

Capítulo 28. Sectores y características distintivas de las MiPymes Mexicanas en la Diversidad y resiliencia.

Sandra Elizabeth León Sosa
Miguel Angel Gómez Vicario
Alejandro Reyes Velázquez
Lilia Araceli Bahena Medina

Universidad Politécnica del Estado de Morelos

DOI: [10.46990/iQuatro.2025.04.19.28](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2025.04.19.28)

Resumen

El presente trabajo aborda la diversidad y resiliencia de los sectores y características de las MiPymes mexicanas mediante un enfoque descriptivo cuantitativo. El objetivo de la investigación es determinar la percepción de los directores de micro y pequeñas empresas en Latinoamérica respecto, a las características y situación de la empresa en el contexto cambiante del confinamiento por salud pública, se describen las densidades y participaciones de estas empresas en distintos sectores económicos. Para el análisis de fiabilidad del instrumento, se utilizó la Red de Estudios Latinoamericanos en Administración y Negocios, se utilizaron 10 elementos de la primera etapa del instrumento, donde el indicador Alfa de Cronbach refleja un resultado .735, a través del programa estadístico IBM SPSS.

Palabras clave

Cuantitativo, diversidad, MiPymes

Introducción

El objetivo de este estudio es caracterizar las distintivas de las MiPymes en México respecto a la diversidad y resiliencia a través de un enfoque descriptivo cuantitativo, analizando una serie de aspectos fundamentales que definen su estructura y funcionamiento. Entre estos, se incluye su forma de constitución, el número total de empleados, el porcentaje de trabajadores que tienen una posición permanente, la proporción de mujeres dentro de la plantilla laboral y el nivel de participación de familiares en la operación de las empresas. Estas características permiten obtener un panorama integral sobre cómo estas organizaciones están estructuradas y operan en un entorno económico dinámico. Mediante un análisis descriptivo cuantitativo, se profundiza en las percepciones de los directores de micro y pequeñas empresas en Latinoamérica, destacando cómo enfrentan desafíos comunes y específicos en relación con sus recursos humanos y su estructura organizacional. Este enfoque busca identificar patrones y diferencias significativas que permitan entender mejor la situación actual de las MiPymes, su capacidad de adaptación y su contribución al desarrollo económico de la región, con especial énfasis en las dinámicas internas que las hacen únicas.

La investigación es relevante porque las MiPymes representan un pilar fundamental de la economía mexicana, contribuyendo significativamente a la generación de empleo y al desarrollo económico. Comprender su estructura y comportamiento financiero permite identificar factores que favorecen su sostenibilidad y resiliencia en un entorno económico cambiante. Se tiene conocimiento de que las MiPymes enfrentan diversos retos, como la informalidad, limitaciones en el acceso a financiamiento y desigualdades en la inclusión laboral, especialmente para las mujeres. Sin embargo, su adaptabilidad y capacidad para generar empleo las convierten en actores clave en el tejido productivo del país. A pesar de la información disponible, persisten vacíos en la comprensión de cómo la diversidad interna de estas empresas, en términos de género, vínculos familiares y tipos de contratación, impacta su desempeño financiero y su capacidad para enfrentar adversidades económicas. Este estudio busca llenar este vacío, proporcionando datos estadísticos y análisis sobre estos aspectos críticos. El objetivo de la investigación es determinar la percepción de los directores de micro y pequeñas empresas en Latinoamérica respecto a las características y situación de la empresa en el contexto cambiante del confinamiento por salud pública.

Durante la pandemia, las MiPymes mexicanas enfrentaron a importantes desafíos que impactaron su estructura y operación. Muchas de ellas, constituidas como negocios familiares, demostraron una notable capacidad de adaptación al combinar recursos limitados con estrategias de resiliencia. En términos de empleados, se observó una reducción significativa de personal debido a la disminución en la demanda y las restricciones económicas,

manteniéndose en muchos casos únicamente los trabajadores esenciales y permanentes. Las empresas familiares, al depender en gran medida de la participación de sus integrantes, reforzaron este modelo al integrar más miembros del núcleo familiar para cubrir funciones clave y reducir costos laborales. La flexibilidad y los vínculos familiares resultaron ser factores críticos para la continuidad operativa de estas empresas en un entorno incierto. A pesar de los retos, muchas lograron subsistir adaptándose a nuevos mercados o implementando soluciones digitales, demostrando su capacidad para enfrentar crisis.

Revisión de la Literatura

Las MiPymes son la columna vertebral de las economías y representan uno de los principales motores en la innovación y el crecimiento económico de los países. En México se cuenta con 4.7 millones de MiPymes, donde las principales actividades económicas son: comercio al por menor, servicios y manufacturas. (Economía, 2024). De acuerdo con Villarreal (2024), la pandemia ha impactado profundamente a las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (MiPymes) en México, enfrentando retos como la pérdida de empleo y disminución del Producto Interno Bruto (PIB). Sin embargo, la resiliencia empresarial se ha forjado a través de la adopción de Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), el comercio electrónico y social.

Gallo (2022), menciona que la pandemia generada por la covid-19 produjo cambios significativos en hábitos de compra, métodos de fabricación y formas de trabajar que impactaron gravemente el desempeño de las pymes. Para lidiar con este nuevo escenario económico, se espera que la tecnología y la innovación direccionen a nuevos modelos de negocio de rápida adaptación. Martínez (2024, menciona, uno de los elementos a resaltar es que de mayo de 2019 al mismo mes de 2023 se reportó el nacimiento de 1.7 millones de MiPymes; sin embargo, murieron 1.4 millones, lo que indica que el proceso de permanencia no está asegurado de forma sustancial, identificando al sector servicios y al manufacturero como los que tienen mayor divergencia entre muertes y nacimientos; además las entidades dedicadas al comercio son las de menor diferencia

Gasque (2023) menciona que las micro, pequeñas y medianas empresas (MiPymes) lideradas por mujeres son fundamentales para la economía de México, ya que generan empleo y contribuyen al crecimiento del país. Sin embargo, estas empresas todavía enfrentan numerosos desafíos que limitan su competitividad y su capacidad de crecimiento. (Gasque, 2023). Soto (2023), las microempresas del sector industrial, comercio o servicio pueden tener de 0 a 10 empleados, las pequeñas empresas del sector industrial pueden contar con 11 a 50 empleados juntamente con las de servicio, mientras que las de comercio pueden tener de 11

a 30 trabajadores. Las medianas empresas del sector industrial pueden contar con 51 a 250, en el sector comercio de 31 a 100 y en el sector servicio de 51 a 100 empleados.

Rodríguez (2021), considera que las MiPymes en México son un motor de crecimiento y fuentes de empleo que se enfrentan a la falta de información, lo que ha obstaculizado su crecimiento, competitividad y permanencia en el mercado.

Para Badilla (2024), las Pymes en México ocupan un lugar importante en la economía del país, ya que representan alrededor del 98% de las empresas que existen en México y contribuyen con 44% en el Producto Interno Bruto, generando el 68% de los empleos en nuestro País. Rivas (2024), a pesar que en México la brecha de género ha ido en descenso, todavía existe evidencia de la discrepancia entre hombres y mujeres con relación al acceso para el uso de productos y servicios que ofrecen las diferentes instituciones financieras y el problema es mayor cuando se realiza la comparación con otros países Latinoamericanos.

Para González (2024), el recurso humano es parte esencial de una empresa, ya que, debido a lo productivo que puede ser una persona y en la medida de su trabajo, puede hacer crecer un negocio, de ahí la preocupación que se tiene para contar con personal capaz para realizar diversas actividades encomendadas, podemos encontrar que en la medida de lo posible buscan satisfacer sus necesidades, por ello, se debe de reconocer el trabajo de los empleados. los empleados, finalmente, representan ese capital intangible en forma de conocimientos, experiencias, habilidades, destrezas, valores y capacidades que pertenecen a los individuos, quienes, con su potencial, hacen posible que las organizaciones logren sus resultados empresariales, de allí la relevancia de ver a los trabajadores como un capital valioso.

Paniagua (2024), destaca que la Responsabilidad Social Empresarial enfatiza el impacto de las actividades de la empresa en sus stakeholders. En este sentido se reconoce a los empleados como un grupo de interés importante para la empresa por el papel que desempeñan en el logro del éxito y crecimiento empresarial y el cumplimiento de objetivos y metas. Tener empleados comprometidos con el negocio, motivados y satisfechos es un factor importante para el crecimiento empresarial, la responsabilidad social empresarial influye favorablemente en la gestión interna y percepción externa de la organización, lo cual conlleva a la satisfacción y reconocimiento a los empleados, conjuntamente con el compromiso de estos con la empresa.

Novela (2024), la resiliencia financiera es una facultad que mejora las capacidades de las empresas para identificar problemas financieros, resistirlos, afrontarlos y recuperarse rápidamente ante una situación de crisis económica, como la generada por el COVID-19, Debido a la contingencia sanitaria del COVID-19, México enfrentó una de las crisis económicas más

severas de los últimos años, impulsada por medidas restrictivas en las actividades económicas. Dichas medidas consistieron en el cierre temporal de empresas con el objetivo de eliminar puntos de aglomeración, lo que provocó disminuciones sobre el Producto Interno Bruto, pues cerca del 60% de negocios suspendieron temporalmente sus actividades económicas.

Para Salazar (2023), el desempeño laboral en una empresa consiste en las acciones o prácticas que generan las empresas y que se ven reflejados en una mejora en la eficiencia y eficacia en el uso de recursos, actualmente, en México se encuentra vigente la clasificación de las pequeñas y medianas empresas de acuerdo con el tamaño, sector y número de trabajadores, rango de ventas anuales y tope máximo combinado; de acuerdo como lo indica el acuerdo por el que se establece la estratificación de las micro, pequeñas y medianas empresas.

Villegas (2012), en su gran mayoría las MIPYMES en Latinoamérica son organizaciones informales, surgidas de los procesos de atomización social producto de la integración de estas economías al proceso de globalización, con el uso de un paradigma de política económica neoliberal monetarista, sin que se hayan operado cambios profundos en las estructuras competitivas de la actividad empresarial, ni en el marco jurídico institucional que permite el funcionamiento de la actividad económica. González (2024) analiza la dimensión de género en el estudio de las organizaciones representa una gran oportunidad para conocer en forma cercana las inequidades que se reproducen en la distribución del trabajo. De esta manera, es posible revisar el modo en que mujeres, diversidades y varones se interrelacionan en los espacios organizacionales, y qué posiciones y posturas se asumen desde las políticas organizacionales frente a dicho fenómeno.

Metodología

El alcance de la investigación tiene que ver con los tipos de estudio, es decir, se explora, se describe, se correlaciona o se explica. Para la presente investigación se utilizó un estudio descriptivo que especifica las características, propiedades, y/o perfiles de personas, procesos, objetos, grupos u otro fenómeno, que se someta al análisis. El estudio se centra en aquellas empresas, distinguiendo entre las de un solo dueño y las que tienen varios propietarios. Además, se recopila información sobre el número total de personas que trabajan de forma permanente en estas empresas, incluyendo la proporción de mujeres y familiares que participan en las actividades laborales.

La hipótesis para la investigación Hi: Los directores de micro y pequeñas empresas en Latinoamérica establecen que las restricciones generadas por el confinamiento han afectado la estabilidad financiera y operativa de sus empresas. La descripción de la muestra consistió de un total de 43581 encuestas con las características de las empresas correspondiente a la

primera etapa de la investigación con un total de 10 ítems. Las preguntas fueron de opción múltiple, cerradas, numéricas, escalas de calificación. Se utilizó el instrumento de la Red de Estudios Latinoamericanos en Administración y Negocios (2024) de la percepción que tienen los directores de las micro y pequeñas empresas de Latinoamérica.

Para el análisis de fiabilidad del instrumento Red de Estudios Latinoamericanos en Administración y Negocios, se utilizaron 10 elementos de la primera etapa del instrumento, donde el indicador Alfa de Cronbach refleja un resultado .735, a través del programa estadístico IBM SPSS, Sabiendo que una Alfa de Cronbach por arriba de .7, indica que es fiable el instrumento en sus resultados; los ítems reflejan el fenómeno que se está estudiando en cuanto las características de densidad de las MiPymes ver Tabla 28.1 alfa de Cronbach.

Tabla 28.1
Alfa de Cronbach Fuente: Elaboración Propia

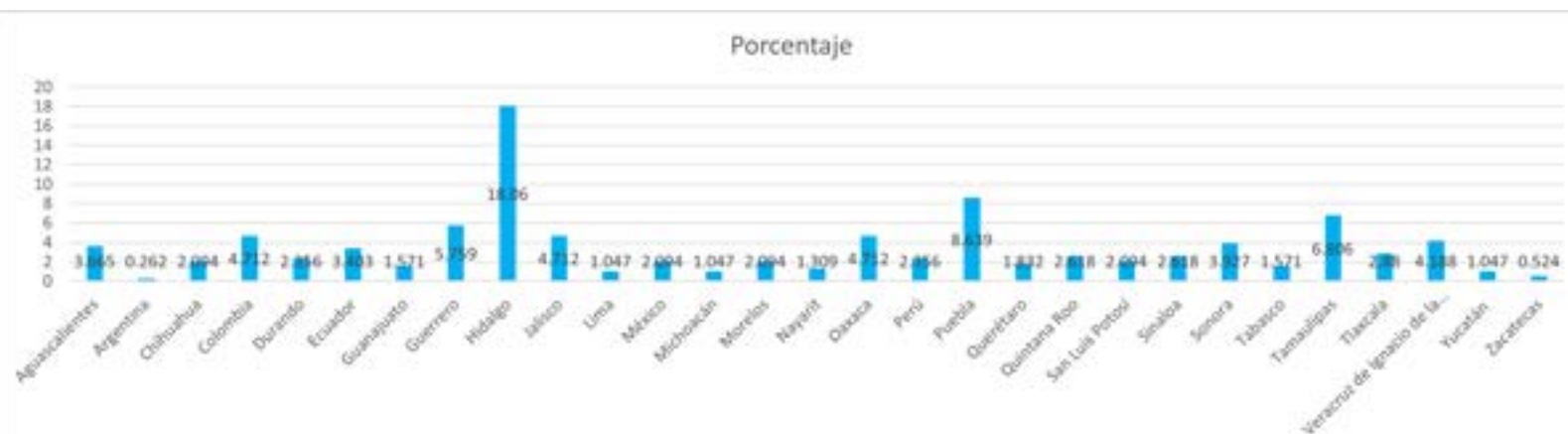
Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.735	10

Resultados

La distribución geográfica de las MiPymes muestra una mayor concentración en el Estado de Hidalgo, donde se ubica el 18.06% de estas empresas, seguido de Puebla con un 8.63%. Estos datos destacan la importancia de Hidalgo como un núcleo relevante para el desarrollo de este tipo de negocios, posiblemente debido a factores como infraestructura, acceso a mercados o políticas de apoyo. Aunque Puebla también representa una proporción significativa, lo que podría orientar estrategias diferenciadas de fomento empresarial en cada Estado gráfica 1 Ubicación de las empresas. empresas.

Gráfica 28.1

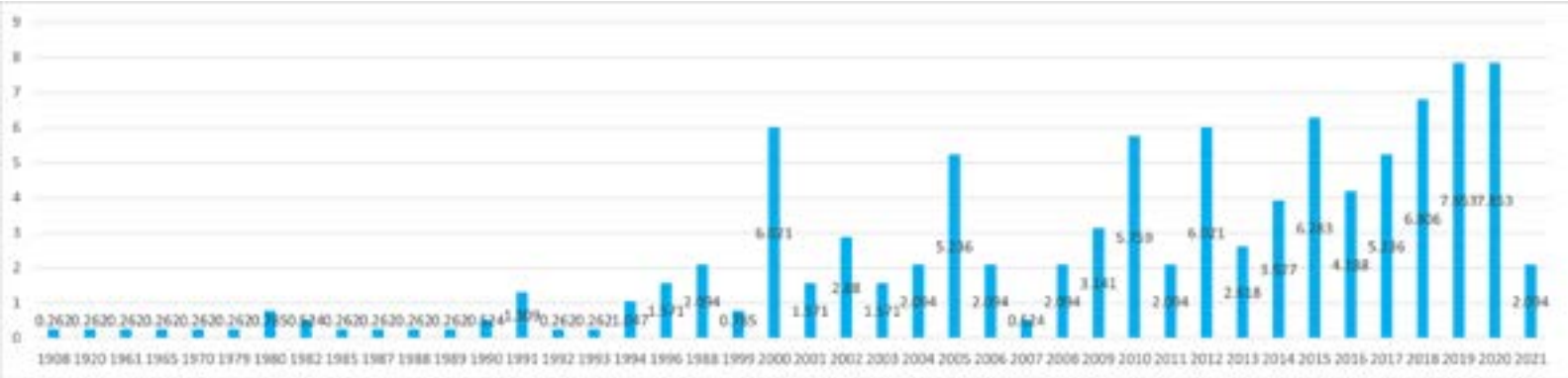
Ubicación de empresa Fuente: Elaboración Propia



En la Gráfica 28.2 inicio de tiempo de operación, los datos reflejan que el periodo 2019-2020 marcó un momento de dinamismo empresarial, con el 7.85% de las empresas iniciando operaciones. Sin embargo, en 2021, la proporción cayó drásticamente al 2.09%, lo que evidencia el impacto negativo del confinamiento por razones de salud en la creación de nuevos negocios. Esta disminución podría atribuirse a factores como incertidumbre económica, restricciones operativas y cambios en la demanda. Además, para Bejarano (2021), analizó el impacto económico del COVID-19 en pequeñas y medianas empresas (PYMES) comerciales y de servicio en la zona metropolitana de Aguascalientes. Los resultados indicaron una dramática caída en los ingresos frente a cierta inflexibilidad hacia la baja de los gastos, los establecimientos adoptaron estrategias para sobrellevar la crisis.

Gráfica 28.2

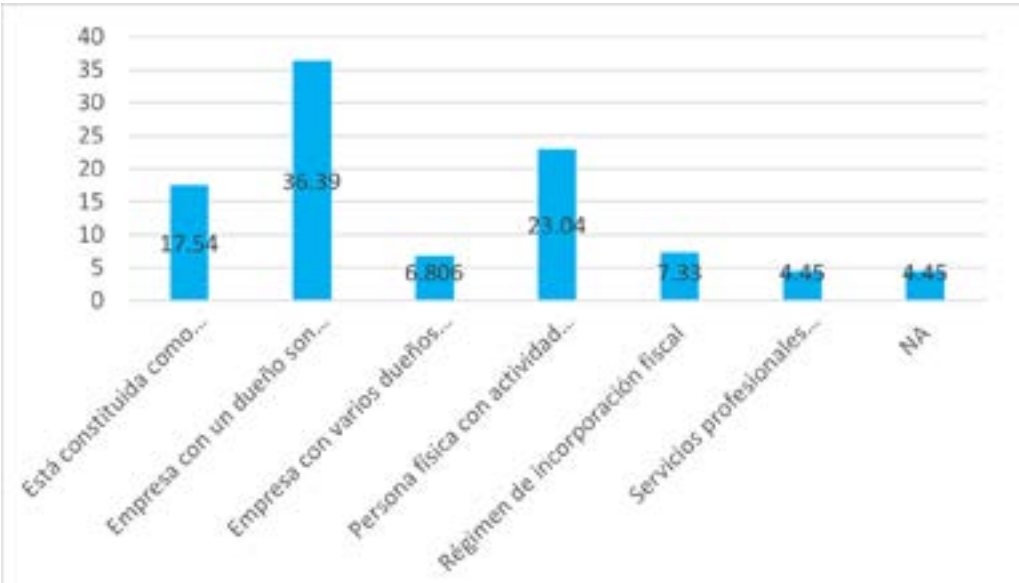
Inicio de tiempo de operaciones fuente: Elaboración propia



La Gráfica 28.3 tipo de constitución de empresas, visualiza la constitución jurídica de las empresas, destacando, el 36.39%, que opera sin registro formal en Hacienda. Esto sugiere una economía informal. En contraste, un 23.04% corresponde a personas físicas con actividad empresarial. Por otro lado, el 17.54% de las empresas están constituidas como sociedades estructuradas, lo que puede estar asociado con capacidades de crecimiento y acceso a financiamiento.

Gráfica 28.3

Tipo de constitución de empresas Fuente: Elaboración Propia



Con lo que respecta al ítem ¿Cuántas personas trabajan permanentemente en tu empresa actualmente? En la Tabla 28.2 personas en las empresas, la media indica un promedio de 6.66 empleados trabajando permanentemente, esto sugiere que la mayoría de las empresas tienen un tamaño más cercano a cuatro o dos empleados permanentemente. La desviación típica refleja que el número de empleados de las empresas varía considerablemente.

Tabla 28.2

Personas en las empresas Fuente: Elaboración Propia

Estadísticos	
Media	6.66
Mediana	4.00
Moda	2
Desv. típ.	10.124
Varianza	102.492

Con lo que respecta a ¿Cuántas mujeres trabajan permanentemente en tu empresa actualmente?, En la Tabla 28.3 mujeres trabajando permanentemente, indica que en promedio hay tres mujeres trabajando permanentemente por empresa, la mayoría tiene entre uno y dos mujeres empleadas. Esto podría señalar una tendencia hacia una representación limitada de mujeres en muchas empresas. En la Gráfica 28.4 Mujeres trabajando permanentemente se visualiza que al menos hay una mujer en la empresa.

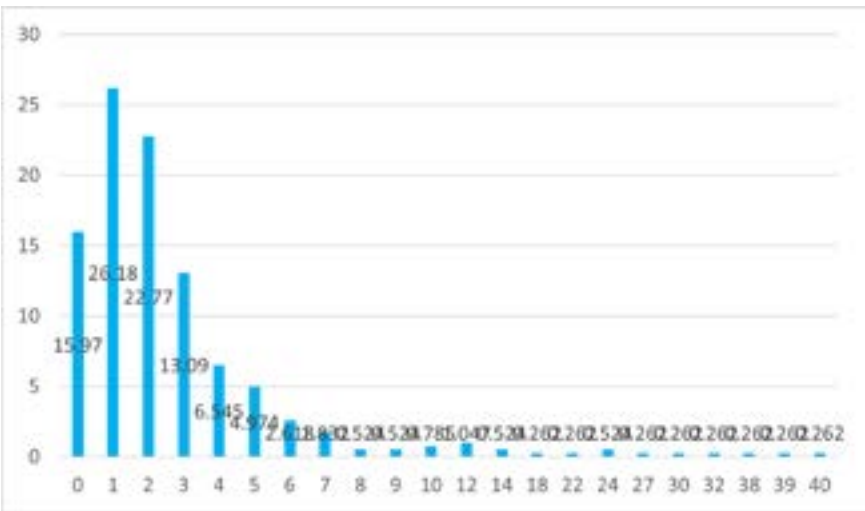
Tabla 28.3

Mujeres trabajando permanentemente Fuente: Elaboración Propia

Estadísticos	
Media	3.04
Mediana	2.00
Moda	1
Desv. típ.	5.040

Gráfica 28.4

Mujeres trabajando permanentemente Fuente: Elaboración Propia



En la Tabla 28.4 Correlación de personas trabajando con familiares y 5 correspondiente a la correlación entre la permanencia entre la mano de obra y los familiares como empleados, tiene una correlación moderada es decir un resultado de R de Pearson de .351, con el coeficiente de determinación de Pearson R2 de .1232 implica que el grado de explicación de la permanencia de un empleado, respecto a sus lazos familiares es del 12%, por lo que manera concatenada la relación familiar no asegura la permanencia en un puesto laboral en una MiPymes de México.

Tabla 28.4

Correlación de personas trabajando con familiares Fuente: Elaboración Propia

Correlaciones

	Media	Desviación típica
¿Cuántas personas trabajan permanentemente en tu empresa actualmente?:	6.66	10.124
¿Cuántos familiares trabajan permanentemente en tu empresa actualmente?	1.88	2.257

Tabla 28.5

Correlación de la mano de obra

		¿Cuántas personas trabajan permanente-mente en tu empresa actualmente?:	¿Cuántos familiares tra-bajan permanentemente en tu empresa actual-mente?
¿Cuántas personas trabajan permanente-mente en tu empresa actualmente?:	Correlación de Pearson	1	.351**
			.000
	Sig. (bilateral)		
5. ¿Cuántos familiares trabajan permanente-mente en tu empresa actualmente?	Correlación de Pearson	.351**	1
		.000	
	Sig. (bilateral)		

***. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).*

Fuente: Elaboración Propia

En la Tabla 28.6 familiares trabajan permanentemente y gráfica 5 el número de fami-
liares que trabajan permanentemente en las empresas es bajo, con un promedio cercano a 2
que se concatena con la medida de dispersión, de 2.257. Esto sugiere una heterogeneidad en
las prácticas de contratación de familiares, que podrían depender del tamaño, tipo o políticas
de la empresa.

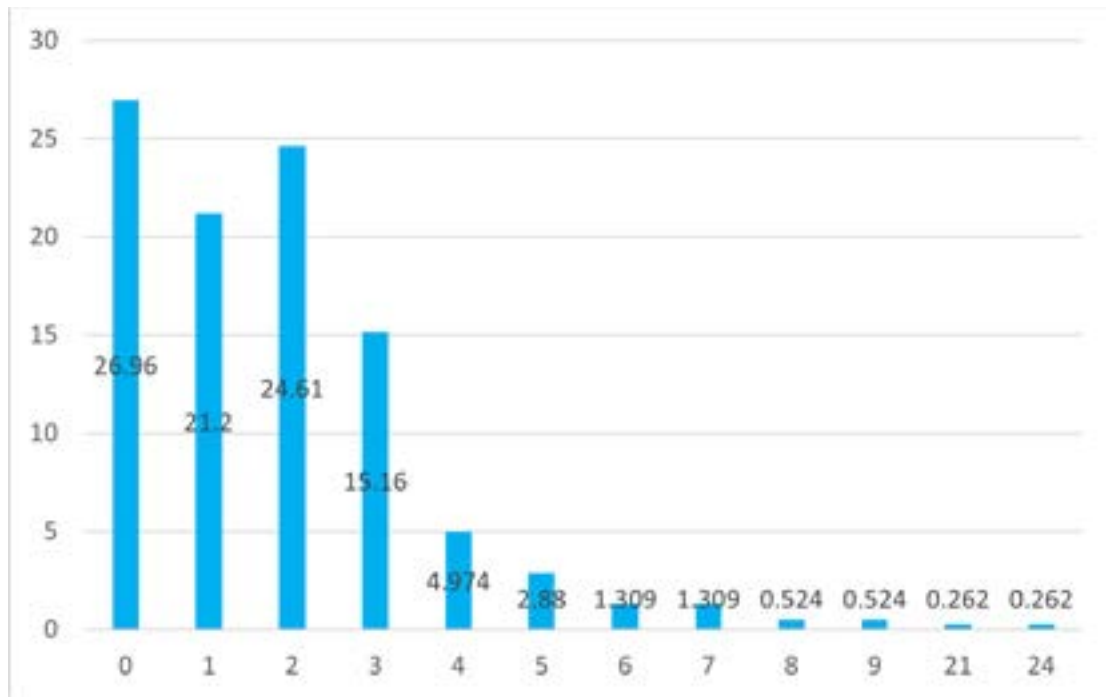
Tabla 28.6

Familiares trabajan permanentemente Fuente: Elaboración Propia

Estadísticos	
Media	1.88
Mediana	2.00
Moda	0
Desv. típ.	2.257

Gráfica 28.5

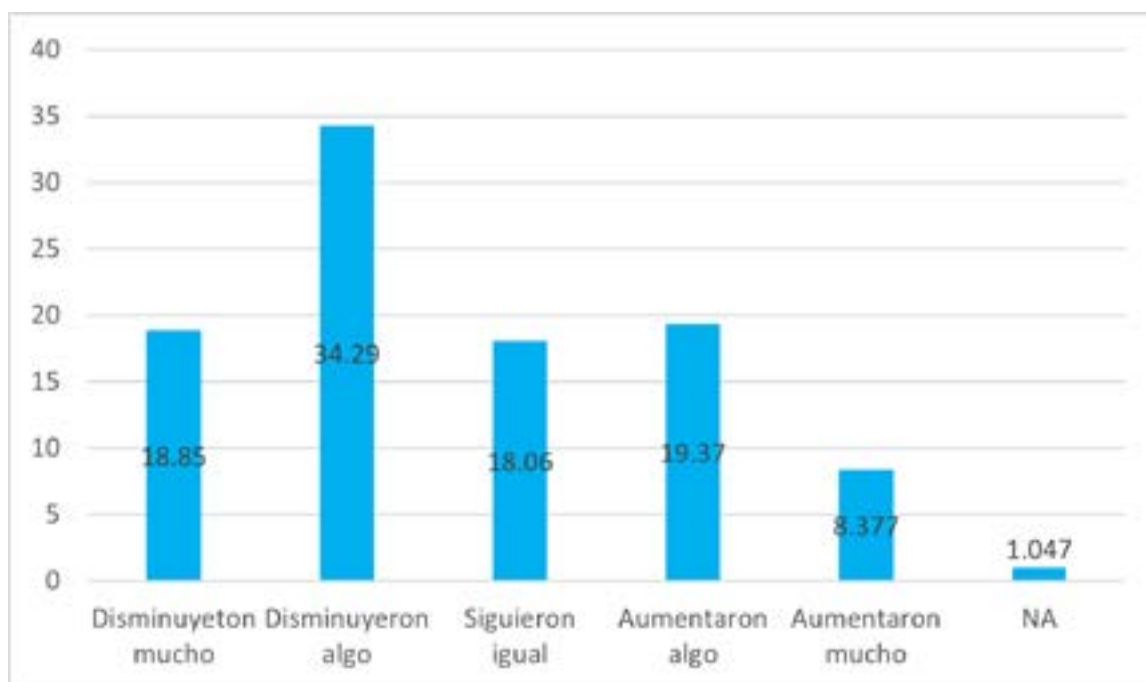
Familiares trabajando permanentemente Fuente: Elaboración Propia



En la Gráfica 28.6, las empresas reportan una tendencia hacia la disminución de las ventas debido al confinamiento por salud pública (COVID-19), donde un 34.29% de las empresas encuestadas lo manifestaron durante y post pandemia, Mientras, un 19.37% de las empresas encuestadas manifiestan un aumento en sus ventas durante y post pandemia. Lo que sugiere que hay un grupo menos significativo de empresas que han experimentado mejoras. Es posible que factores externos, como el entorno económico o la estrategia empresarial, estén influyendo en esta situación. Esto puede ser una oportunidad para evaluar los factores asociados al crecimiento en aquellas empresas que reportaron aumentos y buscar formas de replicar esas prácticas.

Gráfica 28.6

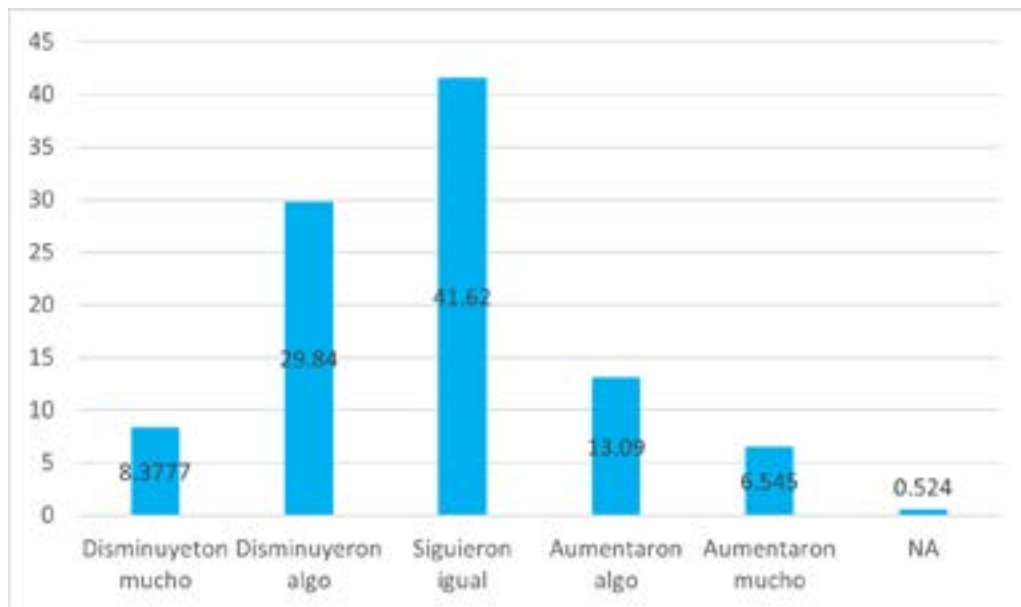
Confinamiento Fuente: Elaboración Propia



En la Gráfica 28.7 horas semanales se visualiza que, desde el confinamiento, un 41.62% de las empresas reportan que las horas semanales del funcionamiento de la empresa, se mantuvieron sin cambios, lo que sugiere que logró adaptarse al contexto sin afectar significativamente su operatividad. Sin embargo, un porcentaje considerable 29.84% experimentó una disminución en las horas de funcionamiento, reflejando los impactos negativos del confinamiento, como restricciones operativas o reducción de demanda. Por otro lado, un 13.09% indica que las horas semanales en funcionamiento aumentaron, posiblemente debido a una mayor demanda en ciertos sectores o ajustes para compensar restricciones previas. Aunque la mayoría de las empresas mantuvieron su operación estable, una proporción significativa enfrentó desafíos, mientras que un pequeño grupo logró expandirse. Esto evidencia los efectos del confinamiento, según el sector, tamaño o capacidad de adaptación de las empresas.

Gráfica 28.7

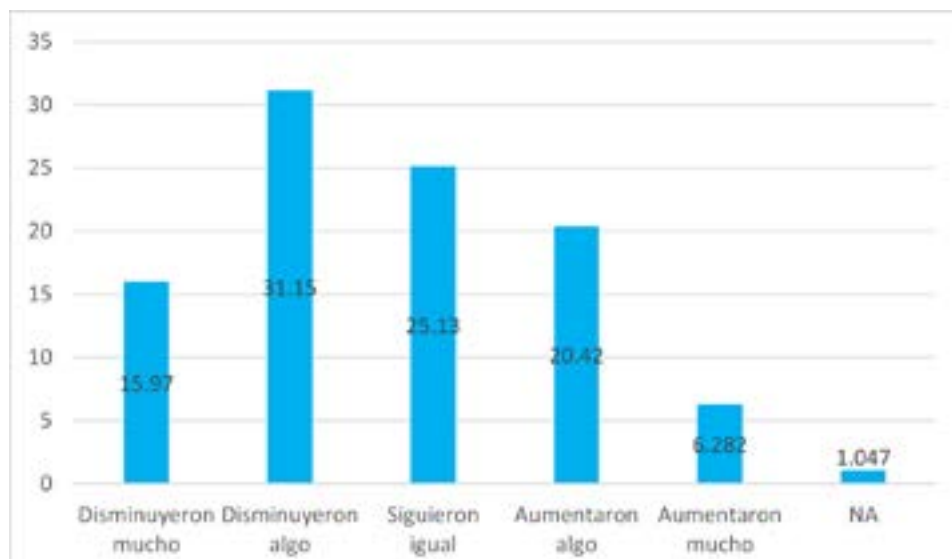
Horas semanales Fuente: Elaboración Propia



En la Gráfica 28.8 ingresos personales los resultados muestran una tendencia general hacia la reducción de ingresos personales, ya que el 31.15% de los directores encuestados reportan disminuciones. Estos datos sugieren la necesidad de analizar qué estrategias o condiciones ayudaron a algunos empresarios a sostener o aumentar sus ingresos frente a un contexto adverso.

Gráfica 28.8

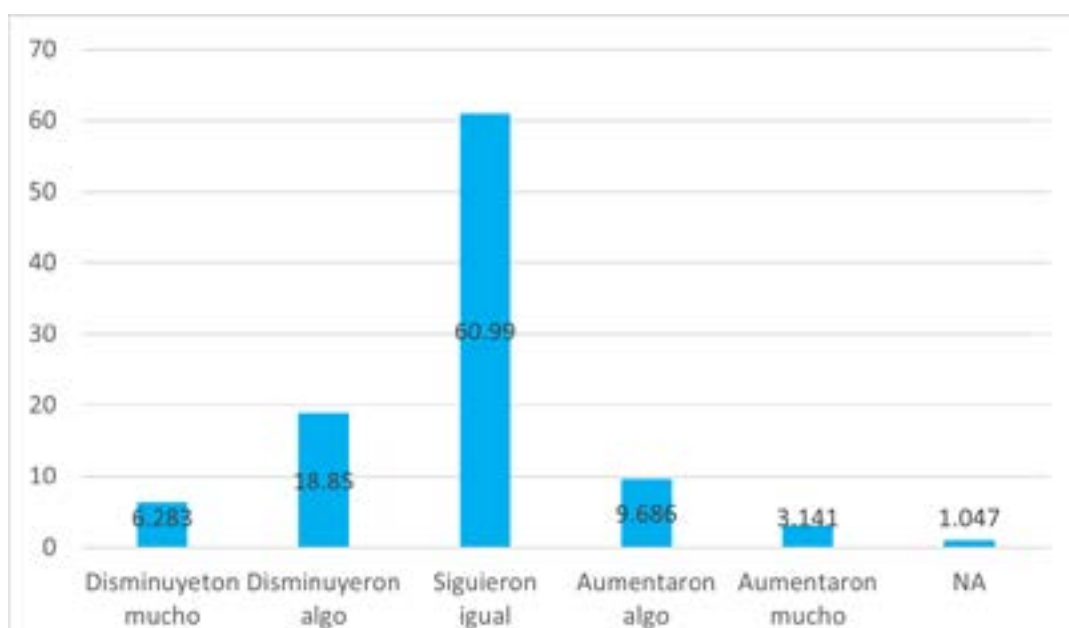
Ingresos personales Fuente: Elaboración Propia



En la Gráfica 28.9 número de empleados, visualiza que el 60.99% de las empresas lograron mantener su número de empleados durante el periodo posterior al confinamiento, lo que refleja la adaptación. Sin embargo, un 18.85% experimentó una disminución en su personal, evidenciando que los efectos económicos del confinamiento impactaron en las empresas. Por otro lado, el 9.68% muestra una clara intención de mantenerse en el mercado competitivo, lo que sugiere un enfoque en la resiliencia y en la búsqueda de estrategias para adaptarse y sobrevivir.

Gráfica 28.9

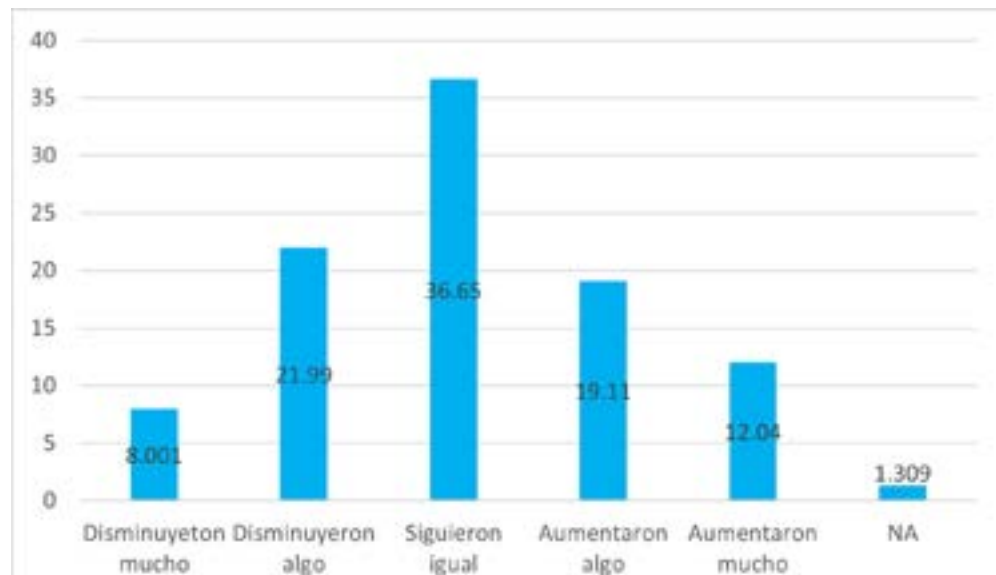
Número de empleados Fuente: Elaboración Propia



En la Gráfica 28.10 nivel de vida, desde el confinamiento ¿Qué ha pasado con los resultados de tu empresa o tu vida? El nivel que disfruto con mi familia, el 36.35% se mantuvo estable durante el confinamiento, el 21.99% se tiene una disminución en el nivel familiar, y el 19.11% reportó un aumento en disfrutar a la familia en el confinamiento.

Gráfica 28.10

Nivel de vida Fuente: Elaboración Propia



Discusión

El estudio sobre las MiPymes en México identifica un vacío en la comprensión de cómo la diversidad interna de estas empresas, en términos de género, vínculos familiares y tipos de contratación, afecta su desempeño financiero y capacidad para enfrentar adversidades económicas. Este vacío es significativo, dado el papel fundamental de las MiPymes como pilares de la economía mexicana, responsables de una gran parte de la generación de empleo y desarrollo económico. En respuesta a esta carencia, la investigación analiza estos factores a través de un enfoque descriptivo cualitativo, contribuyendo con datos específicos sobre la composición y resiliencia de estas empresas durante desafíos como el confinamiento por salud pública, logrando adaptarse a los cambios y lograr mantener la empresa con la cantidad de empleados. Uno de los hallazgos clave es la relación entre la estructura familiar de las empresas y su capacidad de adaptación. Las empresas familiares destacan por integrar a más miembros de sus núcleos familiares en respuesta a la reducción de personal, reforzando su flexibilidad operativa. Este resultado no sólo valida la hipótesis del estudio que el confinamiento afectó la estabilidad operativa y financiera de las MiPymes, sino que también amplía el conocimiento sobre la resiliencia empresarial en crisis.

La inclusión de género. Aunque en promedio las empresas cuentan con tres mujeres empleadas permanentemente, los datos reflejan una representación limitada, con muchas empresas empleando a una o dos mujeres. Este patrón resalta un área de oportunidad para fomentar la igualdad de género en el sector.

Asimismo, los resultados muestran cómo la formalización de las empresas sigue siendo un desafío importante. La alta prevalencia de empresas no registradas en Hacienda limita su acceso a beneficios fiscales y financiamiento formal. Este hallazgo refuerza la necesidad de políticas públicas que incentiven la formalización, lo que podría fortalecer el sector en términos de resiliencia y sostenibilidad. En relación con los efectos del confinamiento, la mayoría de las empresas lograron mantener estable el número de empleados y las horas trabajadas, lo que refleja una notable capacidad de adaptación. Sin embargo, un porcentaje significativo enfrentó reducciones en ventas e ingresos, subrayando la importancia de estrategias adaptativas y flexibles, como la adopción de soluciones digitales y la diversificación de mercados. Las “Mipymes mexicanas: motor de nuestra economía” destaca que el 90% de las empresas en México son de carácter familiar, lo que subraya la importancia de considerar factores como los vínculos familiares y la diversidad de género al analizar el desempeño de las MiPymes en el país (Economía, 2024). Estos estudios aportan perspectivas valiosas sobre cómo diversos factores internos, como la formación del gerente, los vínculos familiares y la diversidad de género, pueden influir en el desempeño financiero y la resiliencia de las MiPymes mexicanas frente a desafíos económicos

Conclusiones

A modo de conclusión, las MiPymes en México, destacan aspectos estructurales y operativos fundamentales. Se identificaron elementos clave como su alta dependencia de la informalidad, con una mayoría de negocios sin registro oficial, y su predominante estructura familiar. Estas empresas demostraron ser pilares de resiliencia económica durante la pandemia, adaptándose mediante estrategias como la integración de familiares en roles clave y el ajuste de costos laborales. Sin embargo, también se enfrentaron importantes desafíos, como la reducción de personal y de ingresos, además de limitaciones en el acceso a financiamiento formal y programas de apoyo gubernamental.

Entre los hallazgos más relevantes se encuentran las diferencias en participación laboral de mujeres y familiares, la correlación positiva entre el empleo permanente y el número de familiares empleados, así como el impacto del confinamiento en aspectos como horas trabajadas, ventas e ingresos personales. Las empresas familiares destacaron por su flexibilidad y capacidad de adaptación, aunque la heterogeneidad en sus prácticas sugiere áreas para intervenciones específicas. No obstante, el análisis refleja ciertas limitaciones, la naturaleza descriptiva cualitativa del estudio restringe el alcance explicativo sobre las relaciones causales entre las variables analizadas. Además, aunque se recopilaban datos de una amplia muestra, las características propias de cada región podrían influir en la generalización de los resultados. Por lo tanto, sería valioso profundizar en estudios cualitativos que exploren las prácticas

internas de las MiPymes exitosas y las políticas públicas que podrían apoyar su formalización. Asimismo, es necesario abordar con mayor detalle el papel de la digitalización en su capacidad de adaptación, así como la influencia de factores externos como el acceso a financiamiento y las políticas laborales en su sostenibilidad. En términos de género, futuras investigaciones podrían enfocarse en las barreras y oportunidades específicas para incrementar la inclusión laboral de las mujeres en este sector. Las MiPymes mexicanas constituyen un eje crucial para el desarrollo económico, mostrando resiliencia frente a la adversidad. Sin embargo, su potencial completo podría ser maximizado mediante intervenciones estratégicas que promuevan su formalización, inclusión y capacidad de innovación para enfrentar futuros desafíos.

Referencias

- Badilla, A. O. (2024). La importancia de las Pequeñas y Medianas Empresas en el Desarrollo de México. ISSN electrónico 2683-2623 <https://revistavertice.unison.mx/index.php/rvu/article/view/183?articlesBySimilarityPage=4>, 5(24), 1-10.
- Bejarano, H., Hancevic, P., & Núñez, H. M. (2021). Impacto económico del COVID-19 en negocios pequeños y medianos bajo restricciones voluntarias e impuestas. *Econo-Quantum* DOI: <https://doi.org/10.18381/eq.v18i2.7229> , 18(2), 23-56.
- Economía, S. d. (2024). Unidad de Inteligencia Económica Global . Subsecretaría de Comercio Exterior https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/923851/20240626_Dossier_MIPYMES_SALIDA_Interactivo_5_.pdf, 1(1), 1-44.
- Gallo, J. C., López, L. A., & Duque, G. A. (2022). Nuevos desafíos de las pequeñas y medianas empresas en tiempos de pandemia. *Universidad Distrital Francisco José de Caldas* <https://www.redalyc.org/journal/2570/257073786010/257073786010.pdf>, 26(72), 185 - 208.
- Gasque, S. P. (2023). MIPYMES lideradas por mujeres son fundamentales para la economía de México. *El financiero* <https://coparmex.org.mx/mipymes-lideradas-por-mujeres-son-fundamentales-para-la-economia-de-mexico/>, 1-2.
- González, N. L., González, V., & Montes, A. P. (2024). Perspectiva de género en las organizaciones: un camino sinuoso al aprendizaje organizacional . *Trabajo y sociedad* <https://www.redalyc.org/journal/3873/387376812005/387376812005.pdf>, 25(42), 91-108.
- González, O. L., & Otero, M. A. (2024). Capítulo 76. Análisis de la satisfacción en el trabajo de los empleados desde la perspectiva gerencial en el municipio de Petatlán, Guerrero. (Vol. 2). RELAYN. Administración y Negocios en Latinoamérica 2023. Tomo II. iQuatro Editores ISBN de la obra completa: 978-607-69749-3-3 ISBN: 978-607-69749-5-7.
- Martínez, M. d., Rosales, R. L., Hernández, Y. G., & Cordero, G. O. (2024). Modelo para la ventaja competitiva de las micro y pequeñas empresas. *Revista RELAYN, Administración y Negocios en Latinoamérica* <https://iquatroeditores.org/revista/index.php/relayn/article/view/1582/762>, 8(3), 21-39.

- Novela, G. O., Arzabal, N. G., & Lagarda, A. M. (2024). Resiliencia Financiera en dueños de MiPyMe en México. Un estudio en contexto de crisis económica. Análisis económico versión On-line ISSN 2448-6655 https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2448-66552024000100165&script=sci_arttext, 39(100), 165-181.
- Paniagua, M. L., Adame, L. C., Fernández, A. R., & Arreola, R. J. (2024). Capítulo 6. La Responsabilidad social Mipyme. (Vol. I). RELAYN. Administración y Negocios en Latinoamérica. Tomo I. iQuatro Editores ISBN de la obra completa: 978-607-69749-3-3 ISBN: 978-607-69749-4-0.
- Rivas, A. O., Marneou, J. E., & López, R. B. (2024). Inclusión Financiera de las mujeres en México: un análisis a través de un modelo econométrico. *AvaCient* <http://avacient.chetumal.tecnm.mx/index.php/revista/article/view/12>, 1(3), 114-122.
- Rodríguez, E. R., & Romero, N. M. (2021). Mipymes en México: relevancia, retos y potencialidades. *RIIED*, 2(2), 1-8.
- Salazar, M. S., Sánchez, M. d., & López, R. G. (2023). Relación entre Responsabilidad Social Empresarial y el desempeño laboral de las PyMEs en Celaya, Gto., México. *Revista RAITES* ISSN 2395-9088 <https://pistaseducativas.celaya.tecnm.mx/index.php/raites/article/view/3524/2511>, 9(19), 78- 98.
- Soto, A. L., & Hernández, B. R. (2023). Diagnóstico y comportamiento de las MiPyMES en México durante el periodo 2019-2023. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)* <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/42467/49417>, 29(11), 536- 553.
- Villarreal, J. C., Zurita, J. D., & Mendez, E. N. (2024). Impacto de la postpandemia en las MiPyMEs mexicanas. *RECAI Revista de estudios de contaduría, administración e informática* , 13(37), 46-60.
- Villegas, J. A., & G. A. (2012). Las MiPymes en el contexto mundial; sus particularidades en México. *Iberóforum. Revista de Ciencias Sociales de la Universidad Iberoamericana* E-ISSN: 2007-0675 <https://www.redalyc.org/pdf/2110/211026873005.pdf>, 14(7), 126-156.