

Capítulo 42. Percepción de los directivos en las mypes sobre insumos, desarrollo y resultados del sistema. Un caso de estudio.

Yodaira Borroto Penton

Ana Lilia Sosa Durán

María Teresa de Jesús Zamora Lobato

David Reyes González

Tecnológico Nacional de México, Instituto Tecnológico Superior de Misantla

DOI: [10.46990/iQuatro.2024.09.5.42](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2024.09.5.42)

Resumen

Las micro y pequeñas empresas abarcan el 90% a nivel mundial, coadyuvando al desarrollo sostenible de las naciones, siendo factor clave en la reducción de la pobreza y desempeñando un papel crucial en la generación de empleo, así como en el Producto Interno Bruto global (Gobierno de México, 2018). Esta investigación tiene como objetivo realizar un análisis exploratorio enfocado al giro del negocio, género, nivel educativo en la percepción y gestión que hacen los directivos de insumos, procesos y resultados en las mypes de Misantla, Veracruz. Los resultados revelan variaciones significativas en la percepción de los directivos en función del nivel educativo, aunque no se observan diferencias significativas por giro de negocio y género.

Palabras clave

Análisis de varianza, micro y pequeñas empresas, gestión empresarial

Introducción

Misantla es un municipio que se encuentra en el estado de Veracruz, cuenta con 2,843 empresas registradas en el INEGI (2023), las cuales carecen de un modelo de gestión adecuado para analizar y tomar decisiones de manera eficaz, generando una limitante a su desarrollo. Es importante mencionar que, los emprendedores en esta región se enfrentan a obstáculos considerables, debido a la falta de conocimientos hacia los mercados especializados y altamente competitivos de hoy en día.

Para abordar estas problemáticas, es esencial establecer un modelo que se centre en proporcionar habilidades directivas hacia los dirigentes que tengan a su cargo los insumos, procesos y resultados de los sistemas, ya que ellos son componentes cruciales en la gestión empresarial.

Por ende, se busca su capacidad de asimilar cómo los insumos, procesos y resultados se interrelacionan, tomando decisiones informadas y liderando a sus equipos hacia el logro de metas organizativas, así como la capacidad de adaptarse a cambios, fomentar la innovación y mantener un enfoque estratégico también son habilidades directivas clave en este contexto.

Existen estudios que destacan la estrecha relación sobre la influencia de las habilidades directivas en los factores antes mencionados. Por lo tanto, se propone estudiar la asociación entre las habilidades directivas con los dirigentes de insumos, procesos y resultados de los sistemas, utilizando encuestas específicas para recopilar datos y trazar estrategias que mejoren la gestión empresarial. En el municipio de Misantla, Veracruz a principios de este año se comienzan a realizar estudios de las mypes a través de la incorporación de nuestro grupo de investigación a la Red Latinoamericana de Administración y Negocios (RELAYN, 2023) sobre la realización de estudios sobre la micro y pequeñas empresas latinoamericanas. Siendo el resultado de esta investigación parte de ese proyecto. El objetivo de esta investigación es realizar un análisis exploratorio enfocado al giro del negocio, género, nivel educativo en la percepción y gestión que hacen los directivos de insumos, procesos y resultados en las mypes de Misantla, Veracruz.

Revisión de la Literatura

De acuerdo con Chiatchoua (2021) señala que, las mypes enfrentan problemáticas para poder alcanzar el logro de su operatividad, debido a la ausencia de conocimientos y habilidades técnico-administrativas, es decir personal con liderazgo para que busquen la permanencia de la empresa en el mercado y establezcan un continuo desarrollo.

Sin embargo, Cuevas (2023) afirma lo anterior mencionando que un buen líder coadyuva a obtener resultados positivos, debido a la correcta toma de decisiones y a aumentar el compromiso de los trabajadores con los propósitos organizacionales, a través de los comportamientos innovadores para generar un ambiente de respeto y confianza en la empresa.

Cabe destacar el trabajo de Khajeh (2019), el cual demuestra que el liderazgo dentro de las Micro y Pequeñas Empresas es un factor directamente proporcional para el logro de sus objetivos, aunque es importante señalar, tal como lo explican González Marin & Canós Darós (2019) que dependiendo de las condiciones y el contexto de las organizaciones, se pueden desarrollar habilidades.

Diversos autores han publicado hacia los tópicos enfocados al buen desempeño de una empresa el cual, determinan que infiere el buen clima organizacional (Paredes et al., 2021). En la misma idea (Serrano, B., & Portalanza, A., 2014) (Saavedra, P. G., 2017) (Monroy A. L., 2017) muestran que, las habilidades gerenciales y el clima organizacional contribuyen al crecimiento, productividad, competitividad y estabilidad laboral.

Ayoví-Caicedo, (2019) cita que el trabajo en equipo fomenta la aplicación inteligente de las capacidades, aprovechando las potencialidades del líder y de los trabajadores, reportando dividendos individuales y colectivos, conlleva a menos conflictos, clima laboral satisfactorio, generando compromiso afectivo, el empleado logra satisfacción por el trabajo realizado, generando fidelidad, pudiendo alcanzar mayor tiempo en la empresa, mejores niveles de productividad y calidad.

Los insumos, los procesos y los resultados de los sistemas son componentes cruciales en la gestión empresarial y tienen una influencia directa en el ejercicio de las habilidades directivas. Las habilidades directivas son esenciales para coordinar eficazmente estos tres elementos, el trabajo en equipo subyace como un elemento intrínseco del sistema.

Los directivos deben ser capaces de entender cómo los insumos, procesos y resultados se interrelacionan, como trabajan en ciclos continuos que deben ser analizados para tomar decisiones informadas y liderando a sus equipos hacia el logro de metas organizativas. La capacidad de adaptarse a cambios, fomentar la innovación y mantener un enfoque estratégico también son habilidades directivas clave en este contexto.

Metodología

El presente trabajo da continuidad a la investigación propuesta por (RELAYN, 2023), para el estudio de la micro y pequeñas empresas, centrándose en los elementos insumos, procesos y resultados de los sistemas y la percepción y gestión de los directivos teniendo en cuenta el giro del negocio, su género, nivel educativo.

La investigación se realizó en Misantla, Veracruz, México con dueños de micro y pequeñas empresas. La participación fue voluntaria, de forma anónima y el muestreo fue a conveniencia de los interesados en participar en el estudio y en total fueron 300 personas. Se trabaja con las dimensiones y variables que se muestran en Tabla 42.1.

Se realizó un análisis de varianzas no paramétrico de una clasificación por rangos de Kruskal-Wallis con un nivel de significación del 5%, teniendo en cuenta la media de cada dimensión y las variables de agrupación giro del negocio, género y nivel educativo del directivo.

Tabla 42.1

Dimensiones y variables en estudio

Dimensiones	Variables	Ítems
Insumos del sistema	Recursos humanos	9a-9e
	Análisis de mercado	10a-10e
	Proveedores	11a-11e
Procesos del sistema	Dirección	12a-12e
	Gestión de ventas	13a-13e
	Finanzas	14a-14e
	Innovación	15a-15e
	Mercadotecnia	16a-16e
	Producción-operación	17a-17e
Resultados del sistema	Satisfacción con la empresa	18a-18e
	Ventaja competitiva	19a-19e
	Responsabilidad social corporativa (RSC)-Asuntos de ISO 26000	20a-20e
	Valoración del entorno	21a-21e

El instrumento, con una confiabilidad total de 0.918, es el propuesto por la investigación de Relayn, 2023, la confiabilidad de las dimensiones se muestra en la Tabla 42.2.

Tabla 42.2

Alfa de Cronbach de las dimensiones

Dimensiones	Alfa de Cronbach
Insumos del sistema	0.904
Procesos del sistema	0.942
Resultados del sistema	0.901

Resultados

En el proceso de investigación, se llevó a cabo un análisis descriptivo y aplicamos la prueba de análisis de varianza utilizando la clasificación por rangos de Kruskal-Wallis. Este enfoque se implementó para explorar las posibles variaciones en función del giro de negocio, género y nivel educativo de los directivos. Estos análisis permitirán examinar de manera exhaustiva cómo estas variables influyen en la percepción y gestión de insumos, procesos y resultados en las micro y pequeñas empresas estudiadas. La utilización de la prueba de Kruskal-Wallis, específicamente diseñada para clasificaciones por rangos, es una prueba no paramétrica, garantiza una evaluación robusta y significativa de las diferencias en estas dimensiones clave.

Prueba de hipótesis para el giro del negocio

En concordancia con el objetivo de la investigación se plantearon las hipótesis nulas y alternativa: H_0 : La percepción y gestión que realizan los directivos de los insumos del sistema no difieren significativamente en función del giro del negocio.

H_1 : La percepción y gestión que realizan los directivos de los insumos del sistema difieren significativamente en función del giro del negocio.

De manera similar se plantean las hipótesis para los procesos y resultados del sistema.

Se determinan los rangos promedios y el estadístico de prueba con su valor de significación para el giro del comercio (Tabla 42.3).

Tabla 42.3

Rangos promedios y el estadístico de prueba con su valor de significación para el giro del comercio

Niveles de giro del negocio	n	Rango promedio		
		Insumos del sistema	Procesos del sistema	Resultados del sistema
Comercio	220	146.46	144.73	144.84
Servicio	68	166.21	170.85	167.18
Manufactura	12	135.54	141.04	159.79
Estadístico de prueba		3.375	5.301	3.878
Significación		0.183	0.071	0.144

Se obtiene que no existen diferencias significativas en la percepción de los insumos, procesos y resultados del sistema atendiendo al giro del negocio.

Pruebas de hipótesis para el género del directivo

En concordancia con el objetivo de la investigación se plantearon las hipótesis nulas y alternativa: H_0 : La percepción y gestión que realizan los directivos de los insumos del sistema no difieren significativamente en función del género del directivo.

H_1 : La percepción y gestión que realizan los directivos de los insumos del sistema difieren significativamente en función del género del directivo.

De manera similar se plantean las hipótesis para los procesos y resultados del sistema.

Se determinan los rangos promedios y el estadístico de prueba con su valor de significación para el giro del comercio (Tabla 42.4).

Tabla 42.4.

Rangos promedios y el estadístico de prueba con su valor de significación para el giro del comercio

Niveles de género del directivo	n	Rango promedio		
		Insumos del sistema	Procesos del sistema	Resultados del sistema
Hombre	158	148.02	152.94	149.95
Mujer	142	153.25	147.78	151.11
Estadístico de prueba		0.301	0.289	0.014
Significación		0.583	0.591	0.905

Se obtiene que no existen diferencias significativas en la percepción de los insumos, procesos y resultados del sistema atendiendo al género del directivo.

Pruebas de hipótesis para el nivel educativo del directivo

H_0 : La percepción y gestión que realizan los directivos de los insumos del sistema no difieren significativamente en función del nivel educativo.

H_1 : La percepción y gestión que realizan los directivos de los insumos del sistema difieren significativamente en función del nivel educativo.

De manera similar se plantean las hipótesis para los procesos y resultados del sistema.

Se determinan los rangos promedios y el estadístico de prueba con su valor de significación para el giro del comercio (Tabla 42.5).

Tabla 42.5.

Rangos promedios y el estadístico de prueba con su valor de significación para el giro del comercio

Niveles nivel educativo	n	Rango promedio		
		Insumos del sistema	Procesos del sistema	Resultados del sistema
Sin estudios	10	70.00	84.85	70.35
Educación básica	92	138.77	126.09	130.07
Educación media	125	158.04	161.74	164.12
Educación superior	73	163.41	171.01	163.90
Estadístico de prueba		14.164	20.928	19.943
Significación		0.003	0.000	0.000

Se obtiene que existen diferencias significativas en la percepción de los insumos, procesos y resultados del sistema atendiendo al nivel educativo del directivo.

Discusión

Las dimensiones estudiadas son de vital importancia para la gestión empresarial, el análisis de confiabilidad realizado arroja valores superiores a 0.90 para todas las dimensiones sugiriendo una alta consistencia interna en las respuestas proporcionadas por los participantes en relación con las variables subyacentes. Este valor cercano a 1 indica que las preguntas que conforman cada dimensión están estrechamente relacionadas entre sí, lo que refleja una fiabilidad considerable en la medición de los constructos analizados. En otras palabras, la

encuesta demuestra una consistencia interna robusta, lo cual es esencial para garantizar la validez de las conclusiones derivadas de los datos recopilados.

La muestra con la que se trabajó fue de 300 directivos (as) de las mypes de Misantla, Veracruz. Se observa que el giro de negocios destaca con 220 empresas, le siguen los servicios y por último la manufactura; 158 de los directivos (as) encuestados son hombres. En cuanto al nivel educativo 198 de los 300 encuestados tienen de educación media a educación superior. Los análisis de varianza realizados revelaron que el giro del negocio y el género del directivo no provoca diferencias significativas en la percepción y gestión que realizan de los insumos, procesos y resultados del sistema; sin embargo, el nivel educativo si provoca diferencias significativas en dicha percepción y gestión.

Conclusiones

Las micro y pequeñas empresas desempeñan un papel fundamental en el desarrollo sostenible de Misantla, Veracruz, México, siendo la principal fuente de empleo y contribuyendo significativamente al tejido económico local.

Las dimensiones analizadas, relacionadas con la gestión empresarial, demuestran su importancia crítica para el funcionamiento efectivo de las MYPES en la región.

La elevada confiabilidad (superior a 0.90) en todas las dimensiones estudiadas indica una consistencia robusta en las percepciones y gestiones de los directivos, fortaleciendo la validez de los resultados obtenidos.

La predominancia del giro de negocios en 220 empresas destaca su impacto significativo, seguido por los sectores de servicios y manufactura, evidenciando la diversidad empresarial en la región.

La mayoría de los directivos encuestados son hombres (158), y la educación media a superior es prevalente entre el personal directivo (198 de 300), destacando la importancia de la formación académica en la percepción y gestión empresarial.

La mayoría de los directivos encuestados son hombres (158), y la educación de media a superior es prevalente entre el personal directivo (198 de 300), destacando la importancia de la formación académica en la percepción y gestión empresarial.

Los análisis de varianza revelan que el nivel educativo del directivo es un factor determinante en la percepción y gestión de insumos, procesos y resultados, subrayando la necesidad de un enfoque educativo sólido para potenciar las habilidades directivas en las mypes.

Estos hallazgos subrayan la trascendencia de las mypes en el desarrollo sostenible de Misantha, destacando la relevancia de las habilidades directivas y la formación educativa para optimizar la gestión empresarial en la región.

Referencias

- Ayoví-Caicedo, J. (2019). Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones. *Revista Científica FIPCAEC*, 4 (10), 58-76. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v4i10.39>
- Chiatchoua, C. (2021). Construcción de un modelo de competencias gerenciales para la competitividad de las MYPES. *Paradigma Económico*, 13(1), 35. <https://doi.org/10.36677/paradigmaeconomico.v13i1.15168>.
- Cuevas Vargas, H., Lozano García, J. J., Morales García, R., & Castaño Guevara, S. (2023). ScienceDirect Transformational leadership and innovation to boost business performance: The case of small Mexican firms. *Procedia Computer Science*, 221, 1139–1146. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2023.08.099>
- Gobierno de México. (2018). Día de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas. Las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas. <https://www.gob.mx/banco-delbienestar/articulos/dia-de-las-microempresas-y-las-pequenas-y-medianas-em-presas?idiom=es.#:~:text=Las%20micro%2C%20peque%C3%B1as%20y%20medianas%20empresas&text=De%20acuerdo%20con%20el%20Consejo,Interno%20Bruto%20a%20nivel%20mundial>.
- González, H. E., & González, L. E. (2010). “Debates y perspectivas sobre Argentina y América Latina en el marco del Bicentenario. Reflexiones desde las Ciencias Sociales.” *Clima Organizacional*.
- Khajeh, E. H. Al. (2019). Impacts of leadership styles on organizational performance. *New Trends in Management Studies*, 2018, 99–114. <https://doi.org/10.5171/2018.687849>
- Monroy Alexandra Liliana. (2017). Habilidades gerenciales y clima organizacional. <http://www.areandina.edu.co>
- Naciones Unidas. (n.d.). Día de las Microempresas y las Pequeñas y Medianas Empresas 27 de junio. Retrieved October 4, 2023, from <https://www.un.org/es/observances/micro-small-medium-businesses-day>.
- Paredes Zempual Daniel, Ibarra Morales Luis Enrique, & Moreno Freites Zahira Esther. (2021). Habilidades directivas y clima organizacional en pequeñas y medianas empresas. <http://www.redalyc.org/articulo.oa>.
- Puga Villarreal, J., & Martínez Cerna, L. (2008). Competencias Directivas En Escenarios Globales. *Estudios Gerenciales*, 24(109), 87–103. [https://doi.org/10.1016/s0123-5923\(08\)70054-8](https://doi.org/10.1016/s0123-5923(08)70054-8).
- RELAYN. (2023). Capacitación Investigadores Relayn. <https://redesla.la>.

Saavedra Pinedo Gino. (2017). Desarrollo de habilidades gerenciales y su relación con la productividad laboral de la dirección regional.

Serrano Orellana Bill Jonathan, & Portalanza Ch Alexandra. (2014). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional.