



Title: Leadership as a factor of subsistence of MSMEs in Tenosique, Tabasco

Authors: CORTÉS-SEDASSY, Jesús Ramón, JAVIER-BAEZA, Alberto Enrico, PLATA-DOMÍNGUEZ, Cristel Del Carmen and ORTÍZ-HERNÁNDEZ, Mateo

Editorial label RINOE: 607-8695

BECORFAN Control Number: 2023-03

BECORFAN Classification (2023): 111213-0301

Pages: 12

RNA: 03-2010-032610115700-14

RINOE - Mexico

Park Pedregal Business. 3580-
 Adolfo Ruiz Cortines Boulevard –
 CP.01900. San Jerónimo Aculco-
 Álvaro Obregón, Mexico City
 Skype: MARVID-México S.C.
 Phone: +52 1 55 6159 2296
 E-mail: contact@marvid.org
 Facebook: MARVID-México S. C.
 Twitter: @Marvid_México

www.rinoe.org

Holdings

Mexico	Peru
Bolivia	Taiwan
Cameroon	Western
Spain	Sahara

Introducción

Las MIPyMES, las entendemos como las empresas que, en su mayoría, son creadas por personas de manera individual o personas físicas, como son identificadas en las leyes fiscales y en la clasificación de las organizaciones, que tienen un reducido capital para invertir, un marco político y funcional endeble y que, en general, carecen de una estructura organizacional definida.

En muchos de los casos, las personas que fundan una MIPyME no son especialistas, ni tienen una formación o profesión afín al perfil, requerimientos, habilidades y competencias que deben poseer, para dirigir las y mantenerlas vigentes, en un nivel de competencia que le aseguren la subsistencia en el mercado.

Introducción

Como dato importante, las MIPyMES forman parte de más del 90 % de las empresas en México, generan el 71% de los empleos y representan el 52 % PIB en el país (INEGI, 2022)

Las fuerzas internas y externas a las que están expuestas las MIPyMES, son factores de cambio y tienen que ser gestionadas con un liderazgo eficiente, de tal manera que, pueda garantizarle la supervivencia. Una MIPyME necesita que sea dirigida de manera eficiente, para que crezca y se mantenga vigente. (Rojas, 2019)

Metodología

- Se realizó una revisión minuciosa y detallada de la literatura disponible sobre las MIPyMES y el liderazgo, que nos permitieron establecer los marcos histórico, contextual, referencial y teórico, necesarios para desarrollar la investigación.
- Bajo la perspectiva de Róvere (1993) se buscaron indicadores que revelaran la relación entre los líderes, los trabajadores y el entorno en que se desempeñan las MIPyMES en Tenosique, Tabasco.
- Nuestra investigación se enmarca en una metodología cualitativa, no experimental, de tipo transversal; así como, de tipo correlacional-causal, porque se exploran las relaciones entre variables liderazgo-MIPyMES.

Población y Muestra

La investigación se desarrolla con una población de 569 MIPyMES, que continúan activas en Tenosique, Tabasco; con el impacto del Covid-19

El tamaño de la muestra se calculó con la siguiente fórmula (Hernández, Fernández y Bautista, 2014):

$$n = \frac{z^2 P Q N}{e^2 (N - 1) + z^2 P Q}$$

Donde:

n = Tamaño de la muestra que se busca.

N = Tamaño de la población o universo.

z = Parámetro estadístico, corresponde al nivel de confianza del 95% con una $Z = 1.96$.

P = Valor esperado de la proporción poblacional (probabilidad de éxito). Puesto que este valor se desconoce, se toma 0.5 por ser el máximo posible (Anderson et al., 2008; Bernal, 2010).

Q = Es la probabilidad de fracaso $1 - p$.

e = Error de estimación 5% máximo aceptado.

Sustituyendo en la fórmula

$$n = \frac{z^2 P Q N}{e^2 (N - 1) + z^2 P Q}$$

$$n = \frac{1.96^2 (0.5 * 0.5 * 569)}{0.05^2 (569 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5} \quad n = 229.5$$

Tamaño de la muestra es :229.5, elevamos al entero superior, a 230

Donde:

n = Tamaño de la muestra que se busca.

N = Tamaño de la población o universo= 569

z = Parámetro estadístico, corresponde al nivel de confianza del 95% con una $Z = 1.96$.

P = Valor esperado de la proporción poblacional (probabilidad de éxito). Puesto que este valor se desconoce, se toma 0.5 por ser el máximo posible (Anderson et al., 2008; Bernal, 2010).

Q = Es la probabilidad de fracaso $1 - p$.

e = Error de estimación 5% máximo aceptado.

Instrumento

El estudio se apoya con el empleo de encuestas realizadas a encargados o dueños de las MIPyMes, previamente identificados y se respalda utilizando el software estadístico Minitab, con la técnica de regresión lineal, para el análisis de los datos. Imagen1

El ámbito de estudio fue de 569 MIPyMEs que continúan operando en Tenosique, Tabasco. Se incluyeron 20 preguntas en la encuesta, las cuales fueron diseñadas siguiendo la escala de Likert. Además, se anexaron 6 preguntas más, sociodemográficas, destinadas a las personas que completaron el cuestionario.

Resultados

Una vez obtenida la información, a través de la aplicación de la encuesta, y posteriormente analizada, arrojó los siguientes resultados:

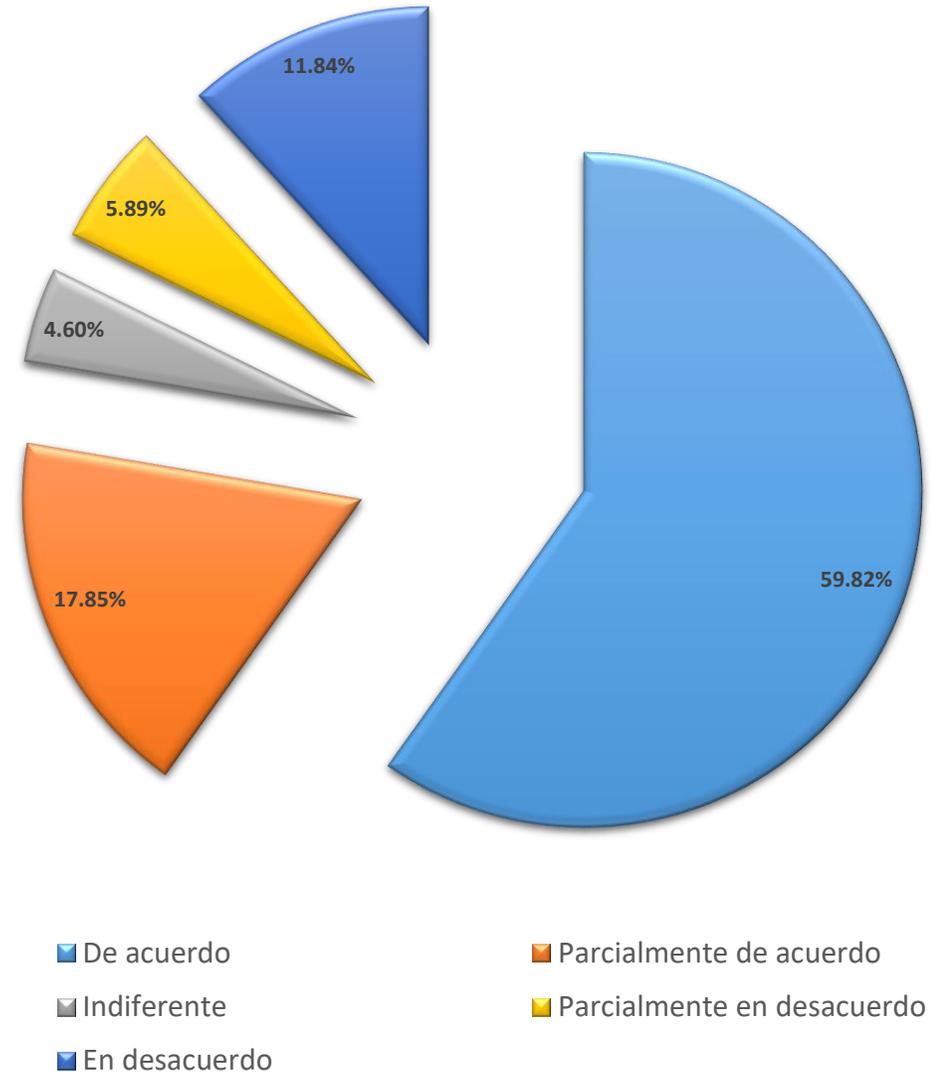
1.- El 59% de los encuestados están de acuerdo que, el liderazgo influye en la subsistencia de la empresa.

2.- El 17.85% de los encuestados están parcialmente de acuerdo que, el liderazgo influye en la subsistencia de la empresa.

3.- El 11.84 % de los encuestados están en desacuerdo que, el liderazgo influye en la subsistencia de la empresa.

4.-El 5.89 % de los encuestados están parcialmente en desacuerdo que, el liderazgo influye en la subsistencia de la empresa.

5.-El 4.60 % de los encuestados mostraron indiferencia.



Anexos

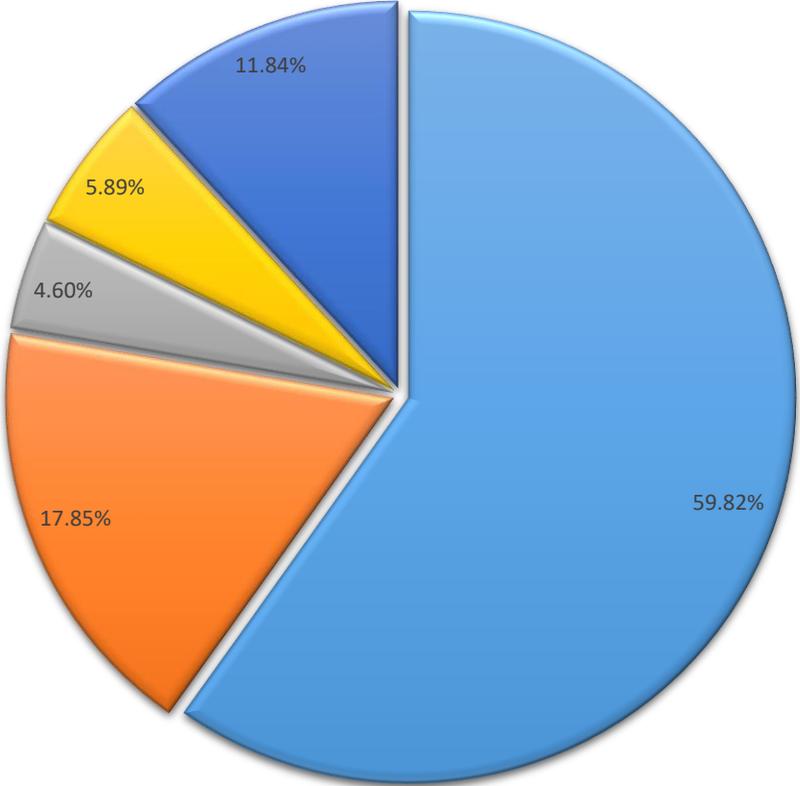
Imagen 1. Instrumento de investigación.

Fuente: Test de liderazgo Kurt Lewin (1951)

N°	Pregunta
1	¿El liderazgo influye en la gestión del desempeño organizacional de las MiPyMEs ubicadas en Tenosique, Tabasco?
2	¿El gerente o líder de una empresa debe mantener buenas relaciones con sus empleados, clientes y proveedores?
3	¿Es muy importante la comunicación en el desempeño de las organizaciones?
4	¿Los empleados obedecen mejor las instrucciones del gerente cuando este es amistoso?
5	¿Los contactos y comunicaciones personales deben reducirse al mínimo por parte del jefe o gerente, el mando debe de mantener los mínimos contactos y comunicaciones personales con sus subordinados?
6	¿Un jefe debe hacer sentir siempre a su personal que él es el que manda?
7	¿El jefe debe hacer reuniones con sus subordinados para resolver desacuerdos sobre problemas internos y externos a la empresa?
8	¿El jefe debe saber escuchar la opinión de sus subordinados acerca de algunos problemas que se susciten en la organización?
9	¿Castigar la desobediencia a los reglamentos establecidos, es una de las formas más eficientes para mantener la disciplina?
10	¿Es conveniente explicar a todos los integrantes de la empresa el porqué de los objetivos y de las políticas de la empresa?

11	¿Cuándo un subordinado no está de acuerdo con la solución que su superior da a un problema, le permite expresar su idea y considerarla como solución?
12	¿Cuándo hay que establecer objetivos, el gerente lo hace solo y no acepta sugerencias de sus empleados?
13	Si usted como líder considera hacer reparaciones en la planta en mayo y un subordinado le dice que la mayoría opina que mejor en noviembre, ¿somete la decisión a votación?
14	¿Si dos subordinados están en desacuerdo sobre la forma de ejecutar una tarea, el gerente lo mejor que puede hacer es llamar a los dos a su despacho y dialogar para buscar una solución entre los tres?
15	¿Un buen jefe es aquel que puede despedir fácilmente a un subordinado cuando lo crea necesario?
16	Cuando se tienen que fijar objetivos ¿El gerente no debe confiar mucho en las opiniones de sus subordinados?
17	¿El gerente debe delegar funciones a sus inmediatos, de acuerdo a sus responsabilidades?
18	¿El buen líder debe fijar propósitos claros y específicos e impulsar su cumplimiento?
19	¿El buen jefe se preocupa solo de los resultados, sin intervenir nunca en examinar los métodos y procedimientos que emplea su personal?
20	¿El buen líder se asegura que sus empleados hayan comprendido a la perfección sus instrucciones?
SEGUNDA PARTE DE LA ENCUESTA	
N°	Pregunta
1	Mi puesto es:
2	El tiempo que llevo trabajando en la empresa:
3	Mi sueldo mensual es:
4	Mi grado académico es:
5	Mi género es:
6	Mi edad oscila entre:

Anexos



■ De acuerdo ■ Parcialmente de acuerdo ■ Indiferente ■ Parcialmente en desacuerdo ■ En desacuerdo

Imagen 2. Gráfico de resultados de encuestados que están de acuerdo que el liderazgo influye en la subsistencia de las MIPyMES

Conclusiones

Derivado de los resultados que arrojaron las encuestas aplicadas a las personas, concluimos que las organizaciones tienen un alto porcentaje de posibilidades de sobrevivir o de subsistencia, que está directamente relacionado con el tipo de liderazgo aplicado por sus dueños o encargados.

En base al análisis de distintos tipos de liderazgo, que se encuentran documentados en la literatura y al compararlos con las respuestas proporcionadas en la encuesta, se llegó a la conclusión de que el liderazgo auténtico que predomina en las Mipymes, de Tenosique, Tabasco, no es el más adecuado para promover, fortalecer y consolidar su funcionamiento.

Por lo anterior, se recomienda a los dueños y directivos de las MIPyMES, de Tenosique, Tabasco, la adopción de un liderazgo de tipo transformacional (Bass, 1992). Tipo de liderazgo que inspira a sus colaboradores a alcanzar sus metas y objetivos y que se caracteriza por su enfoque emocional, basado en la atención individualizada, afecto, cognición y comportamiento.

Por último, se sugiere la mejora en la formación y profesionalización de los encargados y directivos de las MIPyMES, de Tenosique, Tabasco, y con la mejora continua, como el común denominador, para mejorar la toma de decisiones y mantener vigentes sus empresas.

Referencias

Alonso, P. (2008). Estudio comparativo de la satisfacción laboral en el personal de administración. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*. 24(1), 25-40. ISSN 1576-5962. Recuperado 16-11-23: https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1576-59622008000100002&script=sci_abstract

Alrowwad, A., Abualoush, S., & Masa'deh, R. (2020). Innovation and intellectual capital as intermediary variables among transformational leadership, transactional leadership, and organizational performance. *Journal of Management Development*. [Revista de desarrollo gerencial](https://doi.org/10.1108/JMD-02-2019-0062), ISSN: 0262-1711. Recuperado 16-11-23: 39 (2), 196-222. <https://doi.org/10.1108/JMD-02-2019-0062>.

Anderson D, Sweeney D, Williams T. (2008). *Estadística para administración y economía*. 10ª edición. Cengage Learning. Recuperado 16-11-23 de: https://books.google.com.gt/books/about/Estad%C3%ADstica_para_negocios_y_econom%C3%ADa.html?id=6AvXDgAAQBA.

Bernal T. C. (2010). *Metodología De La Investigación* 4ª edición. Colombia. Editorial Pearson. ISBN: 978-958-699-309-8.

<https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/2726>

Carballo Barcos, M. (2016). Algunas consideraciones acerca de las variables en las investigaciones que se desarrollan en educación. *Revista Universidad y Sociedad*, Vol 8 Núm 1. 140-150. Recuperado 16-11-23 de:

<http://rus.ucf.edu.cu/>. Universidad ciencias pedagógicas Félix Varela, Villa Clara Cuba.

Cardozo, S. y Kwan Chung, C. K (2019). *Clima Organizacional: Una mirada desde la Narrativa a la Sistematización*. Población y Desarrollo.

<https://doi.org/10.18004/pdfce/2076-054x/2019.0.25.49.106-129>.

25(49), 106-129. Recuperado 16-11-23 de: <https://doi.org/10.18004/pdfce/2076-054x/2019.025.49.106-129>.

Escala de Likert. Método de medición para la investigación. 11-09-23.

<https://www.zendesk.com.mx/blog/que-es-escala-de-likert/>

Guillén, C. M. (2013). Clima organizacional en la Editorial Ciencias Médicas a partir del análisis de dos de sus dimensiones. *Revista Cubana de Salud Pública*. 39 no. (2), 242-252. Habana, Cuba, Recuperado 16-11-23: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662013000200006

Referencias

Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C. y Baptista-Lucio, P. (2014). Selección de la muestra. En Metodología de la Investigación. (6ª ed., 170-191. México: McGraw-Hill. Recuperado 16-11-23:http://metabase.uaem.mx/xmlui/bitstream/handle/123456789/2776/506_6.pdf.

INEGI. (2022). Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Vivienda y ocupación. Consultado 16-11-23: [https://www.google.com/search?q=Encuesta+Nacional+de+Ocupaci%C3%B3n+y+Empleo+del+INEGI.+Disponible+en%3A+https%3A%2F%2Fwww.inegi.org.mx%2Fprogramas%2Fenoe%2F.&oq=Encuesta+Nacional+de+Ocupaci%C3%B3n+y+Empleo+del+INEGI.+Disponible+en%3A+https%3A%2F%2Fwww.inegi.org.mx%2Fprogramas%2Fenoe%2F.&gs_lcrp=EgZjaHJvbWUyBggAEEUYOdIBCDE2NDFqMGo0qAIAA&sourceid=chrome&ie=UTF-8](https://www.google.com/search?q=Encuesta+Nacional+de+Ocupaci%C3%B3n+y+Empleo+del+INEGI.+Disponible+en%3A+https%3A%2F%2Fwww.inegi.org.mx%2Fprogramas%2Fenoe%2F.&oq=Encuesta+Nacional+de+Ocupaci%C3%B3n+y+Empleo+del+INEGI.+Disponible+en%3A+https%3A%2F%2Fwww.inegi.org.mx%2Fprogramas%2Fenoe%2F.&gs_lcrp=EgZjaHJvbWUyBggAEEUYOdIBCDE2NDFqMGo0qAIAA&sourceid=chrome&ie=UTF-8https://www.google.com/search?q=Encuesta+Nacional+de+Ocupaci%C3%B3n+y+Empleo+del+INEGI.+Disponible+en%3A+https%3A%2F%2Fwww.inegi.org.mx%2Fprogramas%2Fenoe%2F.&oq=Encuesta+Nacional+de+Ocupaci%C3%B3n+y+Empleo+del+INEGI.+Disponible+en%3A+https%3A%2F%2Fwww.inegi.org.mx%2Fprogramas%2Fenoe%2F.&gs_lcrp=EgZjaHJvbWUyBggAEEUYOdIBCDE2NDFqMGo0qAIAA&sourceid=chrome&ie=UTF-8)

Lewin, K. (1951). La teoría de campo en la ciencia social. (Vol.35). Barcelona: Paidós

Minitab Inc.(1972). Programa de computadora diseñado para ejecutar funciones estadísticas básicas y avanzadas. <https://www.minitab.com/es-mx/products/minitab/>.

Palomo, M (2008). Liderazgo y motivación de equipos de trabajo 5ª Ed. Madrid, España. ESIC Editorial- 9788473565615. ISBN: 9788473565615.

Rojas, L. S. (2019). Clima organizacional y desempeño laboral del personal de salud del Hospital Daniel Alcides Carrión, Pasco. Recuperado 16-11-23: Vol 1 Núm. 4 Revista Peruana de Ciencias de la Salud (oct-dic). <https://doi.org/10.37711/rpcs.2019.1.4.28>.

Rovere, M. (1993). Planificación estratégica de recursos humanos en salud. Organización Panamericana. Recuperado 16-11-23 de Serie DRH No. 96.<https://aulavirtual.agro.unlp.edu.ar/mod/resource/view.php?id=34326&forceview=1>.

Susanti, E., Mulyanti, RY y Wati, LN (2023). Desempeño de las MIPYMES y ventaja competitiva: evidencia de las MIPYMES de mujeres en Indonesia. Gestión y negocios convincentes, 10 (2), 2239423. <http://www.gestionynegociosconvincientes.com/articulo/2023/susanti-mulyanti-wati-desempeno-mipymes-ventaja-competitiva-mipymes-mujeres-indonesia>

Tadeo, JB, Mendoza, XLD, Francis Jr, MT, Dumagat, SM y Pamintuan, RQ (2023). Comprender las contribuciones económicas de las mipymes entre las regiones de Filipinas. Organización, 7 (3), 1-15.

Torres, M., Paz, K., y Salazar, F. G. (2019). Métodos de recolección de datos para una investigación. Consultado 16-11-23 de http://fgsalazar.net/LANDIVAR/ING-PRIMERO/boletin03/URL_03_BAS01.pdf. <http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/handle/123456789/2817>.

Zapata G: Edgar (2004) Las Pymes y su problemática empresarial. Análisis de casos. Rev-Esc.Admon de negocios No 52, Sep-Dic 2004. 3 120. Redalyc ISSN: 0120-8160. Recuperado 16-11-23.

<https://www.studocu.com/es-mx/document/universidad-abierta-y-a-distancia-de-mexico/fundamentos-de-investigacion/las-py-mes-y-su-problematika-empresarial-analisis-de-casos/56460247>.



© RINOE-Mexico

No part of this document covered by the Federal Copyright Law may be reproduced, transmitted or used in any form or medium, whether graphic, electronic or mechanical, including but not limited to the following: Citations in articles and comments Bibliographical, compilation of radio or electronic journalistic data. For the effects of articles 13, 162,163 fraction I, 164 fraction I, 168, 169,209 fraction III and other relative of the Federal Law of Copyright. Violations: Be forced to prosecute under Mexican copyright law. The use of general descriptive names, registered names, trademarks, in this publication do not imply, uniformly in the absence of a specific statement, that such names are exempt from the relevant protector in laws and regulations of Mexico and therefore free for General use of the international scientific community. BECORFAN is part of the media of RINOE-Mexico., E: 94-443.F: 008- (www.rinoe.org/booklets)