



De acuerdo con Koontz, Weihrich y Cannice (2012) los cuales mencionan que la organización se define como la identificación, clasificación de actividades requeridas, conjunto de actividades necesarias para alcanzar objetivos, asignación a un grupo de actividades a un administrador con poder de autoridad, delegación, coordinación y estructura organizacional.

Con relación a esto, se puede mencionar que para poder alcanzar objetivos es necesario poder contar con una buena organización, la cual está conformada en una atmósfera de ciertos componentes que pueden moldearse en forma de alcanzar las metas. Andrade (2005) hace referencia a que la organización es la acción y el efecto de articular, disponer y hacer operativos un conjunto de medios, factores o elementos para la consecución de un fin concreto. Esto corrobora que la organización dentro de una empresa que tenga un patrón diseñado a conseguir objetivos que con anterioridad se han plasmado, da como resultado una organización como una unidad social. Una buena dirección coadyuva a obtener una buena organización.

***Dirección, gestión de orientación hacia la mejora continua.***

De acuerdo con Peñalba (1986) la dirección significa impartir instrucciones, motivar a aquellos miembros que los ejecutaran, orientar y coordinar las actividades a realizar y establecer relaciones entre los miembros de la empresa. Una buena dirección establece y alcanza objetivos.

Por su parte, Guerra (2002) menciona que la dirección consiste en coordinar todas las actividades que se deben llevar a cabo o en poner en operación los planes establecidos. De igual forma existen enfoques modernos de gestión que hacen hincapié en algún factor clave para la actividad empresarial, los cuales se describen en la tabla No. 1.

Enfoque	Descripción
Calidad	La orientación a la calidad nace en Japón, donde adoptaron ideas que orientaron toda la organización al cliente e implantó el Control Total de Calidad.
Dirección por objetivos	Relacionar los objetivos de la organización y trabajadores.
Motivación y necesidades	Analizar qué mueve a la persona para que la administración deba basarse en su recurso más valioso: los trabajadores.
Implicación trabajador-empresa	Define la cultura empresarial participativa y basada en una relación de confianza a largo plazo entre empresa-trabajador.

*Tabla No. 1. Enfoques modernos de gestión  
Fuente: Elaboración propia, con información de Guerra (2002)*

***Establecimiento de objetivos, como proceso de análisis para obtener resultados.***

Al hablar del establecimiento de objetivos, se debe entender como un proceso de análisis, en el cual se determina lo que la empresa busca lograr y que es lo que tiene dentro de su empresa para el logro de esto, es decir, tener conciencia clara de lo que cuenta la empresa para poder buscar la obtención de estos objetivos.

Guerra (2002) menciona que una de las labores necesarias en las empresas es el establecer objetivos, los cuales se deben especificar y cuantificar de la manera más completa posible, ya que constituyen el punto de partida para medir el éxito alcanzado de una empresa.

Fijar metas es vital para el desarrollo de estrategias empresariales, así como para la consecución de los objetivos a largo plazo establecidos previamente.

1. Al establecer un objetivo a largo plazo es recomendable dividirlo en sub-metas, que permitan superarse fácilmente.
2. Las metas deben ser concretas y cuantificables, para que su evaluación sea más sencilla.
3. La comunicación con los empleados es fundamental, pues contribuirá a que estos hagan suyos los objetivos y, por ende, trabajen para lograrlos.
4. Finalmente, la evaluación es otro factor clave, lo que permitirá el análisis de lo conseguido hasta el momento y, en su caso, redefinir las metas.

Esto trae consigo un orden que seguir, en el cual todos los colaboradores hacen uso de sus habilidades y capacidades y desde su posición de trabajo dan todo para que el resultado sea el óptimo esperado. Además de tomar en cuenta la necesidad de contar con un buen líder que tenga la capacidad de instruir y guiar al grupo en un mismo fin.

### ***Liderazgo, capacidad de dirigir para adquirir resultados favorables.***

El liderazgo es parte fundamental en las organizaciones, puesto que la determinación de un líder, puede dar paso a un futuro exitoso o bien a un fracaso inesperado. De esta forma, es necesario que las empresas presten atención a las personas que se han seleccionado para estar al mando de un grupo de colaboradores. El liderazgo es la capacidad de provocar un rendimiento extraordinario en gente normal (Tracy, 2015). Por su parte, Agüera (2004) identifica al liderazgo como el proceso de influir, guiar o dirigir a los miembros del grupo hacia el éxito en la consecución de metas y objetivos organizacionales.

El liderazgo es donde se trabaja por dirección de alguien con una buena capacidad, profundo conocimiento, se habla también de un poder sano y una buena imagen que les de seguridad a sus seguidores, al trabajar voluntariamente y entusiasmadamente en el cumplimiento de sus metas grupales (Vaca, 2012). De conformidad con lo expuesto por Palomo (2010) quien argumenta que un buen líder es aquel quién es lo suficientemente competente para poder no solo lidiar sino avalar cambios de mejora. Cualquier individuo puede ser líder, siempre y cuando sus ideas y acciones movilicen a otros para que deseen luchar en pos de los objetivos y metas comunes; consiga el apoyo de los demás sin dar órdenes, no pida obediencia, sino el compromiso y la implicación; obtenga credibilidad a través de sus actuaciones; de ejemplo y sirva de modelo para que otros le sigan.

De igual forma que experimente y corra riesgos; visualice el futuro, genere una visión compartida y crea en el proyecto; fomente la colaboración y el trabajo en equipo; que esté atento a los nuevos avances y tendencias, y además aprenda rápidamente, no favorezca las fórmulas obsoletas, sino todo lo contrario, potencie la creatividad y la innovación, así como favorezca las sinergias tanto dentro como fuera de la organización y que comunique adecuadamente cambios a sus colaboradores, así como las acciones e implicaciones que conllevan (Palomo, 2010).

### ***Delegar Responsabilidades, impulso del trabajo en equipo.***

De acuerdo con Belker y Topchik (2007) quienes mencionan que el delegar supone la asignación de una tarea o proyecto específico por parte de una persona a otra, y el compromiso de la persona asignada de completar dicha tarea o proyecto.

Es conocido que para avanzar se necesitan ceder algunas responsabilidades y tener presente que no existe una única forma de hacer las cosas bien.

Dentro del ámbito laboral es frecuente que las personas que ocupan puestos de cierto peso dentro de la empresa procedan a delegar en subordinados determinadas tareas (Tracy, 2011). Es por esto que la buena delegación tiene lugar cuando se asegura que otra persona hará el trabajo con un nivel de calidad aceptable y en el tiempo adecuado, de ahí que la capacidad para delegar sea fundamental para optimizar los recursos propios y multiplicar el valor que se tiene en la empresa.

De esa forma se puede traducir a la delegación como la habilidad clave para lograr el crecimiento de las personas. Cuando se delega de manera eficiente y eficaz en un grupo pequeño de personas, pronto se tendrá un grupo más numeroso y una nueva responsabilidad a cargo, como resultado de las habilidades que se tienen para hacer que las cosas sucedan (Rizo, 2013). Como líder, una de las principales funciones consiste en desarrollar a las personas que se tiene a cargo. Así, la delegación es el medio que se puede utilizar para sacar lo mejor de las personas que ya colaboran en la empresa.

### ***Comunicación Activa, como pieza fundamental para la competitividad de la organización.***

De conformidad con Peñalba (1986) el cual menciona que la comunicación es un proceso conjunto. Ignorar o mostrar independencia a la respuesta de una comunicación del receptor, es lesivo para una comunicación efectiva.

Es claro que la comunicación es pieza fundamental dentro de una empresa. Una buena comunicación mejora la competitividad de la organización, su adaptación a los cambios del entorno, facilita el logro de los objetivos y metas establecidas, satisface las propias necesidades y la de los participantes, coordina y controla las actividades y fomenta una buena motivación, compromiso, responsabilidad, implicación y participación de sus integrantes y un buen clima integrador de trabajo.

La comunicación es el acto por el cual un individuo transmite una idea, una información o un pensamiento a otro (Gómez, Ruíz y Moreno, 2008). Esto permite que dentro de una organización pueda existir trabajo en equipo y exista un clima laboral apropiado. Clima Laboral, percepción del ambiente de trabajo.

El clima laboral se entiende como una variable que actúa entre el contexto organizativo, en su más amplio sentido, y la conducta que presentan los miembros de la comunidad laboral, al intentar racionalizar qué sensaciones experimentan los individuos en el desarrollo de sus actividades en el entorno del trabajo (Olaz, 2013). Es la suma de las percepciones que los trabajadores tienen sobre el medio humano y físico donde se desarrolla la actividad cotidiana de la organización.

El clima laboral es un factor coyuntural en la vida de una organización. En este sentido el clima se asienta sobre la cultura organizacional, un factor más permanente derivado de la historia, los valores y la tradición de la organización. El clima laboral evoluciona según dinámicas internas propias que dependen de procesos de percepción básicos como la credibilidad de la fuente, los procesos selectivos de llegada de la información, los liderazgos de opinión o las normas grupales.

## Metodología

La presente investigación tiene como objetivo describir los factores que coadyuvan a las empresas para contar con una buena estructura y una gestión de calidad óptima. Es por ello que, derivada de la revisión bibliográfica efectuada en el presente estudio se plantean las siguientes hipótesis:

H1: Una óptima estructura organizacional se vincula con el éxito en la gestión empresarial que han desarrollado las pequeñas y micro empresas de Monclova, Coahuila.

H2: Una adecuada dirección estratégica se vincula con el logro de los objetivos planteados por las pequeñas y micro empresas de Monclova, Coahuila.

H3: Los factores clave de organización y dirección se vinculan con el logro de las metas organizacionales desarrolladas en las pequeñas y micro empresas de Monclova, Coahuila.

Para la comprobación de las mismas, la estrategia metodológica cuenta con un alcance exploratorio. En base a esto, se describen los factores clave que influyen en un correcto desarrollo organizativo y directivo, la recolección de información se llevó a cabo a través de la aplicación de una encuesta a 200 pequeñas y micro empresas de Monclova, Coahuila, las cuales fueron tomados como muestra de una población de 439 pequeñas y micro empresas, tal como se muestra en la tabla No. 2.

Tamaño empresa	Industria	Comercial	Servicios	Totales
Micro	99	114	79	292
Pequeñas	90	32	25	147
Medianas	23	15	4	42
Grandes	7	8	6	21
<b>Totales</b>	<b>219</b>	<b>168</b>	<b>114</b>	<b>502</b>

Tabla No. 2. Estadísticas de Monclova, Coahuila, por sector y tamaño de empresa  
Fuente: SIEM (2017)

Este instrumento ayudó a adentrarse a la perspectiva que tiene la empresa de pequeña magnitud sobre los factores de organización y dirección, divididos en 5 apartados que son: objetivos, liderazgo, delegación, comunicación y clima laboral, y así poder adquirir información de la cual se formó una base de datos, para obtener un análisis estadístico por medio del software estadístico SPSS.

La encuesta contiene afirmaciones que son evaluadas con una escala tipo Likert, con puntajes que van desde 1 (nada), 2 (muy poco), 3 (poco), 4 (medianamente), 5 (frecuentemente), 6 (mucho) y 7 (totalmente). El instrumento está validado con un alfa de Cronbach de 0.85, lo cual de conformidad con Celina y Campo (2005) resulta aceptable.

## Resultados

Se presentan los resultados del procedimiento estadístico de los datos recabados de la muestra de 200 pequeñas y micro empresas en Monclova, Coahuila, mediante el cuestionario con variables de acuerdo a los objetivos planteados. Asimismo, se presenta el estadístico descriptivo del SPSS, las tablas de frecuencia y porcentaje de cada variable y los gráficos para interpretar las frecuencias y las barras de la escala establecida.

### **Necesidad de contar con el respaldo de una apropiada estructura organizativa**

En el análisis estadístico efectuado se encontró que, el 63.5% de las empresas encuestadas, consideran totalmente necesario contar con una correcta estructura organizativa, el 17.5% arrojó un resultado positivo al ubicar la escala en, “mucho” y el 12% le dio un frecuente alcance a la necesidad de tener una organización bien cimentada, lo cual aparece ilustrado en la tabla No. 3.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Poco	5	2.5	2.5	2.5
Medianamente	9	4.5	4.5	7.0
Frecuentemente	24	12.0	12.0	19.0
Mucho	35	17.5	17.5	36.5
Totalmente	127	63.5	63.5	100.0
Total	200	100.0	100.0	

Tabla No. 3. Necesidad de contar con una apropiada estructura organizativa.

Fuente: Elaboración propia con apoyo de SPSS, 25

Es decir, el 93% de los encuestados mantienen una afirmación positiva sobre la necesidad de contar con una óptima organización empresarial, ya que, afirman estar conscientes de que la organización desempeña una parte fundamental para lograr el éxito de cualquier gestión empresarial, independientemente de su magnitud, este alto índice de necesidad se aprecia en la figura No. 1.



Figura No. 1. Necesidad de una apropiada estructura organizativa

Fuente: Elaboración propia con apoyo de SPSS, 25

### **Importancia de la dirección estratégica**

En la muestra de 200 pequeñas y micro empresas, se observa que el 50.5% de los encuestados consideran, totalmente importante contar con un plan de dirección estratégica empresarial, el 19% arrojó un resultado satisfactorio al ubicar la escala en “mucho” y el 16.5% ubica el índice de la escala en “frecuentemente” sobre el nivel de importancia, lo anterior aparece ilustrado en la tabla No. 4.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Poco	8	4.0	4.0	4.0
Medianamente	20	10.0	10.0	14.0
Frecuentemente	33	16.5	16.5	30.5
Mucho	38	19.0	19.0	49.5
Totalmente	101	50.5	50.5	100.0
Total	200	100.0	100.0	

Tabla No. 4. Importancia de la dirección estratégica.

Fuente: Elaboración propia con apoyo de SPSS, 25

En base a lo anterior, el 86% de los encuestados, ubican a este factor dentro de los altos estándares de importancia, ya que, según lo afirman, dirigir correctamente el recurso humano de la empresa, les hace posible conseguir los objetivos planteados, los resultados obtenidos muestran un alto índice de importancia proactiva de contar con una dirección estratégica, lo cual se aprecia en la figura No. 2.



Figura No. 2. Importancia de la dirección estratégica dentro de la empresa  
Fuente: Elaboración propia con apoyo de SPSS, 25

### **Establecer objetivos claros como factor clave para alcanzar metas empresariales**

En el análisis estadístico se encontró que el 63.5% de los encuestados consideran el establecer objetivos como un factor imprescindible para alcanzar las metas organizacionales, de igual manera el 18% de los encuestados arrojaron un resultado positivo al ubicar la escala en, “mucho”, sobre la importancia de este factor, asimismo el 10% de los encuestados lo ubican como un factor “frecuentemente” indispensable, lo anterior aparece ilustrado en la tabla No. 5.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Poco	2	1.0	1.0	1.0
Medianamente	15	7.5	7.5	8.5
Frecuentemente	20	10.0	10.0	18.5
Mucho	36	18.0	18.0	36.5
Totalmente	127	63.5	63.5	100.0
Total	200	100.0	100.0	

Tabla No. 5. Establecer objetivos, factor clave para alcanzar metas empresariales  
Fuente: Elaboración propia con apoyo de SPSS, 25

En total, el 91.5% de las empresas encuestadas afianzan que, el establecer los objetivos desde un inicio es un factor imprescindible dentro de la organización, ya que, se tiene que identificar el rumbo que se desea que siga la empresa, según lo afirman, cualquier ente económico, por más pequeño que sea, debe encaminarse al logro de metas en el transcurso del tiempo, el alto índice de importancia de este factor aparece ilustrado en la figura No. 3.



Figura No. 3. Establecer objetivos, factor clave para alcanzar metas empresariales.  
Fuente: Elaboración propia con apoyo de SPSS, 25

### **Liderazgo, factor clave para un rendimiento satisfactorio**

El 28.5% de los encuestados afirman que el liderazgo es un factor imprescindible para obtener un rendimiento satisfactorio, de igual manera el 54% de los encuestados arrojaron un resultado positivo al ubicar la escala en “mucho” y “frecuentemente” y lo cual se aprecia en la tabla No. 6.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Poco	11	5.5	5.5	5.5
Medianamente	24	12.0	12.0	17.5
Frecuentemente	39	19.5	19.5	37.0
Mucho	69	34.5	34.5	71.5
Totalmente	57	28.5	28.5	100.0
Total	200	100.0	100.0	

Tabla No. 6. Liderazgo factor clave para un rendimiento satisfactorio  
Fuente: Elaboración propia con apoyo del SPSS, 25

El 82.5% de los encuestados mantienen una afirmación positiva sobre la importancia del liderazgo dentro de la organización de la empresa, ya que según lo aseguran, el contar con el personal capacitado para dirigir correctamente a los miembros del grupo, encamina el rumbo de la organización hacia la consecución de metas y objetivos organizacionales, el alto índice de importancia denota en la figura No. 4.

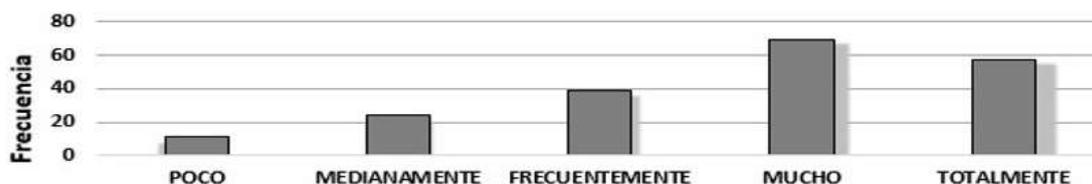


Figura No. 4. Liderazgo factor clave para un rendimiento satisfactorio  
Fuente: Elaboración propia con apoyo del SPSS, 25

### **Delegar responsabilidades, habilidad estratégica de asignación de funciones**

En el análisis efectuado se encontró que el 19.5% de los encuestados afirman que, el delegar responsabilidades estratégicamente es un factor clave en el desarrollo organizacional de la empresa, de igual manera el 24.5%, ubica al factor dentro de los altos estándares de relevancia al ubicar la escala en “mucho”, así mismo, el 32% lo considera “frecuentemente” imprescindible dentro de la gestión organizacional y directiva, lo anterior se ilustra en la tabla No. 7.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy Poco	13	6.5	6.5	6.5
Poco	14	7.0	7.0	13.5
Medianamente	21	10.5	10.5	24.0
Frecuentemente	64	32.0	32.0	56.0
Mucho	49	24.5	24.5	80.5
Totalmente	39	19.5	19.5	100.0
Total	200	100.0	100.0	

Tabla No. 7. Delegar responsabilidades, habilidad estratégica de asignación de funciones.  
Fuente: Elaboración propia con apoyo del SPSS, 25

En total, el 76% de los encuestados, ven el asignar responsabilidad a los miembros del equipo como una estrategia organizacional y directiva que encamina a la empresa al logro de sus objetivos, ya que, al no recaer la responsabilidad sobre una sola persona, se trabaja conjuntamente en pro de una misma meta, de igual forma, se puede observar que solo un 13.5% de los encuestados le dieron poca importancia al factor como se ve reflejado en la figura No. 5.

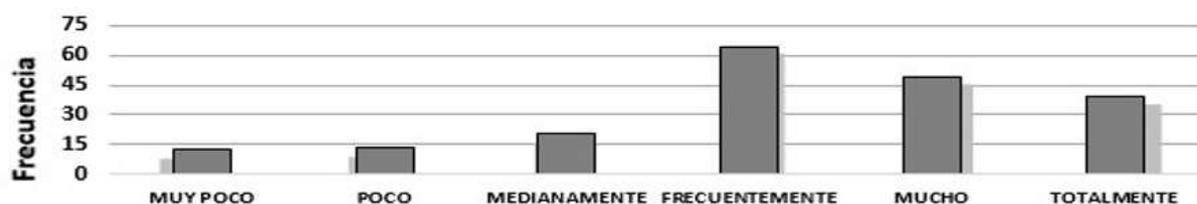


Figura No. 5. Delegar responsabilidades, habilidad estratégica de asignación de funciones  
Fuente: Elaboración propia con apoyo del SPSS, 25

### **Comunicación activa, base para el correcto desarrollo de las funciones del capital humano**

En el análisis efectuado se encontró que el 33.5% de las empresas encuestadas afirman que la comunicación activa es un factor totalmente relevante para el desarrollo organizacional y directivo, el 26%, lo ve como un factor de fuerte importancia, al ubicar la escala en “mucho” y el 24.5% declara que, sin una frecuente comunicación activa entre los miembros del equipo no se podría desarrollar correctamente las funciones del capital humano, lo cual se ilustra en la tabla No. 8.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje Acumulado
Medianamente	31	15.5	15.5	15.5
Frecuentemente	49	24.5	24.5	40.0
Mucho	53	26.5	26.5	66.5
Totalmente	67	33.5	33.5	100.0
Total	200	100.0	100.0	

Tabla No. 8. Comunicación activa para el correcto desarrollo del capital humano  
Fuente: Elaboración propia con apoyo del SPSS, 25

En total el 84.5% de las empresas encuestadas exponen que la correcta comunicación dentro de la organización es pieza fundamental para su desarrollo, ya que le otorga la posibilidad al capital humano de efectuar sus funciones de manera eficaz, lo anterior se ilustra en la figura No. 6.



Figura No. 6. Comunicación activa para el correcto desarrollo del capital humano.  
Fuente: Elaboración propia con apoyo del SPSS, 25

### **Importancia del clima laboral para el logro de objetivos empresariales**

En el análisis efectuado a la muestra de 200 pequeñas y micro empresas se encontró que el 36% de los encuestados mantienen una postura positiva sobre la total importancia del clima laboral dentro del desarrollo organizacional, de igual manera, el 31.5% mostró una importancia considerable al ubicar la escala en “mucho”, asimismo el 22% considera una frecuente importancia para este factor directivo, lo anterior se puede observar plasmado en la tabla No. 9.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Medianamente	21	10.5	10.5	10.5
Frecuentemente	44	22.0	22.0	32.5
Mucho	63	31.5	31.5	64.0
Totalmente	72	36.0	36.0	100.0
Total	200	100.0	100.0	

*Tabla No. 9. Importancia del clima laboral en el logro de objetivos empresariales  
Fuente: Elaboración propia con apoyo del SPSS, 25*

En base a los porcentajes anteriores, es posible afirmar que el 89.5% de las empresas encuestadas mantienen una postura positiva sobre la creciente importancia de contar con un clima laboral apto para los empleados, lo anterior se puede ver plasmado en la figura No. 7.



*Figura No. 7. Importancia del clima laboral en el logro de objetivos empresariales.  
Fuente: Elaboración propia con apoyo del SPSS, 25*

## **Discusión**

En el análisis efectuado en la presente investigación se afirma que las pequeñas y micro empresas expresan la relativa importancia que ejerce el contar con una apropiada organización, esto con la finalidad de lograr el éxito de la gestión empresarial, lo anterior concuerda con los hallazgos obtenidos por Hernández, Vargas y Alvarado (2012), los cuales, en su investigación sobre la importancia de las estructuras organizacionales, afirman que, la administración empresarial evoluciona día a día, por lo que es necesario contar con estructuras organizacionales adecuadas, en el entendido de que la efectividad general de la organización se ve afectada por el diseño estructural implementado, el cual, es un elemento clave que se vincula con la efectividad y el crecimiento del ente económico. Los resultados de investigación arrojan evidencia significativa que permite aceptar la H1: Una óptima estructura organizacional se vincula con el éxito en la gestión empresarial que han desarrollado pequeñas y micro empresas de Monclova, Coahuila.

Respecto a la H2: Una adecuada dirección estratégica se vincula con el logro de los objetivos planteados por pequeñas y micro empresas de Monclova, Coahuila, los hallazgos permiten aceptarla ya que, en base a los resultados obtenidos, en el presente estudio se establece el alto índice de importancia que denotan las empresas por contar con un plan de dirección estratégica empresarial para conseguir los objetivos, lo anterior se vincula con las afirmaciones expuestas por Guerras y García (1995) quienes manifiestan que hablar de un proceso de dirección estratégica hacen referencia al conjunto de actividades y decisiones necesarias para hacer efectiva la misión y los objetivos estratégicos previamente planteados dentro de las organizaciones.

Por otro lado, en relación a los factores clave de organización y dirección las afirmaciones propuestas por Arce (2010) ejercen un fuerte vínculo con los hallazgos obtenidos en el presente estudio al establecer que, el definir los objetivos dentro de la organización significa que la acción empresarial debe tener una finalidad, es decir, no hay organización sin objetivos preestablecidos. En cuanto al liderazgo y delegación de autoridad, los hallazgos de la investigación guardan relación con lo expuesto por Preciado y Monsalve (2008) quienes afirman que para la creación y mantenimiento de empresas y organizaciones, siempre ha sido una necesidad contar con personas que conduzcan a otras y que les ayuden a alcanzar metas, sean éstas de tipo económico, productivo o de cualquier otra índole.

Por otro lado, se mantienen una postura positiva sobre la creciente importancia de contar con un clima laboral apto para los empleados, ya que según los hallazgos del presente estudio, la gestión debe estar orientada hacia el equipo humano, manifestaciones que ejercen un fuerte vínculo con lo expuesto por Mondragón (2008) el cual en su investigación arroja que el clima laboral adecuado se relaciona con un mejor desempeño organizacional. En base a los resultados de investigación, se arroja evidencia significativa que permite aceptar la H3: Los factores clave de organización y dirección se vinculan con el logro de las metas organizacionales desarrolladas en las pequeñas y micro empresas de Monclova, Coahuila.

## **Conclusiones**

La recompensa que alcanza una empresa al término de cada jornada laboral, es haber obtenido los resultados deseados que fueron establecidos con antelación. Estos son fruto que solo pueden cosechar los entes económicos que tienen a bien el reconocer que dentro de sus filas hay un capital humano que tiene una buena organización y un excelente sistema de gestión, que hace que todo el ente trabaje en forma ordenada, con dedicación y sobre todo con calidad.

Es importante hacer énfasis en que esta investigación tiene limitación a empresas que son considerados pequeñas y micro, ya que es en estas es en donde se pueden poner en práctica estos factores, por la rápida emisión de información y dotar a los colaboradores de esto. Indiscutiblemente es importante para las empresas el preocuparse por la organización y la dirección que se lleva dentro de la empresa, pero no solo eso, sino que se deben ocupar por tener plena seguridad de que estos, sean lo más óptimo posible. Es notable el ver que muchas empresas manifiestan lo importante que es el poder desarrollar los factores mencionados, pero que dentro de sus filas en muchas ocasiones no se llevan a cabo, esto con el pretexto de que se cree que son necesarios pero en la práctica no se desarrolla.

Está latente la problemática en pequeñas y micro empresas que no logran sobrevivir en el mercado, gracias a que no buscan innovar y mejorar, esto al convertirse en empresas monótonas, que, dentro de un mercado tan cambiante y exigente, solo gozan de plenitud en temporadas, lo que hace que terminen por desaparecer.

No es cuestión de pregonar que una empresa está bien estructura, bien organizada y que en ella se llevan a cabo todos sus ideales. Esto es notable con el crecimiento de la misma, con las expresiones de su capital humano y sobre todo, por la satisfacción de cada uno de sus clientes.

No se puede hablar de una organización estable, cuando su cuerpo de trabajo no lo está, es difícil enfatizar en tener una gestión a la altura cuando los subordinados no lo perciben de esa manera. No se trata de que una organización quiera estar bien, sino de que se propongan y lo logren todos los que conforman la empresa, eso marca la diferencia de una empresa con un valor agregado.

## **Referencias**

Agüera, R. E. (2004). Liderazgo y Compromiso Social, Hacia un nuevo tipo de Liderazgo (Estratégico, ético y con compromiso social). Puebla, México: BUAP. (1ª, Ed.). ISBN: 9789707017269.

Andrade, S. (2005). Diccionario de Economía. Ciudad de México, México: Editorial Andrade. (3ª, Ed.).

Arce, L. (2010) Como lograr definir objetivos y estrategias empresariales. Perspectivas (25), 191-201. ISSN: 1994-3733. <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425942454010.pdf>

Belker, L., & Topchik, G. (2007). Gerente por primera vez. Nashville, Tennessee Estados Unidos de América: Grupo Nelson. ISBN: 9781418582456.

Celina, H. & Campo, A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. Revista Colombiana de Psiquiatría 34(4), 372-580. <https://www.redalyc.org/pdf/806/80634409.pdf>. ISSN: 00347450.

Gómez, J., Ruíz, A., & Moreno, M. (2008). La comunicación oral en la empresa. Madrid, España. Editorial: Arco Libros. ISBN 9788476357095.

Guerra, G. (2002). El agronegocio y la empresa agropecuaria frente al siglo XXI. San José, Costa Rica: Editorial Agroamerica. ISBN: 9290395273.

Guerras, L., & García, J. (1995) La importancia de la estructura organizativa en la implantación de la estrategia. Cuadernos de Estudios Empresariales (5), 123-143. ISSN 1131-6985.

Hernández, C., Vargas, T., & Alvarado, M. (2012) La importancia de las estructuras organizacionales en el desempeño empresarial: un estudio de caso. Hidalgo, México: AGACIA, A.C. ISBN: 9786075010878

Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). Administración una perspectiva global y empresarial. Ciudad de México, México: McGraw Hill. (14ª ed.). ISBN: 97860715 07594.

Mondragón, G. (2008) La influencia de la cultura y del estilo de gestión sobre el clima organizacional. Estudios Gerenciales 24(106), 47-65. ISSN: 0123-5923. <https://www.redalyc.org/pdf/212/21210603>

Olaz, Á. (2013). El clima laboral en cuestión. Revisión bibliográfico-descriptiva y aproximación a un modelo explicativo multivariable. *Aposta, Revista de Ciencias Sociales* (56), 1-35. ISSN: 1696-7348. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=495950252002>

Palomo, M. T. (2010). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. España: ESIC EDITORIAL. (6ª, Ed.). ISBN: 9788473568890.

Peñalba, W. C. (1986). *Planificación de las empresas agrarias: Un enfoque de las características, presupuestos, costos, análisis económico y financiero en las empresas campesinas*. Tegucigalpa, Honduras: Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura.

Preciado, A., & Monsalve, M. (2008) El liderazgo en la gestión de la empresa informativa. *Revista Ciencias Estratégicas* 16(19), 79-96. ISSN: 17948347. <https://www.redalyc.org/pdf/1513/15131283>

Rizo, M. (2013). El arte de delegar. *Forbes México*. Recuperado de: <https://www.forbes.com.mx/el-arte-de-delegar/>

SIEM. (2017). Sistema de Información Empresarial Mexicano. <https://www.siem.gob.mx/siem/estadisticas/muntamanoPublico2017.asp?qedo=05&tam=0&p=1>

Tracy, B. (2011). *Cómo lideran los mejores líderes*. Nashville, Tennessee Estados Unidos de América: Grupo Nelson. (2ª, Ed.). ISBN: 978 1602555563.

Tracy, B. (2015). *Liderazgo*. Nashville, Tennessee, Estados Unidos de América: Grupo Nelson. (2ª, Ed.). ISBN: 9780718033552.

Vaca, G. R. (2012). *Como ser un buen Líder: Principios de Liderazgo Que Cambiaran Tu Vida*. Estados Unidos de América: Editorial Palibrio. (1ª, Ed.). ISBN: 9781463337599.