

Capítulo 13. Incidencia del perfil del empresario en la relación de la capacitación y los resultados de las mypes de la Villa De Zaachila Oaxaca.

Daniela Patricia Santiago Ibáñez
Erika Cruz Estudillo
Socorro Anahí Martínez Hernández
Maribel Torres Gómez

Universidad Tecnológica de los Valles Centrales de Oaxaca
<https://doi.org/10.46990/iQuatro.2023.14.5.13>

Resumen

El propósito del estudio es analizar la incidencia del perfil del empresario en la relación entre la capacitación y los resultados de las mypes de la Villa de Zaachila, Oaxaca. Para alcanzar el objetivo se realizó una investigación de tipo cuantitativo con alcance descriptivo y explicativo, con un diseño no experimental. Se realizó un análisis de regresión y un efecto de mediación. Se aplicó un instrumento de medición con 46 ítems con un p-valor $< .05$. Se encontró con base en los análisis realizados que el perfil del empresario influye en la capacitación y que median de manera positiva y hacen fuerte la relación con los resultados del sistema.

Palabras clave

Capacitación, perfil del empresario, resultados de las Mypes

Introducción

La capacitación personal permite contar con trabajadores con conocimientos idóneos para poder responder a las necesidades con las que cuenta la empresa y las demandas de mercado. En la opinión de (Salgado, 2017; Rodríguez, 2020) citado por (Honores et al., 2020) la formación de empleados debe visualizarse hacia los planes que la empresa tiene para sí mismo y para los que forman parte de esta. La capacitación representa unos de los puntos más esenciales dentro de la organización ya que es un proceso permanente que trata de aumentar la productividad a través de la eficiencia, es decir que toda planificación de capacitaciones implica tomar decisiones idóneas en áreas significativas.

En México la Ley Federal del Trabajo (2019) Artículo 153-A, establece que los patrones tienen la obligación de proporcionar a todos los trabajadores, y éstos a recibir, la capacitación en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida, su competencia laboral y su productividad, para ello los patrones podrán convenir con los trabajadores en que la capacitación o adiestramiento

se proporcione a éstos dentro de la misma empresa o fuera de ella, por conducto de personal propio, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados, o bien mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan.

Un estudio realizado en empresas manufactureras pequeñas y medianas en China analizó la relación entre las características del equipo de alta dirección por sus siglas en inglés (TMT) y el impacto en el rendimiento empresarial (EP), demostrando que las características demográficas del TMT (edad, nivel de educación, antigüedad y género) pueden explicar en gran medida el impacto de los altos directivos en el rendimiento de la empresa, en la selección de estrategias empresariales debido a tienen diferentes habilidades cognitivas, valores, actitudes y creencias, tienen mejor comunicación y afecta positivamente la capacidad de toma de decisiones empresariales así como una mejor cohesión del equipo (Xu et al., 2019).

De acuerdo a un estudio realizado en empresas de Costa Rica se encontró que la capacitación tiene un impacto en la competitividad, debido a que se aumenta la calidad de los productos, se genera la capacidad para innovar productos y procesos, y se mejora la eficiencia organizacional (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2006).

En Malasia se realizó un estudio en el equipo de altos directivos de las compañías de distintos sectores cuyo objetivo fue determinar empíricamente la influencia que ejerce los equipos directivos de las empresas sobre el rendimiento empresarial analizando la diversidad demográfica y educativa, utilizando la teoría de los escalafones superiores, los resultados establecen que la inclusión de mujeres en los equipos directivos influyen positivamente en las ventas de la empresa y contribuyen en el incremento de los resultados financieros, los factores importantes para ello es la edad y el conocimiento de dos o más idiomas, un nivel de formación mayor o la formación adecuada para un puesto, provoca un incremento en las ventas (Rodríguez et al., 2020).

En objetivo del estudio “El Perfil del administrador mexicano y su potencial de internacionalización” realizado por (Guerra, 2006) es mostrar las características del administrador mexicano, especialmente el que dirige y toma decisiones en las pequeñas y medianas empresas, determinar las posibilidades que tienen para internacionalizar sus operaciones como un requisito básico de supervivencia, el estudio fue enfocado este sector de empresas ya que es la categoría de empresas con mayor población en México, los resultados establecen que la característica principal es el liderazgo misma que lleva a la empresa al éxito planeado, la visión del negocio es el elemento clave para dar sentido a la dirección, ser emprendedor, innovador y creativo, así como contar con una preparación académica adecuada.

Así también, se realizó una investigación por Parra & Rodríguez (2016), donde concluyeron que la capacitación influye directamente en la calidad desde el desarrollo de conocimientos, habilidades y destrezas; coadyuvando al desarrollo de los sistemas de calidad en la organización.

Otra investigación realizada por Rosales & Llanos (2021), sugiere que los esfuerzos en capacitación de las pequeñas y medianas empresas de la industria manufacturera en México, influye en el comportamiento en las ventas que reportaron invertir en capacitación, siendo el hallazgo principal la identificación de óptimos de inversión en capacitación. Para lograr llegar al resultado se realizó un análisis multivariable con cuadrados mínimos ordinarios, efectos fijos, y con series de tiempo de la información recabada por el INEGI en la encuesta anual de la industria manufacturera durante ocho años.

Existen investigaciones que demuestran la importancia del perfil del empresario en los resultados de las empresas, sin embargo, no se ha realizado hasta el momento una investigación que relacione las variables perfil demográfico, capacitación y los resultados del sistema, siendo el objetivo de la presente investigación es analizar la incidencia del perfil del empresario en la relación entre la capacitación y los resultados de las mypes de la Villa de Zaachila, Oaxaca. A través de la investigación se dará respuesta a las siguientes interrogantes, ¿El perfil del director de las mypes influye en la decisión de capacitar a los colaboradores?, ¿El perfil del director es determinante en los resultados de las mypes?, ¿Las decisiones de capacitación de los directores influye en los resultados de las mypes?, ¿El perfil del empresario influye en la relación que guarda la capacitación con los resultados del sistema?.

De acuerdo al Directorio Estadístico Nacional de unidades económicas (DENUE, 2022) en la Villa de Zaachila, Oaxaca existen 2,826 establecimientos económicos, de los cuales 2,824 son considerados micro y pequeñas empresas.

Revisión de la Literatura

A continuación, se describen el constructo teórico formado por generalidades de la empresa, la empresa como sistema con énfasis en los resultados, identificado como salidas del sistema, planeación estratégica, capacitación y perfil del empresario, lo cual permite realizar las discusiones pertinentes con base en los resultados del estudio.

Generalidades de la empresa

La importancia de las empresas es indudable, ya que son el motor propulsor del desarrollo económico de los países. La empresa es la unidad económica-social en que, a través del capi-

tal, el trabajo y la coordinación de recursos se producen bienes y servicios para satisfacer las necesidades de la sociedad. La palabra empresa proviene del latín “emprendere” que significa iniciar alguna actividad. Son la célula económica de la sociedad y han existido y evolucionado en distintas épocas, su clasificación puede ser desde diversos puntos de vista; por su tamaño, finalidad, actividad económica, tecnología o régimen jurídico (Münch, 2014).

Villagómez et al. (2019) establecen que las MiPyMes se caracterizan por tener una estructura orgánica familiar, en su mayoría emplean sistemas de producción tradicional, por lo regular el dueño es el administrador, siendo un reflejo de sus propietarios, es decir, sus calidades y debilidades individuales se van a reflejar en el tipo de empresa que maneja, en su mayoría cuenta con participación de la familia y su giro principal es el comercio.

El acuerdo de estratificación de empresas micro, pequeñas y medianas publicado en el Diario Oficial de la Federación, (D.O.F, 2009) establece los criterios de clasificación por número de empleados de la siguiente manera:

Tabla 13.1
Clasificación de empresas

Tamaño	Sector		
	Industria	Comercio	Servicios
Microempresa	0-30	0-5	0-20
Pequeña empresa	31-100	6-20	21-50
Mediana empresa	101-500	21-100	51-100
Gran empresa	501 en adelante	101 en adelante	101 en adelante

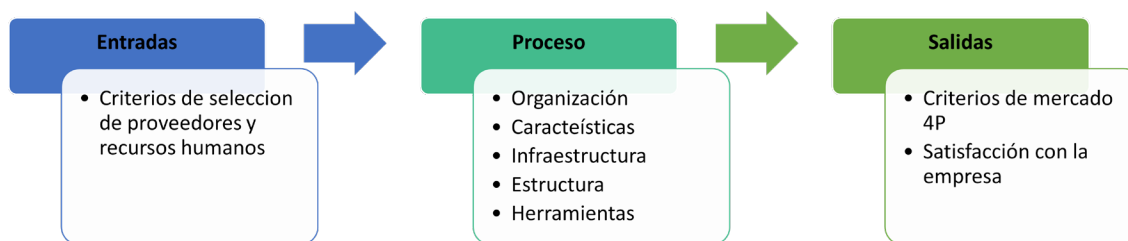
Fuente: Elaboración propia con información del (D.O.F, 2009)

La empresa como sistema

El estudio de las micro y pequeñas empresas desde el punto de vista de la teoría de sistemas establece que un sistema es una serie de elementos interrelacionados que tiene sentido solamente en función de sus relaciones con los otros elementos del sistema. El sistema se abastece de entradas y produce salidas. Lo hace inmerso en un medio ambiente que puede tener intromisión en los procesos del sistema (Posada et al., 2016). Según Herrera citado por Posada et al, (2016) una empresa tiene características distintivas y tiene dimensiones con ciertos límites ocupacionales y financieros. Esto es consistente con la visión de sistemas, por tanto, debe ser vista como un sistema abierto, ya que interactúa con el medio ambiente de muchas maneras, no solamente mediante entradas y salidas formales. La perspectiva sistémica de la empresa se puede apreciar en la Figura 13.1

Figura 13.1

Perspectiva de la empresa como sistema



Fuente: Posada et al., 2016.

Las entradas de un sistema están conformadas por insumos materiales, información y energía contempla; proveedores, análisis de mercado, recursos humanos.

Los procesos del sistema es lo que transforma las entradas en salidas o resultados, lo constituyen subsistemas como son: dirección, mercadeo, finanzas, producción e innovación. Estas actividades se plantean en término de las actividades que deben realizar los directores de las Mypes como evidencia de la ejecución de cada labor organizacional (Posada et al., 2016).

Resultados de la organización, también identificado como salidas del sistema, se centran en las ganancias de la organización, incluyendo satisfacción de empresario, evaluación del mercado, ámbito de ventas, responsabilidad social administrativa (Posada et al., 2016).

Planeación estratégica

La globalización y los avances tecnológicos han originado un nuevo orden mundial que influye en las tendencias y enfoques de la administración y la gestión, en las empresas se busca lograr la competitividad, que es el fundamento de la planeación estratégica, efectuada por los altos niveles directivos. La competitividad que requiere el entorno global ha puesto atención a la administración estratégica con la finalidad de lograr la permanencia en el mercado y el éxito de las organizaciones (Münch, 2014).

Las decisiones en las organizaciones las toman los gerentes o los equipos de gestión, que tienen la responsabilidad en la elección de la estrategia empresarial, estos procesan parte de los estímulos relevantes y obtienen información de acuerdo con su propia base cognitiva, es decir, las elecciones organizacionales son una función del sesgo humano y de su preferencia. Las características intrínsecas y adquiridas a lo largo de sus trayectorias profesionales y académicas se reflejan en la gestión organizacional. Los resultados encontrados demuestran que el género, la edad, nivel de formación y el tiempo en el cargo de los gerentes influyen en el desempeño organizacional de la empresa (Antonini et al., 2017).

La administración estratégica tiene gran vinculación con la planeación, ya que en esta etapa se definen las estrategias básicas de negocio de la adecuada planeación depende el éxito de la empresa ya que es un factor clave de la competitividad. La planeación y diseño de la administración estratégica considera el análisis del entorno, información y recursos para la formulación de estrategias de negocios. Estos recursos pueden ser tangibles - financieros, materiales, humanos - o intangibles (tecnológicos, reputación y prestigio e innovación) (Münch, 2014) .

La estrategia organizacional se refiere al comportamiento global de la empresa en cuanto a su entorno, la estrategia parte de los objetivos estratégicos de la misión y visión que se pretende alcanzar, procura aprovechar las oportunidades potenciales del entorno y de neutralizar las amenazas potenciales que rondan los negocios (Chiavenato, 2008).

La planeación estratégica de recursos humanos debe formar parte integrante de la planificación estratégica de la organización, contribuyendo a alcanzar los objetivos de la organización y al mismo tiempo favorece e incentiva la consecución de los objetivos individuales de los empleados, alinea los talentos y las competencias con las necesidades de la organización (Chiavenato, 2008).

En el siglo XXI se han propiciado diferentes tendencias en la administración y gestión entre ellas la administración del conocimiento, cuyo objetivo es recopilar todas las experiencias, habilidades y conocimientos del capital humano de la empresa, con el propósito de crear valor, de tal forma que los conocimientos, de éstos perduren independientemente de la rotación del personal y de los directivos (Münch, 2014).

Capacitación

Para tener éxito, las organizaciones se deben preparar continuamente para los desafíos de la innovación y la competencia, se debe contar con personas expertas, ágiles emprendedoras y dispuestas a correr riesgos. La capacitación y el desarrollo son imprescindibles para conseguirlo. Las organizaciones más exitosas invierten mucho en capacitación para obtener un rendimiento garantizado. Para ellas, la capacitación no es un gasto, sino una inversión (Chiavenato, 2008).

En términos de calidad en el servicio, en las empresas, una de las opciones para aumentar su control de calidad es el invertir en buenas prácticas de contratación y capacitación. Reclutar a los empleados correctos y darles una capacitación es suma importancia, independientemente si los trabajadores son profesionales altamente capaces o no especializados. El personal mejor capacitado muestra seis características que aumentan la calidad del servicio:

capacidad, cortesía, credibilidad, confiabilidad, capacidad de respuesta y habilidades de comunicación (Kotler & Keller, 2016, pág. 404).

Actualmente, se considera la capacitación como un medio para apalancar el desempeño en el trabajo. Es un medio que desarrolla las competencias de las personas para que puedan ser más productivas, creativas e innovadoras, a efecto de que contribuyan mejor a los objetivos organizacionales. Se enfoca al presente, se enfoca en el puesto actual y pretende mejorar las habilidades y las competencias relacionadas con el desempeño inmediato del trabajo (Chiavenato, 2008).

Perfil del empresario

El perfil del empresario es conocido como “mentalidad empresarial” son aquellos atributos que caracterizan al empresario y van desde aspectos conductuales, intelectuales, técnicos y emocionales. Existen dos tipos de empresarios, aquellos que emprenden un negocio con un perfil profesional que les permite generar estructuras más organizadas en las empresas y aquellos que emprenden un negocio a partir de conocimientos a priori. Un empresario se puede clasificar en alguno de los siguientes tipos de perfil empresarial (Villagómez et al., 2019):

- Los principiantes: se caracterizan por ser estudiantes que inician un proyecto de inversión.
- Iniciados: vienen de familias con empresas, su conocimiento es heredado
- Maduros: hace un equilibrio entre los conocimientos, cuenta con más profesionalización
- Rebeldes: corre el riesgo, no cuenta con una carrera universitaria y su negocio surge de una motivación por generar dinero.

Las características del empresario se deben clasificar en psicológica, sociológica y demográfica. Las características psicológicas se basan en las características de la personalidad o conductas que tiene el empresario y su relación con las gestiones a realizar por el mismo en la empresa, considera los rasgos de personalidad primordiales que repercuten en el desempeño de la empresa, estos son: extraversión, apertura, conciencia, estabilidad emocional y agradabilidad. Las características sociológicas: se vinculan con su formación académica y laboral, lo cual conlleva a que se realice una gestión eficiente. Las características demográficas: estudia las características innatas como adquiridas, las cuales se clasifican en cuatro dimensiones; género, edad, nivel de formación académica y tiempo en el cargo la importancia de cada dimensión dependerá del sector, tamaño de la empresa y realidad nacional, no obstante,

estas dimensiones no siempre influirán de forma positiva a la correcta elección de decisiones (Gerson & Sheyla, 2022).

En lo referente a las características demográficas la edad representa la cantidad de tiempo de vida que tiene un individuo, así mismo, asume un rol importante en la forma en cómo gestiona el empresario la compañía, en algunos casos cuando este cuenta con más edad, no está dispuesto a adaptarse a los nuevos cambios y tomar decisiones riesgosas, a pesar de ello se encuentra más predispuesto en involucrarse con la organización en términos emocionales. El género es visto en función al sexo de la persona, es decir masculino o femenino, desde la perspectiva del empresario, el género tiene importancia en la sociedad centrándose en la búsqueda de igualdad de oportunidades sobre todo para las mujeres, como la posibilidad de asumir cargos jerárquicos relevantes y tomar decisiones significativas en las empresas (Gerson & Sheyla, 2022).

Formación académica: nivel de estudios académicos alcanzado por un individuo, en términos empresariales el contar con un alto nivel de esta formación permite a las personas tomar mejores decisiones, debido a que, gracias a la preparación académica adquirida en el transcurso de los años, se logra desarrollar competencias empresariales necesarias para ello. Esto les permite tener una mejor visión acerca de las consecuencias favorables o no de las decisiones que tomen (Gerson & Sheyla, 2022). Para el estudio se consideran las siguientes dimensiones de la variable perfil del empresario: formación académica, edad y número de hijos.

Metodología

La investigación es de tipo cuantitativo con alcance descriptivo y explicativo, con un diseño no experimental. Se aplicó un instrumento de recolección de integrado por 6 categorías (características de la empresa, datos generales del director, insumos del sistema, procesos del sistema, resultados del sistema, habilidades directivas), La validez interna del constructo se estableció mediante el análisis factorial confirmatorio, reporta un residuo cuadrático medio, RMSR (Root Mean Square Residual) de .07. Todos los ítems del instrumento de medición tienen un p-valor de $<.05$, el cuestionario se aplicó a una población de 574 empresas del municipio de la Villa de Zaachila Oaxaca. Las respuestas del cuestionario fueron en escala Likert. El muestreo fue por conveniencia aplicando el instrumento al director de las micro y pequeñas empresas del municipio antes mencionado, se consideró un nivel de confianza de 95% y un margen de error del 5%. Se realizó un análisis de regresión para probar y confirmar las siguientes variables de investigación: H1) La Capacitación genera un impacto positivo en los resultados de las empresas analizadas; H2) El perfil del empresario contribuye positivamente

a generar resultados en las mypes; H3) El perfil del empresario contribuye positivamente a generar decisiones sobre la capacitación; Así también, se realizó el efecto mediador a través del análisis de coeficientes de regresión, para probar la H4) El perfil del empresario fortalece la relación entre la capacitación y los resultados de las mypes.

Resultados

Se presentan los análisis de regresión lineal para determinar la relación e incidencia entre las variables de estudio.

1. Análisis de Regresión de las Variables de Investigación .

a)Análisis de Regresión de la Variable Capacitación y Resultados de la empresa

Se realizó el análisis de regresión lineal cuyo objetivo es usar las variables independientes (capacitación) de valores conocidos para estimar el efecto en las variables resultados de la empresa (ventas, satisfacción, ventaja competitiva, producción, satisfacción y valoración del entorno). Se utilizará la siguiente fórmula (Hernández Sampieri. et. al., 2010)

La regresión lineal se determina con base en el diagrama de dispersión

$$Y = b_0 + b_1X_1$$

Donde b_0 es la constante

$b_1 X_1$ es el efecto lineal X_1

Así también se asegurará que los resultados son generalizables a la población y que no son específicos de la muestra utilizada para la estimación, por ello, se examinó el valor de la r^2 ajustada, según Kerlinger & Lee (2002) mencionan que un valor de r^2 cercano .50 es útil.

Los resultados del análisis de regresión lineal muestran que, de acuerdo al coeficiente de determinación r^2 ajustada, se puede decir que el 63.5 % de la generación de resultados puede ser explicada por la variable capacitación como se observa en la Tabla 13.1 y Tabla 13.2.

Tabla 13.1
Coefficientes de Regresión

	β
(Constante)	1.710
Capacitación a	.410

a. Variable predictora: Capacitación

Variable dependiente: Resultados de la empresa

Fuente: Elaboración propia con base al análisis de regresión con el programa SPSS, versión 24.0.

Tabla 13.2
Resumen del modelo Capacitación y Resultados de la empresa

Modelo	R	R ²	R ² corregida
1	.798a	.637	.635

a. Variable predictora: (Constante) Capacitación

Variable dependiente: Resultados de la empresa

Fuente: Elaboración propia con base al análisis de regresión con el programa SPSS, versión 24.0.

b) Análisis de Regresión de la Variable Perfil del empresario con la Variable Resultados del Sistema.

Se realizó el análisis de regresión lineal cuyo objetivo es usar las variables independientes (perfil del empresario) de valores conocidos para estimar el efecto en la variable dependiente resultados del sistema. Se utilizará la siguiente fórmula (Hernández Sampieri. et. al., 2010):

La regresión lineal se determina con base en el diagrama de dispersión

$$Y = b_0 + b_1X_1$$

Donde b_0 es la constante

$b_1 X_1$ es el efecto lineal X_1

Así también se asegurará que los resultados son generalizables a la población y que no son específicos de la muestra utilizada para la estimación, por ello, se examinó el valor de la r^2 ajustada, según Kerlinger & Lee (2002) mencionan que un valor de r^2 por cercano .50 es útil.

Los resultados del análisis de regresión lineal muestran que, de acuerdo al coeficiente de determinación r^2 ajustada, se puede decir que el 28.1 % de la generación de resultados de la empresa puede ser explicada por la variable perfil del empresario.

Tabla 13.3

Resumen del modelo Perfil del empresario y Resultados de la empresa

Modelo	R	R2	R2 corregida
1	.534a	.285	.281

a. Variable predictora: (Constante) Perfil del empresario

Variable dependiente: Resultados de la empresa

Fuente: Elaboración propia con base al análisis de regresión con el programa SPSS, versión 24.0.

Tabla 13.4

Coefficientes de Regresión

	β
(Constante)	6.234
Resultados de la empresaa	1.964

a. Variable predictora: Perfil del empresario

Variable dependiente: Resultados de la empresa

Fuente: Elaboración propia con base al análisis de regresión con el programa SPSS, versión 24.0.

c)Análisis de Regresión de la Variable Perfil del empresario con la Variable Capacitación

Se realizó el análisis de regresión lineal cuyo objetivo es usar las variables independientes (perfil del empresario) de valores conocidos para estimar el efecto en la variable dependiente resultados del sistema.

Se utilizará la siguiente fórmula (Hernández Sampieri. et. al., 2010):

La regresión lineal se determina con base en el diagrama de dispersión

$$Y = b_0 + b_1X_1$$

Donde b_0 es la constante

$b_1 X_1$ es el efecto lineal X_1

Así también se asegurará que los resultados son generalizables a la población y que no son específicos de la muestra utilizada para la estimación, por ello, se examinó el valor de la r^2 ajustada, según Kerlinger & Lee (2002) mencionan que un valor de r^2 por cercano .50 es útil.

Los resultados del análisis de regresión lineal muestran que, de acuerdo al coeficiente de determinación r^2 ajustada, se puede decir que el 14.2 % de la generación de capacitación puede ser explicada por la variable perfil del empresario

Tabla 13.5

Resumen del modelo Perfil del empresario y Capacitación

Modelo	R	R2	R2 corregida
1	.383a	.147	.142

*a. Variable predictora: (Constante) Perfil del empresario
Variable dependiente: Capacitación*

Fuente: Elaboración propia con base al análisis de regresión con el programa SPSS, versión 24.0.

Tabla 13.6

Coefficientes de Regresión

	β
(Constante)	1.028
Perfil del empresarioa	.357

*a. Variable predictora : Perfil del empresario
Variable dependiente: Capacitación*

Fuente: Elaboración propia con base al análisis de regresión con el programa SPSS, versión 24.0.

2. Análisis de Mediación de la Variable Perfil del empresario.

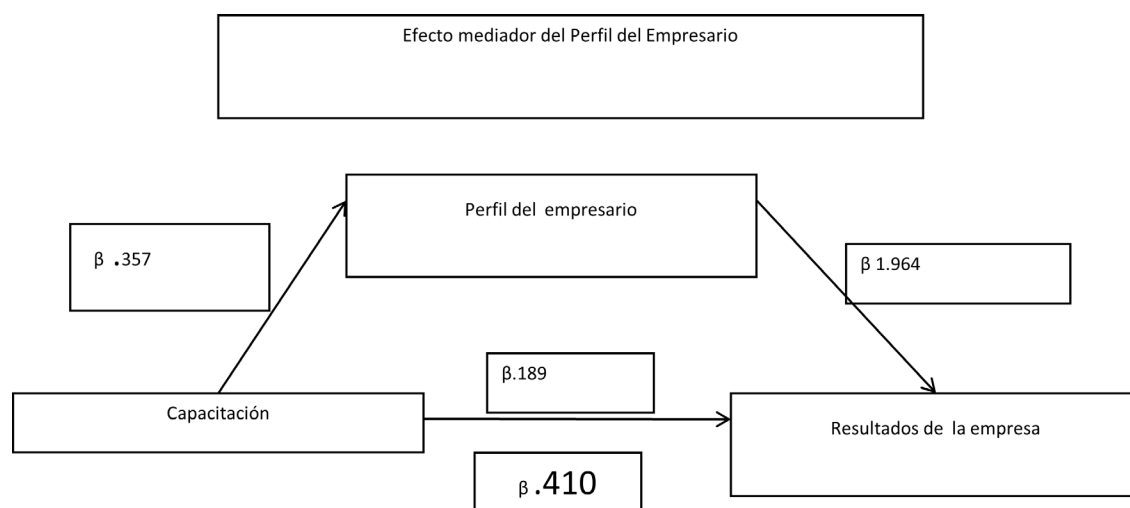
A continuación se presentan las consideraciones para el efecto mediador (Baron & Kenny, 1986)

1.- Que la variable independiente (capacitación) influya en la variable mediadora (perfil del empresario); 2.- Que la variable independiente (capacitación) muestre efecto sobre la variable dependiente (resultados empresariales); 3.- Que la variable mediadora (perfil del empresario) influya en la variable dependiente (resultados del sistema). Si estos requisitos se cumplen, entonces al ejecutar el análisis de regresión de la variable independiente y la variable mediadora sobre la variable dependiente la variable independiente queda reducida a un coeficiente no significativo. Esto es, se produce mediación cuando la variable independiente

no influye significativamente al incluir en la ecuación al mediador, cuyo cumplimiento se analizará en la Figura 13.2 y se menciona en las discusiones.

Figura 13.2

Efecto mediador de la variable Perfil del Empresario



Fuente: Elaboración propia con base en a los análisis de regresión.

Con la Figura 13.2 se confirma que la variable Perfil del empresario tiene un efecto mediador ya que los requisitos mencionados por Baron & Kenny (1986) se cumplen, pues al ejecutar el análisis de regresión de la variable independiente y la variable mediadora sobre la variable dependiente, la variable independiente queda reducida a un coeficiente no significativo ($\beta .189$).

Discusión

Una vez analizada la relación e incidencia entre las variables capacitación y resultados de la empresa. Se prueba la hipótesis 1 “la capacitación genera un impacto positivo en los resultados de las empresas analizadas”.

Así también, se prueba y confirma la hipótesis 2 “el perfil del empresario contribuye positivamente a generar resultados en las mypes”. Al analizar los resultados de la regresión se probó la hipótesis 3, donde el “perfil del empresario contribuye positivamente a generar decisiones sobre la capacitación en las mypes analizadas”.

Y finalmente, se realizó un efecto mediador que probó y confirmó la hipótesis 4 “el perfil del empresario fortalece positivamente la relación entre la capacitación y los resultados en las mypes”.

Con base en los análisis realizados se concluye lo siguiente:

a) El estudio prueba el constructo teórico de capacitación, perfil del empresario y resultados del sistema en el contexto de las mypes, y que los resultados obtenidos sólo son generalizables a éste contexto.

b) Diversos autores mencionan que el perfil del empresario incide en los resultados de la empresa, como los realizados por Xu et al., 2019, Rodríguez et al., 2020 y Guerra, 2006 , donde se menciona que las características demográficas del TMT (edad, nivel de educación, antigüedad y género) pueden explicar en gran medida el impacto de los altos directivos en el rendimiento de la empresa.

c) Lo interesante del estudio es que se probó dicha relación entre la capacitación y los resultados del sistema, con el efecto mediador del perfil del empresario y hacen fuerte la relación con los resultados del sistema.

Conclusiones

La capacitación de los colaboradores debe ser vista por los empresarios como una inversión con la finalidad de mejorar la productividad en las organizaciones generando un impacto positivo en los resultados del sistema, es importante que se contemple desde la planeación estratégica.

Cabe destacar que entre más nivel de estudios haya cursado el empresario dará mayor importancia a las capacitaciones, como lo menciona (Antonini et al., 2017) los intereses del empresario influirán en el tipo de capacitaciones que seleccione o decida para sus colaboradores, sin embargo no debe dejarse de lado que el personal debe ser partícipe en la selección de las capacitaciones que cursará ya que ellos son los ejecutores de las actividades esto les permite conocer sus áreas de oportunidad y proponer las capacitaciones que consideren pertinentes.

El modelo propuesto para el análisis de la capacitación, el perfil demográfico y los resultados del sistema, incluye variables de medición y metodología para el efecto mediador según la Figura 13.2. Puede ser aplicado en las mypes del municipio de Zaachila, Oaxaca. Encontrándose que el perfil del empresario ejerce un impacto en la relación que guarda la capacitación con los resultados del sistema, sin embargo, es importante para futuros estudios agregar otras dimensiones como el sexo, debido a que hay estudios que sugieren que el sexo influye en la gestión empresarial y en las decisiones sobre las estrategias de capacitación, como futuros estudios se propone analizar la incidencia de la capacitación en las estrategias de gestión de las mypes. Así mismo, las limitaciones del estudio es que no se consideró el estilo de planeación de los directores, las políticas de gobierno, apoyos financieros en materia

de capacitación y las fuerzas de la industria, que pueden incidir en los resultados obtenidos. El estudio contribuye a la teoría de la capacitación, tema importante en las investigaciones económicas administrativas.

Referencias

- Antonini, D., Jimenez, M., Aparecido, S., & Lunkes, R. (2017). La influencia de los escalafones superiores en el retorno sobre el activo de las empresas del sector de consumo no cíclico. *AD-Minister*, 31, 59–74. <https://doi.org/10.17230/ad-minister.31.4>
- Baron, R. M., & Kenny D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51 (6), 1173-1182.
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2019). Ley Federal del Trabajo. Ley Federal Del Trabajo, Última ref, 1–235.
- Chiavenato, I. (2008). Gestión del talento humano. México: McGraw-Hill
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2006). Efecto de la capacitación en la competitividad de la industria mufacturera. México, D.F.: Naciones Unidas.
- D.O.F. (2009, May 2). Acuerdo por el que se establece la estratificación de las micro, pequeñas y medianas empresas. Diario Oficial de La Federación. http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5096849&fecha=30/06/2009&print=true
- Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas. DENUE. (n.d.). Retrieved October 11, 2022, from <https://www.inegi.org.mx/app/mapa/denue/default.aspx>
- Gerson, G., & Sheyla, H. (2022). Relación entre el perfil del empresario y el desempeño organizacional en las pequeñas empresas del sector manufacturero del rubro textil en Gamarra , en 2021.
- Guerra, P. (2006). Perfil del administrador mexicano El perfil del administrador mexicano y su potencial de internacionalizacion (The Mexican manager's profile and his international potential). *Innovaciones de Negocios*, 3(2), 215–226. http://www.webfacpya.uanl.mx/rev_in/Revistas/3.2/A4.pdf
- Hernández Sampieri, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación. México, D.F.: Mc Graw Hill.
- Honores, N., Vargas, C., Espinoza, C., & Tapia, N. (2020). Importancia y capacitación personal: aprendizaje colaborativo y desempeño laboral en las empresas mineras. 593 Digital Publisher CEIT, 5(6–1), 398–409. <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.6-1.436>
- Kerlinger, F. N. & Lee, B. H. (2002). Investigación del comportamiento: Métodos de investigación en ciencias sociales. 4ª Ed. McGraw Hill. Universidad de Chile. México.

- Kotler, P., & Keller, K. (2016). Dirección de marketing. México: Pearson Educación.
- Munch, L. (2014). Administración. Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo. In *Empresarial* (p. 336). ISBN 978-607-32-2700-1 - Munch Lourdes
- Parra Penagos, C., & Rodríguez Fonseca, F. (2016). La capacitación y su efecto con la calidad dentro de las organizaciones. *Rev.investing.desarro.innov*, 13.
- Posada, R., Óscar, A., & Peña, N. (2016). Análisis sistémico de la micro y pequeña empresa en México (Issue December).
- Rodríguez, M., Gaspar, A., & Sánchez, E. (2020). Does diversity in top management teams contribute to organizational performance? The response of the IBEX 35 companies. *Social Sciences*, 9(4). <https://doi.org/10.3390/socsci9040036>
- Rosales Cordova, A., & Llanos, L. F. (2021). Efecto de la inversión en capacitación en las ventas y sueldos de las PyMES. *Investigación Administrativa*, 18.
- Villagómez, P., Aguila-socho, D., & Galeana, E. (2019). El perfil del empresario y las empresas de la industria de la confección del vestido (MIPYMES) de Moroleón, Guanajuato, México. 4, 41–53.
- Xu, J., Yun, K., Yan, F., Jang, P., Kim, J., & Pang, C. (2019). A study on the effect of TMT characteristics and vertical dyad similarity on enterprise achievements. *Sustainability* (Switzerland), 11(10), 1–16. <https://doi.org/10.3390/su11102913>