

ESCUELA POLITÉCNICA NACIONAL

FACULTAD DE CIENCIAS

EL EFECTO DE LOS PROBLEMAS PERSONALES Y EL APOYO FAMILIAR EN EL RENDIMIENTO DE LOS NEGOCIOS ECUATORIANOS DURANTE LA PANDEMIA DE COVID-19.

TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE INGENIERA EN CIENCIAS ECONÓMICAS Y FINANCIERAS PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

ELIANA STEPHANIE HERRERA FREIRE

eliana.herrera@epn.edu.ec

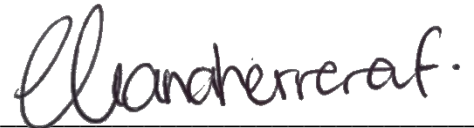
DIRECTORA: CINTYA CATALINA LANCHIMBA LÓPEZ, Ph.D

cintya.lanchimba@epn.edu.ec

QUITO, NOVIEMBRE 2021

DECLARACIÓN

Yo, Eliana Stephanie Herrera Freire, declaro bajo juramento que el trabajo aquí descrito es de mi autoría; que no ha sido previamente presentado para ningún grado o calificación profesional; y, que he consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento. La Escuela Politécnica Nacional puede hacer uso de los derechos correspondientes a este trabajo, según lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, por su Reglamento y por la normativa institucional vigente.

A handwritten signature in black ink, reading "Eliana Herrera Freire", written over a horizontal line.

Eliana Stephanie Herrera Freire

CERTIFICACIÓN

Certifico que el presente trabajo fue desarrollado por Eliana Stephanie Herrera Freire, bajo mi supervisión.



Firmado electrónicamente por:
**CINTYA CATALINA
LANCHIMBA LOPEZ**

Cintya Lanchimba, Ph.D

Directora

AGRADECIMIENTOS

A mi buen Dios, el principio de todo, que ha obrado de formas inexplicables para que hoy yo esté aquí.

A mis amados padres, May y Monik. Si tuviera todas las líneas del mundo para agradecerles, todavía no bastaría. Su amor desde el principio, su compromiso con mi desarrollo y nuestra familia, solo me queda darles infinitas gracias por siempre brindarme lo mejor de ustedes, por ser mi refugio, mi motor y sostenerme en oración.

A mi Miki. Por ser nuestro regalito, por las risas que se escuchan a cuerdas, por la complicidad y sobre todo por ser tú. Iluminas mi vida.

A mi compañero, amigo, y ahora futuro esposo. Paúl Esteban, seguramente este recorrido no hubiese sido el mismo sin ti, gracias por construir conmigo y ser mi equipo.

A mi directora de tesis Dra. Cintya, por sacarme de mi zona de confort, instruirme y apoyarme durante esta etapa tan importante.

A Viche, Magy, Mile, Mami Maru y Papi Ángel. Su apoyo siempre ha sido fundamental, gracias por pensar en mí.

Eli.

DEDICATORIA

A mi familia, este es el fruto de nuestro esfuerzo conjunto.
Sobre todo a usted Don Kike, nuestras íntimas conversaciones están en mi corazón.

Con mucho amor, Eliana.

Índice General

Índice de Tablas	VII
Resumen.....	1
Abstract	2
Capítulo I	3
Introducción	3
Capítulo II.....	4
Marco Teórico.....	4
2.1. Rendimiento Empresarial.....	4
2.2. Rendimiento Empresarial y Problemas Personales.....	5
2.3. Rendimiento Empresarial y Apoyo Familiar	7
Capítulo III.....	10
Estudio de Caso: Ecuador	10
Capítulo IV.....	13
Descripción de la Base de Datos.....	13
4.1. Variable Dependiente.....	15

4.2. Variables Independientes	16
4.3. Variables de Control	18
4.4. Análisis Descriptivo.....	19
4.2. Metodología	20
4.2.1. Especificación del Modelo.....	21
4.2.2. Validación del Modelo.....	22
Capítulo V	24
Resultados	24
Capítulo VI.....	26
Conclusiones	26
Referencias.....	28
Anexos	32

Índice de Tablas

Tabla 1: Estadística Descriptiva Variables Independientes	19
Tabla 2: Estadística Descriptiva Variables Categóricas	20
Tabla 3: Modelo Logit	24

Resumen

El presente estudio se enfocó en analizar el impacto que tienen los problemas personales y el apoyo familiar en el desempeño de los negocios ecuatorianos, particularmente dentro del contexto de la pandemia de COVID-19. Para ello, se probó si los problemas personales de los emprendedores tienen un efecto negativo en el desempeño de su negocio; el apoyo familiar hacia el emprendedor tiene un efecto positivo o negativo en el desempeño de su negocio, mediante una encuesta a propietarios de negocios del país en donde se plantearon diferentes preguntas relacionadas a su vida personal, emocional, familiar y laboral, para lo cual se eligió un modelo de regresión logístico binario debido a la naturaleza de la variable dependiente. Así, se confirmó que la familia sí tiene una incidencia negativa en el desarrollo del negocio.

Palabras clave: problemas personales, apoyo familiar, desempeño de negocio, impacto covid-19.

Abstract

This study focused on analyzing the impact that personal problems and family support have on the performance of Ecuadorian businesses, particularly within the context of the COVID-19 pandemic. To do this, it was tested whether the personal problems of entrepreneurs have a negative effect on the performance of their business; Family support for the entrepreneur has a positive or negative effect on the performance of their business, through a survey of business owners in the country whit different questions related to their personal, emotional, family and work life, for which a binary logistic regression model due to the nature of the dependent variable were chosen. Thus, it was confirmed that the family does have a negative impact on the development of the business.

Keywords: personal problems, family support, business performance, impact covid-19.

Capítulo I

Introducción

Los emprendimientos constituyen parte fundamental del desarrollo y crecimiento económico de un país, pero para que estos sean rentables no solo se requiere tener una buena idea, sino además habilidades y aptitudes por parte del emprendedor como liderazgo, buen uso de recursos, capacidad de organización, etc. Así también, existen factores externos que tienen influencia en el desarrollo del negocio a través del dueño, tales como la familia, la vida personal, el entorno económico, políticas locales, la cultura, entre otros (Lederman et al., 2014), y por lo tanto son capaces de afectar tanto la estabilidad emocional del individuo, y el de determinada forma al establecimiento. En este contexto, Cropanzano et al. (2003) resaltan precisamente las consecuencias negativas en el desempeño laboral producto del agotamiento emocional, derivado de problemas personales, depresión, dificultades familiares y en general estados corrosivos.

Con lo mencionado, se establece esta investigación con el objetivo de analizar el impacto que tienen los problemas personales y el apoyo familiar en el desempeño de los negocios ecuatorianos, sobre todo en el contexto de la pandemia de COVID-19, para lo cual se aplican encuestas a varios emprendedores.

Es así que la estructura del presente trabajo se establece de la siguiente manera: en el capítulo II se desarrolla el marco teórico que sustenta el estudio realizado; el capítulo III aborda la realidad del Ecuador asociada a varios elementos del emprendimiento; en el Capítulo IV se detallan los datos obtenidos y la metodología aplicada; en el Capítulo V se presentan los resultados; y finalmente en el Capítulo VI se muestran las conclusiones y recomendaciones.

Capítulo II

Marco Teórico

2.1. Rendimiento Empresarial

Para Ronda y Rodríguez (2010) definir el rendimiento empresarial es una tarea compleja, con lo cual coinciden también Smith y Reece (1999), quienes consideran que esta es “la habilidad de las operaciones de satisfacer los deseos de los colaboradores de la compañía” (p. 153); estos colaboradores pueden ser internos como externos (empleados, clientes y accionistas), y los deseos se refieren a las dimensiones en las que se puede identificar el desempeño de un negocio de forma específica.

En ese sentido, Majocchi et al. (2005) consideran dos ámbitos importantes: desde una perspectiva objetiva, el grado en el que se alcanza lo propuesto en relación a las ventas, utilidades, participación en el mercado, etc.; y desde una visión subjetiva, los indicadores de percepción de los administradores de las empresas. Así también, se puede abordar a los deseos desde los objetivos financieros, sociales o metas internas (Aburas, 2010), por lo que para medir el éxito o desempeño es necesario identificar si se han alcanzado los objetivos planteados al inicio de las operaciones; cabe mencionar que es bastante común analizar el desempeño a través del ingreso reportado (Dyer et al., 2013).

Por otro lado, Quinn y Rohrbaugh (1983) establecen al desempeño empresarial como un modelo de cuatro variables (no observadas o construidas) que agrupan la visión, la estructura, los medios y los fines organizacionales. Estos se conjugan además con la eficacia con la que se cumplen los objetivos, entendida como el éxito o buen desempeño de la empresa, para lo cual se identifican parámetros de evaluación del éxito organizacional (Ronda y Rodríguez, 2010).

Como se observa, difícilmente se puede establecer un concepto único para describir el éxito de una empresa, pues este se la aborda desde varias perspectivas según el autor. Es así que para fines de esta investigación, se considera al éxito empresarial como la capacidad con la que el negocio consigue resultados sobresalientes en cuanto a su rentabilidad, lo cual es un parámetro de medición que utilizan en otros estudios similares como el de Welsh et al. (2014), en el que se establece que si una firma consigue valores mensuales que le permitan igualar el salario básico, así como el ingreso mensual promedio per cápita, se puede considerar como de ingresos bajos o de subsistencia; mientras que si consigue más que los valores mencionados, se puede inferir que su desempeño es considerablemente mejor.

A partir de ello, se busca identificar teóricamente cómo los problemas personales y el apoyo familiar inciden en el rendimiento empresarial, y por lo tanto en la rentabilidad del negocio.

2.2. Rendimiento Empresarial y Problemas Personales

Los resultados obtenidos por la empresa pueden tener fluctuaciones al finalizar un periodo, no únicamente por factores asociados a su giro de negocio o al entorno, sino también por la baja en el rendimiento del talento humano que es susceptible a problemas personales, estrés, soledad, dificultades, cansancio laboral, entre otros. Estas situaciones adversas tienen efectos directos en la actitud y productividad del emprendedor, quien puede vivenciar problemas de concentración, falta de compromiso con el negocio, agotamiento mental y por lo tanto aumenta la probabilidad de que se desista de las actividades del momento (Cropanzano et al., 2003). Si estos sentimientos desencadenan además una insatisfacción laboral, es muy probable que exista un notable cambio en el ritmo de trabajo de la persona, absentismo o inclusive intenciones de renunciar (Dupré y Day, 2007).

Los problemas personales son considerados como la presencia de cualquier tipo de estrés emocional, familiar, soledad, entre otros problemas en la investigación de D. H. Welsh et al. (2014), donde también se encontró que tienen un efecto negativo en el desempeño de la empresa. Esta problemática también lo abordan Beehr et al. (1997) en la Teoría de Roles, quienes afirman que estos factores personales tienen un efecto importante en la operación de la empresa y en el alcance de los objetivos, y por lo tanto sugieren que existen dos tipos de roles: el primero asociado a las expectativas de los individuos con respecto al rol de una determinada persona; y el segundo, en donde por lo menos un rol no cumple con las expectativas de al menos una persona. Esta situación lleva a momentos estresantes y resultados negativos en el individuo, mismos que pueden incluir insatisfacción y tensión psicológica que repercuten en las organizaciones como un bajo compromiso del colaborador y mayor probabilidad de que el individuo renuncie o tenga intenciones de cambiar de rumbo con respecto a su actividad laboral.

Por otro lado, el agotamiento emocional o *burnout* planteado por Maslach (1982), se define como un estado crónico de agotamiento físico y emocional que abarca fatiga, depresión relacionada al trabajo, quejas y ansiedad. Ante ello, Cropanzano et al. (2003) plantean la Teoría del Intercambio Social, que establece que los empleados que forman relaciones en el trabajo pueden tener un mejor desempeño laboral y menos intenciones de cambiar de empleo, con el fin de evitar el agotamiento emocional, el cual se relaciona de forma negativa con el compromiso organizacional y desempeño laboral, y positivamente con las intenciones de cambiar sus actividades en busca de un crecimiento personal.

Weerasinghe y Batagoda (2011) mencionan que el estrés causado por el trabajo y la satisfacción laboral tiene una relación inversa, es decir a mayor nivel de estrés menos satisfacción y viceversa. Esto por su puesto reduce la productividad, incrementa la probabilidad de sufrir

accidentes o cometer más errores en el trabajo, lo que además puede ser percibido por lo clientes. Por lo tanto, el nivel de satisfacción hace referencia a cómo las personas se sienten con respecto a su empleo, autoempleo y los aspectos relativos al trabajo.

En este contexto, es importante también tomar en cuenta que existen situaciones que generan incertidumbre y provocan una carga emocional bastante elevada en las personas, mayor intranquilidad y un aumento de la impulsividad sobre la reflexión racional (Prechter, 2001); este es el caso de la pandemia, la cual indiscutiblemente ha generado un cambio repentino en la vida y por lo tanto mayor probabilidad de tomar decisiones erradas y precipitadas.

Con lo mencionado, se establece entonces la primer hipótesis:

- H1. Los problemas personales de los emprendedores tienen un efecto negativo en el desempeño de su negocio.

2.3. Rendimiento Empresarial y Apoyo Familiar

Diversos estudios se han enfocado en identificar el grado de influencia, directa o indirecta, que tiene la inclusión de la familia en el desempeño de las organizaciones. Así por ejemplo, Cropanzano et al. (2003) afirma que el apoyo que los emprendedores reciben por parte de sus familias influye en la motivación que tengan, en contraste, Dyer (2006) insiste en que es perjudicial incluir a la familia en los negocios ya que no existe objetividad en los procesos y las decisiones se toman de manera sesgada, lo cual no ocurre con personas externas y profesionales, pues su labor está dirigida únicamente al crecimiento de la empresa, por lo tanto se tiene mayor compromiso, deseo de crecimiento y bienestar común, lo que incluso se refleja en la predisposición de trabajar más de lo requerido, a veces hasta sin una compensación monetaria, o realizar otras tareas que no son inherentes de su cargo.

Respecto a la pareja del emprendedor, existen argumentos opuestos en cuanto a si es o no contraproducente a que se involucre en el negocio. Por un lado, Dyer et al. (2013) asegura que puede ser positivo ya que el compartir un mismo ideal permite que ambos trabajen de forma sincronizada por el beneficio y crecimiento del proyecto, lo que resulta en una reducción de costos precisamente por los objetivos compartidos. Al contrario, Azmat y Fujimoto (2016) mencionan que es negativo, ya que difícilmente se dejarán de lado problemas que involucren a ambos y esto puede desencadenar en un trabajo mediocre, es así que incluso varios fundadores de negocios no están de acuerdo en recibir consejos o ayuda de sus parejas debido a que sienten que no cuentan con la experiencia necesaria.

Para estos autores, cuando una mujer es quien desarrolla el emprendimiento, pero su pareja no trabaja en el mismo, existe un apoyo que está condicionado a que las responsabilidades del hogar no se descuiden, es decir, rige la idea de que la mujer es la que debe hacerse responsable de las tareas del hogar y no se concibe la posibilidad de que estas deben ser compartidas.

Claro está que la influencia y apoyo de la familia depende en gran medida del entorno cultural y geográfico (Foss et al., 2019), pues estos marcan las pautas de comportamiento de hombres y mujeres en la sociedad. No obstante, es indiscutible que un emprendedor sí requiere un soporte emocional tal como lo indican Trisnawati et al. (2014), quienes en su estudio demuestran que la familia puede ser bastante nutritiva y altruista a la hora de apoyar o guiar a un miembro en su negocio, ya que puede significar inclusive un soporte psicológico al lidiar con problemas asociados al trabajo, pues brindan mayor seguridad al emprendedor para conseguir los objetivos planteados. Sin embargo, el exceso de apoyo puede ser percibido como una incredulidad de las habilidades de la persona y es perjudicial cuando se otorga demasiado espacio a la familia en cuanto a la toma de decisiones.

Ante lo mencionado, es necesario cuestionarse en qué nivel resulta positivo y perjudicial el apoyo familiar para el emprendedor y su negocio. Justamente, en “La paradoja de la inclusión” de Uzzi (1996) se establece que este apoyo de la familia tiene ventajas como desventajas en la toma de decisiones o en posiciones laborales, pero Welsh et al. (2014) afirma que es totalmente positivo.

A raíz de lo analizado hasta el momento y una vez identificada esta problemática, se plantean las siguientes hipótesis:

- H2. El apoyo familiar hacia el emprendedor tiene un efecto positivo en el desempeño de su negocio.
- H3. El apoyo familiar hacia el emprendedor tiene un efecto negativo en el desempeño de su negocio.

Capítulo III

Estudio de Caso: Ecuador

Como se mencionó previamente, es indispensable considerar que las diferencias sociodemográficas, coyunturales y familiares afectan en cada emprendedor de manera distinta (Foss et al., 2019). En ese aspecto, Ecuador tiene un alto número de emprendimientos que inciden de manera directa en el crecimiento de la economía personal, familiar y de país, más aún dentro de este contexto de gran incertidumbre como es la pandemia de COVID-19, que desde marzo de 2020 ha causado un remezón en todos los ámbitos de la vida local y se ha vivenciado un aumento contundente de las tasas de mortalidad y desempleo, además de la paralización de actividades debido a las cuarentenas obligatorias, toques de queda y varias medidas implementadas con el fin de salvaguardar la salud de los ciudadanos.

Es así que en el 2020, el Producto Interno Bruto (PIB) tuvo un decrecimiento del 7.8% en relación al 2019, alcanzando los 66 308 millones de dólares constantes, por lo que el PIB per cápita se ubicó en 400 dólares aproximadamente¹ (BCE, 2021). En este mismo periodo, según cifras del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC, 2021) el ingreso promedio por persona fue de 466 dólares, la canasta básica para una familia de cuatro personas alcanzó los 716.14 dólares y el salario básico estipulado a nivel nacional fue de 400 dólares. En cuanto a la tasa de desempleo, tuvo un crecimiento de ocho puntos porcentuales con respecto a junio de 2019, siendo esta del 13.27% en junio de 2020 (Regalado et al., 2020).

¹ Debido a las variaciones en la población al finalizar el año.

El país se muestra con un gran potencial de emprendimientos según el último informe publicado por el Monitor Global de Emprendimiento (MGE, 2020), ente dedicado a la recopilación de datos como por ejemplo la *percepción de conocimiento y habilidades para emprender*, en donde los países en vías de desarrollo destacan en mayor proporción que aquellos con ingresos altos, es así como Madagascar, Ecuador, Guatemala, y Arabia Saudita lideran la lista. Otro punto importante es el *miedo al fracaso*, en donde se ha documentado que mientras menor sea este, mayor probabilidad existe de iniciar un nuevo negocio; los países más emprendedores son India, Ecuador, Noruega, Países Bajos y Corea del Sur.

Ecuador es el segundo país de Latinoamérica, después de Chile, con el mayor Índice de Actividad Temprana (TEA), que muestra el nivel de emprendimiento inicial² el cual alcanza el 36.20% (*GEM Global Entrepreneurship Monitor*, s.f.). Esto se debe a que varios negocios se crean desde la necesidad de generar ingresos, tener independencia económica y alcanzar objetivos personales, es así que el 90.89% corresponde a microempresas (valor en ventas menor o igual a 100 000 dólares y de uno a nueve empleados), 7% a la pequeña empresa (valor en ventas entre 100 001 y un millón, con 10 a 49 empleados), 1.63% a la mediana empresa (valor en ventas entre un millón un dólares y cinco millones, con 50 a 199 empleados) y 0.49% a grandes empresas (valor en ventas mayor o igual a 5 millones de dólares, con 200 o más empleados). No obstante, las empresas grandes son quienes más plazas de trabajo brindan, pues emplean al 39.54% del total de plazas registradas en el Instituto de Seguridad Social, seguidas por las microempresas con el 24.98%, la pequeña empresa con 18.27% y 17.21% la mediana empresa (INEC, 2020).

² Personas entre 18 y 64 años que planean la apertura o manejan un negocio de hasta 3.5 años de antigüedad.

Estos datos muestran la gran cantidad de microempresas en Ecuador, su relevancia en el país y el interés en profundizar el análisis en relación a su rendimiento empresarial, así como los aspectos personales y psicológicos del emprendedor, ya que como se mencionó en capítulos anteriores estos tienen un efecto directo, sobre todo en momentos de incertidumbre como el actual. Las características personales son trascendentales para el éxito de la empresa, pues la forma en que estas son percibidas llegan a ser un factor de beneficio o perjuicio. Una muestra de lo mencionado es el papel que juega el género, pues las empresas lideradas por mujeres tienen un menor desempeño en comparación con aquellas lideradas por hombres (Trisnawati et al., 2014) sin embargo, en el estudio de Robb y Watson (2012) los autores aseguran que en realidad, al considerar más que la predisposición al riesgo, y tomando en cuenta el mismo individuo por varios años, no hay una diferencia en el desempeño.

Dado que se busca analizar la incidencia del apoyo familiar y los problemas personales en el desempeño de un negocio, se vuelve importante entender los roles de género en el país. En este ámbito, en la encuesta de Sacaquirin-Rivadeneira y Peña-Contreras (2020) realizada en Ecuador, se abordan varios temas sobre diferencias de género percibidas en la sociedad y se menciona que los estereotipos no son más que imaginarios culturales muy fijos en la forma de pensar. Así mismo, que la educación que se recibe desde los primeros años en la familia, la escuela, colegio y universidad, son lugares de metamorfosis y adoctrinamiento en donde se reproduce esta idea de hegemonía en donde el hombre asume un rol superior al de la mujer.

A raíz de ello, se puede inferir que el respaldo que las mujeres emprendedoras reciben de sus familias se orienta hacia un apoyo de protección, debido a esta debilidad con la que la mujer ecuatoriana es percibida en la sociedad local. De forma contraria, un hombre emprendedor poco aceptará la ayuda de su compañera sentimental en sus negocios.

Capítulo IV

Descripción de la Base de Datos

Para este análisis se han considerado datos procedentes de la encuesta denominada *Emprendimiento y Covid-19*, elaborada en conjunto por investigadores de la Escuela Politécnica Nacional y la Universidad de Carolina del Norte. Esta fue aplicada entre diciembre de 2020 y enero de 2021 a dueños de negocios con el fin de evaluar el entorno, características familiares, de la empresa y desafíos a los que se enfrentan.

La recopilación de los datos se realizó a través de formularios en línea debido al distanciamiento obligatorio del momento, utilizando una difusión por canales oficiales de las instituciones participantes y correos electrónicos masivos. Para esto, la metodología utilizada fue el muestreo aleatorio simple, que se basa en la selección al azar de modo que todos los elementos de la población tengan la misma posibilidad de ser parte de la muestra (Vivanco, 2005). Para determinar la cantidad de individuos a encuestar se utilizó la fórmula 1 a continuación:

$$n = \frac{N \times Z_{\alpha}^2 \times p \times q}{e^2 \times (N-1) + Z_{\alpha}^2 \times p \times q} \quad (1)$$

Donde:

n : es el tamaño mínimo de la muestra buscado;

N : es el tamaño de la población, siendo de 1'068.160 que corresponde al total de establecimientos registrados en el Sistema de Rentas Internas (SRI) de Ecuador en 2019 (INEC, 2020);

p : probabilidad de ocurrencia del evento, que corresponde al 50%.

Z: es el parámetro estadístico que depende del nivel de confianza;

e: es el error de estimación máximo aceptado por el investigador;

Estudios similares realizados en Corea, Japón y en países árabes utilizaron muestras con una cantidad de observaciones bastante homogénea, como 200, 101 y 116 respuestas respectivamente (Trisnawati et al., 2014; Welsh et al., 2014; Welsh et al., 2014), por lo tanto se determinó que el tamaño muestral de este estudio sea de 206 individuos que poseen un negocio o acciones en uno de estos. Cabe indicar que no existieron datos perdidos debido a que la encuesta impedía que las preguntas se queden sin respuesta, sin embargo, se descartaron observaciones que representan el 5.82% de la muestra total, que corresponden a individuos que fueron parte de la aplicación de la encuesta piloto, donde el número de preguntas era menor que en la encuesta final, así como individuos cuyas respuestas se detectaron como incongruentes gracias a contra preguntas de verificación; finalmente, el número de observaciones fue de 193.

En este sentido, se considera que la representatividad de la muestra fue aceptable debido a que el porcentaje de negocios clasificados por el sector económico en el Directorio de Empresas (INEC, 2019) es bastante similar a los recabados en la encuesta, es así que se obtuvo el 33.3% y 49.7% para comercio, 7.9% y 9.8% para manufactura y 46.2% y 40.4% para servicios.

La edad de los encuestados es de 17 a 78 años, pero la mayor concentración se produce entre personas de 22 a 45 años que representan el 60.83% de la muestra. Las mujeres representan el 55.96% y los hombres el 44.04%, brindando homogeneidad con respecto al sexo. También se reportó que 75.65% eran empresas familiares.

4.1. Variable Dependiente

Desempeño de la empresa: la cual fue medida a través de los ingresos mensuales de la siguiente forma: toma el valor de (0) para ingresos menores a 500 dólares, el cual es una cifra cercana tanto al PIB per cápita como al ingreso mensual promedio, y abarca las dos categorías menores de la variable base que está medida en intervalos; y (1) cuando es mayor o igual a 500 dólares.

La relación existente entre el crecimiento económico, desarrollo y las nuevas empresas es una realidad en las economías de países latinoamericanos. Lederman et al. (2014), en su estudio titulado *El Emprendimiento en América Latina*, mencionan que estos negocios, más que una consecuencia del desarrollo, en realidad son el aparato del mismo por su aporte al crecimiento económico que corresponde a la variación año a año del Producto Interno Bruto (PIB). Es así como el PIB mide en valores monetarios el total producido en un periodo de tiempo determinado, y al dividirlo para la población se obtiene lo que cada individuo debería percibir si los ingresos se distribuirían de forma equitativa (Blanchard et al., 2012).

En este punto cabe indicar que se ha corroborado que mientras mayor es el PIB per cápita los negocios también tienen un aumento en su desempeño, esto se debe a que destinan este incremento monetario a su auto empleo y un mejor aprovechamiento de las oportunidades (Stel et al., 2005). Al analizarlo desde la perspectiva de producción, y cuando se lo relaciona con el desempeño del negocio, se puede considerar como un indicador del aporte que se hace al PIB.

Además, como se indicó desde un inicio existen diferentes dimensiones y parámetros para evaluar el desempeño empresarial, por lo que para fines de este estudio se consideró que si una empresa produce menos que el aporte de un individuo a la producción total, entonces es de ingresos bajos o de bajo desempeño, mientras que si su aporte es mayor implica un mejor desempeño. Estos

parámetros lo utilizan también estudios similares realizados en mujeres japonesas y coreanas (Welsh et al., 2014), en donde se clasifica el ingreso anual como proxy del desempeño empresarial siendo (0) si los ingresos son menores que el promedio nacional y (1) cuando este es mayor; se considera al ingreso anual como el total generado en un año fiscal antes de impuestos o cualquier otro descuento (Corporate Finance Institute [CFI], 2015). Por otro lado, en la investigación de Trisnawati et al. (2014) miden el desempeño del negocio a través de los ingresos declarados por los encuestados, partiendo de una variable de cinco intervalos donde los dos primeros niveles toman el valor de (0), y los tres siguientes, que representan los niveles altos de ingreso, toman el valor de (1).

Para el caso ecuatoriano, el indicador más próximo lo provee el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos por medio de la encuesta de Ingresos y Gastos en los hogares³ (INEC, 2020), donde el ingreso por persona mensual está fijado en 466 dólares en promedio a nivel nacional.

4.2. Variables Independientes

Problemas personales: para la inclusión de esta variable se calculó un índice basado en las respuestas de los encuestados de un conjunto de 10 ítems (Anexo A), mismos que buscan evaluar la existencia de conflictos que pudieran existir entre familia-empresa, empresa-familia en una medida de la escala de Likert⁴. Por medio de un análisis de confiabilidad se determinó que las preguntas a incluir en el constructo son consistentes y tienen una buena correlación ($\alpha=0.950$)⁵ por lo que logran explicar los problemas personales.

³ La Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de Hogares Urbanos y Rurales del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos del Ecuador (INEC).

⁴ Se denomina escala de Likert a las respuestas que evalúan el acuerdo o desacuerdo sobre una afirmación. Es una escala ordenada y unidimensional (Bertram, 2008).

⁵ El alfa de Cronbach asume que las variables hacen un solo constructo y nos devuelve un valor de correlación entre ellas (Welch & Comer, 1988).

Este índice es una variable continua donde inicialmente los valores registrados en los ítems fueron sumados por cada observación, dando como resultado un vector. Cada valor obtenido en la suma por observación fue calculado mediante la función de rango percentil, de tal manera que se logró conocer la posición relativa dentro del vector. El procedimiento interno que sigue el programa para encontrar el resultado inicia al crear la tabla de frecuencia y frecuencia absoluta, donde posteriormente se aplica la fórmula 2:

$$P_k = L_i + \frac{1}{f_i} \left(\frac{kN}{100} - f_a \right) \quad (2)$$

Donde:

k = porcentaje de casos del percentil

L_i = límite inferior de la puntuación donde se está el percentil

f_i = frecuencia de la puntuación donde esté el percentil

N = tamaño de la muestra

f_a = frecuencia acumulada hasta el límite inferior de la puntuación donde se encuentra el percentil.

Es así como la variable toma valores de (0) a (1); mientras más cercano a (1), los problemas personales son mayores para el individuo. Las preguntas tienen enunciados que hacen referencia a si existen exigencias, ya sea de familia o empresa que se interpongan en otras actividades, que pueda despertar situaciones incómodas y desvíen el enfoque hacia el alcance de los objetivos planteados.

Apoyo familiar: Esta variable fue creada de la misma forma que los problemas personales con un total de 13 ítems (Anexo B) ($\alpha=0.858$). Sin embargo, al realizar el análisis de confiabilidad existieron dos ítems que tuvieron que ser eliminados para lograr que el Alfa de Cronbach aumente su valor ($\alpha=0.926$) y brinde mayor seguridad sobre su consistencia interna. Esta variable está constituida por preguntas que incluyen el apoyo emocional e instrumental al negocio, así como el apoyo en casa.

Los constructos de los problemas personales y del apoyo familiar se sustentan gracias a los estudios que han puesto a prueba este tipo de encuestas de manera satisfactoria, al buscar adecuadamente la cantidad de elementos, sin que estos tengan un gran número de ítems pero brinde suficiente información (Luthans et al., 2007).

4.3. Variables de Control

Las siguientes variables son incluidas para examinar si existe una influencia de las relaciones en las hipótesis establecidas.

Educación. La variable se ha clasificado en dos categorías: (0) si el mayor nivel de educación alcanzado es secundaria, y (1) cuando es mayor que eso, de tal forma que se pueda evaluar si existe una diferencia entre personas con diferentes niveles de educación (Welsh et al., 2014).

Experiencia. De forma binaria es (0) si esta es menor o igual a dos años (está todavía en periodo de prueba), y (1) para más que eso (consigue consolidarse en el mercado). En este aspecto, los resultados de la investigación de Majocchi et al. (2005) indican que existe una relación positiva entre el desempeño de una empresa medida precisamente por los ingresos, y la experiencia medida a través de la edad del negocio expresada en años.

Es así que los niveles que se establecieron responden a la supervivencia de las empresas en Ecuador, ya que llegan a su punto máximo en el tercer año y que resulta un patrón asociado a los procesos de aprendizaje en los años iniciales de apertura, en donde la tasa de riesgo es mayor pues muchas empresas no logran estabilizar sus operaciones de manera positiva; aquellas que superan este tiempo consiguen establecerse en el mercado, reduciendo considerablemente su tasa de riesgo (Puebla et al., 2018). Para este caso, la variable se basó en los años en que un negocio ha estado activo desde su apertura, lo que se tomó como la variable proxy de experiencia en negocios.

Sexo: Para evaluar esta situación en el contexto ecuatoriano, se estableció que si la persona es mujer toma el valor de (1), si es hombre toma el valor de (0). Cabe indicar que el rol de la mujer en las actividades económicas cada vez es mayor, a pesar de esto todavía hay diferencias entre ambos sexos en cuanto a los ingresos percibidos. Ante esto, Rosa et al. (1996) concluyen en su estudio que las empresas de mujeres tienen un rendimiento más bajo con respecto a los hombres.

Negocio familiar: Esta variable se midió en dos categorías: toma el valor de (1) si el negocio es familiar y (0) si no lo es.

4.4. Análisis Descriptivo

En la Tabla 1 se detallan las correlaciones existentes entre las variables independientes de estudio.

Tabla 1: Estadística Descriptiva Variables Independientes

Variables	Media	Desviación Estándar	Correlación	
			1	2
1. Problemas personales	0.48	0.293	1	
2. Apoyo familiar	0.48	0.281	0.105	1

Elaboración: Autora (*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001)

Es posible observar que las variables continuas no tienen una correlación estadísticamente significativa, y además ninguna correlación es demasiado alta, por lo que se descarta problemas de multicolinealidad fundamentado en pruebas estadísticas. Así, en una escala de 0% a 100%, los encuestados reportaron tener 48% de problemas personales y apoyo familiar.

Por otro lado, la frecuencia y porcentaje de las variables de control se presentan en la Tabla 2, donde es importante notar que la mayoría de encuestados tienen un negocio familiar.

Tabla 2: Estadística Descriptiva Variables Categóricas

Variablen	Frecuencia	Porcentaje
Sexo		
0. Hombre	85	44.04
1. Mujer	108	55.96
Experiencia		
0. Menor o igual a 2 años	80	41.45
1. Más de 2 años	113	58.55
Educación		
0. Hasta secundaria	70	36.27
1. Mayor que secundaria	123	63.73
Negocio familiar		
0. No es familiar	47	24.35
1. Negocio familiar	146	75.65

Elaboración: Autora

4.2. Metodología

Debido a la naturaleza de la variable dependiente, se eligió un modelo de regresión logístico binario para evaluar las relaciones de las variables con el desempeño de la empresa (Trisnawati et al., 2014; Welsh et al., 2014).

El modelo de respuesta binaria pone su atención principalmente en la probabilidad de respuesta que viene dada por la Ecuación (3), donde x es el conjunto de variables explicativas o independientes. Así mismo, es importante que la Ecuación (4) considere valores estrictamente

entre cero y uno, por lo que G es la función que garantiza lo mencionado, permitiendo que las probabilidades de respuesta estimada tomen únicamente esos valores (Wooldridge, 2013).

$$P(y = 1|x) = P(y = 1|x_1, x_2, \dots, x_k) \quad (3)$$

$$P(y = 1|x) = G(\beta_0 + \beta_1 x_1 + \dots + \beta_k x_k) = G(\beta_0 + x\beta) \quad (4)$$

$$\text{donde: } 0 < G(z) < 1$$

Específicamente, la función G corresponde a la distribución acumulada para una variable aleatoria logística estándar y viene dada por la Ecuación (5).

$$G(z) = \frac{\exp(z)}{1+\exp(z)} = \Lambda(z) \quad (5)$$

En el modelo se incluye una variable que busca evaluar el efecto en el desempeño que tendría una interacción entre el apoyo familiar y los problemas personales.

4.2.1. Especificación del Modelo

Para probar la hipótesis planteada se estima el modelo cuya forma funcional se detalla en la ecuación 6.

$$\begin{aligned} Perf_i = & \beta_0 + \beta_1 dsex_i + \beta_2 experience_i + \beta_3 educ_i + \beta_4 dfambus_i + \beta_5 ppr_i + \beta_6 papoyo_i + \\ & \beta_7 interaction_i + e_i \end{aligned} \quad (6)$$

Con: $i = 1, \dots, 193$ observaciones

Donde:

$$Perf_i = \begin{cases} 0 & \text{Si los ingresos mensuales son menos de 500 dólares} \\ 1 & \text{Si los ingresos mensuales son mayor o igual a 500 dólares} \end{cases}$$

β_0 : Término constate;

$\beta_1, \beta_2, \dots, \beta_7$: Estimadores

e_i : Término de error

$dsex_i$: Sexo

$experience_i$: Experiencia empresarial del individuo

$educ_i$: Educación

$dfambus_i$:

Si el negocio es familiar o no;

ppr_i : Índice de problemas personales;

$papoyo_i$: Índice de apoyo familiar;

$interaction_i$: Interacción entre el apoyo familiar y los problemas personales.

4.2.2. Validación del Modelo

Se utilizó la prueba de Breusch – Pagan que tiene como hipótesis nula la varianza constante u homocedástica, y en la hipótesis alterna una varianza no constante o heterocedástica, donde lo ideal es que no se rechace la hipótesis nula, ya que una varianza con problemas de heterocedasticidad sin corregir puede ocasionar estimadores no eficientes (Greene, 2000).

El modelo planteado en esta investigación presentó problemas de varianza no constante que fueron corregidos mediante errores robustos. La omisión de variable relevante puede causar problemas de sesgo e ineficiencia en los coeficientes; ante esto, la prueba RESET indica si el modelo está bien especificado (hipótesis nula), o no (hipótesis alterna) (Wooldridge, 2013). Para este caso, la prueba resulta en un modelo que no tiene variable omitida.

Por su parte, el análisis de correlación de coeficientes no indicó problemas de multicolinealidad y arrojó un valor de factor de inflación de varianza (VIF por sus siglas en inglés) de 1.04, tomando en cuenta que en regresiones logísticas los valores superiores a 2.5 pueden indicar inconvenientes en este aspecto (Allison, 1999). Finalmente, la última prueba realizada fue la capacidad de clasificación correcta, misma que fue del 71.50%, lo cual indica que es un valor aceptable y que el modelo hace un buen trabajo (Romani Chocce et al., 2002).

Capítulo V

Resultados

Los resultados de la estimación mediante la metodología Logit se presentan en la Tabla 3.

Tabla 3: Modelo Logit

Desempeño de la Empresa	Modelo 1		Modelo 2	
	N=193	Efecto Marginal	N=193	Efecto Marginal
Sexo	-1.25*** (0.000)	-0.237	-1.27*** (0.000)	-0.234
Experiencia	1.77*** (0.000)	0.335	1.80*** (0.000)	0.332
Educación	0.95*** (0.009)	0.179	1.00*** (0.007)	0.184
Negocio Familiar	0.12 (0.739)	0.023	0.17 (0.645)	0.033
Problemas Personales			-0.97 (0.451)	-0.179
Apoyo Familiar			-1.85* (0.093)	-0.342
Problemas Personales x Apoyo Familiar			3.01 (0.140)	0.555
Constante	-1.43*** (0.005)		-0.83 (0.292)	
VIF		1.01		1.04
Correcta clasificación		70.47%		71.50%
RESET (Prob > F)		0.9989		0.5976

Elaboración: Autora (*p<0.1, **p<0.05, ***p<0.01)

Con respecto a las variables categóricas incluidas, todas resultan ser significativas a excepción de la que indica si el negocio es o no familiar. Es importante analizar que en Ecuador todavía las mujeres enfrentan diferencias en el campo laboral y productivo con respecto a los hombres, ya que el ser mujer implica una probabilidad negativa de tener un negocio con ingresos altos, este resultado se muestra también en el estudio de Rosa et al. (1996) realizado en Reino Unido.

Por otro lado, se evidencia que mientras la experiencia empresarial de los individuos sea mayor a tres años y su nivel de estudios superior a secundaria, sus probabilidades de alcanzar un negocio con un buen desempeño incrementan. En este aspecto, los resultados del estudio de Majocchi et al. (2005) muestran que la experiencia empresarial tiene una relación positiva con el desempeño de la empresa, y confirman su hipótesis que plantea que un negocio pequeño necesita algo de tiempo para desarrollar experiencia y conseguir objetivos positivos.

Con lo mencionado, la primera hipótesis planteada en esta investigación queda descartada, debido a que los problemas familiares no resultan ser estadísticamente significativos. Sin embargo, con respecto al apoyo familiar los resultados muestran que el soporte que pueden recibir los emprendedores de parte de su familia tiene un efecto negativo en el desempeño de la empresa, lo que confirma la tercera hipótesis y descarta la segunda. Estudios similares encuentran esto como un efecto bastante común (Azmat y Fujimoto, 2016; Trisnawati et al., 2014; Welsh et al., 2014).

En este punto es preciso recapitular a *La paradoja de la inclusión* dada por Uzzi (1996), que menciona que la incorporación de la familia en un negocio puede traer consecuencias positivas como negativas; en el caso ecuatoriano, la inclusión de la familia en el negocio tiene un impacto negativo para el desempeño empresarial.

Varias preguntas que se encuentran incluidas en el constructo abarcan temas sobre apoyo emocional e instrumental en el negocio, a través de las cuales se concluyó que en Ecuador sí se permite en cierta medida que la familia intervenga en la toma de decisiones del negocio. No obstante, como indica Welsh et al.(2014), al aceptar el apoyo familiar se permite también que tengan cierto poder y autoridad para controlar las actividades del negocio, tanto como el dueño del mismo, por lo que estas acciones mal llevadas resultan ser perjudiciales para el desempeño.

Capítulo VI

Conclusiones

Los resultados corroboran que la familia sí influye negativamente en el desempeño de los dueños de negocios, ya que por la relación emocional inherente existe un sesgo en la toma de decisiones asertivas y puede generar un exceso de preocupación, predisposición al trabajo no remunerado, comentarios negativos, relevos en tareas del hogar, etc., temas que fueron parte de la encuesta. Como lo indica Trisnawati et al. (2014), los familiares que ayudan sin esperar reconocimiento monetario se toman atribuciones que no les corresponden, entran en una competencia de poderes, o bien, su trabajo se vuelve intermitente y entorpecen los procesos.

Los lazos familiares pueden impedir que los procesos se lleven de forma objetiva, por lo que poner límites se vuelve una tarea compleja y comprometedora; así también se pueden permitir acciones que, en lugar de aportar de forma beneficiosa, terminan por arruinar los progresos alcanzados (Dyer, 2006). La ayuda excesiva o comentarios sobre ideas de las operaciones terminan por ser percibidas de forma negativa en el sentido de menospreciar al dueño del negocio y dudar de sus capacidades (Trisnawati et al., 2014).

De acuerdo a lo resultados, se identificó que los problemas personales de los empresarios ecuatorianos no inciden en el desempeño del negocio, lo que puede interpretarse como una habilidad positiva para enfrentar obstáculos (Welsh et al., 2014). A pesar de que no existe como tal una diferencia en el rendimiento de las organizaciones manejadas por hombres o mujeres, en Ecuador todavía existe una brecha de género que acentúa las diferencias en el mercado laboral, donde las mujeres todavía tienden a percibir menos ingresos, inclusive en sus negocios (Robb y Watson, 2012).

Este estudio tiene algunas limitaciones. En primer lugar, los resultados obtenidos pueden estar considerando datos de individuos con acceso a internet y/o dispositivos tecnológicos, debido a que la encuesta fue manejada de forma virtual por el contexto de la pandemia, lo que limitó incluso el tamaño de la muestra. Asimismo, la variable de estudio desempeño empresarial toma en cuenta medidas macroeconómicas ajenas a la base de datos como referencia para la segmentación de los niveles, provocando que este estudio siempre esté sujeto a un análisis del entorno previo a su aplicación. Finalmente, es importante repetir este estudio en condiciones regulares, es decir una vez la pandemia haya sido superada, de tal forma que se pueda comparar los resultados con los de esta investigación, así como aumentar el tamaño muestral.

Dado que las microempresas tienen una importante participación de la fuerza económica del Ecuador, es fundamental generar políticas públicas y alianzas público-privadas que realmente incentiven y velen por el crecimiento de estos negocios, que otorguen facilidades de financiamientos y acerquen a los emprendedores a capacitaciones que no estén enfocadas solo desde una visión financiera, sino desde una perspectiva integral en aras de formar líderes que cuenten con habilidades blandas, con comunicación asertiva, que conozcan de administración de personal, inteligencia emocional, planificación de proyectos, cadena de valor, etc.

Referencias

- Aburas, H. M. (2010). An integrated performance management framework for a multi-business company. *South African Journal of Industrial Engineering*, 21(1), 35–43.
- Allison, P. (1999). *Logistic regression using the SAS system: Theory and application*. Cary, NC: SAS Institute Inc.
- Azmat, F. y Fujimoto, Y. (2016). Family embeddedness and entrepreneurship experience: a study of Indian migrant women entrepreneurs in Australia. *Entrepreneurship and Regional Development*, 28(9–10), 630–656. <https://doi.org/10.1080/08985626.2016.1208279>
- Banco Central del Ecuador [BCE]. (2021). *La pandemia incidió en el crecimiento 2020: la economía ecuatoriana decreció 7,8%*. BCE. <https://www.bce.fin.ec/index.php/boletines-de-prensa-archivo/item/1421-la-pandemia-incidio-en-el-crecimiento-2020-la-economia-ecuatoriana-decrecio-7-8>
- Beehr, T. A. (1995). *Psychological Stress in the Workplace*. Londres: Routledge.
- Beehr, T. A., Drexler, J. A. y Faulkner, S. (1997). Working in small family businesses: Empirical comparisons to non-family businesses. *Journal of Organizational Behavior*, 18(3), 297–312. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199705\)18:3<297::AID-JOB805>3.0.CO;2-D](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199705)18:3<297::AID-JOB805>3.0.CO;2-D)
- Bertram, D. (2008). *Likert Scales... are the meaning of life*. Poincare. <http://poincare.matf.bg.ac.rs/~kristina/topic-dane-likert.pdf>
- Blanchard, O., Amighini, A. y Giavazzi, F. (2012). *Macroeconomía* (5ta ed.). Pearson Educación.
- Corporate Finance Institute [CFI]. (2015). *Annual Income*. CFI. <https://corporatefinanceinstitute.com/resources/knowledge/accounting/annual-income/>
- Cropanzano, R., Rupp, D. E. y Byrne, Z. S. (2003). The relationship of emotional exhaustion to work attitudes, job performance, and organizational citizenship behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 88(1), 160–169. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.1.160>
- Dupré, K. E. y Day, A. (2007). The effects of supportive management and job quality on the turnover intentions and health of military personnel. *Human Resource Management*, 46(2), 185–201. <https://doi.org/10.1002/hrm>
- Dyer, W. G. (2006). Examining the “Family Effect” on Firm Performance. *Family Business Review*, 19(4), 253–273.
- Dyer, W. G., Dyer, W. J. y Gardner, R. G. (2013). Should My Spouse Be My Partner? Preliminary Evidence From the Panel Study of Income Dynamics. *Family Business Review*, 26(1), 68–80. <https://doi.org/10.1177/0894486512449354>

- Foss, N. J., Klein, P. G. y Bjørnskov, C. (2019). The Context of Entrepreneurial Judgment: Organizations, Markets, and Institutions. *Journal of Management Studies*, 56(6), 1197–1213. <https://doi.org/10.1111/JOMS.12428/FORMAT/PDF/OEBPS/PAGES/1.PAGE.XHTML>
- Global Entrepreneurship Monitor [GEM]. (2019). *Entrepreneurial behaviour and attitudes*. Recuperado el 13 de junio de 2021 de <https://www.gemconsortium.org/data/key-aps>
- Greene, W. H. (2000). Econometric analysis 4th edition. *International Edition, New Jersey: Prentice Hall*, 201–215.
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos Ecuador [INEC]. (2020). *Directorio de Empresas y Establecimientos 2019*. Ecuador En Cifras. www.ecuadorencifras.gob.ec
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos Ecuador [INEC]. (2021). *Inicio*. Ecuador En Cifras. <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/estadisticas/>
- Lederman, D., Messina, J., Pienknagura, S. y Rigolini, J. (2014). *El Emprendimiento en América Latina: Muchas empresas y poca innovación*. Washington, DC: Banco Mundial.. <https://doi.org/10.1596/978-1-4648-0284-3>
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B. y Norman, S. M. (2007). Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction. *Personnel Psychology*, 60, 541–572. <https://digitalcommons.unl.edu/leadershipfacpub/11>
- Majocchi, A., Bacchiocchi, E. y Mayrhofer, U. (2005). Firm size, business experience and export intensity in SMEs: A longitudinal approach to complex relationships. *International Business Review*, 14(6), 719–738. <https://doi.org/10.1016/j.ibusrev.2005.07.004>
- Maslach, C. (1982). *Burnout: The Cost of Caring*. Cambridge: Malor Books.
- Prechter, R. R. (2001). Unconscious Herding Behavior as the Psychological Basis of Financial Market Trends and Patterns. *Journal of Psychology and Financial Markets*, 2(3), 120–125. https://doi.org/10.1207/s15327760jpfm0203_1
- Puebla, D., Tamayo, D. y Feijoó, E. (2018). Factores relacionados a la supervivencia empresarial evidencia para Ecuador. *Analítika*, 16(2), 119–153. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7291242>
- Quinn, R. E. y Rohrbaugh, J. (1983). Spatial model of effectiveness criteria: towards a competing values approach to organizational analysis. *Management Science*, 29(3), 363–377. <https://doi.org/10.1287/mnsc.29.3.363>
- Red GEM España.(2020). *Informe GEM España 2019-2020*. https://www.gem-spain.com/wp-content/uploads/2020/06/Informe-GEM-Espa%C3%B1a-2019_20.pdf
- Regalado, A., Moya, L. y Solano, B. (2020). *Índice de Precios del Consumidor*. Instituto Nacional

- de Estadísticas y Censos [INEC]. https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Inflacion/2020/Julio-2020/Boletin_tecnico_07-2020-IPC.pdf
- Robb, A. M. y Watson, J. (2012). Gender differences in firm performance: Evidence from new ventures in the United States. *Journal of Business Venturing*, 27(5), 544–558. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2011.10.002>
- Romani Chocce, G., Aroca Gonzáles, P., Aguirre Aguirre, N., Laiton Vega, P. y Muñoz Carrazana, J. (2002). Vista de Modelos de clasificación y predicción de quiebra de empresas: Una aplicación a empresas chilenas. *Fórum Empresarial*, 7(1). <https://revistas.upr.edu/index.php/forumempresarial/article/view/3371/2881>
- Ron Amores, R. E. y Sacoto Castillo, V. A. (2017). Las PYMES ecuatorianas: Su impacto en el empleo como contribución del PIB PYMES al PIB total. *Espacios*, 38(53).
- Ronda, J. G. y Rodríguez, M.-J. (2010). El éxito empresarial. Sus niveles de análisis y formas alternativas para su evaluación. *Dirección y Organización*, 21. <http://www.revistadyo.com/index.php/dyo/article/viewArticle/305>
- Rosa, P., Carter, S. y Hamilton, D. (1996). Gender as a determinant of small business performance: Insights from a British study. *Small Business Economics*, 8(6), 463–478. <https://doi.org/10.1007/BF00390031>
- Smith, T. M. y Reece, J. S. (1999). The relationship of strategy, fit, productivity, and business performance in a services setting. *Journal of Operations Management*, 17(2), 145–161. [https://doi.org/10.1016/S0272-6963\(98\)00037-0](https://doi.org/10.1016/S0272-6963(98)00037-0)
- Stel, A. Van, Carree, M. y Thurik, R. (2005). The effect of entrepreneurial activity on national economic growth. *Small Business Economics*, 24(3), 311–321. <https://doi.org/10.1007/s11187-005-1996-6>
- Trisnawati, Y., Suminto y Sudaryono, A. (2014). The Door Swings In and Out: The Impact of Family Support and Country Stability on Women Entrepreneurs' Success in the Arab World. *Journal of Aquaculture Management and Technology*, 3(2), 86-93.. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jamt/article/view/5101>
- Uzzi, B. (1996). The sources and consequences of embeddedness for the economic performance of organizations: The network effect. *American Sociological Review*, 61(4), 674–698. <https://doi.org/10.2307/2096399>
- Weerasinghe, T. D. y Batagoda, C.K. (2011). *Job Stress and Job Satisfaction: A Study of Managerial Employees in Domestic Commercial Banks*. University of Sri Jayewardenepura, 1–20.
- Welch, S. y Comer. (1988). *Quantitative Methods for Public Administration*. Pacific Grove,

California: Brooks/Cole Publishing Co., 168–269.

Welsh, D. H., Memili, E., Kaciak, E. y Ochi, M. (2014). Japanese women entrepreneurs: Implications for family firms. *Journal of Small Business Management*, 52(2), 286–305. <https://doi.org/10.1111/jsbm.12099>

Welsh, D. H., Kim, G., Memili, E. y Kaciak, E. (2014). The influence of family moral support and personal problems on firm performance: The case of Korean female entrepreneurs. *Journal of Developmental Entrepreneurship*, 19(3), 1–17. <https://doi.org/10.1142/S1084946714500186>

Wooldridge, J. M. (2013). Introducción a la econometría, un enfoque moderno. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9).

Zamora-Boza, C. S. (2018). La importancia del emprendimiento en la economía: El caso de Ecuador. *Espacios*, 39(7), 15.

Anexos

Anexo A. Ítems de la encuesta incluidos en la variable problemas personales.

Conflicto empresa-familia y familia-empresa

Escala de conflicto de empresa a familia:

1. Las exigencias de mi negocio interfieren con mi hogar y mi vida familiar.
2. La cantidad de tiempo que ocupa mi negocio dificulta el cumplimiento de las responsabilidades familiares.
3. Las cosas que quiero hacer en casa no se hacen debido a las exigencias que me impone mi negocio.
4. Mi negocio genera tensiones que dificultan el cumplimiento de los deberes familiares.
5. Debido a los deberes relacionados con el negocio, tengo que hacer cambios en mis planes para las actividades familiares.

Escala de conflictos de familia a empresa:

6. Las demandas de mi familia o cónyuge/pareja interfieren con mis actividades comerciales.
7. Tengo que posponer las actividades en mi negocio debido a las exigencias de mi tiempo en casa.
8. Las cosas que quiero hacer en mi negocio no se hacen debido a las demandas de mi familia o mi cónyuge / pareja.
9. Mi vida familiar interfiere con mis responsabilidades en mi negocio.
10. La tensión relacionada con la familia interfiere con mi capacidad para realizar tareas relacionadas con el negocio.

Anexo B. Ítems de la encuesta incluidos en la variable apoyo familiar.

Soporte de familia a empresa

Apoyo emocional al negocio:

1. Cuando hablo con ellos sobre mi negocio, los miembros de la familia realmente no escuchan (Ítem eliminado por Alpha de Cronbach).
2. Cuando tengo un problema en mi negocio, los miembros de mi familia expresan preocupación.
3. Los miembros de mi familia están interesados en mi negocio.
4. Cuando estoy frustrado con mi negocio, alguien en mi familia trata de entender.

Apoyo instrumental para el negocio:

5. Puedo contar con los miembros de mi familia para reemplazar a mi y/o a mis empleados en momentos de necesidad.
6. Los miembros de la familia a menudo contribuyen a mi negocio sin esperar que se les pague.
7. Mi familia me brinda comentarios útiles sobre las ideas que tengo para mi negocio.
8. Los miembros de la familia a menudo van más allá de lo que normalmente se espera para ayudar a que mi negocio tenga éxito.
9. Los miembros de mi familia frecuentemente me ayudan con mi negocio.

Apoyo instrumental en casa:

10. Los miembros de mi familia me ayudan con las tareas domésticas rutinarias.
11. Los miembros de mi familia hacen su parte justa de las tareas del hogar.
12. Mi familia me deja muchos de los detalles diarios de la gestión de la casa (Ítem eliminado por Alpha de Cronbach).
13. Si mi negocio se vuelve muy exigente, alguien de mi familia asume responsabilidades domésticas adicionales.