). FOUNDERS' HUMAN CAPITAL AND THE PERFORMANCE OF UK NEW TECHNOLOGY BASED FIRMS. *SMALL BUSINESS ECONOMICS*, 39(2), 495-515.
- GIMENO, J., FOLTA, T. B., COOPER, A. C., & WOO, C. Y. (1997). SURVIVAL OF THE FITTEST? ENTREPRENEURIAL HUMAN CAPITAL AND THE PERSISTENCE OF UNDERPERFORMING FIRMS. *ADMINISTRATIVE SCIENCE QUARTERLY*, 42(4), 750. DOI:10.2307/2393656
- GÓMEZ, N. A. M. (2014). ¿ES LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO UN FACTOR DE COMPETITIVIDAD EN LAS PYMES EN LA CIUDAD DE PASTO? *REVISTA UNIMAR*, 26(2).
- GONZÁLEZ, J. J. L. R., & HERNÁNDEZ, J. G. V. (2016). EMPRESAS INTEGRADORAS COMO IMPULSO A LA COMPETITIVIDAD DE LAS MIPYMES: UN ENFOQUE BASADO EN RECURSOS Y CAPACIDADES. *ATLANTIC REVIEW OF ECONOMICS: REVISTA ATLÁNTICA DE ECONOMÍA*, 2(1), 5.
- HESHMATI, A. (2001). ON THE GROWTH OF MICRO AND SMALL FIRMS: EVIDENCE FROM SWEDEN. *SMALL BUSINESS ECONOMICS*, 17(3), 213-228.
- JIMÉNEZ, A., PALMERO-CÁMARA, C., GONZÁLEZ-SANTOS, M. J., GONZALEZ-BERNAL, J., & JIMÉNEZ-EGUIZÁBAL, J. A. (2015). THE IMPACT OF EDUCATIONAL LEVELS ON FORMAL AND INFORMAL ENTREPRENEURSHIP. *BRQ BUSINESS RESEARCH QUARTERLY*, 18(3), 204-212.
- JORDÃO, R. V. D., CASAS, J. L. P. M. M., DE SOUZA, A. A., & DE RAMOS NEVES, J. T. (2013). INTELLECTUAL CAPITAL CONTROL: A MODEL APPLIED TO THE MANAGEMENT OF KNOWLEDGE ASSETS. *IBEROAMERICAN JOURNAL OF STRATEGIC MANAGEMENT (IJSM)*, 12(2), 195-227.
- KAMUNGE, M. S., NJERU, A., & TIRIMBA, O. I. (2014). FACTORS AFFECTING THE PERFORMANCE OF SMALL AND MICRO ENTERPRISES IN LIMURU TOWN MARKET OF KIAMBU COUNTY, KENYA. *INTERNATIONAL JOURNAL OF SCIENTIFIC AND RESEARCH PUBLICATIONS*, 4(12), 1-20.
- KLOTZ, A. C., & NEUBAUM, D. O. (2016). RESEARCH ON THE DARK SIDE OF PERSONALITY TRAITS IN ENTREPRENEURSHIP: OBSERVATIONS FROM AN ORGANIZATIONAL BEHAVIOR PERSPECTIVE. *ENTREPRENEURSHIP THEORY AND PRACTICE*, 40(1), 7-17.
- KOZLENKOVA, I. V., SAMAHA, S. A., & PALMATIER, R. W. (2014). RESOURCE-BASED THEORY IN MARKETING. *JOURNAL OF THE ACADEMY OF MARKETING SCIENCE*, 42(1), 1-21.
- LA PORTA, R., & SHLEIFER, A. (2014). INFORMALITY AND DEVELOPMENT. *THE JOURNAL OF ECONOMIC PERSPECTIVES*, 28(3), 109-126.
- LAGARDA, A. M., MADRIGAL, D. F., & FLORES, M. T. (2016). FACTORS ASSOCIATED WITH LEARNING MANAGEMENT IN MEXICAN MICRO-ENTREPRENEURS. *ESTUDIOS GERENCIALES*, 32(141), 381-386.
- LAHI, A., & ELENURM, T. (2014). CATALYSTS AND BARRIERS OF OPEN INNOVATION FOR SMES IN TRANSITION ECONOMY. PAPER PRESENTED AT THE PROCEEDINGS OF THE 2ND INTERNATIONAL CONFERENCE ON INNOVATION AND ENTREPRENEURSHIP: ICIE 2014.
- LAVERDE, W. M., MELO, L. R., & TORRES, C. M. G. (2014). RESULTADOS SOBRE LA RELACIÓN ENTRE LA TOMA DE DECISIONES, LA COMUNICACIÓN Y EL MANEJO DE LAS TIC EN PYMES DEL SECTOR INDUSTRIAL. *INGENIERÍA SOLIDARIA*, 9(16), 109-118.
- LEE, C., LEE, K., & PENNING, J. M. (2001). INTERNAL CAPABILITIES, EXTERNAL NETWORKS, AND PERFORMANCE: A STUDY ON TECHNOLOGY-BASED VENTURES. *STRATEGIC MANAGEMENT JOURNAL*, 22(6-7), 615-640.
- LEE, L., WONG, P. K., DER FOO, M., & LEUNG, A. (2011). ENTREPRENEURIAL INTENTIONS: THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL AND INDIVIDUAL FACTORS. *JOURNAL OF BUSINESS VENTURING*, 26(1), 124-136.

- MAGDALENO, J. A. R., ADAME, M. G., & ENRÍQUEZ, L. A. (2015). RELACIÓN ENTRE BARRERAS A LA INNOVACIÓN Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO: ANÁLISIS EMPÍRICO PYME MANUFACTURERA. *REVISTA INTERNACIONAL*, 8(7), 83-93.
- MANOLOVA, T. S., BRUSH, C. G., & EDELMAN, L. F. (2008). WHAT DO WOMEN ENTREPRENEURS WANT? *STRATEGIC CHANGE*, 17(3-4), 69-82.
- MARTIN, B. C., MCNALLY, J. J., & KAY, M. J. (2013). EXAMINING THE FORMATION OF HUMAN CAPITAL IN ENTREPRENEURSHIP: A META-ANALYSIS OF ENTREPRENEURSHIP EDUCATION OUTCOMES. *JOURNAL OF BUSINESS VENTURING*, 28(2), 211-224.
- MARULANDA VALENCIA, F. Á., MONTOYA RESTREPO, I. A., & VÉLEZ RESTREPO, J. M. (2014). TEORÍAS MOTIVACIONALES EN EL ESTUDIO DEL EMPRENDIMIENTO. *REVISTA CIENTÍFICA PENSAMIENTO Y GESTIÓN*, 36.
- MESSERSMITH, J. G., & WALES, W. J. (2013). ENTREPRENEURIAL ORIENTATION AND PERFORMANCE IN YOUNG FIRMS: THE ROLE OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT. *INTERNATIONAL SMALL BUSINESS JOURNAL*, 31(2), 115-136.
- MCGUIRK, H., LENIHAN, H., & HART, M. (2015). MEASURING THE IMPACT OF INNOVATIVE HUMAN CAPITAL ON SMALL FIRMS' PROPENSITY TO INNOVATE. *RESEARCH POLICY*, 44(4), 965-976.
- MESSINA, M., & HOCHSZTAIN, E. (2015). FACTORES DE ÉXITO DE UN EMPRENDIMIENTO: UN ESTUDIO EXPLORATORIO CON BASE EN TÉCNICAS DE DATA MINING (ENTREPRENEURIAL SUCCESS FACTORS: AN EXPLORATORY STUDY BASED ON DATA MINING TECHNIQUES). *TEC EMPRESARIAL*, 9(1), 30-40.
- MINNITI, M., BYGRAVE, W. D., & AUTIO, E. (2005). GLOBAL ENTREPRENEURSHIP MONITOR. 2004 REPORT ON WOMEN AND ENTREPRENEURSHIP.
- MONROY, G. V., & FLORES, R. P. (2016). PERSPECTIVA DE LA TEORÍA DEL CAPITAL HUMANO ACERCA DE LA RELACIÓN ENTRE EDUCACIÓN Y DESARROLLO ECONÓMICO.
- MURPHY, G. B., TRAILER, J. W., & HILL, R. C. (1996). MEASURING PERFORMANCE IN ENTREPRENEURSHIP RESEARCH. *JOURNAL OF BUSINESS RESEARCH*, 36(1), 15-23.
- NEELY, A. D., ADAMS, C., & KENNERLEY, M. (2002). THE PERFORMANCE PRISM: THE SCORECARD FOR MEASURING AND MANAGING BUSINESS SUCCESS: PRENTICE HALL FINANCIAL TIMES LONDON.
- NORMAN, D. A., & VERGANTI, R. (2014). INCREMENTAL AND RADICAL INNOVATION: DESIGN RESEARCH VS. TECHNOLOGY AND MEANING CHANGE. *DESIGN ISSUES*, 30(1), 78-96.
- OSORIO, F. F., & LONDOÑO ROLDÁN, J. C. (2015). ENTREPRENEURIAL INTENTION IN MIDDLE AND HIGH SCHOOL STUDENTS: USING THE EXPOSURE EFFECT TO EXTEND THE THEORY OF PLANNED BEHAVIOUR. *CUADERNOS DE ADMINISTRACIÓN*, 28(51), 103-131.
- PAREDES, A. P., FLORES, A. T., DE LOS ÁNGELES, J. A. C., & MARTÍNEZ, I. D. L. Á. M. (2016). LAS FUENTES DE FINANCIAMIENTO EN LAS MICROEMPRESAS DE PUEBLA, MÉXICO. THE FOUNDING SOURCES IN SME'S OF PUEBLA, MEXICO. *TEC EMPRESARIAL*, 10(1), 19-28.
- RAFFIEE, J., & COFF, R. (2016). MICRO-FOUNDATIONS OF FIRM-SPECIFIC HUMAN CAPITAL: WHEN DO EMPLOYEES PERCEIVE THEIR SKILLS TO BE FIRM-SPECIFIC? *ACADEMY OF MANAGEMENT JOURNAL*, 59(3), 766-790.
- RAPP, A. A., BACHRACH, D. G., & RAPP, T. L. (2013). THE INFLUENCE OF TIME MANAGEMENT SKILL ON THE CURVILINEAR RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR AND TASK PERFORMANCE. *JOURNAL OF APPLIED PSYCHOLOGY*, 98(4), 668.
- ROMERO-MARTÍNEZ, A. M., & MILONE, M. (2016). EL EMPRENDIMIENTO EN ESPAÑA: INTENCIÓN 95 EMPRENDEDORA, MOTIVACIONES Y OBSTÁCULOS 1/ENTREPRENEURSHIP IN SPAIN: ENTREPRENEURIAL INTENTION, MOTIVATIONS AND OBSTACLES/EMPRENDEDORISMO EM ESPANHA: INTENÇÃO EMPRENDEDORA, MOTIVAÇÕES E OBSTÁCULOS. *REVISTA DE GLOBALIZACIÓN, COMPETITIVIDAD Y GOVERNABILIDAD*, 10(1), 95.
- RUIVO, P., OLIVEIRA, T., & NETO, M. (2015). USING RESOURCE-BASED VIEW THEORY TO ASSESS THE VALUE OF ERP COMMERCIAL-PACKAGES IN SMES. *COMPUTERS IN INDUSTRY*, 73, 105-116.
- RUÍZ, M. D. A., GUTIÉRREZ, J. O., MARTÍNEZ-CARO, E., & CEGARRA-NAVARRO, J. G. (2017). LINKING AN UNLEARNING CONTEXT WITH FIRM PERFORMANCE THROUGH HUMAN CAPITAL. *EUROPEAN RESEARCH ON MANAGEMENT AND BUSINESS ECONOMICS*, 23(1), 16-22.
- SAAVEDRA, G., & HERNÁNDEZ, Y. (2008). CARACTERIZACIÓN E IMPORTANCIA DE LAS MIPYMES EN LATINOAMÉRICA: UN ESTUDIO COMPARATIVO. *ACTUALIDAD CONTABLE FACES*, 11(17), 122-134.

- SÁNCHEZ, J. C. (2013). THE IMPACT OF AN ENTREPRENEURSHIP EDUCATION PROGRAM ON ENTREPRENEURIAL COMPETENCIES AND INTENTION. *JOURNAL OF SMALL BUSINESS MANAGEMENT*, 51(3), 447-465.
- SANCHEZ, R. M., & SALAZAR, A. L. (2016). FACTORES QUE INFLUYEN EN LOS PROBLEMAS DEL EMPRENDIMIENTO DE LAS MIPYMES: UNA PERCEPCIÓN DE LOS EXPERTOS. *REVISTA INTERNACIONAL ADMINISTRACION & FINANZAS*, 9(1), 95-113.
- SANTARELLI, E., & TRAN, H. T. (2013). THE INTERPLAY OF HUMAN AND SOCIAL CAPITAL IN SHAPING ENTREPRENEURIAL PERFORMANCE: THE CASE OF VIETNAM. *SMALL BUSINESS ECONOMICS*, 40(2), 435-458.
- SIEPEL, J., COWLING, M., & COAD, A. (2017). NON-FOUNDER HUMAN CAPITAL AND THE LONG-RUN GROWTH AND SURVIVAL OF HIGH-TECH VENTURES. *TECHNOVATION*, 59, 34-43.
- STAM, W., ARZLANIAN, S., & ELFRING, T. (2014). SOCIAL CAPITAL OF ENTREPRENEURS AND SMALL FIRM PERFORMANCE: A META-ANALYSIS OF CONTEXTUAL AND METHODOLOGICAL MODERATORS. *JOURNAL OF BUSINESS VENTURING*, 29(1), 152-173.
- SUÁREZ-ÁLVAREZ, J., & PEDROSA, I. (2016). EVALUACIÓN DE LA PERSONALIDAD EMPRENDEDORA: SITUACIÓN ACTUAL Y LÍNEAS DE FUTURO. *PAPELES DEL PSICÓLOGO*, 37(1).
- TABOADA, L. R., & MOYA, V. S. (2014). INFLUENCIA DEL CAPITAL FÍSICO Y HUMANO EN LA SUPERVIVENCIA DE NUEVAS EMPRESAS. *REVISTA PERSPECTIVA EMPRESARIAL*, 2(1), 45-59.
- TAN, E. (2014). HUMAN CAPITAL THEORY A HOLISTIC CRITICISM. *REVIEW OF EDUCATIONAL RESEARCH*, 84(3), 411-445.
- THAPA, A. (2015). DETERMINANTS OF MICROENTERPRISE PERFORMANCE IN NEPAL. *SMALL BUSINESS ECONOMICS*, 45(3), 581-594.
- UNGER, J. M., RAUCH, A., FRESE, M., & ROSENBUSCH, N. (2011). HUMAN CAPITAL AND ENTREPRENEURIAL SUCCESS: A META-ANALYTICAL REVIEW. *JOURNAL OF BUSINESS VENTURING*, 26(3), 341-358.
- WANG, C. L., & AHMED, P. K. (2004). THE DEVELOPMENT AND VALIDATION OF THE ORGANISATIONAL INNOVATIVENESS CONSTRUCT USING CONFIRMATORY FACTOR ANALYSIS. *EUROPEAN JOURNAL OF INNOVATION MANAGEMENT*, 7(4), 303-313.
- WANG, W. Y., BONTIS, N., & CHANG, C. (2005). INTELLECTUAL CAPITAL AND PERFORMANCE IN CAUSAL MODELS. *JOURNAL OF INTELLECTUAL CAPITAL*, 6(2), 222-236. DOI:10.1108/14691930510592816