

DIVERSIDAD DEL PERFIL EMPRENDEDOR EN PUEBLA, MÉXICO: UN ENFOQUE PROBABILÍSTICO

Michelle Taxis Flores,^a Rafael E. Saavedra Leyva^b
y Daniela Contreras Flores^c

Fecha de recepción: 21 de junio de 2024. Fecha de aceptación: 29 de octubre de 2024.

<https://doi.org/10.22201/iiec.20078951e.2025.220.70235>

Resumen. El presente artículo examina cómo es que las características individuales influyen en la probabilidad de elegir emprender frente a otras opciones laborales, y permite comprender la diversidad de los emprendedores. Se consideran cuatro categorías de ocupación: empleadores, subordinados y remunerados, trabajadores sin pago y por cuenta propia. La metodología empleada corresponde a su vez a un modelo de elección múltiple que permite examinar las decisiones individuales entre diferentes alternativas de elección. El estudio revela que la educación superior se asocia con mayor empleo asalariado, mientras que las personas con educación básica tienden más al emprendimiento en edades avanzadas. Además, se identificaron diferencias de género en la propensión a emprender. Se propone el concepto de umbral de emprendimiento como un punto de inflexión en la elección ocupacional.

Palabras clave: emprendedor; empleador; trabajo por cuenta propia; subordinado; umbral de emprendimiento.

Clasificación JEL: L26; E24; J24.

DIVERSITY OF THE ENTREPRENEURIAL PROFILE IN PUEBLA, MEXICO: A PROBABILISTIC APPROACH

Abstract. This article examines how individual characteristics influence the likelihood of choosing entrepreneurship over other employment options and provides insight into the diversity of entrepreneurs. Four occupational categories are considered: employers, subordinates and salaried workers, unpaid workers and the self-employed. The methodology used is multiple choice, allowing us to study individual decisions between alternatives. The study shows that higher education is associated with more salaried workers, while people with basic education tend to be more entrepreneurial at older ages. Gender differences in the likelihood of becoming an entrepreneur are also identified. The concept of an entrepreneurial threshold is proposed as a turning point in occupational choice.

Key Words: entrepreneur; employer; self-employment; subordinate; entrepreneurial threshold.

^a Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, México; ^b Universidad Autónoma de Baja California, México, e ^c Investigadora independiente, México. Correos electrónicos: michelle.taxis@correo.buap.mx; eduardo.saavedra@uabc.edu.mx, y danycf98@gmail.com, respectivamente.

1. INTRODUCCIÓN

El emprendimiento se ha consolidado como un fenómeno de gran relevancia económica y social en las sociedades contemporáneas. El surgimiento y desarrollo de nuevas empresas genera diversos beneficios, como la creación de empleos, la diversificación de la actividad productiva y el impulso a la innovación. Bajo este contexto, adquiere particular relevancia la investigación del perfil del emprendedor, entendido como el agente principal que identifica oportunidades de emprendimiento y crea nuevas empresas.

En el estado mexicano de Puebla, de acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) (Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI], 2020), la distribución de la población ocupada en actividades económicas se compone de la siguiente manera: 64.98% son asalariados, es decir, personas que trabajan en relación de dependencia para un empleador; 23.73% son trabajadores independientes, que desarrollan su actividad de forma autónoma; 3.94% son empleadores, que contratan a otros trabajadores; y 7.34% de la población ocupada realizan trabajo sin pago. Esta composición de la población ocupada en la entidad mencionada permite identificar el segmento que ya está involucrado en actividades emprendedoras.

Los conceptos de emprendimiento y emprendedor tienen múltiples perspectivas, destacándose el enfoque organizacional, que define como emprendedor al propietario de un negocio y al emprendimiento como la unidad económica que dirige. El enfoque organizacional es con frecuencia utilizado en modelos de elección empresarial, donde los individuos deciden entre el trabajo dependiente o independiente (Audretsch, 2012). En consecuencia, la presente investigación adopta un enfoque organizacional, con el objetivo de definir como emprendedor tanto al empleador como al trabajador por cuenta propia, pues ambos son propietarios de negocios. El estudio del perfil sociodemográfico de estos grupos puede aportar información valiosa sobre las características de los emprendedores. A su vez, esto facilitará la identificación de los grupos con potencial para convertirse en futuros emprendedores.

El costo de oportunidad en el mercado de trabajo, es decir, la elección laboral de un individuo, está relacionada con los beneficios a los que renuncia al tomar una decisión particular en lugar de otra, con el fin de obtener el mayor nivel de bienestar económico y laboral. En consecuencia, las preferencias reveladas son el resultado de cómo el individuo prioriza las oportunidades que le ofrecen el mayor retorno en términos de los recursos invertidos como tiempo, esfuerzo y dinero. Diversas visiones darán lugar a supuestos y percepciones que pueden influir en la elección de emprender o permanecer como emplea-

do. Comprender a detalle la distribución y el perfil de la población ocupada en actividades económicas es fundamental para identificar, tanto a los emprendedores actuales, como a aquellos con potencial, así como para asimilar mejor necesidades y características del contexto emprendedor.

Se plantea la hipótesis de que las características individuales del tomador de decisiones, como género, edad, condición conyugal y nivel educativo influyen en la probabilidad de elegir emprender frente a opciones rivales en el mercado de trabajo, como ser empleado remunerado. En este sentido, se tiene como objetivo examinar las decisiones tomadas por la población ocupada, en particular por los emprendedores en el estado de Puebla, desde un enfoque probabilístico. Lo anterior implica comprender las variables que influyen en las elecciones individuales y cómo contribuyen a los resultados observados. Para tal efecto, la metodología empleada corresponde a un modelo de elección múltiple *logit* que permite analizar las decisiones individuales entre diferentes alternativas de elección. Los resultados corresponden a la estimación de la probabilidad de que un individuo elija una alternativa específica sobre las demás, con base en los atributos asociados con cada alternativa y las características individuales del tomador de decisiones.

De esta manera, se puede identificar a la población en grupos con características similares para facilitar la personalización de estrategias y enfoques, según las necesidades y comportamientos específicos de cada grupo. De ahí que se aspire a obtener una comprensión más profunda sobre la diversidad del perfil emprendedor en el estado de Puebla, así como de los factores que moldean las decisiones individuales en torno al emprendimiento.

El documento está organizado en cinco secciones incluyendo esta introducción. En la segunda sección se expone el resultado de la revisión de literatura especializada sobre el perfil del emprendedor para situar el estudio en el contexto de la investigación existente. La tercera sección corresponde a la descripción de los modelos de elección múltiple, la especificación del modelo propuesto para la investigación y detalles de las variables empleadas para la estimación econométrica. La cuarta sección aborda los resultados obtenidos. El documento finaliza con las principales conclusiones del estudio.

2. EL PERFIL DEL EMPRENDEDOR

En la actualidad, el término de emprendimiento comúnmente se asocia con el surgimiento y desarrollo de empresas. A este fenómeno se le reconoce como un elemento clave para las naciones, debido a los distintos beneficios económicos generados por la creación de nuevos negocios, tal como se estudia en Stoica *et al.* (2020), en donde se examina la influencia del emprendimiento en el crecimiento económico de las naciones europeas. Dicha investigación analiza los diferentes emprendimientos, según la motivación de sus emprendedores, encontrado que los emprendimientos por oportunidad tienen mayor impacto en el crecimiento económico de países en transición, mientras el emprendimiento por necesidad influye en el crecimiento económico de los países desarrollados.

Además de la contribución económica generada por la actividad emprendedora, existen estudios de carácter social, como el de Lee y Rodríguez (2020), donde se explora la iniciativa emprendedora como un elemento mitigador de la pobreza. Los resultados del estudio empírico confirman su hipótesis, la cual manifiesta que el emprendimiento comercial reduce la pobreza al generar mayores efectos positivos en la comunidad; en cambio, el emprendimiento no comercial es más limitado por lo que es incapaz de disminuir la pobreza. Como tal, la dinámica emprendedora crea puestos de trabajo, ocasionando una reducción de las tasas de desempleo y en consecuencia disminuye la pobreza. Por estas razones, los gobiernos se esmeran en estimular la actividad emprendedora, por medio de la promulgación de políticas y acciones estratégicas que permitan mejorar el entorno empresarial con el propósito de alcanzar el pleno desarrollo (Acs y Virgill, 2010).

A razón de las ventajas económicas y sociales ocasionadas por la actividad emprendedora, es de interés estudiar al individuo como el agente principal al momento de iniciar un negocio propio, por ello existen investigaciones enfocadas en describir al emprendedor. Por ejemplo, Pitre-Redondo *et al.* (2020) identifican al emprendedor moderno por ser proclive a utilizar tecnologías y tener iniciativa a la innovación, lo que permite a la organización alcanzar una alta productividad; es de destacar que este tipo de emprendedor se caracteriza por ser joven, no mayor de 40 años. No obstante, la relación entre la edad y la iniciativa emprendedora no es concluyente, debido a la heterogeneidad de los resultados empíricos, en donde la edad puede aumentar o disminuir la intención por emprender (Zhang y Acs, 2018). A diferencia de Pitre-Redondo *et al.* (2020), Williams y Krasniqi (2018) destacan que la probabilidad de em-

prender se incrementa conforme la edad de los hombres aumenta, y exponen que los hombres casados tienen mayor probabilidad de ser emprendedores.

Por ende, el matrimonio también puede ser considerado un factor favorable para iniciar un negocio, puesto que las personas casadas son más productivas debido a que su pareja puede ayudarlos en las actividades empresariales y del hogar (Constant y Zimmermann, 2006). Tal como se reporta también en la investigación de Nikina *et al.* (2015), cuyo objetivo se centra en indagar sobre el rol del hombre cuando su esposa es empresaria. Por medio de entrevistas a matrimonios, señalan que el marido tiene un papel clave en el éxito empresarial de su pareja, esto a través del apoyo emocional y por la cooperación en las tareas del hogar y empresariales. No obstante, cuando no se cuenta con el apoyo del cónyuge, las labores domésticas y empresariales pueden agobiar al emprendedor, limitando el potencial de su emprendimiento al destinar parte de su tiempo al hogar, primordialmente en el caso de las mujeres emprendedoras. En una línea similar, Babbitt *et al.* (2015) analizan las preferencias de los emprendedores con respecto a la formalidad de su negocio, en donde se expone a la emprendedora como una mujer casada y de mayor edad que desea iniciar una empresa formal, a diferencia de los emprendedores, quienes optan por la informalidad. En adición, los autores mencionan que la educación del emprendedor afecta positivamente la formalización del negocio.

De esta forma, la educación acrecienta el capital humano al interior de las organizaciones empresariales, dotando a los dueños de los negocios de conocimientos y estrategias competitivas (Fuentes *et al.*, 2016). Con base en lo anterior, se identifica una característica elemental en el emprendedor: la educación. Se supondría que la iniciativa emprendedora se beneficia de la educación, pues esta última dota a las personas de conocimientos empresariales útiles para incursionar en el ámbito de los negocios. Ahn y Winters (2023) exponen que la educación incentiva el autoempleo femenino en cualquier tipo de mercado, pero desalienta la incorporación del autoempleo masculino dentro de mercados de escasa rentabilidad. En este sentido, la investigación de estos autores pone de manifiesto algunas diferencias entre mujeres y hombres al momento de emprender.

En cuestión de género, a la mujer comúnmente se le considera menos emprendedora que al hombre, pues ostentan una personalidad más cautelosa y prefieren evitar realizar grandes inversiones (Tinkler *et al.*, 2015). Por su parte, Pérez *et al.* (2020) reportan que el emprendimiento es dominado en su mayoría por hombres, no obstante, la brecha se ha acortado y la mujer podría igualarlos. A pesar de estas discrepancias y de no presentar igualdad de oportunidades, los hombres ya no ejercen un éxito superior a las mujeres

emprendedoras (Quevedo *et al.*, 2010). Sin embargo, de acuerdo con la teoría de la marginación de Fairlie y Meyer (1996), se expone que algunas personas pueden optar por el emprendimiento como resultado de la discriminación o las barreras en el mercado laboral.

En suma, es fundamental detectar características y habilidades particulares entre la población emprendedora, con el objetivo de destacar las cualidades personales que más contribuyen al arrancar una empresa. En el estudio de Hisrich y Grachev (1995) se exponen algunas habilidades valiosas para emprender como son la generación de ideas y el trato con las personas; asimismo el carácter enérgico, independiente, competitivo y con autoconfianza son comunes en las personas emprendedoras. En este sentido, la mentalidad del individuo es otro factor influyente en la decisión de iniciar un negocio propio. López-Núñez *et al.* (2020) buscan explicar la intención de emprender a través de aspectos mentales, como autoconfianza, tolerancia, inteligencia emocional y resolución de problemas. Sus hallazgos describen al emprendedor como una persona tolerante, inteligente emocionalmente, con confianza en sí mismo y con la capacidad de resolver conflictos. Aunado a lo anterior, Obschonka *et al.* (2019) también examinan rasgos psicológicos propensos a la intención por emprender de la gente. Para esto, desarrollan un índice utilizando el enfoque *Big Five* de los rasgos de personalidad. De esta forma los cinco aspectos de personalidad están capturados en un solo indicador de perfil emprendedor, suponiendo que un alto perfil ocasionara un mayor deseo por emprender en el individuo. Sus resultados señalan rasgos de personalidad, por medio del índice del perfil emprendedor y que son predictores de la pasión emprendedora.

3. ¿EMPRENDER O SER EMPLEADO?

El perfil del emprendedor es descrito de forma distinta por trabajadores y empresarios. En el trabajo de Mababu (2010), los empresarios se definen como creativos, optimistas y con fortuna, mientras los trabajadores los describen como seguros, tolerantes y con sentido del humor. Esta diversidad de opiniones da lugar a suposiciones sobre por qué algunas personas eligen desarrollar su negocio y otras no. Engle *et al.* (1997) externa cómo los emprendedores tienden a ser más innovadores y menos conformistas, aunque los empleados son señalados como más obedientes, a diferencia del emprendedor que carece de respeto ante la autoridad. Asimismo, Burt (1997) establece la independencia, la ambición y la iniciativa como criterios diferenciadores entre el trabaja-

dor y el empresario, siendo los primeros más dependientes, menos ambiciosos y con poca iniciativa.

Además de las discrepancias sobre carácter y mentalidad, existen otros motivos al considerar trabajar como empleado o emprendedor. Por ejemplo, en Estados Unidos, los trabajadores dependientes cuentan con seguro de desempleo, jubilación, pago por horas extras, prestaciones por incapacidad y derecho a pertenecer a un sindicato, mientras el trabajador por cuenta propia carece de estos beneficios laborales (Ravenelle, 2019). Debido a la pérdida de estos derechos laborales, las personas se sienten menos atraídas por trabajar de manera dependiente, y la necesidad por conservar estos derechos ha originado trabajadores asalariados cuya voluntad no es ser un empleado, aunque hay quienes aún priorizan su propia autonomía a pesar de las prestaciones laborales del trabajador subordinado (Murgia y Pulignano, 2019).

Por otro lado, el factor económico es también un elemento para considerar en la discusión empleado o emprendedor, en donde usualmente se asume a la persona de negocios con mayor poder adquisitivo. No obstante, Hartog *et al.* (2010) afirman que un emprendedor promedio no generará rendimientos superiores a lo que conseguía siendo empleado, sólo aquellos emprendedores dotados de habilidades obtendrán altos ingresos. Como tal, las habilidades personales tienen un papel diferenciador en el ingreso económico de las personas, y esas habilidades se nutren a través de la educación, en consecuencia, ésta crea habilidades productivas en los individuos permitiéndoles obtener mayores ingresos. Al respecto, dentro de la literatura económica, Shultz (1960 y 1961) reconoce que ciertos atributos inherentes de las personas, como su nivel educativo, podrían ser vistos como una forma de capital. Esto se debe a que dichos atributos generan beneficios económicos no sólo para los individuos que las tienen, sino también para su contexto.

Esto se explica en el estudio de Van Praag *et al.* (2012), en donde manifiestan cómo la educación ha generado mayores retornos tanto para empresarios como empleados, además de no encontrar diferencia significativa en el rendimiento económico de empresarios y empleados. Otras situaciones económicas se explican por el concepto de costo de oportunidad, en el que el individuo asalariado con un alto sueldo optará por mantenerse como empleado si asimila un menor ingreso por dirigir un negocio propio, en cuyo caso su costo de oportunidad será elevado. Con relación a lo anterior, el trabajo de Aguilar y Acuña (2021) expone que un bajo salario en la oferta laboral genera una mayor preferencia de ser autoempleado.

Por otro lado, Burke *et al.* (2008) exponen que una experiencia temprana en el autoempleo genera perseverancia empresarial, es decir, un empeño del

sujeto por seguir emprendiendo; asimismo, la herencia y tener un padre empresario son otras circunstancias que fomentan el emprendimiento. En tanto, un empleado prefiere ambientes de trabajos amigables y dinámicos con gerentes preocupados y atentos a sus subordinados, así aquellos empleados que perciban estas condiciones no buscarán convertirse en emprendedores (Nystrom, 2019).

Finalmente, dentro de la sociedad, los individuos económicamente activos deciden ocuparse de manera subordinada o de forma independiente, y en muchos casos, tanto empleador y empleado trabajan cooperativamente por el bien de la empresa. Dicha coexistencia entre ambos requiere de un empresario capaz de solucionar circunstancias complejas por medio de soluciones creativas para explotar la resiliencia de sus empleados y mejorar el desempeño del negocio (Santoro *et al.*, 2020). En adición, la motivación empresarial será fructífera cuando el emprendedor cuente con habilidades de liderazgo, lo que permitirá mantener entusiasmados a los trabajadores durante las múltiples facetas de desarrollo de la empresa (Murnieks *et al.*, 2019).

4. METODOLOGÍA

Para analizar las decisiones individuales se empleó un modelo de elección múltiple *logit* con cuatro alternativas posibles de ocupación: empleadores, subordinados y remunerados, trabajo sin pago y trabajador por cuenta propia. Este modelo forma parte de la teoría de elección discreta y parte del supuesto de que un individuo toma una decisión discreta entre varias alternativas, cada una ellas tiene asociada una utilidad para el individuo, que refleja la preferencia por esa alternativa. Por consiguiente, la probabilidad de que un individuo elija una alternativa específica se calcula en función de la utilidad de esa alternativa respecto a las demás. Para este estudio, el modelo múltiple *logit* es una forma específica de modelar la probabilidad de elección en función de las características de las alternativas de ocupación y las características de los individuos.

La función *logit* se utiliza para transformar las utilidades de las alternativas en probabilidades de elección. La especificación del modelo de elección múltiple *logit* es:

$$P_i = \frac{e^{U_{ij}}}{\sum_{j=1}^J e^{U_{ij}}} \quad (1)$$

Donde:

P_i es la probabilidad de elegir la alternativa i .

U_i es la utilidad asociada a la alternativa i .

j es el individuo.

Para este estudio $i = 4$, y se consideran cuatro categorías de ocupación:

- Empleador(a): se refiere a un trabajador autónomo que contrata a uno o más individuos, a quienes les provee una retribución económica en efectivo o en especie por sus servicios.
- Trabajador subordinado(a) y remunerado(a): se refiere a aquellas personas que prestan sus servicios laborales, ya sea por hora o de tiempo completo, en un negocio o establecimiento, a cambio de una remuneración acordada.
- Trabajador(a) sin pago: se refiere a todo individuo que colabora o realiza actividades laborales en un establecimiento, negocio o empresa, independientemente de si tiene vínculos familiares o no, sin percibir ningún tipo de compensación económica.
- Trabajador(a) por cuenta propia (categoría base): se refiere a aquellas personas que realizan sus actividades laborales de forma autónoma, con la posibilidad de contar con el apoyo de familiares o colaboradores externos, sin que implique la necesidad de retribuir monetariamente los servicios recibidos.

La categoría base se utiliza como punto de referencia para la estimación de los coeficientes. En este caso se toma la categoría de cuenta propia como de referencia porque representa la actividad emprendedora más frecuente.

De acuerdo con la especificación del modelo de elección múltiple *logit*:

$$U_{ij} = \beta X_{ij} + \epsilon_{ij} \quad (2)$$

Donde, β es el coeficiente que se estima a partir de datos observados de elecciones pasadas, utilizando técnicas de máxima verosimilitud; X_{ij} son las variables explicativas de la alternativa i para el individuo j . Estas variables corresponden a las características del individuo que efectúa la elección. Por consiguiente, para este estudio, la unidad de medida del análisis corresponde a los individuos de la población ocupada en el estado de Puebla, sobre quienes se examinan variables de interés y su elección ocupacional. Los datos provienen del segundo trimestre de la ENOE para el periodo 2019-2021 (INEGI, 2019,

2020 y 2021). La muestra comprende 6 491 individuos en 2019, 3 118 en 2020,¹ y 6 002 en 2021.

Las variables usadas para este análisis se describen a continuación:

Sexo: variable dicotómica que indica si el individuo es hombre o mujer. En la estimación del modelo, se toma “hombre” como la categoría base, considerando las categorías de la variable endógena del modelo, los coeficientes de la estimación son:

- Mujer empleadora.
- Mujer subordinada y remunerada.
- Mujer con trabajo sin pago.

Edad: número de años cumplidos. Considerando las categorías de la variable endógena del modelo, los coeficientes de la estimación son:

- Edad del empleador(a).
- Edad subordinado(a) y remunerado(a).
- Edad de trabajador(a) sin pago.

Estado conyugal: variable dicotómica que indica si el individuo es casado-conviviente o soltero. En la estimación del modelo, se toma “soltero(a)” como categoría base. En el entendido que casado(a)-conviviente agrupa a los individuos que vive con su pareja en unión libre y casado(a). Mientras, soltero(a) toma en cuenta la condición de separado(a), divorciado(a), viudo(a) y específicamente soltero(a). Considerando las categorías de la variable endógena del modelo, los coeficientes del modelo son:

- Casado(a)-conviviente que es empleador(a).
- Casado(a)-conviviente que es subordinado(a) y remunerado(a).
- Casado(a)-conviviente que es trabajador(a) sin pago.

Nivel de escolar: variable dicotómica que indica si el individuo cuenta con educación superior o educación básica. En la estimación del modelo, se toma “educación básica” como categoría base. Considerando las categorías de la variable endógena del modelo, los coeficientes del modelo son:

- Educación superior de empleador(a).
- Educación superior de subordinado(a) y remunerado(a).
- Educación superior de trabajador(a) sin pago.

¹ Reducción atribuible a cambios metodológicos durante la pandemia.

5. RESULTADOS

La tabla 1 muestra los resultados de los modelos de elección múltiple *logit*, estimados para los años 2019, 2020 y 2021. En principio, se analiza la relación de signos y significancia estadística. Para los coeficientes de la variable sexo, la categoría base es hombre. Por consiguiente, para empleadora, el coeficiente es negativo y significativo en los tres años, sugiriendo que las mujeres tienen menos probabilidad de ser empleadoras en comparación con los hombres. Para la ocupación de subordinados y remunerados, el coeficiente es negativo, pero sólo significativo en 2021, indicando que en ese año las mujeres tuvieron menor probabilidad de pertenecer a esta categoría. Para trabajadores sin pago, el coeficiente es positivo y significativo en los tres años, lo que implica que las mujeres tienen mayor probabilidad de estar en esta categoría en comparación con los hombres.

Para la variable edad, los coeficientes para la categoría de empleadores no son significativos en ningún año, sugiriendo que la edad no tiene un efecto claro en esta elección. En el caso de subordinados y remunerados los coeficientes son negativos y significativos para los tres años, lo que implica que a mayor edad menor probabilidad de ocupar una posición como subordinado y remunerado. Lo mismo aplica para el caso de trabajadores sin pago.

Para casado-conviviente, para empleadores, el coeficiente es negativo en 2019 y positivo en 2020-2021, pero no significativo, por lo que no hay un efecto claro. Para subordinados y remunerados, el coeficiente es negativo y significativo en 2019-2020, indicando que los casados-convivientes tenían menor probabilidad de pertenecer a esta categoría, según la evidencia de esos años. Para trabajadores sin pago, el coeficiente es negativo para los tres años, significativo sólo en 2019, sugiriendo menor probabilidad de que una persona casada o conviviente ocupe esta categoría.

Analizando la educación superior, para empleadores, el coeficiente es positivo en los tres años, pero sólo significativo en 2019 y 2021, indicando que la educación superior aumenta la probabilidad de ser empleador con relación a la de ser trabajador por cuenta propia. Para subordinados y remunerados, el coeficiente también es positivo y significativo en los tres años, lo que implica que la educación superior incrementa la probabilidad de pertenecer a esta categoría. Sin embargo, para el caso de trabajadores sin pago, el coeficiente es negativo y significativo en los tres años, sugiriendo que la educación superior reduce la probabilidad de estar en esta categoría. Es importante señalar que, debido a los cambios metodológicos introducidos durante la pandemia, los resultados de 2020 y 2021 deben tomarse con reserva.

Tabla 1. Resultados de la estimación del modelo, 2019-2021

<i>Coefficientes de estimación</i>	<i>2019</i>				
	<i>Estim.</i>	<i>E.E</i>	<i>Valor z</i>	<i>Pr (> z)</i>	<i>Signif.</i>
Intercepto					
Empleadores	-1.1108	0.2258	-4.9201	[8.649e-07]	***
SyR	3.2828	0.1178	27.8649	[< 2.2e-16]	***
TSP	1.7813	0.171	10.4184	[< 2.2e-16]	***
Sexo-mujer					
Empleadora	-1.2258	0.1587	-7.7263	[1.110e-14]	***
SyR	-0.0647	0.0674	-0.9588	[0.3376737]	
TSP	1.0045	0.1089	9.2269	[< 2.2e-16]	***
Edad					
Empleadores	-0.001	0.0043	-0.2418	[0.8089034]	
SyR	-0.0506	0.0024	-21.1682	[< 2.2e-16]	***
TSP	-0.0723	0.0042	-17.2258	[< 2.2e-16]	***
Casado-conviviente					
Empleadores	-0.1192	0.1465	-0.8137	[0.4158107]	
SyR	-0.4221	0.0721	-5.8538	[4.804e-09]	***
TSP	-0.3912	0.1124	-3.4803	[0.0005008]	***
Educación superior					
Empleadores	0.3566	0.1434	2.487	[0.0128838]	*
SyR	0.535	0.0756	7.0789	[1.453e-12]	***
TSP	-0.8306	0.1472	-5.6436	[1.666e-08]	***
Log-Likelihood			-5819.7		

Continúa

Tabla 1. Resultados de la estimación del modelo, 2019-2021 (*continuación*)

Coeficientes de estimación	2020				
	Estim.	E.E	Valor z	Pr ($> z $)	Signif.
Intercepto					
Empleadores	-1.8325	0.3853	-4.7564	[1.971e-06]	***
SyR	3.1319	0.1664	18.8227	[< 2.2e-16]	***
TSP	1.7038	0.2544	6.6972	[2.125e-11]	***
Sexo-mujer					
Empleadora	-1.3108	0.2775	-4.7244	[2.308e-06]	***
SyR	-0.0333	0.0961	-0.3464	[0.7290460]	
TSP	0.9663	0.1641	5.8876	[3.919e-09]	***
Edad					
Empleadores	0.0000	0.007	0.0021	[0.9983301]	
SyR	-0.0491	0.0034	-14.6858	[< 2.2e-16]	***
TSP	-0.0748	0.0064	-11.6	[< 2.2e-16]	***
Casado-conviviente					
Empleadores	0.3771	0.2555	1.4761	[0.1399128]	
SyR	-0.2655	0.1007	-2.6368	[0.0083699]	**
TSP	-0.3061	0.169	-1.8115	[0.0700667]	
Educación superior					
Empleadores	0.3238	0.2289	1.4144	[0.1572481]	
SyR	0.5332	0.1053	5.0649	[4.085e-07]	***
TSP	-0.878	0.229	-3.8338	[0.0001262]	***
Log-Likelihood			-2665.3		

Continúa

Tabla 1. Resultados de la estimación del modelo, 2019-2021 (*continuación*)

Coeficientes de estimación	2021				
	Estim.	E.E	Valor z	Pr ($> z $)	Signif.
Intercepto					
Empleadores	-1.6518	0.2536	-6.5143	[7.301e-11]	***
SyR	2.9997	0.1169	25.6612	[< 2.2e-16]	***
TSP	1.4508	0.1822	7.9621	[1.776e-15]	***
Sexo-mujer					
Empleadora	-1.2878	0.1792	-7.1874	[6.604e-13]	***
SyR	-0.1795	0.0687	-2.6127	[0.008982]	**
TSP	1.0587	0.1169	9.0551	[< 2.2e-16]	***
Edad					
Empleadores	0.0005	0.0048	0.1005	[0.919914]	
SyR	-0.0433	0.0024	-17.9793	[< 2.2e-16]	***
TSP	-0.0752	0.0047	-15.9766	[< 2.2e-16]	***
Casado-conviviente					
Empleadores	0.3209	0.1657	1.9364	[0.052819]	
SyR	-0.2611	0.0718	-3.6359	[0.000277]	***
TSP	-0.0422	0.1197	-0.3522	[0.724654]	
Educación superior					
Empleadores	0.4835	0.1534	3.1507	[0.001629]	**
SyR	0.3033	0.0769	3.9443	[8.003e-05]	***
TSP	-0.5701	0.1438	-3.9654	[7.329e-05]	***
Log-Likelihood	-5297.3				

Notas: SyR: subordinados y reemunerados; TSP: trabajadores sin pago; Estim: estimadores; E.E: error estandar; Signif: significancia, 0 '***', 0.001 '**'; 0.01 '*'.

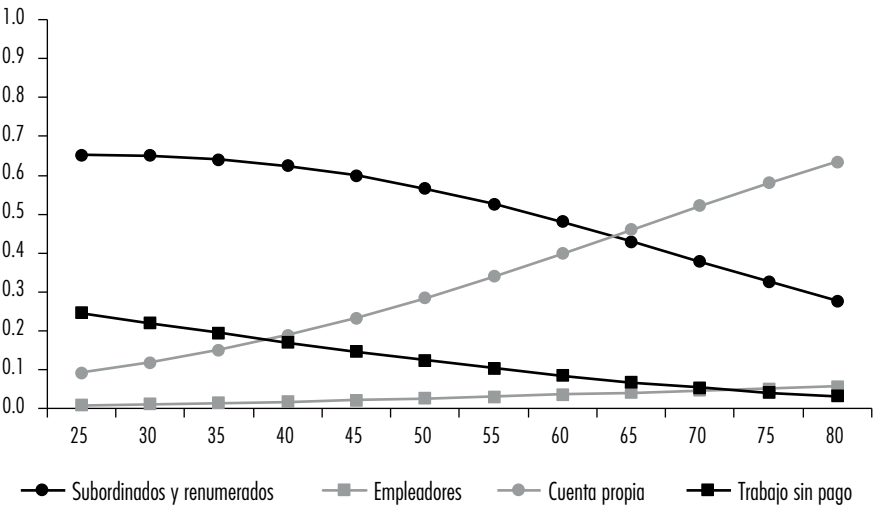
Fuente: elaboración propia con base en los datos de la ENOE, INEGI 2019, 2020 y 2021.

Apartir de las estimaciones econométricas (véase tabla 1), se tomaron los resultados del año 2019² para calcular las probabilidades de que una persona elija una de las cuatro opciones de ocupación, considerando condiciones específicas. Las figuras muestran las probabilidades de cada edad para que un individuo con educación básica ocupe una de las cuatro posiciones laborales, distinguiendo entre sexo y estado civil (véanse figuras 1-4). Como se observa en las figuras, en el eje horizontal se representa la edad, que va desde los 25 hasta los 80 años, en intervalos de cinco años. Por lo tanto, el primer escenario considera el perfil de mujeres solteras con educación básica para distintas edades (véase figura 1). El caso de las subordinadas y remuneradas muestra una probabilidad alta (alrededor de 0.6) para edades jóvenes, que disminuyen gradualmente con la edad hasta alcanzar aproximadamente 0.2 a los 80 años. Para el caso de las emprendedoras, es decir, trabajadoras por cuenta propia y empleadoras, las líneas comienzan con probabilidades bajas, alrededor de 0.1 y cercana a 0, respectivamente. Para trabajadoras por cuenta propia, la probabilidad es baja en los primeros años de vida, pero aumenta rápidamente hasta alcanzar una probabilidad de alrededor de 0.6 a los 80 años. La línea que corresponde a empleadoras se mantiene relativamente baja (alrededor de 0.1) para la mayoría de las edades, con un ligero aumento en edades más avanzadas. En el caso de trabajo sin pago, las probabilidades inician en 0.3 mostrando una disminución a mayores edades, prácticamente es la opción más baja a la edad de 80 años.

En la figura 2 se muestran las probabilidades de ocupación laboral para hombres solteros con educación básica para distintas edades. La figura sugiere que la probabilidad de ser subordinados y remunerados es alta (0.8) a edades jóvenes, pero disminuye con la edad, mientras que la probabilidad de tener un trabajo por cuenta propia aumenta significativamente en edades más avanzadas, específicamente a partir de los 45 años, alcanzando una probabilidad de aproximadamente 0.55 a los 80 años. En tanto, la probabilidad de ser empleador, si bien inicia a los 25 años muy baja, aumenta hasta alcanzar un valor casi de 0.2 hasta 80 años. Finalmente, el trabajo sin pago muestra una probabilidad de 0.1 a los 25 años que va disminuyendo conforme la edad de los hombres avanza.

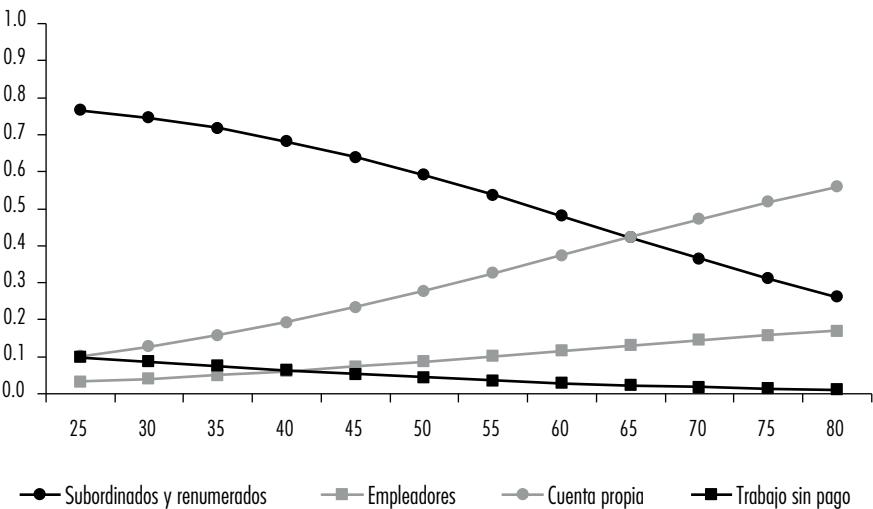
² Debido a las modificaciones metodológicas que experimentó la ENOE durante el 2020, como consecuencia de la pandemia por covid-19, se optó por utilizar los datos correspondientes al año 2019 para este análisis.

Figura 1. Probabilidad de posición ocupacional por edad: mujeres solteras con educación básica



Fuente: elaboración propia con base en los datos de la ENOE, INEGI, 2019.

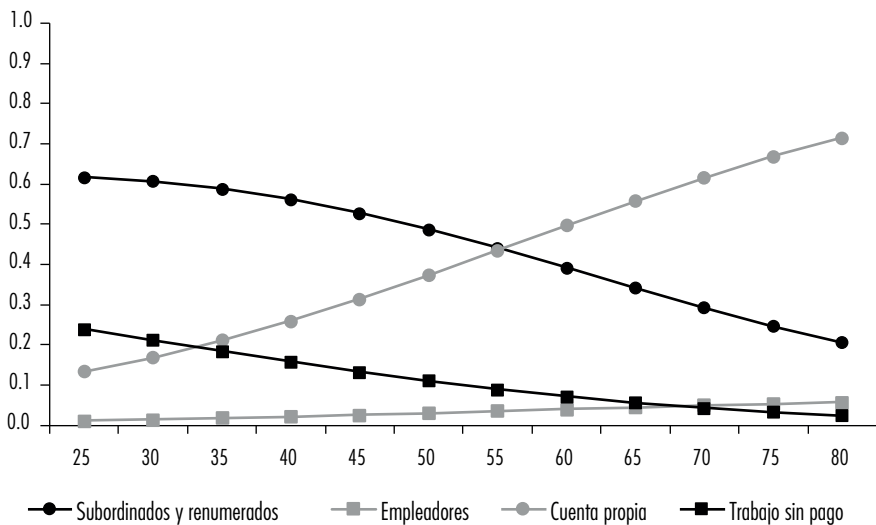
Figura 2. Probabilidad de posición ocupacional por edad: hombres solteros con educación básica



Fuente: elaboración propia con base en los datos de la ENOE, INEGI, 2019.

Acerca de las probabilidades de posición de ocupación por edad para personas con educación básica, distinguiendo por estado civil, se presentan dos figuras más (véanse figuras 3 y 4). La figura 3 corresponde al caso de mujeres convivientes con educación básica. En ella se observa que la probabilidad de elegir la ocupación de subordinados y remunerados comienza alta (alrededor de 0.6), disminuyendo gradualmente hasta aproximadamente 0.4 a los 45 años, para después continuar disminuyendo lentamente hasta 0.2 a los 80 años. La probabilidad de ser empleadores es muy baja (por debajo de 0.1) para la mayoría de las edades. En el caso de cuenta propia, la probabilidad es muy baja hasta los 35 años, para aumentar rápidamente hasta alcanzar aproximadamente 0.7 a los 80 años. La probabilidad de ocuparse en un trabajo sin pago es de 0.3 para los más jóvenes, pero disminuye gradualmente hasta prácticamente ser de 0 a los 80 años.

Figura 3. Probabilidad de posición ocupacional por edad: mujeres casadas-convivientes con educación básica

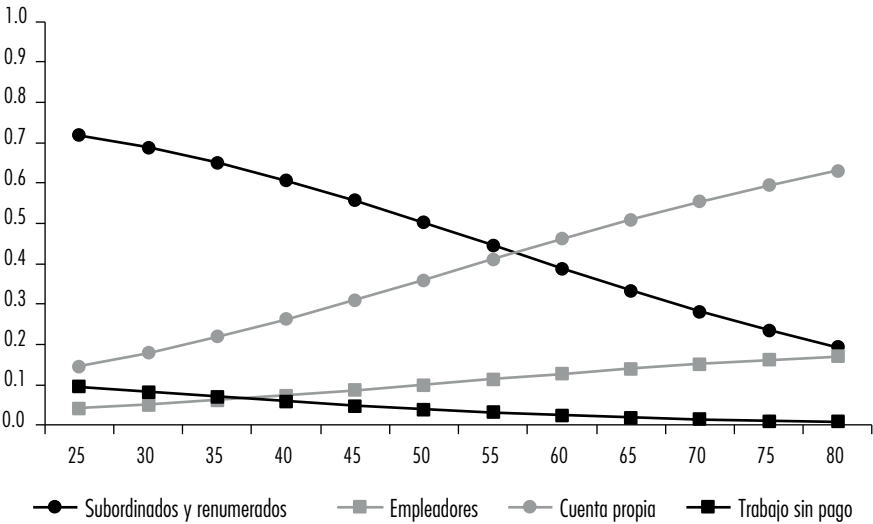


Fuente: elaboración propia con base en los datos de la ENOE, INEGI, 2019.

La figura 4 muestra el panorama de hombres convivientes con educación básica. Para el caso de subordinados y remunerados la probabilidad más alta corresponde a los jóvenes de 25 años (aproximadamente 0.6), conforme la

edad avanza la probabilidad disminuye, a los 80 años es de 0.2. Por otro lado, la probabilidad de ocupar un trabajo por cuenta propia inicia aproximadamente en 0.1, para la edad de 80 años la probabilidad es ligeramente superior a 0.6. En contraste, ser empleador tiene una probabilidad baja para los jóvenes, pero con edades superiores los hombres muestran un incremento en la posibilidad de ocupar esta posición laboral incluso en 80 años de edad llega a igualar a la probabilidad de ser subordinado y remunerado, siendo aproximadamente de 0.2. Para el caso de trabajo sin pago, a los 25 años es ligeramente inferior a 0.1, conforme el hombre conviviente con educación básica tiene mayor edad la probabilidad de ubicándose en esta categoría disminuye, es prácticamente de 0 a los 80 años.

Figura 4. Probabilidad de posición ocupacional por edad: hombres casados-convivientes con educación básica



Fuente: elaboración propia con base en los datos de la ENOE, INEGI, 2019.

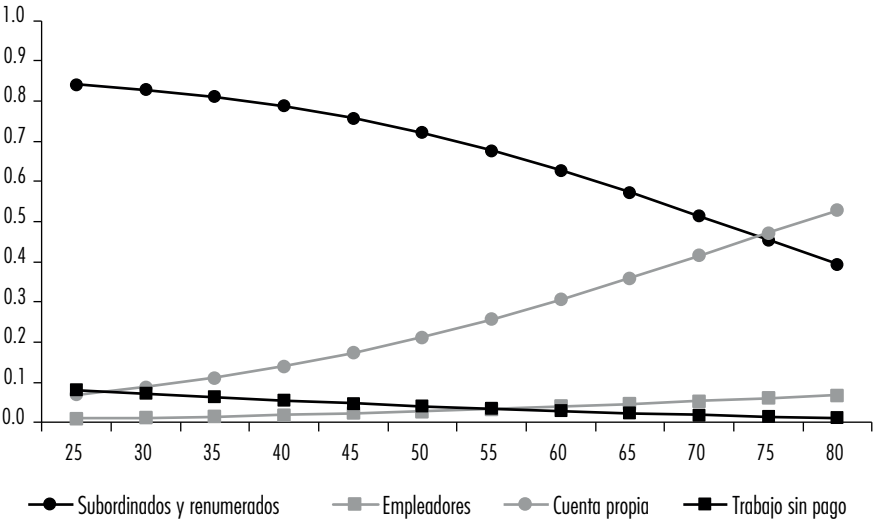
De acuerdo con los grupos analizados (mujeres y hombres solteros, mujeres y hombres casados-convivientes con educación básica), se observa una tendencia a pasar del empleo subordinado y remunerado a edades jóvenes, al trabajo por cuenta propia en edades más avanzadas. En cuanto al género en estos grupos, se aprecian diferencias notables entre hombres y mujeres.

Así, los hombres jóvenes (solteros y casados) tienen mayor probabilidad de ser subordinados y remunerados (aproximadamente 0.8) en comparación con las mujeres (aproximadamente 0.6). Por su parte, las mujeres muestran una mayor tendencia a convertirse en trabajadoras por cuenta propia en edades avanzadas, especialmente si están casadas o en condiciones de convivencia. También se observa un punto de intersección entre las líneas de probabilidad de ser trabajador subordinado y remunerado con el trabajo por cuenta propia. Este punto de cruce indica un cambio en las elecciones entre estas dos categorías ocupacionales a medida que aumenta la edad. Esta situación se identifica como umbral de emprendimiento, representando la edad aproximada en la cual la probabilidad de ser trabajador por cuenta propia supera la probabilidad de ser trabajador subordinado y remunerado. Como se puede observar ocurre en diferentes edades según el género y el estado civil; para las mujeres solteras este punto se presenta poco antes de los 65 años con una probabilidad de aproximadamente 0.45, mientras que para los hombres solteros ocurre a los 65 años con una probabilidad de alrededor del 0.40. Para mujeres casadas-convivientes, el umbral de emprendimiento se presenta a los 55 años con una probabilidad de aproximadamente 0.45. Para el caso de hombres casados-convivientes, el umbral de emprendimiento se presenta poco más de los 55 años con una probabilidad ligeramente superior al 0.40.

Considerando la población con educación superior, la figura 5 presenta la probabilidad de ocupación para mujeres solteras. La probabilidad de ser subordinada y remunerada es la más alta para el mayor rango de edades, comienza en aproximadamente 0.85 y se mantiene por arriba del 0.5 hasta 70 años. La probabilidad de ser empleadora o trabajar por cuenta propia son bajas al inicio de la vida laboral (menor de 0.1) y aumentan con la edad, siendo la categoría de cuenta propia la que muestra un crecimiento significativo. La probabilidad de ocupar un trabajo sin pago es baja y relativamente constante en todas las edades. El trabajo sin pago es poco probable en todas las edades.

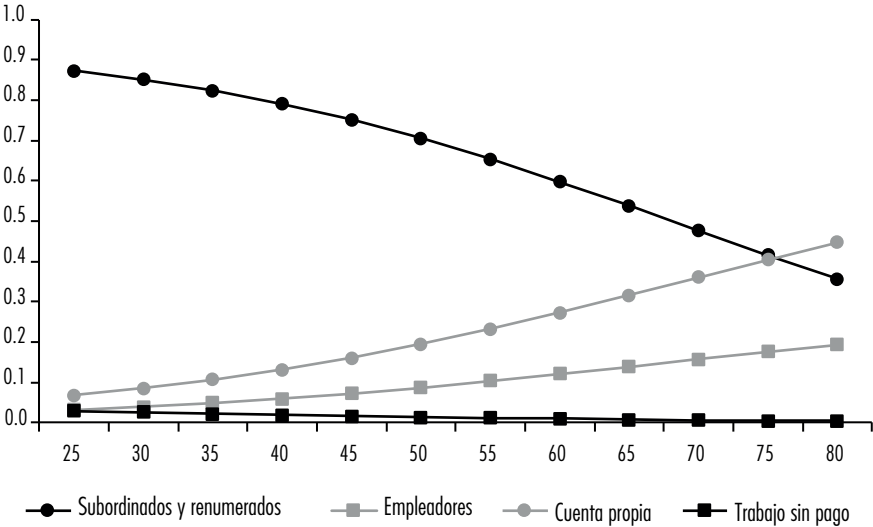
La figura 6 muestra la probabilidad de posición de ocupación por edad para hombres solteros con educación superior. En ella se observa que el trabajo subordinado y remunerado es el más probable en todas las edades, comenzando cerca de 0.9 para los hombres más jóvenes y disminuye de manera pronunciada, llegando a poco más de 0.3 para los hombres de 80 años. Las probabilidades de trabajar por cuenta propia aumentan con la edad y son más altas con relación a las de ser empleador, aunque esta categoría se observa con mayor dinamismo conforme la edad aumenta. El trabajo sin pago es muy poco probable.

Figura 5. Probabilidad de posición ocupacional por edad: mujeres solteras con educación superior



Fuente: elaboración propia con base en los datos de la ENOE, INEGI, 2019.

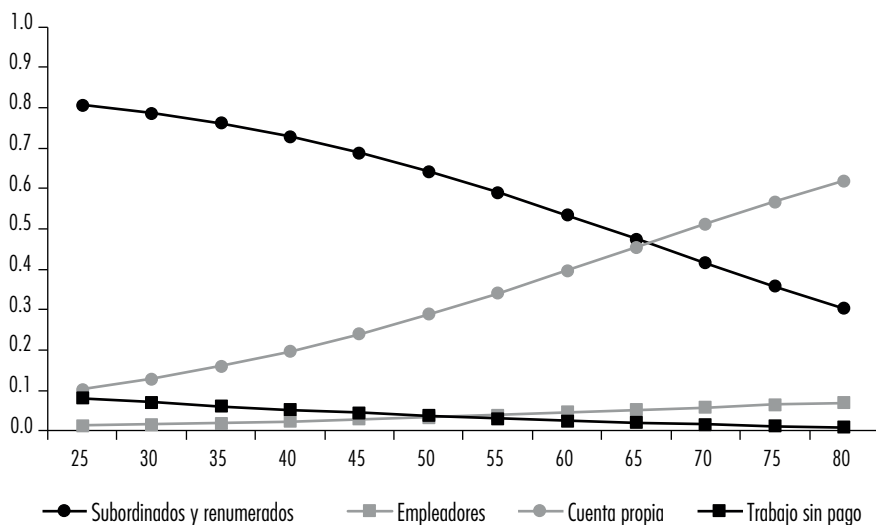
Figura 6. Probabilidad de posición ocupacional por edad: hombres solteros con educación superior



Fuente: elaboración propia con base en los datos de la ENOE, INEGI, 2019.

En la figura 7 se observa el caso de las mujeres casadas-convivientes con educación superior, como en los casos anteriores, el trabajo subordinado y remunerado sigue siendo el más probable en todas las edades, pero disminuye rápidamente con la edad en comparación con los hombres. Las probabilidades de trabajar por cuenta propia aumentan con la edad y son marcadamente más altas que las de ser empleadora, a los 80 años de edad la probabilidad es alta, alrededor de 0.6. Las probabilidades de ser empleadora y desempeñar un trabajo sin pago son bajas para las distintas edades, siendo la probabilidad de ser empleadora ligeramente superior a trabajo sin pago a partir de los 55 años. El trabajo sin pago se mantiene como poco probable.

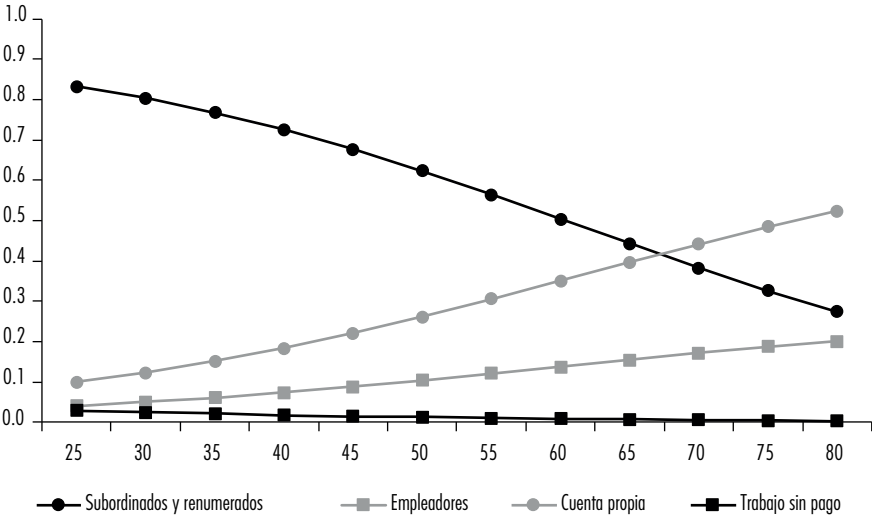
Figura 7. Probabilidad de posición ocupacional por edad: mujeres casadas-convivientes con educación superior



Fuente: elaboración propia con base en los datos de la ENOE, INEGI, 2019.

La figura 8 muestra la probabilidad de posición de ocupación por edad para hombres casados-convivientes con educación superior. La probabilidad de ser subordinado y remunerado también es la más alta en todas las categorías, pero destaca que comienza muy cerca de 0.9, este comportamiento sólo se observa en el caso de los hombres con educación superior (véanse figuras 6 y 8). Las probabilidades de ser trabajador por cuenta propia y empleador son

Figura 8. Probabilidad de posición ocupacional por edad: hombres casados-convivientes con educación superior



Fuente: elaboración propia con base en los datos de la ENOE, INEGI, 2019.

bajas al inicio de la vida laboral, por debajo de 0.1, no obstante, aumentan con la edad, pero en el caso de trabajo por cuenta propia se observa una preferencia mayor, 0.5 a 80 años. Por su parte, un hombre casado-conviviente muestra nula probabilidad de optar por el trabajo sin pago.

Con relación a las últimas cuatro figuras, el trabajo subordinado y remunerado es el más común para todos los grupos con educación superior, pero las probabilidades de ser empleador, trabajador por cuenta propia y realizar trabajo sin pago varían según el sexo y, en menor medida, según el estado civil, especialmente a medida que aumenta la edad. Asimismo, las probabilidades muestran algunas diferencias notables en comparación con las personas con educación básica.

En general, el umbral de emprendimiento presenta diferencias de acuerdo al perfil de las personas. Por género, los hombres tienen mayor probabilidad de ser empleadores en comparación con las mujeres poblanas. Este resultado es congruente con el estudio de Real *et al.* (2020) para el estado de Sonora, México, en el que las mujeres tienen mayor probabilidad de trabajar por cuenta propia. Para personas con educación superior, el trabajo subordinado y remunerado sigue siendo la posición más probable en todas las edades, incluso

en edades avanzadas, contrario a los estados mexicanos de Saltillo, Oaxaca de Juárez, Estado de México y Chiapas, en los que la educación superior facilita el emprendimiento al desarrollar innovación e identificar oportunidades de negocio (Paredes *et al.*, 2023; Castro *et al.*, 2022). Por otra parte, la educación básica parece limitar las oportunidades en empleo subordinado y remunerado, lo que podría explicar la transición hacia el trabajo por cuenta propia; de cierta forma este hallazgo concuerda con González *et al.* (2021), al considerar la educación básica de Puebla como insuficiente para emprender en empresas de mayor tamaño y con más trabajadores. También, el emprendimiento se vuelve más probable a medida que aumenta la edad, sugiriendo que el perfil emprendedor se asocie con personas en etapas más avanzadas de su vida. Un resultado similar se ha obtenido en la ciudad de Saltillo, Coahuila, y contrasta con Oaxaca de Juárez (Paredes *et al.*, 2023). Finalmente, en relación con el estado civil se observó un efecto menor en la probabilidad de emprendimiento en comparación con el género. Además, la probabilidad de realizar trabajo sin pago es generalmente baja, pero se observa un ligero aumento a edades avanzadas, especialmente para mujeres casadas.

Respecto al trabajo sin pago, la probabilidad de realizar ese tipo de trabajo es generalmente baja, pero se observa un ligero aumento en edades avanzadas, especialmente para mujeres casadas. Esto podría estar relacionado con actividades familiares o comunitarias no remuneradas.

6. CONCLUSIONES

El perfil del emprendedor poblano es diverso y está moldeado por la interacción de factores individuales y sociales. Si bien, el empleo subordinado y remunerado sigue siendo la opción más probable a lo largo de la vida laboral de una persona, los resultados sugieren que la propensión a emprender varía según factores como la edad, el género, la educación y el estado civil. Aunque las probabilidades de ser empleador y trabajador por cuenta propia aumentan ligeramente con la edad, no se observa una transición clara hacia emprender como en el caso de las personas con educación básica. Esto podría indicar que la educación superior brinda más oportunidades y estabilidad en el empleo subordinado y remunerado, lo que reduce la necesidad o el incentivo para emprender. Por consiguiente, las personas con educación básica muestran una preferencia más marcada hacia el emprendimiento a medida que aumenta la edad.

También se identificaron diferencias de género en el perfil emprendedor poblano. Los hombres tienen mayor probabilidad de ser empleadores en comparación con las mujeres, lo que puede indicar claras diferencias en las condiciones que favorecen el emprendimiento, como acceso a capital o redes de apoyo para iniciar un negocio. Por su parte, las mujeres tienen una mayor probabilidad de trabajar por cuenta propia, lo que puede reflejar una preferencia por el autoempleo como estrategia para conciliar el trabajo y las responsabilidades familiares, o la existencia de barreras para el surgimiento de los negocios liderados por mujeres.

El estado civil parece tener un efecto menor en la probabilidad de emprendimiento en comparación con el género. Se observa que los hombres casados o convivientes tienen mayor probabilidad de trabajar por cuenta propia en comparación con los hombres solteros, lo que puede implicar que las responsabilidades familiares pueden influir en la decisión de los hombres para emprender. Por su parte, las mujeres casadas o convivientes muestran una mayor tendencia a las actividades de cuenta propia.

En relación con el impacto de la educación en la decisión de emprender, para las personas con estudios superiores, el trabajo subordinado y remunerado se mantiene como la posición más probable en todas las edades, incluso en las más avanzadas. Este hallazgo sugiere que el emprendimiento de base universitaria o de alto capital humano es poco frecuente en la región poblana, lo que podría indicar la existencia de desincentivos para que los profesionales altamente calificados elijan iniciar su propio negocio.

Con relación al concepto del umbral de emprendimiento, éste representa un punto de inflexión en la elección ocupacional, donde el emprendimiento se vuelve más atractivo que el empleo asalariado. Esta situación marca un cambio significativo en la elección ocupacional, donde las personas pasan de ser empleados a emprendedores. En este sentido, los resultados de este estudio coinciden con hallazgos de investigaciones previas. De acuerdo con las diferencias de género observadas en el perfil emprendedor, con una mayor tendencia de las mujeres hacia el trabajo por cuenta propia, se coincide con la teoría de la marginación de Fairlie y Meyer (1996), que sugiere que las personas pertenecientes a grupos desfavorecidos pueden recurrir al autoempleo para superar barreras en el mercado laboral tradicional. En una línea similar, se observa cierta coincidencia con el trabajo de Pérez *et al.* (2020) con respecto al emprendimiento dominado por hombres, dado que el género masculino obtuvo mayores probabilidades en comparación a las mujeres en la cuestión de ser un empleador, pero este estudio también revela que la mujer es más proclive de involucrarse en el autoempleo que el hombre. Anudado al hallazgo

anterior, en caso de suponer razonablemente que el empleador presenta una empresa más grande y por ende más rentable en comparación al negocio del trabajador por cuenta propia, esta investigación concuerda con el estudio de Ahn y Winters (2023), en donde se manifiesta al hombre emprendedor como más determinado por su preferencia de incursionar en mercados más rentables, mientras la mujer emprendedora inicia negocios sin importar la rentabilidad. El umbral de emprendimiento es un punto de transición laboral donde la probabilidad de trabajar por cuenta propia supera la de ser un trabajador subordinado. En esta investigación, el umbral representa la edad aproximada en que un individuo desarrolla las competencias y recursos necesarios para transitar del empleo tradicional al emprendimiento, marcando un cambio en su trayectoria laboral. También destaca la alineación con la teoría del capital humano de Shultz (1960 y 1961) sobre la concepción de que atributos inherentes a las personas como educación, habilidades y conocimientos influyen en sus decisiones laborales y rendimientos esperados.

Asimismo, los hallazgos del empleador se podrían asociar al perfil del emprendedor por oportunidad, al asumir el tamaño de su negocio como una señal de rentabilidad y éxito. En contraste, los trabajadores por cuenta propia se podrían vincular al perfil del emprendedor por necesidad, quien emprende involuntariamente. Como tal, se supone un trabajador por cuenta propia con deseo de estar en otra actividad ocupacional más rentable y con desinterés en el crecimiento de negocio, ocasionando que sólo él se desempeñe allí. Sin embargo, las interpretaciones anteriores requieren ser validadas en próximas investigaciones, en donde se incorporen información sobre la motivación económica por emprender. Además, las futuras investigaciones deberían incluir variables psicológicas, mentales y otras cualidades personales que influyen en la decisión de emprender, ya sea como empleador o trabajador por cuenta propia. La ENOE, fuente de datos utilizada por esta investigación, no contempla variables sobre la mentalidad de las personas, lo cual limitó el análisis del perfil emprendedor.

Como conclusión principal, el presente estudio contribuye a la literatura al identificar y cuantificar el “umbral de emprendimiento”, un punto crítico donde la probabilidad de emprender supera la de ser empleado subordinado. Su importancia radica en que revela patrones diferenciados según características sociodemográficas específicamente, facilitando la comprensión de cómo distintos grupos toman decisiones sobre emprendimiento. Además proporciona una herramienta cuantitativa para predecir políticas públicas y programas de apoyo mejor focalizados, así como para identificar potenciales emprendedores y desarrollar estrategias de apoyo más efectivas.

BIBLIOGRAFÍA

- Acs, Z. y Virgill, N. (2010). Entrepreneurship in developing countries. *Foundations and Trends in Entrepreneurship*, 6(1). <https://doi.org/10.1561/03000000031>
- Aguilar, J. y Acuña, R. (2021). Inclusión de la propensión al autoempleo en el proceso de emparejamiento del mercado laboral. *Problemas del Desarrollo. Revista Latinoamericana de Economía*, 52(207). <https://doi.org/10.22201/iiec.20078951e.2021.207.69741>
- Ahn, K. y Winters, J. (2023). Does education enhance entrepreneurship? *Small Business Economics*, 61(2). <https://doi.org/10.1007/s11187-022-00701-x>
- Audretsch, D. (2012). Entrepreneurship research. *Management Decision*, 50(5). <https://doi.org/10.1108/00251741211227384>
- Babbitt, L., Brown, D. y Mazaheri, N. (2015). Gender, entrepreneurship, and the formal-informal dilemma: Evidence from Indonesia. *World Development*, 72. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2015.02.019>
- Burke, A., Fitzroy, F. y Nolan, M. (2008). What makes a die-hard entrepreneur? Beyond the “employee or entrepreneur” dichotomy. *Small Business Economics*, 31(2). <https://doi.org/10.1007/s11187-007-9086-6>
- Burt, R. (1997). The contingent value of social capital. *Administrative Science Quarterly*, 42(2). <https://doi.org/10.2307/2393923>
- Castro, A., Saavedra, M. y Vargas, T. (2022). El perfil emprendedor de los microempresarios en los estados de México y Chiapas. *Apuntes del Cenes*, 41(73). <https://doi.org/10.19053/01203053.v41.n73.2022.13019>
- Constant, A. y Zimmermann, K. (2006). The making of entrepreneurs in Germany: Are native men and immigrants alike? *Small Business Economics*, 26(3). <https://doi.org/10.1007/s11187-005-3004-6>
- Engle, D., Mah, J. y Sadri, G. (1997). An empirical comparison of entrepreneurs and employees: Implications for innovation. *Creativity Research Journal*, 10(1). https://doi.org/10.1207/s15326934crj1001_5
- Fairlie, R. W. y Meyer, B. D. (1996). Ethnic and racial self-employment differences and possible explanations. *Journal of Human Resources*, 31(4). <https://doi.org/10.2307/146146>
- Fuentes, N., Osorio, G. y Mungaray, A. (2016). Capacidades intangibles para la competitividad microempresarial en México. *Problemas del Desarrollo. Revista Latinoamericana de Economía*, 186(47). <https://doi.org/10.1016/j.rpd.2016.03.003>

- González, M., Aguilera, A. y Herrera, M. (2021). Contexto actual del ecosistema de emprendimiento, Puebla 2020. Monitor Global de Emprendimiento e Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey. <https://bit.ly/40268gV>
- Hartog, J., Van Praag, M. y Van der Sluis, J. (2010). If you are so smart, why aren't you an entrepreneur? Returns to cognitive and social ability: entrepreneurs *versus* employees. *Journal of Economics and Management Strategy*, 19(4). <https://doi.org/10.1111/j.1530-9134.2010.00274.x>
- Hisrich, R. y Grachev, M. (1995). The Russian entrepreneur: characteristics and prescriptions for success. *Journal of Managerial Psychology*, 10(2). <https://doi.org/10.1108/02683949510075506>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) (2019). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), población de 15 años y más de edad. <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>
- _____ (2020). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), población de 15 años y más de edad. <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>
- _____ (2021). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), población de 15 años y más de edad. <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>
- Lee, N. y Rodríguez, A. (2020). Entrepreneurship and the fight against poverty in US cities. *Environment and Planning A: Economy and Space*, 53(1). <https://doi.org/10.1177/0308518x20924422>
- López-Núñez, M., Rubio-Valdehita, S., Aparicio-García, M. y Díaz-Ramiro, E. (2020). Are entrepreneurs born or made? The influence of personality. *Personality and Individual Differences*, 154. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.109699>
- Mababu, R. (2010). El comportamiento del empresario: aproximación a las características personales del emprendedor en las pyme. *Revista de Trabajo y Seguridad Social CEF*, 324. <https://doi.org/10.51302/rtss.2010.5331>
- Murgia, A. y Pulignano, V. (2019). Neither precarious nor entrepreneur: The subjective experience of hybrid self-employed workers. *Economic and Industrial Democracy*, 42(4). <https://doi.org/10.1177/0143831x19873966>
- Murnieks, C., Klotz, A. y Shepherd, D. (2019). Entrepreneurial motivation: A review of the literature and an agenda for future research. *Journal of Organizational Behavior*, 41(2). <https://doi.org/10.1002/job.2374>
- Nikina, A., Shelton, L. y LeLoarne, S. (2015). An examination of how husbands, as key stakeholders, impact the success of women entrepreneurs.

- Journal of Small Business and Enterprise Development*, 22(1). <https://doi.org/10.1108/jsbed-01-2012-0002>
- Nystrom, K. (2019). Working for an entrepreneur: heaven or hell? *Small Business Economics*, 56(2). <https://doi.org/10.1007/s11187-019-00276-0>
- Obschonka, M., Moeller, J. y Goethner, M. (2019). Entrepreneurial passion and personality: The case of academic entrepreneurship. *Frontiers in Psychology*, 9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02697>
- Paredes, S., Castillo, M. y Saavedra, M. (2023). Diferencias y similitudes de características y capacidades personales determinantes de emprendimiento de negocios de mujeres en contextos geográficos contrastantes. *Investigación y Ciencia de la Universidad Autónoma de Aguascalientes*, 31(89). <https://doi.org/10.33064/iycuaa2023894193>
- Pérez, A., Torres-Flórez, D., Torralba, A. y Salgado, W. F. (2020). Características y elementos del fenómeno emprendedor en Villavicencio, Colombia. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 16(30). <https://doi.org/10.18270/cuaderlam.v16i30.2782>
- Pitre-Redondo, R., Hernández-Palma, H. y Sierra-Parodi, A. (2020). Creación de empresas en Colombia: un análisis del perfil del emprendedor moderno. *Clío América*, 14(28). <https://doi.org/10.21676/23897848.3854>
- Quevedo, I., Izar, J. y Romo, L. (2010). Factores endógenos y exógenos de mujeres y hombres emprendedores de España, Estados Unidos y México. *Investigación y Ciencia*, 18(46). <https://www.redalyc.org/pdf/674/67413508008.pdf>
- Ravenelle, A. (2019). “We’re not uber:” control, autonomy, and entrepreneurship in the gig economy. *Journal of Managerial Psychology*, 34(4). <https://doi.org/10.1108/jmp-06-2018-0256>
- Real, I., Espinoza, F. y Leyva, L. (2020). Características emprendedoras de los propietarios de las pymes en Sonora. *Revista de Investigación Académica Sin Frontera: División de Ciencias Económicas y Sociales*, 32. <https://doi.org/10.46589/rdiasf.vi32.322>
- Santoro, G., Messeni-Petruzzelli, A. y Del Giudice, M. (2020). Searching for resilience: the impact of employee-level and entrepreneur-level resilience on firm performance in small family firms. *Small Business Economics*, 57(1). <https://doi.org/10.1007/s11187-020-00319-x>
- Shultz, T. (1960). Capital formation by education. *Journal of Political Economy*, 68(6). <https://doi.org/10.1086/258393>
- _____. (1961). Investment in Human Capital. *American Economic Review*, 51(1). <https://www.jstor.org/stable/1818907>

- Stoica, O., Roman, A. y Rusu, V. (2020). The nexus between entrepreneurship and economic growth: a comparative analysis on groups of countries. *Sustainability*, 12(3). <https://doi.org/10.3390/su12031186>
- Tinkler, J., Bunker, K., Ku, M. y Davies, A. (2015). Gender and venture capital decision-making: The effects of technical background and social capital on entrepreneurial evaluations. *Social Science Research*, 51. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2014.12.008>
- Van Praag, M., Van Witteloostuijn, A. y Van der Sluis, J. (2012). The higher returns to formal education for entrepreneurs *versus* employees. *Small Business Economics*, 40(2). <https://doi.org/10.1007/s11187-012-9443-y>
- Williams, N. y Krasniqi, B. A. (2018). Coming out of conflict: how migrant entrepreneurs utilise human and social capital. *Journal of International Entrepreneurship*, 16(2). <https://doi.org/10.1007/s10843-017-0221-4>
- Zhang, T. y Acs, Z. (2018). Age and entrepreneurship: nuances from entrepreneur types and generation effects. *Small Business Economics*, 51(4). <https://doi.org/10.1007/s11187-018-0079-4>

