

Capítulo 45. Análisis del perfil de los empresarios de las micro y pequeñas empresas de San Pablo Huixtepec, Oaxaca, México.

Veronica Elizabeth Trujillo Martinez

Laura Thaigi Mendoza Gómez

Roberto Vicente Yescas

Marta Goretti Andrez Morales

Universidad Tecnológica de los Valles Centrales de Oaxaca

DOI: [10.46990/iQuatro.2024.09.5.45](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2024.09.5.45)

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo general analizar las características del perfil del empresario, en el desempeño de las mypes de San Pablo Huixtepec, Zimatlán, Oaxaca para proponer recomendaciones de estándares del Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER), que permitan mejorar la capacitación y formación de los empresarios. Este estudio tiene un enfoque cuantitativo de diseño transversal y se realizó bajo un muestreo probabilístico aleatorio simple mediante la aplicación de una encuesta, dando como resultado el perfil del empresario para la generación de capacitaciones que fomenten y apoyen el trabajo en equipo.

Palabras clave

Capacitación, mypes, perfil del empresario

Introducción

Las mypes del siglo XXI enfrentan un entorno lleno de complejidades que exige a sus dueños un conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes, aptitudes, hábitos y valores cruciales para llevar a la organización hacia el éxito y escalabilidad deseados. Contar con un empresario con un perfil adecuado a las necesidades de la organización pero sobre todo con las competencias que le permitan visualizar el entorno empresarial, detonaría sin dudas mejoras en su desempeño provocando el crecimiento, consolidación y expansión de la mype, según Veciana (2018) un empresario exitoso debe contar con un perfil psicológico que se caracteriza por tener una alta necesidad de logro, estar orientado hacia el control interno, tener una alta propensión al riesgo y ser innovador.

La falta de investigación y desarrollo de las características del perfil empresarial que motivan el desempeño de la organización hacia el logro de los resultados, tiene como consecuencia que el empresario se sienta satisfecho con lo que tiene y que no ambicione o desee el crecimiento empresarial, así lo indicaron el 47.5% de los dueños de mypes en la Encuesta Nacional sobre Productividad y Competitividad de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (INEGI, 2019), asimismo esta encuesta reflejó que el 21.6% de las microempresas utiliza libretas de apuntes como herramienta contable y que solo el 15% de las mypes de México capacita a su personal derivado que el dueño considera que los colaboradores internos ya cuentan con el conocimiento necesario para el desempeño de sus funciones.

En los empresarios de San Pablo Huixtepec, un municipio de la región de Valles Centrales del estado de Oaxaca recaen responsabilidades estratégicas y la toma de decisiones sobre los rumbos que debe seguir la empresa. La Universidad Tecnológica de los Valles Centrales de Oaxaca, institución que se encuentra ubicada en el mismo municipio, a través de su incubadora de negocios ha logrado identificar de forma general características en el perfil del empresario que tienen una relación directa con el desempeño de las mypes, estas son: edad, nivel educativo, experiencia, género y habilidades de negociación; que aquellos hombres y mujeres que inician un negocio en San Pablo Huixtepec Oaxaca, regularmente no cuentan con la experiencia ni con el conocimiento que permita visualizar a la organización como escalable en el mercado y que desconocen que actualmente desde las diferentes instituciones gubernamentales, universidades públicas y privadas además de incubadoras de negocios se ofertan una gran cantidad de cursos, capacitaciones, diplomados y certificaciones orientados a quienes dirigen las mypes.

La presente investigación tiene como objetivo general analizar las características del perfil del empresario, en el desempeño de las mypes de San Pablo Huixtepec, Zimatlán,

Oaxaca para proponer recomendaciones de estándares del Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER), que permitan mejorar su la capacitación y formación. Por lo tanto, estudiar la influencia de estas características ayudará a identificar las áreas, habilidades en las que los empresarios tienen oportunidades de mejoras en el desempeño de sus empresas y ofrecer los estándares mediante la Entidad de Certificación y Evaluación de la Universidad Tecnológica de los Valles Centrales de Oaxaca.

Revisión de la Literatura

En el municipio de San Pablo Huixtepec, Zimatlán, Oaxaca, las mypes juegan un papel fundamental en la economía local. De acuerdo con el Censo Económico INEGI (2020), existen en el municipio 1,128 mypes, que representan 99.6% del total de las empresas. Estas empresas generan alrededor de 3,000 empleos, lo que conforma el 75% del empleo formal en el municipio.

Es importante analizar las razones que detonan resultados exitosos de los negocios en México y que son atribuibles a las características del perfil del empresario. Para alcanzar el éxito y los resultados deseados al interior de las empresas es necesario evolucionar en la forma en la que se gestiona todos y cada uno de los procesos, es vital que se lleve a cabo una “transición de una gestión doméstica/empresarial a una profesional” (Rodrigues et al., 2021, p. 1).

Duque et al. (2021) señalan que una característica estrechamente ligada al desempeño empresarial es la formación académica, sin embargo, en el estudio realizado por Antonini et al., (2017) indican que existen características específicas del perfil empresarial como formación educativa, edad, género y tiempo en el cargo que repercuten de forma significativa en el desempeño organizacional, a excepción de la edad.

López (2021) analizó el perfil de los emprendedores de mypes del sector servicios de la ciudad de Puebla encontrando que el nivel educativo de los empresarios dependerá de su apertura para considerarse empleado y/o familiar y que existe una relación entre el número de años de experiencia que tiene un emprendedor en su empresa y la frecuencia de capacitación de los empleados, con la visión de compartir objetivos con los empleados para que todos estén en la misma dirección estratégica, estrategia y comprensión del negocio.

Bas y Ayaz (2022) reflejan en su investigación la existencia de una conexión entre el comportamiento de los líderes y las reacciones de los empleados, sobre todo en lo que se refiere a la presencia del líder empresarial, misma que garantiza el bienestar de los trabajadores. En este estudio, los indicadores de rendimiento de los empleados están relacionados con

el nivel de apoyo y presencia del supervisor quien actúa como mediador en los conflictos empresariales. Las conclusiones del estudio revelaron una relación positiva entre la disponibilidad del líder empresarial y el rendimiento de los que conforman la organización.

Zempual et al. (2023) mencionaron que para lograr cambios e innovaciones exitosas, se requiere que los directivos implementen habilidades técnicas, conceptuales e interpersonales, que les permita mejorar sus habilidades directivas, incorporar habilidades como: comunicación, trabajo en equipo y coaching, dichas habilidades permiten a las organizaciones dirigir de manera exitosa a los empleados y en conjunto lograr los objetivos organizacionales. La comunicación facilita la coordinación y la fluidez en las relaciones, a su vez aumenta la productividad y eficiencia de las actividades.

El entorno empresarial es dinámico y en constante cambio. Los empresarios exitosos son flexibles y se adaptan rápidamente a nuevas circunstancias y desafíos. Están dispuestos a ajustar su enfoque y estrategia cuando sea necesario, teniendo en cuenta que cada empresario es único y puede tener fortalezas y debilidades diferentes.

De acuerdo a Gómez González et al., (2018) el perfil del empresario o emprendedor está compuesto por el conjunto de habilidades, conocimientos y características que permiten a la persona que se encuentra al frente de una empresa ejecutar cualquier idea. De igual forma para Duque et al. (2021) las empresas u organizaciones requieren que quienes las dirigen cuenten con determinadas cualidades y capacidades dentro de su perfil empresarial que les permitan alcanzar niveles de productividad y competitividad deseadas, dentro de ellas menciona al estilo de liderazgo y de gestión, las diferencias de género, la experiencia para visualizar el entorno de la empresa y la importancia de la formación académica y su impacto en el logro de los objetivos y metas.

Derivado de la tecnología y la facilidad de acceso a recursos y conocimientos, los jóvenes empresarios han podido lanzar empresas exitosas a una edad temprana; por otro lado, la edad aporta ventajas en el mundo empresarial. Los empresarios de mayor edad suelen tener una amplia experiencia en el campo, conocimientos específicos de la industria y una red de contactos sólida. Esta experiencia puede ser un activo valioso para la toma de decisiones, la gestión y el liderazgo empresarial. Es importante tener en cuenta que el éxito empresarial no se limita a una edad específica. Lo que realmente importa son las habilidades, el conocimiento, la motivación y las características empresariales que un individuo posee, independientemente de su edad.

La educación como una característica del perfil del empresario puede tener una influencia significativa en el desarrollo y éxito de las empresas y ello refiere a la medida en que la que logran sus objetivos y metas establecidas. Es importante considerar tres dimensiones

dentro del desempeño empresarial las cuales son el desempeño del personal que refiere a la evaluación y medición del rendimiento de los empleados dentro de una organización, siendo una forma de determinar cómo los empleados están contribuyendo al logro de los objetivos organizacionales y si están cumpliendo con las expectativas y estándares establecidos; el desempeño grupal que refiere a la evaluación y medición del rendimiento de un equipo o grupo de personas dentro de una organización; y desempeño organizacional que refiere a la evaluación y medición del rendimiento global de una organización en relación con sus objetivos, metas y estándares establecidos (Cruz, 2022).

Barradas et al. (2021, p.7) señalaron que medir el desempeño dentro de una organización representa el “mejoramiento de la organización porque permite plantear objetivos, evaluarlos e identificar las desviaciones que se producen” y que la medición del desempeño tiene que realizarse a través de variables subjetivas y objetivas, sin embargo se retoman estudios de diversas investigaciones en donde se expresan que los tres principales indicadores para medir el desempeño al interior de las organizaciones son: crecimiento, rentabilidad y cuota de mercado.

Metodología

El presente trabajo de investigación consiste en analizar las características del perfil del empresario de las mypes de San Pablo Huixtepec, Zimatlán, Oaxaca que permita identificar las áreas en las que los empresarios requieren capacitación y formación para mejorar el desempeño de sus empresas, la cual se realizará mediante la Entidad de Certificación y Evaluación de la Universidad Tecnológica de los Valles Centrales de Oaxaca para ofrecer estándares de CONOCER.

Este estudio tiene un enfoque cuantitativo de diseño transversal y se realizó bajo un muestreo probabilístico aleatorio simple con un total de 481 mypes de San Pablo Huixtepec, Oaxaca, México, las cuales fueron consideradas de acuerdo al Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas (DENUE) del Instituto Nacional de Estadística y Geografía, con un nivel de confianza del 95%, un margen de error del $\pm 5\%$ y una probabilidad estimada de $p=0.5$ (50%). Se aplicó un instrumento de medición tipo encuesta, la cual fue dirigida a los propietarios, directores o gerentes de las mypes, cuya confiabilidad se midió a través del índice de alfa de Cronbach.

La presente investigación se realizó bajo la pregunta de ¿Qué características del perfil del empresario, en el desempeño de las mypes de San Pablo Huixtepec, Zimatlán, Oaxaca se pueden considerar para proponer recomendaciones de estándares del Consejo Nacional

de Normalización y Certificación de Competencias Laborales que permitan mejorar la capacitación y formación de los empresarios?

Considerando lo anterior y el objetivo general de la investigación se tienen las siguientes hipótesis:

H1: Las características del perfil del empresario influyen significativamente en el desempeño de las micro, pequeñas y medianas empresas de San Pablo Huixtepec, Zimatlán, Oaxaca.

H0: Las características del perfil del empresario no tienen una influencia significativa en el desempeño de las mypes de San Pablo Huixtepec, Zimatlán, Oaxaca

Las variables independiente de este estudio son: Negociación, Toma de decisiones, Liderazgo, Comunicación y Trabajo en equipo; y la variable dependiente es el Desempeño de la mypes de San Pablo Huixtepec, Zimatlán del estado de Oaxaca, México; las cuales mostraron consistencia interna del instrumento mediante el análisis del alfa de Cronbach de las variables objeto de estudio.

Resultados

Como parte de los resultados de la presente investigación y utilizando el instrumento de la Red de Estudios Latinoamericano en Administración y Negocios del 2023, se encontró que con respecto al giro de la empresa el 74.71% es de Comercio, 22.75% Servicios y el 2.55% es de Manufactura. Con respecto al nivel de estudios de los trabajadores de mypes el 4.70% de las empresas refieren tener mujeres analfabetas en su negocio, el 3.52% de las empresas refieren tener hombres analfabetas en su negocio, el 27.59% son mujeres con nivel de educación superior en su negocio y el 22.90% son hombres con nivel de educación superior en su negocio. De igual forma se identificó que solo el 31.70% de las mypes llevan a cabo capacitación formal y que el 56.75% toma de decisiones de la empresa y las concentra en los votos de los miembros de la familia.

Tabla 45.1.
Características de los Directivos

	Categoría	Porcentaje
Nivel de Estudios	Sin Estudios	4.13%
	Educación Básica	41.93%
	Educación Media Superior	28.94%
	Educación Superior	25.00%

	Categoría	Porcentaje
Edad	18 a 25	7.86%
	26 a 35	17.26%
	36 a 45	32.09%
	45 a 55	25.76%
	56 a 65	15.72%
	Mayor a 65	1.31%
Participación actual en cursos	No está estudiando una carrera o curso	93.14%
	Está estudiando una carrera o curso	6.86%

En este estudio se analizó la relación de la variable Y=Desempeño de la mypes de San Pablo Huixtepec, Zimatlán del estado de Oaxaca, México en funciones de las variables independientes X1= Negociación, X2=Toma de decisiones, X3=Liderazgo, X4=Comunicación y X5=Trabajo en equipo. Obteniendo que el trabajo en equipo es la que está generando menor impacto en las mypes, para este estudio esta variable está conformada por los siguientes ítems:

- 27a. Sé de varias maneras de facilitar el cumplimiento de la tarea en el equipo.
- 27b. Sé de varias maneras de construir una buena relación y cohesión entre los miembros.
- 27c. Sé cómo establecer credibilidad e influencia entre los miembros del equipo.
- 27d. Ayudo a los miembros a comprometerse con sus objetivos.
- 27e. Motivo que los miembros del equipo se comprometan al éxito de su equipo y a su éxito personal.
- 27f. Comparto información con el equipo y propicié la participación.
- 27g. Creó una energía positiva siendo optimista y motivando al equipo.
- 27h. Llegó a un acuerdo con el equipo antes de comenzar con la tarea propuesta.
- 27i. Puedo diagnosticar y capitalizar en las competencias fundamentales de mi equipo y en sus fortalezas
- 27j. Motivó al equipo a trabajar bajo criterios precisos para asegurar que los materiales, productos, procesos y servicios sean consistentes.

Por lo cual se realizó un análisis de los ítems del trabajo en equipo, detectando que lo que más afecta al trabajo en equipo es que no se pueden diagnosticar y capitalizar las competencias fundamentales del equipo, así como las fortalezas que se tengan al interior de él,

lo que justifica la aplicación de los estándares de CONOCER, llegando al siguiente modelo de regresión múltiple:

Tabla 45.2.

Modelo de regresión lineal múltiple

Modelo	Coefficiente de correlación múltiple	Coefficiente de determinación R^2	R^2 ajustado	Error típico
1	0.77348364	0.598276941	0.59106036	0.51238336

Con base en lo anterior se genera la propuesta de los siguientes estándares de CONOCER y que serán promovidos en la mypes de San Pablo Huixtec y en los estudiantes de la Universidad Tecnológica de los Valles Centrales de Oaxaca mediante la Entidad de Certificación:

EC0554 Trabajo en equipo. Busca mediante la comunicación fomentar en los trabajadores las competencias laborales.

EC0782 Aplicación de habilidades genéricas para la competitividad laboral. Aplicación de conocimientos en las tomas de decisiones en los sectores económicos y sociales.

EC0553 Comunicación efectiva en el trabajo. Fomenta la comunicación activa y efectiva en el ámbito laboral.

Discusión

En el complejo y globalizado entorno empresarial actual, la habilidad del trabajo en equipo se ha convertido en un elemento crucial para la toma de decisiones, la innovación y la consecución de los objetivos empresariales. Zamarripa et al. (2022) en su estudio reconocen que el éxito de las organizaciones no depende únicamente de las habilidades técnicas o cognitivas de sus líderes, sino cada vez más de las denominadas “habilidades blandas”, aquellas capacidades socioemocionales que les permiten gestionar exitosamente sus relaciones interpersonales. Además, es fundamental que el directivo empresarial posea una notable capacidad de trabajo en equipo. Más que ejercer un liderazgo jerárquico tradicional, requiere integrar los talentos y conocimientos de todos sus colaboradores, fomentando el compromiso con una visión y objetivos compartidos.

Los resultados de esta investigación coinciden con Reza (2019), en que los grupos sociales y de trabajo han demostrado su eficacia a lo largo del tiempo y que los logros que la humanidad ha alcanzado hasta ahora se han debido principalmente al trabajo colectivo. En

este sentido, la empresa cuenta con los recursos necesarios para sobrevivir y desarrollarse en un mercado global competitivo y apoya sus operaciones con los recursos humanos a su disposición. Para fomentar la productividad y lograr el bienestar personal, estas personas necesitan sentirse parte integral del equipo que se convertirá en el equipo de trabajo de su organización.

Conclusiones

Las mypes desempeñan un papel crucial en las economías de muchos países. Los empresarios que dirigen estas empresas son fundamentales para su éxito y para impulsar el empleo, la innovación y el crecimiento económico. Es importante señalar que en este tipo de organizaciones, el éxito en los negocios no depende únicamente de las habilidades individuales de un empresario, sino también de su capacidad para trabajar eficazmente como parte de un equipo.

Es de gran importancia motivar a los trabajadores para que se comprometan al éxito de su equipo, compartiendo información que propicie la participación, para llegar a acuerdos antes de comenzar una tarea propuesta, diagnosticar y capitalizar las competencias del equipo, para motivar el trabajo con altos estándares, los cuales pueden lograrse mediante la capacitación y actualización constante y continua, una medida es aprovechar los recursos que la SEP proporciona mediante la certificación de competencias de CONOCER.

Se confirma la hipótesis, identificando que la negociación, la toma de decisiones, el liderazgo, la comunicación y el trabajo en equipo son características que influyen significativamente en el desempeño de las micro, pequeñas y medianas empresas de San Pablo Huixtepec, Zimatlán, Oaxaca, siendo el trabajo en equipo la de mayor influencia y que lo que más lo afecta es que no se pueden diagnosticar y capitalizar las competencias fundamentales del equipo, así como las fortalezas que se tengan al interior de él.

Referencias

- Antonini, D., Jimenez, M. A., Aparecido, S. A. S., y João, 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>
- Barradas, R., Rodríguez, J., y Espinoza, I. M. (2021). Visor Redalyc - Desempeño organizacional. Una revisión teórica de sus dimensiones y forma de medición. *Redalyc*. <https://www.redalyc.org/journal/6379/637968301002/>
- Bas, M., y Ayaz, M. Q. (2022). El papel mediador del apoyo percibido del supervisor entre el presentismo y el desempeño de los empleados: un estudio de la fabricación de azúcar en Erzincan, Turquía. *AD-Minister*, (40), 31–45. <https://doi.org/10.17230/Ad-minister.40.2>
- Cruz, E. (2022). Niveles e Indicadores de Desempeño Empresarial desde la Teoría del De-

- sarrollo Organizacional. *Revistas de Investigación Academia*, 14(6), 219-224.
- Duque, G., Córdova, F., González, K., y Aguirre, J. C. (2021). Cualidades gerenciales y su influencia en el desempeño empresarial. *INNOVA Research Journal*, 6(3), 155-170. <https://doi.org/10.33890/innova.v6.n3.2021.1873>
- Gómez González, C. D., Silva Olvera, M. D. I. A., González Adame, Y., y Parga Montoya, N. (2018). El Perfil de los Empresarios y la Creación de Empresas en el Municipio de Villa Hidalgo, Jal. *Conciencia Tecnológica*, (55). <https://www.redalyc.org/journal/944/94455712002/html/>
- INEGI. (2019). Encuesta Nacional sobre Productividad y Competitividad de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas. <https://www.riied.org/index.php/v1/article/view/14/26>
- INEGI. (2020). Censos Económicos 2020. Micro, pequeña, mediana y gran empresa. Estratificación de los establecimientos. https://www.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/702825198657.pdf
- López, Z. (2021). El perfil del empresario y su relación con los factores de éxito empresarial en la mipyme del sector servicios. <https://campusgaia.org/wisdomlibrary/el-perfil-del-empresario-y-su-relacion-con-los-factores-de-exito-empresarial-en-la-mipyme-del-sector-servicios/>
- Reza, J. C. (2019). El gerente efectivo: los fundamentos de la administración, el trabajo en equipo y el liderazgo: (1 ed.). Ciudad de México, Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). <https://elibro.net/es/ereader/universidadix-pro/228831?page=134>.
- Rodrigues, M., Franco, M., Silva, R., y Olivera, C. (2021). Factores de éxito de las Pymes: estudio empírico guiado por capacidades dinámicas y visión basada en recursos, 13(12301), 1-17. <https://doi.org/10.3390/su132112301>
- Veciana, JM (2018). Creación de empresas y emprendimiento. Pozuelo de Alarcón: Editorial ESIC. <https://doi.org/10.3926/oss.31>
- Zamarripa, J. M., Vega, M. Á., y Ortega, A. (2022). El rol de líder transformacional en equipos diversos y sus efectos en variables emergentes, para entender el desempeño grupal. *Trascender, contabilidad y gestión*, 7(20), 224-245. <https://doi.org/10.36791/tcg.v8i20.168>
- Zempual, D. P., Hurtado, G. C., y Valenzuela, M. C. (2023). Las habilidades directivas de coaching, comunicación, trabajo en equipo y su relación con la competitividad de las PYMEs De Benito Juárez, Sonora México. *Revista de investigación académica sin frontera*, 38. <https://doi.org/10.46589/rdiasf.vi38.522>