

## El director como factor de permanencia en las mypes.

The director as a factor of permanence in the market of the MSEs.

Rosa María Muñoz Rivera<sup>1</sup>  
Alma Delia López Hernández<sup>2</sup>  
Gabriela Ortiz Cordero<sup>3</sup>  
Christiane Aldair Téllez Vázquez<sup>4</sup>

Recibido: 14/12/2023  
Revisado: 26/04/2024  
Aceptado: 26/05/2024

Revista RELAYN, Micro y Pequeña Empresa en  
Latinoamérica

Disponible en:  
<https://iquatroeditores.org/revista/index.php/relayn/index>

<https://doi.org/10.46990/relayn.2024.8.2.1540>



### Resumen

Con el presente estudio se busca identificar si las características del director y su comportamiento directivo presentan relación con el tiempo de permanencia en el mercado de las mypes de Mineral de la Reforma, México. Con un enfoque cuantitativo correlacional transeccional, se aplicó de manera aleatoria a 871 directores de mypes de Mineral de la Reforma un cuestionario combinado con escala Likert de cinco puntos, que forma parte de los instrumentos de recopilación de datos diseñados para las investigaciones de la RELAYN 2023 (Peña y Aguilar, 2023). Se realizó una regresión multivariada para detectar la relación de los factores: (X1) comportamiento directivo, (X2) nivel de estudio, (X3) responsabilidad familiar y (X4) edad, con la variable (Y) de tiempo de vida de la empresa. Los resultados indican que esta relación en conjunto es débil; aunque las variables edad y nivel de estudios influyen pero de forma limitada. Como conclusión se evidencia la complejidad implícita para la permanencia de una empresa en el mercado y la necesidad de abordar otros múltiples factores no controlables. La insuficiencia de la teoría sobre gestión estratégica precisa mayor exploración sobre el perfil del director como factor de competitividad de su empresa.

### Palabras clave

Comportamiento directivo, permanencia empresarial, perfil directivo, mypes

### Abstract

The objective is to identify if the characteristics of the director and his managerial behavior are related to the time of permanence in the market of the MSEs (micro and small size enterprises) of Mineral de la Reforma. With a quantitative-correlational-transectional approach, a combined questionnaire with a 5-point Likert scale, which is part of the data collection instruments designed for the RELAYN research 2023 (Peña and Aguilar, 2023), was randomly applied to 871 directors of SME in Mineral de la Reforma. A multivariate regression was performed to detect the relations

hip of the factor's (X1), managerial behavior, (X2) level of education, (X3) family responsibility and (X4) age, with the variable (Y) of company life time. The results indicate that this relationship as a whole is weak; although the variables age and level of education influence but in a limited way. In conclusion, the implicit complexity for the permanence of a company in the market and the need to address multiple other non-controllable factors is evident. The insufficiency of the theory on strategic management requires further exploration of the director's profile as a factor in the competitiveness of his company.

### **Keywords**

Managerial behavior, permanence in the market , characteristics of the director, MSEs

### **Introducción**

Relevantes investigadores, sobre todo a partir de la década de los cincuenta, han aportado valiosos avances sobre elementos de gestión que promuevan la competitividad y, por tanto, la permanencia en el mercado, así como estudios empíricos acerca de las características de las mipymes, los cuales evidencian el interés por los factores que justifican su subsistencia. En esta investigación, además del análisis empírico a las micro y pequeñas empresas (mypes) de Mineral de la Reforma, México, se revisan como sustento teórico y contextual actual las dimensiones contingenciales de las mypes, las características particulares de sus directores y su visión estratégica, que puedan dar visos de relación con el éxito de estas organizaciones.

En México, las micro y pequeñas empresas desempeñan un papel vital en la economía, pues contribuyen significativamente al empleo y al desarrollo económico del país (Inegi, 2020a). Sin embargo, su camino hacia el éxito está marcado por una serie de desafíos que a menudo limita su tiempo de vida y capacidad para competir en un entorno empresarial dinámico. Las mypes mexicanas respecto al mercado no presentan barreras de entrada, definidas por el modelo de las cinco fuerzas competitivas de Michael Porter, que incluyen economías de escala, diferenciación del producto, requisitos de capital, acceso a canales de distribución y desventajas de costos (Porter, 2008). Esta situación puede dificultar su permanencia en el mercado y limitar su capacidad para competir con empresas más grandes y consolidadas. Además, factores como el acceso limitado al financiamiento, la carga fiscal, la operación en la informalidad y la falta de capacitación pueden influir en el tiempo de vida y el éxito de las mypes (Banco de México, 2017; ocde, 2019).

Los directores de estas empresas desempeñan un papel fundamental, ya que desempeñan múltiples roles y toman decisiones cruciales que afectan la dirección y el crecimiento de sus negocios (Rozo-Sánchez et al., 2019). El nivel educativo, la edad y la responsabilidad familiar son características sociodemográficas del director que se consideran para determinar el éxito e incluso influir en la competitividad con respecto a otras empresas.

Se parte de la idea de que la interpretación de las circunstancias y las decisiones que toma el empresario para ayudar a alcanzar un porvenir competitivo y sostenible para la empresa se basa entre otras cosas en su comportamiento, marco de referencia, su experiencia, aprendizaje, formación académica, actitudes ante su proyecto de vida y ámbito en que se desenvuelve (Noguera et al., 2014).

La evolución de las prioridades en las decisiones empresariales, a la par de los avances económicos, tecnológicos, sociales y de los fenómenos mercadológicos de oferta-demanda, todas con la permanente búsqueda de lucro, va desde el seguimiento financiero e incipiente planeación a largo plazo, pasando por las ideas de relacionar las capacidades de la empresa con los cambios tanto internos como externos, hasta la competitividad. Sin embargo, el pensar, actuar y dar respuesta estratégica a las situaciones va más allá de estas propuestas de toma de decisiones estratégicas mencionadas que pueden resultar insuficientes (Mintzberg et al., 1997).

Esta investigación en las mypes de Mineral de la Reforma, México, pretende identificar qué tanta influencia respecto a su permanencia en el mercado pueden tener el perfil del directivo y su comportamiento en la toma de decisiones. La hipótesis de investigación es que el perfil del director y su comportamiento directivo influyen en la permanencia en el mercado de las mypes de Mineral de la Reforma, México.

#### *Marco contextual: Mineral de la Reforma*

El estado de Hidalgo cuenta con 84 municipios, donde Mineral de la Reforma es uno de ellos, su cabecera municipal es Pachuquilla. Este municipio presenta los siguientes rasgos: colinda con Pachuca de Soto, su extensión territorial es de 105.87 km<sup>2</sup> (INAFED, 2010), tiene una población total de 202 749 habitantes, de los cuales la mayoría son mujeres con 52.5 % con respecto a los hombres que son 47.5 %; el nivel educativo corresponde a 29.9 % de educación básica, 32.4 % educación media superior y 37.6 % educación superior. Por lo que hace a la población económicamente activa son 113 337, lo que significa 55.9 %; es decir, 22 368 empleados dependen de las unidades económicas (20 %), 2.2 % integran la tasa de desocupación y 41.9 % se desempeñan en otras actividades (Inegi, 2020b).

### **Revisión de la literatura**

En este apartado, se tratan los componentes del objeto de estudio, que son las características de las mypes en México, el perfil del director y su comportamiento directivo en función de abonar en la calidad de las investigaciones sobre los factores que impactan en la permanencia de la mype en el mercado.

#### *Mype*

Las microempresas son esenciales para la economía mexicana, pero enfrentan desafíos significativos que limitan su longevidad. Según el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi) (2019), la tasa de mortalidad de estas empresas es alarmantemente alta con aproximadamente

75 % que no superan los dos años de operación. Estos datos resaltan la vulnerabilidad de las mypes frente a factores externos como fluctuaciones económicas, barreras de entrada al mercado y limitado acceso a recursos financieros. El giro de una mype varía ampliamente; según datos del Inegi (2020), el comercio, particularmente al por menor, encabeza la lista, seguido por los servicios personales y la industria ligera. Sin embargo, la diversidad de giros también refleja la adaptabilidad de las mypes a nichos de mercado específicos y la identificación de oportunidades en segmentos menos saturados.

Las microempresas, por definición, son entidades de pequeño tamaño. La Secretaría de Economía (2017) define a estas empresas como aquellas con hasta 10 trabajadores. Es crucial destacar que muchas mypes operan al límite de su capacidad, a menudo dependiendo en gran medida del núcleo familiar para la mano de obra.

La naturaleza a menudo informal de las mypes en México presenta tanto oportunidades como desafíos. Mientras que la informalidad puede ofrecer flexibilidad, también significa que muchos empleados carecen de seguridad en el empleo, de prestaciones y protecciones laborales (ocde, 2019). Esta falta de formalidad puede limitar el acceso de dichas entidades a financiamiento formal y a programas de apoyo gubernamental. El financiamiento es uno de los pilares del éxito empresarial. Las mypes que tienen acceso a préstamos o créditos están mejor posicionadas para invertir en infraestructura, innovación y expansión (Banco de México, 2017). El proceso de regularización legal, aunque puede ser costoso y burocrático, proporciona a las mypes un camino hacia mercados más amplios, apoyos gubernamentales y mayor confianza por parte de los clientes (Secretaría de Economía, 2019).

La formación continua es esencial en la capacitación y habilidades empresariales en un mercado cambiante. Las mypes que invierten en capacitación y desarrollo tienen más probabilidades de adaptarse a cambios en el mercado y responder a las demandas del cliente (Morales y Camacho, 2019). Las empresas exitosas se caracterizan por su capacidad para adaptarse. Para las mypes, la adaptabilidad puede significar diversificar productos, cambiar estrategias de marketing o explorar nuevos mercados (ocde, 2019).

#### *Perfil del director de la mype*

Diversos autores abordan las características sociodemográficas de los directores de empresa, como el nivel educativo, la edad y el estado civil para identificar si influyen en el éxito o competitividad de las empresas.

De acuerdo con Taxis et al. (2016), las microempresas tienen mayor oportunidad de subsistir cuando sus directivos son casados y cuentan con nivel de educación básica. Además, estos autores señalan que aquellos que tienen mayor grado de escolaridad presentan menor probabilidad de mantenerse. A su vez, Cruz et al. (2019) mencionan que quienes estudian

un posgrado tienen menor interés en emprender, teniendo como prioridad desarrollarse profesionalmente, lo que repercute en el crecimiento de la empresa. Álvarez y Valencia (2008) manifiestan que el factor educación no es determinante para lograr el éxito empresarial. En cuanto a la edad, Álvarez y Valencia consideran que los jóvenes cuentan con ímpetu, y que adheridos a su preparación de vanguardia generan mayor innovación en un negocio.

Domínguez et al. (2010) refieren en su estudio que el microcomerciante (vallartense) en su mayoría se encuentra entre los 26 a los 42 años de edad, y que más de cuatro quintas partes son casados. Robbins y Judge (2017) apuntan que en la actualidad las empresas buscan a personas que se adapten al cambio, por lo que son las personas jóvenes las que pueden de mejor manera asumir ese rol. Storey (1994, citado en Federico et al., 2009), comenta que los empresarios más jóvenes, aunque tienen poca experiencia, así como limitada solvencia económica y que se les dificulta obtener un préstamo ante una institución financiera, son más arriesgados en comparación con las personas de mayor edad.

En su investigación, León (2017) indica que una persona casada tiene 21.4 % más probabilidad de crear un negocio que otra que no lo es, y para el rubro de educación, aquellas que tienen menor preparación tienen mayor probabilidad de emprender una empresa con respecto a las que tienen educación superior. Huicab et al. (2018) en su artículo mencionan que, en el rubro de estado civil, la mayoría de los empresarios son casados (86.7 %), tienen hijos y la cantidad de hijos que predomina es de dos (26.7 %). Ruvalcaba et al. (2010) destacan en su trabajo que 63 % de los empresarios tienen nivel de estudios de nivel medio superior, en contraste con 37 % que cuentan con estudios de educación superior (licenciatura), así como 73 % que iniciaron sus empresas con poca experiencia. Ruvalcaba et al. concluyen que factores como liderazgo, asumir riesgos y creatividad adicionalmente a la edad, el grado de estudios y estado civil, entre otros, influyen en el éxito del empresario.

Mintzberg et al. (1997) en un estudio realizado sobre en qué emplea su tiempo un director de empresa, incluso jefes de bandas callejeras, concluyen que: “los estudios demuestran que los directivos trabajan a un ritmo agotador. Sus actividades se caracterizan por la brevedad, la diversidad y la discontinuidad. Son más aficionados a la acción que a la reflexión”, “el trabajo de dirección implica la ejecución de actividades habituales, incluidos rituales y ceremonias, negociaciones y el tratamiento de la información que comunica a la organización en su entorno”, “los directivos prefieren los medios orales, las llamadas telefónicas y las reuniones, que los documentos”, “los programas de los directivos, para planificar el tiempo, procesar la información, tomar decisiones etc., están bien guardados en su cerebro” (comentado en Noguera, 2014, p. 158).

*Comportamiento directivo*

El conocimiento y la información que el director de una organización tenga de los diversos aspectos internos de su empresa, así como aquellos del entorno relacionados con el sector, su mercado, la competencia y hasta aquellas tendencias transnacionales sobre competitividad, desarrollo de mercados, avances tecnológicos e innovación, además de las habilidades que en función de la experiencia y el aprendizaje organizacional mejoran el valor que se ofrece al mercado, y que pueden ser difícilmente imitables, fundamentan la eficacia en la toma de decisiones y el uso de recursos en la dirección de estrategias dirigidas a promover innovación, competitividad y, por tanto, sostenibilidad de sus empresas (Leyva, 2014; Fong et al., 2017).

La evolución de los estudios realizados sobre el comportamiento directivo respecto a la intervención en los procesos de la empresa para mantener la competitividad y la permanencia en el mercado se han clasificado en dos corrientes de pensamiento. Una de tipo deliberado, sofisticado y compleja identificada como clásica (Drucker, 1949, Ansoff, 1998, Andrews, 1971, Chandler, 1962, citados en Castellanos y Cruz, 2014; Porter, 1988; David, 2003), y otra que se llama “emergente” o deliberada, como el conjunto de mejoras organizacionales derivadas de las decisiones del estrategia individual o colectivo para enfrentar las contingencias ambientales y alcanzar la competitividad, cuyas propuestas, si bien innovadoras y aplicables, pueden resultar en la vida práctica de la empresa insuficientes ante los acelerados cambios y la incertidumbre que presentan. En la actualidad, se reconoce que las decisiones de intervención en los procesos de la empresa para enfrentar los posibles impactos de los cambios que surgen en el interior o en el entorno se derivan de la mente del estratega, y ésta de su comportamiento, matriz de referencia rasgos y características personales, donde su sagacidad y capacidad para identificar con claridad las situaciones y diseñar una estrategia de manera deliberada o, en su caso, el reconocimiento de las mejores prácticas que emergen y forman prácticas exitosas para enfrentar la incertidumbre de los cambios, que pueden fundamentar el éxito de la acción y sus resultados (Mintzberg et al., 1997; Mintzberg, 2005; Hamel y Prahalad, 1998; Ohmae, 1989).

Las decisiones para lograr ventajas competitivas y permanecer no son perdurables. Los directores requieren el constante diseño y la adaptación de mejores prácticas o el reconocimiento de estas prácticas en los patrones que surgen de los procesos exitosos (Mejía et al., 2016). No se niega la bondad de planear, sino de confundir modelos y procesos de planeación estratégica, como el elemento solucionador de las contingencias que enfrenta la empresa, y perder de vista la consolidación de habilidades de producción y tecnológicas que se evidencian como “aprendizaje colectivo”, que deriva en propuestas de mejora no operativas, sino a escala organizacional en innovaciones y en beneficios para el cliente (Hamel y Prahalad, 1998; Ramos, 2008; González et al. 2018; Hernández et al., 2023).

## Metodología

Desde un enfoque cuantitativo, diseño no experimental y alcance correlacional, se utilizó la encuesta de la Red de Estudios Latinoamericanos en Administración y Negocios RELAYN (Peña y Aguilar, 2023), la cual emplea la escala Likert (1-5). Se realizó una regresión multivariada con la herramienta de análisis de datos de Excel 2019, considerando 871 datos de 2021, 2022 y 2023, ya que no se usaron las respuestas de los directores que no contestaron al menos una de las preguntas del instrumento de recolección de datos utilizadas para la presente investigación.

Se consideran las siguientes variables:

**Tabla 1**  
Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional
Tiempo de vida de la empresa	Es un periodo durante el cual la organización atraviesa todas las etapas de su desarrollo, incluyendo: creación, crecimiento, madurez, decadencia (D'Annunzio, 2013).	Es la diferencia entre el año de apertura de la mype y el año de aplicación del instrumento de recolección de datos.
Comportamiento directivo	El comportamiento se refiere a la toma de decisiones que el director hace dentro de la organización y que es directamente observable (Diez y Martín, 1995).	Se revisó la coherencia entre dos preguntas del instrumento de recolección de datos: No suelo planear de antemano la estrategia de la empresa, sino que surge a medida que veo la mejor forma de lograr nuestros objetivos. La estrategia competitiva de mi empresa generalmente resulta de un proceso formal de planeación; es decir, el plan formal precede a la acción. Se utiliza una variable binaria, asignando el valor "1" a aquellos directivos que declaran estar de acuerdo o muy de acuerdo con la pregunta b) y respuestas de muy en desacuerdo, en desacuerdo o no aplica en la pregunta a), lo que se ha interpretado como que realizan un proceso formal de planeación, y "0" para aquellos que declaran no realizar un proceso de planeación formal.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional
Nivel de estudios	El nivel de educación más alto que una persona ha terminado (Herranz y de Lara, 2008).	Se han dividido en tres rangos: a los directivos que no cuentan con estudios o que cuentan con estudios de nivel básico, se les ha asignado el valor "1", a los directivos que tienen estudios de nivel medio superior, a la variable se le ha asignado el valor "2" y, por último, a los directivos que cursaron estudios de nivel superior o posgrado, se les ha asignado el valor 3.
Responsabilidad familiar	El derecho u obligación a cuidar, ser cuidado y a cuidarse (Chinchilla y Jiménez, 2013).	Es una variable binaria en la que se da el valor "1" a aquellos directivos que tienen hijos o una relación de pareja, y "0" a las personas que no tienen hijos y que no tienen una relación de pareja.
Edad	Tiempo que ha vivido el director, está relacionada con la experiencia y la vitalidad del empresario, así como con la habilidad para reconocer oportunidades, la posibilidad de contar con conocimientos actualizados y la propensión a asumir riesgos (Álvarez et al., 2011).	Se han dividido en tres rangos de edad: a los directores con 30 años de edad o menos, se les ha asignado el valor "1", a los directivos de entre 31 a 50 años de edad, se les ha dado el valor "2", y a los directivos mayores de 50 años, se les ha asignado el valor "3".

Fuente: elaboración propia.

La variable dependiente es el tiempo de vida de la mype y, las variables independientes consideradas son comportamiento directivo (x1), nivel de estudios (x2), responsabilidad familiar (x3) y edad (x4).

## Resultados

Se obtuvieron los siguientes resultados:

**Tabla 2**

Coefficientes de correlación

Estadísticas de la regresión	
Coefficiente de correlación múltiple	0.211485305
Coefficiente de determinación R <sup>2</sup>	0.044726034



R <sup>2</sup> ajustado	0.040313683
Error típico	16.27786999
Observaciones	871

Nota. Herramienta de análisis de datos de Excel 2019.

Fuente: elaboración propia.

El coeficiente de correlación múltiple tan cercano a 0 indica que la relación entre las variables es débil, los valores de R<sup>2</sup> y R<sup>2</sup> ajustado implican una relación muy baja entre las variables, mientras que el error típico señala que los valores de la variable están alejados de los valores de los coeficientes que se obtienen de la regresión multivariada.

**Tabla 3**

Análisis de varianza

	Grados de libertad	Suma de cuadrados	Promedio de los cuadrados	F	Valor crítico de F
Regresión	4	10743.49268	2685.87317	10.13655427	5.06189E-08
Residuos	866	229463.1985	264.9690514		
Total	870	240206.6912			

Nota. Herramienta de análisis de datos de Excel 2019.

Fuente: elaboración propia.

Los resultados obtenidos en la tabla de análisis de varianza muestran que la relación de los coeficientes conjuntamente es poco significativa.

El resultado del estadístico F es igual a 10.14 y el valor crítico de F es muy cercano a cero.

**Tabla 4**

Significancia de los coeficientes

	Coefficientes	Error típico	Estadístico t	Probabilidad	Inferior 95%	Superior 95%
Intercepción	—3.9852	2.6489	—1.5044	0.1328	—9.18	1.21
Dirección estratégica	—0.3963	1.6338	—0.2425	0.8083	—3.60	2.81
Nivel de estudios	2.5764	0.7393	3.4847	0.0005	1.12	4.02
Responsabilidad familiar	1.2575	1.5336	0.8199	0.4124	—1.75	4.26
Edad	5.0587	1.0285	4.9181	1.04E-06	3.03	7.07

Nota. Herramienta de análisis de datos de Excel 2019.

Fuente: elaboración propia.

De donde se obtiene la siguiente ecuación:

$$y = -3.98 - 0.39 x_1 + 2.57 x_2 + 1.25 x_3 + 5.05 x_4$$

La variable dependiente tiempo de vida de la empresa (y) resulta de la relación de los coeficientes que se han obtenido, los cuales muestran que la variable edad (coeficiente = 5.05) es la que tiene un mayor impacto sobre el tiempo de vida de la empresa, seguido del nivel de estudios (coeficiente = 2.57), y con una menor influencia la responsabilidad familiar (coeficiente = 1.25) y la dirección estratégica (coeficiente = -0.39).

## Discusión

La correlación de las características personales del director y su toma de decisiones estratégicas con la permanencia de las mypes en el mercado surge de la necesidad de atender la insuficiencia que resienten los empresarios con respecto a los modelos y las propuestas formales para la toma de decisiones dirigidas a superar los embates del entorno o los cambios internos en la empresa a fin de mantenerla competitiva y, por ende, en el mercado.

Desde el planteamiento del objetivo de investigación, se reconoce que pueden ser múltiples los factores de relación competitiva los reconocidos como de alto impacto para promover la permanencia de la empresa en el mercado, con los cuales las mypes cotidianamente están lidiando, frente a la propuesta de una dirección estratégica que propone un patrón de desempeño identificado como una buena práctica. La razón de profundizar en el análisis de la relación entre la permanencia y únicamente las características del director, incluso su práctica de gestión estratégica, es la de reconocer si las características que se identifican explican en algún nivel el tiempo de vida de la mype.

Los resultados del análisis de regresión multivariada señalan que, en general, no existe una correlación significativa entre el tiempo de vida de la mype y las características del director, incluyendo el nivel de estudios, la edad, la responsabilidad familiar y el comportamiento directivo. Estos resultados son respaldados por varios indicadores estadísticos.

El nivel de estudios del director de la mype analizado (variable x2) no muestra una correlación significativa con el tiempo de vida de la mype. Taxis et al. (2016) asumen que una mayor educación podría estar relacionada con una gestión más efectiva y una mayor longevidad de la empresa. En tanto Álvarez y Valencia (2008) confirman que no es determinante el nivel de estudios para lograr el éxito empresarial. Las tres conclusiones sugieren estar en cierta forma alineadas, debido a que la obtención de un certificado de estudios no necesariamente evidencia el desarrollo de habilidades prácticas, ni de la tenencia de la sensibilidad y visión efectiva de negocio.

La edad del director (variable x4) se consideró como un factor potencialmente influyente en el tiempo de vida de la mype. Sin embargo, aunque el coeficiente de edad es significativo, la magnitud de la influencia es relativamente baja. Esto sugiere que, si bien la experiencia y la vitalidad del empresario pueden tener algún impacto en la duración de la empresa, otros factores también desempeñan un papel fundamental. Entre las mypes de Mineral de la Reforma, la edad con mayor frecuencia de los directores es la que se encuentra entre el rango de 31 a 45 años con 52.60 %, seguido con 25.14 % de los directores entre los 46 a 60 años. Con respecto a esto, Robbins y Judge (2017) mencionan que los directivos jóvenes asumen de mejor manera el rol de director, ya que se adaptan más fácilmente al cambio. Además, Federico et al. (2009) refieren que son más arriesgados y temerarios en la toma de decisiones, debido a que tienen poca experiencia, limitada solvencia económica y no son sujetos de financiamiento en comparación con personas de mayor edad. Alrededor de tres cuartas parte de los empresarios encuestados tienen entre 30 y 60 años, que es una edad en la que se puede tener un proyecto de vida más sólido.

En la variable de responsabilidad familiar (variable x3), los resultados señalan que tampoco está fuertemente relacionada con el tiempo de vida de la empresa. Taxis et al. (2016) y Cruz et al. (2019) mencionan que aquellos directivos que tienen menor grado de escolaridad presentan mayor probabilidad de que logren la subsistencia de su empresa, al parecer debido a que lo consideran como la más atractiva fuente de ingresos para su proyecto de vida y la cobertura de sus responsabilidades familiares (21.4 %) (León, 2017).

El comportamiento directivo (variable x1) se exploró como una posible variable influyente en el tiempo de vida de la mype. Considerando la dirección estratégica como un componente crucial de la gestión empresarial, los resultados no respaldan una correlación significativa entre el comportamiento directivo y la permanencia de la mype. Las percepciones manifestadas por los directores de las mypes encuestadas sugieren que no cuentan en su lenguaje común con los mismos significados que precisan las preguntas realizadas. La robusta propuesta de estudiosos de la gestión empresarial sobre la relevancia de la dirección estratégica en la competitividad de la empresa sugiere, por un lado, la escasa claridad en la opinión manifestada y, por otro, la poca evidencia para validar esa relación. Ello no implica que los empresarios de estas mypes omitan visualizar el futuro y tomar decisiones estratégicas cotidianamente para mejorar sus procesos y mantenerse en el mercado, aunque lo hacen de manera empírica, basándose en sus capacidades y esfuerzo.

## Conclusiones

En conjunto, los resultados de este análisis de regresión multivariada indican que la relación entre el tiempo de vida de la mype y las características del director es débil.

Si bien ciertas variables, como la edad y el nivel de estudios, pueden tener algún impacto en la duración de la empresa, su influencia es limitada y otros factores no considerados en este estudio también desempeñan un papel importante. Estos resultados subrayan la complejidad del tiempo de vida de las mypes y enfatizan la necesidad de analizar múltiples factores, incluyendo el contexto económico, la industria y las circunstancias individuales, al analizar la longevidad de estas empresas.

Considerando la insuficiencia de la teoría sobre las formas de realizar dirección estratégica, queda pendiente la necesidad de realizar investigaciones con nuevos enfoques para explorar el conocimiento de las características del director de empresa como factor esencial de toma de decisiones orientadas a lograr la competitividad de sus empresas.

## Referencias

- Álvarez, A. y Valencia, P. (2008). Un análisis de los factores sociodemográficos determinantes en la creación de empresas en el marco de la interculturalidad. *Revista de Economía Mundial*, (18), 341-353.
- Álvarez, A., Valencia, P. y Martínez, M. (2011). How entrepreneurial characteristics influence company creation: a cross-national study of 22 countries tested with panel data methodology. *Journal of Business Economics and Management*, 12(3), 529-545. <https://doi.org/10.3846/16111699.2011.599409>.
- Banco de México (2017). Resumen Ejecutivo del Informe Trimestral octubre-diciembre 2017. <https://www.banxico.org.mx/publicaciones-y-prensa/informes-trimestrales/%7B263682EB-EEC3-BCD1-BF5E-A595871E8EB8%7D.pdf>.
- Castellanos, J. y Cruz, M. (2014). Una mirada a la evolución histórica de la estrategia organizacional. *REAL (Revista de Estudios Avanzados de Liderazgo)*, 3(1). <https://www.regent.edu/journal/real-revista-de-estudios-avanzados-de-liderazgo/estrategia-organizacional/>.
- Chinchilla, N. y Jiménez, E. (2013). Responsabilidad familiar corporativa. *Harvard Deusto Business Review*, 228, 48-6. <https://media.iese.edu/research/pdfs/IND-133.pdf>.
- Cruz, E., Pérez, G., Torres, M. y Luna, N. (2019). El impacto del perfil académico de los directivos en la gestión del talento humano en las mypes: The Impact of the Academic Profile of Managers on Human Talent Management in micro and small business. *Revista Relayn-Micro y Pequeñas Empresas en Latinoamérica*, 3(2), 36-45.
- D'Annunzio, C. (2013). Creación y crecimiento de las organizaciones. *Administración. Aprender y actuar: Management sistémico para pymes* (p. 389). México: Granica.
- David, F. (2003). *Conceptos de administración estratégica*. México: Pearson.
- Diez, E. y Martín, F. (1995). *El comportamiento directivo como compe-*

- tencia distintiva. *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*, 1(2), 87-98.
- Domínguez, L., Delgado, L. y Vargas, M. (coords.) (2010). *El perfil de la microempresa en Puerto Vallarta*, Universidad de Guadalajara. <http://www.cuc.udg.mx/es/el-perfil-de-la-microempresa-en-puerto-vallarta>.
- Federico, J., Kantis, H. y Rabetino, R. (2009). Factores determinantes del crecimiento en empresas jóvenes. Evidencias de una comparación internacional. En *Nuevas empresas en América Latina: factores que favorecen su rápido crecimiento* (pp. 21-52). México: uab.
- Fong, C., Flores, K. E. y Cardoz, L. M. (2017). La teoría de los recursos y capacidades: un análisis bibliométrico. *Nueva Ciencia*, 9(19), 411-440. <https://doi.org/10.21640/ns.v9i19.739>.
- González, J., Salazar, F., Ortiz, R. y Verdugo, D. (2018). Gerencia estratégica: herramienta para la toma de decisiones en las organizaciones. *Telos*, 21(1), 242-267. <https://www.redalyc.org/journal/993/99357718032/html/>.
- Hamel, G. y Prahalad, C. K. (1998). *Compitiendo por el futuro*. Barcelona: Ariel.
- Hernández, J., Padilla, D. y Piñero, N. (2023). Una mirada a la identificación de las competencias directivas. *Ingeniería Industrial*, 44(junio), 159-174. doi <https://doi.org/10.26439/ing.ind2023.n44.6136>.
- Herranz, Á. y de Lara, V. (2008). Un análisis de los factores sociodemográficos determinantes en la creación de empresas en el marco de la interculturalidad. *Revista de Economía Mundial* (18), 341-353. <https://www.redalyc.org/pdf/866/86601827.pdf>.
- Huicab, L., Pereyra, A. y Madero, J. (2018). El perfil del empresario en las empresas familiares dedicadas a la elaboración y comercialización de galletas en el estado de Yucatán. *Revista de Investigación Académica Sin Frontera: División de Ciencias Económicas y Sociales*, (21). <https://doi.org/10.46589/rdiasf.v0i21.76>.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi) (2020a). Consulta de indicadores sociodemográficos y económicos por área geográfica. <https://www.inegi.org.mx/>.
- \_\_\_\_\_ (2020b). Estadísticas a propósito del Día de las micro, pequeñas y medianas empresas (27 de junio) datos nacionales. <https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2020/MYPIMES20.pdf>
- \_\_\_\_\_ (2020c). Data México Beta. <https://datamexico.org/es/profile/geo/mineral-de-la-reforma?redirect=true>.
- \_\_\_\_\_ (2019). Economía y sectores productivos. <https://www.inegi.org.mx/temas/dn/>.

- Instituto Nacional para el Federalismo y el Desarrollo Municipal (INAFED) (2021). Enciclopedia de los municipios y delegaciones de México. <https://web.archive.org/web/20210725182430/http://www.inafed.gob.mx/work/enciclopedia/EMM13hidalgo/municipios/13051a.html>.
- León, J. (2017). Influencia de las características sociodemográficas individuales en la creación de negocios en Perú. *Semestre Económico*, 20(43), 37-60. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0120-63462017000200037&lng=pt&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0120-63462017000200037&lng=pt&nrm=iso&tlng=es).
- Leyva, A. (2014). Necesidad de implementar en las pymes un modelo de inteligencia competitiva basado en el desarrollo de competencias gerenciales. <https://investigadores.unison.mx/es/projects/necesidad-de-implementar-en-las-pymes-un-modelo-de-inteligencia-competitiva/>.
- Mejía, C., Agudelo, I. y Soto, O. (2016). Planeación por escenarios: un caso de estudio en una empresa de consultoría logística en Colombia. *Estudios Gerenciales*, 32, 96-107. <http://dx.doi.org/10.1016/j.estger.2015.12.004>.
- Mintzberg, H. (1975). The manager's job: Folklore and fact. *Harvard Business Review*, 53(4), 49-61.
- \_\_\_\_\_ (2005). *Directivos, no MBAs: una visión crítica de la dirección de empresas y la formación empresarial*. Barcelona: Deusto.
- Mintzberg, H., Quinn, J. y Voyer, J. (1997). *El proceso estratégico: conceptos, contextos y casos*. México: Prentice Hall.
- Morales, L. y Camacho, A. (2019). *Productividad de las empresas y su competitividad en los mercados. Un enfoque a micro y pequeñas empresas*. México: Pearson Educación.
- Noguera, Á., Barbosa, D. y Castro, G. (2014). Estrategia organizacional: una propuesta de estudio. *Estudios Gerenciales*, 30(131), 153-161.
- Ohmae, K. (1989). *La mente del estratega*. Madrid: McGraw Hill.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (ocde) (2019). *Políticas para pymes competitivas en la alianza del Pacífico y países participantes de América del sur*. [https://read.oecd-ilibrary.org/development/america-latina-y-el-caribe-2019\\_60745031-es](https://read.oecd-ilibrary.org/development/america-latina-y-el-caribe-2019_60745031-es).
- Peña, N. y Aguilar, O. (2023). Estudio de las habilidades directivas y el clima organizacional en las micro y pequeñas empresas de Latinoamérica. Metodología y resultados generales de investigación. En *Habilidades directivas y clima organizacional. Resultados de una investigación en las micro y pequeñas empresas latinoamericanas* (vol. 1, p. 699). Peter Lang. <https://doi.org/10.3726/b21342>.
- Porter, M. (1988). *Estrategia competitiva*. México: Cecsa.
- \_\_\_\_\_ (2008). Las cinco fuerzas competitivas que le dan forma a la estrategia. *Harvard Business Review*, 86(1), 58-77. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2506526>.

- Ramos, A. (2008). Cómo llegan a la definición de la estrategia las empresas localizadas en el Valle de Aburrá. *Revista EIA*, 5(9), 9-29. [www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1794-12372008000100002](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-12372008000100002).
- Red de estudios Latinoamericanos en Administración y Negocios (RELAYN) (2023). Red de estudios Latinoamericanos en Administración y Negocios. <https://relayn.redesla.la>. N. Peña y O. Aguilar (coords.). RedesLA <https://redesla.la>.
- Robbins, S. y Judge, T. (2017). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson/Prentice Hall.
- Rozo-Sánchez, A., Flórez-Garay, A. y Gutiérrez-Suárez, C. (2019). Liderazgo organizacional como elemento clave para la dirección estratégica. *AiBi Revista de Investigación, Administración e Ingeniería*, 7(2), 62-67. <https://doi.org/10.15649/2346030X.543>.
- Ruvalcaba, V., Hernández, C. y Chein, N. (2010). El perfil del empresario tamaulipeco: Su impacto en el desarrollo de la pequeña y mediana empresa. México: ANFECA. <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xv/ponencias/106.pdf>.
- Secretaría de Economía (SE) (2023). Estratificación de MIPYMES. <chrome-xtension://efaidnbmnribpcajpcglclefindmkaj/https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LDCMPME.pdf>
- Secretaría de Economía (SE) (2016). Los emprendedores del país podrán formalizar sus empresas en 24 horas y sin costo. Secretaría de Economía, Blog. <https://www.gob.mx/se/articulos/los-emprendedores-del-pais-podran-formalizar-sus-empresas-en-24-horas-y-sin-costo>
- Taxis, M., Ramírez, M. y Aguilar, J. (2016). Microempresas de base social y sus posibilidades de supervivencia. *Contaduría y Administración UNAM*, 61(2016), 551-567. <http://dx.doi.org/10.1016/j.cya.2015.04.001>.

## Sobre los autores

<sup>1</sup> Profesora en la Universidad Politécnica de Tulancingo, México, ORCID: 0000-0002-3238-1202

<sup>2</sup> Profesora en la Universidad Politécnica de Tulancingo, México, ORCID: 0000-0001-5359-2220

<sup>3</sup> Profesora en la Universidad Politécnica de Tulancingo, México, ORCID: 0000-0003-2596-2444

<sup>4</sup> Profesor en la Universidad Politécnica de Tulancingo, México, ORCID: 0000-0002-6989-6082



# iQU4TRO EDITORES

*En colaboración con:*

