

Capítulo 36. Liderazgo y capacitación en la competitividad de las micro y pequeñas empresas de Rosario, Concordia y Escuinapa, Sinaloa.

Juana Eugenia Olaguez Torres
María Amparo Lizárraga Morales
Marco Antonio Prieto García
Edith Nordahl Mandujano

Universidad Politécnica de Sinaloa

<https://doi.org/10.46990/iQuatro.2023.14.5.36>

Resumen

El estudio se desarrolló con el objetivo de determinar el nivel de percepción del liderazgo y capacitación en los directivos de las Micro y Pequeñas empresas (Mypes) del municipio de Rosario, Concordia y Escuinapa, Sinaloa y su impacto en la competitividad empresarial. Con un enfoque cuantitativo, descriptivo, de tipo transversal y utilizando un modelo de regresión lineal. Se aplicaron 401 encuestas, con 18 preguntas tipo Likert de cinco niveles. Los resultados obtenidos destacan que el liderazgo y la capacitación son habilidades frecuentemente aplicadas por los directivos. Se demuestra que la competitividad de las Mypes tiene relación positiva con el liderazgo y la capacitación.

Palabras clave

Capacitación, competitividad, liderazgo, Mypes

Introducción

El liderazgo es una de las habilidades directivas de mayor influencia en las empresas, debido a que si se ejerce de forma efectiva, es capaz de conducir las relaciones interpersonales del equipo de colaboradores hacia el logro de objetivos. En el caso de las Mypes, el liderazgo puede contribuir al fortalecimiento del capital humano de la organización y su carencia frena la longevidad de éstas. En 2017, solamente el 14.2% de las microempresas del país impartieron capacitación, frente al 55.1% de las Pymes (ENAPROCE, 2018). Además, según cifras del INEGI (2010), más del 80% de las Mypes no cuenta con algún tipo de certificación; cerca de 50% no utiliza técnicas en calidad o productividad.

Sinaloa, por su parte, se ubica en la octava entidad federativa más competitiva en el Índice de Competitividad Estatal 2022. En el subíndice de mercado de factores, logró posicionarse en el primer lugar. Y, en segundo lugar, entre los estados con mayor proporción de

trabajadores que recibieron capacitación laboral en 2022, como porcentaje de la Población Económicamente Activa (PEA), con un 13% (IMCO, 2022).

Considerando que el liderazgo y la capacitación son habilidades que permiten el desarrollo y perfeccionamiento de los directivos y colaboradores, surge el presente estudio, con el objetivo de determinar el grado de percepción de habilidades liderazgo y capacitación en los directivos de las Mypes del municipio de Rosario, Concordia y Escuinapa, Sinaloa; e identificar a través del análisis, la influencia de éstas en su competitividad.

Lo anterior, con la finalidad de brindar conocimiento a los directivos de las organizaciones sobre la importancia de contar con personal altamente capacitado en habilidades blandas y técnicas para su crecimiento. Adicionalmente, se calcula que nueve de cada 10 empresas en México entran en la categoría de Mypes; y, alrededor de 80% muere antes de cumplir su primer año de vida (INEGI, 2010). Aunado a que representan el 98.72% de las empresas nacionales y aportan 64% de la fuerza laboral que contribuye con 70% del Producto Interno Bruto (INEGI, 2020).

Esta investigación está acorde con los puntos estratégicos del Plan Estatal de Desarrollo Sinaloa 2022-2027, respecto a contar con una economía próspera y competitiva, desarrollando acciones que detonen la vinculación de capital humano mejor calificado y de alto valor, adecuado a la demanda de los sectores productivos. También, con los Objetivos de Desarrollo Sostenible enmarcados en la Agenda 2030 referente al impulso de las empresas, plantear mecanismos para la formación y el desarrollo de líderes empresariales.

Revisión de la Literatura

Las habilidades directivas, son comportamientos observables y habituales que posibilitan el éxito de una persona en su función directiva. Así, el director debe mantener una conducta acorde a sus funciones dentro de una organización, para desenvolverse aplicando estrategias gerenciales efectivas en el cumplimiento de sus objetivos (Román y Fernández, 2008). Asimismo, como la capacidad del individuo, adquirida por el aprendizaje, capaz de producir resultados previstos con el máximo de certeza, con el mínimo de reducción de tiempo y economía y con el máximo de seguridad (Knapp, 2007, citado por Madrigal, 2016).

En cuanto al liderazgo, es un concepto que ha sido ampliamente estudiado por diversos autores a lo largo de la historia. El ejercicio del liderazgo requiere una serie de características personales y del entorno; sin embargo, y por la naturaleza de la investigación, aquí será abordado solamente desde la perspectiva organizacional, haciendo énfasis en la impor-

tancia de estimular el liderazgo en los empleados como condición fundamental para fomentar la creatividad y la innovación a través de espacios de discusión y participación grupal (Tarapuez et al. 2016). Es decir, refiere a la capacidad de las personas de influenciar, motivar y permitir a otros contribuir a la eficacia y el éxito de la organización (Gómez, 2006).

En donde, si el liderazgo se ejerce de manera participativa invita a los empleados para que aporten en los procesos de toma decisiones, y se delega la autoridad, aspecto que implica relativamente poca inspección y control, en este sentido dicho por Vroom (2003) relaciona el liderazgo y la participación de los subordinados teniendo como premisa los diferentes tipos de estructuras y actividades cotidianas de las empresas.

En la actualidad se requieren gerentes con habilidades para lograr resultados competitivos, establecer excelentes interrelaciones tanto con sus colaboradores, como con los proveedores, los clientes y con todos aquellos que intervienen en la cadena de valor; además, deben poseer conocimientos prácticos en temas económicos, financieros, comerciales, jurídicos, de mercadeo, de gestión humana y dominar dos o más idiomas (Tobón, 2009). El número de subordinados auxilia el desempeño óptimo de liderazgo y se relaciona en los procesos administrativos de las Mypes. El tipo de empresa y el sector económico tiene relevancia en eficacia del liderazgo (Robles, De la Garza y Medina, 2008). Considerando que la habilidad directiva "liderazgo" influye positivamente en la promoción de la capacitación de las Mypes (Olaguez, Lizárraga, Prieto y Nordahl, 2022).

López et al. (2020) menciona que es común que los directivos de las pequeñas empresas no cuenten con la destreza ni experiencia para identificar las necesidades de capacitación del personal, además son renuentes a la asesoría externa. Considerando que la capacitación en las Mypes es una práctica que aún no es imperante por razones diversas: a) desconocimiento de beneficios; b) desconocimiento de entidades proveedoras de formación; c) programas disponibles; d) renuencia de los propietarios a invertir en la formación ante el temor de que los trabajadores decidan marcharse; e) baja disponibilidad de tiempo y f) capacitación poco constante e informal que imposibilita ver los resultados esperados en el corto plazo (Valle et al; 2007). Además, es una parte medular para hacer frente a un mundo competitivo y colapsado por situaciones fuera de control, que involucra un cambio de paradigma en la forma de ofrecer un producto o servicio, la cual no podrá estar aislada (Vega et al, 2021).

De acuerdo a López (2017) el ser socialmente responsable con el capital humano provee ventajas a la empresa como: 1) favorece la confianza y sentido de pertenencia de sus empleados, 2) aumenta su disposición hacia el trabajo, situación que propicia una menor

rotación de personal y, por tanto, disminuyen los costos de reclutamiento y 3) facilita los procedimientos de seguridad.

Es decir, el capital humano influye en la ventaja competitiva de las empresas; por ello, se requiere diseñar sistemas formales de gestión del conocimiento que permitan generarlo, organizarlo, desarrollarlo y distribuirlo (Kaplan y Norton, 2004). En mismo sentido afirman Rangel, Mata y Franco (2020) y agregan que el capital humano tiene el potencial de mejorar el desempeño de la organización porque puede ser un elemento determinante de los resultados o eficiencia de las operaciones.

Metodología

La Hipótesis estadística planteada es:

Hi: La competitividad (y) de las micro y pequeñas empresas tiene relación positiva con el liderazgo(x_1) y la capacitación (x_2).

Regresión lineal:

$$Hi: y = \beta_0 + \beta_1 \text{Log}(x_1) + \beta_2 (x_2) + e$$

El presente trabajo de investigación tiene un enfoque cuantitativo, con alcance descriptivo y correlacional, un diseño de tipo transversal. Se utilizó el muestreo probabilístico aleatorio simple de las Mypes de Rosario, Escuinapa y Concordia, Sinaloa, cuya cantidad de colaboradores oscile entre 2 y 50 trabajadores, buscando un 95% de confianza, con 5% de error y una probabilidad estimada de $p = 0.5$ o 50%. Se aplicaron un total de 401 encuestas del 3 de marzo al 22 de julio de 2022, mediante un instrumento de medición tipo encuesta de 18 preguntas, obtenidas de Posada et al. (2020), dirigidas a los directores de estas organizaciones, con la ayuda de estudiantes que fueron capacitados para aplicar dicho instrumento. Posteriormente, se capturaron los datos en un formulario de Google, creado para el estudio. Cuyas definiciones conceptuales de las variables se observan en la siguiente Tabla 36.1.

Tabla 36.1*Definiciones Conceptuales de las Variables*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional
Competitividad	Pondera el valor principal que genera la mype según el director.	6 ítems
Liderazgo	Dirigir al capital humano por medio de la transmisión de energía positiva, gratitud y congruencia. Lograr la motivación manteniendo el deseo y el compromiso de los colaboradores en las actividades encomendadas. Mediante la gestión del tiempo, gestión de recursos organizacionales, promueve valores positivos, motiva y se comunica con eficacia con su personal.	5 ítems
Capacitación	Proceso de desarrollo y perfeccionamiento de las habilidades, destrezas, aptitudes, actitudes y conocimientos personales, su objetivo es lograr capacidades y competencias para el desempeño óptimo de una función o actividad. Mediante capacitación en relación aspectos técnicos operativos, habilidades y conocimiento, contribuyendo a la capacitación continua del personal, así también como una inversión positiva al negocio	7 ítems

Fuente: Peña et al. (2022). Capacitación y desarrollo de habilidades de los directores de las mypes de Latinoamérica.

Resultados

De acuerdo con el objetivo y a partir del constructo de investigación, se obtienen los siguientes resultados:

Tabla 36.2*Estadística Descriptiva de las Variables de Estudio*

	Competitividad	Liderazgo	Capacitación
N	401	401	401
Media	4.31	4.31	4.12

Mediana	4.33	4.40	4.29
Desviación estándar	0.604	0.669	0.797

En la Tabla 36.2, se declara el análisis estadístico descriptivo de los datos obtenidos en cada variable de estudio, en la cual se identifica las medidas de tendencia central y dispersión, proporcionando información sobre el comportamiento de las habilidades de liderazgo y capacitación; también, se observa el comportamiento de la competitividad, los resultados reflejan que la mayoría de la empresas encuestadas aplican habilidades de liderazgo e impulsan la capacitación de su personal. Además, la tendencia central de la variable competitividad es muy similar a las de la variable liderazgo y cercana a la de capacitación, por lo que es un parámetro para argumentar un impacto positivo.

La Tabla 36.3, muestra el modelo de regresión, con un resultado de significancia de valor $p < 0.001$ y una R^2 ajustada de 0.341, debido a que el valor de significancia p es menor a 0.05 se puede comentar que la competitividad (y) de las micro y pequeñas empresas tiene relación positiva con el liderazgo (x_1) y la capacitación (x_2), aún cuando el modelo lineal presenta un ajuste moderado con una R^2 Ajustada de 0.341.

Tabla 36.3
Modelo Ajustado de Regresión Lineal

Prueba Global del Modelo							
Modelo	R	R²	R²	F	gl1	gl2	p
1	0.587	0.344	0.341	125	2	478	<.001

Continuando con el análisis en la Tabla 36.4, se encuentra significancia entre las variables de estudio, debido a que el modelo muestra un valor de significancia p debajo de 0.05, es decir un efecto significativo estadísticamente de las variables liderazgo y capacitación en relación con la variable competitividad, complementado se muestra el modelo lineal con la siguiente ecuación: competitividad (y) = 0.276(Liderazgo) + 0.264(Capacitación) + 2.032.

Tabla 36.4
Coefficientes del Modelo - Ventaja Competitiva

Predictor	Estimador	EE	t	p
Constante	2.032	0.1502	13.53	<.001
Liderazgo	0.276	0.0419	6.58	<.001
Capacitación	0.264	0.0352	7.51	<.001

Discusión

Los resultados del análisis de los datos obtenidos con instrumentos aplicados a los directores de las micro y pequeñas empresas ubicadas en Rosario, Concordia y Escuinapa, Sinaloa, proporcionan información de valor que se refleja en las características en las habilidades de liderazgo y capacitación de los empresarios encuestados con relación al aporte a la competitividad.

La Tabla 36.2 refleja la habilidad directiva liderazgo, con un resultado estadístico de una media central de 4.31 y mediana de 4.40, lo que describe que es una habilidad frecuentemente aplicada por los directores; es decir, existe una adecuada gestión del tiempo, gestión de recursos organizacionales, promueve valores positivos, motiva y se comunican con eficacia con su personal, como se describe conceptualmente en la Tabla 36.1.

De la misma forma, se aprecia en la Tabla 36.2, la capacitación con resultado estadístico de una media central de 4.12 y mediana de 4.29. Lo anterior, indica que es una habilidad directiva frecuentemente aplicada por los directores, contribuyendo en el desarrollo técnico operativo del personal, debido a la capacitación continua, considerándose una inversión positiva al negocio, descritas en la Tabla 36.1.

Con base en el análisis del modelo ajustado de regresión lineal de la tabla 3 y tabla 4, donde se muestra que el valor de significancia p es menor a 0.05, se puede comentar que la competitividad de las Mypes tiene relación positiva con el liderazgo y la capacitación; aún y cuando el modelo lineal presenta un ajuste moderado, infiriendo que las habilidades directivas en dirigir al capital humano por medio de la transmisión de energía positiva, gratitud y congruencia, logra la motivación manteniendo el deseo y el compromiso de los colaboradores en las actividades encomendadas, permite el desarrollo y perfecciona las habilidades, destrezas, aptitudes, actitudes y conocimientos, con el objetivo de lograr capacidades y competencias para el desempeño óptimo de una función o actividad, son significativas en la competitividad de las micro y pequeñas empresas de Rosario, Concordia y Escuinapa.

Conclusiones

La investigación realizada muestra que los directivos encuestados, desde su percepción, aplican habilidades de liderazgo y consideran importante impulsar la capacitación de su personal. Se confirmó que la competitividad de las Mypes de Rosario, Concordia y Escuinapa, Sinaloa, tiene relación positiva con el liderazgo y la capacitación; a partir de ello, se acepta la hipótesis planteada, es decir, tienen un comportamiento dependiente, sin liderazgo y capacitación no hay competitividad.

Es importante destacar que la dinámica competitiva de los actuales escenarios empresariales tiene características relevantes, dada la velocidad con que se modifican las condiciones del entorno en el que se mueven las organizaciones, entre otros factores como las tendencias tecnológicas y su acelerado ritmo, nuevos competidores y clientes más exigentes, que demandan un liderazgo gerencial capaz de interpretarlos, permeando en el desarrollo de estrategias y acciones que permitan aprovechar las oportunidades para ser más competitivos. Por ello, la relevancia de que el líder fomente la capacitación en el capital humano, ya que sus conocimientos, habilidades y destrezas estarán acordes a los cambios del entorno, las necesidades de la sociedad y sectores productivos.

Referencias

- Chiatchoua, C., (2021). Construcción de un modelo de competencias gerenciales para la competitividad de las MYPES. Paradigma económico. Revista de economía regional y sectorial, 13(1),35-63.[fecha de Consulta 9 de Noviembre de 2022]. ISSN: 2007-3062. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=431566320002>
- Gómez, R. (2006). El liderazgo empresarial para la innovación tecnológica en las micro, pequeñas y medianas empresas. In Universidad & Empresa (Vol. 5, Issue 11). <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=187217476004> - ISSN: 0124-4639 - Gómez Ortiz Rosa Amalia
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), (2010), Resumen de los resultados de los censos económicos 2009. México: INEGI.
- López Montalvo, D., Coto, E. J., & Cadena López, A. (2020). La capacitación en pequeñas y medianas empresas: hacia una caracterización. Revista Perspectiva Empresarial, 8(1). <https://doi.org/10.16967/23898186.686>
- López Salazar, A., Ojeda Hidalgo, J. F., & Ríos Manríquez, M. (2017). La responsabilidad social empresarial desde la percepción del capital humano. Estudio de un caso. Revista de Contabilidad-Spanish Accounting Review, 20(1), 36-46. <https://doi.org/10.1016/j.rcsar.2016.01.001>
- Madrigal, B. (2016). Habilidades Directivas. Editorial McGraw Hill / Interamericana Editores.
- Olaguez, Lizárraga, Prieto y Nordahl. (2022). Capítulo 84. Capacitación y desarrollo de habilidades de los directores de las mypes de Rosario, Concordia y Escuinapa, Sinaloa, México. Capacitación y desarrollo de habilidades de los directores de las mypes de Latinoamérica. Tomo II. iQuatro Editores. DOI: <https://www.relayn.org/biblioteca/22.002/RELAYN-TOMO2.pdf>

- Peña, Posada, Aguilar. (2022). Capacitación y desarrollo de habilidades de los directores de las mypes de Latinoamérica. Tomo II. iQuatro Editores. DOI: <https://www.relayn.org/biblioteca/22.002/RELAYN-TOMO2.pdf>
- Kaplan, R. S. & Norton, D. P. (2004). Mapas estratégicos. Convirtiendo los activos intangibles en resultados tangibles. *Strategy and Leadership*, 32(5), 10-17
- Rangel, J. A., Mata, S. & Franco, R. E. (2020). La influencia de la estrategia empresarial en el capital intelectual y la innovación de la pequeña y mediana empresa. *Repositorio de la Red Internacional de Investigadores en competitividad*, 13, 1099-1115. Recuperado <https://riico.net/index.php/riico/article/view/1841>
- R Core Team (2021). R: A Language and environment for statistical computing. (Version 4.1) [Computer software]. Retrieved from <https://cran.r-project.org>. (R packages retrieved from MRAN snapshot 2022-01-01).
- Robles Francia, Víctor Hugo; De la Garza Ramos, María Isabel; Medina Quintero, J. M. (2008). De Las Pymes De Tamaulipas ,. *Cuadernos de Administración*, 21, 293–310.
- Román, JD y Fernández, Manuel (2008). Liderazgo y coaching. *LibrosEnRed*
- The jamovi project (2022). jamovi. (Version 2.3) [Computer Software]. Retrieved from <https://www.jamovi.org>.
- Tarapuez E, Guzmán y Parra H. (2016) Estrategia e innovación en las Mipymes colombianas ganadoras del premio Innova 2010-2013. (s. f.). Recuperado 18 de enero de 2023, de <https://www.elsevier.es/es-revista-estudios-gerenciales-354-pdf-S012359231630002X>
- Tobón, Sergio (2009), Formación basada en competencias. Pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica, Editorial CIFE, Barcelona.
- Valle, D. del, & Miguel, A. (2007). La generación de una ventaja competitiva sostenible a través de la formación. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=63111775004>.
- Vega Lugo, N., Hurtado Vega, B., & Rodríguez Martínez, J. S. (2021). Contratación y capacitación: Factores de permanencia del capital humano en las PYMES. *Boletín Científico de Las Ciencias Económico Administrativas Del ICEA*, 10(19), 37–39. <https://doi.org/10.29057/icea.v10i19.7724>
- Vroom, V. (2003). Educating managers for decision making and leadership. *Management Decision*, 41(10), 968–978.