



Revista **RELAYN**

Micro y Pequeña Empresa
en Latinoamérica

Vol. 8 núm. 2 mayo-agosto 2024

**LAS PRESTACIONES LABORALES Y SU IMPACTO EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL
DE LAS MYPES DE VALLE DE SANTIAGO, GUANAJUATO**

**INNOVACIÓN, UN FACTOR CLAVE PARA LA SUPERVIVENCIA Y EL CRECIMIENTO
DE LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS**

**IMPACTO DEL COVID-19 EN LA LIQUIDEZ DE LAS MIPYMES RESTAURANTERAS: CASO
CANCÚN, QUINTANA ROO, MÉXICO**

EL DIRECTOR COMO FACTOR DE PERMANENCIA EN LAS MYPES



VOL. 8, NÚM. 2, MAYO-AGOSTO, 2024

LICENCIA DE CREATIVE COMMON ATRIBUCIÓN-NOCo-
MERCIAL-SIN DERIVADAS ATRIBUCIÓN 4.0 INTERNACIO-
NAL (CC BY-NC-ND 4.0)



Revista RELAYN Micro y Pequeñas Empresas en Latinoamérica.
Vol. 8, Núm. 2, Mayo-Agosto 2024
ISSN: 2594-1674
Reserva de Derechos al Uso Exclusivo No. 04-2018-091712390600-01
© iQuatro Editores (2024)

Consejo Editorial

Dirección General

Dra. Nuria Beatriz Peña Ahumada – npenaa@red.redesla.la
Dr. Oscar Cuauhtémoc Aguilar Rascón – ocaguilarr@red.redesla.la

Equipo Técnico

Jefe de oficina

Paula Mejía

Gestión Editorial

Nadia Velázquez

Editor Técnico

Aurora Paz

Atención a clientes

Victoria Velázquez

Entidad Editora

iQuatro Editores

+52 (427) 168 9348

Correo electrónico: comiteeditorial@iquatroeditores.org

Comité Científico

Dra. Norma Patricia Juan Vázquez – Universidad Autónoma de Chiapas – México
Mtro. Guadalupe Iván Martínez Cháirez – Universidad Pedagógica Nacional del Estado de Chihuahua – México
Dr. Ernesto Geovani Figueroa González – Universidad Juárez del Estado de Durango – México <https>
Dra. Blanca Estela Sánchez Jaimés – Universidad Autónoma De Guerrero – México
Dr. Raymundo Lozano Rosales – Universidad Politécnica de Tulancingo – México
Mtra. Erixander Villarreal Bañuelos – Universidad Tecnológica de la Costa – México
Dr. Luis Rodolfo Ibarra Rivas – Universidad Autónoma de Querétaro – México
Dra. Alejandra Medina Lozano – Instituto Tecnológico José Mario Molina Pasquel y Henríquez Campus Puerto Vallarta – México
Dra. Lucía Pérez Sánchez - Universidad Autónoma de Nayarit - México
Dra. Liliana García Reyes - Universidad Autónoma de Campeche - México
Dra. Karina González Roldán - Universidad Autónoma del Estado de México - México
Mtro. Miguel Ángel Tuz Sierra - Universidad Autónoma de Campeche - México
Mtra. Noemí Ascencio López - Universidad Autónoma de Guerrero - México
Dra. Bertha Silva Narvaste – Universidad San Martín de Porres – Perú
Mtro. José Armando Pancorbo Sandoval – Universidad UTE – Ecuador
Dr. Henry León Torres – Universidad de Cundinamarca – Colombia
Dra. Estefanía Solari Sperandio – Universidad Nacional de La Plata, Argentina

Queda estrictamente prohibida la reproducción total o parcial de los contenidos e imágenes de la publicación sin previa autorización de iQuatro Editores.

Esta revista se publica cuatrimestralmente en los meses de abril, agosto y diciembre y contiene artículos originales, comunicaciones cortas, cartas al editor, estados del arte y/o reseñas de libros derivados de investigaciones y reflexiones científicas. El objetivo de estos artículos es la difusión de contenido de corte científico académico, aunque no representa la opinión de la organización editorial, de la empresa gestora, ni de los editores involucrados. Los contenidos son responsabilidad exclusiva de los autores, por lo que agradecemos que si tienen cualquier observación o cuestionamiento sobre la originalidad de los textos, puede ser notificada al correo de la revista comiteeditorial@iquatroeditores.org y a los autores.

Los editores autorizan la reproducción de los textos con fines exclusivamente académicos, dando estricto cumplimiento a las normas de referencia bibliográfica en favor de los autores y de las instituciones editoras. Cualquier uso diferente, requerirá autorización escrita del director-editor y su omisión inducirá las acciones legales dispuestas por las leyes internacionales sobre la propiedad intelectual y el derecho de autor.

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

DOAJ DIRECTORY OF
OPEN ACCESS
JOURNALS

latindex
catálogo 2.0

Amelica

latindex

EBSCO

LatinREV
Red Latinoamericana de Revistas Académicas
en Ciencias Sociales y Humanidades

CLASE
Citas Latinoamericanas en
Ciencias Sociales y Humanidades

biblat
Bibliografía Latinoamericana

REDIB
Red Iberoamericana
de Innovación y Conocimiento Científico

ScienceGate

CiteFactor
Academic Scientific Journals

ROAD DIRECTORY OF OPEN ACCESS
SCHOLARLY
RESOURCES

K

MIAR
Matriz de Información para el
Análisis de Revistas

Aprobados en espera de actualización de bases de datos:

AU
RA

Índice

Artículos de investigación

Las prestaciones laborales y su impacto en el clima organizacional de las mypes de Valle de Santiago, Guanajuato.....	7
Innovación, un factor clave para la supervivencia y el crecimiento de las micro y pequeñas empresas.....	20
Impacto del COVID-19 en la liquidez de las mipymes restauranteras: caso Cancún, Quintana Roo, México.....	34
El director como factor de permanencia en las mypes.....	48

Las prestaciones laborales y su impacto en el clima organizacional de las mypes de Valle de Santiago, Guanajuato.

Employee benefits and their impact on the organizational climate in MSMs in Valle de Santiago, Guanajuato.

Sandra Ivette García Pichardo¹
Patricia del Carmen Mendoza García²
María Guadalupe Uribe Plaza³

Recibido: 13/12/2023
Revisado: 10/01/2024
Aceptado: 22/05/2024

Revista RELAYN, Micro y Pequeña Empresa en Latinoamérica.

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

<https://doi.org/10.46990/relayn.2024.8.2.1534>



Resumen

El clima laboral se considera uno de los factores más importantes para lograr el crecimiento de la empresa, ya que mejorar el ambiente de trabajo le permitirá elevar su productividad y rentabilidad, sin perder de vista el recurso humano. En este sentido, el presente estudio cuantitativo, con una muestra de 439 directivos, tiene como objetivo conocer el impacto de las prestaciones laborales en el clima organizacional de las mypes de Valle de Santiago, Guanajuato, México. Los resultados muestran que las prestaciones laborales otorgadas por las mypes no impactan en el clima organizacional y sólo 20 % de éstas ofrecen seguridad social, vacaciones y participación en las utilidades a sus trabajadores.

Palabras clave

Clima organizacional, mypes, prestaciones laborales

Abstract

Organizational climate is considered as one of the most important factors needed to achieve growth within a company because a better work climate will allow an increase in productivity and profitability without leaving out its human resources. In this regard, this quantitative research, using a sample of 439 managers, aims to understand how employee benefits impact MSEs' organizational climate in the Valle de Santiago, Guanajuato, Mexico. Results show that employee benefits provided by MSEs do not impact their organizational climate and that only 20% of these companies offer health care, vacations, and employee profit sharing.

Keywords

Organizational climate, MSEs, employee benefits

Introducción

Existe una preocupación de las pequeñas y grandes empresas de adaptarse a los cambios económicos, políticos, tecnológicos y sociales que surgen día a día. Estos cambios repercuten no sólo en la rentabilidad económica de las entidades, sino también influyen en el entorno laboral, el cual se considera en la actualidad uno de los factores más importantes para lograr el crecimiento y éxito de la empresa (Sumba-Bustamante et al., 2022; Yáñez et al., 2018). En este sentido, el factor humano juega un papel crucial en el desempeño de las tareas, y la forma en que se comporta depende no sólo de la personalidad y características propias del trabajador, sino también de cómo percibe el clima laboral, su satisfacción en el trabajo (Sandoval, 2004), y de otros factores motivacionales que satisfagan sus necesidades básicas (Peña y Villón, 2017). Un empleado motivado, en un ambiente laboral de paz y armonía, tendrá un mejor desempeño y, sobre todo, desarrollará un sentido de fidelidad hacia la compañía que se refleja en el ejercicio de su trabajo.

Existen numerosos estudios del clima laboral en grandes empresas; sin embargo, es un tema que también ha sido de interés para las mypes y lo han implementado en sus esquemas de negocio, ya que es fundamental para cualquier unidad económica que busca un continuo mejoramiento de su ambiente de trabajo a fin de aumentar con ello la productividad y rentabilidad, sin perder de vista el recurso humano (Sumba-Bustamante et al., 2022).

Es por ello que en esta investigación se tiene como objetivo conocer el impacto de las prestaciones laborales (seguridad social, vacaciones y participación en las utilidades de la empresa) en el clima organizacional de las mypes de Valle de Santiago, Guanajuato, México, con lo cual se podrá aportar nueva evidencia en este campo del conocimiento, además de generar información que sea relevante para el desarrollo e implementación de estrategias de gestión humana en la micro y pequeña empresa encaminadas a mejorar su clima laboral.

Revisión de la literatura

Concepto de prestaciones laborales

La remuneración pagada a los empleados no sólo busca compensarlos por su trabajo, sino también mejorar sus condiciones y calidad de vida. Una forma de lograrlo es ofrecerles prestaciones que representan la compensación económica indirecta al trabajador que incluye la salud y seguridad, las vacaciones, los planes de jubilación, los bonos de desempeño, entre otros, los cuales se otorgan por el hecho de pertenecer a la organización, sin importar el puesto que ocupen (Chiavenato, 2009).

Las prestaciones pueden clasificarse en función de su obligatoriedad legal en prestaciones de ley o espontáneas. Al primer grupo pertenecen aquellas que exige la legislación laboral o incluso los contratos

colectivos de los sindicatos, entre las cuales se encuentran vacaciones, aguinaldo, jubilación, prima vacacional, prima dominical, participación de utilidades, etcétera (dof, 2023; PROFEDET, 2018), mientras que las prestaciones espontáneas o adicionales a la ley no son exigidas por la legislación ni por negociación colectiva, sino que son otorgadas por las empresas; a este grupo pertenecen los vales de despensa, el apoyo para comida y transporte, las becas educativas, la ayuda para gastos funerarios, entre otras (Chiavenato, 2009).

Concepto de clima organizacional

El clima organizacional puede considerarse como la percepción de los trabajadores hacia el ambiente de trabajo, las condiciones, la estabilidad laboral, entre otros aspectos, lo cual influye en su comportamiento y en la manera de sentirse en su centro de trabajo (Encinas, 2019). Se trata, por tanto, de un fenómeno multidimensional, pues son varios los factores que inciden en él (Bravo et al., 2023; Piligua y Arteaga, 2019).

Por su parte, Dávila et al. (2021) lo definen como el conjunto de cualidades o características del ambiente laboral, percibidas por los colaboradores en las prácticas o los procedimientos que se ejecutan en la organización, las cuales pueden influenciar su comportamiento.

De una comparativa de distintos autores, se resume al clima laboral como una serie de atributos cualitativos de la organización, que es resultado de las relaciones y normativa de sus miembros, y que, a su vez, influye en la conducta y actitudes que adoptan los empleados, haciendo a la entidad diferente de otras (Cubero, 1986).

Finalmente, se rescata la definición de clima organizacional de López y Castiblanco (2021, p. 79): “el indicador de cómo los colaboradores perciben diferentes aspectos de la empresa de acuerdo con las condiciones que el empleador proporciona en pro del desempeño laboral, con el objetivo de alcanzar niveles de productividad que sean satisfactorios”.

Yawman (2020) realiza una revisión literaria sobre el clima organizacional y su relación con distintas variables reportada por diferentes autores, considerando un horizonte de tiempo de 10 años, en donde concluye que los investigadores coinciden en que un clima organizacional positivo tiende a conducir a un mayor compromiso por parte de los empleados y viceversa, motivo por el cual resulta imprescindible continuar profundizando en torno al tema.

Este constructo ampliamente estudiado y relacionado con distintas variables, como el rendimiento, la satisfacción laboral, la retención del talento y la innovación es un elemento clave en la comprensión del funcionamiento de las empresas (Bravo et al., 2023). Esto no es la excepción para las pymes que se caracterizan por poseer una naturaleza y estructura más cercana y personalizada, así como jerarquías menos definidas (Chiquillo et al., 2023). De tal modo que estudiar el clima organizacional en las

pequeñas empresas les permitirá entender su recurso humano y con ello mejorar el desempeño de sus labores y aumentar su productividad.

Influencia de las prestaciones laborales de los empleados en el clima organizacional

De los estudios emprendidos sobre el clima organizacional, se hace necesario identificar las variables que inciden en su comportamiento para brindar a las empresas información oportuna que les permita definir planes de acción a fin de crear las condiciones que promuevan una mejora en el clima laboral de sus organizaciones (Bermejo-Salmon et al., 2022).

Algunos de estos estudios señalan que las variables que han sido asociadas con el clima organizacional son el liderazgo, el compromiso organizacional, el desempeño laboral, la motivación, el trabajo en equipo y la cultura organizacional (Pedraza, 2018).

También se ha estudiado la influencia de la satisfacción laboral del empleado en el clima organizacional. Por ejemplo, el estudio de Juárez-Adauta (2012) relacionó positivamente la satisfacción laboral con el clima organizacional. En esta investigación, se midió la satisfacción laboral en función de aspectos como las condiciones físicas o materiales, los beneficios laborales o remunerativos que recibe, las políticas administrativas, el grado de complacencia con el incentivo económico regular o adicional, las relaciones sociales, el desarrollo personal y desempeño de tareas, la posibilidad de desarrollo profesional, los beneficios laborales y remunerativos; se puede entender, por tanto, que la satisfacción laboral se refiere a la medida en que un empleado se siente o no a gusto con el paquete de remuneración proporcionado por su empleador, compuesto por pago y prestaciones (Ivancevich et al., 2006).

En el mismo sentido, el estudio de Dávila et al. (2021) demostró que existe una relación positiva y significativa entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral. Esta última medida mediante las condiciones de trabajo, el beneficio económico y el reconocimiento personal y social. Entre las recomendaciones que proporcionó al sector empresarial en su estudio, destacan los planes motivacionales e incentivos por logros en metas. Estos son resultados similares a los encontrados por Bazalar y Choquehuanca (2020) que relacionan de forma positiva y significativa las condiciones laborales con el clima organizacional en el sector educativo.

Los trabajadores tienen ciertas expectativas y están dispuestos a cumplir con las metas de la organización si reciben algún beneficio significativo por su esfuerzo; es decir, si perciben reciprocidad de parte de la empresa (Chiavenato, 2009). Según la teoría de la administración de la compensación, los sueldos y las prestaciones que reciben los trabajadores tienen especial importancia sobre la motivación del personal, lo cual debe ser tomado en cuenta en la gestión de recursos humanos, ya que la falta de satisfacción laboral puede generar un deterioro en la calidad del entorno laboral, incrementar el nivel de quejas, ausentismo y rotación del personal,

así como conducir a dificultades, sentimientos de ansiedad y desconfianza por parte del empleado (Jiménez y Hernández, 2010).

De acuerdo con diferentes teorías, las remuneraciones son un factor clave para la motivación y productividad (Jiménez y Hernández, 2010) al igual que los incentivos. Aunque hay investigaciones que sugieren que los incentivos al desempeño pueden tener consecuencias negativas, como el aumento de lesiones, los errores del personal, la reducción de la cooperación entre trabajadores, entre otros. Park et al. (2022) encuentran en su estudio que cuando el programa de incentivos es diseñado cuidadosamente podrá usarse para mejorar otros resultados como la seguridad, la calidad, las conductas sociales y la creatividad, así como prevenir posibles consecuencias negativas.

Metodología

El presente trabajo de investigación tiene un enfoque cuantitativo con alcance exploratorio, descriptivo y correlacional, así como diseño transversal. Tiene como objetivo conocer el impacto de las prestaciones laborales (seguridad social, vacaciones y participación en las utilidades de la empresa) en el clima organizacional de las mypes de Valle de Santiago, Guanajuato, México.

Considerando una población de 5 210 unidades económicas (Inegi, 2023), se realizó un muestreo probabilístico aleatorio simple de las mypes de Valle de Santiago, cuya cantidad de colaboradores oscile entre 2 y 50 trabajadores, buscando un 95 % de confianza, con 5 % de error y una probabilidad estimada de $p=0.5$ o 50 %, obteniendo una muestra de 439 unidades económicas.

Como instrumento de investigación, se utilizó el cuestionario anual de la RELAYN 2023, el cual fue aplicado de manera presencial del 2 de marzo al 3 de abril de 2023 (Peña y Aguilar, 2023).

Las variables de estudio a considerar fueron clima organizacional, con 10 ítems, presentando un $\alpha=0.930$, que pondera la percepción del directivo sobre los aspectos del clima laboral de la empresa donde labora, y como variable independiente prestaciones laborales, con 3 ítems, seguridad social, participación de las utilidades a los trabajadores y vacaciones pagadas (Peña y Aguilar, 2023), con un $\alpha=0.605$.

En relación con las características sociodemográficas de los participantes, la edad promedio de los directores es de 43 años, 51.7 % de la muestra fueron del sexo femenino y el restante 48.3 % masculino; 80.69 % tienen hijos. Su estado civil indica que 21.2 % son solteros y 62.9 % casados. Respecto al nivel de estudios de los directores, 17.1 % tienen estudios de nivel superior, seguido de 35.3 % que han cursado hasta nivel medio superior, 45.6 % cuentan con educación básica y 2.1 % no cuentan con estudios.

Las hipótesis planteadas son:

Hi: Las prestaciones laborales otorgadas por las mypes de Valle de Santiago a sus empleados impactan en el clima organizacional.

Ho: Las prestaciones laborales otorgadas por las mypes de Valle de Santiago a sus empleados no impactan en el clima organizacional.

Resultados

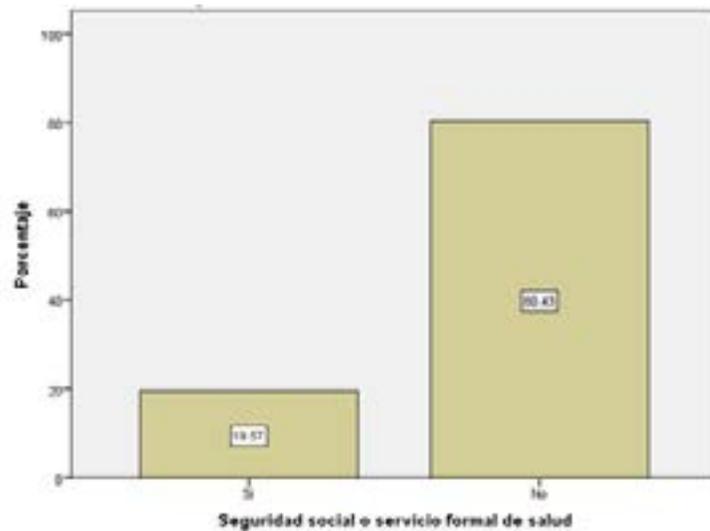
De acuerdo con el objetivo y las suposiciones planteadas, la hipótesis nula se acepta, ya que las prestaciones laborales otorgadas por las mypes de Valle de Santiago a sus empleados no impactan en el clima organizacional.

Es importante mencionar que se encontraron hallazgos que permiten conocer si las mypes de Valle de Santiago otorgan prestaciones laborales, específicamente seguridad social, vacaciones y utilidades.

En la Figura 1.1, se muestra el porcentaje de las mypes de Valle de Santiago que ofrecen seguridad social o servicio formal de salud a sus empleados.

Figura 1.1

Seguridad social o servicio formal de salud

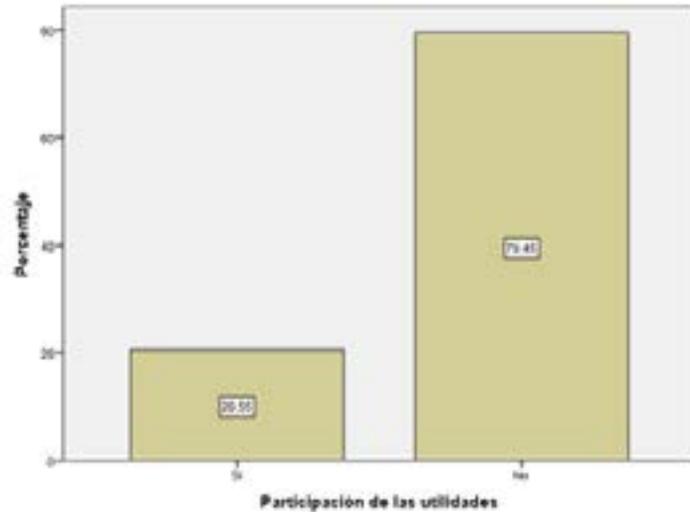


Fuente: elaboración propia.

De acuerdo con los resultados obtenidos, se observa que 80 % de las mypes de Valle de Santiago no ofrecen seguridad social o servicio formal de salud a sus empleados; sin embargo, 20 % sí lo hace, por lo que se infiere que un alto porcentaje de las empresas no da de alta a sus empleados por considerar posiblemente que no ofrece un trabajo formal.

Referente a la Figura 1.2, 20.55 % de las mypes de Valle de Santiago proporcionan utilidades a sus empleados.

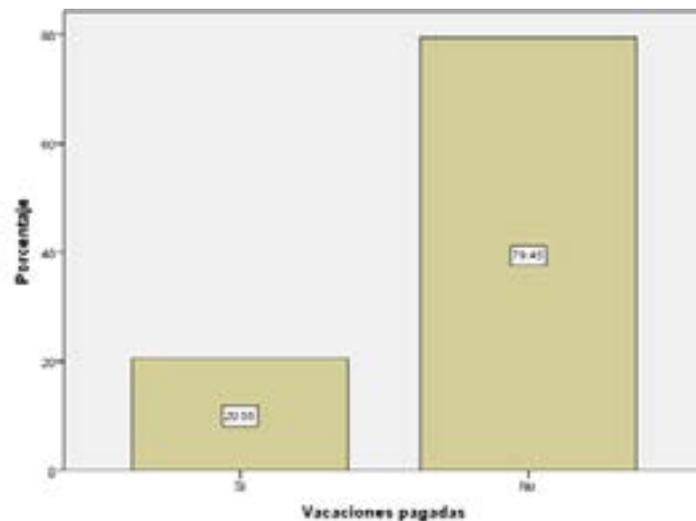
Figura 1.2
Participación de las utilidades



Fuente: elaboración propia.

Con respecto a la Figura 1.2, 21 % de las mypes de Valle de Santiago proporcionan utilidades a sus empleados, considerando, con ello, que 79 % de los empleadores en el municipio no ofrecen esa prestación a sus colaboradores. De esta manera, se infiere que un porcentaje muy bajo de las empresas se preocupa por ofrecer uno de los principales derechos a sus trabajadores, lo cual es contradictorio con lo que indica la ley laboral.

Figura 1.3
Vacaciones pagadas



Fuente: elaboración propia.

En cuanto a las vacaciones pagadas, sólo 21 % de las mypes de Valle de Santiago ofrecen esa prestación. Asimismo, 79 % de las empresas no generan este beneficio a sus empleados, lo cual se aprecia en la Figura 3. Cabe señalar que esta prestación debe considerarse al año trabajado, lo que muestra que muy pocas empresas coadyuvan a la satisfacción laboral de sus trabajadores.

Como dato importante, en el desarrollo de la investigación, se detectó que sólo 21 % en promedio de las 439 mypes de Valle de Santiago ofrecen las tres prestaciones de ley consideradas en este estudio, infiriendo un dato bajo de acuerdo con la cantidad de empresas estudiadas, lo que puede parecer preocupante desde el término de formalidad del trabajo, pues se incumple en los principales derechos laborales.

Tabla 1.1

Estadísticos descriptivos

	Media	Desviación estándar	N
Prestaciones	1.81	0.291	439
Clima	3.91	0.663	439

Con respecto a la desviación estándar de las prestaciones, se muestra un valor de 0.291, revelando que los datos están uniformes, según el compartimiento de la media; sin embargo, en cuanto al clima, éstos se encuentran más dispersos, obteniendo un valor de 0.663. Por lo tanto, la tendencia de las mypes de Valle de Santiago es no ofrecer las tres prestaciones de ley estudiadas.

En la Tabla 1.2, se muestra la correlación entre las variables de prestaciones laborales y clima organizacional.

Tabla 1.2

Correlaciones

		Prestaciones	Clima
Prestaciones	Correlación de Pearson	1	—0.183**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	439	439
Clima	Correlación de Pearson	—0.183**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	439	439

Nota. **La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral).

De acuerdo con el objetivo de conocer el impacto de las prestaciones laborales (seguridad social, vacaciones y utilidades) en el clima organizacional de las mypes de Valle de Santiago, se observa que no existe una correlación entre estas dos variables, porque se obtiene un valor de —0.183, deduciendo así que los trabajadores desempeñan sus funciones y actividades independientemente de recibir este derecho al buscar obtener sólo un salario.

En relación con la cantidad de elementos estudiados, los cuales son más de 50, se considera aplicar Rho de Spearman, la cual se presenta en la Tabla 1.3.

Tabla 1.3
Correlaciones Rho de Spearman

			Prestaciones	Clima
Tau_b de Kendall	Prestaciones	Coefficiente de correlación	1.000	-0.151**
		Sig. (bilateral)	0.000	0.000
		N	439	439
	Clima	Coefficiente de correlación	-0.151**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	0.000
		N	439	439
Rho de Spearman	Prestaciones	Sig. (bilateral)	0.000	0.000
		N	439	439
		Coefficiente de correlación	-0.186**	1.000
	Clima	Sig. (bilateral)	0.000	0.000
		N	439	439
		Coefficiente de correlación	1.000	-0.186**

Nota. **La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral).

De acuerdo con el valor Rho de Spearman, se observa que, entre más prestaciones se otorguen por parte de la empresa, no se genera un impacto en el clima organizacional en el caso de las empresas estudiadas en el municipio.

Discusión

A partir del estudio realizado, se aprecia que 80 % de las mypes de Valle de Santiago no ofrecen prestaciones laborales de ley, que para la finalidad de la investigación se enfocó en analizar la seguridad social, vacaciones y utilidades, las cuales son proporcionadas por los negocios locales. Cabe mencionar que, aun cuando éstas son consideradas como obligatorias por parte de la legislación laboral mexicana, se desconoce el motivo principal por el cual sucede esto, lo que conlleva a realizar estudios futuros que permitan explorar dicha situación, como una línea de investigación futura.

Es importante señalar que la seguridad social, la participación de las utilidades a los trabajadores y las vacaciones pagadas, consideradas como prestaciones laborales de las mypes de Valle de Santiago, son aspectos que no se califican de impacto en el clima laboral desde la percepción

del director, por lo que resulta importante replicar el estudio valorando ahora la perspectiva de los colaboradores.

La investigación aporta información valiosa que da pie a la implementación de estrategias de gestión humana en la micro y pequeña empresa de Valle de Santiago, las cuales permitan aumentar la compensación económica indirecta al trabajador por medio de las prestaciones laborales, encaminadas a mejorar su clima laboral, manifestada desde el punto de vista del colaborador.

Vale la pena resaltar que una de las limitantes encontradas durante el desarrollo de la investigación es que el municipio de Valle de Santiago cuenta principalmente con empresas o negocios de giro comercial, además de la inseguridad presentada, lo que conlleva a tener un contacto no tan personal con el empresario al momento de levantar la información, así como el tiempo limitado para la atención.

Cabe recordar que el clima laboral, desde la percepción del trabajador, influye en el comportamiento y en la manera de sentirse en el trabajo, trayendo beneficios a la productividad que se ve reflejado también en la satisfacción del cliente; por lo tanto, gestionar efectivamente el clima en las mypes traerá consigo un impacto positivo en el desarrollo de cada una.

Conclusiones

Las investigaciones sobre el clima laboral son una herramienta valiosa para los dirigentes de las empresas, ya que permiten diagnosticar el funcionamiento de la organización y comprender el comportamiento que adoptan los empleados en distintos momentos y situaciones, con lo cual se podrán evaluar decisiones en torno al personal, así como elaborar e implementar planes de acción y programas tendientes a mejorar la empresa.

Como lo demostraron Dávila et al. (2021) y Bazalar y Choquehuanca (2020), existe una relación positiva y significativa entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral, la cual es medida con las condiciones de trabajo, el beneficio económico y el reconocimiento personal y social.

Es importante mencionar que las prestaciones de ley ofrecidas a los colaboradores ayudan a incrementar los niveles de satisfacción en los puestos de trabajo, generando sentido de pertenencia, así como apoyando a la productividad y, por ende, a la mejora en el clima laboral.

Considerando, entonces, que los colaboradores, además de buscar un buen sueldo, aspiran a algo que les permita un nivel de desarrollo personal (una estabilidad económica familiar) que impacte en su entorno al activar la economía.

Por ello, los directores de las mypes deben tomar en cuenta que la satisfacción económica de los trabajadores permite influir en su con-

ducta, compromiso y lealtad hacia la empresa, así como darle la importancia necesaria de ser el propiciador de los elementos que contribuyen a la satisfacción de sus trabajadores para conseguir no sólo un rendimiento empresarial, sino la sostenibilidad a largo plazo de su negocio.

Referencias

- Bazalar, M. A. y Choquehuanca, C. A. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional del Callao. *Llamkasun. Revista de Investigación Científica y Tecnológica*, 1(2), 35-51. <https://doi.org/10.47797/llamkasun.v1i2.12>.
- Bermejo-Salmón, M., Suárez-Caimary, I. L. y Salazar-Danger, M. (2022). El clima laboral en el contexto organizacional. *Ciencias Holguín*, 28(3). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=181572159004>.
- Bravo, L. M., Egusquiza, M. J., Ruiz, M. y Manrique, M. A. L. (2023). Clima organizacional en las pymes del sector comercio de la ciudad de Ayacucho. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(101), 171-184. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.101.12>.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (3.a ed.). México: Graw-Hill.
- Chiquillo, J., Amaya, N. y Curiel, R. Y. (2023). Liderazgo y clima laboral en pequeñas y medianas empresas. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(103), 1295-1311. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.103.23>.
- Cubero, N. (1986). El clima laboral y su medida. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 1(2), 77-100. <https://journals.copmadrid.org/jwop/art/a86c450b76fb8c371afead6410d55534>.
- Dávila, R. C., Agüero, E. del C., Ruiz, J. L. y Guanilo, C. E. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(5), 663-677. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.42>.
- Diario Oficial de la Federación (dof) (2023). *Ley Federal del Trabajo*. Reformada el 4 de diciembre de 2023. México: dof.
- Encinas, L. del C. (2019). Importancia de la calidad de vida de los trabajadores en el clima laboral de las pymes. *Revista de Investigación Académica Sin Frontera*, (29), 1-25. <https://doi.org/10.46589/rdiasf.v0i29.243>.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2023). *Establecimientos económicos*. Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas. <https://www.inegi.org.mx/app/mapa/denue/default.aspx>
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R. y Matteson, M. T. (2006). *Comportamiento organizacional* (7.a ed.). México: McGraw-Hill.
- Jiménez, L. D. Y. y Hernández, S. J. (2010). Importancia de las compensaciones laborales y de la gestión humana en las empresas. *Proyecta*, (3), 47-57. <https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/proyecta/article/view/1958>.

- Juárez-Adauta, S. (2012). Clima organizacional y satisfacción laboral. *Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 50(3), 307-314. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=457745495014>.
- López, N. M. y Castiblanco, K. A. (2021). Clima laboral como factor Influyente en el nivel de productividad: caso Unión Soluciones S.A.S. *Revista Chilena de Economía y Sociedad*, 15(1), 78-91. <https://sitios.vtte.utem.cl/rches/wp-content/uploads/sites/8/2021/09/revista-chilena-de-economia-y-sociedad-vol15-n1-2021-Lopez-Castiblanco.pdf>.
- Park, T. Y., Eaglesham, R., Shaw, J. D. y Diane Burton, M. (2022). Beyond Productivity: Incentive Effects on Alternative Outcomes. En Buckley, M. R., Wheeler, A. R., Baur, J. E. y Halbesleben, J. R. B. (eds.), *Research in Personnel and Human Resources Management* (pp. 99-131). Estados Unidos: Emerald Publishing Limited, Leeds. <https://doi.org/10.1108/S0742-73012022000040004>.
- Pedraza, N. A. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Revista Lasallista de Investigación*, 15(1), 90-101. <https://doi.org/10.22507/rli.v15n1a9>.
- Peña, H. C. y Villón, S. G. (2017). Motivación laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), 177-192. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>.
- Peña, N. y Aguilar, O. (2023). Habilidades directivas y clima organizacional. Resultados de una investigación en las micro y pequeñas empresas latinoamericanas. En *Estudio de las habilidades directivas y el clima organizacional en las micro y pequeñas empresas de Latinoamérica. Metodología y resultados generales de investigación* (tomo I, pp. 7-15). México: Peter Lang.
- Piligua, C. F. y Artega, F. M. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. Estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 15(28). <https://doi.org/10.18270/cuaderlam.v15i28.2686>.
- PRODEFET (2018). Conoce tus prestaciones laborales. https://www.profedet.gob.mx/profedet/transparencia/focalizada/conoce_prestaciones_labores.html.
- Red de Estudios Latinoamericanos en Administración y Negocios (RELAYN) (2023). Investigación anual. N. Peña y O. Aguilar (coords.). <https://relayn.redesla.la>. N. Peña y O. Aguilar (coords.). *RedesLA* <https://redesla.la>.
- Sandoval, M. (2004). Conceptos y dimensiones del clima organizacional. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, 10(27), 78-82. <https://revistas.ujat.mx/index.php/hitos/article/view/4402/3399>.
- Sumba-Bustamante, R. Y., Moreno-Gonzabay, P. L. y Villafuerte-Peñañiel, N. A. (2022). Clima organizacional como factor del desempeño laboral en las mipymes en Ecuador. *Dominio de las Ciencias*, 8(1), 234-261. <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i1.2569>.

Yáñez, M. M., Yáñez, J. R. y Morocho, J. M. (2018). Importancia de los recursos humanos en las micro, pequeñas y medianas empresas del Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 10(2), 89-93. <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>.

Yawman, M. (2020). Organizational Climate and Job Satisfaction: A Literature Review. *International Journal of Current Research*, 12(2), 10013-10018. <https://doi.org/10.24941/ijcr.37858.02.2020>.

Sobre los autores:

¹ Profesora investigadora en la Universidad Tecnológica del Suroeste de Guanajuato, México. ORCID: 0000-0002-0671-7964

² Profesora investigadora en la Universidad Tecnológica del Suroeste de Guanajuato, México. ORCID: 0000-0002-7475-6703

³ Profesora investigadora en la Universidad Tecnológica del Suroeste de Guanajuato, México. ORCID: 0000-0002-0093-5346

Innovación, un factor clave para la supervivencia y el crecimiento de las micro y pequeñas empresas.

Innovation, a key factor of survival and growth for micro and small enterprises.

Angel Custodio Navarrete Fernández¹
Sol Karina Sandoval López²

Recibido: 14/12/2023

Revisado: 09/04/2024

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.2024.8.2.1537>



Resumen

Los resultados y las conclusiones de este estudio aportan información valiosa para los directores de las micro y pequeñas empresas (mypes) de San Juan del Río, Querétaro. El objetivo del presente estudio es analizar hasta qué grado la innovación representa una ventaja competitiva en las mypes del municipio de San Juan del Río, Querétaro. Se aplicaron de manera aleatoria 582 cuestionarios a los directivos de las mypes. Los hallazgos revelan que la capacidad de innovar no sólo mejora el desempeño de estas empresas, sino que también les otorga una ventaja competitiva en un entorno empresarial cada vez más desafiante.

Palabras clave

Innovación, micro y pequeña empresa, ventaja competitiva

Abstract

Results and conclusions of this study contribute valuable information to micro and small enterprise (MSE) directors in San Juan del Río, Querétaro. The aim of this research is to analyze to what degree innovation represents a competitive advantage in MSEs within the municipality of San Juan del Rio, Queretaro. 582 questionnaires were applied randomly to MSE directors. Findings revealed that the capacity for innovation not only improved these companies' performance, but also gave them a competitive advantage in an increasingly challenging business environment.

Keywords

Innovation, micro and small enterprises, competitive advantage

Introducción

Las micro y pequeñas empresas (mypes) representan una parte significativa de la estructura empresarial en todo el mundo, además de que enfrentan desafíos constantes para mantenerse en un mercado en continua evolución. La capacidad de adaptación y la búsqueda de ventajas competitivas se han convertido en imperativos para su éxito a largo plazo. La innovación, en sus diversas formas, ofrece a las mypes la oportunidad de destacarse en una amplia gama de competidores, diferenciarse en términos de productos, servicios y procesos, así como mantenerse frente a las cambiantes demandas del mercado. Sin embargo, a pesar de su importancia, muchas mypes aún enfrentan obstáculos para incorporar eficazmente la innovación en sus estrategias empresariales. Existen diversos estudios sobre cómo contribuye la innovación como una ventaja competitiva; sin embargo, como lo mencionan Arsawan et al. (2022) y Zastempowski (2022), la mayoría de las investigaciones se centra en las grandes empresas y existen estudios limitados en el sector de las mypes.

Dentro de la revisión de la literatura, se tienen referencias que han llevado a cabo diversos estudios sobre la innovación y cómo ésta repercute en las estrategias de la organización para obtener una ventaja competitiva que logre el crecimiento de la empresa o, por lo menos, mantener una posición dentro del mercado. Entre las diversas investigaciones, se encuentra la realizada por Udriyah et al. (2019), quienes consideran que la innovación ofrece beneficios como ventaja competitiva, pues al incrementar ésta, se aumentará también dicha ventaja. Al respecto, Fabrizio et al. (2022) consideran que la constante evolución del mercado y la habilidad de los competidores para innovar representan desafíos para las empresas en la consecución de sus metas y en la retención de un desempeño competitivo a largo plazo. En el caso de las pequeñas y medianas empresas (pymes), esta problemática suele acentuarse debido a la limitación de recursos estratégicos, lo que puede reducir significativamente las fuentes de su ventaja competitiva. En este sentido, Estensoro et al. (2022) señalan que la integración de las pequeñas y medianas empresas (pymes) en el concepto de industria 4.0 presenta uno de sus principales desafíos, ya que desempeñan un papel vital en las cadenas de valor industrial que deben digitalizarse, desde los proveedores hasta el cliente final.

El presente trabajo se centra en el papel fundamental que desempeña la innovación en el contexto de las micro y pequeñas empresas, analizando cómo puede contribuir a su supervivencia y crecimiento. Es por esto que el objetivo del estudio es analizar hasta qué grado la innovación representa una ventaja competitiva en la micro y pequeña empresa del municipio de San Juan del Río, Querétaro, a fin de lograr su mantenimiento o crecimiento.

Revisión de la literatura

Ante la perspectiva que se ha dado en los últimos años a partir de la pandemia del COVID-19, no sólo en México, sino también en América Latina

(Cepal, 2023), las micro y pequeñas empresas han enfrentado un panorama poco alentador. Uno de los aspectos más relevantes es la deuda pública que se encuentra en niveles elevados, lo que, junto con el aumento de las tasas de interés tanto a escala nacional como internacional y la anticipada disminución de los ingresos tributarios debido al menor crecimiento económico, sugiere que habrá un espacio fiscal limitado en toda la región. Esto llevará a una disminución esperada en la creación de empleo, así como a una reducción en la inversión y a un aumento en las demandas sociales. Es por esto que la innovación desempeña un papel fundamental para desarrollar ventajas competitivas en las empresas, como menciona Kato (2019), mientras que en las grandes empresas se reconoce la relación positiva entre la innovación tecnológica y la competitividad, en contraste, persiste un debate sobre la existencia de esta relación en las pequeñas y medianas empresas, así como en los países de América Latina que tienen ingresos más bajos.

Innovación en la micro y pequeña empresa

Actualmente, la innovación es fundamental para mantenerse dentro del mercado; sin embargo, como mencionan Hartono y Kusumawardhani (2019), la falta de recursos adecuados y capacidades puede detener a las empresas no innovadoras en su capacidad de hacer frente a estos retos, mientras que los innovadores consideran algunas barreras, como la resistencia al cambio del personal, de los mismos directivos y de la propia rigidez organizacional. A pesar de esto, el crecimiento de las tecnologías digitales ha dado resultados en diferentes mejoras significativas en muchos procesos empresariales (Agostini et al., 2020). Los resultados de la innovación están tomando cada vez más la forma de plataformas utilizadas para crear valor al conectar la oferta de un activo con la demanda.

Las micro y pequeñas empresas han estado en desventaja frente a las grandes empresas respecto a la digitalización e innovación, como lo señalan Eller et al. (2020). A pesar de la importancia de este tipo de empresa, se sabe poco de los antecedentes, las consecuencias y los retos de la digitalización de éstas, la adopción de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) se identifica como un factor clave que influye en los resultados financieros de las organizaciones. De forma análoga, Saleem et al. (2020) consideran que la aplicación con éxito de la analítica de big data no sólo aporta innovación tecnológica en el proceso empresarial, sino que también permite a los responsables de las empresas mejorar su rendimiento. En este mismo sentido, Gaglio et al. (2022) refieren que las micro, pequeñas y medianas empresas pueden beneficiarse del uso de tecnologías innovadoras para mejorar sus resultados e incrementar su productividad laboral; sin embargo, como lo señalan Audretsch y Guenther (2023), las pymes enfrentan importantes limitaciones de recursos, por lo que esto puede inhibir sus actividades de innovación.

En otros trabajos, como el presentado por Escobar et al. (2022), se pudo evidenciar la tendencia a generar soluciones sostenibles mediante ideas innovadoras. Asimismo, en el expuesto por Radicic y Petković (2023),

los resultados confirman que el impacto de la digitalización en las actividades de innovación es heterogéneo entre las pequeñas y medianas empresas.

Ventaja competitiva de la micro y pequeña empresa

Dentro de la turbulencia y la competitividad de los mercados actuales, marcar la diferencia es vital para mantenerse o hacer crecer el negocio. A juicio de Cenamor (2021), la competencia en los mercados de productos complementarios es cada vez más intensa y cambia rápidamente, lo que conlleva a una mayor complejidad en el diseño de estrategias para obtener ventajas competitivas. De acuerdo con Porter (2015), la estrategia de diferenciación impone un obstáculo significativo para que otras empresas entren al mercado, ya que es necesario llevar a cabo inversiones sustanciales a fin de ganarse la fidelidad de los clientes de la competencia. Al respecto, Caldwell y Anderson (2017) consideran que, con frecuencia, la habilidad para establecer una ventaja competitiva radica en la excelencia de los activos de una empresa. Estos activos que poseen un alto valor, escasez, dificultad o costos significativos de imitación están estructurados de manera que generen valor, los cuales facultan a la empresa para aprovechar sus habilidades y desarrollar un producto o servicio que resulta costoso de replicar.

La micro y pequeña empresa enfrenta diferentes desafíos, limitaciones económicas y financieras, pero encuentra formas creativas para superar sus obstáculos, como lo determinaron Kiyabo e Isaga (2020), en su investigación donde comentan que los propietarios y gerentes de las empresas deben invertir no sólo en recursos físicos, sino también en recursos intangibles a fin de crear una ventaja competitiva. De igual manera, pueden adoptar nuevas tecnologías de forma más ágil, las cuales contribuyen de manera significativa a potenciar esas ventajas competitivas (Haseeb et al., 2019). En este sentido, Farhikhteh et al. (2020) refieren que, dentro de sus resultados, los factores de microcompetitividad son más contributivos para lograr una ventaja competitiva que los factores macro. Esto significa que en las empresas basadas en el conocimiento, la gestión de relaciones con los clientes, las características de bienes/servicios y la gestión del conocimiento son las variables más importantes.

La innovación como ventaja competitiva de la micro y pequeña empresa

Si bien la micro y pequeña empresa tiene desventajas respecto a las empresas grandes, también puede tener ciertas ventajas, como lo refieren Navarrete-Fernández et al. (2023). Por ejemplo, de la innovación como una de las principales ventajas al adaptar la tecnología se proporcionan servicios y productos de mayor calidad, teniendo una diferencia significativa respecto a la competencia. Como lo comprobaron Udriyah et al. (2019), en su investigación, en cuanto a que si la innovación aumenta, la ventaja competitiva también aumenta y, a la vez, esta última tiene una influencia positiva en el desempeño empresarial. En este sentido, diversos autores (Arsawan et al., 2022; Farida y Setiawan, 2022) concuerdan en que la innovación mejora el rendimiento empresarial y da una ventaja competitiva a la organización. En contraste, para Ferrer et al. (2018) y de acuerdo con los

resultados de su estudio, las capacidades tecnológicas no tienen influencia en el rendimiento de las empresas.

A decir de Fabrizio et al. (2022), la realidad dinámica del mercado y la capacidad de innovación de los competidores dificultan que las empresas logren sus objetivos y mantengan un rendimiento competitivo sostenible. En las pequeñas y medianas empresas (pymes), esta dificultad a menudo se ve agravada por la escasez de recursos estratégicos, lo que puede disminuir considerablemente sus fuentes de ventaja competitiva. Sin embargo, para Azeem et al. (2021) y considerando los resultados de su investigación, la cultura organizacional fomenta la compartición de conocimiento y las actividades de innovación entre la fuerza laboral y las vincula con procesos empresariales de alto nivel, que podrían ser propicios para adquirir capacidades de fabricación avanzadas, y esto, a su vez, afecta positivamente la ventaja competitiva. De manera similar, Skordoulis et al. (2020) afirman que la innovación en procesos ambientales y la innovación en productos ambientales tienen un impacto positivo en la capacidad competitiva de las empresas.

Metodología

La innovación forma parte de las micro y pequeñas empresas a pesar de sus carencias principalmente en cuestiones económicas. Como mencionan Distanont y Khongmalai (2020), la innovación se convertirá en una herramienta estratégica en esta importante competencia para la creación y mejora de los negocios a fin de crear ventajas competitivas. De manera análoga, Wongsansukcharoen y Thaweepaiboonwong (2023) consideran que los factores significativos de éxito de las innovaciones en prácticas de recursos humanos afectan indirectamente al rendimiento de las pymes por medio de la mediación de las capacidades de innovación y la ventaja competitiva. Si bien existen diferentes investigaciones respecto de cómo contribuye la innovación como una ventaja competitiva, la mayoría se centra en las grandes empresas, y hay estudios limitados sobre el sector de las pymes (Arsawan et al., 2022). Algo que reafirma también Zastempowski (2022) al considerar que sólo unos pocos estudios señalan ciertos factores que pueden afectar las capacidades de innovación de las microempresas.

Por lo anteriormente expuesto, se plantean las siguientes hipótesis para el estudio.

H0: No hay una relación significativa entre la innovación y la ventaja competitiva en las micro y pequeñas empresas de San Juan del Río, Querétaro.

H1: Existe una relación significativa entre la innovación y la ventaja competitiva en las micro y pequeñas empresas de San Juan del Río, Querétaro.

La presente investigación fue desarrollada en el municipio de San Juan del Río, Querétaro, México. Este es el segundo municipio del

estado con mayor actividad económica, el cual cuenta con 12 945 unidades económicas con un máximo de 50 trabajadores (Inegi, 2022). Dentro del presente trabajo, se tomó un muestreo probabilístico considerando los siguientes datos: tamaño de muestra $N = \infty$; proporciones de 50 %; confiabilidad 95 %; error 5 %; teniendo un tamaño de muestra de 384. Para el levantamiento de encuestas, se contó con el apoyo de estudiantes de una institución de educación superior quienes aplicaron 582 encuestas a los directivos de las micro y pequeñas empresas entre el 28 de febrero y el 29 de marzo de 2022.

Las definiciones conceptuales se muestran en la Tabla 2.1.

Tabla 2.1

Definiciones conceptuales

Micro y pequeña empresa	“La unidad económica que, en una sola ubicación física, asentada en un lugar de manera permanente y delimitada por construcciones o instalaciones fijas, combina acciones y recursos bajo el control de una sola entidad propietaria o controladora, para realizar actividades de producción de bienes, compra-venta de mercancías o prestación de servicios; sea con fines de lucro o no” (Inegi, 2020, p. 6). Las microempresas ocupan hasta 10 personas y las pequeñas empresas ocupan entre 11 y 50 personas.
Innovación	“Pondera las acciones e inversiones que hace la empresa para crear o modificar significativamente productos o servicios, procesos de producción o distribución, métodos de mercadeo y modos de organizar la empresa” (Peña et al., 2023, p. 4).
Ventaja competitiva	La ventaja competitiva se puede definir como la agregación de diversos elementos que diferencian a las pymes de sus competidores y les proporcionan una posición única y superior en el mercado (Udriyah et al., 2019, p. 1420).

Fuente: elaboración propia.

El instrumento utilizado se tomó de la investigación anual de la Red de Estudios Latinoamericanos en Administración y Negocios (RELAYN) realizada en 2022 (Peña et al., 2023), el cual quedó conformado con 206 ítems, considerando para el presente trabajo sólo 8 ítems para la variable de innovación y 6 para la variable de ventaja competitiva. Se realizó con una escala tipo Likert con 5 asignaciones de respuesta: 1 significa “muy en desacuerdo”, 2 “en desacuerdo”, 3 “no sé/no aplica”, 4 “de acuerdo” y 5 “muy de acuerdo”.

Para la variable innovación, se emplearon las siguientes afirmaciones:

- Promuevo que los empleados propongan cambios en mis productos, servicios y procesos (IN1).
- Ofrezco con frecuencia productos o servicios nuevos a partir de sugerencias de mis clientes (IN2).
- Me enfoco mucho en ofrecer productos o servicios innovadores que distingan a la empresa (IN3).
- Desarrollo o pago para innovar mis procesos de producción o distribución (IN4).
- Desarrollo o pago para innovar los productos o servicios que ofrezco (IN5).
- Desarrollo o pago para innovar la forma en la que vendo mi producto o servicio (diseño, envase, promoción, forma de cotizar, etc.) (IN6).
- Desarrollo o pago para innovar la forma en la que organizo la empresa (IN7).
- Asisto a ferias, cursos, congresos o a otras actividades relacionadas con el negocio (IN8).
- En el caso de la variable ventaja competitiva, se consideraron los siguientes ítems.
- Los clientes nos eligen porque nuestro producto o servicio es el mejor en su categoría (VC1).
- Los clientes nos eligen porque los tratamos muy bien (VC2).
- Los clientes nos eligen porque ofrecemos el mejor precio (VC3).
- Nos enfocamos sólo en una parte de los clientes para adaptarnos a sus necesidades (VC4).
- Los clientes nos eligen porque aprecian nuestra marca (VC5).
- Los clientes nos eligen porque saben que siempre tenemos disponible el producto o servicio (VC6).

La Tabla 2.2 muestra los resultados del grado de confiabilidad del instrumento considerando el alfa de Cronbach. Para la variable innovación, se tiene un valor de 0.867, el cual se considera entre bueno y excelente. En el caso de la variable ventaja competitiva, se obtiene un valor de 0.792, que se estima entre aceptable y bueno. Se tiene un valor de 0.868 en toda la escala, considerado entre bueno y excelente (Schrepp, 2020). Los cálculos estadísticos se realizaron en el programa SPSS.

Tabla 2.2
Resultados de confiabilidad

Variable	Alfa de Cronbach
Innovación	0.867
Ventaja competitiva	0.792
Toda la escala	0.868

El presente trabajo es de tipo correlacional dado que examina la relación entre dos variables establecidas en el instrumento utilizado. Es de naturaleza transversal, ya que los datos se recopilaban en un momento específico ya mencionado, sin considerar cambios a lo largo del tiempo. Además, es de carácter no experimental debido a que no se están manipulando las variables, y se basa en un enfoque cuantitativo al analizar las estadísticas de los datos recopilados (Hernández y Mendoza, 2018).

Resultados

Una vez que se confirmó con el alfa de Cronbach la fiabilidad de los datos, se realizó una prueba de normalidad en el programa SPSS para determinar qué coeficiente de correlación utilizar mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov (véase tabla 3), donde se consideraron las siguientes hipótesis.

H0: Los datos tienen una distribución normal.

H1: Los datos no tienen una distribución normal.

Tabla 2.3
Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnova

	Estadístico	gl	sig
Innovación	0.052	582	0.001
Ventaja competitiva	0.088	582	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors.

Fuente: elaboración propia.

De acuerdo con los resultados de la prueba de normalidad y debido a que el valor p en ambas variables dieron como resultado menor a 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula H0: Los datos tienen una distribución normal, por lo tanto, se acepta la hipótesis H1: Los datos no tienen una distribución normal. Debido a estos resultados, se realizó la prueba de correlación con los coeficientes de Spearman y Tau B de Kendall en el programa Jamovi. En la Tabla 2.4, se aprecian los resultados obtenidos. De acuerdo con el coeficiente Rho de Spearman existe una correlación moderada con un valor de 0.433. Para el coeficiente Tau B de Kendall, se tiene una correlación moderada con un valor de 0.326 (Akoglu, 2018).

Tomando en cuenta estos resultados y observando que el p-valor fue menor de 0.05, se rechaza la hipótesis nula H0: No hay una relación significativa entre la innovación y la ventaja competitiva en las micro y pequeñas empresas de San Juan del Río, Querétaro, por lo que se acepta la hipótesis de investigación H1: Existe una relación significativa entre la

innovación y la ventaja competitiva en las micro y pequeñas empresas de San Juan del Río, Querétaro.

Tabla 2.4

Correlación innovación y ventaja competitiva

Ventaja competitiva	
Innovación	Spearman's rho 0.433***
	p-valor <0.001
	Kendall's Tau B 0.326***
	p-valor <0.001
	N 582

Nota. * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

En la Tabla 2.5, se muestran los resultados de la estadística descriptiva. De la variable innovación, los ítems que sobresalen son el IN2 y IN3, con un promedio de 3.98 en ambos casos y que corresponden a ofrecer con frecuencia productos o servicios nuevos a partir de sugerencias de los clientes y enfocarse en ofrecer productos o servicios innovadores que distingan a la empresa. En lo que respecta a la variable ventaja competitiva, los más relevantes son VC2 y VC6, con un promedio de 4.41 y 4.33, respectivamente. Estos son que los clientes los eligen por el buen trato y también porque saben que siempre se tiene disponible el producto o servicio. De igual forma, en el caso de las dos variables, son los ítems que destacan por tener una menor desviación estándar con respecto al resto.

Tabla 5

Resultados de la estadística descriptiva

	IN1	IN2	IN3	IN4	IN5	IN6	IN7	IN8	VC1	VC2	VC3	VC4	VC5	VC6
N	582	582	582	582	582	582	582	582	582	582	582	582	582	582
Perdido	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Promedio	3.69	3.98	3.98	3.56	3.59	3.54	3.48	3.30	4.23	4.41	4.18	3.95	3.96	4.33
Mediana	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Desviación estándar	1.10	0.97	0.95	1.05	1.04	1.11	1.13	1.27	0.78	0.72	0.84	1.00	0.98	0.79
Mínimo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
Máximo	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

Discusión

En este estudio, se examinó la relación entre la innovación y la ventaja competitiva en el contexto de las micro y pequeñas empresas en San Juan del Río, Querétaro. Los resultados de este trabajo indican que la innovación desempeña un papel importante en la creación y el mantenimiento de la ventaja competitiva en las micro y pequeñas empresas de San Juan del Río, Querétaro. Esto significa que las empresas que son capaces de innovar tienen una

ventaja competitiva relevante en su mercado. Dichos resultados concuerdan con los obtenidos por diversos autores, como Arsawan et al. (2022) y Farida y Setiawan (2022), quienes concuerdan en que la innovación impulsa la mejora en el desempeño de la empresa y proporciona a la organización una ventaja competitiva. Asimismo, Udriyah et al. (2019), de acuerdo con sus resultados, consideran que la innovación genera impactos significativos en el desempeño de las empresas mediante la ventaja competitiva.

Este estudio respalda la relevancia de la innovación como motor de la ventaja competitiva en las micro y pequeñas empresas de San Juan del Río, Querétaro. Estos resultados subrayan la necesidad de fomentar y promover la innovación como parte integral de la estrategia empresarial. La innovación no sólo es un impulsor de la ventaja competitiva, sino también un factor esencial para el crecimiento y el éxito continuo de estas empresas.

Para futuras investigaciones, sería relevante explorar más a fondo el papel de la innovación como factor clave para la supervivencia y el crecimiento de las micro y pequeñas empresas (mypes). Por ejemplo, examinar a detalle los factores que influyen en el éxito de las estrategias de innovación en las mypes, como el liderazgo, la cultura organizativa y la disponibilidad de recursos, así como investigar las principales dificultades y barreras que enfrentan las mypes al intentar innovar y proponer soluciones efectivas. Estas investigaciones pueden proporcionar una visión más completa de cómo las mypes pueden utilizar la innovación como un factor estratégico para su supervivencia y crecimiento en un entorno empresarial en constante cambio.

Conclusiones

La innovación puede tener un impacto significativo en la capacidad de una empresa para destacarse en su mercado y mantener una posición sólida. Los hallazgos revelan que la capacidad de innovar no sólo mejora el desempeño de estas empresas, sino que también les otorga una ventaja competitiva en un entorno empresarial cada vez más desafiante. En un mundo en constante evolución, las mypes que adoptan la innovación como parte integral de su estrategia están mejor posicionadas para enfrentar los desafíos y aprovechar las oportunidades que se les presentan. Por lo tanto, fomentar una cultura de innovación y promover la inversión en procesos y tecnologías innovadoras deben ser una prioridad para las micro y pequeñas empresas que buscan no sólo sobrevivir, sino prosperar en el competitivo mundo empresarial actual.

Las empresas que pueden adaptarse, diferenciarse y evolucionar constantemente mediante la innovación están mejor posicionadas para prosperar en mercados cada vez más competitivos y cambiantes. La inversión en la cultura de la innovación, así como en la investigación y desarrollo, es esencial para mantener y fortalecer la ventaja competitiva a largo plazo.

En un contexto práctico, este estudio ha realizado una evaluación cuantitativa y ha llevado a cabo una inferencia basada en esta evaluación. Por lo tanto, este estudio puede servir como una referencia importante sobre cómo los directores de las mypes pueden desarrollar su ventaja competitiva mediante la innovación.

En cuanto a las limitaciones del estudio, los hallazgos y las conclusiones se basan en datos recopilados en un lugar y tiempo específicos (San Juan del Río, Querétaro). Por ello, no se pueden generalizar de manera directa a otras regiones geográficas o periodos temporales. Sin embargo, a pesar de estas limitaciones, este trabajo sienta las bases para futuras investigaciones y proporciona información valiosa sobre la importancia de la innovación en las micro y pequeñas empresas.

Referencias

- Agostini, L., Galati, F. y Gastaldi, L. (2020). The digitalization of the innovation process: Challenges and opportunities from a management perspective. *European Journal of Innovation Management*, 23(1), 1-12. <https://doi.org/10.1108/EJIM-11-2019-0330>.
- Akoglu, H. (2018). User's guide to correlation coefficients. *Turkish Journal of Emergency Medicine*, 18(3), 91-93. <https://doi.org/10.1016/j.tjem.2018.08.001>.
- Arsawan, I. W. E., Koval, V., Rajiani, I., Rustiarini, N. W., Supartha, W. G. y Suryantini, N. P. S. (2022). Leveraging knowledge sharing and innovation culture into SMEs sustainable competitive advantage. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 71(2), 405-428. <https://doi.org/10.1108/IJ-PPM-04-2020-0192>.
- Audretsch, D. B. y Guenther, C. (2023). SME research: SMEs' internationalization and collaborative innovation as two central topics in the field. *Journal of Business Economics*, vol. 93, 1213-1229. <https://doi.org/10.1007/s11573-023-01152-w>.
- Azeem, M., Ahmed, M., Haider, S. y Sajjad, M. (2021). Expanding competitive advantage through organizational culture, knowledge sharing and organizational innovation. *Technology in Society*, 66(January), 101635. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2021.101635>.
- Caldwell, C. y Anderson, V. (2017). Competitive advantage: Strategies, management and performance. En *Foods* (vol. 2). Nova Science Publishers. https://www.researchgate.net/publication/321682230_Competitive_advantage_Strategies_management_and_performance?enrichId=rgreq-ba00babcab7824a7027e52697f7d52da-XXX&enrichSource=Y292ZX-JQYWdlOzMyMTY4MjIzMDtBUzo1OTM4OTEwOTA3NzE5NzNAMTUxODYwNjA3ODM0MQ%3D%3D&el.

- Cenamor, J. (2021). Complementor competitive advantage: A framework for strategic decisions. *Journal of Business Research*, 122(September 2020), 335-343. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.09.016>.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal) (2023). *Estudio Económico de América Latina y el Caribe, 2023*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal) (LC/PUB.2023/11-P). https://www.cepal.org/sites/default/files/presentation/files/230905_ee23_ppt_final_septiembre4.pdf.
- Distanont, A. y Khongmalai, O. (2020). The role of innovation in creating a competitive advantage. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 41(1), 15-21. <https://doi.org/10.1016/j.kjss.2018.07.009>.
- Eller, R., Alford, P., Kallmünzer, A. y Peters, M. (2020). Antecedents, consequences, and challenges of small and medium-sized enterprise digitalization. *Journal of Business Research*, 112(March), 119-127. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.03.004>.
- Escobar, A., Velandia, G., Navarro, E. y Escorcía, J. (2022). Interaction between dimensions of innovation on micro, small, and medium-sized export enterprises. *Procedia Computer Science*, 198, 584-589. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2021.12.290>.
- Estensoro, M., Larrea, M., Müller, J. M. y Sisti, E. (2022). A resource-based view on SMEs regarding the transition to more sophisticated stages of industry 4.0. *European Management Journal*, 40(5), 778-792. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2021.10.001>.
- Fabrizio, C. M., Kaczam, F., de Moura, G. L., da Silva, L. S. C. V., da Silva, W. V. y da Veiga, C. P. (2022). Competitive advantage and dynamic capability in small and medium-sized enterprises: a systematic literature review and future research directions. *Review of Managerial Science*, vol. 16, Issue 3. Springer Berlin Heidelberg. <https://doi.org/10.1007/s11846-021-00459-8>.
- Farhikhteh, S., Kazemi, A., Shahin, A. y Mohammad Shafiee, M. (2020). How competitiveness factors propel SMEs to achieve competitive advantage? *Competitiveness Review*, 30(3), 315-338. <https://doi.org/10.1108/CR-12-2018-0090>.
- Farida, I. y Setiawan, D. (2022). Business Strategies and Competitive Advantage: The Role of Performance and Innovation. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 8(3), 163. <https://doi.org/10.3390/joitmc8030163>.
- Ferrer, J. R., Maza, M. T. y Abella, S. (2018). The competitive advantage in business, capabilities and strategy. What general performance factors are found in the Spanish wine industry? *Wine Economics and Policy*, 7(2), 94-108. <https://doi.org/10.1016/j.wep.2018.04.001>.
- Gaglio, C., Kraemer-Mbula, E. y Lorenz, E. (2022). The effects of digital transformation on innovation and productivity: Firm-level evidence of South African manufacturing micro and small enterprises. *Technological Forecasting and Social Change*, 182(May), 121785. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2022.121785>.

- Hartono, A. y Kusumawardhani, R. (2019). Innovation Barriers and Their Impact on Innovation: Evidence from Indonesian Manufacturing Firms. *Global Business Review*, 20(5), 1196-1213. <https://doi.org/10.1177/0972150918801647>.
- Haseeb, M., Hussain, H. I., Kot, S., Androniceanu, A. y Jermisittiparsert, K. (2019). Role of social and technological challenges in achieving a sustainable competitive advantage and sustainable business performance. *Sustainability (Switzerland)*, 11(14). <https://doi.org/10.3390/su11143811>.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. En *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw Hill Interamericana Editores. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi) (2020). Censos económicos 2019. Micro, pequeña, mediana y gran empresa : estratificación de los establecimientos. https://www.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/702825198657.pdf.
- _____ (2022). Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas (denue). <https://www.inegi.org.mx/app/mapa/denue/>.
- Kato, E. L. (2019). Productividad e innovación en pequeñas y medianas empresas. *Estudios Gerenciales*, 35(150), 38-46. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2019.150.2909>.
- Kiyabo, K. e Isaga, N. (2020). Entrepreneurial orientation, competitive advantage, and SMEs' performance: application of firm growth and personal wealth measures. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 9(1). <https://doi.org/10.1186/s13731-020-00123-7>.
- Navarrete-Fernández, A. C., Gonzáles-Arno, W. H., Rodríguez-Alegre, L. R., Chiroque-Sernaque, D., López-Toledo, J., Valverde-Mar, A. G. y Gutierrez-Ascon, J. E. (2023). Management skills and their relationship with the competitive advantage of the Mypes Barranca, Huaura and Huaral-Peru, 1-11. <https://doi.org/10.18687/laccei2023.1.1.1498>.
- Peña, N. B., Posada, R. y Aguilar, C. O. (2023). Método y resultados generales del estudio de las diferencias entre las estrategias de gestión en directores y directoras de la mype de Latinoamérica. En Peña, N. B., Posada, R. y Aguilar, O. C. (coords.). *Diferencia entre las estrategias de gestión en directores y directoras de la mype de Latinoamérica (tomo I, pp. 1-9)*. México: McGraw Hill Interamericana Editores.
- Porter, M. E. (2015). *Estrategia competitiva (2.a ed.)*. México: Grupo Editorial Patria.
- Radicic, D. y Petković, S. (2023). Impact of digitalization on technological innovations in small and medium-sized enterprises (SMEs). *Technological Forecasting and Social Change*, 191(September 2021). <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2023.122474>.

- Saleem, H., Li, Y., Ali, Z., Mehreen, A. y Mansoor, M. S. (2020). An empirical investigation on how big data analytics influence China SMEs performance: do product and process innovation matter? *Asia Pacific Business Review*, 26(5), 537-562. <https://doi.org/10.1080/13602381.2020.1759300>.
- Schrepp, M. (2020). On the Usage of Cronbach's Alpha to Measure Reliability of UX Scales. *Journal of Usability Studies*, 15(4), 247-258. <https://uxpajournal.org/cronbachs-alpha-reliability-ux-scales/>.
- Skordoulis, M., Ntanos, S., Kyriakopoulos, G. L., Arabatzis, G., Galatsidas, S. y Chalikias, M. (2020). Environmental innovation, open innovation dynamics and competitive advantage of medium and large-sized firms. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 6(4), 1-30. <https://doi.org/10.3390/joitmc6040195>.
- Udriyah, Tham, J. y Ferdous, S. M. (2019). The effects of market orientation and innovation on competitive advantage and business performance of textile smes. *Management Science Letters*, 9(9), 1419-1428. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.5.009>.
- Wongsansukcharoen, J. y Thaweepaiboonwong, J. (2023). Effect of innovations in human resource practices, innovation capabilities, and competitive advantage on small and medium enterprises' performance in Thailand. *European Research on Management and Business Economics*, 29(1), 100210. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2022.100210>.
- Zastempowski, M. (2022). What Shapes Innovation Capability in Micro-Enterprises? New-to-the-Market Product and Process Perspective. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 8(1), 59. <https://doi.org/10.3390/joitmc8010059>.

Sobre los autores

¹ Profesor investigador del Tecnológico Nacional de México/Instituto Tecnológico de San Juan del Río, México, ORCID: 0000-0001-8112-1127

² Profesora investigadora del Tecnológico Nacional de México/Instituto Tecnológico de San Juan del Río, México, ORCID: 0000-0001-9379-6893

Impacto del COVID-19 en la liquidez de las mipymes restauranteras: caso Cancún, Quintana Roo, México

The impact of COVID-19 on the cash flow of MSME restaurants: The case of Cancún, Quintana Roo, Mexico

Hermelindo Chi Poot¹
Gilberto Villegas López²
Elisa Guillén Arguelles³

Recibido: 14/12/2023
Revisado: 10/01/2024
Aceptado: 26/05/2024

Revista RELAYN, Micro y Pequeña Empresa en
Latinoamérica.

Disponible en:
[https://iquatroeditores.org/revista/index.php/
relayn/index](https://iquatroeditores.org/revista/index.php/relayn/index)

<https://doi.org/10.46990/relayn.2024.8.2.1538>



Resumen

El objetivo de la investigación fue evaluar el impacto del COVID-19 en la liquidez de las mipymes del sector restaurantero ubicadas en el primer cuadro de la ciudad de Cancún, clasificándolas según su tamaño. El enfoque del estudio fue cuantitativo, de alcance descriptivo y correlacional con diseño no experimental de tipo transeccional. La muestra se integró por 260 directivos. Los datos se recolectaron de marzo a abril de 2021 mediante un cuestionario. La prueba ácida reportó que sólo 6.5 % de empresas tuvieron problemas de liquidez. Se concluye que existe una relación negativa baja entre la liquidez de las mipymes y su tamaño durante la pandemia.

Palabras clave

Cancún, COVID-19, liquidez, mipymes, restaurantes

Abstract

The aim of this research was to evaluate the impact of COVID-19 on the cash flow of the MSME restaurant sector located in the central area of the city of Cancún. These restaurants were classified by their size. The study's approach was quantitative, with a descriptive and correlational scope, using a non-experimental cross-sectional design. The sample consisted of 260 directors. With the use of a questionnaire, data were collected from March through April 2021. The acid test reported that only 6.5% of the companies had cash flow issues. It is concluded that there is a low negative relationship between MSMEs and their size during the pandemic.

Keyword

Cancún, COVID-19, cash flow, MSMEs, restaurants

Introducción

Las micro, pequeñas y medianas empresas (mipymes) son fundamentales en México, ya que contribuyen significativamente a la creación de puestos de trabajo, al aumento del pib y al desarrollo regional. También fomentan la diversificación de la economía, promueven la innovación y son una fuente importante de emprendimiento, lo que fortalece la estabilidad social y la inclusión financiera en el país. Las mipymes son un componente fundamental del tejido empresarial de Benito Juárez, Quintana Roo, que incluye ciudades como Cancún, al representar 99.32 % de las unidades económicas (Inegi, 2023).

El 27 de febrero de 2020 se identificó el primer paciente con COVID-19 en México y fue hasta el 30 de marzo cuando se declaró una situación de emergencia sanitaria a escala nacional, debido al aumento de casos confirmados y fallecimientos causados por la enfermedad. Esto llevó a la implementación de medidas para prevenir y controlarla, incluyendo la suspensión inmediata de actividades no esenciales en todos los ámbitos económicos del país (Suárez et al., 2020). Esto afectó a varias mipymes que las motivó a adecuar sus actividades con la finalidad de garantizar su supervivencia.

Un elemento importante que se vio afectado por la pandemia fue la liquidez, que es crucial para las empresas, porque les permite cumplir con sus obligaciones financieras, como pagar deudas y gastos operativos de manera oportuna. Una adecuada liquidez también respalda el crecimiento y la inversión, proporcionando flexibilidad en momentos de incertidumbre económica. La falta de liquidez puede poner en peligro la supervivencia de una empresa, por lo que gestionarla eficazmente es fundamental.

A consecuencia del COVID-19, la economía de las mipymes, particularmente las del sector restaurantero, enfrenta un problema de falta de ventas que genera un impacto social negativo tanto para los concesionarios de alimentos como para la gente que vive alrededor de estas empresas. Existen efectos que se pueden notar a simple vista, en su mayoría negativos, por lo que es importante identificar el nivel de afectación en su liquidez. Ante esta situación y la falta de otros estudios específicos sobre el impacto de la pandemia en este sector en particular, la investigación se realizó con el objetivo de evaluar el impacto del COVID-19 en la liquidez de las mipymes localizadas en el primer cuadro de la ciudad de Cancún, Quintana Roo, México, clasificándolas según su tamaño.

Revisión de la literatura

La presente investigación se enmarca dentro de la teoría de las capacidades dinámicas, entendidas como la corriente estratégica que ha revolucionado la intensidad emprendedora, las actividades de innovación, el perfeccionamiento del aprendizaje organizacional y, como factor clave, el incremento en los resultados de rentabilidad sostenida (Valdez et al., 2019).

COVID-19 y su impacto en las mipymes

La Organización Mundial de la Salud (OMS) (2020, párr. 1) define al COVID-19 como “una enfermedad infecciosa causada por el virus SARS-CoV-2”. El Banco Mundial (BM), en su estudio de 2021, encontró que este virus tuvo un profundo impacto económico en empresas de más de 60 países. En el periodo comprendido entre octubre de 2020 y enero de 2021, se observó que, en aproximadamente una cuarta parte de estas empresas, las ventas disminuyeron en 50 % y, en promedio, se redujeron 27 por ciento.

Diferentes estudios en varios países reportan no sólo caídas en las ventas, sino también en ingresos, empleo, horas trabajadas, inversión, expectativas de crecimiento económico, así como desorganización, caída de suministros, problemas de liquidez, al igual que el cierre temporal y definitivo de las mipymes (Alcover, 2020; Bartik et al., 2020; Beglaryan y Shakhmuradyan, 2020; oit, 2020; Banco Mundial, 2021, Becerra et al., 2021; Gomes et al., 2022; Gutiérrez et al., 2023, y McCann et al., 2023).

Mesabia et al. (2022) encontraron que la pandemia tuvo efectos adversos y beneficiosos. Los impactos negativos incluyeron aspectos financieros y humanos, como disminución de ganancias, problemas de financiamiento, impactos sociales y psicológicos. Además, los empresarios enfrentaron desafíos, como falta de recursos, pérdida de empleos e ingresos, y restricciones gubernamentales. Su investigación también reveló que muchos emprendedores desarrollaron habilidades de resiliencia e innovación, gestionando estratégicamente sus negocios y adaptándose rápidamente al cambio. La crisis del COVID-19 también permitió a los dueños de restaurantes diversificar servicios, fidelizar clientes y ganar nuevos segmentos de mercado.

En el ámbito de los servicios, especialmente el sector restaurantero, Gomes et al. (2022) destacan su papel como uno de los principales motores del crecimiento turístico, generando ingresos y empleo significativos. No obstante, durante 2020, este sector experimentó impactos graves a raíz de la pandemia. Esto se debe a su operación en un entorno altamente competitivo y su sensibilidad a la estacionalidad, así como a los riesgos naturales, como epidemias y pandemias.

McCann et al. (2023, p. 1061) sostienen que la liquidez es el factor predominante de las dificultades financieras de las pymes. En relación con las tasas de dificultades financieras por sector, el de alojamiento y alimentación alcanzó un máximo de casi 20 % en el punto álgido de la pandemia.

Liquidez

La liquidez es esencial para la estabilidad, la flexibilidad operativa y el crecimiento de una mipyme. Una gestión adecuada de la liquidez garantiza que la empresa pueda cumplir con sus compromisos financieros y aprovechar oportunidades, lo que, a su vez, contribuye a su éxito a largo plazo. De acuerdo con el Banco Santander (2022, párr. 2), la liquidez se define como:

La capacidad que tiene una empresa para hacer frente a sus obligaciones en el corto plazo. Así, una empresa tiene liquidez cuando el valor de sus activos líquidos (aquellos que se pueden convertir en efectivo en un periodo inferior a un año sin que pierdan su valor) es superior a sus gastos y deudas a corto plazo.

Por lo que respecta a su interpretación, el Banco Bilbao Vizcaya Argentaria (bbva) (2022, párr. 10) señala que:

Una razón de liquidez superior a 1 significa que la empresa tiene liquidez suficiente para pagar sus deudas a corto plazo; si es igual a 1, la empresa tiene tantos activos líquidos como el valor de sus deudas a corto plazo, y podría tener problemas financieros futuros; y si es inferior a 1, la compañía está en situación de suspensión de pagos, ya que no puede pagar sus deudas a corto plazo con sus activos más líquidos.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (ocde) (2020) señala que las compañías se ven en una situación de falta de liquidez cuando se quedan sin dinero en efectivo y son incapaces de cubrir los gastos operativos, los impuestos y las obligaciones de deuda que ya tienen. En este sentido, Stanić et al. (2022) afirman que mantener la liquidez y obtener beneficios sólidos son las principales responsabilidades de la gestión empresarial. Con ello se concluye que una empresa con liquidez es la que tiene suficientes activos en efectivo y equivalentes de efectivo para cubrir sus obligaciones por un año. En última instancia, el objetivo de la empresa es alcanzar la máxima rentabilidad posible.

Becerra-Vicario et al. (2020) construyeron un modelo de alta precisión que hace posible predecir la quiebra de restaurantes, el cual indica que variables como liquidez, rentabilidad y solvencia son importantes para evitar la quiebra. La liquidez emerge como un factor crucial para la supervivencia.

En Quintana Roo, dada la importancia de la liquidez, durante la pandemia, la Secretaría de Desarrollo Económico (SEDE) junto con Nacional Financiera (NAFIN) y el Fondo de Financiamiento de Quintana Roo (FOFINQROO) otorgaron 163 mdp en diversos tipos de créditos a mipymes para apoyar su reactivación económica. Adicionalmente, se promovió la capacitación continua como un elemento clave para el desarrollo óptimo del sector empresarial del estado (SEDE, 2021).

Metodología

Alineado con el objetivo general de la investigación y con la revisión de la literatura, se planteó la siguiente hipótesis:

H1: Existe una relación significativa del impacto del COVID-19 en la liquidez promedio de las mipymes y su tamaño.

El diseño de la investigación, con enfoque cuantitativo, fue no experimental de tipo transeccional con alcance que inicia de manera des-

criptiva y concluye de manera correlacional. La población de este estudio estuvo conformada por 598 mipymes del Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas (denue) del Inegi, correspondiente a 2019, ubicadas en el primer cuadro de la localidad dedicadas al sector restaurantero. Se seleccionaron conforme al número de empleados que señala la Secretaría de Economía (2009) para el sector servicios: microempresas de 1-10, las pequeñas de 11-50 y las medianas de 51-100. Para el cálculo del tamaño de muestra, se utilizó la fórmula para poblaciones finitas, con un nivel de confianza de 95 %, un error de 5 %, p y $q = 0.5$. El cálculo inicial señaló una muestra mínima de 234 directivos, aunque se encuestaron a 260, superando la muestra requerida.

En relación con el tipo de muestreo, se utilizó el método no probabilístico de conveniencia, en función de la disponibilidad y accesibilidad de los elementos de la población por circunstancias de la pandemia. Se utilizó como instrumento de recolección de datos el cuestionario, adaptado del cuestionario de la Red de Estudios Latinoamericanos en Administración y Negocios (RELAYN) con escalas tipo Likert de cinco niveles (Peña y Aguilar, 2023). El cuestionario estuvo integrado por un total de 39 ítems, 17 corresponden a datos generales de la empresa, empresario y trabajadores, y 22 sobre las variables de estudio. Éste se aplicó de manera presencial y vía online por medio de Formularios de Google. Cabe señalar que para esta investigación sólo se utilizaron ciertos ítems, ya que la investigación inicial es más amplia. Para verificar la fiabilidad del cuestionario, se realizó una prueba de consistencia interna mediante un análisis de fiabilidad alfa de Cronbach, cuyo valor total fue de 0.967.

La validez del constructo se realizó por medio de un análisis de componentes principales con rotación ortogonal. Los resultados de la agrupación de los ítems en factores que se obtuvieron del análisis factorial por medio de la matriz de componente rotado fueron similares al factor teórico propuesto. En la solución final, los eigenvalues superiores a 1 mostraron la existencia de tres factores, denominados como sigue: Factor 1. Resultados durante el COVID-19, semáforo naranja y amarillo; Factor 2. Resultados durante el COVID-19, semáforo rojo, y Factor 3. Resultados antes del COVID-19. Esta solución converge en seis iteraciones y explican 78.69 % de la varianza. El instrumento final, de acuerdo con las variables de estudio, quedó conformado por 22 reactivos (véase tabla 1). La prueba de esfericidad de Bartlett fue significativa (7363.549, $gl = 231$, Sig. = 0.001), y el indicador de adecuación del tamaño de muestra Kaiser-Meyer-Olkin fue excelente (0.939). La técnica que se utilizó en el procesamiento de los datos fue la estadística descriptiva e inferencial, con apoyo del software estadístico IBM SPSS versión 22 y de Microsoft Excel.

Tabla 3.1

Resumen de factores para el análisis factorial exploratorio de los resultados del impacto del COVID-19 en la liquidez de las mipymes

Factor 1	Factor 2	Factor 3	
Rango	1-5	1-5	1-5
Media	2.59	2.54	3.16
Desviación estándar	0.965	1.20	0.793
Varianza explicada	32.32	31.23	15.14
Alfa de Cronbach	0.954	0.970	0.886
DP-SA-R1	0.878		
DP-SA-R2	0.873		
DP-SA-R3	0.824		
DP-SA-R4	0.803		
DP-R-RPA	0.761		
DP-SN-R1	0.755	0.463	
DP-SN-R2	0.718	0.494	
DP-SN-R3	0.709	0.534	
DP-SN-R4	0.668	0.570	
DP-R-RC	0.608		
DP-SR-R1	0.873		
DP-SR-R4	0.871		
DP-SR-R2	0.868		
DP-SR-R3	0.863		
DP-RG-R4	0.466	0.752	
DP-RG-R3	0.458	0.734	
DP-RG-R2	0.519	0.725	
DP-RG-R1	0.483	0.701	
AP-R3			0.855
AP-R2			0.839
AP-R4			0.824
AP-R1			0.702

Nota. DP= Durante la pandemia; AP= Antes de pandemia; SA= Semáforo color amarillo; SN= Semáforo color naranja; SR= Semáforo color rojo; R= Resultado; R1= Resultado en ventas; R2= Resultado en utilidad; R3= Resultado en número de empleados; R4= Resultado en horas semanales en funcionamiento; PA= Razón prueba del ácido y RC= Razón circulante.

Fuente: elaboración propia con base en SPSS V22.

Resultados

Los resultados más relevantes de los datos descriptivos se pueden apreciar en la Tabla 3.2. Como puede observarse, 84.3 % de los empresarios afirman que el COVID-19 no les afectó en su liquidez medida por medio de la “razón circulante”, ya que tuvieron entre buena y excelente liquidez. Sin embargo, se identificó que 10 % de las empresas no conocen sus activos y pasivos circulantes, y sólo 5.8 % enfrentaron problemas de liquidez (n = 260). Con relación a la “prueba del ácido”, que es una prueba más rigurosa de liquidez, se observó que 75.3 % de las empresas informaron que la pandemia no afectó negativamente su liquidez. El porcentaje de empresas con problemas de liquidez fue de 6.5 y 18.1% de las mipymes desconocen su liquidez mediante esta prueba (n = 260).

Tabla 3.2

Características sociodemográficas de los participantes:

Característica	N	Porcentaje	Característica	N	Porcentaje
Sexo			Estado civil		
Mujer	98	37.7	Soltero(a)	77	29.6
Hombre	162	62.3	Casado(a)	72	27.7
			Unión libre	45	17.3
			Divorciado(a)/ Separado(a)	21	8.1
			Madre soltera	45	17.3
Edad de los empresarios (en años)			Escolaridad		
Jóvenes (17-29)	15	5.8	Primaria	14	5.4
Adultos (30-64)	234	90.0	Secundaria	46	17.7
Adultos mayores (>64)	11	4.2	Bachillerato	81	31.2
			Educación superior	61	23.5
			Posgrado	58	22.3
Antigüedad de la empresa (en años)			Tamaño de empresa por número de empleados		
Jóvenes (1-5)	61	23.5	Micro (0-10)	122	71.9
En crecimiento (6-10)	30	11.5	Pequeña (11-50)	119	22.3
Establecidas (11-20)	105	40.4	Mediana (51-100)	19	5.8
Consolidadas (>20)	64	24.6			

Fuente: elaboración propia utilizando SPSS.

Para determinar qué tipo de prueba estadística aplicar para comprobar la hipótesis, en primer lugar, se realizó una prueba de independencia para las variables categóricas en estudio, utilizando la prueba

de Kolmogorov-Smirnov. Dado que el resultado fue de 0.001 para todas las variables, se concluyó que los datos no tienen una distribución normal, por lo que se aplicó estadística no paramétrica. Luego se usó la prueba Chi-cuadrado de Pearson para evaluar la hipótesis H1, debido a que las variables fueron de tipo ordinal. Para tener un resultado más real, se excluyeron de la base de datos las empresas que desconocían su liquidez, por lo que la muestra para estos cálculos fue de $n = 235$. En la Tabla 3.3, se presentan los resultados de esta prueba, que indica que el p-valor (0.005) es menor que 0.05, lo que significa que se acepta la hipótesis; es decir, sí existe relación significativa entre el tamaño de la empresa y el valor de la liquidez promedio de las mipymes durante la pandemia.

Tabla 3.3

Prueba de Chi-cuadrado de Pearson ($n = 235$)

	Valor	gl	Sig. asintótica
Chi-cuadrado de Pearson	14.900 ^a	4	0.005

a. 1 casilla (11.1 %) ha esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2.03.

Fuente: elaboración propia.

Para conocer la intensidad y el sentido de la asociación que tienen estas dos variables, se aplicó el test de correlación de Tau-b de Kendall (véase Tabla 4). Los resultados indican que la fuerza de asociación entre la liquidez promedio de las mipymes durante el COVID-19 y el tamaño de la empresa es $r(235) = -0.064$, que indica una relación negativa baja. Con esto se puede señalar que, para el grupo de los que tienen problemas de liquidez, en la medida en que aumenta el tamaño de la empresa menos problemas tendrá de liquidez y viceversa; sin embargo, es claro que con esta prueba esta relación no fue significativa, ya que el p-valor obtenido de 0.300 fue mayor a 0.050. El tamaño de efecto ($p = 0.25$) fue pequeño y su potencia estadística ($1 - \beta = 0.99$) permite generalizar los datos de la muestra. Los resultados se aprecian mejor en la Tabla 3.5, que se elaboró recategorizando la escala de Likert de cinco niveles a tres.

Tabla 3.4

Test de correlación de Tau-b-de Kendall de medidas simétricas para variables ordinales ($n = 235$)

	Valor	Error estándar	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por Ordinal Tau-b-de Kendall	-0.064	0.062	-1.037	0.300

Fuente: elaboración propia usando SPSS.

Nota: a. No se supone la hipótesis nula. b. Utilización del error estándar asintótico que asume la hipótesis nula.

Tabla 3.5

Relación de resultados promedio del comportamiento de la liquidez durante el COVID-19 y el tamaño de las mipymes en porcentajes (n = 235)

Resultados promedio en la liquidez (RC y RPA)		Tamaño de empresa			Total
		Micro	Pequeña	Mediana	
Con problemas de liquidez	% dentro de liquidez	55.9	35.3	8.8	100
Buena liquidez	% dentro de liquidez	76.2	14.3	9.5	100
Excelente liquidez	% dentro de liquidez	70.8	28.1	1.0	100
Total	% dentro de liquidez	71.1	23.0	6.0	100

Nota. RC = Razón circulante y RPA = Razón prueba del ácido.

Fuente: elaboración propia usando SPSS.

La Tabla 3.6 indica los tamaños de empresa que tuvieron diferencias en sus proporciones de liquidez, medidos por medio de las puntuaciones Z. En cuanto a los que tuvieron problemas con su liquidez, sólo hay diferencias significativas entre las micro y las pequeñas. Entre las que contaban buena liquidez, hay diferencias entre las micro y pequeñas y éstas con las medianas. Las de excelente liquidez sólo presentan diferencias entre las micro y las medianas y las pequeñas con las medianas.

Tabla 3.6

Tamaños de empresas con diferencias en proporciones en resultados promedio en su liquidez, medido en puntuaciones Z (n = 235)

		Tamaño de empresa			Total
		Micro	Pequeña	Mediana	
Resultados promedio en la liquidez	Con problemas de liquidez	19a	12b	3a, b	34
	Buena liquidez	80a	15b	10a	105
	Excelente liquidez	68a	27a	1b	96

Nota. Cada letra del subíndice denota un subconjunto de tamaño de empresa, categorías cuyas proporciones de columna no difieren de forma significativa entre sí en el nivel 0.05.

Fuente: elaboración propia.

Discusión

La pandemia ha tenido un impacto heterogéneo en las mipymes, como revelan los resultados. Aunque la mayoría de ellas no experimentó proble-

mas de liquidez, destacan las microempresas como las más vulnerables. De los Santos y Torres (2022) realizaron un análisis de las medidas extraordinarias en el ámbito financiero destinadas a brindar ayuda económica a las micro y pequeñas empresas del sector de restaurantes en Arequipa, Perú, que se vieron afectadas por la pandemia. Encontraron que la liquidez financiera no sufrió un impacto financiero adverso que llevara al cierre definitivo de sus operaciones. En lo que respecta a la liquidez severa, 60 % estuvieron “de acuerdo” con la capacidad de cubrir sus obligaciones a corto plazo, mientras que 40 % calificaron la solvencia como “muy de acuerdo”. Estos resultados son relativamente similares a los encontrados en este estudio.

En una encuesta nacional realizada en 2020 por la Cámara de Comercio de Bogotá y Confecámaras a 631 empresas para evaluar el impacto económico del COVID-19, se encontró que las micro y pequeñas empresas en los sectores de servicios, comercio e industria, fueron las más afectadas. Concretamente, 37 % de las empresas tuvieron que detener temporalmente sus operaciones. En cuanto a la liquidez, sólo 50 % de las empresas encuestadas tenían la capacidad financiera necesaria para cumplir con sus compromisos financieros. En términos de la magnitud del impacto según el tamaño de la empresa, los hallazgos de esta investigación concuerdan con los de las Cámaras, donde las microempresas se llevaron la peor parte.

Nuestros hallazgos coinciden con investigaciones más recientes, donde se observa que las empresas de menor tamaño fueron las más vulnerables (Yao y Liu, 2023; Kifle et al., 2023, y Gutiérrez et al., 2023). Yao y Liu (2023) destacan que las pymes más pequeñas fueron las más afectadas, especialmente en su financiamiento. Kifle et al. (2023) resaltan la magnitud de los desafíos enfrentados por las empresas, particularmente en el sector restaurantero, con una disminución sustancial en las ventas y una lenta recuperación. Gutiérrez et al. (2023) señalan que la pandemia trajo una variación en los hábitos de compra de los consumidores, impactando negativamente sus finanzas.

Los hallazgos de Becerra-Vicario et al. (2020) evidencian la importancia de la liquidez para evitar el cierre de una empresa, los cuales contrastan con las conclusiones de Rodríguez-Reyes y Pasillas (2023), quienes encontraron que el tamaño de la empresa puede actuar como un factor protector contra el cierre. Por ejemplo, según este estudio, un restaurante de 6 a 10 empleados tenía un 87.9 % menos posibilidades de cierre permanente en comparación con establecimientos de mayor tamaño. Estos resultados apuntan a una complejidad en la dinámica de los factores que influyen en la viabilidad empresarial durante periodos de crisis, lo cual contradice parcialmente nuestros propios hallazgos.

De manera genérica, durante este estudio, se pudo identificar una pequeña afectación en la liquidez de las mipymes a causa de las restricciones por decreto del confinamiento por el COVID-19. Es muy probable que esta situación se debió a los apoyos económicos que el gobierno

estatal de Quintana Roo implementó a favor de las mipymes, ya que existe evidencia de que sí hubo una influencia positiva moderada de los programas financieros en la liquidez financiera de las mypes (De los Santos y Torres, 2022). Los hallazgos resultan significativos al enriquecer la teoría de las capacidades dinámicas, pues los resultados resaltan la crucial flexibilidad y adaptabilidad que las empresas restauranteras demostraron durante la pandemia, mediante iniciativas como la implementación de entregas a domicilio, el aprovechamiento de los apoyos gubernamentales y la adopción de ventas en línea (uso de tecnología). Estos aspectos se tornan esenciales en el contexto empresarial actual altamente dinámico. Como señalan Mesabia et al. (2022), esta crisis tuvo un lado positivo: muchos emprendedores aprendieron a ser resilientes, innovadores y, sobre todo, a gestionar estratégicamente su negocio y adaptarse rápidamente al cambio. Adicionalmente, estos autores descubrieron que sus encuestados enfatizaron la importancia de mantener una cuenta financiera de contingencia, que sería una buena estrategia para las mipymes de Cancún.

Conclusiones

La liquidez es crucial para las empresas, porque les permite cumplir con sus obligaciones financieras, como pagar deudas y gastos operativos de manera oportuna. Una adecuada liquidez también respalda el crecimiento y la inversión, proporcionando flexibilidad en momentos de incertidumbre económica. La falta de liquidez puede poner en riesgo la supervivencia de una empresa, por lo que gestionarla eficazmente es fundamental. En este estudio, se pudo determinar el impacto de la pandemia en la liquidez de las mipymes del sector restaurantero del primer cuadro de la ciudad de Cancún. Se demostró que existe una relación negativa baja entre los resultados de la liquidez promedio durante la pandemia y el tamaño de las mipymes. Además, se encontró que 75.3 % de las empresas indicaron que no les afectó la pandemia en su razón de prueba del ácido y 18.1 % desconocen el valor de sus activos, pasivos e inventarios. En orden de afectación, las más perjudicadas fueron las microempresas, seguidas de las pequeñas y medianas.

Esta investigación contribuye a una comprensión más profunda de los diversos impactos que una crisis como la pandemia de COVID-19 o futuras pandemias puede generar. Aunque esta investigación no se centra específicamente en las acciones tomadas por los empresarios para mitigar los problemas de liquidez, sus hallazgos pueden servir como base para estudios de impacto más amplios en el campo. Los resultados pueden ser de gran utilidad para gobiernos, responsables de políticas sociales y diseñadores de programas, ya que pueden ayudar en la mejora de políticas y programas existentes, así como en el diseño de estrategias más efectivas en tiempos de crisis.

El análisis identificó ciertas limitaciones, que incluyen: 1) la recolección de datos se realizó por medio de opiniones subjetivas utilizando escalas de Likert con preguntas dirigidas a los dueños, gerentes o encar-

gados de las mipymes, y ciertos ítems de un instrumento elaborado por la RELAYN, 2) del total de entrevistados, 5.4 % tienen algún estudio de nivel primaria y 17.7 % de nivel secundaria, por lo que hay riesgos de que no interpretaran correctamente algún ítem; de hecho, un hallazgo interesante fue que 18.1 % de los empresarios desconocen su razón de prueba del ácido, y 3) la muestra fue no probabilística, situaciones que pueden ocasionar algún sesgo de información.

Para futuras investigaciones, es importante considerar la expansión del marco teórico, teniendo en cuenta el creciente número de estudios sobre los efectos de la crisis provocada por el COVID-19. Además, se debería ampliar la investigación a diferentes ubicaciones geográficas, así como explorar diversas actividades y sectores económicos.

Referencias

- Alcover, C. (2020). Consecuencias de la pandemia del COVID-19 para las relaciones entre los individuos y las organizaciones. *Psicología desde el Caribe*, 37(2), 1-7. <https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/psicologia/article/view/13467>.
- Banco Bilbao Vizcaya Argentaria (BBVA) (11 de junio de 2022). Qué es la liquidez financiera y por qué es tan importante. <https://www.bbva.com/es/salud-financiera/que-es-la-liquidez-financiera-y-por-que-es-tan-importante/>.
- Banco Mundial (2021). Cómo la COVID-19 (coronavirus) afecta a las empresas en todo el mundo. <https://www.bancomundial.org/es/news/infographic/2021/02/17/how-covid-19is-affecting-companies-around-the-world>.
- Banco Santander (10 de junio de 2022). ¿Qué es la liquidez financiera? <https://www.bancosantander.es/glosario/liquidez-financiera>.
- Bartik, A., Cullen, Z., Bertrand, M., Glaeser, E. L., Luca, M. y Stanton, C. (2020). How are small businesses adjusting to COVID-19? Early evidence from a survey. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3570896>.
- Becerra, J., Jaramillo, C., Astudillo, P. y Velasteguí, L. (2021). Impactos contables de la COVID-19 en el entorno de los negocios de la región 6. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(6), 306-317. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v13n6/2218-3620-rus-13-06-306.pdf>.
- Becerra-Vicario, R., Alaminos, D., Aranda, E. y Fernández-Gámez, M. A. (2020). Deep Recurrent Convolutional Neural Network for Bankruptcy Prediction: A Case of the Restaurant Industry. *Sustainability*, 12(12), 5180. <https://doi.org/10.3390/su12125180>.
- Beglaryan, M. y Shakhmuradyan, G. (2020). The impact of COVID-19 on small and medium-sized enterprises in Armenia: Evidence from a labor force survey. *Small Business International Review*, 4(2), e298. <https://doi.org/10.26784/sbir.v4i2.298>.

- Cámara de Comercio de Bogotá y Confecámaras (2021). Encuesta Nacional sobre el Impacto Económico: Covid-19-Capítulo Bogotá. Colombia: Cámara de Comercio de Bogotá. <https://biblioteca-digital.ccb.org.co/server/api/core/bitstreams/a627f919-2430-4568-9d1f-cc04e0ea4c31/content>.
- De los Santos, V. y Torres, N. (2022). Programas financieros y su influencia en la liquidez financiera en las mypes del rubro de restaurantes de Arequipa, 2019-2020 [Tesis de licenciatura]. Universidad César Vallejo. Repositorio <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/91793>.
- Gomes, C., Malheiros, C., Campos, F. y Lima Santos, L. (2022). COVID-19's Impact on the Restaurant Industry. *Sustainability*, 14(11544), 1-21. <https://doi.org/10.3390/su141811544>.
- Gutiérrez, E., Sarmiento, J. y Ramírez, J. (2023). Determinantes del impacto financiero de la pandemia sobre las mipymes de Colombia. *Equidad y Desarrollo*, (41), e1537. <https://doi.org/10.19052/eq.vol1.iss41.8>.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi) (2023). Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas. México: Inegi. <https://www.inegi.org.mx/app/mapa/denue/default.aspx>.
- Kifle Abebe, G., Charlebois, S. y Music, J. (2023). The impact of COVID-19 on Canadian restaurant operations and the likelihood of pivoting off-dining options post-COVID-19. *Transportation Research Interdisciplinary Perspectives*, 21(100917), 1-12. <https://doi.org/10.1016/j.trip.2023.100917>.
- McCann, F., McGeever, N. y Yao, F. (2023). SME viability in the COVID-19 recovery. *Small Bus Econ*, 61, 1053-1074. <https://doi.org/10.1007/s11187-022-00723-5>.
- Mesabia, N., Fomi, P. R. y Koolib, C. (2022). Managing restaurants during the COVID-19 crisis: Innovating to survive and prosper. *Journal of Innovation & Knowledge*, 7(4), 1-9. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2022.100234>.
- Organización Internacional del Trabajo (oit) (2020). Observatorio de la oit: La COVID-19 y el mundo del trabajo. Estimaciones actualizadas y análisis (5.a ed.). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_749470.pdf.
- Organización Mundial de la Salud (oms) (2020). Coronavirus disease (COVID-19). https://www.who.int/health-topics/coronavirus#tab=tab_1.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (ocde) (2020). Corporate sector vulnerabilities during the COVID-19 outbreak: assessment and policy responses. <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/corporate-sector-vulnerabilities-during-the-covid-19-outbreak-assessment-and-policy-responses-a6e670ea/>.

- Peña, N., y Aguilar, O. (2023). Habilidades directivas y clima organizacional. Resultados de una investigación en las micro y pequeñas empresas latinoamericanas. En Estudio de las habilidades directivas y el clima organizacional en las micro y pequeñas empresas de Latinoamérica. Metodología y resultados generales de investigación (tomo II, pp. 7-15). Peter Lang. <https://doi.org/10.3726/b21414>.
- Rodríguez-Reyes, L. y Pasillas, M. (2023). COVID-19 and the restaurant industry in Jalisco, Mexico COVID-19 y la industria restaurantera en Jalisco, México. COVID-19 y la industria de restaurantes en Jalisco, México. *Management Research*, 21(4), 356-370. <https://doi.org/10.1108/MRJIAM-09-2023-1453>.
- Secretaría de Desarrollo Económico (SEDE) (2021). La SEDE en conjunto con NAFIN y FOFINQROO colocan más de 160 mdp en créditos a mipymes para impulsar la reactivación económica. <https://qroo.gob.mx/sede/2021/01/14/la-sede-en-conjunto-con-nafin-y-fofinqroo-colocan-mas-de-160-mdp-en-creditos-a-mipymes-para-impulsar-la-reactivacion-economica/>.
- Secretaría de Economía (2009). Acuerdo por el que se establece la estratificación de las micro, pequeñas y medianas empresas publicado en el Diario Oficial de la Federación el 30 de junio de 2009. <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/50882/A539.pdf>.
- Stanić, M., Cita, M. y Prša, D. (2022). The impact of COVID-19 on liquidity management in small and medium-sized trade businesses: the croatian case. *Ekonomski vjesnik/Econviews-Review of Contemporary Business, Entrepreneurship and Economic Issues*, 35(2), 261-274. <https://doi.org/10.51680/ev.35.2.3>.
- Suárez, V., Suarez, M., Oros, S. y Ronquillo, E. (2020). Epidemiology of COVID-19 in Mexico: from the 27th of February to the 30th of April 2020. *Revista Clínica Española*, 220(8), 463-471. <https://doi.org/10.1016/j.rce.2020.05.007>.
- Valdez, L., Ramos, E. y Borboa, E. (2019). The dynamic capabilities and the entrepreneurial orientation: source of innovation and profitability in the Mexican SME. *Small Business International Review*, 3(1), 49-66. <https://doi.org/10.26784/sbir.v3i1.158>.
- Yao, Z. y Liu, Y. (2023). How COVID-19 impacts the financing in SMEs: Evidence from private firms. *Economic Analysis and Policy*, 79, 1046-1056. <https://doi.org/10.1016/j.eap.2023.06.036>.

Sobre los autores

¹ Profesor en el Tecnológico Nacional de México / Instituto Tecnológico de Cancún, México, ORCID: 0000-0002-9010-5353

² Profesor en el Tecnológico Nacional de México / Instituto Tecnológico de Cancún, México, ORCID: 0009-0005-4275-6759

³ Profesora en el Tecnológico Nacional de México / Instituto Tecnológico de Cancún, México, ORCID: 0000-0002-3027-3646

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 Rivera¹
Alma Delia López Hernández²
Gabriela Ortiz Cordero³
Christiane Aldair Téllez Vázquez⁴

Recibido: 14/12/2023

Revisado: 26/04/2024

Aceptado: 26/05/2024

Revista RELAYN, Micro y Pequeña Empresa en
Latinoamérica

Disponible en:

<https://iuatroeditores.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 km² (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 estratega 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 ²	0.044726034

R ² 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 R² y R² 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:

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

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 x_2) 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.
- 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.
- 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.
- 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.investigafca.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>
- Texis, 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

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

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

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

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



iQU4TRO EDITORES

En colaboración con:

