

## Diferencias entre hombres y mujeres en los determinantes de las intenciones de continuidad de los micronegocios en México

Differences between men and women in the determinants of microbusiness intentions of continuity in Mexico

Jeyle Ortiz Rodríguez<sup>1</sup>, Esteban Picazzo Palencia<sup>2\*</sup>, Elías Alvarado Lagunas<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Facultad de Contaduría Pública y Administración, Universidad Autónoma de Nuevo León. Pedro de Alba S/N, Niños Héroes, Ciudad Universitaria, San Nicolás de los Garza, N.L.

jeyleortiz@gmail.com

eliasalvarado@gmail.com

(81)8329-4080

<sup>2</sup>Instituto de Investigaciones Sociales/ Universidad Autónoma de Nuevo León. Mederos UANL, 64930 Monterrey, N.L.

epicazzo@yahoo.com

(81)8329-4237

\*Autor de correspondencia

### Resumen

El objetivo de la presente investigación es examinar si existen diferencias en las intenciones de continuidad de los micronegocios encabezados por hombres y mujeres y cómo el sexo afecta al impacto de las características de los micronegocios en México sobre sus intenciones de permanencia en el mundo empresarial. Para esto, se utilizan ecuaciones jerárquicas con información de la Encuesta Nacional de Micronegocios (Enamin) 2012 del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). Los resultados indican que el sexo del microempresario tiene un efecto moderador en las intenciones de continuidad del micronegocio únicamente en el impacto que tienen las variables: escolaridad, si la razón por la que inició el negocio fue para ejercer su profesión, el número de trabajadores y si el microempresario está dispuesto a cambiar de trabajo a una actividad económica con un ingreso al que recibe actualmente con el micronegocio.

**Palabras clave:** Emprendedurismo; género; continuidad de micronegocios.

### Abstract

The objective of this paper is to examine whether there are significant differences in the intentions of continuity of micro businesses headed by women or men and to analyze how the sex of the owner affects the impact of microbusinesses' characteristics on their continuity in Mexico. In order to do this, hierarchical modeling was used with information from the National Survey on Microbusinesses (Enamin, from its Spanish acronym) 2012, collected by the National Institute of Geography and Statistics (INEGI, from its Spanish acronym). Results indicate that sex has an effect only on the impact of the variables: schooling, having the microbusiness to exercise their career, the number of employees, and whether the owner would change her or his job if they had a similar income and access to social security.

**Keywords:** Entrepreneurship; gender; micro business continuity.

Recibido: 02 de septiembre de 2019

Aceptado: 18 de agosto de 2020

Publicado: 23 de septiembre de 2020

**Como citar:** Ortiz Rodríguez, J., Picazzo Palencia, E., Alvarado Lagunas, E. (2020). Diferencias entre hombres y mujeres en los determinantes de las intenciones de continuidad de los micronegocios en México. *Acta Universitaria* 30, e2655. doi. <http://doi.org/10.15174/au.2020.2655>

## Introducción

A pesar de que la participación de las mujeres en el mundo empresarial es fundamental para potencializar el desarrollo económico y social de un país (Minniti & Naudé, 2010), en el caso de Latinoamérica esta aún es baja en comparación con los países desarrollados (Terjesen & Amorós, 2010). La evidencia señala que las mujeres latinoamericanas enfrentan mayores barreras institucionales, sociales y culturales que los hombres, lo cual limita su participación y continuidad en el mundo empresarial (Terjesen & Amorós, 2010). De acuerdo con la teoría feminista, las diferencias en la tasa de participación entre hombres y mujeres en el mundo empresarial es consecuencia de la existencia de estereotipos de género. Los estereotipos de género designan las actividades que los hombres y mujeres deben realizar y establecen la manera en la que se deben comportar en las diferentes esferas. De esta manera, los estereotipos de género provocan diferencias en su desempeño, preferencias y aspiraciones, así como en el desarrollo de las barreras que las mujeres enfrentan (Lamas, 2018).

Así, la división sexual del trabajo, resultado de la existencia de los estereotipos de género, provoca una doble carga de trabajo para las mujeres que participan en el mercado de trabajo o en el mundo empresarial porque, además de trabajar fuera del hogar, las mujeres también son las asignadas como responsables de las tareas domésticas y del cuidado de los hijos, personas enfermas y adultos mayores. De esta manera, una excesiva carga de trabajo, en conjunto con los mandatos de una cultura tradicional, incrementa los incentivos de las mujeres para salir del mercado de trabajo o el mundo empresarial. A su vez, las percepciones tradicionales sobre los roles de los hombres y mujeres determinan la manera en la que las estructuras y otros actores interactúan con las mujeres, incrementando así los desafíos para desarrollarse bajo las mismas condiciones que los hombres (Connell, 1987).

A pesar del creciente número de investigaciones relacionadas con los factores que determinan el emprendimiento de un negocio, tanto de hombres como de mujeres, existe una escasez de estudios que exploren las características de los hombres y mujeres que impactan la continuidad de los negocios, principalmente en países pobres y en desarrollo. El objetivo de la presente investigación es examinar si existe diferencia en las intenciones de continuidad de los micronegocios encabezados por hombres y mujeres y cómo el sexo afecta al impacto de los determinantes de la intención de continuidad de los micronegocios en México. Para esto, se estima una regresión jerárquica con distribución Bernoulli utilizando información de la Encuesta Nacional de Micronegocios (Enamin) 2012 del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI).

En el siguiente apartado se presenta la revisión de literatura sobre los determinantes del éxito de los negocios encabezados por mujeres. Después, se presentan los datos y la metodología utilizada para analizar si existen diferencias en los factores que impactan la continuidad entre los micronegocios de hombres y mujeres en México. Finalmente, se incluyen los resultados y su discusión.

## Revisión de Literatura

Los factores que determinan el éxito de un negocio se pueden clasificar en los aspectos individuales relacionados con el emprendedor y en los determinantes atribuidos a las características del contexto del negocio. Las características sociodemográficas del microempresario, como la edad, el estado civil, el nivel de educación y la experiencia laboral, juegan un papel muy importante para la continuidad del negocio de manera exitosa. Un mayor nivel de educación y experiencia laboral puede consolidar las habilidades gerenciales para el éxito de un negocio. De igual forma, tener mayor edad cuando se emprende y maneja un negocio permite contar con mayor nivel de experiencia en el desarrollo de planes de negocios y en la consolidación de este (Dvouletý, Gordievskaya & Procházka, 2018).

En este sentido, diversos estudios han señalado la relevancia de contar con un plan de negocios en la probabilidad de continuidad de los negocios (Oudah, Jabeen & Dixon, 2018; Rodríguez, Ramírez & Restrepo, 2018; Salinas-Reyes, Badillo-Piña & Tejeida-Padilla, 2018; Sepúlveda Rivas & Gutiérrez Walter, 2016). Contar con un plan de negocios efectivo permite que los emprendedores tengan en cuenta las amenazas y oportunidades potenciales, así como sus posibles impactos. Los emprendedores con mayores niveles de escolaridad son más propensos a contar con un plan de negocios en comparación con los empresarios que tienen menores niveles de educación formal. Caliendo, Goethner & Weißenberger (2020) encuentran que existe una relación positiva entre el nivel de educación del empresario y la probabilidad de la continuidad de la empresa, la cual se incrementa si los estudios que obtuvieron se relacionan directamente con el sector de la empresa creada.

De igual forma, con relación a los aspectos individuales de cada emprendedor, la evidencia señala que los empresarios casados, o en unión, y quienes tienen mayor edad tienden a poseer mayores intenciones para continuar con las operaciones de sus negocios porque buscan generar un patrimonio que eventualmente dejarán a su familia (Alvarado, Dávila & Vázquez, 2018). En esta dirección, el tipo de incentivo que los emprendedores tuvieron para emprender un negocio es determinante en la continuidad de su negocio. Los emprendedores que inician un negocio por necesidad económica tienen mayor probabilidad de no continuar con este una vez que encuentran una oferta más atractiva en el mercado de trabajo, comparados con aquellos que deciden emprender por otros motivos (van Praag, 2003).

En cuanto a la operación de la empresa, Kim & Amran (2018) señalan que el número de empleados tiene un impacto positivo en la probabilidad de continuidad de los negocios, porque estos cuentan con mayor capital humano que puede generar y adoptar innovaciones, en contraste con las empresas con un menor número de trabajadores. De igual manera, contar con un mayor número de trabajadores permite que las unidades económicas alcancen de manera más fácil y rápida sus objetivos.

Entre los determinantes relacionados con el contexto de la empresa, la situación macroeconómica, así como el sector en el que se encuentra el negocio, tienen una influencia en la probabilidad de continuidad de este (Gómez, 2008; Sáinz, 2002). Aunque, en general, los efectos de las características de los empresarios son mayores a los que generan los determinantes del contexto, la orientación estratégica de las industrias en una región tiene un papel relevante en el éxito de la empresa (Porter, 1998; Spanos & Lioukas, 2001). De esta manera, las unidades económicas dedicadas a actividades económicas alineadas a la orientación vocacional de las regiones en las que se encuentren las empresas tienen mayores probabilidades de continuar en el mercado debido a que estas cuentan con mayor integración a la dinámica económica regional (Porter, 1998). No obstante, la magnitud del impacto que dichos determinantes tienen en la probabilidad de continuidad de un negocio varía de manera significativa dependiendo si el emprendedor es hombre o mujer (Meyer, Tegtmeier & Pakura, 2017; Saridakis, Marlow & Storey, 2014; Terjesen & Amorós, 2010). La cultura y los estereotipos influyen en la diferencia en la probabilidad de éxito en los negocios encabezados por hombres y mujeres (Gupta, Goktan & Gunay, 2014), ya que los aspectos culturales y los roles reproductivos enfatizan las diferencias entre los hombres y las mujeres (Del Tronco, 2008) y su desempeño en las actividades que realizan (Lamas, 2018).

Generalmente, en países tradicionales la organización de la sociedad se encuentra fundamentada en los roles definidos tanto para los hombres como para las mujeres (Parsons, 1959). Los roles de género enfatizan las diferencias entre los hombres y las mujeres (Del Tronco, 2008) y caracterizan en gran medida sus comportamientos y las consecuencias esperadas de estos en la sociedad (Triandis, 1971). De esta manera, las normas sociales y culturales determinan las emociones desarrolladas hacia los objetos y moldea las expectativas y percepciones sobre qué actividades son más apropiadas para cada uno. Esto conlleva a que las actividades productivas terminen siendo clasificadas como femeninas o masculinas,

como ocurre en los sectores económicos en los que es más apropiado que las mujeres y hombres se desempeñen.

En este sentido, diversos autores señalan que el emprendedurismo ha sido estereotipado históricamente como una actividad masculina (Ahl, 2006; Gupta *et al.*, 2014). También, algunos sectores como la manufactura y la construcción mantienen un estereotipo como esferas exclusivamente masculinas, lo que ha llevado a que las mujeres tengan una menor participación tanto en los niveles de autoempleo como en los de la fuerza laboral (Rendón, 2008).

Con respecto a la manera en la que las estructuras o el contexto de los negocios determinan la diferencia en el desempeño de hombres y mujeres en el mundo empresarial, de acuerdo con el desarrollo del trabajo feminista de Connell (1987), las estructuras son derivadas y constituidas por la práctica de acciones continuas, pero también la práctica responde a situaciones que las restringe. Esto es, las barreras que los hombres y mujeres enfrentan en el mundo empresarial son el resultado de prácticas dictadas por normas culturales que promueven los roles tradicionales de las personas.

En países tradicionales, como los latinoamericanos, las mujeres que buscan integrarse al mercado de trabajo enfrentan mayores barreras como: la falta de trabajos, discriminación de género o la responsabilidad de las tareas reproductivas y del cuidado (Rendón, 2008). Por lo anterior, muchas mujeres buscan emprender para poder garantizar la supervivencia de ellas y sus hijos (Casique, 2012). Por su parte, Saridakis, Marlow & Storey (2014) encuentran que, debido a los estereotipos de género y las normas culturales existentes, al considerar emprender una empresa, las mujeres priorizan más aspectos relacionados con situaciones tales como la maternidad, el cuidado de los hijos, el balance de la vida laboral y familiar, entre otros; por otro lado, los hombres enfatizan más factores financieros al momento de buscar emprender.

En el caso de México, las mujeres que enfrentan mayores restricciones causadas por su género, principalmente en el hogar, tienden a involucrarse más en actividades de autoempleo; sin embargo, las empresas que crean dichas mujeres tienden a estar principalmente en el sector informal y con una menor estructura de negocio (Casique, 2012). A su vez, las mujeres empresarias que son casadas y tienen hijos pequeños son más propensas a tener una participación intermitente en sus actividades empresariales (Justo & DeTienne, 2008). Esto se debe a que el autoempleo puede ser percibido como una actividad con mayor flexibilidad por parte de las mujeres y que, por lo tanto, les permite compatibilizar las actividades domésticas y del cuidado con las actividades económicas. Como consecuencia, los países de ingresos bajos poseen las tasas más altas en emprendedurismo femenino, incentivado por necesidades económicas más allá del derivado de la búsqueda de oportunidades empresariales; en contraste, los países desarrollados presentan mayores tasas de emprendedurismo femenino motivado por la búsqueda de oportunidades de negocio (Minniti, Allen & Langowitz, 2006; Terjesen & Amorós, 2010). Asimismo, la visibilidad de los negocios de las mujeres, en general, es restringido por los roles reproductivos que ejercen.

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019), debido a las responsabilidades asignadas social y culturalmente a las mujeres, los negocios que ellas emprenden tienden a estar ubicados en sus domicilios, tener un alcance local, generar productos de bajo valor agregado y poseer procesos administrativos y de producción poco eficientes. De esta manera, con base en la teoría feminista, las construcciones de género y su reproducción no solo afectan la brecha de participación en el mundo empresarial entre hombres y mujeres, sino también su desempeño en este (Ahl, 2006; Gupta *et al.*, 2014), el giro de actividades en las que se involucren en el sector empresarial y el tamaño de la empresa (Terjesen & Amorós, 2010).

Además, el hecho de que las actividades empresariales tengan una menor prioridad para las mujeres, en comparación con las actividades domésticas y del cuidado, aunado a que las mujeres enfrentan mayores barreras para entrar al sector formal a causa de aspectos culturales y sociales (Minniti *et al.*, 2006) y que en países pobres y en desarrollo las restricciones institucionales para la formalidad sean mayores, genera mayores incentivos para que los negocios encabezados por mujeres entren al sector informal. En este sentido, múltiples estudios han señalado la importancia del acceso a crédito y de los bajos costos para iniciar un negocio en la probabilidad de éxito de estos (Carter, 1989; Hemmen, 2002). Las limitaciones para acceder a un crédito y los costos de iniciación de un negocio, las cuales tienden a reflejar las barreras regulatorias de una economía, por lo general son mayores en países pobres y en desarrollo; y para el caso de las mujeres, estos tienden a agravarse debido a su escasez de activos o ingresos. A su vez, aunque se ha encontrado que el acceso a microcréditos enfocados a mujeres ha mejorado su capacidad de toma de decisiones y autonomía, estos aún no se han expandido lo suficiente para generar una cultura empresarial entre las mujeres (Bianco, Lombe & Bolis, 2017).

## Metodología

La información utilizada para este estudio proviene de la Enamin 2012 del INEGI. La Enamin contiene información estadística sobre las principales características de los micronegocios en México. La información se recaba de manera bianual y es representativa a nivel nacional. La Enamin obtiene información a través de los dueños de los micronegocios utilizando un muestreo probabilístico, trietápico, estratificado y por conglomerados.

La Enamin 2012 encuesta a 27 666 dueños de micronegocios (INEGI, 2012). Los datos se analizaron utilizando la distancia Hadi y Mahalanobis para encontrar los datos atípicos. Después de eliminar los valores perdidos y valores atípicos, se encontraron 25 906 casos válidos.

## Variables

*Intención de continuar con el micronegocio.* La variable dependiente de este estudio es dicotómica: 1 si el microempresario piensa continuar con el micronegocio en el año 2013 y 0 si no es así.

*Edad.* La edad es una variable discreta que indica la edad del microempresario.

*Edad<sup>2</sup>.* Esta variable se construye con el cuadrado de la edad del microempresario.

*Escolaridad.* Esta es una variable discreta que indica los años de escolaridad formal del microempresario. En la encuesta se registra el nivel de educación más alto obtenido por el microempresario. Esta variable se codifica con el número de años requeridos para completar el grado más los años adicionales que se posean del siguiente nivel. La tabla 1 presenta la manera en la que los años de educación se codificaron con base en su mayor nivel de educación y grado terminado.

**Tabla 1.** Codificación de los años de educación de la pareja.

Grado Terminado	Años de Educación
Ninguno	0
Prescolar	Años estudiados de primaria
Primaria	6 + años de educación adicional
Secundaria	9 + años de educación adicional
Bachillerato	12 + años de educación adicional
Carrera técnica no profesional que requiere bachillerato o normal básica con bachillerato	16 + años de educación adicional
Licenciatura	17 + años de educación adicional
Maestría	19 + años de educación adicional
Doctorado	23

Fuente: Elaboración propia.

*Casado.* Esta es una variable dicotómica que toma 1 si el microempresario es casado o en unión y 0 si no lo es.

*Soltero.* Esta es una variable dicotómica que toma 1 si el microempresario es soltero y nunca ha estado en unión y 0 si no es así.

*Sector manufactura.* Esta variable toma el valor de 1 si el sector donde se encuentra el micronegocio es el manufacturero y 0 si no es así.

*Sector comercio.* Esta variable toma el valor de 1 si el sector donde se encuentra el micronegocio es el de comercio y 0 si no lo es.

*Sector servicios.* Esta variable toma el valor de 1 si el sector donde se encuentra el micronegocio es el de servicios y 0 si no lo es.

*Tradición familiar.* Esta es una variable dicotómica que toma 1 si el motivo principal por el que inició el micronegocio fue por tradición familiar y 0 si no fue por esta razón.

*Complemento del ingreso.* Esta es una variable dicotómica que toma 1 si el motivo principal por el que inició el micronegocio fue para complementar el ingreso familiar y 0 si no fue por esta razón.

*Oportunidad de negocio.* Esta es una variable dicotómica que toma 1 si el motivo principal por el que se inició el micronegocio fue porque el microempresario tenía dinero y encontró una oportunidad de negocio y 0 si no fue por esta razón.

*Ejercer carrera.* Esta es una variable dicotómica que toma 1 si el motivo principal por el que se inició el micronegocio fue para que el microempresario ejerciera su oficio, carrera o profesión y 0 si no fue por esta razón.

*Necesitó capacitación.* Esta es una variable dicotómica que toma 1 si el microempresario necesitó capacitación para iniciar el micronegocio y 0 si no la necesitó.

**Número de trabajadores.** Esta variable indica el número total de trabajadores del micronegocio, considerando los trabajadores que reciben un pago, socios y trabajadores sin pago.

**Cambiaría trabajo.** Esta es una variable dicotómica que toma el valor de 1 si el microempresario estuviera dispuesto a cambiarse a un trabajo asalariado con un ingreso similar si además tuviera acceso a servicios del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y derecho a una pensión y 0 si no estuviera dispuesto a hacerlo.

**Sexo.** Esta es una variable dicotómica que toma el valor de 1 si la microempresaria es mujer y 0 si es hombre.

## Método

La regresión jerárquica es una técnica apropiada cuando los datos contienen una estructura de información con individuos (nivel 1) agrupados dentro de otras categorías (nivel 2). El principal objetivo del análisis es examinar la relación entre la probabilidad de continuar con el micronegocio y los predictores del nivel 1, así como el sexo del dueño del micronegocio (nivel 2). Los predictores utilizados en el nivel 1 son edad del microempresario, edad al cuadrado, años de escolaridad, si el microempresario es casado o en unión libre, si el micronegocio se encuentra en el sector manufacturero o comercio, el motivo principal por el que inició el negocio (tradición familiar; para complementar el ingreso familiar; tenía dinero y encontró una buena oportunidad; para ejercer su oficio, carrera o profesión), si necesitó capacitación para iniciar el micronegocio, el número total de trabajadores en el micronegocio y si se cambiaría a un trabajo asalariado con ingreso similar, pero que además tuviera acceso a servicios del IMSS y derecho a una pensión. En el nivel 2 se utiliza el sexo del microempresario como variable que agrupa las unidades de nivel 1. Los predictores del nivel 1 se introdujeron como variables centradas en torno al grupo para obtener estimaciones más precisas de los interceptos y analizar los efectos de los predictores del nivel 1 y 2 de manera independiente. La variable sexo (nivel 2) se incluyó como un predictor centrado en torno a la gran media de la muestra. Debido a que la variable dependiente es dicotómica, el valor predicho debería encontrarse en el intervalo entre 0 y 1. Por lo tanto, una transformación de la probabilidad predicha en el nivel 1 utilizando una distribución Bernoulli es más apropiada para los datos. El modelo jerárquico se estimó utilizando las ecuaciones 1 y 2 con el programa HLM7. Las ecuaciones 1 a la 4 representan el modelo de los interceptos y pendientes como resultado, con una distribución Bernoulli.

$$\text{Prob}(Y_{ij} = 1 | \beta_j) = \frac{e^{\eta_{ij}}}{1 + e^{\eta_{ij}}} \quad (1)$$

Modelo del nivel 1:

$$\eta_{ij} = \beta_{0j} + \beta_{kj}X_{ij} + r_{ij} \quad (2)$$

donde  $Y_{ij}$  = variable dependiente que indica 1 si el microempresario (unidad en el nivel 1) del sexo  $j$  (unidad en el nivel 2) planea continuar con el micronegocio en 2013;  $X_{ij}$  = valores de los predictores del nivel 1 para el microempresario  $i$  con sexo  $j$ ;  $r_{ij}$  = error aleatorio asociado con el microempresario  $i$  con sexo  $j$ .

Modelo del nivel 2:

$$\beta_{0j} = \gamma_{00} + \gamma_{01}G_j + U_{0j} \quad (3)$$

$$\beta_{kj} = \gamma_{k0} + \gamma_{k1}G_j + U_{kj} \quad (4)$$

donde  $\beta_{0j}$  = intercepto para el sexo  $j$ ;  $\beta_{kj}$  = pendiente del predictor  $k$  para el sexo  $j$ ;  $G_j$  = sexo  $j$  del microempresario;  $U_{0j}$  = efectos aleatorios del sexo  $j$  del microempresario ajustados por los predictores en el intercepto;  $U_{kj}$  = efectos aleatorios del sexo  $j$  del microempresario ajustados por el predictor  $k$  en la pendiente.

## Resultados

La tabla 2 presenta las estadísticas descriptivas de los datos. Los microempresarios mexicanos tienen en promedio una edad de 46 años y una escolaridad de nueve años. Además, 71.0% son casados y 14.6% solteros. De los micronegocios de la encuesta, 15.1% se encuentran en el sector manufacturero y 42.7% en el de comercio. Con respecto al motivo por el que el microempresario inició el negocio, 6.3% lo hizo por tradición familiar, 47.4% para complementar el ingreso familiar, 4.9% porque tenía dinero y encontró una oportunidad de negocio y 11.2% para ejercer su oficio, carrera o profesión. Del total de los microempresarios, 17.4% necesitó capacitación para iniciar el micronegocio y 59.4% está dispuesto a cambiar de actividad económica si le ofrecieran otra actividad en donde recibiera un salario similar, pero con acceso a los servicios del IMSS y derecho a una pensión.

**Tabla 2.** Estadísticas descriptivas.

	Media	Error estándar	Mínimo	Máximo
Edad	45.5	13.4	15	85
Escolaridad	9.1	4.7	0	25
Número de trabajadores	1.0	2.7	0	10
	Sí	No		
Casado	71.0	29.0		
Soltero	14.6	85.4		
Sector manufactura	15.1	84.9		
Sector comercio	42.7	57.3		
Sector servicio	42.2	57.8		
Tradición familiar	6.3	93.7		
Complemento del ingreso	47.4	52.6		
Oportunidad de negocio	4.9	95.1		
Ejercer carrera	11.2	88.8		
Necesitó capacitación	17.4	82.6		
Cambiaría de trabajo	59.4	40.6		

Fuente: Elaboración propia con datos de la Enamin 2012 (INEGI, 2012).

Con respecto a las ecuaciones jerárquicas, el análisis multinivel permite identificar cómo el sexo del microempresario contribuye a la explicación de la varianza en la intención de continuar con el micronegocio el siguiente año. Debido a la naturaleza binaria de la variable dependiente, la varianza en el nivel 1 del modelo es heterocedástica y, por lo tanto, el índice de correlación entre clases (ICC) no revela el porcentaje de varianza explicada por el sexo del microempresario incluida como variable explicativa en el nivel 2 (Raudenbush & Bryk, 2002). Por tanto, como primer paso se estimó una regresión logística utilizando la variable original como dependiente y el sexo del microempresario como independiente, con el fin de cerciorarse de la significancia del componente de la varianza aleatoria en el nivel 2 del modelo multinivel. Los resultados del modelo *logit* señalan que la varianza explicada por el sexo del microempresario es significativamente diferente de 0. Después se procedió a estimar el modelo multinivel basado en una distribución Bernoulli. Además de las variables presentadas anteriormente, la encuesta incluye motivos adicionales para emprender el negocio, como: *para mejorar el ingreso, fue la única manera de obtener ingreso, no tenía la experiencia o escolaridad requerida para un empleo, estaba sobrecapacitado para un empleo, los empleos que encontró estaban mal pagados, requería un horario flexible y no había oportunidades de empleo*; sin embargo, el motivo *para complementar el ingreso* se encontraba altamente correlacionado con los motivos *para mejorar el ingreso* y *fue la única manera que tuvo para obtener un ingreso*. Adicionalmente, el resto de los motivos representaban menos de 2%. Al incluir tales motivos empeoraba el ajuste del modelo, así como si el micronegocio se encontraba en el sector formal o informal. La tabla 3 presenta las estimaciones de los parámetros del modelo de los interceptos y pendientes como resultado.

Los resultados indican que, conforme el microempresario tiene mayor edad, se incrementa la probabilidad de continuar con el negocio ( $\gamma_{10} = 0.044941$ ,  $p < 0.001$ ); sin embargo, la variable del cuadrado de la edad señala que este incremento es cada vez menor ( $\gamma_{20} = -0.000483$ ,  $p < 0.001$ ). Con respecto a los años de escolaridad del microempresario, conforme el dueño del negocio tiene mayor nivel de educación formal, la probabilidad de continuar con el negocio disminuye ( $\gamma_{30} = -0.000483$ ,  $p < 0.001$ ), así como ser soltero ( $\gamma_{40} = -0.272862$ ,  $p = 0.015$ ) y estar dispuesto a cambiar de trabajo si tuviera un ingreso similar y además tuviera derecho a una pensión ( $\gamma_{140} = -0.638507$ ,  $p < 0.001$ ). Por su parte, tener el micronegocio por tradición familiar ( $\gamma_{80} = 0.678167$ ,  $p < 0.001$ ); por complemento del ingreso ( $\gamma_{90} = 0.177812$ ,  $p = 0.005$ ); por iniciarlo como una oportunidad de negocio ( $\gamma_{100} = 0.399518$ ,  $p = 0.009$ ); para ejercer su oficio, carrera o profesión ( $\gamma_{110} = 0.421459$ ,  $p < 0.001$ ); haber recibido capacitación para iniciar el micronegocio ( $\gamma_{120} = 0.159134$ ,  $p = 0.042$ ); y el número total de trabajadores ( $\gamma_{130} = 0.123107$ ,  $p < 0.001$ ), se encuentran relacionados de manera positiva con la probabilidad de continuar con el negocio el siguiente año.

**Tabla 3.** Coeficientes de regresión de la probabilidad de continuar con el micronegocio (modelo de los interceptos y pendientes como resultado).

Efecto fijo	Coefficiente	Error estándar	t-ratio	p-value
Intercepto, $\beta_0$				
Intercepto, $\gamma_{00}$	2.9113464	0.030312	96.046	< 0.001
Sexo, $\gamma_{01}$	-0.063273	0.06082	-1.040	0.283
Edad, $\beta_1$				
Intercepto, $\gamma_{10}$	0.044321	0.010815	4.098	< 0.001***
Sexo, $\gamma_{11}$	-0.01757	0.021632	-0.812	0.417
Edad <sup>2</sup> , $\beta_2$				
Intercepto, $\gamma_{20}$	-0.000454	0.000114	-3.982	< 0.001***
Sexo, $\gamma_{21}$	0.000103	0.000227	0.454	0.65
Escolaridad, $\beta_3$				
Intercepto, $\gamma_{30}$	-0.037059	0.006623	-5.596	< 0.001***
Sexo, $\gamma_{31}$	-0.027301	0.013247	-2.061	0.039**
Casado, $\beta_4$				
Intercepto, $\gamma_{40}$	-0.078548	0.093007	-0.845	0.398
Sexo, $\gamma_{41}$	0.018267	0.186203	0.098	0.92
Soltero, $\beta_5$				
Intercepto, $\gamma_{50}$	-0.272736	0.111609	-2.444	0.015**
Sexo, $\gamma_{51}$	0.191181	0.223216	0.856	0.392
Sector manufactura, $\beta_6$				
Intercepto, $\gamma_{60}$	0.083712	0.089771	0.933	0.351
Sexo, $\gamma_{61}$	0.340089	0.179546	1.894	0.058
Sector comercio, $\beta_7$				
Intercepto, $\gamma_{70}$	-0.060794	0.063764	-0.953	0.34
Sexo, $\gamma_{71}$	0.041756	0.127527	0.327	0.743
Tradicón familiar, $\beta_8$				
Intercepto, $\gamma_{80}$	0.678084	0.154018	4.403	< 0.001***
Sexo, $\gamma_{81}$	-0.450787	0.308037	-1.463	0.143
Complemento del ingreso, $\beta_9$				
Intercepto, $\gamma_{90}$	0.178564	0.062874	2.840	0.005***
Sexo, $\gamma_{91}$	0.022108	0.125802	0.176	0.860
Oportunidad de negocio, $\beta_{10}$				
Intercepto, $\gamma_{100}$	0.399528	0.152129	2.626	0.009***
Sexo, $\gamma_{101}$	0.257544	0.304283	0.846	0.398
Ejercer carrera, $\beta_{11}$				
Intercepto, $\gamma_{110}$	0.421769	0.116149	3.631	< 0.001***
Sexo, $\gamma_{111}$	0.433896	0.232332	1.868	0.062*
Necesitó capacitación, $\beta_{12}$				
Intercepto, $\gamma_{120}$	0.159834	0.069645	2.295	0.022**
Sexo, $\gamma_{121}$	0.014813	0.168377	0.0880	0.929
Número de trabajadores, $\beta_{13}$				
Intercepto, $\gamma_{130}$	0.117534	0.02336	5.031	< 0.001***
Sexo, $\gamma_{131}$	0.08649	0.046719	1.851	0.064*
Cambiaría trabajo, $\beta_{14}$				
Intercepto, $\gamma_{140}$	-0.638456	0.063739	-10.017	< 0.001***
Sexo, $\gamma_{141}$	0.256283	0.127261	2.014	0.044**

Fuente: Elaboración propia con datos de la Enamin 2012 (INEGI, 2012).  
Nota. \*\*\* $p < 0.01$ ; \*\* $p < 0.05$ ; \* $p < 0.10$ .

Con respecto al efecto del sexo del microempresario, los efectos interacción son significativos únicamente al 5% y 10% para el nivel de escolaridad ( $\gamma_{31} = -0.027301$ ,  $p = 0.058$ ); tener el micronegocio para ejercer su oficio, carrera o profesión ( $\gamma_{111} = 0.432796$ ,  $p = 0.062$ ); el número de trabajadores ( $\gamma_{131} = 0.08715$ ,  $p$

= 0.062); y si el microempresario está dispuesto a cambiar de trabajo si tuviera un ingreso similar y además tuviera derecho a una pensión ( $\gamma_{141} = 0.256493$ ,  $p = 0.044$ ). La figura 1 muestra el efecto de dichas variables en la probabilidad de continuar con el negocio por tipo de sexo del microempresario. Como se puede observar, al aumentar los años de escolaridad, la probabilidad de continuar con el micronegocio disminuye, pero la disminución es mayor si la dueña es mujer. Si el motivo para iniciar el micronegocio fue para ejercer su oficio, carrera o profesión, la probabilidad de continuar con el negocio será mayor si el dueño es mujer. De igual manera, el efecto del sexo en el impacto positivo que tiene el número de trabajadores en la probabilidad de continuar con el negocio es mayor si la dueña es mujer. Es decir, conforme mayor sea el número de trabajadores que tiene el micronegocio, mayor es la probabilidad de que este continúe operando el próximo año, pero dicha probabilidad se incrementa más si el sexo de la dueña del negocio es femenino. Por otro lado, si el dueño está dispuesto a cambiar de trabajo si le ofrecieran un trabajo asalariado con un ingreso similar al que obtiene en el micronegocio, pero con servicios de salud y derecho a una pensión, la probabilidad de no continuar con el micronegocio es mayor si el dueño es hombre. En la figura 1 se muestran los efectos de interacción del sexo sobre la probabilidad de continuar con el micronegocio.

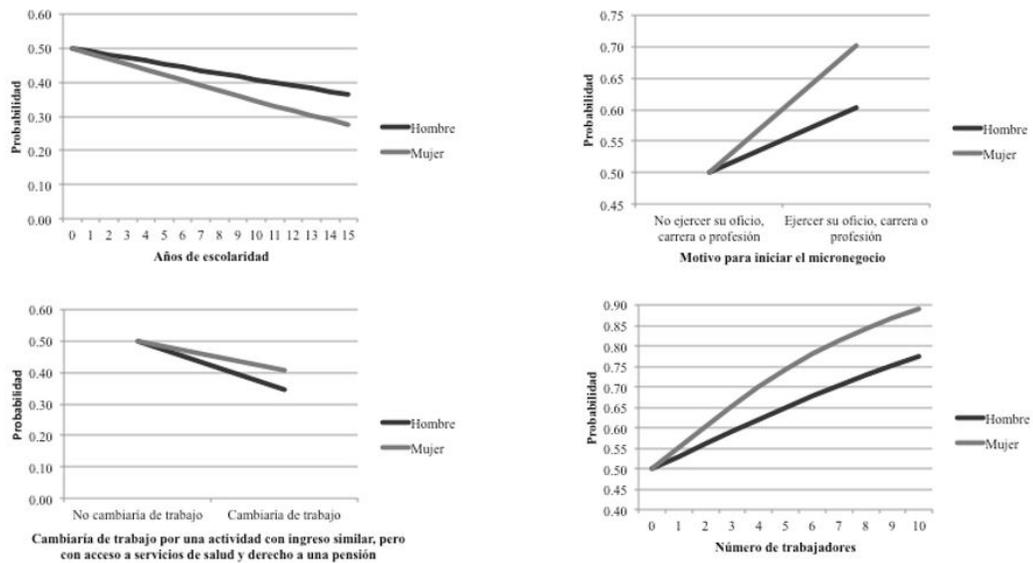


Figura 1. Efecto en la probabilidad de continuar con el micronegocio el próximo año por sexo del microempresario.  
Fuente: Elaboración propia con datos de la Enamin 2012 (INEGI, 2012).

## Discusión y Conclusiones

El presente artículo analizó mediante el uso de una regresión jerárquica con distribución Bernoulli el impacto del sexo del microempresario sobre los determinantes de la probabilidad de continuidad de los micronegocios en México. Se utilizaron datos de la Enamin 2012 del INEGI. De los resultados obtenidos por el presente artículo, se generan tres principales conclusiones.

Primero, conforme el microempresario tenga un mayor nivel de educación, la probabilidad de continuar con el negocio disminuye en mayor medida si la dueña es mujer. Estos resultados son congruentes con el análisis de Minniti & Naudé (2010). Conforme se incrementan los niveles de educación, el costo de oportunidad de continuar con el micronegocio es mayor debido a los retornos superiores que se obtendrían en el mercado de trabajo; sin embargo, a causa de los estereotipos de género acerca de las

características masculinas que se deben tener para llevar a cabo actividades empresariales, la percepción del costo de oportunidad se incrementará más para las microempresarias debido a su menor nivel de confianza o seguridad en el mundo empresarial en comparación con los hombres. Por lo tanto, al incrementar los años de escolaridad, es más probable que las dueñas de los micronegocios no continúen con estos, en comparación con los microempresarios del sexo masculino. De acuerdo con Minniti & Naudé (2010), incrementos en los niveles promedios de educación pueden generar disminuciones de la participación de las mujeres en el mundo empresarial. Mayores niveles de educación promedio traería mayores retornos en el mercado de trabajo, lo que incrementaría sus costos de oportunidad al buscar emprender. A lo anterior se le atribuye el hecho de que, como se mencionó anteriormente, las actividades y habilidades empresariales han sido concebidas históricamente como actividades masculinas y, por lo tanto, las mujeres tienden a sentirse inseguras en el contexto empresarial.

Segundo, ante una oferta laboral con un salario similar al ingreso que reciben en su negocio, pero con acceso a servicios de salud y derecho a una pensión, las mujeres poseen mayores intenciones de continuar con el micronegocio, en comparación con los hombres. Esto puede estar relacionado con lo que han encontrado Jiménez (2007) y Ravazzola (2007), quienes señalan que los hombres tienden a buscar una mayor estabilidad laboral a causa de los roles de género en los que se les atribuye como responsables de mantener económicamente al hogar.

Tercero, se concluye que cuando se inició el micronegocio con el objetivo de ejercer el oficio, carrera o profesión, la probabilidad de continuar con este es mayor si la dueña es mujer. Nichter & Goldmark (2009) señalan que, debido a los roles de género mencionados anteriormente, las mujeres empresarias se encuentran más preocupadas por que el micronegocio sobreviva, y los hombres por el crecimiento del negocio. Por su parte, Hamilton (2000) encuentra que en general las mujeres reciben un ingreso menor como empresarias que el salario que obtendrían en el mercado de trabajo. Por lo tanto, debido a que los incentivos económicos para mantenerse en el mundo empresarial son menores para las mujeres, algunos autores señalan que los motivos de las microempresarias para tener un negocio no siempre son por causas pecunarias, sino más bien son motivadas por la realización de proyectos personales y por ganar independencia y flexibilidad (Justo & Detienne, 2008; Ucbasaran, Westhead & Wright, 2006).

La promoción del involucramiento de las mujeres en actividades de alto valor agregado es esencial para el desarrollo social y económico del país (Minniti & Naudé, 2010). Con base en los hallazgos de este artículo, es posible señalar algunas implicaciones de política pública para la promoción del desarrollo empresarial en México. Debido al impacto de las ideologías de género, las mujeres empresarias pueden considerarse inseguras o en desventaja como empresarias o realizar elecciones que enfatizen los roles de género tradicionales. Como consecuencia, las restricciones sociales y culturales que enfrentan las mujeres frenan su participación y desempeño en el mundo empresarial. Algunos autores señalan que es posible alterar los estereotipos relacionados con el emprendedurismo a atributos que puedan ser considerados en la cultura como femeninos (Bird & Brush, 2002). Esto generaría una mayor participación con menor intermitencia por parte de las mujeres, así como mejores evaluaciones de las oportunidades de negocio.

El presente artículo se encontró limitado por la medición de la variable dependiente. A pesar de que la variable dependiente mide si el o la microempresaria se encuentran dispuestos a continuar el próximo año con el micronegocio, en los datos no es posible conocer el motivo por el que continuaría o no con el micronegocio. Algunos microempresarios pueden decidir continuar o no con el micronegocio a causa del desempeño económico del negocio, y otros debido a cambios en sus preferencias o aspiraciones personales. Esto podría generar que el impacto de las variables analizadas sea diferente si se agrupan los datos por razones para continuar o no.

## Referencias

- Ahl, H. (2006). Why research on women entrepreneurs needs new directions. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 30(5), 595-621. doi: <https://doi.org/10.1111/j.1540-6520.2006.00138.x>
- Alvarado, E., Dávila, M. C., & Vázquez, M. A. (2018). Factors that influence the continuity and survival of a micro-business in Mexico. *Contaduría y Administración*, 63(3), 1-20. doi: <http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1281>
- Bianco, M. E., Lombe, M., & Bolis, M. (2017). Challenging gender norms and practices through women's entrepreneurship. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 9(4), 338-358. doi: <https://doi.org/10.1108/ijge-10-2017-0060>
- Bird, B. J., & Brush, C. G. (2002). A gendered perspective on organizational creation. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 26(3), 41-65. doi: <https://doi.org/10.1177/104225870202600303>
- Caliendo, M., Goethner, M., & Weißenberger, M. (2020). Entrepreneurial persistence beyond survival: Measurement and determinants. *Journal of Small Business Management*, 58(3), 617-647. doi: <https://doi.org/10.1080/00472778.2019.1666532>
- Carter, M. R. (1989). The impact of credit on peasant productivity and differentiation in Nicaragua. *Journal of Development Economics*, 31(1), 13-36. doi: [https://doi.org/10.1016/0304-3878\(89\)90029-1](https://doi.org/10.1016/0304-3878(89)90029-1)
- Casique, I. (2012). Consecuencias de la Violencia de Pareja en la Actividad Laboral de las Mujeres. En G. Mendizábal Bermúdez, A. Sánchez Castañeda, P. Kurczyn Villalobos (Ed.), *Condiciones de Trabajo y Seguridad Social* (pp. 161-185). Ciudad de México: UNAM-UAEM.
- Connell, R. (1987). *Gender and Power*. Stanford: Stanford University Press.
- Del Tronco, J. (2008). ¿Políticas pro-género o sesgo sexista de la política social? En G. Zaremberg, *Políticas sociales y género: Los problemas sociales y metodológicos* (pp. 173-222). México: Flacso-México.
- Dvouletý, O., Gordievskaya, A., & Procházka, D. A. (2018). Investigating the relationship between entrepreneurship and regional development: Case of developing countries. *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 8(16), 1-19. doi: <https://doi.org/10.1186/s40497-018-0103-9>
- Gómez, J. E. (2008). *Orientación al mercado, capacidades empresariales y resultados en las PYMES de nueva creación* (Tesis Doctoral). Universidad Autónoma de Barcelona, España.
- Gupta, V. K., Goktan, A. B., & Gunay, G. (2014). Gender differences in evaluation of new business opportunity: A stereotype threat perspective. *Journal of Business Venturing*, 29(2), 273-288. doi: <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2013.02.002>
- Hamilton, B. H. (2000). Does entrepreneurship pay? An empirical analysis of the returns to self-employment. *Journal of Political Economy*, 108(3), 604-631. doi: <https://doi.org/10.1086/262131>
- Hemmen, E. (2002). *Restricción de crédito bancario en economías emergentes; El caso de la PYME en México*. Barcelona: Departament Empresa, Universitat Autònoma de Barcelona. Working Papers 0206. <https://ddd.uab.cat/record/44560>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2012). *Encuesta Nacional de Micronegocios*. Aguascalientes: Instituto Nacional de Estadística y Geografía. <https://www.inegi.org.mx/programas/enamin/2012/>
- Jiménez, M. L. (2007). Algunos malestares de varones mexicanos ante el desempleo y deterioro laboral, estudios de caso. En M. Burin, M. L. Jiménez & M. Irene, *Precariedad laboral y crisis de la masculinidad. Impacto de las relaciones de género* (pp. 148-173). Buenos Aires: UCES.
- Justo, R., & DeTienne, D. R. (2008). Gender, family situation and the exit event: Reassessing the opportunity cost of business ownership. Madrid: IE Business School. Working Paper GE8-181-1.

- Kim, L. L., & Amran, A. (2018). Factors leading to the adoption of business continuity management (BCM) in Malaysia. *Global Business and Management Research: An International Journal*, 10(1), 179-196. [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/57680234/V10N1\\_12.pdf?1541140982=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DFactors\\_Leading\\_to\\_the\\_Adoption\\_of\\_Busin.pdf&Expires=1597787970&Signature=H5-KoPTHrDbWZJ0Cwe7I~sMmIMslh9Wr7C2PPP5sKbzz5vDwFvIMAPnRYdjfZ2enuptF~vobqf~zY1wNKD2mfUluvdQuLcYg9mf~ENIvtEtUsQZfh8nfoQY0A8pxOzrRlxFqaGj-4oTDb~FSw0fPtUFSJEVvWcn0WozYkdwE4aTuuDgXH3K3w7hFMC4nkS~eCUmpaewagTd0GkCiqQUcDPXDCBAGd6q4JN35xRTKLs8rQ74md4T7tHKwIzjMmR869a0diMd6bxjfgZGtxW~crvtpQb58VA1YiOg6yWOIWswlynjyvOar0ImFNCDCoDrfmz4hEC55Eny1a5vYJU7g\\_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/57680234/V10N1_12.pdf?1541140982=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DFactors_Leading_to_the_Adoption_of_Busin.pdf&Expires=1597787970&Signature=H5-KoPTHrDbWZJ0Cwe7I~sMmIMslh9Wr7C2PPP5sKbzz5vDwFvIMAPnRYdjfZ2enuptF~vobqf~zY1wNKD2mfUluvdQuLcYg9mf~ENIvtEtUsQZfh8nfoQY0A8pxOzrRlxFqaGj-4oTDb~FSw0fPtUFSJEVvWcn0WozYkdwE4aTuuDgXH3K3w7hFMC4nkS~eCUmpaewagTd0GkCiqQUcDPXDCBAGd6q4JN35xRTKLs8rQ74md4T7tHKwIzjMmR869a0diMd6bxjfgZGtxW~crvtpQb58VA1YiOg6yWOIWswlynjyvOar0ImFNCDCoDrfmz4hEC55Eny1a5vYJU7g_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA)
- Lamas, M. (2018). División del trabajo, igualdad de género y calidad de vida. En M. Ferreyra, *El trabajo de cuidados: Una cuestión de derechos humanos y políticas públicas* (pp. 12-23). Ciudad de México: ONU Mujeres.
- Meyer, V., Tegtmeier, S., & Pakura, S. (2017). Revisited: How gender role stereotypes affect the image of entrepreneurs among young adults. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 9(4), 319-337. doi: <https://doi.org/10.1108/ijge-07-2017-0031>
- Minniti, M., & Naudé, W. (2010). What do we know about the patterns and determinants of female entrepreneurship across countries? *European Journal of Development Research*, 22, 277-293. doi: <https://doi.org/10.1057/ejdr.2010.17>
- Minniti, M., Allen, E., & Langowitz, N. (2006). *The 2005 Global Entrepreneurship Monitor Special Topic Report: Women in entrepreneurship*. Wellesley: Center for Women Leadership. Babson College.
- Nichter, S., & Goldmark, L. (2009). Small firm growth in developing countries. *World Development*, 37(9), 1453-1464. doi: <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2009.01.013>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). *Las mujeres en la gestión empresarial. Argumentos para un cambio*. Ginebra: OIT.
- Oudah, M., Jabeen, F., & Dixon, C. (2018). Determinants linked to family business sustainability in the UAE: An AHP approach. *Sustainability*, 10(1), 1-23. doi: <https://doi.org/10.3390/su10010246>
- Parsons, T. (1959). The social structure of the family. En R. N. Anshen, *The family: Its function and destiny* (pp. 241-274). New York: Harper & Brothers, Publishers.
- Porter, M. (1998). *On Competition*. Boston: Harvard Business Review.
- Raudenbush, S. W., & Bryk, A. S. (2002). *Hierarchical linear models: Applications and data analysis methods*. Thousand Oaks, CA.: Sage.
- Ravazzola, M. C. (2007). Reflexiones sobre las relaciones de autoridad en las familias a partir de los cambios en el panorama laboral. En M. L. Jiménez & O. Tena, *Reflexiones sobre masculinidades y empleo* (pp. 295-315). Ciudad de México: CRIM.
- Rendón, T. (2008). *Trabajo de hombres y trabajo de mujeres en el siglo XX (2° ed.)*. México, D. F.: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Rodríguez, H., Ramírez, C. J., & Restrepo, L. F. (2018). Factores determinantes de la sostenibilidad de las agroempresas asociativas rurales. *Revista de Economía e Sociología Rural*, 56(1), 107-122. doi: <https://doi.org/10.1590/1234-56781806-94790560107>
- Sáinz, A. (2002). *Análisis de los factores explicativos del éxito empresarial: Una aplicación al sector de denominación de origen calificada Rioja (Tesis Doctoral)*. Universidad de la Rioja.
- Salinas-Reyes, M., Badillo-Piña, I., & Tejeida-Padilla, R. (2018). Determinantes sistémicos de viabilidad en las pequeñas y medianas empresas (PYMES) en México. *Científica*, 22(2), 147-156. [http://www.cientifica.esimez.ipn.mx/manuscritos/V22N2\\_147\\_156.pdf](http://www.cientifica.esimez.ipn.mx/manuscritos/V22N2_147_156.pdf)
- Saridakis, G., Marlow, S., & Storey, D. J. (2014). Do different factors explain male and female self-employment rates? *Journal of Business Venturing*, 29(3), 345-362. doi: <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2013.04.004>
- Sepulveda, C. I., & Gutiérrez, R. (2016). Sostenibilidad de los emprendimientos: Un análisis de los factores determinantes. *Revista Venezolana de Gerencia*, 21(73), 33-49. <https://www.redalyc.org/pdf/290/29045347003.pdf>

- 
- Spanos, Y. E., & Lioukas, S. (2001). An examination into the casual logic of rent generation: Contrasting Porter's competitive strategy framework and the resource-based perspective. *Strategic Management Journal*, 22(10), 907-934. doi: <https://doi.org/10.1002/smj.174>
- Terjesen, S., & Amorós, J. E. (2010). Female entrepreneurship in Latin America and the Caribbean: Characteristics, drivers and relationships to economic development. *The European Journal of Development Research*, 22, 313-330. doi: <https://doi.org/10.1057/ejdr.2010.13>
- Triandis, H. C. (1971). *Attitude and attitude change*. New York: John Wiley y Sons, Inc.
- Ucbasaran, D., Westhead, P., & Wright, M. (2006). *Habitual Entrepreneurs*. Cheltenham. UK: Edward Elgar.
- van Praag, C. M. (2003). Business survival and success of young small business owners. *Small Business Economics*, 21, 1-13. doi: <https://doi.org/10.1023/A:1024453200297>