

6

Factores que inciden en el crecimiento de la empresa pequeña y mediana desde la óptica del empresario en el sur de México

Karina Concepción González-Herrera, Teresa del Rosario Herrera-Campos, Jessica Alejandra Canto-Maldonado

Resumen:

Desde la mirada del empresario, se presentan los resultados del estudio cuyo propósito fue el análisis de los factores que influyen en el crecimiento de la empresa pequeña y mediana en la economía local en el sur de México, considerando el contexto socioeconómico del territorio. A partir de lo anterior, se establece la postura con respecto en la formación de capital humano, y la influencia de las competencias de estos en la generación de productos y/o servicios de calidad que propician la continuidad en el mercado laboral de colaborador y en el mercado económico como éxito y sus factores de la empresa. Se establece que con la inversión en su preparación y/o especialización del capital humano se determina su evolución en el escenario laboral, lo que contribuye con los resultados económicos deseados por las organizaciones, desde la planeación estratégica.

Palabras clave:

Capital humano; Formación; Empresa.

González-Herrera, K. C., Herrera-Campos, T. R., y Canto-Maldonado, J. A. (2024). Factores que inciden en el crecimiento de la empresa pequeña y mediana desde la óptica del empresario en el sur de México. En J. Vargas. (Ed). *Investigaciones en Administración. Perspectivas y estudios multidisciplinares. Volumen I.* (pp. 93-102). Religación Press. <http://doi.org/10.46652/religacionpress.173.c155>



Introducción

Empresa

El concepto de empresa fue establecido por la Teoría Económica Evolutiva (TEE) de acuerdo con Morales (2009), el cual concibe a esta, como un sistema que busca la generación de utilidades a través de su contribución, activando desde lo local la economía.

La empresa como una entidad que oferta los productos, bienes y/o servicios, siendo que, de forma organizada con el capital humano y el liderazgo interno, se direcciona al cumplimiento de la operación o producción (Julio, 2020).

La empresa es un espacio conformado para realizar actividades económicas, pero cuya conformación inicial es la organización del esfuerzo laboral para dirigir hacia los territorios lo que esta genera, a través de un ingreso, buscando el crecimiento de las utilidades de esta (Sánchez, 2015).

El mercado cambia constantemente, lo cual se asocia en las acciones que realizan las empresas para atender las demandas, en donde influyen los gustos y preferencias de los clientes, a través del estudio y monitoreo, lo que orientará sobre las innovaciones, cambios y adecuaciones necesarias en la oferta de los productos y servicios demandados (Hernández, 2016; González-Herrera y Martín-Sánchez, 2023). Siendo el factor innovación un elemento que no se logra estimular de forma constante, con base en las necesidades del mercado, considerando que los presupuestos y los tiempos para que el personal dirija hacia la generación de propuestas son limitativos.

La empresa de acuerdo con su tamaño e ingresos (tabla 1) se clasifica en:

Tabla 1. Tamaño de la empresa y su clasificación

Tamaño	Sector	Rango de trabajadores	Monto de ventas anuales (mdp)	Tope máximo combinado
Micro	Todas	Hasta 10	Hasta \$4	4.6
Pequeña	Comercio	De 11 hasta 30	Desde \$4.01 hasta \$100	93
	Industria y Servicios	De 11 hasta 50		95
Mediana	Comercio	De 31 hasta 100	Desde \$100.01 hasta \$250	235
	Industria	De 51 hasta 100		
	Servicios	De 51 hasta 250		250

Nota: tomado del Diario Oficial de la Federación (2009)

Capital humano

El capital humano, es un elemento intangible que evoluciona en la organización, que, basado en su talento, se guía para la toma de las decisiones en materia de producción, calidad y el uso de la tecnología, incidiendo en la competitividad de esta (Gallego-Giraldo y Naranjo-Herrera, 2020).

El capital humano de las empresas, a partir de su evolución en temporalidad laboral, los conocimientos y competencias en el quehacer se acrecientan, lo que influye de manera positiva en las responsabilidades laborales y contribuye con valor agregado a la organización (Díaz y Toscano, 2022), es decir que, estimulando la formación del elemento humano, este dirige su esfuerzo y consolida la productividad de la organización.

La formación del capital humano previo a la introducción y capacitación dentro de la empresa son relevantes, derivado de la conducta, comportamiento y productividad en el área de trabajo (García, 2001), siendo que el crecimiento interno, monetario y no monetario (destacando su desempeño organizacional), incide en la disminución de la rotación del personal (Centeno y González, 2020).

De tal forma que la competencia que posee el elemento humano para dar respuesta a una actividad, tarea u responsabilidad asignada, con base en su formación profesional, personal y compromiso en la organización cumpliendo con responsabilidad, es la capacidad deseada que destaca durante su estancia o antigüedad dentro de la organización (De la Rosa, 2020, p. 33; Sedan-Cadena, et al, 2022).

El objetivo del presente es el análisis de los factores que influyen en el crecimiento de la empresa pequeña y mediana en la economía local en el sur de México.

Metodología

El enfoque de investigación refiere al cualitativo, con un acercamiento en los sujetos de estudio, en donde se describen las vivencias, a través de la técnica de la entrevista utilizada para obtener la información, para la comparativa de los sucesos, resaltando las versiones aportadas para el entendimiento y redacción, siendo un estudio transversal (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018; Corona, 2018).

Este método destaca las experiencias frecuentes que presentan los entrevistados (Sánchez, 2019). De tal forma que se aplicaron entrevistas estructuradas a los empresarios de la pequeña y mediana empresa de los municipios de Baca, Motul, Muxupip, Progreso y Mérida, del estado de Yucatán del Sur de México. que reunieron el perfil (tabla 2), el

instrumento se integró por 35 preguntas. La entrevista es una técnica que incide en la cercanía con el entrevistado y permite adecuaciones con respecto al instrumento conforme se avance con la investigación, también, resulta valioso que se integre con información de cierre y complementaria que se comparte por el entrevistado (Uslenghi, y Cabrera, 2023). Esta técnica fue aplicada con el uso de medios remotos como la plataforma del Google Meet, la elección de este proceso fue derivado de las restricciones de movilidad establecida por las autoridades, como consecuencia de la alerta sanitaria de la pandemia de la COVID-19.

Tabla 2. Perfil de los empresarios del Sur de México, entrevistados.

Identidad	Cantidad de empresas de acuerdo con el Sector económico	Municipio de Yucatán
Propietario o representante de la alta dirección	Primario (4)	Motul, Muxupip
	Secundario (5)	Motul, Progreso, Mérida
	Terciario (8)	Motul, Muxupip, Progreso, Baca y Mérida.

Nota: elaboración propia con información del operativo de campo (Herrera Campos).

Resultados

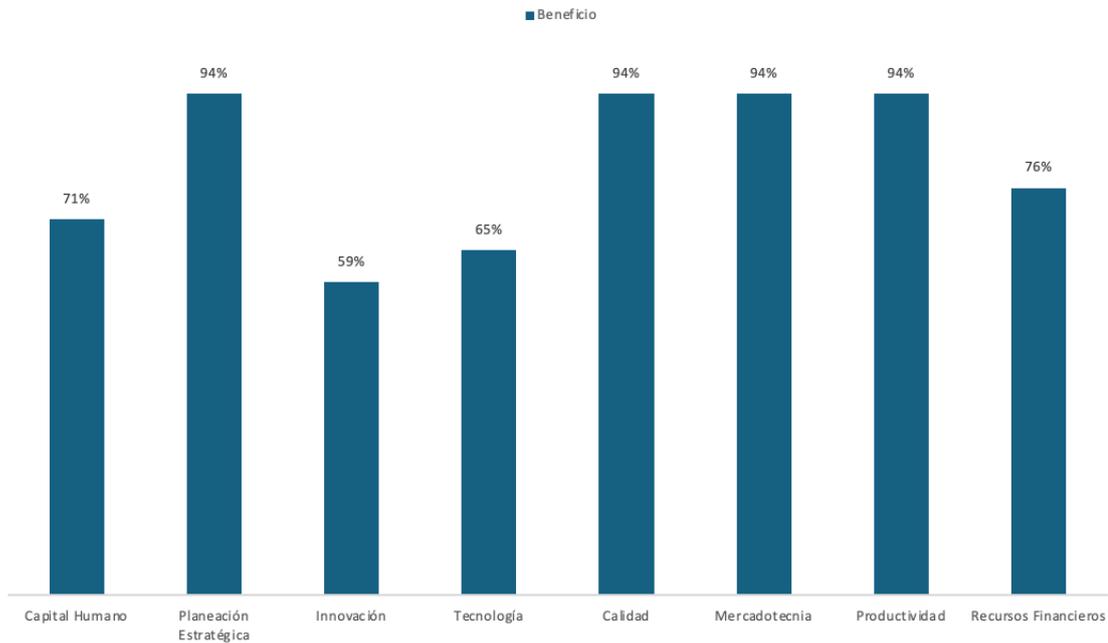
Los resultados arrojaron que los empresarios valoran las competencias del capital humano en la organización, dado a que contribuyen con fuerza en la consolidación de los resultados, asegurando la calidad en cada etapa de los procesos involucrados para el logro de los objetivos y metas planteadas.

En cuanto a la Formación de Capital Humano y su efectividad, este debe contribuir al logro de los objetivos organizacionales e impactar en la productividad del personal.

Con relación en los factores que benefician al crecimiento de la empresa, se resalta la valoración impregnada a la calidad de los productos y/o procesos inmersos con el 94%, siendo que se considera con el mismo porcentaje a la productividad y la mercadotecnia que incide en la posición, visibilización y proyección de la empresa hacia los clientes directos, indirectos y potenciales. Seguidamente se destaca el esfuerzo dirigido hacia la planeación estratégica que promueve el que hacer empresarial con el 94%.

En función de los recursos financieros destinados, este es percibido con el 76% como motor del crecimiento (figura 1).

Figura 1. Factores que benefician el crecimiento de la empresa



Nota: elaboración propia con información del operativo de campo

Los factores que los empresarios manifiestan como limitantes para el crecimiento de la empresa son:

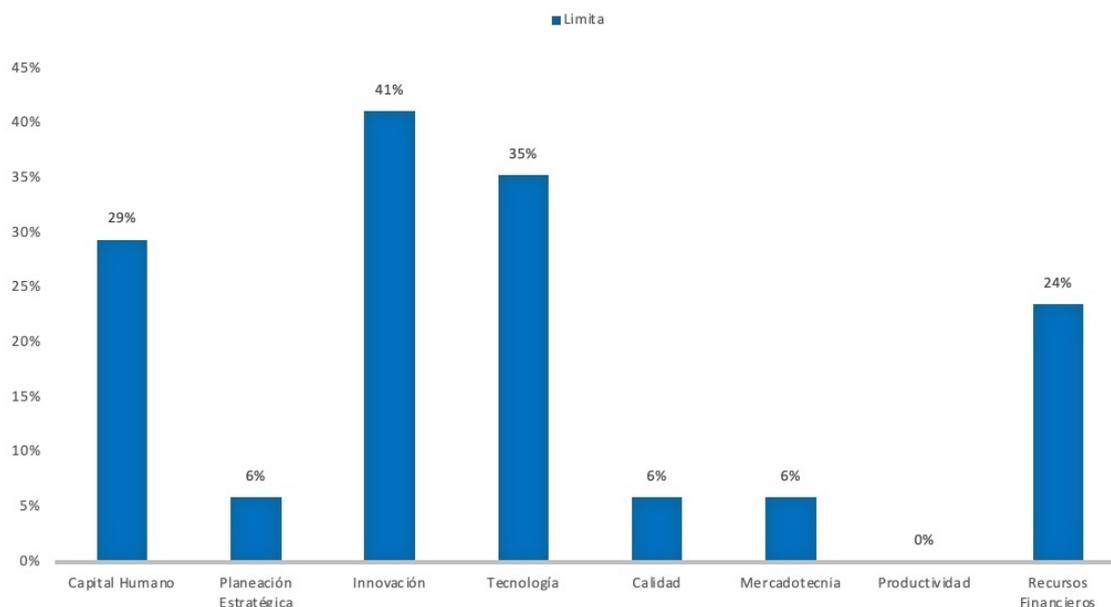
La innovación con el 41% recae, sin embargo, es el eje medular de la tecnología con la especialización del capital humano, a partir de las propuestas de estos y su intervención plasmada en la planeación estratégica. Lo que aún no se logra estimular en el personal, para que se pueda considerar predominante.

Así que, la tecnología limita con el 35 % a la empresa con la actualización de procesos y producción, ya que requiere de una inversión en sus transiciones, la formación y especialización del personal en su uso, contribuye con la empresa en la permanencia y vigencia en los espacios tecnológicos y posición en el mercado digital, lo cual se fragilizó con la presencia de la Covid-19.

El capital humano, es valioso, pero con los cambios y transiciones que presenta el mercado, se detecta la necesidad de una preparación con mayor especialidad, y una introducción previa a la filosofía organizacional, para que, en el desempeño de sus responsabilidades laborales, este pueda avanzar hacia la visión, metas y objetivos empresariales planteados, es decir, sumergir en el onboarding de la cultura organizacional, para que los rendimientos sean los esperados de ambas partes, considerando lo valioso de las competencias del colaborador en todo su trayecto de trabajo. Invertir en la formación

y especialización del capital humano mediante actualización, mejora de la productividad, las utilidades y disminuyen los factores que limitan la evolución de la empresa en el mercado, así como el riesgo del cierre de la empresa (figura 2).

Figura 2. Factores que limitan el crecimiento de la empresa.



Nota: elaboración propia con información del operativo de campo

Los empresarios dirigen sus esfuerzos, para aprovechar los mercados e incrementar las utilidades, pero, dejan ausente el valor de la formación del capital humano en el desempeño de sus responsabilidades. Para ello, se deberá precisar sobre las necesidades de formación apremiantes, buscando la solidez de los resultados. También se deberá realizar la programación de la formación, la elección de los temas apremiantes y la planificación, considerando los puestos involucrados y los tiempos.

Discusión de resultados

Como se identificó, la calidad influye en el crecimiento de la empresa asegurando la imagen que se lleva el cliente en su consumo, compra y/o visita en las instalaciones del negocio, en ese sentido, Ormazá y Guerrero-Baena (2021), establece a la gestión de la calidad como elemento de influencia para el crecimiento en el mercado.

En ese sentido, las estrategias de mercadotecnia intervienen con fuerza para el éxito del negocio, como establecen Sánchez-Gutiérrez, et al, (2017), pendientes de las tendencias que este presenta para consolidar su vigencia (González y Basora, 2024).

Otro componente predominante positivo, es la planeación estratégica que, no sólo establece documentalmente los logros deseados, sino que, se convierte en una guía para lograr la competitividad en el mercado (Gómez y De la Garza, 2020; González, et al, 2021; Herrera, et al, 2024).

Como mecanismo limitativo para el buen cauce y crecimiento del negocio ante la competencia del mercado, resalta la innovación en las empresas como parte de las necesidades de esta y dentro de las preferencias de los consumidores (García, et al, 2021; Canto y González, 2023), pero, esta decisión es tomada por la alta dirección, ya que se requieren recursos financieros que cobijen el avance y respalden su evolución dentro y fuera de la empresa, siendo esta apta para competir en el mercado.

Conclusiones

Se concluye con los hallazgos resaltan la relevancia en la empresa de la formación del capital humano ya que coadyuva en los resultados asociados con el éxito de las empresas siendo la planeación estratégica, la productividad, la calidad y mercadotecnia, los ejes rectores que acrecientan las utilidades de esta. Siendo que la planeación estratégica es aquella que influye de forma directa en la dirección que se toma con respecto al mercado y los cambios que este presenta.

Referencias

- Canto, J., y González, K. (2023). *Emprendimiento, innovación y empresa. Conceptos, acciones y resultados en los territorios*. Tirant lo Blanch. <https://editorial.tirant.com/mex/autorList/karina-concepcion-gonzalez-herrera-753582>
- Centeno Cox, A. J., & González Herrera, K. C. (2020). *Análisis de la rotación de personal: estudio de caso*. Instituto de investigaciones económicas. <http://ru.iiec.unam.mx/id/eprint/5215>
- Corona Lisboa, J. L. (2018). Investigación cualitativa: fundamentos epistemológicos, teóricos y metodológicos. *Vivat Academia*, 144, 69–76. <https://doi.org/10.15178/va.2018.144.69-76>
- De la Rosa, L. (2020). Competencia de los estudiantes de Ingeniería en Telecomunicaciones. *Sinergias Educativas*, 5(1), 29-45. <https://doi.org/10.37954/se.v5i1.49>
- Diario Oficial de la Federación (2009). *Acuerdo por el que se establece la estratificación de las micro, pequeñas y medianas empresas*. https://www.economia.gob.mx/files/marco_normativo/A539.pdf
- Díaz, A. A., & Toscano, J. A. (2022). El capital humano y la productividad de las empresas. *Revista Torreón Universitario*, 11(30), 123–130. <https://doi.org/10.5377/rtu.v11i30.13427>
- Gallego-Giraldo, C., y Naranjo-Herrera, C. G. (2020). El capital humano de la empresa: una propuesta de medición. *Entramado*, 16(2), 70–89. <https://doi.org/10.18041/1900-3803/entramado.2.6544>
- García, B., (2001). Educación, capital humano y crecimiento. *CIENCIA ergo-sum, Revista Científica Multidisciplinaria de Prospectiva*, 8(1).

- García Monsalve, J. J., Tumbajulca Ramírez, I. A., y Cruz Tarrillo, J. J. (2021). Innovación organizacional como factor de competitividad empresarial en mypes durante el Covid-19. *Comunicación: Revista De Investigación En Comunicación Y Desarrollo*, 12(2), 99-110. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.2.500>
- González, K. C. y Basora, F. E. (2024). Aspectos que intervienen en el emprendimiento de la mujer en Mérida, Yucatán, México. *Revista Visión Gerencial*, 23(1), 08-21.
- González-Herrera, K. C., & Martín-Sánchez, S. G. (2023). Perspectivas de la formación en la nueva normalidad laboral. *Revista ECORFAN-México*, 14-31. <https://doi.org/10.35429/EJM.2023.31.14.24.38>
- González, K., Castillo, A., y Alcaraz, O. (2021). *Planeación Estratégica. Enfoque Teórico Práctico*. Montiel & Soriano Editores, SA de CV. <https://www.researchgate.net/publication/352998787>
- Hernández, L., (2016). Entorno y empresa. *Revista de Ciencias Sociales*, XXII (2), 6-7.
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018) *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill Education.
- Herrera, T., González, K., y Kantún, M. (2024). Formación efectiva de capital humano desde la perspectiva de empresarios y expertos en formación del sur de México. 3C Empresa. *Investigación y Pensamiento Crítico*. 3(1), 35-54.
- Julio, PD, (2020). Importancia del modelo de gestión empresarial para las organizaciones modernas. *Revista de Investigación en Ciencias de la Administración ENFOQUES*, 4(16), 272-283. <https://doi.org/10.33996/revistaenfoques.v4i16.99>
- Morales, M.A., (2009). Teoría económica evolutiva de la empresa: ¿una alternativa a la teoría neoclásica? Problemas del Desarrollo. *Revista Latinoamericana de Economía*, 40(158), 161-183.
- Ormaza, M., y Guerrero-Baena, M. (2021). Gestión de calidad y crecimiento empresarial: Análisis bibliométrico. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(93), 318-333.
- Sánchez Flores, FA, (2019). Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1), 101-122. <https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- Sánchez-Gutiérrez, J., Vázquez-Ávila, G., & Mejía-Trejo, J. (2017). La mercadotecnia y los elementos que influyen en la competitividad de las mipymes comerciales en Guadalajara, México. INNOVAR. *Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 27(65), 93-106. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81852035008>
- Sánchez Jiménez, V. (2015). La redefinición del papel de la empresa en la sociedad. BARATARIA. *Revista Castellano-Manchega de Ciencias Sociales*, 20, 129-145. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=322142550008>
- Sedan-Cadena, J. L., Guerra-Márquez, L. E., y Cala-Rojas, M. L. (2023). Competencias del capital humano como estrategia para avanzar en ciencia, tecnología e innovación. *Revista Criterios*, 30(1), 32-44. <https://doi.org/10.31948/rev.criterios/30.1-art2>
- Uslenghi Silva, R. S., & Cabrera Borges, C. (2023). La anécdota como recurso en la identificación de favorecedores de afiliación educativa. *Cuadernos de Investigación Educativa*, 14(1). <https://doi.org/10.18861/cied.2023.14.1.3257>

Factors influencing the growth of small and medium-sized enterprises from the perspective of entrepreneurs in southern Mexico
Fatores que influenciam o crescimento de pequenas e médias empresas sob a perspectiva de empreendedores no sul do México

Karina Concepción González-Herrera

Universidad Tecnológica Metropolitana | Mérida, Yucatán | México
<https://orcid.org/0000-0002-1743-2614>
karinaconcepcion@hotmail.com

Licenciada en Administración. Maestra en Ciencias en Planificación de Empresas y Desarrollo Regional, por parte del Instituto Tecnológico de Mérida. Doctora en Desarrollo Regional a través de El Colegio de Tlaxcala A.C. Profesora de Tiempo Completo Titular A. Adscrita a la Universidad Tecnológica Metropolitana. Es miembro del Sistema Nacional de Investigadores como Investigadora Nacional SNII-1 por parte del Conahcyt México. Líneas de investigación Vulnerabilidad de las MiPyMes en la ruralidad, Perspectiva de género y cultura científica y Vocaciones científicas.

Teresa del Rosario Herrera-Campos

Tecnológico Nacional de México-Instituto Tecnológico de Motul | Motul | México
<https://orcid.org/0009-0009-8009-2200>
teresa.herrera.campos@outlook.com

Licenciatura y Maestría en Administración por parte del Instituto Tecnológico de Mérida. Doctorado en Análisis Estratégico y Desarrollo Sustentable con mención honorífica por parte de la Universidad Anáhuac Mayab. Actualmente docente del Instituto Tecnológico Nacional de México y de la Universidad Interamericana para el Desarrollo (UNIDE). Líneas de investigación son las Pymes y Estrategias de mejora para la Pymes.

Jessica Alejandra Canto-Maldonado

Universidad: Universidad Autónoma de Yucatán | Mérida | México
<https://orcid.org/0000-0003-4113-8391>
jessica.canto@correo.uady.mx

Licenciatura en Ingeniería Química Industrial por la Universidad Autónoma de Yucatán. Es Maestra en Ciencias por el CINVESTAV del IPN, Máster en Innovación y Emprendimiento por la Universidad de Salamanca en España. Doctora en Logística y Dirección de la Cadena de Suministro por la UPAEP. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores de CONACYT México a nivel candidato. Su área de interés está relacionada a la innovación, emprendimiento, sistemas de calidad, diseño, operación y mejoramiento de la cadena de suministro y los sistemas de producción.

Abstract:

From the perspective of the businessman or businesswoman, the results of the study are presented, the purpose of which was to analyze the factors that influence the growth of small and medium-sized companies in the local economy in southern Mexico, considering the socioeconomic context of the territory. From the above, it is established the position regarding the formation of human capital, and the influence of their competencies in the generation of quality products and/or services that promote continuity in the employee labor market and in the market. economic as success and its factors of the company. With the investment in their preparation and/or specialization of

human capital, their evolution in the work scenario is determined, which contributes to the economic results desired by organizations, from strategic planning.

Keyword: Human capital; Training; Company.

Resumo:

Sob a perspectiva do empresário ou da empresária, são apresentados os resultados do estudo, cujo objetivo foi analisar os fatores que influenciam o crescimento das pequenas e médias empresas na economia local do sul do México, considerando o contexto socioeconômico do território. A partir do exposto, estabelece-se a posição em relação à formação do capital humano e a influência de suas competências na geração de produtos e/ou serviços de qualidade que promovam a continuidade no mercado de trabalho dos funcionários e no mercado econômico como sucesso e seus fatores da empresa. Com o investimento na preparação e/ou especialização do capital humano, determina-se sua evolução no cenário de trabalho, o que contribui para os resultados econômicos desejados pelas organizações, a partir do planejamento estratégico.

Palavra-chave: Capital humano; Treinamento; Empresa.