



Revista Venezolana de Gerencia



Como citar: Huerta-Soto, R., Ramirez-Asis, E., Norabuena Figueroa, R., y Valderrama Plasencia, L. (2023). Autoeficacia emprendedora y desempeño de micro y pequeñas empresas peruanas. *Revista Venezolana De Gerencia*, 28(102), 751-768. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.102.19>

Universidad del Zulia (LUZ)
Revista Venezolana de Gerencia (RVG)
Año 28 No. 102, 2023, 751-768
ISSN 1315-9984 / e-ISSN 2477-9423



Autoeficacia emprendedora y desempeño de micro y pequeñas empresas peruanas

Huerta-Soto, Rosario
Ramirez-Asis, Edwin
Norabuena Figueroa, Roger
Valderrama Plasencia, Lorenzo

Resumen

La autoeficacia emprendedora ha ganado importancia en los últimos años en el campo del emprendimiento, con base en ello el objetivo del presente estudio fue determinar el efecto de la autoeficacia emprendedora sobre el desempeño empresarial de las micro y pequeñas empresas de cuatro provincias peruanas, para ello se evaluó a un total de 382 emprendedores de diversas instituciones quienes fueron evaluados a través de una encuesta con propiedades psicométricas adecuadas. Dentro de los principales resultados se determinaron valores significativos a un nivel de confianza del 95% ($p=0.00$; $p<0.01$) en la relación entre las dimensiones de la autoeficacia emprendedora con el desempeño empresarial, donde resalta que la dimensión de propiciar relaciones con inversionistas aporta en gran medida al incremento de los resultados de las empresas, mientras que la dimensión fomentar un entorno innovador su contribución es menor; en conclusión, se evidencia que la autoeficacia emprendedora tiene un efecto positivo sobre el desempeño empresarial esto indica que en tanto un sujeto tenga mejores aptitudes para diseñar nuevos productos se obtendrán mejoras en el desempeño dentro de las micro y pequeñas empresas peruanas.

Palabras clave: Autoeficacia emprendedora; desempeño empresarial; entorno innovador; micro y pequeñas empresas.

Recibido: 01.06.22

Aceptado: 30.01.23

* Universidad Cesar Vallejo, Lima, Peru. Email: rhurtaso@ucvvirtual.edu.pe ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1738-3437>

** Universidad Señor de Sipán, Chiclayo, Peru. Email: ramirez@crece.uss.edu.pe ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9918-7607>

*** Universidad Privada San Juan Bautista, Lima, Perú. Email: roger.norabuena@upsjb.edu.pe ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3731-9843>

**** Universidad Nacional Santiago Antunez de Mayolo, Huaraz, Peru. Email: lvalderramap@unasam.edu.pe ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9413-7363>

Entrepreneurial self-efficacy and performance of Peruvian micro and small companies

Abstract

Entrepreneurial self-efficacy has gained importance in recent years in the field of entrepreneurship. Based on this, the objective of the present study was to determine the effect of entrepreneurial self-efficacy on the business performance of micro and small enterprises in four Peruvian provinces. 382 entrepreneurs from different institutions were evaluated through a survey with adequate psychometric properties. Among the main results, significant values were determined at a confidence level of 95% ($p=0.00$; $p<0.01$) in the relationship between the dimensions of entrepreneurial self-efficacy and business performance, where it stands out that the dimension of fostering relationships with investors contributes greatly to the increase in business results, while the dimension of fostering an innovative environment contributes less; in conclusion, it is evident that entrepreneurial self-efficacy has a positive effect on business performance, indicating that as long as a subject has better skills to design new products, improvements will be obtained in the performance of Peruvian micro and small enterprises.

Keywords: Entrepreneurial self-efficacy; business performance; innovative environment; micro and small businesses.

1. Introducción

Perú, al ser un país en vías de desarrollo, atraviesa una situación económica difícil y la importancia de las MYPES no puede pasarse por alto en circunstancias en las que el nivel de desempleo ya está aumentando, estas empresas desempeñan un papel vital en el desarrollo económico. El análisis de la AEE puede ser beneficioso para los empresarios que operan en este sector. Mejorar la AEE puede contribuir bien a que los emprendedores operen mejor, eventualmente conduce a un mejor desempeño (Khalil et al, 2021). Además, este estudio puede proporcionar una mejor comprensión a otras partes interesadas, específicamente a los

gobiernos, que pueden proponer mejores políticas para facilitar a los micro y pequeños empresarios mejorara la AEE para competir en esta industria dinámica.

Las micro y pequeñas empresas (MYPE) representan un pilar importante en la economía del Perú porque el 99% de las empresas que existen, pertenecen a este tipo de empresas (Bernal, 2017), es por ello que es importante poder gestionar en mejor medida todos los procesos que impliquen mejora del desarrollo de este tipo de organizaciones pese a que su tasa de supervivencia es baja es preciso considerar que sus tasas de crecimiento son exponencialmente importantes, siendo un eje dentro del desarrollo de nuestro país (Santana,

2017); es así que uno de los aspectos fundamentales para el desarrollo de las MYPES es lograr resultados más óptimos en el desempeño empresarial (DE) consiguiendo mejoras en su desarrollo y una de las variables que se vincula con esto es el desarrollo de la autoeficacia emprendedora (AEE), ya que mediante ella se podría generar conductas que impulsen el DE y por ende obtener mejoras en el crecimiento de las MYPES (Zhang et al, 2021).

Sobre la base de lo expuesto anteriormente se plantea como objetivo determinar el efecto de la autoeficacia emprendedora sobre el desempeño empresarial de las micro y pequeñas empresas de cuatro provincias peruanas, para ello se consideraron las dimensiones de la AEE: diseño de nuevos productos (DNP), gestionar los recursos humanos (GRH), iniciar relaciones con inversionistas (IRI), construir un entorno innovador (CEI) y el trabajar bajo estrés (TBE), las cuales se analizó el efecto de cada una de estas sobre el DE; cabe mencionar que las dimensiones se basan en la estructura propuesta por Moriano et al, (2006) en el contexto de las MYPES peruanas siendo validada y utilizada en otras investigaciones que hicieron uso de esta conceptualización (Azanza et al, 2014; Cumberland et al, 2015; McGee & Peterson, 2019).

2. Consideraciones metodológicas de la investigación

Para cumplir con el propósito del presente estudio se ha planteado una investigación de enfoque cuantitativo con diseño no experimental (Supo & Zacarías, 2020). Para evaluar la variable AEE se utilizó la escala de autoeficacia

emprendedora adaptada por Moriano et al, (2006), la cual cuenta con cinco dimensiones y está constituida por 20 ítems. Por otro lado, el desempeño de las empresas se ha medido a través de cuatro ítems (Miller, 1991). Ambos cuestionarios se midieron mediante la escala tipo Likert de 5 puntos (1 muy en desacuerdo, 5 muy de acuerdo).

Se ha encuestado a 382 empresarios de cuatro ciudades peruanas, los cuales han sido seleccionadas utilizando el muestreo aleatorio estratificado (Quezada, 2019). En cuanto al análisis de datos, se ha utilizado el SmartPLS versión 3.3., en el cual se construyó un modelo de medición para probar la confiabilidad compuesta y la validez de constructo, como la validez convergente y discriminante. Después del modelo de medición, se probó el modelo estructural para lograr el objetivo de este estudio junto con los índices de aceptación del modelo.

3. Autoeficacia emprendedora y desempeño empresarial: consideraciones teóricas

La Autoeficacia emprendedora (AEE) consiste en tener la creencia en uno mismo para alcanzar metas emprendedoras en un contexto organizacional, generando conductas que permiten a los individuos lograr sus metas (Morales et al, 2018) y tener confianza en el desarrollo de sus actividades y sobre sus habilidades, mostrando mayor seguridad y firmeza en su desenvolvimiento (Laguía et al, 2017; Ahmed et al, 2021; Fuster-Guillén et al, 2020) siendo así la AEE un factor predictor de un adecuado desempeño laboral (López-Lemus & de la Garza, 2019).

La AEE tiene un gran valor en el momento de lograr objetivos empresariales (Abdullah, 2019), ya que genera conductas motivadoras en las personas que permite una mejor gestión de su tiempo con la finalidad de lograr sus objetivos, del mismo modo incentiva a que los individuos mejoren sus habilidades y destrezas necesarias para un mejor desenvolvimiento organizacional.

Las dimensiones de la AEE consideradas en este estudio son; DNP la autoeficacia emprendedora motiva la creatividad de las personas quienes logran generar nuevos productos, para ello gestionan en mejor manera sus conocimientos permitiendo encontrar soluciones creativas y nuevas ante la presencia de problemas o retos, GRH: alude a una manera correcta de la gestión de los recursos humanos, distribuyendo de manera correcta la carga laboral o teniendo el soporte necesario para el logro de los objetivos, IRI: esta dimensión alude a un buen desarrollo de interacciones sociales con personas interesadas en invertir capitales de dinero, estas se relacionan con adecuadas habilidades sociales y un buen potencial comunicativo, CEI: esta dimensión tiene que ver con generar entornos innovadores y creativos los cuales propician una conducta creadora de alternativas de solución ante problemas organizacionales y, finalmente tenemos la dimensión TBE la cual alude a que las personas pueden trabajar de la misma forma efectiva aún en situaciones de presencia de estrés (Moriano et al, 2006).

Por otro lado, al aludir al desempeño empresarial (DE) este se asocia con la eficacia que tiene una persona en el desarrollo de los procesos organizacionales, se vincula a aspectos

como el incremento de ingresos, empleabilidad efectiva, cumplimiento de metas y mejor rentabilidad empresarial (Leyva, 2018). Otro aspecto importante relacionado con el DE es el desarrollo de los procesos de medición de esta variable en una organización, el cual es importante para lograr identificar las fortalezas y debilidades por mejorar, claro está que lograr medir esta variable es un proceso complejo (Alcántara et al, 2017), incluso catalogado como a inexacto debido a diversos problemas técnicos de las prácticas contables (Ríos-Manriquez et al, 2019) pero sin duda necesario, también en las MYPES, para mejorar los resultados de estas organizaciones (Rangel et al, 2018; Higuerey & Armas, 2021). Cabe mencionar que el DE se ha evaluado sobre la base de dos medidas específicas pero subjetivas, el crecimiento de los ingresos y el empleo, y la inversión (Cumberland et al, 2015; Wang et al, 2015).

Con respecto a la relación que existe entre la AEE y el DE existen reportes que aluden desde un vínculo fuerte a débil, pero si se evidencia relación entre dichas variables (Asandimitra & Kautsar, 2017; Rangel et al, 2018), así tenemos a Alvarez & Álvarez (2018) quien hace mención que una característica distintiva entre un empresario exitoso y otros, es que la búsqueda de un alto crecimiento empresarial es más visible en los emprendedores autoeficaces. Además, existe un mayor nivel de autoeficacia presente en los inventores de patentes que participan principalmente activamente en la creación de empresas en comparación con aquellos inventores de patentes que nunca iniciaron una nueva empresa (Markman et al, 2005). Un estudio para evaluar el DE mediante la realización de un metaanálisis de 114 estudios de investigación, concluyó

con que existe una fuerte asociación de la AEE con el DE (Tian et al, 2019). Otros estudios han identificado relación positiva de la formación con la autoeficacia empresarial (Torres & Watson, 2013; Cumberland et al, 2015; Kale, 2020).

Del mismo modo se encuentra información con respecto a la relación de las dimensiones de la AEE con el DE, así tenemos a Keane et al, (2018) argumentan que la dimensión DNP es importante en la medida que varía con los emprendedores y puede afectar el desempeño de las empresas. Antoncic et al, (2016) explican que la eficacia en el diseño de productos evidentemente puede influir en el desempeño financiero de una empresa. Con respecto a la segunda dimensión GRH, habla del papel de la planificación y la reducción de la incertidumbre en relación con la autoeficacia (Bakar et al, 2017; Yating et al, 2022).

Según Cumberland et al, (2015), se encontró una relación positiva y significativa entre la dimensión GRH y el desempeño de la franquicia, mismos resultados expuestos por Bakar et al, (2017). En lo que respecta a la dimensión IRI, Cumberland et al, (2015) encontró que se relaciona que dicha dimensión influye positivamente en el rendimiento de una empresa. Del mismo modo, Herath & Mahmood (2014) determinó que esta dimensión se relaciona con el desempeño organizacional e identificó una relación positiva y significativa.

En la dimensión CEI, Wei et al, (2020) determinó que esta dimensión es uno de los principales “impulsores” que ayudan a los emprendedores a tener éxito. Valencia & Marulanda, (2019) enfatizan que la innovación, la autoeficacia y el éxito empresarial están muy relacionados y se influyen

mutuamente. Por último, en la dimensión de TBE, Cumberland et al, (2015) menciona que esta dimensión se asocia con los hábitos de trabajar bajo estrés, los emprendedores pueden conducir a un mejor desempeño, según el estudio más reciente de Bakar et al, (2017), la dimensión de trabajo bajo estrés de la AEE también informó estar relacionada positivamente con el desempeño organizacional.

4. Autoeficacia emprendedora y desempeño en micro y pequeñas empresas peruanas

Investigaciones han demostrado una conexión positiva entre AEE y DE, algunos estudios como McGee & Peterson (2019) informan que, en situaciones particulares, la AEE tiene un efecto indirecto sobre los emprendedores y sus emprendimientos. Del mismo modo, Zisser et al, (2019), han sugerido que las altas tasas de confianza pueden causar arrogancia o envidia entre los emprendedores, lo que a su vez puede debilitar su capacidad para liderar eficazmente conducir sus empresas. Por otro lado, los debates sobre las posibles consecuencias adversas de una alta autoeficacia han suscitado interés en la literatura en otros ámbitos de la gestión empresarial, incluida la gestión estratégica, el comportamiento y la teoría organizacional (Puente & Cavazos, 2017).

Es así que con base en todo lo expuesto, la contribución de este estudio, fuera de los ya mencionados, es determinar las dimensiones de la AEE propuesto por Moriano et al, (2006) en el contexto de las MYPE que operan en Perú e identificar la relación entre estas y el desempeño empresarial

siendo una actual falencia, ya que no se evidencian estudios de estas variables en el contexto en mención (Lucas et al, 2021; Shaikh et al, 2022). Cabe señalar que hasta la fecha no se ha realizado ningún estudio de este contexto de las micro y pequeñas empresas que operan en Perú; por lo que contribuye en términos de identificación de las dimensiones del AEE y su efecto en el desempeño de las MYPES. Las micro y pequeñas empresas cumplen un rol

importante en el crecimiento económico y, en este contexto, el objetivo clave de este análisis es definir el papel de cada factor de la AEE y su efecto en el éxito de los negocios.

En torno a los resultados derivados del estudio, para el análisis de los datos se inició con la estadística descriptiva (tabla 1) de todas los constructos o variables latentes que comprenden la media y la desviación estándar.

Tabla 1
Estadística descriptiva de las variables del estudio

VARIABLES LATENTES	Media	Desviación Estándar
Diseño de nuevos productos	2.99	0.67
Gestionar los Recursos Humanos	3.04	0.78
Iniciar Relaciones con Inversionistas	2.51	0.82
Construir un Entorno Innovador	2.84	0.68
Trabajar Bajo Estrés	3.13	0.65
Desempeño Empresarial	2.56	0.93

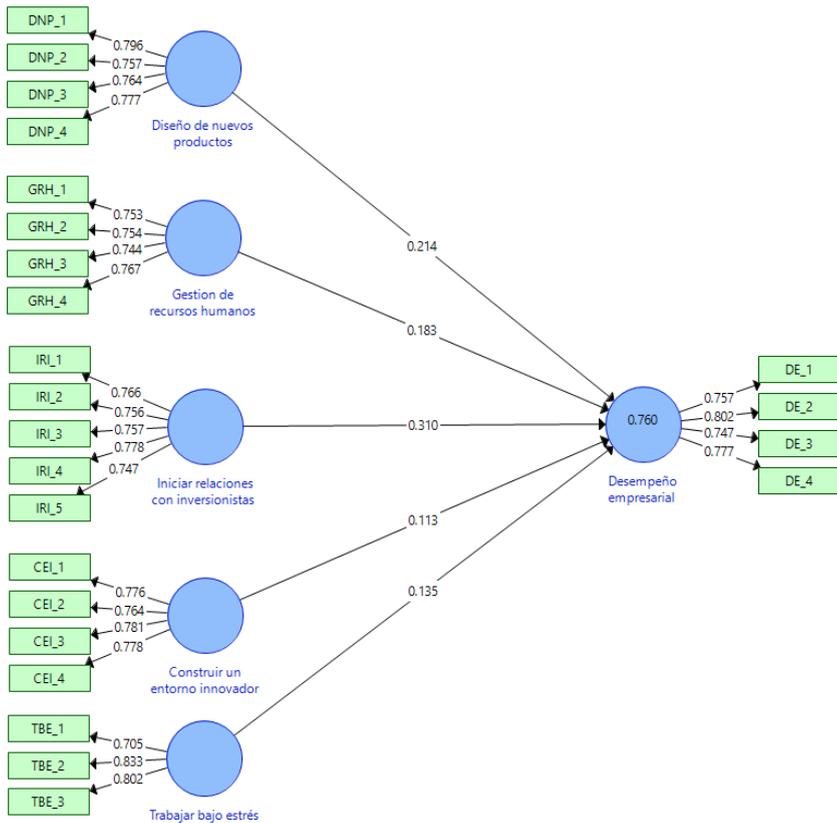
Fuente: Elaboración propia

Los valores medios muestran que todos los valores se encuentran cerca del promedio, es decir, 3. El valor medio más alto reportado es 3.13, que es de dimensión trabajar bajo estrés de AEE y muestra que los encuestados tienen una tendencia más alta de tomar riesgos, mientras que la media más baja reportada es de desempeño empresarial, que muestra que la tendencia de los encuestados hacia el rendimiento es

relativamente baja. Además, la media dispersa es de 0,65 a 0,93. 4.1. Medición del modelo

La metodología SEM-PLS se utilizó para la evaluación del modelo de estudio utilizando el software Smart PLS 3.3.0 (Sarstedt et al, 2019) y en el diagrama 1 se muestra los efectos de las cargas factoriales basadas en el umbral sugerido de 0.6 en Hair et al, (2021).

Diagrama 1
Modelo de medición de las AEE y DE



Fuente: Elaboración propia.

El diagrama 1, refleja que en su totalidad estuvieron por sobre de 0.6, mostrando la validez del modelo convergente.

4.2. Validez convergente

La tabla 2 muestra el cálculo de la confiabilidad compuesta y la validez convergente, en caso de la fiabilidad

compuesta, mide la consistencia interna de los elementos del modelo de medición, el umbral mínimo para la fiabilidad compuesta es de 0.70; además, en caso de validez convergente, se refiere a la medida en que los elementos que miden el mismo constructo están correlacionados entre sí y que miden lo mismo (Richter et al, 2020). Hay tres criterios a alcanzar para probar la validez

convergente en el modelo de medición: en primer lugar, debe alcanzarse la condición de confiabilidad compuesta con su umbral mínimo de 0.7, en segundo lugar, las cargas factoriales

estandarizadas deben ser de al menos 0.60 y, en tercer lugar, la varianza media extraída (AVE) debe ser mínimo de 0.50 (Hair et al, 2021).

Tabla 2
Fiabilidad y validez convergente del modelo

Variables	Ítems	Cargas Factoriales Estandarizadas (CFE)	Alfa de Cronbach	Fiabilidad Compuesta (FC)	Varianza extraída media (AVE)
Desarrollar Nuevos Productos	DNP_1	0.80	0.78	0.86	0.60
	DNP_2	0.76			
	DNP_3	0.76			
	DNP_4	0.78			
Gestionar los Recursos Humanos	GRH_1	0.75	0.75	0.84	0.57
	GRH_2	0.75			
	GRH_3	0.74			
	GRH_4	0.77			
Iniciar Relaciones con Inversionistas	IRI_1	0.77	0.82	0.87	0.58
	IRI_2	0.76			
	IRI_3	0.76			
	IRI_4	0.78			
	IRI_5	0.75			
Construir un Entorno Innovador	CEI_1	0.78	0.78	0.86	0.60
	CEI_2	0.76			
	CEI_3	0.78			
	CEI_4	0.78			
Trabajar Bajo Estrés	TBE_1	0.71	0.68	0.82	0.61
	TBE_2	0.83			
	TBE_3	0.80			

Cont... Tabla 2

Desempeño Empleado salarial	DE_1	0.76	0.77	0.85	0.59
	DE_2	0.80			
	DE_3	0.75			
	DE_4	0.78			

Fuente: Elaboración propia

Según la tabla 2, la fiabilidad compuesta de todas las variables latentes ha alcanzado el umbral mínimo de 0.70, ya que el valor oscila entre 0.84 y 0.87; además, en lo que respecta a la validez convergente, el FC ha alcanzado sus criterios mínimos. Las cargas factoriales estandarizadas también están por encima del valor umbral mínimo de 0.70 y, por último, el AVE alcanza el umbral mínimo de 0.50, por el hecho de que oscila entre 0.57 y 0.61. Se concluye que se ha logrado una validez convergente para este modelo.

4.3. Validez discriminante

En lo que respecta a la validez discriminante, se entiende como el grado en que los ítems que miden un constructo son distintos de los ítems que miden otros constructos (Sarstedt et al., 2019). La validez discriminante (tabla 3) se puede lograr cuando todas las correlaciones entre los constructos latentes son menores que las raíces cuadradas de AVE (Richter et al, 2020).

Tabla 3
Validez discriminante del modelo

	DNP	GRH	IRI	CEI	TBE	DE
DNP	0.83					
GRH	0.77	0.80				
IRI	0.81	0.78	0.82			
CEI	0.79	0.71	0.80	0.82		
TBE	0.76	0.71	0.76	0.72	0.78	
DE	0.80	0.79	0.81	0.80	0.74	0.84

Fuente: Elaboración propia

La tabla 3 muestra que las asociaciones de ambas variables latentes son menores que la raíz cuadrada del AVE, la raíz cuadrada de la varianza media se muestra en las diagonales la cual es mayor que los valores de cada fila y columna. Esta diferencia permite concluir que el modelo presentado cuenta con validez discriminante.

factores cruzados de los constructos mediante sus indicadores, midiendo las cargas externas de un indicador en estructuras relacionadas y aumentando sus cargas en las otras estructuras (Richter et al, 2020). La tabla 4 revela las cargas factoriales, en sus constructos reciben valores más altos a comparación de cómo se presentan en los otros que tienen valores más bajos.

4.4. Cargas cruzadas

La validez discriminante es calculada mediante las cargas de

Tabla 4
Carga factoriales cruzadas

Variables observables	CEI	DE	DNP	GRH	IRI	TBE
CEI_1	0.78	0.66	0.63	0.75	0.63	0.57
CEI_2	0.76	0.65	0.66	0.70	0.68	0.60
CEI_3	0.78	0.60	0.60	0.74	0.61	0.55
CEI_4	0.78	0.55	0.55	0.63	0.57	0.52
DE_1	0.67	0.76	0.61	0.62	0.65	0.57
DE_2	0.62	0.80	0.65	0.62	0.68	0.58
DE_3	0.53	0.75	0.53	0.56	0.56	0.51
DE_4	0.62	0.78	0.67	0.62	0.65	0.62
DNP_1	0.60	0.60	0.80	0.58	0.59	0.58
DNP_2	0.61	0.62	0.76	0.58	0.65	0.59
DNP_3	0.57	0.61	0.76	0.58	0.64	0.56
DNP_4	0.65	0.65	0.78	0.63	0.68	0.60
GRH_1	0.73	0.62	0.59	0.75	0.59	0.53
GRH_2	0.66	0.62	0.59	0.75	0.61	0.56

Tabla 4

GRH_3	0.58	0.52	0.53	0.74	0.55	0.51
GRH_4	0.76	0.61	0.60	0.77	0.60	0.55
IRI_1	0.58	0.61	0.62	0.57	0.77	0.56
IRI_2	0.62	0.62	0.64	0.61	0.76	0.59
IRI_3	0.61	0.65	0.62	0.61	0.76	0.60
IRI_4	0.66	0.65	0.64	0.62	0.78	0.57
IRI_5	0.59	0.61	0.63	0.56	0.75	0.57
TBE_1	0.46	0.50	0.45	0.47	0.48	0.71
TBE_2	0.63	0.64	0.68	0.60	0.68	0.83
TBE_3	0.59	0.60	0.63	0.59	0.60	0.80

Fuente: Elaboración propia

Con base en los resultados de la tabla 4, se afirma que el modelo en mención cuenta con validez discriminante de las variables no observables.

4.5. Modelo estructural

Una vez que se alcanzó el modelo de medición, se verificó mediante bootstrapping en un rango de submuestras de 300, según lo propuesto por Hair et al, (2021) tal y como se muestra en la tabla 5, en ella se aprecia que las 5 dimensiones que forman parte de la AEE demuestran que afecta positivamente sobre el DE. El diseño de

nuevos productos afecta positivamente al desempeño empresarial ($\beta=0.21$, $t=4.18$, $p<0.01$); del mismo modo, gestionar los recursos humanos afecta positivamente al desempeño empresarial ($\beta=0.18$, $t=2.95$, $p<0.01$); el iniciar relaciones con inversionistas afecta positivamente al desempeño empresarial ($\beta=0.31$, $t=5.78$, $p<0.01$); De manera similar, construir un entorno innovador afecta positivamente al desempeño empresarial ($\beta=0.11$, $t=1.69$, $p<0.05$) y la dimensión de trabajar bajo estrés afecta positivamente al desempeño empresarial ($\beta=0.14$, $t=3.01$, $p<0.01$).

Tabla 5
Efecto de las dimensiones de la AEE sobre el DE

Efecto	Coefficiente de ruta estandarizado (β)	D. E.	Boostrapping	p-valor
DNP sobre el DE	0.21	0.05	4.18	0.00
GRH sobre el DE	0.18	0.06	2.95	0.00
IRI sobre el DE	0.31	0.05	5.78	0.00
CEI sobre el DE	0.11	0.07	1.69	0.04
TBE sobre el DE	0.14	0.05	3.01	0.00

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con los resultados queda demostrada la validez del modelo de AEE y desempeño de las MYPES. Adicionalmente, mediante el R^2 se medió efecto. El R^2 para el desempeño empresarial fue de 0.760, que se considera aceptable según la sugerencia de Richter et al, (2020). Finalmente, en el residuo estandarizado cuadrático medio (SRMR) se obtuvo 0,073.

En el objetivo principal de determinar el efecto de la AEE sobre la DE y tras el análisis de los resultados se logró diseñar un modelo en donde se determinó que cada una de las 5 dimensiones de la AEE (DNP, GRH, IRI, CEI y TBE) tienen efectos positivos sobre el DE, siendo este efecto positivo y significativo, esto nos indica que en tanto una persona en un ambiente laboral tenga niveles elevados de la AEE, tendrá efecto favorable en el nivel del DE, este se verá beneficiado y se obtendrán mejores resultados de esta variable dentro de la organización, por lo que es importante poder trabajar cada una de las dimensiones expuestas dentro de las MYPES peruanas con la finalidad de conseguir mejores resultados en su DE, lo cual traerá una serie de beneficios que contribuirá al crecimiento de cada una de estas empresas.

El presente estudio contribuye

a un nivel teórico al presentar la conceptualización de las variables estudiadas de manera clara y sistemática, del mismo modo se presenta un sustento académico que permite comprender el potencial rendimiento del estudio (Novelo, 2016).

En un plano metodológico el estudio aporta con la identificación del efecto que tiene la AEE sobre el DE, el cual se basa en la teoría de aprendizaje social desarrollado por Bandura (2019) quien alude que la motivación tiene un papel importante, expresada a través de la AEE, en asumir actitudes empresariales que impulsen su desarrollo, estos emprendedores se fijan metas difíciles, pero alcanzables, exhiben perseverancia, ponen en una gran cantidad de esfuerzos hacia las tareas empresariales, y se recuperan rápidamente de sus fracasos (Torres-Coronas & Vidal-Blasco, 2019); además, debido a estos esfuerzos persistentes, un resultado positivo suele ser evidente (Salem, 2014; Ramirez-Asis et al, 2022). Finalmente, en un plano práctico y social, este estudio tiene gran relevancia en vista que permite conocer medios por el cual se pueda mejorar el desarrollo de las MYPES peruanas, siendo esto de suma importancia en vista del valor que tiene sobre la economía del país.

5. Conclusiones

Con base en los resultados se logró determinar el efecto de la autoeficacia emprendedora sobre el desempeño empresarial de las micro y pequeñas empresas de cuatro provincias peruanas, esto indica que en tanto un sujeto tenga mejores aptitudes para diseñar nuevos productos, se obtendrán mejoras en el desempeño empresarial, del mismo modo se logró determinar que existe un efecto positivo por parte de la dimensión de GRH sobre el DE, esto indica que en tanto mejor sé la gestión de los recursos humanos se obtendrán mejores niveles del desempeño empresarial.

Así mismo se logró determinar que existe un efecto positivo por parte de la dimensión de IRI sobre el DE, esto indica que en tanto un trabajador tenga mayor facilidad para iniciar relaciones con inversionistas, repercutirá de manera favorable sobre el DE.

Del mismo modo se logró determinar que existe un efecto positivo por parte de la dimensión de CEI sobre el DE, esto indica que en tanto una organización logre construir un entorno innovador, se verá beneficiado y obtendrá mejores niveles del DE; seguidamente, se logró determinar que existe un efecto positivo por parte de la dimensión de TBE sobre el DE, esto nos indica que en tanto los trabajadores de una empresa trabajen de manera adecuada aún bajo situaciones de estrés, permitirá mejoras en el DE, beneficiando el logro de los objetivos.

Se identificó que la GRH afecta positivamente en el desempeño debido a la adaptación de los estilos de gestión de recursos humanos que prevalecen en las MYPES, Además. Se encontró que la IRI eventualmente los lleva a mejorar en el nivel de desempeño empresarial,

También se logró determinar que el CEI es favorable en el DE, sin embargo, en su ejecución dentro de las MYPES ponen menos énfasis en este aspecto, la razón es que los ingresos de las micro y pequeñas empresas son pequeñas y por ello no se considera la innovación como parte del presupuesto, Además, se determinó que existe relación entre la TBE y el DE y revaloró la importancia del desarrollo de las habilidades blandas para mejorar los procesos de comunicación bajo situaciones de trabajo bajo estrés, siendo este aspecto importante en el desarrollo de las organizaciones.

La AEE está presente en las micro y pequeñas empresas del Perú y afecta positivamente al desempeño de las MYPES, de manera similar, este estudio sugiere que es importante desarrollar las cinco dimensiones de la AEE para lograr un nivel de desempeño razonable. En ese sentido, este estudio proporciona pautas para la gestión de nuevas empresas u otras empresas emergentes, de manera que la inversión debe realizarse en la construcción y mejora del nivel de AEE.

Los inversores deben centrarse en desarrollar la AEE de los emprendedores, dando algunos pasos obligatorios que quieran iniciar sus empresas. Además, aquellas personas que son emprendedores incipientes y desean iniciar el negocio, deben considerar que obtener una puntuación razonablemente buena en las cinco dimensiones será efectivo si desean escalar el nivel de desempeño de sus empresas emergentes. En lo que respecta a las MYPES, el estado puede crear algunos mecanismos para evaluar a los propietarios que tienen puntuaciones altas en las cinco dimensiones de la AEE y los propietarios de esas micro y pequeñas empresas en

el futuro pueden trabajar en el desarrollo de la AEE de sus posibles empleados clave que ellos se puede utilizar para iniciar su propia empresa en el futuro y esto se puede hacer a través de cursos de formación educativa sobre el diseño de nuevos productos, desarrollar los recursos humanos, propiciar relaciones con inversionistas, poseer un entorno innovador y el trabajo bajo estrés.

Como limitaciones se puede mencionar que la escala AEE tiene las medidas autoinformadas que se adoptaron del estudio bien establecido, sin embargo, usar medidas objetivas en lugar de medidas autoinformadas para determinar el desempeño podría ser más útil.

El problema principal para obtener medidas objetivas de desempeño en este estudio fue la falta de datos disponibles en la mayoría de las MYPES. En caso de ausencia de medidas objetivas, se pueden obtener medidas subjetivas. Además, este estudio se realizó utilizando un solo constructo de AEE con cinco dimensiones que no afectó la validez de la escala; sin embargo, se pueden utilizar diferentes constructos en el futuro que pueden afectar el desempeño de las micro y pequeñas empresas, como el nivel de turbulencia tecnológica, la incertidumbre ambiental y el nivel de apoyo del gobierno para evaluar el efecto sobre la variable dependiente.

Por último, la experiencia previa crea un espíritu empresarial y cumple un valioso rol en los emprendedores, específicamente en el caso de la AEE, por lo tanto, una investigación futura puede realizarse considerando la experiencia previa de emprendedores, ya que tales emprendedores con experiencia previa pueden exhibir mejor la AEE y puede aumentar aún más su DE.

Finalmente, mediante el desarrollo de esta investigación es que la autoeficacia emprendedora tiene un efecto positivo sobre el desempeño empresarial de las micro y pequeñas empresas de cuatro provincias peruanas.

Referencias bibliográficas

- Abdullah, S. M. (2019). Social cognitive theory: A Bandura thought review published in 1982-2012. *Psikodimensia*, 18(1), 85-100. <https://doi.org/10.24167/psidim.v18i1.1708>
- Ahmed, A. A., Hussain, S., Kurniullah, A. Z., Ramirez-Asis, E., Al-Awawdeh, N., Al-Shamayleh, N. J. M. & Julca-Guerrero, F. (2021). Protection against Letters of Credit Fraud. *Journal of Legal, Ethical and Regulatory Issues*, 24(1S). 1-11. <https://www.abacademies.org/abstract/protection-against-letters-of-credit-fraud-12500.html>
- Alcántara, M., De Lima, J. R., & De Santana, L. C. (2017). Tasas de supervivencia de las micro y pequeñas empresas del turismo en sergipe-Brasil. *Estudios y perspectivas en turismo*, 26(1), 191-208. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=1807/180749182010>
- Alvarez, E., & Álvarez, M. (2018). Estrategias y prácticas de la innovación abierta en el rendimiento empresarial: Una revisión y análisis Bibliométrico. *Investigación administrativa*, 47(121), 1-29. <https://doi.org/10.35426/IAv47n121.04>
- Antoncic, B., Antoncic, J. A., & Aaltonen, H. M. (2016). Marketing self-efficacy and firm creation. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 23(1), 90-104. <https://doi.org/10.1108/JSBED-07-2015-0093>

- Asandimitra, N., & Kautsar, A. (2017). Financial Self-Efficacy on Women Entrepreneurs Success. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7(11), 293-300. <http://dx.doi.org/10.6007/IJARBSS/v7-i11/3459>
- Azanza, G., Domínguez, Á. J., Moriano, J. A., & Molero, F. J. (2014). Capital psicológico positivo. Validación del cuestionario PCQ en España. *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, 30(1), 294-301. <https://doi.org/10.6018/analesps.30.1.153631>
- Bandura, A. (2019). Applying theory for human betterment. *Perspectives on Psychological Science*, 14(1), 12-15. <https://doi.org/10.1177/1745691618815165>
- Bakar, M. S., Ramli, A. B., Ibrahim, N. A., & Muhammad, I. G. (2017). Entrepreneurial self-efficacy dimensions and higher education institution performance. *International Journal of Management Studies (IJMS)*, 24(1), 119-137. <http://www.e-journal.uum.edu.my/index.php/ijms/article/view/10479>
- Bernal, A. (2018). Modelo de medición de impacto de los sistemas de información en las MYPES en el Perú. *Industrial data*, 21(1), 35-42. <https://www.redalyc.org/journal/816/81658059006/81658059006.pdf>
- Cumberland, D. M., Meek, W. R., & Germain, R. (2015). Entrepreneurial self-efficacy and firm performance in challenging environments: Evidence from the franchise context. *Journal of Developmental Entrepreneurship*, 20(01), 1-19. <https://doi.org/10.1142/S1084946715500041>
- Fuster-Guillén, D., Ocaña-Fernández, Y., Salazar, D. E., & Ramirez, E. H. (2020). Desarrollo humano e integración familiar: Estudio desde el servicio integral del adulto mayor en Perú. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*, 25(90), 477-490. <https://doi.org/10.37960/rvg.v25i90.32392>
- Hair Jr, J. F., Hult, G. T., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R: A Workbook*. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7>
- Herath, H. M., & Mahmood, R. (2014). Dimensions of entrepreneurial self-efficacy and firm performance. *Global Journal of Management and Business Research*, 14(4), 22-30. <https://journalofbusiness.org/index.php/GJMBR/article/view/1266>
- Higuerey, A., & Armas, R. (2021). Evaluación de la supervivencia de las empresas de comunicación ecuatorianas a través de la eficiencia. *Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologías de Informação*, (E40), 512-525. <https://www.proquest.com/openview/9ee750ded975feef41bcdac576415a711/pq-origsite=gscholar&cbl=1006393>
- Keane, S. F., Cormican, K. T., & Sheahan, J. N. (2018). Comparing how entrepreneurs and managers represent the elements of the business model canvas. *Journal of Business Venturing Insights*, 9, 65-74. <https://doi.org/10.1016/j.jbvi.2018.02.004>
- Kale, E. (2020). Attachment styles and job performance in the hospitality industry: the mediating role of general self-efficacy. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 19(1), 23-42. <https://doi.org/10.1080/15332845.2020.1672244>
- Khalil, M., Khan, M., Zubair, S., Saleem, H., & Tahir, S. (2021). Entrepreneurial self-efficacy and small business performance in

- Pakistan. *Management Science Letters*, 11(6), 1715-1724. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2021.2.011>
- Laguía, A., Moriano, J. A., Gámez, J. A., & Molero, F. (2017). Validación del Cuestionario de Intención Emprendedora en una muestra de estudiantes universitarios de Colombia. *Universitas Psychologica*, 16(1), 1-14. <http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.upsy16-1.vcie>
- Leyva, G. (2018). Indicadores de desempeño empresarial para medir la calidad de las estrategias financieras. *Cofin Habana*, 12(1), 58-75. <http://www.cofinhab.uh.cu/index.php/RCCF/article/view/278>
- López-Lemus, J. A., & de la Garza, M. T. (2019). Las prácticas de gestión empresarial, innovación y emprendimiento: factores influyentes en el rendimiento de las firmas emprendedoras. *Nova scientia*, 11(22), 357-383. <https://doi.org/10.21640/ns.v11i22.1795>
- Lucas, S., Valdivieso, L., Espinoza, I., & Tous, J. (2022). Emotional Intelligence, Psychological Well-Being and Burnout of Active and In-Training Teachers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(6), 3514. <https://doi.org/10.3390/ijerph19063514>
- Markman, G. D., Phan, P. H., Balkin, D. B., & Gianiodis, P. T. (2005). Entrepreneurship and university-based technology transfer. *Journal of Business Venturing*, 20(2), 241-263. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2003.12.003>
- McGee, J. E., & Peterson, M. (2019). The long-term impact of entrepreneurial self-efficacy and entrepreneurial orientation on venture performance. *Journal of Small Business Management*, 57(3), 720-737. <https://doi.org/10.1111/jsbm.12324>
- Miller, D. (1991). Stale in the saddle: CEO tenure and the match between organization and environment. *Management Science*, 37(1), 34-52. <https://doi.org/10.1287/mnsc.37.1.34>
- Morales, F., Gimenez, J., & Morales, A. (2018). Relaciones entre autoeficacia emprendedora y otras variables psico-educativas en universitarios. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 8(2), 91-102. <https://doi.org/10.30552/ejihpe.v8i2.247>
- Moriano, J., Palací, F., & Morales, J. (2006). Adaptación y validación en España de la escala de Autoeficacia Emprendedora. *Revista de Psicología Social*, 21(1), 51-64. <https://doi.org/10.1174/021347406775322223>
- Novelo, A., Carrillo, A., & López, S. (2016). El impacto de la autoeficacia emprendedora en los resultados de innovación de los emprendedores del sector de software en Yucatán. *Red Internacional de Investigadores en Competitividad*, 10, 559-573. <https://www.riico.net/index.php/riico/article/view/1334>
- Puente, R., & Cavazos, J. (2017). The influence of creative mindsets on achievement goals, enjoyment, creative self-efficacy and performance among business students. *Thinking Skills and Creativity*, 24, 1-11. <https://doi.org/10.1016/j.tsc.2017.02.007>
- Quezada, N. (2019). *Metodología de la Investigación*. Editorial Macro.
- Rangel, J. A., Martínez, M. D., Florido, J. S., & Adame, M. G. (2018). El impacto del capital humano, relacional y estructural en la actividad innovadora de las pequeñas y medianas empresas. *Revista Digital del Instituto Internacional de Costos*, (1), 83-98. <https://dialnet.unirioja.es/>

[servlet/articulo?codigo=7457930](#)

- Ramirez-Asis, E., Vilchez-Carcamo, J., Thakar, C. M., Phasinam, K., Kassanuk, T., & Naved, M. (2022). A review on role of artificial intelligence in food processing and manufacturing industry. *Materials Today: Proceedings*, 51, 2462-2465. <https://doi.org/10.1016/j.matpr.2021.11.616>
- Richter, N. F., Schubring, S., Hauff, S., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2020). When predictors of outcomes are necessary: Guidelines for the combined use of PLS-SEM and NCA. *Industrial Management & Data Systems*, 120(12), 2243-2267. <https://doi.org/10.1108/IMDS-11-2019-0638>
- Ríos-Manríquez, M., López-Mateo, C., & Sánchez-Fernández, M. D. (2019). El capital humano como factor clave en el desempeño empresarial: Una visión desde el empowerment. *Revista de Gestão e Secretariado*, 10(3), 69-88. <https://doi.org/10.7769/gesec.v10i3.914>
- Sarstedt, M., Hair Jr, J. F., Cheah, J. H., Becker, J. M., & Ringle, C. M. (2019). How to specify, estimate, and validate higher-order constructs in PLS-SEM. *Australasian Marketing Journal (AMJ)*, 27(3), 197-211. <https://doi.org/10.1016/j.ausmj.2019.05.003>
- Santana, L. (2017). Determinantes de la supervivencia de microempresas en Bogotá: un análisis con modelos de duración. *Innovar*, 27(64), 51-62. <https://doi.org/10.15446/innovar.v27n64.62368>
- Salem, O. M. (2014). Variables explicativas de la intención emprendedora de los estudiantes universitarios y la importancia de la materia emprendimiento como un factor. *Compendium: Cuadernos de Economía y Administración*, 1(1), 62-85. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/>

[articulo?codigo=5803765](#)

- Shaikh, A. A., Lakshmi, K. S., Tongkachok, K., Alanya-Beltran, J., Ramirez-Asis, E., & Perez-Falcon, J. (2022). Empirical analysis in analysing the major factors of machine learning in enhancing the e-business through structural equation modelling (SEM) approach. *International Journal of System Assurance Engineering and Management*, 1-9. <https://doi.org/10.1007/s13198-021-01590-1>
- Supo, J. & Zacarias, H. (2020). *Metodología de la Investigación Científica: Para las Ciencias de la Salud y las Ciencias Sociales*. Sincic.
- Tian, G., Wang, J., Zhang, Z., & Wen, Y. (2019). Self-efficacy and work performance: The role of work engagement. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 47(12), 1-7. <https://doi.org/10.2224/sbp.8528>
- Torres, J., & Watson, W. (2013). Un examen de la relación entre la autoeficacia de los gerentes de las empresas pequeñas mexicanas con las intenciones emprendedoras y con el desempeño empresarial. *Contaduría y Administración*, 58(3), 65-87. [https://doi.org/10.1016/S0186-1042\(13\)71222-1](https://doi.org/10.1016/S0186-1042(13)71222-1)
- Torres-Coronas, T., & Vidal-Blasco, M. A. (2019). La importancia del control conductual percibido como elemento determinante de la intención emprendedora entre los estudiantes universitarios. *Revista Universidad y Empresa*, 21(37), 108-135. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.6522>
- Valencia, J., & Marulanda, F. (2019). Evolución y tendencias investigativas en autoeficacia emprendedora: un análisis bibliométrico. *Estudios Gerenciales*, 35(151), 219-232. <https://doi.org/10.18046/j>

[estger.2019.151.3277](https://doi.org/10.1016/j.estger.2019.151.3277)

- Wang, C., Chang, C., & Shen, G. (2015). The effect of inbound open innovation on firm performance: Evidence from high-tech industry. *Technological Forecasting and Social Change*, 99, 222-230. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2015.07.006>
- Wei, J., Chen, Y., Zhang, Y., & Zhang, J. (2020). How Does Entrepreneurial Self-Efficacy Influence Innovation Behavior? Exploring the Mechanism of Job Satisfaction and Zhongyong Thinking. *Frontiers in Psychology*, 11, 1-15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00708>
- Yating, Y., Mughal, N., Wen, J., Ngan, T. T., Ramirez-Asis, E., & Maneengam, A. (2022). Economic performance and natural resources commodity

prices volatility: Evidence from global data. *Resources Policy*, 78, 102879. <https://doi.org/10.1016/j.resourpol.2022.102879>

- Zhang, J., Raza, M., Khalid, R., Parveen, R., & Ramírez-Asís, E. H. (2021). Impact of team knowledge management, problem solving competence, interpersonal conflicts, organizational trust on project performance, a mediating role of psychological capital. *Annals of Operations Research*, 1-21. <https://doi.org/10.1007/s10479-021-04334-3>
- Zisser, M., Johnson, S., Freeman, M. & Staudenmaier, P. (2019), The relationship between entrepreneurial intent, gender and personality, *Gender in Management*, 34(8), 665-684. <https://doi.org/10.1108/GM-08-2018-0105>