

## EL CAPITAL HUMANO COMO FACTOR DETERMINANTE DE LA PERMANENCIA DE LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS EN ENSENADA, BAJA CALIFORNIA

Diana Carolina Pérez Sierra  
Blanca Rosa García Rivera  
Mónica Fernanda Aranibar

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Diana Carolina Pérez Sierra, Blanca Rosa García Rivera y Mónica Fernanda Aranibar (2021): "El capital humano como factor determinante de la permanencia de las pequeñas y medianas empresas en Ensenada, Baja California", Revista de Desarrollo Sustentable, Negocios, Emprendimiento y Educación RILCO DS, n. 19 (p.p. 10-21, mayo 2021). En línea:

<https://www.eumed.net/es/revistas/rilcoDS/19-mayo2021/capital-humano-empresas>

### RESUMEN

El objetivo de este trabajo es el análisis de resultados estadísticos de datos recolectados en el estudio de los factores determinantes de la permanencia de las Pequeñas y Medianas Empresas en la ciudad de Ensenada, Baja California. El análisis se realizó a 172 empresas del sector servicios, el primer parte se conforma de los estadísticos descriptivos para identificar la frecuencia de distribución de cada una de las dimensiones que caracterizan a la variable de capital humano del estudio. Como segundo apartado se realiza un análisis de estadística inferencial (pruebas paramétricas y no paramétricas) de dicha variable y sus dimensiones, el procesamiento de datos se llevó a cabo por medio del programa SPSS.

Código JEL: D00, D01

**Palabras clave:** Permanencia, Capital Humano, Pequeñas y Medianas empresas.

### HUMAN CAPITAL AS A DETERMINING FACTOR OF THE PERMANENCE OF SMALL AND MEDIUM-SIZED BUSINESSES IN ENSENADA, BAJA CALIFORNIA

#### ABSTRACT:

The objective of this work is the analysis of statistical results of data collected in the study of the determinants of the permanence of Small and Medium Enterprises in the city of Ensenada, Baja

California. The analysis was made to 172 companies in the service sector; the first part is made up of descriptive statistics to identify the frequency of distribution of each of the dimensions that characterize the human capital variable of the study. As a second section an analysis of inferential statistics (parametric and nonparametric tests) of said variable and its dimensions is performed, the data processing was carried out through the SPSS program.

JEL Code: D00, D01

**Keywords:** Permanence, Human Capital, Small and Medium Enterprises.

## INTRODUCCIÓN

La importancia del factor de capital humano con la permanencia empresarial en especial las pequeñas y medianas empresas, el capital humano es visto como un factor de éxito para lograr la supervivencia de las Pymes y que estas sean perdurables en el tiempo. El capital humano es aquel con el que cuenta toda empresa y que necesita para ejecutar con normalidad sus actividades operativas. La adecuada gestión de este factor, permite contar con herramientas necesarias para cubrir los objetivos y las obligaciones de corto, mediano y largo plazo.

El fenómeno de la permanencia empresarial asociada con el capital humano ha sido ampliamente documentado a partir de los estudios como el de Ortiz (2014) que enfoca a la gestión del capital humano como un factor clave de éxito. Algunas de las aportaciones más relevantes para este factor son las siguientes: Coase (1937) en su trabajo, afirma que el empresario cumple un rol de supervivencia, a través de un proceso de combinación o integración; es decir, hacer uso del mercado y la integración vertical de la empresa, con el único objeto de maximizar el valor de la misma. Por otra parte, Schumpeter (1937) considera que la actividad empresarial implica una respuesta constante, a través de la creación-destrucción. Becker (1975) afirma que tanto la calidad como cantidad de formación tendrán un impacto sobre el proceso productivo empresarial, en donde destaca dos alternativas de formación: la formación general y la formación específica.

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

En relación con este factor, los estudios se han orientado a determinar la influencia del nivel educativo (transmisión de conocimientos y formación del capital humano), así como este influye para fomentar la actividad emprendedora y la duración de sus iniciativas. Rubio y Aragón (2002), afirman que el éxito de las pymes viene de la mano de las personas y por ello es necesario contar con adecuadas políticas de gestión y dirección de los recursos humanos que promuevan la atracción de personal competente. Los autores Mateos de Cabo et al. (2007) encuentran indicios para afirmar que aquellas empresas con mayor diversidad en género en su administración tienden a una mayor probabilidad de supervivencia. Peña (2004) parte de la definición de capital humano como la interacción entre el nivel de educación, la experiencia y la motivación, que existe una relación positiva entre estos factores y el capital humano, que a su vez tienen una relación directa con la supervivencia empresarial. La supervivencia y el crecimiento se convierten en un tema oportuno para el autor.

Los autores Chaparro y González (2015) identifican cinco factores críticos de mayor importancia que afecta en la culminación exitosa o desastrosa de un proyecto: 1) "project team", el cual se basa en la gestión del factor humano; 2) "project management", el cual se refiere al conocimiento compartido; 3) la gestión de la comunicación; 4) "top management support and commitment": el apoyo o participación de la dirección, entendido como la calidad y tiempo dedicado a la gestión en todas las áreas vitales, y 5) "stakeholder management": esta gestión se hace presente desde la misma concepción de la idea del proyecto. Anaya (2014) en su trabajo de investigación realiza un análisis de los factores para la perdurabilidad de las empresas, alguno de los factores analizados son: a) la gestión del recurso humano, tener políticas claras de retención de empleados valiosos, que demuestran tener un alto sentido de pertenencia, con predisposición para la acción, lo que debe reflejarse en el aumento de la productividad en la empresa, b) la función de dirección: las acciones están orientadas hacia el mejoramiento continuo y el fortalecimiento del liderazgo extendido en la organización, con una alta predisposición al cambio, sacando el máximo provecho de los directivos, y c) políticas claras de relevo generacional, en caso de empresas familiares, esta debe caracterizarse por tener una fuerte cohesión y armonía familiar.

Uno de los activos de mayor importancia que por lo general está dentro de cada individuo que labora dentro de una empresa es el conocimiento, ya que es un hecho que una de las cualidades más valiosas de un individuo es su inteligencia, no obstante, el conocimiento también puede encontrarse en sí mismo dentro de la organización. Es indispensable dentro de cualquier tipo de organización que se gestione de forma adecuada cada recurso y a su vez que se conozcan claramente sus capacidades debido a que por medio es posible utilizarlos para hacer frente o dejar atrás a las adversidades o incluso, aprovechar todo lo que se pueda a las oportunidades que se vayan presentando.

Puede considerarse al capital humano como todos aquellos conocimientos, habilidades y actitudes reunidas que se encuentran presentes o las potenciales de cada empleado dentro de una organización en específico mediante los cuales existe la posibilidad de desarrollar su propuesta empresa y a su vez, lograr los objetivos que se hayan planteado. Para que sea posible llegar a deslumbrar la gran importancia que en la actualidad se proporciona al capital humano, es necesario conocer previamente el origen del enfoque humanista dentro de las organizaciones y la administración. Dicho enfoque apareció por primera vez durante la década de los cincuenta como una manera de analizar de manera acertada la importancia que poseía la participación de trabajadores en las decisiones que eran tomadas dentro de una empresa determinada (Figuroa, 2012). Existen autores que consideran que el capital humano se puede dividir en tres elementos, los cuales son la capacidad, el comportamiento y por último el esfuerzo. (De Gregorio, 2012)

### ***Permanencia, supervivencia y perdurabilidad***

La permanencia en el tiempo de las PYMES, de manera exitosa, ha sido una constante preocupación para el gobierno y el sector productivo, como menciona Rivera (2012), y señala que aunque han surgido estudios a este respecto, aun no se identifican los factores por qué unas empresas perduran exitosamente, mientras que otras no. Esa problemática es en la que se centra este estudio. La permanencia o perdurabilidad de las PYMES puede ser explicada a través del análisis desde dos dimensiones como son: por su dirección (estrategia, gobierno de empresa) y por su gerencia (cultura organizacional y gestión del conocimiento) (Restrepo, et al 2009). La permanencia suele asociarse con los términos de “perdurabilidad” y “supervivencia”, Supervivencia, sostenibilidad, estabilidad y permanencia han sido algunos de los parámetros de acción establecidos en las empresas para referir la continuidad de sus operaciones en una industria o un sector, (Toca, 2011). Solari (2001) señala que el fenómeno de la perdurabilidad empresarial ha sido estudiado de manera permanente, sin embargo no existe un consenso sobre cuáles son los factores que permiten alcanzar ese estado. Para algunas organizaciones la perdurabilidad puede ser entendida entonces como un fin en sí mismo, para otras, como un medio que permite realizar otro tipo de fines, es decir, perdurar como una forma de lograr (Sanabria, 2015).

### **Metodología**

En este apartado se aplicó un cuestionario con escala likert que consta de 14 ítems relacionados a las características sociodemográficas de los participantes y 48 ítems relacionados a la variable “capital humano”, la muestra fue de 172 empresas pymes de la ciudad de Ensenada, Baja California. La forma de analizar los datos fue por medio del programa estadístico de análisis, SPSS en su versión 24.0, la aplicación del instrumento se llevó a cabo a los empresarios, socio-fundadores y/o gerentes de la empresa dándoles el tiempo necesario para su respuesta.

### ***Características generales de los participantes.***

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

La Tabla 1 hace referencia a los estadísticos de frecuencias de las variables sociodemográficas de la muestra, para la "Edad" el 26.7 % de los encuestados tienen entre "20 a 30 años" porcentaje de mayor frecuencia, el 26.2 % se encuentra entre los "31 a 40 años", un 24.4% para el rango de edad de "41 a 50 años" el 14.0% se encuentra entre el rango de edad de "51 a 60 años" y un 8.7% para el rango de mayor a 60 años. En cuanto al "Género" de las personas entrevistadas, el 62.2% de la muestra estuvo formado por hombres y el 37.8% por mujeres, estos datos a su vez señalan que la mayoría de los participantes fueron hombres. Para los estadísticos que hacen referencia al "Puesto" o papel que los entrevistados ocupan dentro de la organización, se identifica que la mayoría de los participantes con el 50.0% tienen a su cargo el puesto de gerencia, el 35.5% son los fundadores de las empresas analizadas y el 14.5% son socio-fundadores de la empresa.

Respecto al nivel académico de la muestra de los empresarios y/o gerentes y, el nivel educativo del personal. Respecto al nivel educativo para el empresario y/o gerente, el 55.8% cuenta con nivel de "licenciatura", el 23.3% cuenta con "preparatoria", el 15.7% cuenta con nivel educativo de "secundaria", y el 5.2% cuenta con nivel de posgrado. El nivel educativo para el personal de la empresa, el 45.3% de los participantes cuentan con nivel de "preparatoria", el 33.7% cuenta con nivel educativo de "licenciatura", el 17.4% cuenta con "secundaria" y el 3.5% cuenta con nivel de primaria. La experiencia de los participantes de la muestra, señala que en su mayoría con un porcentaje del 32.6% cuenta con "experiencia técnica", un 25.6% cuenta con "poca experiencia", el 19.8% cuenta con "experiencia en dirección de empresas", un 14.5% no contaba con experiencia previa, sin embargo cabe mencionar que un 7.6% cuenta con "experiencia sectorial". Al respecto, se observa que en su mayoría son empresas no familiares con un porcentaje del 59.3%, y el 40.7% de estas empresas son familiares.

Para el "Número inicial de empleados" que tuvo la empresa, se observa que las empresas en su mayoría con el 63.37% iniciaron sus operaciones con "1 a 5 empleados", se identifica un porcentaje de 21.51% para empresas que iniciaron sus operaciones con "6 a 10 empleados", un porcentaje del 5.81% para empresas que iniciaron con "11 a 20 empleados" y un 4.65% respectivamente para empresas de "20 a 30 empleados" y de "31 a más empleados". Mientras que para el "Número actual de empleados" que tiene la empresa, las empresas en su mayoría con un 54.07% cuentan con "11 a 20 empleados", para las empresas que operan con "6 a 10 empleados" se identifica un porcentaje de 31.98%, un porcentaje

del 9.30% para empresas que operan con “1 a 5 empleados”, un 2.91% para empresas que cuentan actualmente con “más de 31 empleados” y un 1.74% opera con “21 a 30 empleados”.

**Tabla 1.**

*Distribuciones de frecuencias para ítem sociodemográficos.*

		Frecuencia	Porcentaje válido
Edad	de 20 a 30 años	<b>46</b>	<b>26.7</b>
	de 31 a 40 años	45	26.2
	de 41 a 50 años	42	24.4
	de 51 a 60 años	24	14
	de 60 años o más	15	8.7
Género	Hombre	<b>107</b>	<b>62.2</b>
	Mujer	65	37.8
Puesto	Socio-fundador	25	14.5
	Fundador	61	35.5
	Gerente	<b>86</b>	<b>50</b>
Nivel educativo empresario y/o gerente	Secundaria	27	15.7
	Preparatoria	40	23.3
	Licenciatura	<b>96</b>	<b>55.8</b>
	Posgrado	9	5.2
Nivel educativo del personal de la empresa	Primaria	6	3.5
	Secundaria	30	17.4
	Preparatoria	<b>78</b>	<b>45.3</b>
	Licenciatura	58	33.7
Experiencia empresarial	Sin experiencia previa	25	14.5
	Poca Experiencia	44	25.6
	Experiencia técnica	<b>56</b>	<b>32.6</b>
	Experiencia sectorial	13	7.6
	Experiencia en dirección de empresas	34	19.8
Empresa familiar	Familiar	70	40.7
	No familiar	<b>102</b>	<b>59.3</b>
Número inicial de empleados	de 1 a 5 empleados	<b>109</b>	<b>63.4</b>
	de 6 a 10 empleados	37	21.5

	de 11 a 20 empleados	10	5.8
	de 21 a 30 empleados	8	4.7
	de 31 a más empleados	8	4.7
Número actual de empleados	de 1 a 5 empleados	16	9.3
	de 6 a 10 empleados	55	32.0
	de 11 a 20 empleados	<b>93</b>	<b>54.1</b>
	de 21 a 30 empleados	3	1.7
	de 31 a más empleados	5	2.9
	Total	172	100.0

Fuente: Elaboración propia.

### Resultados

*Opiniones de los participantes de acuerdo con las variables: capital humano.*

Para continuar con el procesamiento de datos, este apartado se compone de la distribución de frecuencias y la interpretación estadística de la variable “capital humano”. Para Hernández et al. (2014) la distribución de frecuencias es el conjunto de puntuaciones de una variable ordenada en sus respectivas categorías, estas distribuciones pueden completarse con los porcentajes de casos de cada categoría, los porcentajes válidos y los porcentajes acumulados.

La Tabla 2 muestra las distribuciones de frecuencias para la variable de estudio: “características del capital humano”, Para los estadísticos de “características del capital humano” muestra que los participantes encuentran a la variable de capital humano en su mayoría de muy alto impacto con un 54.7%, el 42.4% lo considera como alto impacto y el 2.9% como bajo impacto.

**Tabla 2.**

*Estadísticos de frecuencias para las variables de estudio.*

Características del capital humano	MUY BAJO		BAJO		ALTO		MUY ALTO		TOTAL	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
	0	0	5	2.9	73	<b>42.4</b>	94	<b>54.7</b>	172	100.0

Fuente: Elaboración propia.

### Discusión

Los resultados obtenidos permiten identificar los recursos internos y externos que tienen las organizaciones, en términos de recursos y capacidades, de estrategias organizativas y de instituciones externas a la empresa, que condicionan la permanencia de las Pymes de Ensenada, B.C., México. Es

importante señalar que la muestra de este estudio es representativa por lo que es posible resaltar inferencias del total de la población de las empresas del sector servicios de las Pymes de Ensenada. Dado que la investigación, además de arrojar resultados relevantes para definir cuáles son los factores que están relacionados con la permanencia de las empresas a su vez es posible definir perfiles de los participantes empresarios y de las empresas de estudio a través de las características sociodemográficas analizadas. Estos resultados concuerdan con los del autor Ortiz (2014), Rivera (2012) y Varona (2013) que afirman la gestión del capital humano como un factor clave de éxito y que sus factores componentes sirven como generadores de ventajas competitivas.

## **CONCLUSIONES**

Las empresas analizadas son organizaciones ya establecidas, en su mayoría en etapas de consolidación y madurez, su antigüedad oscila entre los 6 y 10 años de su ciclo de vida, en general, las empresas nuevas en este estudio representan en su mayoría a pequeñas empresas, es decir, empresas que cuentan entre 11 a 50 empleados. A través del procesamiento de datos se señala las características sociodemográficas de los empresarios que corresponden a la edad de la muestra, se puede afirmar que en su mayoría la edad los empresarios participantes en el estudio es de 41 a 60 años cifra que representa el 35 % de los encuestados, el 28.75 % se encuentra entre los “31 a 40 años”, un 15% cuenta con “20 a 30 años”, el 11.25% se encuentra entre el rango de edad de “mayor a 60 años” y un 10% para el rango de “51 a 60 años”.

En cuanto al género de las personas entrevistadas, los datos señalan que la mayoría de los participantes fueron hombres con un 68.75%, en cuanto a las mujeres empresarias o de gerencia representan un 31.25%, si bien la diferencia no algo significativa ya que los hombres representan mayor porcentaje esto podría ser a que fueron más los hombres participantes que las mujeres. Respecto al nivel educativo para el empresario y/o gerente, el 58.75% cuenta con nivel de “licenciatura”, el 22.50% cuenta con nivel educativo de “preparatoria”, el 13.75% cuenta con “secundaria” y el 5% cuenta con nivel de posgrado. El nivel educativo para el personal de la empresa, el 47.50% de los participantes cuentan con nivel de “licenciatura”, el 46.25% cuenta con nivel educativo de “preparatoria”, el 3.75% cuenta con nivel de primaria y el 2.50% cuenta con “secundaria”.

Las distribuciones de frecuencia acerca de la experiencia empresarial de los empresarios, señala que en su mayoría cuenta con “poca experiencia” con un porcentaje del 33.75%, un 23.75% cuenta con “experiencia técnica”, el 23.75% cuenta con “experiencia en dirección de empresas”, un 13.75% no contaba con experiencia previa, sin embargo cabe mencionar que un 5.0% cuenta con “experiencia sectorial”. Se observa que en su mayoría son empresas no familiares con un porcentaje del 76.25%, y el 23.75% de estas empresas son familiares.

Para el número inicial de empleados que tuvo la empresa, se identifica que las empresas en su mayoría con el 63.75% iniciaron sus operaciones con “1 a 5 empleados”, se identifica un porcentaje de 27.50% para aquellas empresas que iniciaron sus operaciones con “6 a 10 empleados”, un porcentaje del 5% para empresas que iniciaron con “21 a 30 empleados” y un 2.50% respectivamente para empresas de “11 a 20 empleados” y de “31 a más empleados” un 1.25%. Sin embargo, en cuanto al número actual de empleados que tiene la empresa, se identifica que las empresas en su mayoría con un 65% cuentan con “11 a 20 empleados”, para las empresas que operan con “6 a 10 empleados” se identifica un porcentaje de 22.50%, un porcentaje del 8.75% para empresas que operan con “1 a 5 empleados”, un 2.50% para aquellas que operan con “21 a 30 empleados” y 1.25% para empresas que cuentan actualmente con “más de 31 empleados”.

La variable relacionada a las características del capital humano muestra que los participantes encuentran a esta variable de muy alto impacto con un 54.75% este porcentaje representa a más de la mitad de los empresarios del estudio, el 42.4% lo considera como alto impacto y el 2.9% como de bajo impacto; La variable considerada con mayor impacto entre las variables se podría afirmar que es la variable “capital humano”. Según la opinión de los participantes.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Anaya, E. (2014) Actores Determinantes de la Perdurabilidad de las empresas MIPYMES Comerciales en el Municipio de Sincelejo – Sucre: Apreciaciones de los directivos. Universidad Nacional de Colombia. Obtenido de: <http://www.bdigital.unal.edu.co/46428/1/edgarjoseanayavelez.2014>
- Becker, G. (1993). Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education, 3rd Ed. The University of Chicago Press, Chicago and London. Obtenido de: [https://books.google.com.mx/books?id=9t69ilCmrZ0C&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs\\_ViewAPI&redir\\_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.mx/books?id=9t69ilCmrZ0C&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ViewAPI&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false)
- Berlanga, V. y Rubio, M.J. (2012). Classificació de proves no paramètriques. Com aplicar-les en SPSS." REIRE. Revista d'Innovació i Recerca en Educació [en línia], 2012, Vol. 5, Núm. 2, p. 101-113. ISSN: 1886-1946. DOI:10.1344/reire2012.5.2528. Obtenido de: <https://www.raco.cat/index.php/REIRE/article/view/255793/342836>
- Bruderl, J.; Preisendorfer, P. y Ziegler, R. (1992). “Survival Chances of Newly Founded Business Organizations”, American Sociological Review, 57, (2), (April), pp. 227-242. Consultado en: [https://www.jstor.org/stable/2096207?seq=3#page\\_scan\\_tab\\_contents](https://www.jstor.org/stable/2096207?seq=3#page_scan_tab_contents)

- Chaparro, A. y González, J. (2015). Análisis de los factores de éxito o fracaso en proyectos, basados en el estudio de publicaciones científicas. Universidad Distrital Francisco José de Caldas, Bogotá, D.C. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/11349/2917>
- Coase, R. (1937). "The Nature of the Firm", *Economica*, New Series, Vol. 4 (16),386-405. DOI 10.1111/j.1468-0335.1937.tb00002.x, Recuperado de: <http://www.colorado.edu/ibs/es/alston/econ4504/readings/The%20Nature%20of%20the%20Firm%20by%20Coase.pdf>
- Cooper, A. (2003) Entrepreneurship: The Past, the Present, the Future. En: Acs Z.J., Audretsch D.B. (eds) *Handbook of Entrepreneurship Research*. International Handbook Series on Entrepreneurship, vol 1. Springer, Boston, MA. DOI [https://doi.org/10.1007/0-387-24519-7\\_2](https://doi.org/10.1007/0-387-24519-7_2)
- De Gregorio, J. (2012). *Macroeconomía. Teoría y Políticas*. Pearson-Educación, Pp 1-781. Recuperado de: <http://www.degregorio.cl/pdf/Macroeconomia.pdf>
- Figuroa, R. A. (2012). *Introducción a la Administración y a las organizaciones*. Instituto Superior Técnico de Estudios Económicos de Cuyo: ISTEEC. Consultado en: [https://www.academia.edu/9476961/Introducci%C3%B3n\\_a\\_la\\_Administraci%C3%B3n\\_y\\_a\\_las\\_Organizaciones\\_Introducci%C3%B3n\\_a\\_la\\_Administraci%C3%B3n\\_y\\_a\\_las\\_organizaciones](https://www.academia.edu/9476961/Introducci%C3%B3n_a_la_Administraci%C3%B3n_y_a_las_Organizaciones_Introducci%C3%B3n_a_la_Administraci%C3%B3n_y_a_las_organizaciones)
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014) *Metodología de la Investigación*, Sexta Edición, Editorial McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. DE C.V., ISBN: 978-1-4562-2396-0. ISBN: 978-607-15-0291-9 (de la edición anterior)
- Mateos de Cabo, R., Gimeno, R. y Escot, L. (2007). "Disentangling Discrimination on Spanish Boards of Directors". Social Science Research Network, Working Paper Series. Consultado en: [https://www.academia.edu/763941/Disentangling\\_Discrimination\\_on\\_Spanish\\_Boards\\_of\\_Directors](https://www.academia.edu/763941/Disentangling_Discrimination_on_Spanish_Boards_of_Directors)
- Ortiz, J. (2014). *La gestión del capital humano factor clave de éxito de una empresa productora de alimentos de consumo masivo*. Universidad de Carabobo. Consultado en: <http://hdl.handle.net/123456789/102>
- Peña, I. (2004). "Business Incubation Centers and New Firm Growth in the Basque Country", *Small Business Economics*, 22, pp. 223-236. Consultado en: <https://link.springer.com/article/10.1023%2FB%3ASBEJ.0000022221.03667.82?LI=true>

- Peña, I. y Morales, L. (2003). "Dinamismo de Nuevas Empresas y Clusters Naturales: Evidencia de la Comunidad Autónoma del País Vasco 1993-1999", *Ekonomiaz; Revista vasca de Economía*, 53, (2), pp. 160-183. Consultado en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=856644>
- Restrepo, L., Vélez, Á., Méndez, C., Rivera, H. y Mendoza, L. (2009). Aproximación a una metodología para la identificación de componentes que crean condiciones para la perdurabilidad en empresas colombianas. Bogotá, Colombia: Facultad de Administración, Universidad del Rosario. Consultado en: <http://repository.urosario.edu.co/handle/10336/3781>
- Rivera, H. (2012). Perdurabilidad empresarial: concepto, estudios, hallazgos. *Cuadernos de Administración*, 28, 103-113. Consultado en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225025086009>
- Rubio, A. y Aragón, A. (2002) "Factores explicativos del éxito competitivo. Un estudio empírico en la Pyme". *Cuadernos de Gestión*, Vol. 2, N.1. Consultado en: <http://www.ehu.es/cuadernosdegestion/documentos/213.pdf>
- Sanabria, M. (2015). Proyecto de investigación: La perdurabilidad organizacional: Orígenes, fundamentos, evolución, estado actual y perspectivas. *Emprendimiento y la Innovación, Universidad del Rosario*. Consultado en: <http://www.urosario.edu.co/Escuela-de-Administracion/Investigacion/Documentos/Linea-de-Investigacion-en-Estudios-Organizacionale/Estrategia-09-La-perdurabilidad-organizacional/>
- Schumpeter, J. (1962). *Capitalism, Socialism and Democracy*, Harper and Brothers, New York. Consultado en: <http://cnqzu.com/library/Economics/marxian%20economics/Schumpeter,%20Joseph-Capitalism,%20Socialism%20and%20Democracy.pdf>
- Solari, A. (2001) Economías de Permanencia: Empresas, Changarros y Desarrollo Económico en Ámbitos Regionales. *Economía y Sociedad*, Vol. 6, Nº. 10, 2001, ISSN 1870-414X, Pp. 111-130. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5900506>
- Toca, C. (2011). Perspectivas para el estudio de la realidad y la perdurabilidad de las organizaciones. Universidad Colegio Mayor de Nuestra Señora Del Rosario. Facultad de Administración. Centro de Estudios Empresariales para la Perdurabilidad (CEEP).-- Bogotá: Editorial Universidad del

Rosario, 2011. 72 p. (Documento de Investigación; 98). ISSN: 0124-8219. Disponible en:  
[http://www.urosario.edu.co/urosario\\_files/c4/c485122a-a13c-4c74-9a48-54265c30dffc.pdf](http://www.urosario.edu.co/urosario_files/c4/c485122a-a13c-4c74-9a48-54265c30dffc.pdf)

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