

Educación: condicionante del desarrollo empresarial de la PYME

Gracia Patricia Michel Vázquez^a
Araceli Ramírez Meda^b
César Amador Díaz Pelayo^c

Información del artículo

Recibido: 3 de mayo de 2018

Aceptado: 28 de septiembre de 2018

Clasificación JEL

M120, D9

Este es un artículo Open Access bajo la licencia CC BY NC [<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0>]

Enlace DOI

<https://dx.doi.org/10.24142/rvc.n18a1>

Sugerencia de citación

• Michel Vázquez, G.P. (2018).

Revista Visión Contable, 18, 10-26.
doi:10.24142/rvc.n18a1

Education, an influential conditioner in the business development of smes

Resumen

Se presentan los resultados en educación de los directivos de un proyecto de investigación acerca de las PYME en la ciudad de Autlán, Jalisco (México), que contrasta otras variables como: género, edad y mercado. La población ha sido las empresas PYME de esta ciudad y la muestra ha resultado de 34 de ellas. Los resultados señalan que: el perfil de la población es característico y similar para todo México, hay equidad de género por parte de los directivos, quienes en su mayoría son jóvenes, tienen un nivel de formación de bachillerato o superior, muestran la posibilidad de seguirse formando, al dar importancia a ello y admitir que su grado de educación influye en las decisiones que toman.

Palabras clave:

PyME, Formación académica, Género en PyME, educación directivos.

Abstract

The results in management education are presented contrasts with other variables, such as gender, age and market, from a research project about SMEs in the city of Autlan, Jalisco (Mexico). The population has been the SME companies of this city and the sample has resulted in 34 of them. The results indicate that its profile is characteristic and similar, in general, for all of Mexico. That there is equity in terms of gender of the managers, who are mostly young and that there is a level of high school or higher education that show the possibility of continuing to form, giving importance to it, in addition to admitting that their level of education influences they make.

Key words:

SMEs, academic training, gender in SMEs, education managers.

^a Doctora (Contaduría), Profesora emérita Universidad de Guadalajara: Autlán, Jalisco. patymichel2010@gmail.com. <https://orcid.org/0000-0002-1831-700>

^b <https://orcid.org/0000-0003-0986-8212>

^c <https://orcid.org/0000-0002-9862-1803>

Introducción

Los cambios sociales y económicos han planteado nuevas expectativas que comprometen a las Pequeñas y Medianas Empresas (PyME), tales como: tener que reconocer en su ámbito laboral ciertas características que se han suscitado en torno a la educación. Ciertamente, el estudio de sus particularidades resulta interesante dado que por su tamaño, las PyME se ven afectadas por la competencia, la globalización, el uso de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC), como en cualquier economía abierta.

En particular, al ser este tipo de empresa la que representa la mayoría en la economía mexicana, la región de la costa sur del estado de Jalisco (México) no está exenta de este fenómeno económico, por lo que caracterizar a las PyME en la ciudad de Autlán será el punto de partida para estudiar de forma más profunda a estas empresas.

De igual manera, debido a que este tipo de empresas provee la mayoría de empleos en esta ciudad, será muy importante conocer sus características, con el fin de analizar asuntos como: el nivel de formación académica de quiénes las dirigen, su edad y género; qué importancia dan a la toma de decisiones de dirección personalmente; la importancia que adquiere para ellos la actualización académica y si el nivel de formación influye en la toma de decisiones de la empresa. Así mismo, el número de trabajadores con el que se desempeñan las labores diarias.

Estos resultados que publicamos hoy están enfocados únicamente en la formación educativa de los directivos o propietarios de este tipo de empresas. Estos forman parte de una investigación más amplia que incluye temas como: la gestión en general y el estudio del impacto de género en la dirección de estas empresas en la ciudad de Autlán, Jalisco (México). Esperamos que este sea el punto de partida para estudiar a las PyME de la región costa sur de este estado.

El estado de Jalisco se ubica en la región centro-occidente de México. En este estado se encuentra la ciudad de Autlán de Navarro, ubicada en la zona del estado conocida como Costa-Sur y es la cabecera del municipio de Autlán. Con clima semicálido y semihúmedo con temperaturas que oscilan entre: 32.8°C- 9.5°C y precipitación promedio de 967 mm. Según el censo de 2015, su población es de poco más de 60 mil personas (IIEG, 2017).

Según el Instituto de Información Estadística y Geográfica (2017) de Jalisco, el censo económico de 2014 indicó que los tres sub-sectores más importantes en la ciudad son: primero, la industria alimentaria, que repre-

senta el 21.4% del total; segundo, el comercio al por mayor de abarrotes, alimentos, bebidas, hielo y tabaco con el 15.2% y, tercero, las instituciones de intermediación crediticia y financiera no bursátil, que representan el 8.9% del total.

La formación educativa que poseen quienes dirigen una pequeña empresa puede ser un elemento importante, que influya directamente en los resultados que se obtengan en la empresa, en sus finanzas por ejemplo e, incluso, en su tiempo de vida. De la misma manera, resulta importante desde el punto de vista de la conservación de las fuentes de empleo y en el desarrollo económico de la ciudad y la región.

Otros autores como Lerner y Almor (como se citó en Rubio y Aragón, 2008), señalan la importancia que adquiere el propietario o directivo de la Pyme, advirtiéndole que es “el activo más importante” de la empresa, ya que no sólo aporta recursos materiales; sino que la experiencia con la que contribuye al negocio también es sumamente importante. Martin y Staines, así como Ahire y Golhar (como se citó en Rubio y Aragón, 2008), indican que la ausencia del propietario o directivo así como su falta de experiencia o conocimiento pueden ser causa del fracaso de la empresa.

La formación académica del propietario o directivo se vuelve sumamente importante, ya que al ser el único en la toma de decisiones, o en su mayoría, no cabe duda de su influencia en el éxito o el fracaso de este tipo de empresas. Por otro lado, en estas empresas se suelen tomar decisiones a muy corto plazo, no se tienen estrategias para la dirección de la empresa o para su futuro, hay una cultura muy dirigida a las funciones, generalmente no delegan actividades de dirección o tienen dificultades para ello, no tienen costumbres relacionadas con el aprendizaje continuo o carecen de profesionalización en estas actividades según Camisón (como se citó en Rubio y Aragón, 2008).

Para este caso, resulta interesante la afirmación de Solé y Mirabet, quienes señalan que la necesidad de formación de los directivos o propietarios: “resulta esencial, ya que el éxito o el fracaso de todo el proceso va a depender de que se identifiquen adecuadamente las competencias críticas de los directivos y de que las empresas conozcan qué demandas necesitan cubrir” (Solé y Mirabet, 1997, p.35), aserción a la que se adhiere Pickett (1998).

Como puntos favorables de la actuación del directivo o propietario para las PyME, según los autores (Martin y Staines, 1994; Camisón, 1996; Wilkinson, 1999; Pelham, 1997a, 1997b, 2000; Pil y Holwelg, 2003 como se citó en Rubio y Aragón, 2008) están: al ser una empresa pequeña, hay una

cercanía importante entre este y los empleados, lo que permite que haya una respuesta muy rápida a las órdenes y a la toma de decisiones, dando eficiencia en la atención a los clientes y otorgándoles un fuerte atractivo como empresa.

Caracterizar a las PyME de la ciudad de Autlán, Jalisco, desde el punto de vista de sus directivos, permitirá conocer el nivel de estudio de quien administra el negocio. Esta condición puede relacionarse con el mercado que abarcan, el género de quiénes dirigen la PyME, el número de empleados que tiene y la edad.

En el funcionamiento de las pequeñas y medianas empresas, se observan los esfuerzos de los administradores para hacer crecer la PyME en su beneficio, el de los trabajadores y sus familias a propósito de la educación que poseen. Diversos estudios indican cómo los responsables de la empresa van aprendiendo, de forma empírica, sobre la dirección y el funcionamiento en general de la misma, conforme lo han ido necesitando y a las competencias con las que cuentan.

Para Rubio (como se citó en Rubio y Aragón, 2008), el directivo o propietario de la PyME: “es la persona que adopta las decisiones generales de la empresa, planifica los objetivos a conseguir y diseña los medios para alcanzarlos, aunque delegue las decisiones en niveles inferiores”. Señala que, no necesariamente es el propietario y también indica que puede llegar a delegar algunas de las decisiones de dirección.

Entendemos que las competencias son capacidades que las personas van desarrollando de manera gradual y que son evaluadas a lo largo de todo el proceso educativo. Según el Proyecto Tuning América Latina (Beneitone, Esquetini y González como se citó en Segovia, Salmerón y Tovar, 2013), pueden estar divididas en competencias relacionadas con la formación profesional en general (competencias genéricas) o con un área de conocimiento (específicas de un campo de estudio), ya sea también evaluando sus fuerzas y debilidades (capacidad de decisión, afán de superación, tenacidad, espíritu de iniciativa, sentido de la responsabilidad, paciencia, entusiasmo, capacidad de trabajo, voluntad, ganas de aventura, motivación y constancia) o el probar su voluntad de emprender (balance de deseos y de dudas).

Acercas del tema Barba, Aragón y Sánz (como se citó en Solé y Mirabet, 1997, p. 35; Pickett, 1998; Bee, 2000) indican que es fundamental analizar las necesidades de formación en la empresas, con el fin de conocer las competencias que gozan los directivos y, así, identificar aquellas que carecen, cuando se plantea un programa de educación o actualización de conoci-

mientos. Conocer cuáles competencias básicas para la gestión se necesitan es fundamental y determinante para el éxito o el fracaso de la empresa (Solé y Mirabet, 1997, p. 63, citados por Barba 2001).

Respecto a un análisis de las capacidades gerenciales Rubio y Aragón (2008) detectan una serie de ellas enfocadas a la gestión en los directivos o propietarios de las PyME, entre las que señalan que deben poseer una orientación hacia la obtención de mayores utilidades, liderazgo, experiencia previa en el negocio, la búsqueda de nuevas ideas y oportunidades, la dedicación ilimitada a la empresa cuando sea necesario, el estímulo constante a los trabajadores con el fin de mantenerlos motivados a participar en el negocio y en un ambiente agradable de trabajo, que tengan tranquilidad y que sepan trabajar bajo presión (Dollinger, 1984; Huck y McEwen, 1991; Acar, 1993; Yusuf, 1995; Luk, 1996; Lin, 1998; Ottewill *et al.*, 2000; Ritchie y Brindley, 2005; como se cita en Rubio y Aragón, 2008).

Respecto de las insuficiencias de formación, seguimos a Barba al anotar:

Pero, ¿qué se entiende por “necesidades de formación”? Según la opinión de autores como Foot y Hook (1996: 192), Solé y Mirabet (1997: 60) o Holton (2000), las necesidades de formación son la diferencia que existe entre los conocimientos, habilidades y actitudes... y los que son deseables o se requieren para desempeñar adecuadamente su puesto de trabajo. En concreto, es todo déficit en las competencias de un trabajador que impide a la organización alcanzar unos objetivos realistas. (Barba, 2001, p. 3)

De igual manera, Barba (2001) -citando a Gómez-Mejía *et al.*, 1996: 250; Gil *et al.*, 1997: 94; McMaster, 2001 q señala que no necesariamente la falta de formación puede repercutir en el éxito o el fracaso de la empresa.

Sobre las capacidades gerenciales en las micro, pequeñas y medianas empresas en Hermosillo, Sonora (México) realizado por Díaz y Quijano (2011) -citando una revisión bibliográfica realizada por Castro y Marchandt (2005)-, las capacidades gerenciales que resultan ser necesarias para una mejor práctica administrativa de la empresa son: la motivación del personal, la conducción de grupos de trabajo, el liderazgo, tener una comunicación eficaz, mantener gestión del cambio y desarrollo de la organización.

En cuanto a la necesidad de conocer cuándo un directivo de empresa se apropia o domina una competencia, Ares (2015) menciona, es: “cuando domina la habilidad, la puede enseñar a otros y se anticipa al futuro transformando lo que hace y mejorándolo”.

Ahora bien, Durand (2008, p.2) hace mención sobre un proceso de implantación de la gestión por competencias en una empresa, siguiendo ciertos pasos que llama fases,. La primera “se caracteriza por el hecho de que toda empresa tiene que definir su misión en el mercado, las estrategias y los valores”. La segunda fase consiste en la “definición e identificación de las competencias organizativas, claves para la consecución del éxito de la compañía, que no cambian sustancialmente en el tiempo, ya que han de estar en la línea de los valores, cultura y estrategia de la empresa”. Para terminar, la tercera fase es la “definición e identificación de competencia de *role*, que son aquellas habilidades y comportamientos necesarios para el desempeño exitoso de cada puesto, ligadas a la evolución del negocio”. Así, el autor resalta el fenómeno en el que la empresa acomoda sus particularidades a las competencias de su personal.

Acerca de la influencia de la formación en la dirección de las PyME para el éxito de este tipo de empresas, Rubio y Aragón señalan que algunos estudios publicados informan resultados positivos en la relación de estas variables “Pese a que algunas investigaciones muestran una falta de relación entre ambas variables (Acar, 1993; Gadenne, 2000), otras las relacionan positivamente (Huck y McEwen, 1991; Martin y Staines, 1994; Lin, 1998; Luk, 1996; Camisón, 1997; Rogoff et al., 2004)” (Rubio y Aragón, 2008, p.). Entre los resultados publicados de su trabajo encontraron que el nivel de educación entre los directivos es muy bajo, ya que la mayoría declararon tener estudios primarios y apenas el 15% señalaron poseer una licenciatura.

De igual manera, Dollinger (1985) analiza la posible relación existente entre los factores: capacidades directivas y éxito. Para el autor, esta relación puede deberse a la experiencia aportada por el directivo y no debe escaparse su análisis en las investigaciones - para ello cita a Martin y Staines, 1994; Greguras, 2005 y acerca de su formación cita a Bantel y Jackson, 1989; Wiersema y Bantel, 1992; Norburn y Birley, 1988-. Por su parte Pickett (1998:103-115) plantea que: “El éxito de una compañía es reflejo de la eficacia de su equipo directivo, de su visión y liderazgo y de la combinación de sus conocimientos y habilidades” (Burack, 1990: 339).

Generalmente en las PyME, el proceso de creación de la empresa resulta de la necesidad económica del propietario que, al convertirse en el directivo, aporta sus conocimientos y experiencia. Dichos conocimientos los pudo haber adquirido empíricamente, o bien, al prestar servicios personales dependientes en otro lugar. Pero, como lo explica Ares (2015), no es

suficiente aportar esta experiencia; sino que: “No se conforma con “saber”, con adquirir conocimientos teóricos, sino que se plantea: ¿qué “haces” con lo que “sabes”?”.

Así encontramos que Ares (2015), precisa que la formación del directivo debe estar orientada a:

- Ayudarles a asumir su rol de dirección de un equipo de trabajo.
- Sensibilizarles en torno a los fenómenos psicosociales que implican liderar y motivar a otras personas.
- La responsabilidad de su función directiva en la toma de decisiones y solución de problemas.

Así las cosas, existen diversos estudios acerca del nivel de formación educativa del directivo o propietario relacionadas con las habilidades cognitivas de esta persona. En la mayoría de los estudios se afirma que la variable formación académica está altamente relacionada con la habilidades de éste; por lo tanto, se espera que un nivel alto de formación esté asociado con una gran capacidad de dirección, una mayor tolerancia a situaciones indefinidas y a resolver con mayor capacidad situaciones complejas (Dollinger, 1985). En otros estudios relacionados con las capacidades del director o propietario de la PyME, se expresa también que a mayor nivel de formación mejor es el rendimiento para exportar en las empresas (Holzmüller y Stöttinger, 1996; Nakos et al, 1998; Obben y Magagula, 2003; como se citó en Del Río y Valera-Neira, 2006).

Aragón, Barba y Sánz (2001) mencionan que la detección de las necesidades de formación de los directivos resulta difícil, en comparación con otros puestos de la empresa, ya que para identificar cuáles competencias son necesarias para las actividades de gestión “no existen criterios objetivos sobre lo que se considera un buen directivo y a que un mismo puesto puede requerir distintos conocimientos según la empresa en que se encuentre” (Tannenbaum y Yulk como se citó en Aragón, Barba y Sánz, 2001, p.).

Otros trabajos de investigación

La investigación realizada en el Estado de México: Hidalgo, Puebla, Sonora y Tamaulipas en febrero del 2006 por la mesa de trabajo de Pequeñas Empresas, tuvo como marco la Primera Sesión de la cátedra Agustín Reyes

Ponce de CUMEX, con sede en el Instituto de Ciencias Económico Administrativas de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. Esta investigación se realizó con el fin de conocer el perfil financiero y administrativo de las PyME, al respecto destaca que las principales áreas en las que los propietarios señalan tener experiencia son: ventas en un 40%, administración general un 22%; además se mencionaron las áreas de ingeniería con 10%, contabilidad y finanzas 9% y, finalmente, producción con 9%, considerando el 90% de quienes respondieron. De estos datos se infiere que: alrededor de un 71% de los propietarios tiene experiencia en alguna área contable administrativa.

Y respecto de su formación educativa, se encontró que el grado de estudios de licenciatura fue el mayor porcentaje mencionado por los propietarios en un 44%. Así mismo, el 16% de ellos reporta contar con estudios de posgrado. Solamente el 13% tiene estudios de primaria o ningún grado.

Los mismos autores señalan otros problemas que tienen las PYMES para su permanecer y progresar en la economía son:

Los problemas de gestión y administración. [4-5] Dentro de las dificultades que enfrentan las PYMES destaca el que no cuentan con un plan de negocios, lo que les hace difícil conseguir financiamientos y coordinar eficientemente los recursos físicos y humanos, generando una operación de la empresa mucho más difícil e ineficiente y provocando el retraso de su “crecimiento”.

Materiales y Metodología

El objetivo de este trabajo fue conocer cuál es la formación o nivel educativo de quienes dirigen una PyME en la ciudad de Autlán, Jalisco; para esto se relaciona este aspecto con el mercado en el que trabajan, ya sea local, regional o nacional; así mismo, se buscó conocer el género de ellos, su edad y el número de empleados que dirigen, como características de los directivos de este tipo de negocio.

En otras palabras, se trató de identificar las características de la formación educativa de quienes dirigen los pequeños negocios en la ciudad de Autlán, Jalisco, relacionándolas con otras variables, tales como: el área de mercado que abarca, su género, edad y el número de empleados que dirigen. Puesto que así se puede ayudar a identificar si se tienen necesidades de formación que les permitan crecer económicamente o en infraestructura.

tura, obtener más calidad que les ayude a competir en el mercado u otras. También puede ser útil a instituciones u organismos particulares o públicos para otorgar apoyos a este tipo de empresas, con base en su formación, género o edad, por ejemplo.

Para iniciar con este proyecto ha sido necesaria la creación de una base de datos de las PyME de la ciudad de Autlán que puede ser útil en futuras investigaciones sobre este tipo de empresas.

Los presentes resultados de investigación realizados en la ciudad de Autlán, Jalisco, forman parte de una serie de proyectos que pretende abarcar la zona costa-sur de este estado acerca de las PyME. Iniciamos en esta ciudad dado que es la más grande en población de esta región, por lo que no se puede pretender que los resultados se puedan generalizar a esta zona geográfica o, incluso, al municipio mismo.

De igual manera, limita el hecho de referirse sólo a un análisis expositivo de las características de las PyME de la ciudad, sin relacionar variables entre sí, ni identificar dependencias entre ellas. Bajo estas circunstancias se pretende que los resultados encontrados puedan servir como guía para exploraciones futuras o para investigaciones relacionadas al tema.

La población objeto de estudio son las empresas PyME con domicilio en la ciudad de Autlán, Jalisco (México) y la muestra se determinó con base en principios de muestreo estratificado en poblaciones finitas. Así la muestra resultó en 32 empresas, el margen de error máximo es de 0.05 puntos con un nivel de confianza del 95%.

Primero fue necesario elaborar una base de datos de las PyME de la ciudad, partiendo de la información identificada en el portal web de la Tesorería Municipal, que registra la expedición de Licencias Municipales, lo que se complementó con la base de datos de Sistema de Información Empresarial Mexicana (SIEM).

Luego se construyó el instrumento de captación de datos, consistiendo en un cuestionario que nos permitiera identificar el perfil de este tipo de empresas. El cuestionario fue aplicado directamente en el domicilio y a los directivos o propietarios de la PyME. La decisión de que el directivo o administrador proporcione los datos a través de la encuesta, se debió a que ellos poseen el mayor número de información acerca de la empresa, dado que en este tipo de negocios la gestión es generalmente centralista. Al final se han conseguido 32 cuestionarios válidos.

Este trabajo forma parte de uno más amplio que contempla distintas variables relacionadas con la gestión de la PyME y estudios de género, además

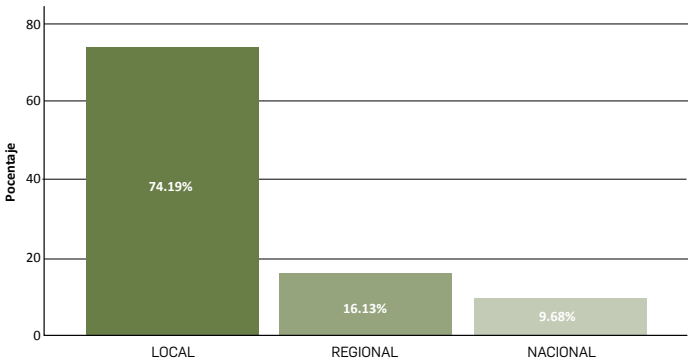
del que nos interesa que es la formación educativa en los directivos de este tamaño de empresas.

Resultados

Las primeras preguntas del cuestionario nos proporcionaron datos que permitieron identificar la situación general de la PyME en cuanto al mercado que cubren, el número de empleados que participan en la empresa, el género de la persona que dirige y su edad. Los resultados de estos nos muestran las generalidades que forman el perfil de la PyME en Autlán, Jalisco.

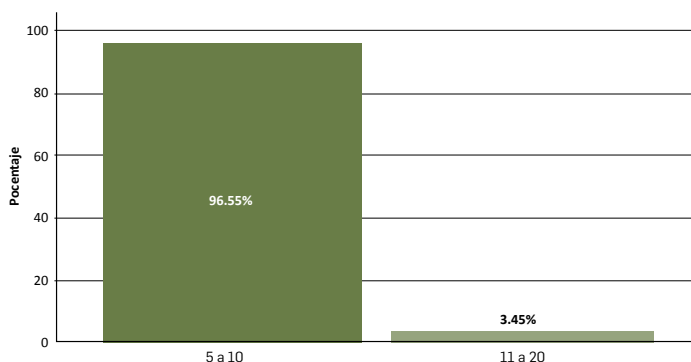
Al iniciar con ellas, de la muestra total para el estudio de las condiciones administrativas, de género y de educación de las PyME en la ciudad de Autlán, Jalisco, respecto del mercado que abarcan se obtiene: el 74.19% de ellas tienen una cobertura local, el 16.13% regional y tan sólo el 9.68% nacional. Esto indica que, la mayor parte de empresas establecidas en la región son de cobertura de mercado local, como se demuestra en el Gráfico # 1.

GRÁFICO 1. Cobertura de mercado



Fuente: elaboración propia

Otro dato obtenido por el cuestionario, es que la mayoría de las PyME de esta ciudad, es decir, el 96.55% de ellas tiene de 5 a 10 empleados; mientras que el resto trabajan con más de 10 y hasta 20 empleados. Esto evidencia que la gran mayoría labora con 10 o menos trabajadores, tal como lo muestra el Gráfico # 2.

GRÁFICO 2. Número de empleados

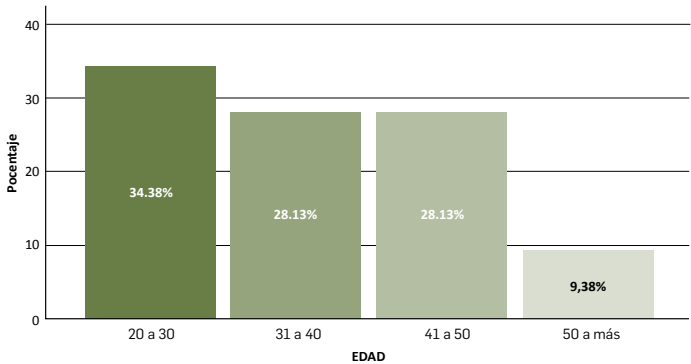
Fuente: elaboración propia

Como dato importante que puede influir en los resultados de la variable Educación del directivo o propietario, se señala también el género. Precisamente, de la muestra resulta que: el 56.25% de ellos son hombres. Aunque es mayoría, se observa en este resultado que la diferencia entre géneros no es significativa.

Otros datos que resultan interesantes son: la edad de los directivos o propietarios, la mayoría de ellos son jóvenes (el 34.4%), como observaremos, seguidamente, en el Gráfico # 3, ya que oscilan entre los 20 y 30 años de edad. Así mismo, el 28.13% de ellos están en un rango entre los 31 y 41 años; mientras que el mismo porcentaje tiene entre 41 y 50 años y tan sólo el 9.38% tienen 51 años o más. Sin embargo, la media oscila en 35 años de edad, lo que resalta la capacidad de emprendimiento en jóvenes empresarios.

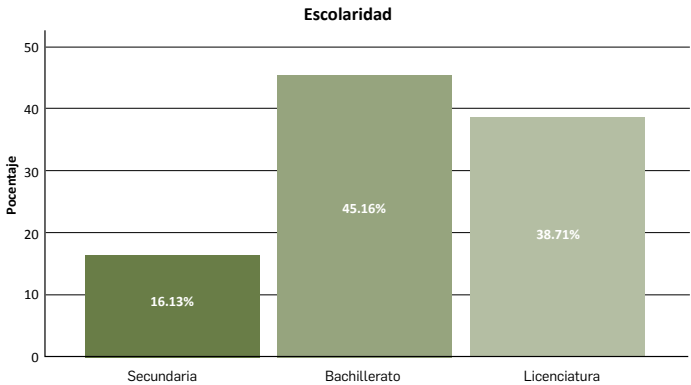
Sobre el tema que nos ocupa, la formación académica de los directivos o propietarios de las PyME de la ciudad de Autlán, Jalisco, encontramos que la mayoría de ellos han terminado estudios de bachillerato (45.2%), seguidos de quienes terminaron estudios de licenciatura con un 38.7% y únicamente 5 de ellos tienen como únicos estudios la secundaria. Ninguno de ellos declaró no tener estudios, tal como se puede observar en el Gráfico # 4. De igual manera, se puede observar claramente que la mayoría de ellos no tiene educación superior.

GRÁFICA 3. Edad de los directivos/propietarios



Fuente: elaboración propia

GRÁFICA 4. Estudios de los directivos/propietarios de las PyME



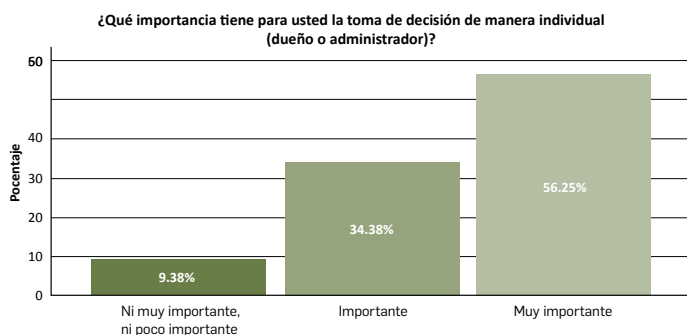
Fuente: elaboración propia

Una de las preguntas que se realizó a los directivos/propietarios de las PyME fue: ¿cómo toman las decisiones de gestión al interior de la empresa? La mayoría, es decir, el 56.25%, consideran muy importante que la toma de decisiones administrativas sea personal, o bien, de forma unilateral por parte de ellos, tal como se observa enseguid en el Gráfico # 5.

El 34.38% de ellos respondieron que consideran importante que la toma de decisiones sea por parte de ellos. Tan sólo un 9.38% declararon que no es ni muy importante ni poco, por lo que les resulta indiferente.

Según el marco teórico, estos resultados manifiestan que las PyME de esta ciudad tienen las mismas características generales que presentan las PyME en México e incluso en otros países, donde los directivos o propietarios administran de forma muy centralizada su negocio.

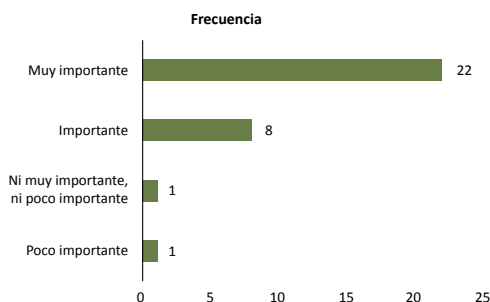
GRÁFICA 5. Importancia en que las decisiones se tomen personalmente



Fuente: elaboración propia

Un punto importante a considerar para investigar es: ¿qué tanto se considera la actualización de los conocimientos por parte de los directivos o propietarios? Para esta pregunta las opciones han sido desde: Poco, Importante hasta Muy importante. En el análisis de los resultados encontramos (que se inclinan por otorgarle mucha importancia, ya que el 68.8% de ellos han indicado que la actualización de sus conocimientos les resulta Muy Importante, como se registra en el Gráfico #6:

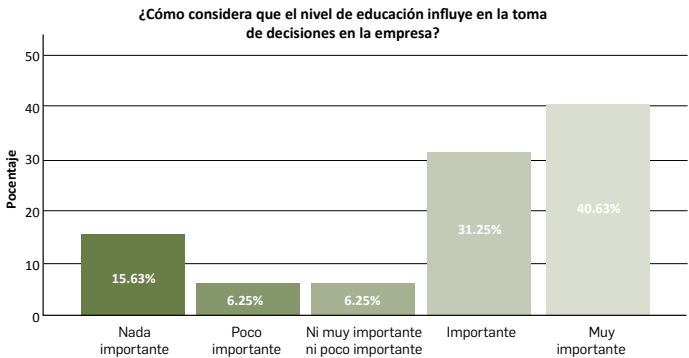
GRÁFICA 6. Importancia de actualizarse en estudios



Fuente: elaboración propia

La siguiente pregunta tuvo como fin conocer su opinión sobre si consideraban que su nivel de formación influye en la toma de decisiones de la empresa. La tendencia fue darle importancia, ya que la mayoría han contestado en las opciones Importante (con un 31.25%) y Muy Importante (40.63%), sumando ambas opciones: el 71.88%. Tan sólo el 15.63% han señalado que para ellos no es importante, tal como se muestra en el Gráfico # 7:

GRÁFICA 7.



Fuente: elaboración propia

Conclusiones

El cuestionario aplicado a los empresarios de la muestra resalta su formación académica, así los resultados encontrados en el análisis de esta variable muestran que las características de las PyME de la ciudad de Autlán, Jalisco, México, es congruente con los rasgos que manifiestan este tipo de empresas en el resto de México.

Por ejemplo, la mayor parte de las PyME señalan que su mercado es de ámbito local, seguido del regional y un bajo porcentaje indica que es nacional, lo que es congruente con lo señalado por los autores en la revisión de la literatura publicada.

En consecuencia, en los resultados de las encuestas se obtuvo que, casi la totalidad tienen de 5 a 10 empleados, confirmando así el tamaño de las mismas, en Pequeña y Mediana Empresa, ya que este es un criterio para medir el tamaño de las empresas.

Un resultado interesante ha sido el análisis de género de los directivos o propietarios, ya que los resultados muestran que no es relevante la diferencia entre ambos, lo que hace ver que existe cierta equidad en el emprendimiento de negocios en esta ciudad.

También se encontró que la gran mayoría de directivos o propietarios de las PyME en la ciudad de Autlán tienen 40 años de edad o menos según la muestra. Lo que nos lleva a concluir que existe juventud en este tipo de empresas y que estos aportan, además de ello, la creación de nuevas formas de inversión, generación de empleos y, con ello, la satisfacción de necesidades para el mercado local y regional, al tratar de aprovechar su formación educativa y la experiencia cuando se trata de negocios familiares, como es común en estos casos.

Por otro lado, si se contrasta con los resultados obtenidos de formación académica, que han mostrado que la mayoría sólo tiene estudios de bachillerato; entonces, con estos resultados tenemos que la mayoría de directivos o propietarios de estas empresas son jóvenes, pueden tener la oportunidad de cursar una licenciatura para seguir preparándose, aportar conocimientos frescos y nuevos a su empresa que les permita hacerla sólida financieramente; crecer en cuanto al mercado que dominan, hacia uno regional y luego nacional con pasos firmes y que, al mismo tiempo, aprendan practicando sus conocimientos en todas las áreas de gestión y prepararse a futuro para el ámbito internacional.

Al considerar que para ellos es muy importante que la toma de decisiones en la administración de la misma, sea personal y unilateral, se hace patente que en el perfil de estos directivos o propietarios es común al resto de México, en donde en las PyME la gestión es mayormente centralizada.

Ellos mismos declaran que es muy importante la actualización de sus conocimientos y que, definitivamente, esto influye en la toma de decisiones al interior de la empresa, lo cual muestra un interés por seguirse formando y, quizás, incrementar su nivel de formación académica.

Referencias

- Aragón, A., Barba, M.I. y Sáenz, R. (2001). *Efectividad y rentabilidad en la formación de directivos*. XI Congreso Nacional de ACEDE. Recuperado de http://www.pyme-online.com/uploads/tx_icticontent/formacion_directivos.pdf
- Ares, A. (2015) *La formación en las organizaciones*. Recuperado de <http://www.antonioares.es/documentos/lecturas/2015/LA%20FORMACI%EF%BF%BDN%20EN%20LAS%20ORGANIZACIONES.pdf>
- Barba, M.I. (2001). *La evaluación de la formación: ¿un lujo o una necesidad para la empresa?* Formación, competitividad y empleo. Universidad de Murcia y Fundación para la Formación Continua. España.
- Barba, M.I., Aragón, A. y Sáenz, R. (2003). Efectos de la formación de directivos en las Pymes españolas. *Estudios Financieros: Revista de Trabajo y Seguridad Social*, (243), pp. 103-134.
- Del Río, M.L. y Valera-Neira, M.C. (2006). *Características de los directivos y rendimiento exportador en las PyMES españolas*. Recuperado de https://www.esic.edu/documentos/revistas/esicmk/070118_141230_E.pdf
- Díaz, M.E., Quijano, G.A. y Rivera, F. (2011). *Análisis descriptivo de las capacidades gerenciales y su impacto en la competitividad de las micro, pequeñas y medianas empresas en Hermosillo, Sonora*. Trabajo presentado en VI Congreso Nacional de la AMET “El trabajo en la crisis” Desafíos y oportunidades. México.
- Dollinger, M. (1985). Environmental contacts and financial performance of the small firm. *Journal of Small Business Management*, (23), pp. 24-30
- Durand, T. (2008). *El perfil y las habilidades del empresario*. IE Business School. GE2-113. Recuperado de http://ocw.ie.edu/ocw/materiales/gestion/GE2_113_NF.pdf
- Instituto de Información Estadística y Geográfica (IIEG). (2017). *Autlán de Navarro. Diagnóstico del municipio. Noviembre de 2017*. Recuperado de <http://iieg.gob.mx/contenido/Municipios/Autlande-Navarro.pdf>
- Pickett, L. (1998). Competencies and managerial effectiveness: Putting competencies to work. *Public Personnel Management*, 27, pp. 103-115.
- Red PYMES-Cumex. (2010). Un estudio comparativo del perfil financiero y administrativo de las pequeñas empresas en México: entidades del Estado de México, Hi-

dalgo, Puebla, Sonora y Tamaulipas. Resultados finales. *Revista del Centro de Investigación*. Universidad La Salle [en línea], 9, 33, pp. 5-30. Recuperado de: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=34213111001>> ISSN 1405-6690

Rubio, A. y Aragón, A. (2008). Recursos estratégicos en las pymes. *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*. 17(1), pp. 103-126. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2581343.pdf>

Segovia, J.A., Salmerón, M. y Tovar, B. (2013). Importancia de desarrollar competencias profesionales en ingeniería: caso UPIITA. *Ciencia y Tecnología*, 13, pp. 133-142. Recuperado de www.palermo.edu/ingenieria/pdf2014/13/CyT_13_10.pdf

Solé, F. y Mirabet, M. (1997). *Guía para la formación en la empresa*. Madrid, España: Civitas.