

Capítulo 2 A NIVEL ACADÉMICO DE LOS MICROEMPRESARIOS.

Hugo Armando Arias Pérez

Universidad Tecnológica
de San Juan del Río

Resumen

En esta investigación se resaltan dos variables a estudiar que son el nivel académico de los microempresarios y el profesionalismo de las microempresas, estos dos criterios nos ayudaran a determinar si realmente existe una relación entre estas dos variables, que nos lleven a concluir, si realmente hay una influencia en el nivel académico de los microempresarios en función al profesionalismo de las microempresas.

Palabras clave

Actividad económica, variables, microempresas, profesionalismo, viabilidad, sector de actividad.

Abstract

This research highlights two variables to study that are the academic level of micro entrepreneurs and the professionalism of microenterprises, these two criteria will help us determine if there really is a relationship between these two variables, that lead us to conclude, if there is really an influence on the academic level of microentrepreneurs according to the professionalism of the microenterprises

Keywords

Economic activity, variables, micro-enterprises, professionalism, viability, sector of activity.

Introducción

El objetivo del siguiente trabajo es determinar si tiene alguna influencia el nivel académico de los microempresarios o de las personas que tienen el control de la microempresa en el profesionalismo de esta; como bien se sabe “las micro, pequeñas y medianas empresas son relevantes en México, tanto en lo que se refiere al producto, como al personal ocupado y al número de establecimientos. Según los resultados preliminares de los Censos Económicos 2009, en 2008 había 5.194.811 unidades que realizaron alguna actividad económica y en las cuales trabajaron 27.748.563 personas. De estos totales, 97,9% de las unidades y 87,2% del personal ocupado correspondieron en conjunto a la industria manufacturera, al comercio y a los servicios. Según estimaciones del Banco Mundial (BM, 2008), las pymes proporcionaron 52% del PIB y representaron 99,6% de las unidades económicas” (Pavón, 2010, p. 11), por eso la microempresa tiene una influencia importante en el país; este trabajo se adentrará en los pocos estudios que hay en relación con el nivel académico de los microempresarios y el profesionalismo de las microempresas, con el objetivo de exponer elementos de ayuda a los microempresarios que hace poco han ingresado al mundo de las empresas

familiares o que tienen la intención de hacerlo en un futuro cercano.

En esta investigación se resaltan dos variables a estudiar que son el nivel académico de los microempresarios y el profesionalismo de las microempresas, estos dos criterios nos ayudaran a determinar si realmente existe una relación entre estas dos variables, que nos lleven a concluir, si realmente hay una influencia en el nivel académico de los microempresarios en función al profesionalismo de las microempresas.

La siguiente investigación pretende ayudar de cierta forma a los microempresarios para que sus empresas perduren más tiempo en el mercado, ya sea buscando ayuda de profesionales que les apoyen a tener una microempresa más fuerte y solida interna como externamente y profundizar su nivel de estudios en relación con las necesidades de su microempresa y el mercado actual; es importante ayudar a las microempresas para que estas sigan generando más empleo en el país como PIB, sin embargo al final serán ellos quienes decidan las medidas que tienen que tomar para permanecer en el mercado.

Planteamiento del Problema

Cuantitativo

Influencia del Nivel Académico de los Empresarios en la Profesionalización de las Microempresas Familiares.

Criterios:

En este trabajo se estudiará la relación que tienen las siguientes dos variables y se determinaría como influye la una de la otra.

- Profesionalismo de las microempresas.
- Nivel académico de los empresarios.

Una posible relación entre estas dos variables es que los empresarios que tienen un nivel académico superior llevan a sus microempresas al profesionalismo en comparación de aquellas que sus empresarios no tienen un nivel académico básico y por lo tanto sus microempresas tienden a una mortandad a corto plazo.

La investigación determinará con esas dos variables “el efecto que tiene el nivel académico de los empresarios en el profesionalismo de las microempresas”, esa información se obtendrá por medio de una pregunta clave que es ¿Cómo influye el nivel académico de los empresarios en el profesionalismo de las de las microempresas?, esta pregunta nos proporcionara los datos necesarios para comprender como se relacionan las variables y que influencia tiene una de la otra.

Objetivos de la Investigación:

El objetivo de la siguiente investigación es “determinar si el nivel académico de los empresarios influye en el profesionalismo de las microempresas”; para alcanzar el objetivo primero se debe conocer un promedio del nivel académico de los empresarios y cuáles han sido sus logros en la microempresa,

A nivel académico de los microempresarios.

después investigar cómo se mide el profesionalismo en las microempresas y por último buscar cómo se puede relacionar una variable de la otra.

Preguntas de Investigación:

La pregunta a investigar es la siguiente ¿El nivel académico de los empresarios ejerce una influencia significativa en el profesionalismo de las microempresas?; esta pregunta es fundamental para la investigación ya que proporcionara los datos necesarios para poder saber si hay una relación entre las variables a estudiar o no.

Justificación de la Investigación:

Dentro de la investigación tenemos que del total de empresarios, “un 22.7% no tiene ningún grado de escolaridad, un 49% ha concluido estudios a nivel de sexto año; la secundaria la han completado únicamente el 9.7%; y tan sólo el 3.4% tiene más de 12 años de escolaridad. El nivel educativo promedio prevaleciente del sector micro empresarial es inferior al promedio del resto de la economía, aunque existen diferencias importantes dentro del mismo sector” (Libro Blanco de la Microempresa, 2009). Es importante estudiar cómo afecta el nivel académico de los empresarios a las microempresas y así poder generar un modelo que ayude a las microempresas a tener un ciclo de vida más largo en el mercado.

Viabilidad de la Investigación:

Se debe tomar en cuenta la importancia de las microempresas en nuestro país y el número de empresas a las que podemos

tener alcance, ya que estas nos proporcionarían la información requerida para darle validez a la investigación; La disponibilidad de información a la que podemos acceder y los recursos financieros y humanos con los que contemos determinarían el alcance de la investigación.

Deficiencias en el Conocimiento del Problema:

Los problemas de esta investigación es que no se tiene información abundante sobre el tema, no tenemos la plena confianza de que tan participativos serán los microempresarios al intentar obtener información sobre el tema y el poco tiempo que tenemos para la investigación.

Marco teórico

Definición de Microempresa

Una microempresa es una persona natural o jurídica, que opera en el mercado produciendo y/o comercializando bienes y servicios por riego propio, con un establecimiento fijo o ambulante que tienen un nivel de ventas brutas anuales de hasta US \$100.000 y hasta 10 trabajadores remunerados (Chorro, 2010, p. 17).

Las microempresas se definen generalmente como empresas comerciales que tienen 10 o menos empleados; La investigación sugiere que las personas de bajos y moderados ingresos, generalmente comienzan a las

microempresas con el fin de crear su propio

A nivel académico de los microempresarios.

puesto de trabajo, o proporcionar un ingreso adicional para ellos y sus familias, y que rara vez participan en los acuerdos contractuales formales (Adekunle, 2011).

Las microempresas se expanden debido a factores como el espíritu empresarial, la calidad de los productos y la gestión adecuada basados en la demanda. Estos potenciales para la innovación, el espíritu empresarial y la creación de riqueza no obstante lo dispuesto, las microempresas todavía enfrentan desafíos específicos. Estas son las dificultades para acceder al crédito, la falta de materias primas, la disminución de la demanda y la escasez de clientes, el espacio de trabajo suficiente, el acceso limitado a la (moderna e importados) los bienes de equipo, tales como máquinas, herramientas o piezas de recambio, así como la insuficiente oferta de electricidad y agua (Adekunle, 2011).

(Stumpo & Ferraro, 2010) su libro "Políticas de apoyo a las pymes en América Latina" publicado en el 2010 dice que la clasificación de las empresas mexicanas en el censo económico ha sufrido varios cambios. Hasta marzo de 1999 las empresas se clasificaban de acuerdo con el número de trabajadores y con sus ventas anuales, independientemente de su actividad.

A partir de entonces la clasificación solo toma en cuenta el número de trabajadores y el sector de actividad, sin considerar el monto de sus ventas. En el cuadro VII.2 se define el tamaño de las empresas en forma específica para cada sector (Stumpo & Ferraro, 2010, pp. 302–303).

Tamaño	Industria	Comercio	Servicio
Micro	0 a 10	0 a 10	0 a 10
Pequeña	De 11 a 50	De 11 a 30	De 11 a 50
Mediana	De 51 a 250	De 31 a 100	De 51 a 100
Tamaño	Industria	Comercio	Servicio
Micro	0 a 10	0 a 10	0 a 10
Pequeña	De 11 a 50	De 11 a 30	De 11 a 50
Mediana	De 51 a 250	De 31 a 100	De 51 a 100 ³

Tabla 1 Clasificación de las empresas por tamaño según el número de trabajadores y el sector de actividad

Definición de Empresa Familiar

Zerón, Quevedo y Mendoza (2013) mencionan que algunos autores definen "empresa familiar como una organización lucrativa y controlada por una familia esto según Alcorn, Barry dice que es una empresa que en la práctica es controlada por los miembros de una familia, así mismo Barnes y Hershon la definen como una organización controlada por uno o varios miembros de una familia, Dyer opina que es la organización en la cual las decisiones con relación a su dirección y control son influidas por la relación de aquellas con una familia (o varias

³ Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), Censo Industrial, 2003.

A nivel académico de los microempresarios.

familias) y por ultimo Landsberg, Perrow y Rogolsky lo definen como una organización en la cual los miembros de una familia tienen el control legal sobre la propiedad" (María, Díaz, & Cavazos, 2013, p. 4).

Importancia de la Microempresa en el País

Las pequeñas y medianas empresas son agentes importantes en la estructura económica de los países de la región no sólo por su participación en el total de firmas, sino también por su aporte al empleo y, en menor medida, al producto. Sin embargo, la presencia de las pymes en las exportaciones de los países de la región es, en general, baja (Stumpo & Ferraro, 2010, p. 17).

La información cuantitativa sobre las pymes en América Latina es bastante escasa y, a menudo, de mala calidad. Por esta razón es difícil analizar la evolución del desempeño de estas empresas y a veces, existen problemas para estimar correctamente su peso en la producción y el empleo. Este segundo aspecto se debe al hecho de que, en los países de la región, se utilizan por lo menos, dos definiciones distintas de pyme. En términos generales se pueden decir que existe una definición basada en la cantidad de ocupados por empresa y otra que utiliza las ventas como criterio para identificar el tamaño económico de las empresas (Stumpo & Ferraro, 2010, p. 17).

En México, de acuerdo con el censo económico de INEGI 2004, el 99,69% de las empresas corresponden al segmento de

MIPYMES, siendo las microempresas un 95% del total de las unidades empresariales, lo que estaría indicando según Zarur (2008) que han sabido afrontar el proceso de apertura comercial que se ha vivido en los últimos años, ya que son las que generan el 50% del empleo y el 45% del producto interno bruto.

Las MIPYMES en Latinoamérica juegan un importante papel de carácter social, tanto por su papel como creadoras de empleo y amortiguadores del problema de desempleo al ser intensivas en este factor, como por ser un instrumento de cohesión y estabilidad social al brindar oportunidades de empleo a colectivos semi o escasamente cualificados (Hernández & Saavedra, 2008, pp. 129–132).

Principales Problemas de la Microempresa Familiar

Un problema grave que enfrenta la empresa familiar en México es la falta de formalidad dentro de este contexto tenemos: Ausencia de reglas claras para diferenciar los sistemas que la conforman y así conservar la armonía entre la familia y la empresa (FONAES, 2009), de acuerdo a las estadísticas, de cada 100 empresas familiares que inician en México, sólo 30 sobreviven a la primera generación y cinco a la segunda (Instituto de Empresas Familiares del Tecnológico de Monterrey, s.f., citado en Ortiz, s.f.), lo que indica un ciclo de vida muy corto (Díaz, Corona, & Mayett, 2013).

La falta de profesionalización es una de las principales causas que impiden la

A nivel académico de los microempresarios.

continuidad de las empresas familiares mexicanas (Díaz et al., 2013, p. 2).

La Profesionalización en las Microempresas Familiares

Una compañía es considerada profesional cuando muestra altos niveles de desempeño y ética. Esos niveles se alcanzan generando culturas que pongan énfasis en el desempeño, al tiempo se que adhieren valores fundamentales de la compañía (Vega, Flores, Solís, & Chàvez, 2013).

La profesionalización nada tiene que ver con categorías, sino con actitudes y comportamientos personales. Es posible que los miembros de la familia que posean la combinación apropiadas de cualidades, tengan ciertas ventajas al administrar el negocio, para asegurar a los principales interesados familiares, empleados, clientes y proveedores que la empresa es estable (Vega et al., 2013).

Como se Mide el Nivel de Profesionalización en la Microempresa Familiar

No es sencillo definir y mucho menos medir el nivel de profesionalización en la empresa familiar, con una orientación más amplia, definimos la gestión profesional como aquella que, por un lado, cuenta con una dirección capacitada con independencia de su pertenencia a la familia propietaria y, por otro lado, con un sistema de gestión adecuado. El primer componente lo analizaremos

centrándonos en la figura del Gerente. Para el segundo componente, las variables seleccionadas son la Estructura Organizativa y el Planteamiento Estratégico de la empresa (Carmona, n.d., p. 6,7).

El Perfil del Gerente.

La figura del Gerente resulta fundamental para analizar la gestión de cualquier empresa, sobre todo, en las de menor tamaño puesto que centralizan muchas funciones y la toma de decisiones. En el caso de las empresas familiares, al estudio del gerente se añade un importante aspecto como es su relación con la familia propietaria. La práctica más extendida es que la responsabilidad de la empresa recaiga sobre un familiar como persona que representa a la propiedad y los valores y cultura de la familia. El problema de muchas empresas familiares ha residido en la insuficiente preparación y disposición de los gerentes familiares (Carmona, n.d.).

La Estructura Organizativa.

La racionalidad en la organización de empresas tiene en la burocracia de Weber uno de sus pilares. Frente a organizaciones carentes de formalización del tipo paternalista surgen organizaciones profesionales que persiguen dotar de una infraestructura a la empresa que le permita llevar a cabo sus objetivos de la forma más efectiva. El diseño organizativo en las empresas familiares debe preocuparse por contemplar una estructura que permita el control y la toma de decisiones, tanto desde una perspectiva de negocio como familiar. La

estructura organizativa está asociada al ciclo de vida de la empresa, debe evolucionar con la empresa transformando los sistemas de toma de decisiones y control en cada fase según necesidades. En las empresas familiares con frecuencia la estructura organizativa no evoluciona por la enorme influencia del fundador que centraliza las decisiones (Carmona, n.d.).

El Planteamiento Estratégico.

La profesionalización es un proceso de transformación gradual que implica un cambio de mentalidad de cada uno de los elementos de la organización. Para que este proceso sea eficaz, debe iniciarse con el compromiso de quienes se encuentran en las máximas posiciones jerárquicas. El largo periodo que ocupan los directores generales de este tipo de organizaciones es un factor que puede inhibir los cambios que exige la profesionalización (Carmona, n.d.).

El proceso de planeación estratégica en las empresas debe tener en cuenta algunas premisas: primero, la empresa de éxito del mañana no se parecerá a la empresa exitosa de hoy; segundo, las fuerzas que influyen el futuro están actuando ya, y tercero, las acciones que se llevan a cabo hoy tendrán influencia sobre la empresa del mañana. Si los miembros de la familia son capaces de entablar un buen diálogo y analizar las diversas posturas, tomarán buenas decisiones, desechando lo que debe cambiarse e incorporando lo que demanda el nuevo entorno. Para organizaciones de mayor tamaño, en este proceso de profesionalización, será importante crear

órganos de gobierno como Consejos de Administración que operen realmente de forma eficaz (Carmona, n.d.).

Como Influye el Nivel Académico de los Empresarios en las Microempresas Familiares

“La influencia del sistema familiar en el de la empresa puede ser negativa, y es común que se presenten situaciones de chantaje que pueden afectar el desempeño de la organización. Por ejemplo, la madre o la esposa del dueño podría desear que todos sus hijos trabajen en la empresa con los mismos sueldos y privilegios, sin tomar en cuenta sus capacidades y aptitudes” (Rius, 2005, p. 4).

“La contratación de profesionales poco calificados, muchas empresas no tienen los recursos necesarios para contratar a buenos ejecutivos, aunque también es frecuente que no lo hagan por la inseguridad que sufre quien las dirige. Puede existir temor de que los miembros de la familia se vean opacados por profesionales más capaces” (Rius, 2005).

“Los gerentes deben contar con las cualidades y experiencia que demanda cada función de acuerdo a los requerimientos de cada negocio. En tal sentido, existen competencias que suelen ser valoradas independientemente de la industria en la que se desenvuelvan o la naturaleza de los servicios que ofrezcan, como se describe en el siguiente cuadro”(Sornoza, 2008).

Tabla 2 Competencias que suelen ser valoradas Independientemente de la Industria.

COMPETENCIAS GENERALES	DESTREZAS ESTRATEGICAS	CAPACIDADES ANALÍTICAS
HABILIDADES PARA TOMAR DECISIONES	Sensibilidad para responder a tendencias del mercado	Capacidad para interpretar informes de gestión y financieros
IMAGINACIÓN	Capacidad para alinear las actividades del negocio a la estrategia	Habilidad para elaborar juicios de valor y pensamiento critico
INTEGRIDAD	Transformar los cambios en oportunidades	Evaluar cuestiones desde diferentes perspectivas
COMPETENCIAS PERSONALES	Comunicación	Conocimientos
ACTITUD MORAL Y VALORES	Habilidad para articular pensamientos y opiniones	Conocer los requerimientos regulatorios y su impacto en el negocio

Tabla 3 (Continuidad)

RESPONSABILIDAD	Flexibilidad y disposición para el cambio	Reconocer los beneficios de las mejores prácticas y adoptarlas
CORAJE PARA IMPONER SUS CONVICCIONES	Ser un buen coach	
OBJETIVIDAD	Habilidades para interactuar con otros gerentes y trabajadores en equipo	

Tipo de Investigación

Este trabajo llevará una investigación correlacional donde se estudiará la relación de dos variables que son el nivel académico de los microempresarios y el profesionalismo de las microempresas, ambas variables pueden medirse por medio de una encuesta realizada directamente al propietario o a jefes directos de las microempresas, con la finalidad de encontrar la influencia que tiene una variable de la otra.

Hipótesis Correlacional

“Los microempresarios con mayor nivel académico tienden a llevar a su microempresa a un nivel mayor de profesionalismo”.

A nivel académico de los microempresarios.

El objetivo de la hipótesis es demostrar si en realidad el nivel académico de los

microempresarios influye en el profesionalismo de su empresa, de ser cierta tendremos una relación en las variables y de no serlo se demostrara que el nivel académico de los microempresarios no

influye y tampoco afecta en el profesionalismo de la microempresa.

Instrumento de Medición

(Rius, 2004) “El modelo que utilizaremos para medir la investigación es el siguiente diagnóstico que nos ayudara a precisar el nivel de desarrollo que la organización familiar ha alcanzado y, a la vez, ubicar las situaciones que merecen mayor atención. Para cada uno de los subsistemas (empresa, familia y propiedad), se plantean diez preguntas, que se responden al marcar una de las cinco columnas de la parte derecha del cuestionario siguiendo el siguiente criterio”:

1.- Totalmente en acuerdo	2.- En desacuerdo	2.- Indeciso	4.- De acuerdo	5.- Totalmente en desacuerdo
------------------------------	-------------------	--------------	----------------	------------------------------

Es importante contestar con objetividad, ya que de lo contrario, no se obtendría información confiable.

Nombre del Encuestado: _____

Sexo: M F

Nivel de Estudio: _____

Nombre del Negocio: _____

La siguiente encuesta es con el objetivo de realizar una investigación sobre cómo influye el nivel académico de los empresarios en las microempresas, por lo que se te pide que leas con Atención y Contestes la Siguiete Encuesta Marcando con una "X" la respuesta que consideres es la correcta, es Importante Contestar con Objetividad, ya que de lo Contrario, no se Obtendría Información Confiable.

Tabla 4 Constructor.

	#	Inventario de la Empresa Familiar	1	2	3	4	5
EMPRE ESA	1	Las metas de la organización están claramente definidas.					
	2	Existe un plan estratégico de largo plazo plasmado por escrito.					
	3	Regularmente se llevan a cabo evaluaciones de desempeño de todos los miembros de la familia que laboran en la organización.					
	4	Existe algún miembro ajeno de la organización que involucre en la Administración.					
	5	Existe un ambiente empresarial que permita el desarrollo nuevos egresados.					
	6	Las promociones están basadas en méritos y las compensaciones de los miembros de la familia están de acuerdo con sus habilidades.					
	7	Existe una clara definición de puestos y todos tienen claro, incluidos los miembros de la familia, lo que se espera de ellos en la empresa.					
	8	Profesionales ajenos a la familia ocupan altos cargos en la empresa.					
	9	La toma de decisiones es descentralizada, se delega la autoridad y la responsabilidad.					
	10	La empresa cuenta con políticas (reglas) claras sobre la contratación de parientes.					

Tabla 5 Constructor (Continuidad)

- FAMILIA
- 11 Los planes empresariales de largo plazo toman en cuenta las circunstancias de la familia.
 - 12 La familia se reúne formalmente para discutir sobre temas de la empresa, y ha instalado un consejo de familia.
 - 13 La entrada a la empresa es totalmente voluntaria, por lo que no existe presión alguna para incorporarse en ella por parte de la familia.
 - 14 Existe un plan de sucesión escrito.
 - 15 Existe compromiso por parte de los miembros de la familia hacia la empresa.
 - 16 Los sucesores tienen experiencias profesionales en otras empresas antes de incorporarse a la empresa familiar.
 - 17 Existe una clara visión del negocio compartida entre familia y empresa.
 - 18 La empresa es más que una herramienta para hacer dinero.
 - 19 Los miembros de la familia son capaces de trabajar armónicamente, y en caso de existir diferencias son capaces de solucionarlas.
 - 20 Los miembros con mayor antigüedad tienen planes para después del retiro.

Tabla 6 Constructor (Continuidad)

PROPIEDAD AD	21	El negocio ha sido valuado y se revisa su valor periódicamente.				
	22	La familia tiene un acuerdo de compraventa de acciones que todos comprenden y aceptan.				
	23	La información financiera y de otras áreas del negocio se presenta con regularidad a todos los que tienen derecho a solicitarla.				
	24	El propietario ha determinado cuándo y cómo se retirará de la empresa.				
	25	El propietario sabe cómo hará la sucesión, particularmente en temas sobre propiedad, y lo ha comunicado a sus familiares.				
	26	Los sucesores aprueban la forma en que se planea la sucesión.				
	27	El propietario ha hecho testamento de todas sus pertenencias y lo ha comunicado a los miembros de la familia.				
	28	El propietario ha contemplado las implicaciones futuras de su decisión al hacer el plan de sucesión.				
	29	El propietario piensa que sus descendientes no se enfrentarán por dejar un testamento confuso e injusto.				
	30	El propietario y su cónyuge han hecho un presupuesto para el retiro.				

Análisis de la Investigación

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	369	99.7
	Excluidos ^a	1	.3
	Total	370	100.0

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
.665	.668	3

Estadísticos de los elementos

	Media	Desviación típica	N
A	2.5108	.77861	369
B	2.5873	.86425	369
C	2.7629	.79469	369

4

Matriz de correlaciones inter-elementos

	A	B	C
A	1.000	.346	.465
B	.346	1.000	.393
C	.465	.393	1.000

Matriz de covarianzas inter-elementos

	A	B	C
A	.606	.233	.288
B	.233	.747	.270
C	.288	.270	.632

Estadísticos de resumen de los elementos

A nivel académico de los microempresarios.

	Me dia	Mí ni mo	Má xim o	Ra ng o	Máxi mo/m ínimo	Va ria nza
Medias de los elementos	2.620	2.511	2.763	.252	1.100	.017
Varianzas de los elementos	.662	.606	.747	.141	1.232	.006
Covarianzas inter-elementos	.264	.233	.288	.055	1.236	.001
Correlaciones inter-elementos	.401	.346	.465	.119	1.344	.003

Estadísticos de resumen de los elementos

	N de elementos
Medias de los elementos	3
Varianzas de los elementos	3
Covarianzas inter-elementos	3
Correlaciones inter-elementos	3

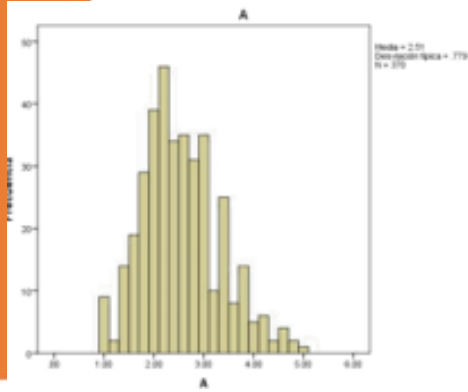
Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
A	5.3501	1.918	.483	.248	.562
B	5.2737	1.814	.432	.188	.635
C	5.0981	1.819	.520	.277	.512

Estadísticos de la escala

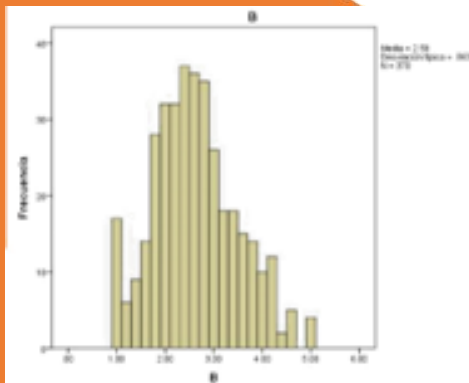
Media	Varianza	Desviación típica	N de elementos
7.8610	3.566	1.88834	3

Histograma de Variables Histograma Variable Empresa



Como conclusión tenemos que la variable A tiene un Alfa de Cronbach fiable y además que esta variable representa el grado de conocimientos que tienen los empresarios acerca de su microempresa.⁵

Histograma de Variable Familia



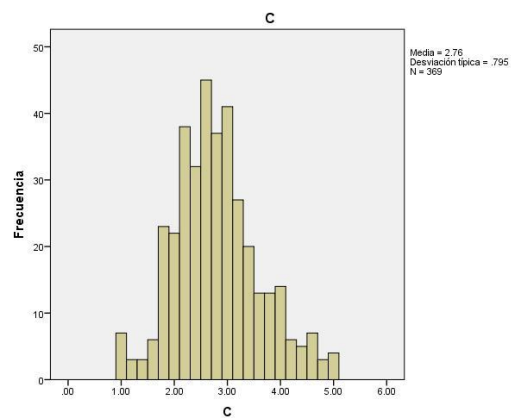
Como conclusión tenemos que la variable B tiene un Alfa de Cronbach fiable y además que esta variable representa el clima laboral que tienen los microempresarios con respecto a los miembros de la familia que trabajan en la empresa, así como los planes a futuro.

⁵ Gráfica de Autoría Propia

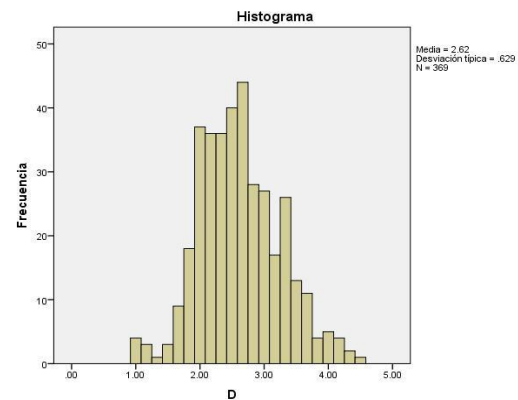
A nivel académico de los microempresarios.

Histograma de Variable Propiedad

Como conclusión tenemos que la variable C tiene un Alfa de Cronbach fiable y además que esta variable representa que su sedera con la empresa cuando el dueño decida retirarse y quien se quedara a cargo de la empresa.⁶



Histograma de Correlación con las Tres Variables



⁶ Gráfica de Autoría Propia

Conclusión Final

Se realizaron 370 encuestas a microempresarios en el municipio de San Juan del Río con las cuales se pudo comprobar que, a través de la investigación, las variables si tienen relación con la hipótesis planteada ya que entre mayor sea el grado de nivel académico de los

microempresarios mayor conocimiento desarrollarán en el mercado, en la empresa y sobre todo hacia dónde se dirige la empresa en un futuro. La profesionalización de la empresa se dará de mayor calidad de acuerdo al nivel académico del empresario y por lo tanto sí depende una de la otra.⁷

Bibliografía

Adekunle, B. (2011). Determinants of Microenterprise Performance in Nigeria. *International Small Business Journal*, 29(4), 360–373. doi:10.1177/0266242610369751

Carmona, A. A. (n.d.). Sucesión de Empresas Familiares.

Chorro, M. (2010). *Financiamiento a la Inversión de las Pequeñas y Medianas Empresas / Financing for Investment by Small and Medium Enterprises* (CEPAL.). Santiago de Chile: Naciones Unidas.

A nivel académico de los microempresarios.

Díaz, H., Corona, M., & Mayett, Y. (2013). Los Retos de las Empresas Familiares Ante su Continuidad:

Caso Tehuacán. *Revista*

Internacional Administracion & Finanzas, 6(1), 1–22.

⁷ Gráfica de Autoría Propia

Hernández, Y., & Savedra, M. (2008). MIPYMES en Latinoamérica: Un Estudio Comparativo, 122–134.

María, C. P. J., Díaz, Q., & Cavazos, C. P. G. M. (2013). Pequeñas Empresas Familiares y su Integración a la Cadena de Suministros. *Revista Académica de Economía*. doi:ISSN 1696-8352

Pavón, L. (2010). *Financiamiento del Desarrollo* (CEPAL.). Santiago de Chile: Naciones Unidas.

Rius, I. B. (2004). Breve Diagnóstico de una Empresa Familiar.

Rius, I. B. (2005). Luz y Sombra en las Empresas Familiares.

RELAYN 1 (1) : Febrero, 2017
ISSN: (En trámite)

Sornoza, M. M. C. (2008). El rol de las Empresas Familiares Dentro de las Microempresas. ¿Como Alcanzar su Éxito, Mejorar su Gestion y Elevar su Rentabilidad?, 1–75.

Stumpo, G., & Ferraro, C. (2010). Políticas de Apoyo a las Pymes en América Latina Entre Avances Innovadores Apoyo a las Pymes en América Latina Entre Avances Innovadores y. Santiago de Chile: Naciones Unidas. doi:978-92-1-323377-1

Vega, A., Flores, M., Solis, M., & Chàvez, E. (2013). La Profesionalización Como Factor de Competitividad: un Analisis de las Empresas Familiares del Sector Industrial, en Tijuana, b.c., México.

*Revista Internacional
Administracion & Finanzas, 6(1),
23–38.*