



Factores que afectan la continuidad de las micro y pequeñas empresas

Factors that affect the continuity of micro and small businesses

Rafael POSADA Velázquez [1](#); Oscar Cuauhtémoc AGUILAR Rascón [2](#)

Recibido: 18/05/2018 • Aprobado: 03/07/2018

Contenido

[1. Introducción](#)

[2. Metodología](#)

[3. Resultados](#)

[4. Conclusiones](#)

[Referencias bibliográficas](#)

RESUMEN:

Datos de censos económicos de México y Colombia muestran datos alarmantes referente a la continuidad de las micro y pequeñas empresas, lo que ha permitido a investigadores de diversos países hacer estudios para indagar las variables que nos permitan comprender el comportamiento de las empresas de dicho sector, nuestra investigación nos permite visualizar la importancia de la resiliencia, la dirección y el ámbito de ventas como un factor que permite ser competitivos en sus mercados.

Palabras clave: Dirección, resiliencia, micro y pequeñas empresas.

ABSTRACT:

Economic census data from Mexico and Colombia show alarming data regarding the continuity of micro and small businesses, which has allowed researchers from various countries to conduct studies to investigate the variables that allow us to understand the behavior of companies in that sector, Our research allows us to visualize the importance of resilience, direction and sales scope as a factor that allows them to be competitive in their markets.

Keywords: Management, resilience, micro and small businesses.

1. Introducción

La literatura reciente de la gestión de las empresas, se ha centralizado en indagar aspectos de cómo aumentar la rentabilidad de las empresas, analizado áreas como producción (enfocándose en cómo han maximizado el control), innovación (analizando la diversificación de las empresas entre otros), financieras (analizando situaciones financieras y formas de capitalización e inversiones), y de recursos humanos (capital intelectual, habilidades directivas), entre otras, mientras que se ha prestado poca atención a la resiliencia en la empresa (Ge et al., 2016), lo que lleva a cuestionarnos ¿Por qué algunas organizaciones hacen frente a condiciones ambientales adversas, mejor que otras organizaciones?, ¿Qué procesos conducen a la creación y adopción de nuevas formas de trabajo? (McCarthy, Collard, & Johnson, 2017).

Por lo tanto, abogamos por una mayor adopción del pensamiento de resiliencia (Van Zyl, Deacon, & Rothmann, 2010) como un conocimiento en el cual se "evidencian la capacidad del ser humano para resistir y superar las adversidades y para construirse con integridad" (Uriarte, 2005, p. 62), y este grado de resiliencia tiene un impacto en las organizaciones, donde prosperan a pesar de experimentar condiciones que son sorprendentemente inciertas, adversas e inestables (Lengnick-Hall, Beck, & Lengnick-Hall, 2011; Sahebjamnia, Torabi, & Mansouri, 2015) que muestran las economías modernas.

Estas turbulencias económicas y comportamientos de mercados, nos hacen reflexionar ¿Cómo los individuos y las organizaciones responden a las crisis? (Gittell, Cameron, Lim, & Rivas, 2006), y ¿cómo se refleja en particular para las micro y pequeñas empresas (mype)? (Pal, Torstensson, & Mattila, 2014).

1.1. Resiliencia organizacional

El concepto de resiliencia no es nuevo para la industria, especialmente para organizaciones grandes y multinacionales (Aleksić, Stefanović, Arsovski, & Tadić, 2013), quienes han buscado desarrollar departamentos encargados sobre la gestión de riesgos, los cuales prevén adversidades, desarrollando planes integrales para mitigar las pérdidas, o implementando medidas que mejoren la capacidad de responder (Somers, 2009) en un corto plazo, o anteponerse a los problemas que visualicen.

La resiliencia, ha sido vista como el mantenimiento de un ajuste positivo en condiciones difíciles (errores, escándalos, crisis, conmociones, interrupciones de las rutinas, competencia, el estrés, etcétera) de modo que la organización emergen de esas condiciones (Bhamra, Dani, & Burnard, 2011; Vogus & Sutcliffe, 2007).

Barasa, Mbau y Gilson (2018) mencionan que la resiliencia se tomó como la capacidad de un sistema para continuar desempeñándose y cumplir sus objetivos frente a los desafíos, pero en la actualidad, la resiliencia organizacional se logra mediante una combinación de absorción de los desafíos enfrentados y cambio mediante la adaptación y la transformación, a fin de continuar prosperando. Esto está en contraste con la noción inicial de resiliencia, que simplemente es como rebotar desde el shock.

La resiliencia organizacional ha dejado de ser una forma de recuperarse, hoy en día se busca desarrollar y gestionarse a través de una planificación, al grado que las organización se involucra en ejercicios de crisis, de identificación y priorización de las vulnerabilidades clave (Aleksić et al., 2013; McManus, Seville, Vargo, & Brunsdon, 2008), dando como resultado una resiliencia alta en las empresas donde se práctica dichas actividades (resiliencia financiera, técnica y social recursos). La Planificación de la resiliencia, ha permitido desarrollar filosofías de gestión de recursos de manera competente (Tengblad & G, 2018), pero gran parte de estas actividades se han podido evaluar derivado que son implementadas en empresas de gran tamaño, dejando un sesgo de como desarrollan la gestión de la resiliencia en las mype y cómo influye en los resultados de la empresa (Amitrajit, Wingreen, & Cragg, 2017), al grado que si no se tiene una gestión de la planificación de la resiliencia las empresas tienden a cerrar en las adversidades macro y micro económicas que se ven envueltas.

H1. La percepción de que la empresa se encuentra en riesgo de cerrar depende de la resiliencia del director de la mype.

Las habilidades directivas son fundamentales para la continuidad de las empresas, hoy en día, para cualquier director de una empresa, es vital reconocer los cambios y el contexto en que se desempeña, y cómo le afectaran en el desarrollo de la empresa que gestiona (Ramírez, 2013), el éxito de las empresas está relacionada con la gestión estratégica, la cual en la búsqueda de la eficiencia establece cambios en los procedimientos, o en los procesos de las organizaciones, dichas transformaciones pueden afectar directa o indirectamente (Brume, 2017).

H2. Influye más las acciones directivas que la resiliencia en la percepción de que la empresa se encuentra en riesgo de cerrar.

2. Metodología

La presente investigación se realiza desde un método cuantitativo no experimental de forma transversal correlacional (Hernández Sampieri, Fernández, & Baptista, 2010), forma parte de un estudio más amplio (Peña, Aguilar, & Posada, 2017) que analiza de forma sistémica a la mype.

2.1. Población

La investigación comprendió una muestra 35 571 directivos de la micro y pequeña empresa en México y Colombia. Las encuestas se aplicaron directamente a cada uno de los directivos localizados en 145 municipios, los cuales se localizaron en 53 zonas (Peña et al., 2017). Por cada municipio se trabajó una muestra mínima con una confiabilidad del 95 % y un margen de error del 5 % de empresas, la cual fue en función de su población.

2.2. Definición conceptual

Micro y pequeñas empresas: Según la Comisión Europea (2006, p. 12) una empresa es “una entidad que ejerce una actividad económica, independientemente de su forma jurídica”. En nuestro estudio, la empresa es cualquier organización o negocio donde exista por lo menos una persona que trabaje para el director y que no exceda de 50 personas.

Directivos: Dada la gran variedad de estructuras y perfiles de los empresarios (Peña, 2017) de las mype, es necesario homologar el criterio de lo que es un director. Para efectos de nuestro estudio lo definimos como la persona que toma la mayor parte de las decisiones en la empresa (Posada, Aguilar, & Peña, 2016).

Resiliencia: La capacidad de un sistema para continuar desempeñándose y cumplir sus objetivos frente a los desafíos (Barasa et al., 2018).

Ámbito de venta: Para nuestro estudio, lo hemos definido como la zona de influencia de la empresa, donde realiza sus operaciones comerciales.

Dirección: Para nuestro estudio, lo hemos definido como las habilidades directivas que tiene el director de la empresa para realiza las operaciones comerciales.

2.3. Instrumento general

El instrumento general quedó conformado con 225 ítems. Para el presente estudio, sólo se consideran 6 ítems con una escala tipo Likert (No sé/no aplica, muy en desacuerdo, en desacuerdo, de acuerdo, muy de acuerdo) para medir la resiliencia (1. Tiendo a recuperarme rápidamente tras pasar por momentos difíciles, 2. Me cuesta mucho sobrellevar los acontecimientos estresantes, 3. No me lleva mucho tiempo recuperarme de un acontecimiento estresante, 4. Para mi es difícil volver a la normalidad después de que sucede algo malo, 5. Normalmente supero sin mucha dificultad las épocas difíciles, y 6. Tiendo a tomarme mucho tiempo para superar los reveses de mi vida), se consideran 8 ítems con una escala tipo Likert (No sé/no aplica, muy en desacuerdo, en desacuerdo, de acuerdo, muy de acuerdo) para medir la dirección (1. Estoy atento para detectar las nuevas tendencias en mi negocio y enterarme de lo que está haciendo mi competencia, 2. Me endeudo con instituciones y conocidos para hacer funcionar bien mi empresa, 3. Procuro tener dinero disponible, en efectivo o en el banco para operar bien la empresa, 4. Invierto muchas ganancias de mi empresa para hacerla crecer, 5. Tengo clara la misión y la visión, la comparto con mis empleados y tratamos de realizarla, 6. Planeo con anticipación lo que voy a gastar y cuánto debo vender para no perder dinero, 7. Planteo objetivos concretos que tenemos que lograr en la empresa, y 8. Cuando tengo un problema o una idea, consulto con expertos en el tema), se consideran 6 ítems con una escala tipo Likert (No sé/no aplica, muy en desacuerdo, en desacuerdo, de acuerdo, muy de acuerdo) para medir el ámbito de ventas (1. Las ventas a clientes de mi colonia son importantes para mi empresa, 2. Las ventas a clientes de mi ciudad (población) son importantes para mi empresa, 3. Las ventas

a clientes de otras poblaciones son importantes para mi empresa, 4. Las ventas a clientes en el extranjero son importantes para mi empresa, 5. Las ventas a otras empresas son importantes para mi empresa, y 6. Las ventas a gobierno son importantes para mi empresa).

2.4. Análisis de confiabilidad y correlación de variables

Se realiza el cálculo del Alfa de Cronbach (0.870), donde mostramos que existe una consistencia en el instrumento. Los elementos analizados corresponden a las tres variables analizadas (resiliencia, dirección y el ámbito de ventas), las cuales muestran una correlación positiva como se muestra en la siguiente tabla.

Correlaciones				
		Dirección	Ámbito de ventas	Resiliencia
Dirección	Correlación de Pearson	1	.415**	.360**
	Sig. (bilateral)		.000	.000
	N	31383	29184	30755
Ámbito de ventas	Correlación de Pearson	.415**	1	.391**
	Sig. (bilateral)	.000		.000
	N	29184	30637	30180
Resiliencia	Correlación de Pearson	.360**	.391**	1
	Sig. (bilateral)	.000	.000	
	N	30755	30180	32527

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

3. Resultados

Se realizó una regresión logística binaria en la que la variable respuestas es simplemente "Sí" o "No". En nuestro caso, la ecuación pondera el poder de las variables resiliencia, actividades directivas y ámbito de ventas para predecir si se siente en riesgo de cerrar o no. Inicialmente planteamos una ecuación de regresión logística binaria exclusiva para la resiliencia y encontramos lo siguiente:

Riesgo de cerrar ~ Resiliencia

	Estimate	Std.	Error z	value	Pr(> z)
(Intercept)	1.44056		0.08929	16.133	< 2e-16 ***
Resiliencia	0.17019		0.02555	6.661	2.72e-11 ***

Se obtuvo un Rho2 de McFadden de 0.028, que es una medida similar al r2 para las regresiones lineales para valorar el ajuste del modelo. McFadden especifica que los valores de Rho2 suelen ser mucho menores que los de r2, por lo que un valor entre 0.20 y 0.40 indica un excelente ajuste, por tanto, podemos decir que el modelo es un predictor regular

de la sensación de riesgo.

Para ahondar en los efectos de la resiliencia, realizamos un segundo análisis considerando las variables de acciones de dirección y ámbito de ventas y encontramos lo siguiente:

Riesgo de cerrar ~ Resiliencia + Dirección + Ventas

	Estimate	Std. Error	z	value	Pr(> z)
(Intercept)	0.4540494	0.1095682	4.144	3.41e-05	***
Dirección	0.3688130	0.0271501	13.584	< 2e-16	***
Resiliencia	-0.0009673	0.0305020	-0.032	0.974702	
Ámbito de ventas	0.0049544	0.0013506	3.668	0.000244	***

Se obtuvo un Rho2 de McFadden de 0.15, que indica que el modelo es un muy buen predictor de la sensación de riesgo. Sin embargo, encontramos que la resiliencia en este caso no es significativa y que se puede explicar exclusivamente en términos de Dirección y ámbito de ventas.

4. Conclusiones

En nuestro estudio se plantearon dos hipótesis centrales, H1. La percepción de que la empresa se encuentra en riesgo de cerrar depende de la resiliencia del director de la mype, desarrollamos la regresión donde podemos contestar a través de una ecuación $Y = \beta_0 + \beta_1 r$ donde el riesgo de cerrar tiene una constante β_0 de 1.44056 más $\beta_1 r$ es el coeficiente de la resiliencia de 0.17019(r), podemos mencionar que, si existe una influencia de la resiliencia para la continuidad de la empresa, en nuestra segunda hipótesis planteamos H2. Influye más las acciones directivas que la resiliencia en la percepción de que la empresa se encuentra en riesgo de cerrar, podemos concluir a través de una ecuación $Y = \beta_0 + \beta_1 d + \beta_2 r + \beta_3 a$ donde la constante es β_0 es de 0.4540494, y de la misma forma que en la formula anterior donde la dirección $\beta_1 d$ tiene 0.3688130(d) más resiliencia $\beta_2 r$ es igual a -0.0009673(r) más Ámbito de ventas $\beta_3 a$ que es igual a 0.0049544(a), con lo que podemos explicar que las habilidades directivas tienen un mayor impacto en la continuidad de la empresa, siendo importante resaltar, que las empresas grandes se han focalizado en generar planes para hacer frente y departamentos especializados en gestión del conflicto, por lo resulta interesante ver que las variables objeto de estudio están correlacionadas y tienen un impacto en la continuidad de las organizaciones.

Referencias bibliográficas

Aleksić, A., Stefanović, M., Arsovski, S., & Tadić, D. (2013). An assessment of organizational resilience potential in SMEs of the process industry, a fuzzy approach. *Journal of Loss Prevention in the Process Industries*, 26(6), 1238–1245.

<https://doi.org/10.1016/j.jlp.2013.06.004>

Amitrajit, S., Wingreen, S. C., & Cragg, P. (2017). CEO Decision Making under Crisis: An Agency Theory Perspective. *Pacific Asia Journal of the Association for Information Systems*, 9(2), 1–21. Retrieved from

<https://journal.ecrc.nsysu.edu.tw/index.php/pajais/article/view/415>

Barasa, E., Mbau, R., & Gilson, L. (2018). What Is Resilience and How Can It Be Nurtured? A Systematic Review of Empirical Literature on Organizational Resilience Systematic Review. *Int J Health Policy Manag*, (x), 1–13. <https://doi.org/10.15171/ijhpm.2018.06>

Bhamra, R., Dani, S., & Burnard, K. (2011). Resilience: the concept, a literature review and future directions. *International Journal of Production Research*, 49(18), 5375–5393.

<https://doi.org/10.1080/00207543.2011.563826>

Brume, M. (2017). Gestión estratégica como herramienta para promover la competitividad de las empresas del sector logístico del departamento del Atlántico, Colombia. *Revista*

Comisión Europea. (2006). *La nueva definición de PYME. Guía del usuario y ejemplo de declaración. Comunidades Europeas*. Publicaciones de empresa e industrial.

Ge, L., Anten, N. P., van Dixhoorn, I. DE, Feindt, P. H., Kramer, K., Leemans, R., ... Sukkel, W. (2016). Why we need resilience thinking to meet societal challenges in bio-based production systems. *Current Opinion in Environmental Sustainability*, 23(July), 17–27. <https://doi.org/10.1016/j.cosust.2016.11.009>

Gittell, J. H., Cameron, K., Lim, S., & Rivas, V. (2006). Relationships, Layoffs, and Organizational Resilience. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 42(3), 300–329. <https://doi.org/10.1177/0021886306286466>

Hernández Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. (J. Mares, Ed.) (Quinta). México: Mc Graw Hill.

Lengnick-Hall, C. A., Beck, T. E., & Lengnick-Hall, M. L. (2011). Developing a capacity for organizational resilience through strategic human resource management. *Human Resource Management Review*, 21(3), 243–255. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2010.07.001>

McCarthy, I. P., Collard, M., & Johnson, M. (2017). Adaptive organizational resilience: an evolutionary perspective. *Current Opinion in Environmental Sustainability*, 28(Figure 1), 33–40. <https://doi.org/10.1016/j.cosust.2017.07.005>

McManus, S., Seville, E., Vargo, J., & Brunson, D. (2008). Facilitated Process for Improving Organizational Resilience. *Natural Hazards Review*, 9(2), 81–90. [https://doi.org/10.1061/\(ASCE\)1527-6988\(2008\)9:2\(81\)](https://doi.org/10.1061/(ASCE)1527-6988(2008)9:2(81))

Pal, R., Torstensson, H., & Mattila, H. (2014). Antecedents of organizational resilience in economic crises—an empirical study of Swedish textile and clothing SMEs. *International Journal of Production Economics*, 147(PART B), 410–428. <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2013.02.031>

Peña, N., Aguilar, O., & Posada, R. (2017). *Factores que determinan el cierre de la micro y pequeña empresa. Comparativo entre empresas activas e inactivas en México y Colombia*. (F. Román, Ed.). Ciudad de México: Pearson Educación, México.

Ramírez, G. (2013). El cambiante contexto de la acción directiva. *Universidad & Empresa*, 15(24), 5–13. Retrieved from <http://www.redalyc.org/pdf/1872/187229199001.pdf>

Sahebjamnia, N., Torabi, S. A., & Mansouri, S. A. (2015). Integrated business continuity and disaster recovery planning: Towards organizational resilience. *European Journal of Operational Research*, 242(1), 261–273. <https://doi.org/10.1016/j.ejor.2014.09.055>

Somers, S. (2009). Measuring Resilience Potential: An Adaptive Strategy for Organizational Crisis Planning. *Journal of Contingencies and Crisis Management*, 17(1), 12–23. <https://doi.org/10.1111/j.1468-5973.2009.00558.x>

Tengblad, S., & G, Á. J. W. Á. P. (2018). *Resilient Leadership: Lessons from Three Legendary Business Leaders*. (S. Tengblad & M. Oudhuis, Eds.). Singapore: Springer Singapore. <https://doi.org/10.1007/978-981-10-5314-6>

Uriarte, J. (2005). La resiliencia. Una nueva perspectiva en psicopatología del desarrollo. *Revista de Psicodidáctica*, 10(2), 61–80. Retrieved from <http://www.ehu.es/ojs/index.php/psicodidactica/article/view/190/186>

Van Zyl, L. E., Deacon, E., & Rothmann, S. (2010). Towards happiness: Experiences of work-role fit, meaningfulness and work engagement of industrial/organisational psychologists in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology*, 36(1), 1–10. <https://doi.org/10.4102/sajip.v36i1.890>

Vogus, T. J., & Sutcliffe, K. M. (2007). Organizational resilience: Towards a theory and research agenda. *Systems, Man and Cybernetics, 2007. ISIC. IEEE International Conference on*, 3418–3422. <https://doi.org/10.1109/ICSMC.2007.4414160>

Revista ESPACIOS. ISSN 0798 1015
Vol. 39 (Nº 44) Año 2018

[Índice]

[En caso de encontrar algún error en este website favor enviar email a webmaster]

©2018. revistaESPACIOS.com • Derechos Reservados