

Factores de dirección que influyen en la supervivencia de las Microempresas Emprendoras de la región de Tulancingo Hidalgo, a través de la estadística inferencial CHI cuadrada

DOMÍNGUEZ-VALDEZ, Benedicta María*†, GORDILLO-BENAVENTE, Liliana de Jesús, ARISTA-JARDINES, María Neozotis y RIVEROS-HERRERA, Luz del Carmen

Universidad Politécnica de Tulancingo. Calle Ingenierías 100, Huapalcalco, 43629 Tulancingo, Hgo.

Recibido 12 Enero, 2017; Aceptado 19 Marzo, 2017

Resumen

La presente investigación se realizó con base a la importancia de la economía en la zona geográfica del municipio de Tulancingo de Bravo, Hidalgo. Las fuentes de empleo ubicadas en la zona, se reducen a empleos informales y jornadas extensas. Es por esa razón que se abordan aspectos importantes para la toma de decisiones de los empresarios de la Región. El comportamiento de las microempresas de la Región de Tulancingo, refleja las oportunidades que pueden o no tener los emprendedores; el punto es lograr que las microempresas identifiquen cuales son las causas que impiden el mejoramiento económico, la permanencia de las micro empresas y las posibilidades de auto emplearse, mejorando con ello las condiciones de vida. Por las razones anteriores, el objetivo de la investigación es determinar los factores de dirección empresarial que influyen en la permanencia de la micro empresa emprendedora de la región de Tulancingo de Bravo, Hidalgo.

Factores De Dirección, Permanencia, Microempresa Emprendedora

Abstract

The present investigation was made based on the importance of the economy in the geographical area of the municipality of Tulancingo de Bravo, Hidalgo. The sources of employment located in the area, are reduced to informal jobs and extensive days. It is for this reason that important aspects for the decision making of the entrepreneurs of the Region are addressed. The behavior of micro-enterprises in the Tulancingo Region reflects the opportunities that entrepreneurs may or may not have; The point is to make micro-enterprises identify the causes that prevent economic improvement, the permanence of micro-enterprises and the possibilities of self-employment, thereby improving living conditions. For the above reasons, the objective of the research is to determine the factors of business management that influence the permanence of the entrepreneurial micro enterprise of the region of Tulancingo de Bravo, Hidalgo.

Factors Of Management, Permanence, Entrepreneurial Microenterprise

Citación: DOMÍNGUEZ-VALDEZ, Benedicta María, GORDILLO-BENAVENTE, Liliana de Jesús, ARISTA-JARDINES, María Neozotis y RIVEROS-HERRERA, Luz del Carmen. Factores de dirección que influyen en la supervivencia de las Microempresas Emprendoras de la región de Tulancingo Hidalgo, a través de la estadística inferencial CHI cuadrada. Revista de Desarrollo Económico. 2017, 4-10: 17-28.

*Correspondencia al Autor (correo electrónico: Benedicta.dominguez,@upt.edu.mx)

†Investigador contribuyendo como primer autor.

1. Introducción

La presente investigación aborda aspectos importantes sobre las microempresas de la Región de Tulancingo, el objetivo principal es identificar los factores de dirección empresarial que permiten la permanencia de las microempresas emprendedoras en la región de Tulancingo de Bravo, Hidalgo; esto es, con el objetivo de identificar cuáles son los factores que permiten que estas empresas permanezcan activas en el mercado.

El estudio se encuentra basado en el análisis específicamente de las microempresas que se encuentran establecidas en el municipio de Tulancingo de Bravo. Se definió el análisis de microempresas debido, a que, en la actualidad, estas unidades económicas reflejan importantes ingresos económicos e índices de empleo que pueden generar un importante derrame económico en la zona geográfica.

El problema detectado, es que, las empresas fracasan antes del primer año de operaciones, convirtiéndose en una generación de ingresos ocasional y en un empleo temporal. Por la problemática antes mencionada es como nace la intención de analizar los factores pero de forma positiva que hace que una empresa sobreviva en este mundo tan cambiante.

1.1 Justificación

Las micro, pequeñas y medianas empresas (Mipymes) son de gran importancia en el ámbito nacional, tanto en los países industrializados como en los de menor grado de desarrollo. Las empresas micro, pequeñas y medianas representan a nivel mundial el segmento de la economía que aporta el mayor número de unidades económicas y personal ocupado; de ahí la relevancia que reviste este tipo de empresas y la necesidad de fortalecer su desempeño, al incidir sustancialmente en el comportamiento global de las economías nacionales.

Es así que, en el contexto internacional, se puede afirmar que 90% o un porcentaje superior de las unidades económicas totales, está conformado por estas empresas. (INEGI, 2014). Estas empresas, generan más de la mitad del empleo y una fracción algo menos del producto nacional. En varios países constituyen el sector más dinámico de la economía, incentivan la competencia, así como la generación de ideas, productos y trabajos nuevos. En América Latina las cifras oscilan entre los 95 y 99%.

El segmento más importante es el de la microempresa. En los países de América Latina este estrato representa entre 60 y 90% de todas las unidades económicas. Tanto los países avanzados como las economías en desarrollo utilizan distintos criterios para clasificar a sus empresas y sus estratos; sin embargo, un elemento común es el número de trabajadores o número de personas ocupadas como indicador principal. (INEGI, 2014).

Este estudio beneficiará a la sociedad debido a que con la identificación de los factores de dirección empresarial que permiten la permanencia de las mipymes en la región de Tulancingo de Bravo los programas de incubación de proyectos productivos pueden mejorar y reforzar las estrategias de educación empresarial para que apliquen los factores directivos organizacionales y puedan permanecer con sus empresas a través de los años.

La presente investigación permite identificar los factores de dirección empresarial que se deben aplicar en las empresas para que éstas permanezcan funcionando rentablemente a través de los años, sí los emprendedores consiguen aprender a implementar dichos factores de dirección empresarial podrán mantener negocios activos que generen riqueza económica con la cual se puede mejorar la calidad de vida de la población en la Región.

1.2 Problema

En relación al impacto económico de las Pymes en México el INEGI (2014), en el censo económico, a nivel nacional, las empresas micro representan el 95.4% del número de unidades económicas establecidas, y en ellas laboran el 39.8% de los trabajadores económicamente activos; importantes porcentajes para la actividad económica, debido a que las coloca como el estrato más sobresaliente en esta variable. Las empresas pequeñas ocupan el segundo lugar por el número de unidades económicas con un 3.6% y emplean a 15.1% del personal ocupado. Por su parte, las empresas grandes, con 0.2% de las unidades económicas, ocupan un mayor porcentaje de trabajadores comparado con la micro y pequeña empresa, con 28.8%.

En el caso de las empresas manufactureras, las microempresas, representan el 93.6% del total nacional (primer lugar), concentran 20.8% de los trabajadores, con lo cual ocupan la segunda posición en esta variable; en el resto de las variables se ubican en el último lugar, con 4.1% de las remuneraciones, 2.7% en producción bruta total y 4.3% en los activos fijos. En comercio, las empresas micro aportan mayores porcentajes en las variables mencionadas: en el número de unidades económicas 96.9% absorben 60.5% de la planta laboral, 28.7% de las remuneraciones y tienen 35.2% de los activos fijos del sector.

En cuanto a la producción bruta total, también se ubican en primer lugar con 31.2%. En los servicios, las empresas micro son las que aportan el mayor número de unidades económicas con 95.3% absorben el mayor número de trabajadores (43.1%); en activos fijos y en producción bruta total se ubicaron en segundo lugar con 24.3% y 21.4% respectivamente (INEGI, 2014).

En un estudio realizado en México por Soto & Dolan (2003), los principales problemas que han marcado a un gran número de Pymes por ser el principal motivo de sus preocupaciones, son los siguientes:

Dirección con visión a corto plazo, falta de atención con calidad, tecnología de producción inadecuada, información de gestión insuficiente, productividad insuficiente, estructuras organizativas incorrectas, recursos humanos poco calificados entre otros, por estos motivos han cerrado algunas empresas.

1.3 Hipótesis

El proceso administrativo, la innovación y la capacitación influyen en la permanencia de las micro empresas emprendedoras de la región de Tulancingo de Bravo, Hidalgo.

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo General

Determinar los factores de dirección empresarial que influyen en la permanencia de la micro empresa emprendedora de la región de Tulancingo de Bravo, Hidalgo

1.4.2 Objetivos específicos

- Identificar si el proceso administrativo, innovación y capacitación influyen en la permanencia de la micro empresa emprendedora de la región de Tulancingo de Bravo, Hidalgo.
- Analizar cuáles de los factores de dirección empresarial tienen mayor influencia en la permanencia de la micro empresa emprendedora de la región de Tulancingo de Bravo, Hidalgo.

2. Marco Teórico

2.1 Organización

De acuerdo a Terry (2009), la organización es el arreglo de las funciones que se estiman necesarias para lograr un objetivo, así como una premisa de la autoridad y la responsabilidad, asignadas a las personas que tienen a su cargo la ejecución de las funciones respectivas, así mismo Shelon (2012), menciona que la organización es el proceso de combinar el trabajo que los individuos o grupos deban efectuar, con los elementos necesarios para su ejecución, de tal manera que las labores que así se ejecuten sean los mejores medios para la aplicación eficiente, sistemática, positiva y coordinada de los esfuerzos disponibles.

2.2 Empresa

Las empresas representan un papel muy importante para la creación de economías sociales que persiguen el bienestar social. Por lo que es de suma importancia hacer un análisis de su constitución así como de su crecimiento y desarrollo, que de ellas depende la economía del país. Para Munch (2014), La empresa es la unidad económico-social en la cual a través de capital, el trabajo y la coordinación de recursos se producen bienes y servicios para satisfacer las necesidades de la sociedad. En este orden de ideas la empresa es un Grupo social en el que, a través de la administración del capital y el trabajo, se producen bienes y o servicios tendientes a la satisfacción de las necesidades de la comunidad (Varela, 2008).

Así mismo la empresa es una organización, de duración más o menos larga, cuyo objetivo es la consecución de un beneficio a través de la satisfacción de una necesidad de mercado. La satisfacción de las necesidades que plantea el mercado se concreta en el ofrecimiento de productos (empresa agrícola o sector primario, industrial o sector secundario, servicios o sector terciario), con la contraprestación de un precio.

Las empresas, bajo la dirección y responsabilidad del empresario, generarán un conjunto de bienes y servicios con la finalidad de satisfacer las necesidades del mercado mediante la contraprestación del precio. (Veciana, Corduras, Rojas & Pardo, 2010).

2.3 Micro, pequeña y mediana empresa

La estrategia de empresa está evolucionando desde su enfoque inicial de planificación y de marketing estratégico, casi exclusivamente centrado en la relación de idoneidad entre el producto y mercado, hacia un pensamiento más global que incluye la cultura organizativa adecuada para alcanzar los objetivos de mercado. La estrategia de empresa se está ampliando, desde las ciencias económicas hacia las ciencias sociales. Considerar a las personas como fines y no como recursos es una decisión estratégica de primer nivel decisorio desde la propiedad y dirección de la empresa.

Por lo que de acuerdo a Cleri (2007) las empresas tienen ciertas características específicas que deben analizarse, en primera instancia el autor, afirma que la empresa cuenta con tres elementos que son manejables dentro de la empresa dichos elementos los representa en la figura 1, se consideran elementos manejables porque son controlados de forma interna por cada uno de los organismos

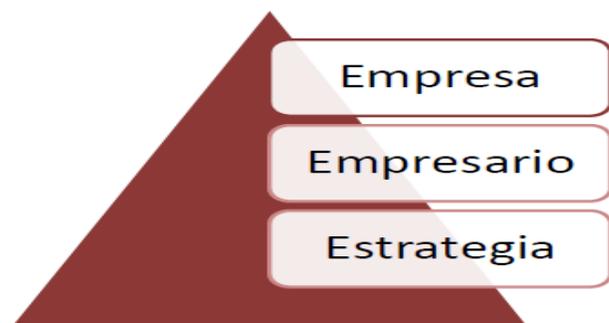


Figura 1 Elementos manejables de la empresa

Fuente: Cleri (2007) p. 32

La mayor parte de la creación de riqueza en la sociedad contemporánea descansa en la empresa. De allí deriva la importancia de su existencia y la necesidad de su estudio. “Las Pymes se vuelven sistemas creadores de valor económico cuando desarrollan dinámicas productivas y competitivas que les permiten enriquecer su contexto conectando a las personas con los mercados, en los cuales se encuentran los recursos requeridos para satisfacer sus necesidades, a la vez que se enriquecen en el proceso” (Cleri, 2007).

2.4 Empresa emprendedora

De acuerdo a las reglas de operación Fondo Nacional Emprendedor para el ejercicio fiscal 2016, publicadas en el Diario Oficial de la Federación, se define como emprendedores a las mujeres y los hombres con inquietudes empresariales, en proceso de crear, desarrollar o consolidar una micro, pequeña o mediana empresa a partir de una idea emprendedora o innovadora.

Así mismo, éstas mismas reglas de operación, definen a las mipymes como las micro, pequeñas y medianas empresas, sean personas físicas con actividad empresarial, régimen de incorporación fiscal o sociedades mercantiles legalmente constituidas, que se clasifiquen de conformidad con la estratificación establecida en la fracción III del artículo 3° de la Ley para el Desarrollo de la Competitividad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa y en el Acuerdo por el que se establece la estratificación de las micro, pequeñas y medianas empresas, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 30 de junio de 2009.

Por lo que, la Secretaría de Economía, a través del Instituto Nacional del Emprendedor, con fundamento en los numerales 15 y 16 de las Reglas de Operación del Fondo Nacional Emprendedor para el ejercicio fiscal 2016, publicadas en el Diario Oficial de la Federación, convoca a las mipymes emprendedoras identificandolas con las siguientes características:

- Personas físicas o morales
- Clasificadas, de acuerdo a la estratificación micro, pequeñas y medianas empresas, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 30 de junio de 2009
- Formalizadas como Regimen de incorporacion fiscal, personas físicas con actividad empresarial o sociedades mercantiles legalmente constituidas.
- Con una antigüedad de registro ante el Servicio de Administracion Tributaria, no mayor a 12 meses.
- Pertenecientes a los sectores industria, comercio y servicios.

2.5 Dirección empresarial

De acuerdo a Reyes (2009) La dirección, es aquel elemento de la administración en el que se logra la realización efectiva de todo lo planeado. Por medio de la autoridad del administrador, ejercida a base de decisiones, ya sea tomadas directamente o bien, delegando dicha autoridad. Reyes (2009), cita los siguientes como los principios de la dirección:

1. Mando o autoridad: es el principio del cual se deriva toda la administración y, por lo mismo, su elemento principal es la dirección. Se estudia como delegarla y como ejercerla.

2. Comunicación: es como el sistema nervioso de un organismo social; lleva al centro director todos los elementos que deben conocerse, y de este, hacia cada órgano y célula, las órdenes de acción necesarias, debidamente coordinadas.
3. Supervisión: la función última de la administración es el ver si las cosas se están tal y como se habían planeado y mandado.

La dirección de una empresa supone:

- a. Que se delegue autoridad, ya que administrar es “hacer a través de otros”.
- b. Que se ejerza autoridad, para lo cual deben precisarse sus tipos, elementos y clases.
- c. Que se establezcan canales de comunicación, a través de los cuales se ejerza, y se controlen sus resultados.
- d. Que se supervise el ejercicio de la autoridad, en forma simultánea a la ejecución de las órdenes

2.6 Factores de dirección empresarial

Según Oppenheimer (2014), los grandes empresarios fracasan muchas veces antes de obtener el éxito, por motivos que son parte de la dirección empresarial. En el caso de países como Argentina, Brasil, Bolivia, Paraguay y Uruguay. Según Cervantes (2012), los principales problemas de dirección empresarial que enfrentan la mipymes son:

- Alto nivel de centralización en la toma de decisiones.
- Estructura patrimonial cerrada.
- Gestión fuertemente centrada al corto plazo.
- Baja utilización de servicios y consultoría externa.
- Establecimiento de redes informales derivadas principalmente de vínculos de confianza.

- Procesos de aprendizaje no sistemáticos y sin registros formales.
- Dificil acceso al financiamiento a largo plazo.

En un primer acercamiento a la identificación de los factores de dirección empresarial que permiten la permanencia de las micro empresas, se puede clasificarlos en dos grandes grupos: externos e internos (Aragón & Rubio 2005). Entre los primeros se sitúan aquellas variables que se derivan del entorno de actuación de la empresa, por un lado, las variables socioeconómicas, políticas y legales que afectan por igual al funcionamiento de las empresas situadas en un determinado lugar.

Y, por otro, al conjunto de características estructurales que moldean el entorno sectorial o industrial bajo el cual se desarrolla la competencia entre empresas, es decir, variables como el número de competidores en el mercado y su distribución por cuotas, el grado de integración vertical existente, el número de compradores y su distribución de la demanda local, el grado de intensidad de las barreras de entrada y salida del sector, el nivel de diferenciación del producto y la existencia de productos sustitutos; los factores internos se refieren a las variables propias de cada empresa, que pueden ser los recursos físicos, técnicos y financieros, así como las habilidades de conocimientos tecnológicos, organizativo y directivos. Las coincidencias encontradas ponen de manifiesto que la mayoría de los factores críticos de éxito destacados por la literatura académica y por la profesional, se centran en los activos intangibles. Concretamente, los que parecen con mayor frecuencia son la gestión financiera, los recursos tecnológicos y la innovación, la calidad, la dirección y gestión de los recursos humanos, la flexibilidad de la estructura organizativa, los sistemas de información y las alianzas o acuerdos de cooperación (Aragón & Rubio, 2005).

2.7 Innovación

Según Varela (2008), la innovación es “La introducción de un nuevo, o significativamente mejorado, producto (bien o servicio), de un proceso, de un método de comercialización o de un nuevo método organizativo, en las prácticas internas de la empresa, la organización del lugar de trabajo o las relaciones exteriores”.

Así mismo, Drucker (2009), define la innovación como la búsqueda organizada y sistemática, con un objetivo de cambio, de las oportunidades que existan en el ambiente; acompañado de éste concepto plantea siete fuentes básicas para la innovación:

1. Lo inesperado: la sorpresa.
2. Lo incongruente: la diferencia entre lo que es y lo que debería ser.
3. La necesidad de mejorar un proceso existente.
4. El desmoronamiento, o los cambios, de una estructura industrial o de mercado.
5. Los cambios demográficos.
6. Los cambios de percepción, modalidad y significado.
7. Los nuevos conocimientos, científicos y no científicos.

La innovación, como se anotó, consiste en lograr que el producto o servicio desarrollado llegue realmente al mercado y sea adquirido por el cliente. La innovación es la característica del empresario exitoso. En la mayoría de los casos, el empresario combina viejas ideas con nuevas fórmulas, junta tecnología con mercados, mejora productos o servicios existentes.

2.8 Capacitación

El reto del cambio y la innovación, exige de la empresa una conciencia cada vez más seria y comprometida de su perfil como generadora de nuevas formas de visualizar el mundo y hacer las cosas.

Es precisamente en éste tiempo, que el recurso humano se confirma como factor clave, en el quehacer productivo de cada día y único elemento capaz de intervenir directamente en la transformación de su propio entorno; la modernización de México exige fundamentalmente de trabajadores calificados, técnicos especializados, supervisores competentes y directivos capaces y comprometidos para desempeñar habilidad en sus labores e influir decisivamente en el desarrollo, evolución y futuro de su empresa y de nuestro país.

La capacitación como elemento cultural de la empresa y proceso continuo sistemático, debe concebirse por todos los miembros de la organización como un apoyo indispensable para lograr un mejoramiento constante de los resultados, así como facilitador del cambio y del crecimiento individual y por ende del desarrollo sólido de la empresa (Siliceo, 2006).

La capacitación es “La actividad planeada basada en necesidades reales de una empresa u organización y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador”. (Siliceo, 2006).

La capacitación y desarrollo que se aplican en las empresas, deben concebirse precisamente en modelos de educación a través de los cuales primero, formar una cultura de identidad empresarial, basada en los valores sociales de productividad y calidad en las tareas laborales. Considerar a la capacitación como el aprendizaje de meros instrumentos y el manejo de cifras y sistemas, no es educar, sino robotizar, dándole al empleado no solo una pobre concepción del mundo y de su trabajo, sino limitándolo en su creatividad y la concepción integral de la educación (Siliceo, 2006).

3. Metodología de Investigación

La metodología de la investigación se utilizó la asumida por Hernández, Fernández y Baptista (2010), que señalan la metodología es un conjunto de procesos sistemáticos, críticos y empíricos que se aplican al estudio de un fenómeno

3.1 Tipo de Investigación

El enfoque de esta investigación es cuantitativo, ya que usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías (Hernández, Fernández & Baptista, 2014).

3.2 Alcance de la investigación

Esta investigación tiene un alcance descriptivo-correlacional; debido a que se detallarán cada uno de los factores de dirección empresarial que permiten la permanencia de la micro empresa emprendedora en la zona geográfica de Tulancingo de Bravo, Hidalgo.

La finalidad del estudio correlacional es determinar las variables que tienen influencia en las empresas emprendedoras que permiten la permanencia de las empresas

3.4 Variables de estudio

Las variables independientes son los factores de dirección empresarial que influyen en la permanencia de las micro empresas emprendedoras de la región de Tulancingo de Bravo, Hidalgo.

Las variables dependientes son las micro empresas ubicadas en la zona geográfica de Tulancingo de Bravo, Hidalgo. En la tabla 1 y 2 se muestra la conceptualización y operacionalización de las variables respectivamente.

Variable	Definición Conceptual
Permanencia	De acuerdo a Rosanas (2016), la permanencia se refiere a la longevidad empresarial que puede adquirir un organismo a través de logros significativos en la innovación, planeación y visión a largo plazo.
Proceso Administrativo	Un proceso es una forma sistemática de hacer las cosas. Se habla de la administración como un proceso para subrayar el hecho de que todos los gerentes, sean cuales fueren sus aptitudes o habilidades personales, desempeñan ciertas actividades interrelacionadas con el propósito de alcanzar las metas que se desean. (Torres, 2007). El proceso administrativo interactúa en término de cuatro funciones específicas de los gerentes: la planeación, la organización, dirección y control
Innovación	Según Varela (2008), la innovación es "La introducción de un nuevo, o significativamente mejorado, producto (bien o servicio), de un proceso, de un método de comercialización o de un nuevo método organizativo, en las prácticas internas de la empresa, la organización del lugar de trabajo o las relaciones exteriores."
Capacitación	Actividad planeada basada en necesidades reales de una empresa u organización y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador. (Siliceo, 2004).

Tabla 1 Conceptualización de variables

Fuente: Elaboración propia

variable	Definición Operacional	Indicadores
Permanencia	Sección del instrumento que consta de 5 ítems que permite identificar la permanencia de la micro empresa.	Visión de desarrollo, planes de acción a mediano y largo plazo.
Proceso Administrativo	Sección del instrumento que consta de 8 ítems para medir el grado de implementación de los elementos del proceso administrativo en la operación de la micro empresa.	Filosofía organizacional, división del trabajo, formalización.
Innovación	Sección del instrumento que consta de 5 ítems para medir la innovación aplicada a la operación de la micro empresa.	Generación de ideas nuevas para la administración de su negocio y seguimiento de las ideas, fomentar el pensamiento creativo con sus colaboradores.
Capacitación	Sección del instrumento que consta de 5 ítems para medir la capacitación con la cuenta el emprendedor.	Nivel de estudios, experiencia en el giro de negocio, cursos de capacitación recibidos, apertura a la capacitación.

Tabla 2 Operacionalización de variables

Fuente: Elaboración propia

3.5 Diseño de investigación

El diseño de esta investigación, es no experimental, debido a que se busca determinar la relación entre un conjunto de variables (la permanencia de las micro empresas con los factores de dirección empresarial). Se aplicará el diseño no experimental- transversal, debido a que se recolectan datos en un sólo momento, en un tiempo único. El propósito es describir las variables y analizar la incidencia e interrelación en un momento dado.

La recolección de los datos es única. Así mismo, el diseño de esta investigación, se complementa siendo un diseño no experimental, transversal Correlacional-causal; estos diseños describen la relación entre dos o más variables de un momento determinado; la idea principal es esclarecer la relación causa-efecto de los factores de dirección empresarial con la permanencia de las micro empresas.

3.6 Selección de muestra

Para la obtención de la muestra los sujetos de aplicación del instrumento son las personas físicas o morales, que pueden o no tener un registro activo en el SAT, con una antigüedad no mayor a 12 meses; que, de acuerdo a la estratificación de las empresas, se encuentren catalogadas como micro empresas, ubicadas en la región de Tulancingo de Bravo, Hidalgo.

La obtención de los datos se realizará sobre un censo de 21 empresas, que se caracterizan por ser micro empresas, con una antigüedad mínima de 1 año; como característica principal se considera que han sido apoyadas con beneficios económicos, por parte de la Secretaría de Economía (Secretaría de Economía, 2016).

3.7 Instrumento de recolección de datos

El instrumento, está compuesto por 23 ítems, de los cuales, 5 están enfocados a la variable dependiente de permanencia; 8 a la variable independiente proceso administrativo; 5 a la variable independiente innovación y 5 a la variable independiente capacitación. El instrumento mide resultados con base a la escala de Likert teniendo 5 niveles de respuesta:

1. Muy en desacuerdo.
2. En desacuerdo.
3. Ni en acuerdo ni en desacuerdo.
4. De acuerdo.
5. Muy de acuerdo.

4. Resultados

Para realizar la determinación de la relación existente entre cada una de las variables independientes con la variable dependiente, se analizaron cada una de las pruebas de Chi-cuadrado con la ejecución del programa, SPSS. Para su mejor interpretación de la chi cuadrada se puede afirmar que El grado de significancia se obtiene cuando:

- Chi-cuadrado es mayor a 0.05, cuando las variables sean completamente independientes.
- Chi-cuadrado es menor a 0.05, cuando las variables tienen dependencia entre sí.

De acuerdo a los resultados del estudio de la chi cuadrada, se presume que la permanencia de la micro empresa tiene mayor influencia en comparación con la innovación y la capacitación, con el proceso administrativo; por lo que se observan que en que las micro empresas que implementan el proceso administrativo permanecen mayor tiempo en el mercado.

La visión de desarrollo y los planes de acción a mediano y largo plazo, deben estar basados en la filosofía organizacional, la división del trabajo y la formalización.

Por lo que se concluye que la permanencia de la microempresa se relaciona con el proceso administrativo, por encima de la innovación y la capacitación como se muestra en la tabla 3.

Significancia (Chi-cuadrado)	Tabla cruzada
0.037	*En la empresa se realiza una revisión de las metas alcanzadas por periodo de tiempo. *En la toma de decisiones, mis empleados tienen claros los procedimientos y las actividades a realizar.
0.025	*Mi empresa cuenta con planes a mediano y largo plazo. *Mi empresa tiene bien definidos sus valores.
0.005	*Mi empresa cuenta con planes a mediano y largo plazo. *En la toma de decisiones, mis empleados tienen claros los procedimientos y las actividades a realizar.
0.001	*Mi empresa está conformada en su totalidad por integrantes de la familia. *En mi empresa todos los empleados saben quién es el responsable de la toma de decisiones.
0.001	*Los objetivos de mi empresa están basados en el crecimiento del negocio. *Mi empresa tiene bien definidos sus valores.
0.008	*Los objetivos de mi empresa están basados en el crecimiento del negocio. *En mi empresa se hace uso de motivadores como incentivos, reconocimientos, bonos, premio de puntualidad, ascensos, etc.
0.000	*En mi empresa se aplican las herramientas administrativas para el desarrollo y mantenimiento de las actividades. *En la toma de decisiones, mis empleados tienen claros los procedimientos y las actividades a realizar.
0.027	*En mi empresa se aplican las herramientas administrativas para el desarrollo y mantenimiento de las actividades. *Mi empresa cuenta con procedimientos documentados de las actividades que se realizan.
0.001	*En mi empresa se aplican las herramientas administrativas para el desarrollo y mantenimiento de las actividades. *En mi empresa todos los empleados saben quién es el responsable de la toma de decisiones.
0.049	*En mi empresa se aplican las herramientas administrativas para el desarrollo y mantenimiento de las actividades. *En mi empresa se hace uso de motivadores como incentivos, reconocimientos, bonos, premio de puntualidad, ascensos, etc.

Tabla 3 Relación de variable permanencia y proceso administrativo
Fuente: Elaboración propia

En lo que respecta a los resultados obtenidos de la chi cuadrada con la relación de la variable permanencia e innovación se asevera que la variable innovación tiene poca relación con la permanencia de la microempresa.

Lo que quiere decir que la generación de ideas nuevas para la administración del negocio, el seguimiento de las ideas generadas y el fomento del pensamiento creativo en sus colaboradores, pasa a segundo término, considerando el proceso administrativo, la innovación y la capacitación. Tal como se observa en la tabla número 4.

Significancia (Chi-cuadrado)	Tabla cruzada
0.014	*Los objetivos de mi empresa están basados en el crecimiento del negocio. *En mi empresa permito la generación de nuevas ideas a mis empleados.
0.017	*Los objetivos de mi empresa están basados en el crecimiento del negocio. *En la empresa se le da seguimiento a la generación de nuevas ideas.
0.008	*Los objetivos de mi empresa están basados en el crecimiento del negocio. *Tomo en cuenta la opinión de mis empleados cuando proponen nuevas formas de trabajo.
0.000	*Los objetivos de mi empresa están basados en el crecimiento del negocio. *Siempre estoy investigando sobre las tendencias del mercado en relación a mi producto o servicio.
0.006	*En mi empresa se aplican las herramientas administrativas para el desarrollo y mantenimiento de las actividades. *En mi empresa permito la generación de nuevas ideas a mis empleados.
0.016	*En mi empresa se aplican las herramientas administrativas para el desarrollo y mantenimiento de las actividades. *Siempre estoy investigando sobre las tendencias del mercado en relación a mi producto o servicio.
0.018	*En la empresa se realiza una revisión de las metas alcanzadas por periodo de tiempo. *Siempre estoy investigando sobre las tendencias del mercado en relación a mi producto o servicio.

Tabla 4 Relación de permanencia e innovación
Fuente: Elaboración propia

Por último, la capacitación tiene una mínima relación con la permanencia de la empresa; esta conclusión nace a partir de que, en los datos obtenidos, únicamente se presentaron 2 casos con grado de incidencia. La capacitación es un factor de dirección empresarial, que no tiene relación con la permanencia de la microempresa, es decir, el nivel de estudios, la experiencia en giro de negocio, los cursos de capacitación recibidos y la apertura a la capacitación, no interfiere con la permanencia de la microempresa, tal como se muestra en la tabla 5.

Significancia (Chi-cuadrado)	Tabla cruzada
0.009	*Mi empresa cuenta con planes a mediano y largo plazo. *Actualmente continuo preparándome académicamente.
0.020	*En mi empresa se aplican las herramientas administrativas para el desarrollo y mantenimiento de las actividades. *He tomado cursos de capacitación para saber cómo operar mi negocio

Tabla 5 Relación de permanencia y capacitación
Fuente: Elaboración propia

5. Conclusiones

Considerando los objetivos de investigación se llega a la conclusión de que el proceso administrativo y la innovación son factores que influyen en la permanencia de la microempresa, no de igual manera, los resultados correspondientes a la capacitación

Asímismo se logró identificar que la capacitación no influye en la permanencia de la microempresa emprendedora específicamente de la Región de Tulancingo Hidalgo.

En este orden de ideas y con base en los resultados obtenidos se identificó que el proceso administrativo tiene mayor influencia en la permanencia de la microempresa emprendedora de la Región.

Como principal observación, se sugiere que se revisen los factores de dirección empresarial estudiados en el presente; para otros estudios de determinación de factores influyentes en la permanencia de la microempresa, se propone analizar factores diferentes que apoyarán a complementar la identificación de factores puede influir en la permanencia de la microempresa y servir de guía para la modificación de los programas de apoyo a los emprendedores y los ajustes a las metodologías de incubación existentes; esto es debido a que uno de los factores considerados no representó influencia para lograr la permanencia de la microempresa y, actualmente es considerado para implementación de programas para beneficio de emprendedores.

Referencias

Alonso, J. A., (2007) “Las trampas del progreso en América Latina”, *Revista de Occidente*, (317), pp. 37-53.

Cleri C. (2007) *El Libro de las Pymes*. Argentina, Buenos Aires: Editoriales Granica.

Cervantes, M. A. (2012). *Dicotomía de pymes: entre el éxito y el fracaso*. Universidad de Occidente, México.

DOF. (30 de 06 de 2009). ACUERDO por el que se establece la estratificación de las micro, pequeñas y medianas empresas. Obtenido de *Diario Oficial de la federación*: http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5096849&fecha=30/06/2009

Drucker, P. (2009). *La Creación de las Cadenas Productivas*. Barcelona: Santana.

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista P., (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill Education.

Instituto Nacional de Estadística y Geográfica (2014). *Micro, pequeña y mediana empresa, estratificación de los establecimientos*. México. Munch, L. (2014). *Administración gestión organizacional, enfoque y proceso administrativo*. México: Pearson Educación.

Oppenheimer, A. (2014) *¡Crear o morir! La esperanza de Latinoamérica y las cinco claves de la innovación*. México: Penguin Random House, Grupo Editorial.

Reyes A. (2009) *Administración de empresas teoría y práctica*. México, D.F.: Editorial Limusa S.A. de C.V.

Siliceo, A. (2004) *Capacitación y Desarrollo Empresarial*. México, D.F.: Limusa Noruega editores.

Shelon, M. (2012). *Las empresas en el Marco Organizacional*. En M. Shelon, *La dirección de organizaciones en las empresas* (págs. 43-48).

Terry, J. (2009). *La organización y la Responsabilidad*. México: Pearson.

Torres Z. (2007). Teoría General de la Administración. México, D.F.: Grupo editorial Patria S.A. de C.V.

Varela V, R. (2008). Innovación empresarial. Cali, Colombia: Prentice Hall.

Veciana Verges, J. M., Corduras Martinez, A., Rojas, A., & al, A. M. (2010). Creación de empresas, aproximación al estado del arte. En J. M. Veciana Verges, Las nuevas empresas en el proceso de innovación en la sociedad del conocimiento: evidencias empiricas y politicas publicas (pág. 55). Lisboa: Jurúa.