



Revista de Ciencias Sociales

Depósito legal ppi 201502ZU4662

Esta publicación científica en formato digital es continuidad de la revista impresa

Depósito Legal: pp 197402ZU789

ISSN: 1315-9518

Universidad del Zulia. Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Vol. XXII. N°1

Enero - Marzo 2016

Revista de Ciencias Sociales

Esta publicación científica en formato digital es continuidad de la revista impresa
Depósito Legal: pp 197402ZU789
ISSN:1315-9518



Revista de Ciencias Sociales (RCS)
Vol. XXII, No. 1, Enero-Marzo 2016, pp. 110-125
FCES - LUZ • ISSN 2477-9431

Factores determinantes del dinamismo de las pequeñas y medianas empresas en Colombia

Franco-Ángel, Mónica*
Urbano, David**

Resumen

Dada la importancia de las pequeñas y medianas empresas (PYMES) para el desarrollo de las economías del mundo, se requiere un mayor entendimiento sobre su desempeño. El propósito del estudio es identificar los factores que determinan el dinamismo de estas empresas en Colombia, en el marco de la teoría de recursos y capacidades, y la teoría institucional. Las unidades objeto de estudio son las PYMES que emplean entre 11 y 200 personas, ubicadas en las regiones colombianas de Cundinamarca y del Valle del Cauca. Se realiza un análisis de regresión logística utilizando una muestra de 384 empresas de una población de 19.452. Entre los factores de mayor impacto se encuentran: la tecnología y el posicionamiento de marca; las habilidades de los empresarios para la solución de conflictos, su flexibilidad y educación empresarial; las capacidades en el área administrativa; el poder de negociación; el apoyo de los amigos; y la aceptación y apoyo de la comunidad. Los resultados sugieren que el perfil del empresario impacta el dinamismo de la empresa en su papel de fundador y estrategia, y que el reconocimiento de la empresa por parte de clientes, proveedores, instituciones y bancos, entre otros, le genera legitimidad y mayor dinamismo.

Palabras clave: Pequeñas y medianas empresas; recursos; capacidades; teoría institucional.

* Doctora en Creación y Gestión de Empresas. Magister en Creación, Estrategia y Gestión de Empresas. Especialista en Gerencia de Negocios Internacionales. Administradora de Empresas. Directora Programa de Administración de Empresas, Universidad Icesi. e-mail: mfranco@icesi.edu.co.

** Doctor en Administración y Dirección de Empresas. Magister en Creación y Gestión de PYME. Magister en Antropología Social y Cultural. Antropólogo Social y cultural. Coordinador Postgrado en Creación de Empresas, Universidad Autónoma de Barcelona. España. e-mail: david.urbano@uab.es

Determinants of the Dynamism of Small and Medium Enterprises in Colombia

Abstract

Because of the importance of small and medium enterprises (SMEs) for the development of the economies of the world, a better understanding about their performance is required. The purpose of this study is to identify factors that determine the dynamism of Colombian SMEs in the frame of the resource-based view and institutional theories. The object of study are SMEs employing between 11 and 200 people, located in the Colombian regions of Cundinamarca and Valle del Cauca. The logistic regression model is used with a sample of 384 companies from a population of 19,452. It finds that resources and capabilities, such as technology, brand positioning, the ability of the entrepreneur to resolve conflicts, the flexibility to adapt to new scenarios, the entrepreneurial formation and firm capabilities developed in the administrative, and formal and informal institutions, such as bargaining power, support from friends and acceptance and support from the community, are associated with entrepreneurial dynamism. The results suggest that the profile of the entrepreneur hits the dynamism of the company in his role as founder and strategist, and that recognition of the company by customers, suppliers, institutions, banks, etc., generates it legitimacy and greater dynamism.

Key words: Small and medium enterprises; resource; capabilities; institutional theory.

Introducción

El papel que juegan las pequeñas y medianas empresas (PYMES) dinámicas en el desarrollo económico y social de los países donde se ubican, es ampliamente reconocido en la literatura (Birch, 1987; Storey, 1994; Schmiemann, 2009). Consecuentemente, instituciones públicas y privadas muestran un interés particular en el diseño de políticas y estrategias que logren el dinamismo de este importante sector empresarial. Autores como Almus (2002), Birch (1987), Bosma *et al.* (2007) y Kantis (2004a y 2004b), aducen que las empresas dinámicas son aquellas que crecen y logran aumentar su competitividad y por esto les dan los nombres de *gacelas* o de rápido crecimiento, aunque realmente, no existe una definición universalmente aceptada sobre este concepto.

Así, por ejemplo, Kantis (2004a) define como dinámica a aquella empresa que alcanza un tamaño de por lo menos 15 empleados y no más de 300 para el momento de su estudio; Birch (1987) clasifica como *gacelas* a todas las empresas que incrementan su tamaño organizativo en más del 20% al año, durante

3 o 4 años consecutivos; Fischer y Reuber (2003) definen las empresas dinámicas como aquellas que tienen una tasa de crecimiento en ventas de al menos 20%, por 5 años consecutivos, y Storey (1994) aduce que este tipo de empresas son organizaciones que alcanzan un crecimiento en ventas de al menos 25% en cada uno de los últimos 4 años de existencia.

En Colombia, donde la distribución del tejido empresarial corresponde mayoritariamente a microempresas (96,1%), seguido de las pequeñas y medianas empresas (3,8%) y de las grandes empresas (0,1%)¹, no se han publicado estudios que identifiquen y analicen las empresas dinámicas. Sin embargo, se encuentran importantes estudios sobre el estado actual y las características de las PYMES, tales como los realizados por Rodríguez (2003) y Gálvez *et al.* (2013).

En este sentido, el propósito principal de la investigación es identificar los factores que determinan el dinamismo de las PYMES en Colombia, distinguiendo los factores internos (propios de la empresa) de los externos (del entorno) en el marco de la teoría de recursos y capacidades y de la teoría institucional.

El objeto de estudio son aquellas que emplean entre 11 y 200 personas, ubicadas en Cundinamarca y el Valle del Cauca, dos de las regiones más importantes a nivel empresarial en Colombia, tanto por el número de empresas que albergan como por su desarrollo industrial.

Adicionalmente, se define como parámetro para determinar el dinamismo el que las empresas hayan tenido un crecimiento anual promedio en ventas del 20% en los últimos 5 años. Este criterio se determina considerando la literatura más relevante sobre “dinamismo empresarial”, así como las estadísticas del crecimiento de las ventas reales de la industria colombiana en los últimos 10 años, que en forma de resumen muestran que el promedio anual durante ese periodo corresponde a 3.55%. Estos datos han sido calculados a partir de la Muestra Mensual Manufacturera realizada por el Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas de Colombia – DANE - (2014).

Con este fin, se lleva a cabo una investigación de tipo cuantitativo, aplicando como técnica estadística la regresión logística, con una muestra representativa de 384 empresas. Este trabajo realiza una contribución, tanto desde la perspectiva académica ya que provee evidencia empírica de los factores que impactan el dinamismo de las PYMES colombianas, como en el plano gubernamental, pues sus resultados soportan el diseño de políticas de apoyo a las empresas.

1. La teoría de recursos y capacidades y el dinamismo empresarial

La propuesta central de la teoría de recursos y capacidades reside en la heterogeneidad o disparidad existente entre las empresas, surgida a raíz de la diferencia en sus recursos, capacidades o competencias básicas, y en su posible valor como fuente de ventaja competitiva sostenible (Sirmon *et al.*, 2007).

Así mismo, esta teoría explica que las empresas se diferencian tanto en la dotación de sus recursos por razones tales como su historia particular, su experiencia y la

aplicación de diferentes estrategias, como en el uso y la combinación de distintos recursos y capacidades a través del tiempo. No obstante, la existencia de dichos recursos, las empresas no cuentan con los necesarios para desarrollar su estrategia y, muchas veces, los mercados son incapaces de proveerlos, lo que significa que estas deben construir sus propios recursos, los cuales, dada su particularidad, reciben el nombre de “idiosincrásicos”. La principal característica diferenciadora de un recurso idiosincrásico es su imposibilidad de ser intercambiado libremente en el mercado (Barney, 1986).

Dichos recursos presentan restricciones a su movilidad en los mercados porque están especializados para atender las necesidades y características de una empresa en particular, o se han co-especializado para actuar con otros insumos, también propios de la empresa. Sin embargo, la posesión de estos no explica, por sí sola, la ventaja competitiva de una empresa, siendo necesario, además, identificar la forma en que esta es capaz de explotarlos para determinar sus capacidades.

Estas capacidades se refieren a la conjunción entre recursos y una serie de rutinas organizativas (Grant, 1996), o modelos de actividades regulares y previsibles constituidos por una secuencia de acciones individuales coordinadas, ejecutadas semi-automáticamente, con un elevado grado de conocimiento tácito, que aportan valor, y por tanto, se constituyen en la esencia de las capacidades organizativas.

Estudios empíricos confirman la importancia que representan para el dinamismo de las empresas los recursos tangibles, intangibles y humanos. Con respecto a los recursos tangibles, se encuentran evidencias de la importancia de los activos financieros y de su gestión. Así, Ainuddin *et al.* (2007) muestran en su estudio que el desempeño financiero de las pequeñas empresas está relacionado con el crecimiento empresarial y Min *et al.* (2005) confirman que el factor más representativo en el fracaso de una empresa es la carencia de capital y aducen que este debe ser soportado desde el gobierno y los bancos.

En relación con los recursos intangibles, Carmeli y Tishler (2004) sugieren que la reputación organizativa percibida por el entorno, es un elemento crítico para que la organización alcance sus objetivos y logre un desempeño superior, y sugieren que las organizaciones deben obtener legitimidad desde el entorno con el propósito de incrementar sus recursos y sus capacidades para sobrevivir.

En lo que respecta al recurso humano, Colombo y Grilli (2005) encuentran que el perfil y el nivel de capital humano del fundador constituyen uno de los principales factores determinantes del dinamismo empresarial; Ong *et al.* (2010) evidencian la importancia de las habilidades y de las características personales del empresario, para el logro de la ventaja competitiva de las PYMES; Ucbasaran *et al.* (2008) aducen que un nivel educativo más alto afecta positivamente el proceso y la manera que tiene el empresario para tomar sus decisiones, y Kong y Zhang (2010) confirman la importancia de la educación gerencial en el desempeño de las empresas.

De la misma manera, Zhang *et al.* (2008) señalan la relevancia de la experiencia previa como empresario y relacionan la experiencia específica del empresario en la industria con el dinamismo de su empresa. Adicionalmente, el equipo de trabajo que acompaña al empresario es un factor relevante en el dinamismo de las empresas, dado el apoyo brindado por este, su especialización y su sentido de pertenencia, tal como lo confirman en su estudio Zelealem y Jaloni (2005). En consecuencia:

H1: Los recursos tangibles, intangibles y humanos influyen en el dinamismo de las PYMES.

Igualmente, los estudios evidencian la importancia que presentan en el dinamismo empresarial, las capacidades organizativas desarrolladas en las diferentes áreas funcionales de la empresa. Así, Piva y Vivarelli (2002) confirman la relevancia de desarrollar capacidades que se traduzcan en nuevas prácticas organizativas, tales como el trabajo en equipo, la autonomía de los equipos y los sistemas de recompensa para los empleados.

Antonioli *et al.* (2009) se refieren a capacidades que permitan el aplanamiento de la estructura jerárquica, la delegación de responsabilidad, la descentralización de la toma de decisiones y la autonomía en la gestión. Boohene (2009) evidencia que las capacidades desarrolladas en las áreas de finanzas, gestión de recurso humano, tecnología y operaciones tienen un impacto significativo en el rendimiento de las PYMES.

Por su parte, Acar y Zehir (2010), confirman la importancia de desarrollar capacidades gerenciales, de marketing y de manejo de las relaciones externas para lograr el dinamismo empresarial. Mateev y Anastasov (2010) recalcan la importancia de las capacidades de la empresa para la gestión financiera como base para obtener el dinamismo y, Cunningham y Rowley (2010) concluyen que ciertas prácticas de la gestión del recurso humano redundan en un alto desempeño empresarial. En consecuencia:

H2: Las capacidades organizativas desarrolladas en las diferentes áreas funcionales influyen en el dinamismo de las PYMES.

2. La teoría institucional y el dinamismo empresarial

Desde el enfoque de North (1990, 2005), el concepto de “institución” se desarrolla para referirse a los factores externos a las organizaciones y, se entiende, como cualquier fuerza o factor ideado por el hombre para configurar y guiar la interacción y el comportamiento humano; dentro de este contexto, las instituciones son las normas y reglas restrictivas que rigen la sociedad, condicionando y dirigiendo el marco de las relaciones que se producen en ella.

Teniendo en cuenta que la información disponible es incompleta y que la capacidad mental del individuo para procesar, organizar y utilizar la información es limitada, las instituciones, concebidas por el ser humano para estructurar sus relaciones, limitan el conjunto de elecciones que ofrecen a los actores, reduciendo la incertidumbre (North,

1990) y permitiendo que las organizaciones respondan a las demandas y expectativas del entorno.

Institucionalistas, tales como Meyer y Scott (1983), proponen que la probabilidad de supervivencia de las empresas es mayor si obtienen legitimidad, soporte social y aprobación de su entorno. Por su parte, otros autores confirman la relevancia de los factores del entorno como condicionantes de la creación de empresas desde el enfoque institucional (Alvarez *et al.*, 2011; Thornton *et al.*, 2011; Welter y Smallbone, 2011).

En este sentido, estudios previos confirman la importancia que para el dinamismo de las empresas tienen las instituciones formales y establecen que el entorno es una fuente de contingencias críticas para el desempeño organizativo. Así, Min *et al.* (2005) aducen que los factores del entorno que afectan el desempeño de las PYMES están relacionados con la infraestructura y la eficiencia de los mercados, y Aldrich (1979) argumenta que el potencial de una empresa para sobrevivir, y su desempeño superior, son dependientes de la coincidencia entre las variables de diseño organizativo y las demandas del entorno.

Kunc y Morecroft (2010) concluyen que entre los aspectos más importantes del entorno está la industria en la cual la empresa compete. Ahn y York (2011) evidencian la influencia en el desempeño empresarial de variables tales como: inflación, regulaciones gubernamentales, impuestos estatales y carencia de asistencia por parte del Gobierno y Alam *et al.* (2011) aducen que entre los factores que presentan mayor impacto en el dinamismo de las PYMES están las barreras para acceder a la financiación, las cuales están relacionadas con comisiones bancarias, burocracia de los bancos, demora en la aprobación de los créditos, y negación de la financiación. En consecuencia:

H3: Las instituciones formales influyen en el dinamismo de las PYMES.

Igualmente, se encuentra soporte empírico sobre la importancia de las instituciones informales. Así, Aoyama (2009)

demuestra en su estudio que las conductas de los empresarios están influenciadas por las normas regionales y por la cultura, y confirma las teorías predominantes sobre la importancia de la influencia del entorno en el proceso empresarial, mostrando que la mentalidad y los códigos de conducta entre los empresarios son moldeados por la cultura y su contexto.

Carmeli y Tishler (2004) evidencian que la reputación organizativa percibida, es crítica para que la organización alcance sus objetivos y logre un desempeño superior. Aoyama (2009) evidencia la importancia de la cultura regional en el dinamismo de las empresas, y Hofstede (1994) soporta la importancia de la cultura organizativa en el desempeño de estas. En consecuencia:

H4: Las instituciones informales influyen en el dinamismo de las PYMES.

Metodología

Como se anotó anteriormente, esta investigación analiza los factores que determinan el dinamismo de las PYMES en Colombia, y tiene como objeto de estudio de aquellas que emplean entre 11 y 200 personas, ubicadas en dos de las regiones colombianas más representativas a nivel empresarial: la región de Cundinamarca y la región del Valle del Cauca, las cuales, según el DANE (2014), poseen el 29,1% y el 9,6%, respectivamente, de la concentración de las empresas del país. Estas empresas según el sector económico están distribuidas así: el 58,8% en el sector industria, el 34,6% en el sector comercio, y el 6,6% en el sector servicios. El número de estas empresas en dichas regiones asciende a 23.493, sin embargo, la población de estudio se constituye en 19.452 empresas, dado que en dichas regiones, solo se tienen en cuenta las ciudades con mayor número de empresas. La muestra está conformada por 384 empresas y se obtiene mediante un muestreo aleatorio estratificado con asignación proporcional.

Seguidamente, se realiza un análisis de regresión logística, con el fin de conocer la relación entre la variable dependiente “dinamismo de la empresa”, el cual se define

en este trabajo como el crecimiento anual promedio en ventas del 20% en los últimos 5 años; y las variables independientes que se definen en función de los recursos y capacidades estratégicos, y de las instituciones formales e informales.

Como variables de control se usan la edad y el tamaño de la empresa, y el sector económico en el que se encuentra la misma, dada la importancia que revisten en este estudio, y su uso reiterado en la literatura (Gilbert *et al.*, 2008; Lin *et al.*, 2009; Zheng *et al.*, 2006). Así, se propone el siguiente modelo general:

Dinamismo de la empresa = $1 / (\exp(\beta_0 + \beta_i (X_i) + \gamma_i (\phi_i)))$

Donde:

X_i = Recursos tangibles, intangibles y humanos, capacidades organizativas e instituciones formales e informales

ϕ_i = Edad, tamaño de la empresa y sector económico al que pertenece

Se consideran ocho modelos estadísticos, lo cual permite observar la significancia de las variables organizadas en diferentes grupos. El cuadro I muestra la relación de las variables incluidas en el estudio.

3. Resultados y discusión

Las tablas I, II y III presentan, para los ocho diferentes modelos, las variables consideradas, la significación estadística asociada, el coeficiente (B), el valor de la OR (ExpB) y el error estándar. La bondad del ajuste de las regresiones se comprueba con los estadísticos de probabilidad 2Log likelihood, R^2 de Cox y Snell, y R^2 de Nagelkerke. Igualmente, se descartan los problemas de colinealidad de las variables.

El modelo 1 incluye las variables de control, y muestra que el coeficiente de la edad de la empresa es positivo y estadísticamente significativo ($p < 0,01$). Este modelo explica un poco más del 25% del dinamismo empresarial.

El modelo 2 analiza los recursos tangibles e intangibles, y presenta como

variables significativas, el capital con coeficiente negativo y estadísticamente significativo ($p < 0,01$), y la tecnología y el posicionamiento de marca con coeficiente positivo y estadísticamente significativo ($p < 0,10$). El hecho de que aparezca como negativo el impacto de los recursos financieros, no es un resultado sorprendente ya que en estudios previos, se observa que aunque para los empresarios es importante contar con el capital de trabajo y mantener una liquidez apropiada, ellos consideran que el problema no está en su consecución sino en su buena gestión.

En ese sentido, Franco-Ángel y Urbano (2010) confirman que los empresarios le dan mayor importancia a la gestión de este recurso que a su tenencia; con respecto a la importancia de la tecnología, Boohene (2009) evidencia que entre las capacidades significativas en el rendimiento de las PYMES se encuentran aquellas relacionadas con los aspectos tecnológicos y Hills *et al.* (2008) afirman que las PYMES desarrollan ventajas competitivas cuando tienen conocimiento de la tecnología.

Finalmente, los empresarios reconocen la importancia del posicionamiento de la marca de sus productos, ya que cuando lo logran adquieren mayor legitimidad en la industria y por tanto, mayor participación de mercado. En esta vía, Kotler y Keller (2006) sugieren que un mayor posicionamiento en el mercado a través de la marca, permite el dinamismo de las empresas. Este modelo explica un poco más del 44% del dinamismo empresarial.

El modelo 3 presenta el recurso humano y muestra como variables significativas la habilidad para resolución de conflictos con coeficiente positivo y estadísticamente significativo ($p < 0,05$) y las características de flexibilidad y de educación empresarial con coeficiente positivo y estadísticamente significativo ($p < 0,10$). Es claro que estos empresarios consideran que gran parte del dinamismo de sus empresas lo deben a sus habilidades y características, pues son ellos quienes las crearon y las han gestionado.

Cuadro I
VARIABLES DEL ESTUDIO

Variables	
Variable dependiente	Dinamismo empresarial
Variables independientes	Recursos tangibles
	Activos físicos
	-Tecnología
	Activos financieros
	-Capital
	Recursos intangibles
	Propiedad intelectual
	-Posicionamiento de marca
	Recurso humano
	Habilidades del empresario
	-Resolución de conflictos
	Características del empresario
	-Flexibilidad
	-Educación empresarial
	Capacidades organizativas
Área administrativa	
Instituciones formales	
Legislación sobre el desarrollo empresarial	
Características del sector económico	
-Poder de negociación	
Instituciones informales	
Cultura	
-Apoyo de los amigos	
-Apoyo de la familia	
-Aceptación y apoyo de la comunidad	
Variables de control	Edad de la empresa
	Tamaño de la empresa
	Sector económico al que pertenece la empresa

Fuente: Elaboración propia (2013).

Tabla I
Regresiones - Variable dependiente: Dinamismo empresarial

	Modelo 1			Modelo 2			Modelo 3					
	B	Exp (B)	E. Est.	B	Exp (B)	E. Est.	B	Exp (B)	E. Est.			
Recursos tangibles e intangibles												
Activos físicos												
-Tecnología			***	0.301	1.351	0.174						
Activos financieros												
- Capital			*	-0.949	0.387	0.238						
Propiedad intelectual												
-Posicionamiento de marca			***	0.266	1.305	0.163						
Recurso humano												
Habilidades del empresario												
-Resolución de conflictos						**	0.454	1.574	0.200			
Características del empresario												
-Flexibilidad						***	0.392	1.479	0.217			
-Educación empresarial						***	0.319	1.376	0.181			
VARIABLES DE CONTROL												
Edad de la empresa	*	1.991	7.321	0.449	*	-2.166	0.115	0.477	*	-1.726	0.178	0.474
Tamaño de la empresa		0.587	1.799	0.411								
Sector Industria		-0.266	0.766	0.590								
Sector Comercio		-0.347	0.707	0.622								
Constata		-1.513	0.220	0.691		2.316	10.133	1.440		-1.269	0.281	1.517
R cuadrado			25.128				44.258				42.803	
Prob. > chi²			0.000				0.000				0.000	
% Clasificaciones correctas			77.5				77.8				77.1	

* $p < 0,01$; ** $p < 0,05$; *** $p < 0,10$

Fuente: Elaboración propia (2013).

Así mismo, Kong y Zhang (2010), Ong *et al.* (2010) y Ucbasaran *et al.* (2008) resaltan la importancia de las habilidades y de las características personales de los empresarios para el dinamismo de las empresas. Este modelo explica cerca del 43% del dinamismo empresarial. Los resultados de los modelos 2 y 3 apoyan la H1 la cual propone que los recursos tangibles, intangibles y humanos influyen en el dinamismo de las PYMES.

El modelo 4 presenta las capacidades organizativas siendo el coeficiente de la variable área administrativa positivo y estadísticamente significativo ($p < 0,10$). Este resultado es esperado, ya que los empresarios otorgan gran importancia a las actividades de gestión y aducen que la mayoría de ellas se encuentran en esta área. Esta asociación positiva es encontrada por Antonioli *et al.* (2009) y Piva y Vivarelli (2002) quienes confirman la importancia que tiene para la competitividad de la empresa, el desarrollo de capacidades organizativas, y por Acar y Zehir (2010), Cunningham y Rowley (2010) y Mateev y Anastasov (2010) que demuestran la importancia de desarrollar capacidades gerenciales, de marketing, relacionales, financieras y de gestión del recurso humano como base para obtener el dinamismo.

El modelo explica un poco más del 26% del dinamismo empresarial. Los resultados anteriores apoyan parcialmente la H2 la cual propone que las capacidades organizativas desarrolladas en las diferentes áreas funcionales influyen en el dinamismo de las PYMES, ya que únicamente aparecen como significativas las capacidades desarrolladas en el área administrativa.

El modelo 5 presenta las instituciones formales y muestra como variables significativas la legislación sobre el desarrollo empresarial con coeficiente negativo y estadísticamente significativo ($p < 0,10$), y el poder de negociación en la industria con coeficiente positivo y estadísticamente significativo ($p < 0,05$).

La asociación negativa para la variable legislación sobre el desarrollo empresarial no es sorprendente, ya que en su mayoría,

los empresarios participantes en este estudio consideran que el gobierno no apoya al sector de la PYME y además, porque se evidencia gran desconocimiento de estas leyes por parte de ellos. En consonancia, Franco-Ángel y Urbano (2010) confirman la poca relevancia que los empresarios le otorgan a las leyes gubernamentales, especialmente, por considerar que no los favorecen.

En cuanto a la importancia que los empresarios otorgan al poder de negociación, Álvarez y Crespi (2003) y Blázquez-Santana *et al.* (2006) afirman que entre las debilidades que afectan a las PYMES se encuentra el bajo poder de negociación que tienen en la industria, debido a su tamaño, la carencia de economías de escala, su baja capacidad de producción y su falta de diferenciación, entre otros aspectos. Por tanto, los empresarios conocedores de esta realidad, le conceden mucha importancia a dicho factor y lo consideran de gran impacto en el dinamismo de sus empresas.

Lee y Tsang (2001) concluyen que las características de la industria y su conjunción con la estrategia de la empresa son muy importantes para el desempeño de la misma. El modelo explica un poco más del 22% del dinamismo empresarial, y los resultados apoyan la H3 la cual propone que las instituciones formales influyen en el dinamismo de las PYMES.

El modelo 6 presenta las instituciones informales y muestra como variables significativas el apoyo de los amigos y la aceptación y apoyo por parte de la comunidad con coeficiente positivo y estadísticamente significativo ($p < 0,05$), y el apoyo de la familia con coeficiente negativo y estadísticamente significativo ($p < 0,05$).

Los resultados relacionados con la variable apoyo de la familia, no coinciden con evidencias encontradas en investigaciones previas, tales como la de Franco-Ángel y Urbano (2010), en la que encuentran que los empresarios consideran mucho más importante el apoyo de la familia que el de los amigos; y en la de alsos *et al.* (2014) que evidencian la importancia de la familia del nuevo empresario en el crecimiento de la empresa.

En cambio, las evidencias con respecto a la importancia que presentan en el dinamismo de las empresas, la aceptación y el apoyo por parte de la comunidad, se confirman con los estudios previos de Carmeli y Tishler (2004)

quienes muestran la relevancia de la reputación organizativa percibida por el entorno, y aducen que esta se traduce en aceptación y apoyo por parte de la comunidad.

Tabla II
Regresiones - Variable dependiente: Dinamismo empresarial

	Modelo 4			Modelo 5			Modelo 6		
	B	Exp (B)	E. Est.	B	Exp (B)	E. Est.	B	Exp (B)	E. Est.
Capacidades organizativas									
Área administrativa	***	0.452	1.571	0.267					
Instituciones formales									
Legislación sobre el desarrollo empresarial				***	-0.341	0.711	0.193		
Características del sector económico				**	0.475	1.608	0.229		
-Poder de negociación									
Instituciones informales									
Cultura									
-Apoyo de los amigos						**	0.360	1.433	0.150
-Apoyo de su familia						**	-0.452	0.636	0.192
-Aceptación y apoyo de la comunidad						**	0.171	1.186	0.195
Variables de control									
Edad de la empresa	*	-1.990	0.137	0.446	**	-1.555	0.211	0.517	* -2.174 0.114 0.472
Constante		0.854	2.349	1.172		0.100	1.105	1.104	-0.955 0.385 1.607
R cuadrado			26.436				22.212		35.655
Prob. > chi²			0.000				0.001		0.000
% Clasificaciones correctas			77.1				74		77.8

* $p < 0,01$; ** $p < 0,05$; *** $p < 0,10$

Fuente: Elaboración propia (2013).

En este sentido, Meyer y Scott (1983) proponen que la probabilidad de supervivencia de las empresas es mayor si obtienen legitimidad, soporte social y aprobación de su entorno. De la misma manera, Alvarez *et al.* (2011) demuestran la importancia que representa para la actividad

empresarial la imagen social del empresario y Welter y Smallbone (2011) sugieren que el contexto social influye en el comportamiento de los empresarios. Este modelo explica cerca del 36% del dinamismo empresarial y sus resultados apoyan la H4 la cual propone que las instituciones

informales influyen en el dinamismo de las PYMES.

El modelo 7 presenta todas las variables incluidas en el estudio y sus resultados que coinciden con los obtenidos en los modelos 2, 3, 5 y 6, apoyan las H1, H3 y H4; y el modelo 8 presenta las variables que aparecen como

significativas en los modelos 2, 3, 4, 5, 6 y 7, y sus resultados coinciden con los obtenidos en los modelos 2, 4, 5, 6 y 7, por tanto, apoyan las H1, H2, H3 y H4. Estos modelos explican cerca del 61% y del 73% del dinamismo empresarial, respectivamente.

Tabla III
Regresiones - Variable dependiente: Dinamismo empresarial

		Modelo 7			Modelo 8			
		B	Exp (B)	E. Est.	B	Exp (B)	E. Est.	
Recursos tangibles e intangibles								
Activos financieros - Capital	*	-1.075	0.341	0.332	*	-1.070	0.343	0.266
Propiedad intelectual -Posicionamiento de marca	**	0.502	1.653	0.219				
Recurso humano								
Características del empresario -Flexibilidad	***	0.476	1.610	0.288				
-Educación empresarial	***	0.441	1.555	0.255				
Capacidades organizativas								
Área administrativa					***	0.393	1.481	0.240
Instituciones formales								
Legislación sobre el desarrollo empresarial	***	-0.447	0.640	0.231	*	-0.583	0.558	0.205
Características del sector económico	***	0.465	1.593	0.276	**	0.473	1.605	0.231
-Poder de negociación								
Instituciones informales								
Cultura -Aceptación y apoyo de la comunidad	**	0.641	1.898	0.273	**	0.464	1.591	0.229
VARIABLES DE CONTROL								
Edad de la empresa	*	-1.699	0.183	0.648	*	-2.234	0.107	0.527
Constante		-3.972	0.190	2.938		-1.834	0.160	1.700
R cuadrado			60.803				72.603	
Prob. > chi ²			0.001				0.000	
% Clasificaciones correctas			80.9				81.9	

* $p < 0,01$; ** $p < 0,05$; *** $p < 0,10$

Fuente: Elaboración propia (2013).

4. Conclusiones

Los resultados de este estudio muestran la importancia de utilizar la Teoría de Recursos y Capacidades, y la Teoría Institucional como un marco teórico complementario para el análisis de dinamismo empresarial dado que, como puede observarse, son diversos los factores que desde la percepción de los empresarios han impactado en el dinamismo de sus empresas. Así, se confirma que los recursos y capacidades estratégicos generan a las empresas posibilidades de crecimiento, especialmente cuando están inmersos en rutinas organizativas y cuando permiten la generación de capacidades distintivas. Igualmente, se evidencia la importancia de las instituciones formales e informales en el dinamismo empresarial.

En cuanto a los recursos y capacidades, dichos resultados, sugieren que el perfil del empresario impacta el dinamismo de la empresa. El empresario en su papel de fundador y estrategia impregna la empresa con sus conocimientos y habilidades.

En relación con las instituciones formales e informales, la aceptación y apoyo por parte de la comunidad genera reputación y prestigio a la empresa. En la medida en que la empresa es reconocida en el mercado por clientes, proveedores, instituciones, bancos, etc., tiene mayor legitimidad en el entorno y esto impacta positivamente en su dinamismo. Así mismo, el conocimiento de la industria en la cual opera la empresa, y la tecnología que esta posea, aparecen como factores que determinan el dinamismo empresarial.

El conocimiento que genera esta investigación, contribuye al desarrollo de mejores prácticas académicas, empresariales y gubernamentales para el desarrollo de este importante sector empresarial.

En cuanto a las limitaciones del estudio y como futuras líneas de investigación, se sugiere realizar investigaciones con muestras representativas de estas empresas por regiones y por áreas, con el propósito de entender su actuación desde la influencia del entorno, a través del marco institucional. Igualmente, se considera importante desarrollar

investigaciones enfocadas en el dinamismo de las nuevas empresas, ya que como lo muestra Gómez *et al.* (2011), aunque Colombia tiene una tasa alta de creación de empresas, su tasa de empresas establecidas es baja, por lo tanto, es importante identificar los factores que permiten la supervivencia y el crecimiento de las mismas, ya que estas son las empresas del futuro. Finalmente, se considera interesante realizar trabajos que permitan profundizar en la relación entre factores internos y externos, analizando cuáles pueden ser más relevantes para el dinamismo empresarial.

Notas

¹ La denominación de empresa micro, pequeña, mediana y grande en Colombia (MIPYME), viene determinada por la Ley 590 de 2000, modificada por la Ley 905 de 2004 (Leyes decretadas por el Congreso de la República de Colombia), las cuales determinan: Empresa micro: planta de personal no superior a 10 trabajadores y activos totales por valor inferior a 501 salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMMLV). Empresa pequeña: planta de personal entre 11 y 50 trabajadores y activos totales por valor de entre 501 y 5.000 SMMLV. Empresa mediana: planta de personal entre 51 y 200 trabajadores y activos totales por valor de entre 5.001 y 30.000 SMMLV. Empresa grande: más de 200 empleados y activos mayores a 30.001 SMMLV.

Bibliografía citada

- Acar, Avni y Zehir, Cemal (2010). "The harmonized effects of generic strategies and business capabilities on business performance". **Journal of Business Economics and Management**. Vol. 11, No. 4. Vilna, Lituania. Pp. 689-711.
- Ahn, Mark y York, Anne (2011). "Resource-based and institution-based approaches to biotechnology industry

- development in Malaysia”. **Asia Pacific Journal of Management**. Vol. 28, No. 2. Singapur, Singapur. Pp. 257-275.
- Ainuddin, Azimah; Beamish, Paul; Hulland, John y Rouse, Michael (2007). “Resource attributes and firm performance in international joint ventures”. **Journal of World Business**. Vol. 42, No. 1. Filadelfia, USA. Pp. 47-60.
- Alam, Syed; Jani, Mohd; Senik, Zizah y Domil, Ahmad (2011). “Assessing barriers of growth of food processing SMEs in Malaysia: a factor analysis”. **International Business Research**. Vol. 4, No. 1. Toronto, Canadá. Pp. 252-259.
- Aldrich, Howard (1979). **Organizations and Environments**. Englewood Cliffs, USA. Prentice Hall. Pp.178.
- Almus, Matthias (2002). “What characterizes a fast-growing firm?” **Applied Economics**. Vol. 34, No. 12. Coventry, Inglaterra. Pp. 1497-1508.
- Alsos, Gry; Carter, Sara y Ljunggren Elisabet (2014). “Kinship and business: how entrepreneurial households facilitate business growth”. **Entrepreneurship and Regional Development**. Vol. 26, Nos. 1-2. Aberdeen, Escocia. Pp. 97-122.
- Alvarez, Claudia; Urbano, David; Coduras, Alicia y Ruiz-Navarro, José (2011). “Environmental conditions and entrepreneurial activity: a regional comparison in Spain”. **Journal of Small Business and Enterprise Development**. Vol. 18, No. 1. Coventry, Inglaterra. Pp. 120-140.
- Álvarez, Roberto y Crespi, Gustavo (2003). “Determinants of technical efficiency in small firms”. **Small Business Economics**. Vol. 20, No. 1. Fairfax, USA. Pp. 233-244.
- Antonioli, Davide; Mazzanti, Massimiliano y Pini, Paolo (2009). “Innovation, working conditions and industrial relations: evidence for a local production system”. **Economic and Industrial Democracy**. Uppsala, Suecia. Vol. 30, No. 2. Pp. 157-181.
- Aoyama, Yuko (2009). “Entrepreneurship and regional culture: the case of Hamamatsu and Kyoto, Japan”. **Regional Studies**. Vol. 43, No. 3. Ciudad del Cabo, Sudáfrica. Pp. 495-512.
- Barney, Jay (1986). “Strategic factor markets: expectations, luck and business strategy”. **Management Science**. Vol. 32, No. 10. Berkeley, USA. Pp. 1231-1241.
- Birch, David (1987). **Job creation in America. How our smallest companies put the most people to work**. New York, USA. Macmillan Inc. Pp.86.
- Blázquez-Santana; Felix, Dorta-Velásquez, José y Verona-Martel, María (2006). “Factores del crecimiento empresarial. Especial referencia a las pequeñas y medianas empresas”. **Innovar Revista de Ciencias Administrativas y Sociales**. Vol. 16, No. 1. Bogotá, Colombia. Pp. 43-56.
- Boohene, Rosemond (2009). “The relationships among gender, strategic capabilities, and performance of small retail firms in Ghana”. **Journal of African Business**. Vol. 10, No.1. Athens, USA. Pp. 121-138.
- Bosma, Niels; Jones, Kent; Autio, Erkkó y Levie, Jonathan (2007). **Global entrepreneurship monitor**. Inglaterra. Disponible en file:///C:/Users/M%3%B3nica/Downloads/1313078590GEM_2007_Global_Report.pdf. Consulta realizada el 15 de marzo de 2014.
- Carmeli, Abraham y Tishler, Ashler (2004). “The relationships between intangible organizational elements

- and organizational performance”. **Strategic Management Journal**. Vol. 25, No. 13. Chicago, USA. Pp.1257-1278.
- Colombo, Massimo y Grilli, Luca (2005). “Founder’s human capital and the growth of new technology-based firms: a competence-based view”. **Research Policy**. Vol. 34, No. 6. Carolina del Norte, USA. Pp. 795-816.
- Congreso de la República de Colombia (2000). **Ley 590 de 2000**. Colombia. Disponible en http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0590_2000.html. Consulta realizada el 15 de marzo de 2014.
- Cunningham, Li y Rowley, Chris (2010). “Small and medium-sized enterprises in China: a literature review, human resource management and suggestions for further research”. **Asia Pacific Business Review**. Vol. 16, No. 3. Londres, Inglaterra. Pp. 319-337.
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística de Colombia-DANE (2014). **Estadísticas Censo Nacional**. Colombia. Disponible en www.dane.gov.co. Consulta realizada el 15 de marzo de 2014.
- Fischer, Eileen y Reuber, Rebecca (2003). “Support for rapid growth firms: a comparison of the views of founders, government policymakers, and private sector resource providers”. **Journal of Small Business Management**. Vol. 41, No. 4. Washington, USA. Pp. 346-365.
- Franco-Ángel, Mónica y Urbano, David (2010). “El éxito de las PYMES en Colombia: un estudio de casos en el sector salud”. **Estudios Gerenciales**. Vol. 26, No. 114. Cali, Colombia. Pp. 77-96.
- Gálvez, Julián; Cuellar, Karen; Restrepo, Carlos; Bernal, César y Cortés, Juan (2013). **Análisis estratégico para el desarrollo de las MIPYME en Iberoamérica- Colombia- 2012**. Cali, Colombia. Universidad del Valle. Pp. 11-103.
- Gilbert, Brett; McDougall, Patricia y Audretsch, David (2008). “Clusters, knowledge spillovers and new venture performance: an empirical examination”. **Journal of Business Venturing**. Vol. 23, No. 4. Bloomington, USA. Pp. 405-422.
- Gómez, Liyis; Martínez, Piedad; Figueroa, César; Pereira, Fernando; Quiroga, Raúl; Vesga, Rafael; Varela, Rodrigo y Álvarez, Luis (2011). **Global Entrepreneurship Monitor-GEM. (2010)- Colombia**. Colombia. Disponible en <http://www.gemconsortium.org/docs/download/2207>. Consulta realizada el 20 de marzo de 2014.
- Grant, Robert (1996). **Dirección estratégica. Conceptos, técnicas y aplicaciones**. Madrid, España. Civitas Ediciones. Pp. 536.
- Hills, Gerald; Hultman, Claes y Miles, Morgan (2008). “The evolution and development of entrepreneurial marketing”. **Journal of Small Business Management**. Vol. 46, No. 1. Washington, USA. Pp. 99-112.
- Hofstede, Geert (1994). “The business of international business is culture”. **International Business Review**, Vol. 3, No. 1. Birmingham, Reino Unido. Pp. 1-14.
- Kantis, Hugo (2004a). “Un enfoque sistémico de la creación de empresas”. En H. Kantis (Eds.). **Desarrollo emprendedor: América Latina y la experiencia internacional**. Washington, USA. Banco Interamericano de Desarrollo. Pp. 21-34.
- Kantis, Hugo (2004b). “Nacimiento y desarrollo de empresas dinámicas

- en América Latina”. En H. Kantis (Eds.). **Desarrollo emprendedor: América Latina y la experiencia internacional**. Washington, USA. Banco Interamericano de Desarrollo. Pp. 35-56.
- Kong, Vivian y Zhang, Junxi (2010). “The effect of managerial education and firm-ownership structure empirical evidence from Chinese listed firms”. **The Chinese Economy**. Vol. 43, No. 6. Missouri, USA. Pp. 34-53.
- Kotler, Philip y Keller, Kevin (2006). **Dirección de marketing**. Ciudad de México, México. Pearson Educación de México S.A de C.V. Pp. 309.
- Kunc, Martin y Morecroft, John (2010). “Managerial decision making and firm performance under a resource-based paradigm”. **Strategic Management Journal**. Vol. 31, No. 11. Chicago, USA. Pp. 1164-1182.
- Lee, Don y Tsang, Eric (2001). “The effects of entrepreneurial personality, background and network activities on venture growth”. **Journal of Management Studies**. Vol. 38, No. 4. Groninga, Holanda. Pp. 583-602.
- Lin, Zhiang; Yang, Haibin y Arya, Bindu (2009). “Alliance partners and firm performance: resource complementarity and status association”. **Strategic Management Journal**. Vol. 30, No. 9. Chicago, USA. Pp. 921-940.
- Mateev, Miroslav y Anastasov, Yanko (2010). “Determinants of small and medium sized fast growing enterprises in Central and Eastern Europe: a panel data analysis”. **Financial Theory and Practice**. Vol. 34, No. 3. Zagreb, Croacia. Pp. 269-295.
- Meyer, John y Scott, Richard (1983). **Organizational environments. Ritual and rationality**. Beverly Hills, USA. Sage Publications. Pp. 197.
- Min, Zhu; Camp, Robert C. y Garg, Rajendar (2005). “Assessing the environment for small and medium enterprises success in Sichuan, China”. **International Journal of Commerce and Management**. Vol. 15, No. 3. Indiana, USA. Pp. 243-254.
- North, Douglass C. (1990). **Institutions, institutional change and economic performance**. Cambridge, Reino Unido. Cambridge University Press. Pp. 159.
- North, Douglass C. (2005). **Understanding the process of economic change**. Princeton, USA. Princeton University Press. Pp. 200.
- Ong, Jeen; Ismail, Hishamuddin y Goh, Gerald (2010). “The competitive advantage of small and medium enterprises (SMEs): the role of entrepreneurship and luck”. **Journal of Small Business and Entrepreneurship**. Vol. 23, No. 3. Montreal, Canadá. Pp. 373-391.
- Piva, Mariacristina y Vivarelli, Marco (2002). “The skill bias: comparative evidence and an econometric test”. **International Review of Applied Economics**. Vol. 16, No. 3. Leeds, Inglaterra. Pp. 347-357.
- Rodríguez, Astrid G. (2003). **La realidad de la pyme colombiana: desafío para el desarrollo**. Bogotá, Colombia. Fundes Internacional. Pp. 185.
- Schmiemann, Manfred (2009). SMEs were the main drivers of economic growth between 2004 and 2006- Eurostat- **Statistics focus 71/2009**. Luxemburgo. Disponible en http://admin.e-kyklades.gr/images/SMEs_economicgrowth_F15244.pdf. Consulta realizada el 15 de abril de 2014.
- Sirmon, David; Hitt, Michael y Ireland, Duane (2007). “Managing firm resources in dynamic environments to create value: looking inside the black box”. **Academy of Management Review**. Vol. 32, No. 1. Wisconsin, USA. Pp. 273-292.
- Storey, David (1994). **Understanding the small business sector**. Londres, Inglaterra. Routledge. Pp. 355.

- Thornton, Patricia; Ribeiro-Soriano, Domingo y Urbano, David (2011). "Socio-cultural factors and entrepreneurial activity: an overview". **International Small Business Journal**. Vol. 29, No. 2. Surrey, Inglaterra. Pp.105-118.
- Ucbasaran, Deniz; Westhead, Paul y Wright, Mike (2008). "Opportunity identification and pursuit: does an entrepreneur's human capital matter". **Small Business Economics**. Vol. 30, No.2. Fairfax, USA. Pp. 153-173.
- Welter, Friederike y Smallbone, David (2011). "Institutional perspectives on entrepreneurial behaviour in challenging environments". **Journal of Small Business Management**. Vol. 49, No. 1. Washington, USA. Pp. 107-125.
- Zeilelem, Temtime y Jaloni, Pansiri (2005). "Managerial competency and organizational flexibility in small and medium enterprises in Botswana". **Problems and Perspectives in Management**. Vol.1, No. 1. Kiev, Ucrania. Pp. 25-36.
- Zhang, Yuli; Yang, Xiaofei y Ma, Fengling (2008). "A quantitative analysis of the characteristics of rapid-growth firms and their entrepreneurs in China". **Journal of Small Business and Enterprise Development**. Vol.15, No. 4. Coventry, Inglaterra. Pp. 675-688.
- Zheng, Connie; Morrison, Mark y O'Neil, Grant (2006). "An empirical study of high performance HRM practices in Chinese SMEs". **International Journal of Human Resource Management**. Vol. 17, No. 10. Amherst, USA. Pp. 1772-1803.



**UNIVERSIDAD
DEL ZULIA**

RCS

Revista de Ciencias Sociales

Vol. XXII, No. 1

Esta revista fue editada en formato digital y publicada en marzo del 2016, por la Universidad del Zulia, Vicerrectorado Académico, Serbiluz - Fondo editorial, Maracaibo -Venezuela.

www.luz.edu.ve

www.serbi.luz.edu.ve

produccioncientifica.luz.edu.ve