



Revista EDUCATECONCIENCIA.

Volumen. 22. No. 23

E- ISSN: 2683-2836

ISSN: 2007-6347

Periodo: abril-junio de 2019

Tepic, Nayarit. México

Pp. 55-69

Doi: <https://doi.org/10.58299/edu.v22i23.64>

Recibido: 23 de mayo 2019

Aprobado: 17 de junio 2019

Publicado: 30 de junio del 2019

Competencias de autoadministración en pequeños negocios dedicados a la comercialización en Nayarit

Self-management skills in small businesses dedicated to commerce in Nayarit

Ramona Elizabeth Zambrano Cristerna
Universidad Vizcaya de las Americas, México
ely_zc@hotmail.com

Competencias de autoadministración en pequeños negocios dedicados a la comercialización en Nayarit

Self-management skills in small businesses dedicated to commerce in Nayarit

Ramona Elizabeth Zambrano Cristerna
Universidad Vizcaya de las Américas, México
ely_zc@hotmail.com

Resumen

La presente investigación es descriptiva y tiene como objetivo identificar el nivel de competencia en autoadministración en pequeños negocios dedicados a la comercialización en Nayarit, la herramienta de investigación fue la encuesta y el instrumento que se aplicó fue desarrollado por el investigador Hellriegel Don, et. all. (2005), el cual considera cuatro bloques: integridad y conducta; ímpetu y flexibilidad personal; equilibrio entre la vida personal y laboral; conocimiento y desarrollo personal. Se consideró una población de 10,199 establecimientos y una muestra de 120 para encuestar. El resultado general obtenido es de un 76.95%, lo que indica la necesidad de trabajar algunas variables principalmente la de equilibrio entre la vida personal y laboral para mejorar el nivel de competencia.

Palabras clave: Autoadministración, pequeños negocios.

Abstract

The present investigation is descriptive, the purpose is to know the level of self-administration in small businesses dedicated to commerce in Nayarit. The research tool was the survey and the questionnaire of Hellriegel Don et. all (2005), which considers four elements: integrity and conduct; personal motivation and flexibility; balance between personal and work life; knowledge and personal development. The result was 10,199 and the sample of 120 companies. The result is 76.95%, this means improving some variables, especially the balance between personal and work life to improve the qualification.

Keywords: Self-administration, small businesses

Introducción

De acuerdo con Rodríguez (2011) el éxito de cualquier empresa depende en gran medida de la eficacia y eficiencia con la que es administrada. Una de las tareas de un gerente o administrador, es la de supervisar el trabajo de los colaboradores, con la intención de asegurar el correcto desempeño de las funciones asignadas. De aquí la importancia de que el responsable que dirija la empresa posea competencias de autoadministración que le

permitan desempeñar su papel de manera adecuada. Pues estar al frente de un negocio tiene que ver con una serie de tareas como son: la asignación de propósitos claros y congruentes, mantener un ambiente de trabajado apropiado, dirigir y aprovechar los esfuerzos del equipo, potencializar los conocimientos y experiencias adquiridas, entre otras más.

El gerente de una empresa, es la persona responsable de la propia organización y las actividades que desempeña están encaminadas a dar cumplimiento a los objetivos preestablecidos por ésta. De acuerdo con Fernández (2010) los resultados obtenidos en un negocio están directamente ligados a la actuación de éste, pues dentro de sus funciones están las de anticipar el cambio y aprovechar las oportunidades que se presenten. Las tareas principales que realizan se pueden agrupar en cuatro grandes bloques: a) planificar, implicando con esto el desarrollo de objetivos, la definición de acciones y la asignación de recursos; b) organizar, que envuelve la definición de tareas a realizar, la delegación de autoridad y la coordinación de actividades; c) dirigir, lo que involucra la orientación en la manera de actuar de cada uno de los actores implicados en el desarrollo de alguna o algunas tareas; d) controlar, básicamente se centra en la evaluación del desempeño que tiene cada uno de los integrantes del equipo de trabajo, así como de la propia entidad económica; e) definir y establecer programas que favorezcan el desarrollo de los miembros de la organización y la propia empresa.

De acuerdo con Garellano (2009) la aplicación de los conceptos organizacionales no se limita al manejo del comportamiento del equipo de trabajo. Éstos se pueden usar para permitir a los sujetos manejar su propio comportamiento reduciendo así la necesidad del control administrativo, a esto se le denomina autoadministración. Y requiere que las personas deliberadamente manejen estímulos, procesos internos y respuestas, a fin de lograr mejores resultados de comportamiento personal. De esta manera, los efectos obtenidos de la aplicación de herramientas como son las evaluaciones, establecimiento de metas realistas, asignación y uso de recursos, reuniones de trabajo y capacitación, por mencionar algunas; darán mejores resultados.

Con base en lo que Establece Máxima (2017) en esencia un jefe tiene la tarea de orientar y dirigir, para lo cual tiene una posición jerárquica apropiada que le permite

cumplir con estas tareas. Sin embargo, aun cuando posee los medios para influir en las personas y buscar el cumplimiento de los objetivos de la empresa, al no contar con un nivel de competencias de autoadministración suficiente, tienden a convertirse en lo que se denomina mal gerente. Algunos de los signos o características son: a) Soberbia y arrogancia, se manifiestan cultivando resentimiento en su equipo de trabajo; b) Desconfianza, no delegan convirtiéndose en cuellos de botella para los procesos; c) Poca comunicación, esperando que adivinen sus pensamientos, en consecuencia las decisiones estar cargadas de una serie de errores; d) La planeación es escasa, lo que genera un gran número de horas muertas e incremento en los gastos; e) Se apropia de los logros de sus colaboradores y no asume sus responsabilidades; f) El ausentismo se incrementa de manera gradual y tiende a provocar división entre los miembros del equipo.

El que una empresa cuente con un mal jefe sin importar el giro empresarial, el tamaño del negocio o la ubicación geográfica del mismo, es sin duda; una de las principales razones de la rotación de personal, de la disminución de clientes y finalmente la quiebra del mismo. De aquí la importancia de conocer el nivel de competencias de autoadministración que se posee en los pequeños negocios dedicados a la comercialización en el Estado de Nayarit.

Revisión bibliográfica

La investigadora Guest (2014) considera que los micro y pequeños negocios pueden ser considerados como una de las principales bases estructurales socioeconómicas del país, pues éstos generan empleos y los procesos de innovación en el desarrollo de las diferentes tareas, además este tipo de actividad comercial favorece en mucho que los recursos económicos se queden en la localidad, éstos se concentran en ofrecer soluciones concretas a problemáticas específicas que impactan negativamente a la sociedad en la que se encuentran. De aquí que los responsables de estas entidades económicas se mantengan alertas e interesados en conocer que sucede y está por venir, con el fin tomar decisiones con riesgo calculado en lo posible.

Para Lazzati (2016) las organizaciones se componen de una serie de aspectos elementales, agrupados de forma natural que facilitan comprender su estructura, estos son: 1) Los recursos operativos tangibles e intangibles, 2) Los procesos operativos que implican dos tipos de actividades: las primarias centradas en la logística de entradas (abastecimiento) y salida, así como las actividades de apoyo, inherentes a la investigación, desarrollo y administración general, 3) Manejo del personal, desde directivos hasta operarios, 4) Gestión de la información referente a la organización y el entorno, 5) Procesos gerenciales como son: la planeación estratégica, la gestión de recursos, de riesgos, del conocimiento, del cambio y de proyectos.

Para establecer que es un pequeño negocio, se pueden utilizar una serie de criterios que faciliten su identificación. De acuerdo con Longenecker et. all. (2012) algunos de éstos son que la mayoría tienen un número menor a 100 empleados y con excepción de las tareas de mercadotecnia, las operaciones de la empresa están ajustadas a un área geográfica específica, la mayor parte del financiamiento corre a cuenta de un pequeño grupo de individuos y generalmente una persona es quien emprende, llevando la dirección junto con una serie de tareas multifuncionales.

De acuerdo con la Secretaría de Economía (2019) las pequeñas empresas son unidades económicas organizadas e independientes, dedicados a desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización o prestación de servicios, las cuales tienen una plantilla entre 11 y 30 colaboradores, con entidades económicas independientes y con frecuencia utiliza mano de obra directa, es decir; el uso de maquinaria tendiente a la automatización de procesos es escasa.

De acuerdo con Díaz (2013) para que una empresa alcance sus objetivos y su equipo de colaboradores ejecute su trabajo en forma más eficiente es necesaria la capacidad de autoadministración, ya que gracias a esto el equipo de trabajo establecerá las condiciones para que el negocio tenga la capacidad de poder alcanzar las metas preestablecidas por la dirección. Además; se favorece que los trabajadores desarrollen e implementen herramientas y técnicas que permitan aprovechar de mejor manera los recursos y en con ello, realizar mejores planificaciones, organización, dirección y control de los procesos tendientes a promover el crecimiento de la propia organización.

Para Hellriegel et. al. (2005) la autoadministración es una de las habilidades clave del siglo XXI, pues es a través de ésta que se logran una serie de cometidos como son: el focalizar y priorizar lo que realmente es importante, responsabilizarse del trabajo, innovar en el desarrollo de las funciones asignadas, aprender y mejorar continuamente, centrarse en los procesos productivos y de calidad, respetar los valores de la empresa, identificar y resolver problemas, entre otros. Y los principales componentes de ésta son: la integridad y conducta, el ímpetu y flexibilidad personal, el equilibrio entre vida personal y laboral y finalmente, el conocimiento y desarrollo personal.

En cuanto a la integridad y conducta Hartmann (2011) establece que estos aspectos se relacionan con los valores de la empresa y el propio equipo de trabajo, los cuales tienen una relación directa con las metas y objetivos alcanzados. Estos presentan pautas específicas a los colaboradores para ayudarles y orientarles en el cumplimiento de las políticas y procedimientos establecidos. La buena dirección, es fundamental para la integridad de la compañía y permite garantizar un comportamiento moral y ético de todos los que integran la organización.

El ímpetu y la flexibilidad personal son aspectos que no deben faltar entre los colaboradores. En este sentido Martínez (2012) establece que, éstos son factores cruciales para cualquier organización, pues cuando la dirección los posee y practica, está en condiciones de propiciar incrementos significativos en los niveles de productividad de los individuos que forman el equipo de trabajo de una empresa, centrando los esfuerzos en sus propias necesidades. Uno de los grandes beneficios que se obtienen es el fortalecimiento del sentido de compromiso.

La búsqueda del éxito para un directivo, así como para el equipo de trabajo es una carrera que difícilmente terminará, pues es a través de la incorporación de nuevas metas que se establece el desarrollo del propio negocio. Es así como Gómez (2015) establece la importancia que debe existir entre la vida personal y laboral, con cierta regularidad se cree que al pasar un mayor número de horas en el trabajo traerá en consecuencia beneficios profesionales y personales, sin embargo; en la práctica esto generalmente resulta contraproducente, pues con el exceso de trabajo viene el estrés, así como el cansancio

recurrente, provocando en la mayoría de los casos problemas de salud, distanciamiento con la familia y en su caso de la pareja e hijos, así como de amistades. Desarrollar la habilidad para contar con este equilibrio requiere de un proceso de mejora continua, implica detenerse eventualmente para hacer una revisión e introspección personal de cómo se están realizando las tareas, esto permite construir la armonía necesaria para lograr la proporción adecuada entre las actividades del trabajo y las personales.

Para Velázquez (2018) la gestión del conocimiento en la empresa juega hoy en día un papel protagonista en el crecimiento y desarrollo de ésta, así mismo; el desarrollo personal representa un compuesto de habilidades propias de los individuos que lo llevan a tener una vida plena, son pericias que deben ponerse en práctica de manera permanente, de allí la importancia de conocerlas y asimilarlas, de esta manera es que los colaboradores establecen sus propósitos personales y profesionales, ejerce liderazgo y mejoran las relaciones con sus compañeros de trabajo.

Metodología

Con base en las características propias de la investigación, esta es de tipo descriptiva, que de acuerdo con Hernández Sampieri (2014) puntualiza las características de la población que se estudia, en el caso particular de este documento se especifica el nivel de competencia en autoadministración que poseen los pequeños negocios dedicados a la comercialización de productos en el Estado de Nayarit.

En cuanto a los datos compilados son tanto cualitativos como cuantitativos, por lo tanto; y con base en lo que establece Aguilar (2016) el enfoque es de tipo mixto. Para la recolección de información, se utilizó como instrumento de investigación la encuesta, que de acuerdo con el investigador Alvira (2015) este se entiende como un instrumento utilizado para recoger datos estandarizados que operacionalizan las variables, de ahí que las preguntas del cuestionario son los indicadores para conocer el nivel de competencia de autoadministración de los pequeños negocios dedicados a la comercialización en Nayarit, se utilizó el instrumento desarrollado por Hellriegel Don, et. all. (2005), el cual se compone cuatro bloques que son: integridad y conducta; ímpetu y flexibilidad personal; equilibrio

entre la vida personal y laboral; conocimiento y desarrollo personal. En cuanto a la población y muestra, la primera se obtuvo de la base de datos del DENUE (2018) la cual tiene un registro de 10,199 negocios dedicados al comercio, como es textiles, abarrotes, departamentales, etc., en Nayarit, considerando un nivel de confianza del 95%, así como un error máximo del 5%, se determina una muestra de 120 encuestas que se aplicaron a los negocios.

Resultados y Conclusiones

Para conocer el nivel de competencia de autoadministración de los pequeños negocios dedicados a la comercialización en Nayarit, se utilizó el instrumento desarrollado por Hellriegel Don, et. all. (2005), el cual se compone cuatro bloques que son: integridad y conducta; ímpetu y flexibilidad personal; equilibrio entre la vida personal y laboral; conocimiento y desarrollo personal. A continuación, se exponen los derivados de la aplicación del instrumento y para una mayor claridad en su interpretación, se considera que; si el resultado es mayor a 90% el nivel de competencia es excelente y no hay que hacer cambios significativos, por el contrario, se sugiere que se continúe trabajando de la manera en que se ha hecho. Si el resultado obtenido está entre 80% y 90% se recomiendan hacer algunos cambios para incrementar el nivel de competencia, pues se podría estar iniciando un descenso en ésta, la cual traería una serie de complicaciones para la empresa. Finalmente, si el resultado es menor a 80% se considera que se deben hacer cambios importantes y a la brevedad posible, tal vez sea un programa de capacitación o entrenamiento, pero se debe iniciar pronto pues con seguridad la organización está siendo afectada de manera negativa, sin que necesariamente las personas sean conscientes de esta situación.

La figura 1, muestra los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento para medir el nivel de competencia en autoadministración que tienen los pequeños negocios dedicados a la comercialización en Nayarit.

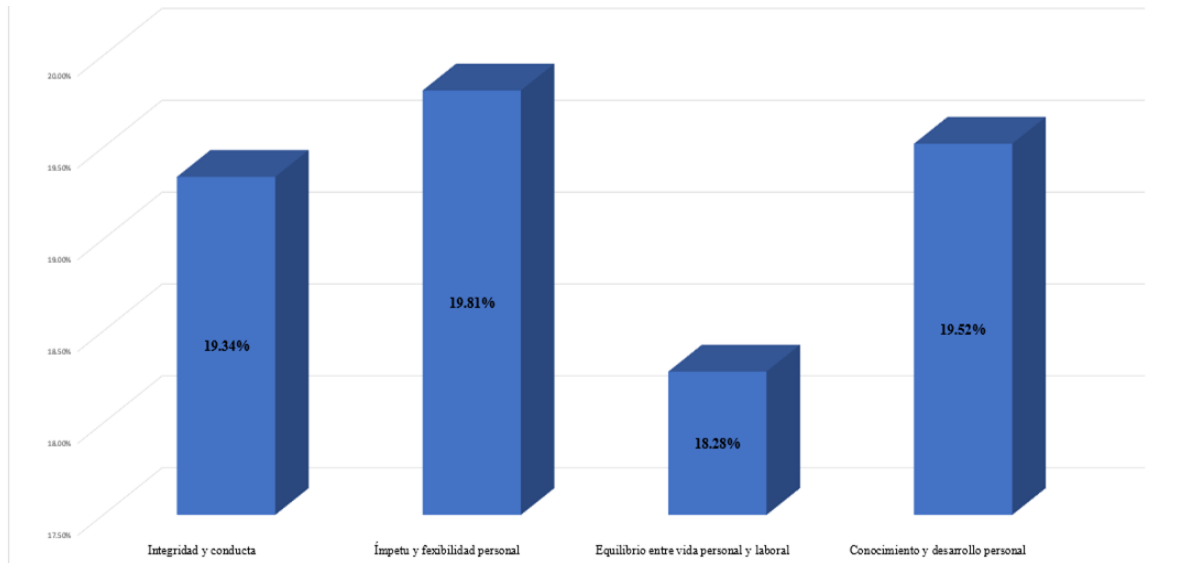


Figura 1. –Competencia en autoadministración.

Fuente. –Elaboración propia.

Como se observa en la figura 1, los resultados obtenidos de manera general suman un 76.95% que, de acuerdo con la manera de interpretar la información recabada, es aconsejable que los pequeños negocios hagan una pausa para establecer mecanismos que les permitan incrementar el nivel de competencia en autoadministración. El investigador Delers (2016) recomienda la utilización del análisis de Pareto, que por ser una técnica sencilla es de gran impacto positivo, pues a partir de los resultados obtenidos se puede establecer el orden de prioridades, muestra gráficamente los asuntos de mayor y menor relevancia para atender y facilita el estudio de aquellos aspectos que se deben mejorar.

Se puede observar el rubro que corresponde al equilibrio entre la vida personal y laboral, éste es el de menor porcentaje obtenido, siendo así que; los empresarios y equipo de trabajo que labora en este tipo de empresas, no tiene un manejo adecuado de estas dos actividades, sin importar a cuál le dan mayor jerarquía. Los resultados para la organización son negativos, pues como se menciona en párrafos anteriores, situaciones de estrés y conflicto entre compañeros, son las manifestaciones principales de este desequilibrio, lo cual impacta de manera negativa en el cumplimiento de los objetivos de la empresa.

Ahora se exponen los resultados de cada uno de los bloques, que en su conjunto determinan el nivel de competencia en autoadministración que se posee. La figura 2

muestra los resultados obtenidos en el rubro de integridad y conducta de los pequeños negocios dedicados a la comercialización en Nayarit.

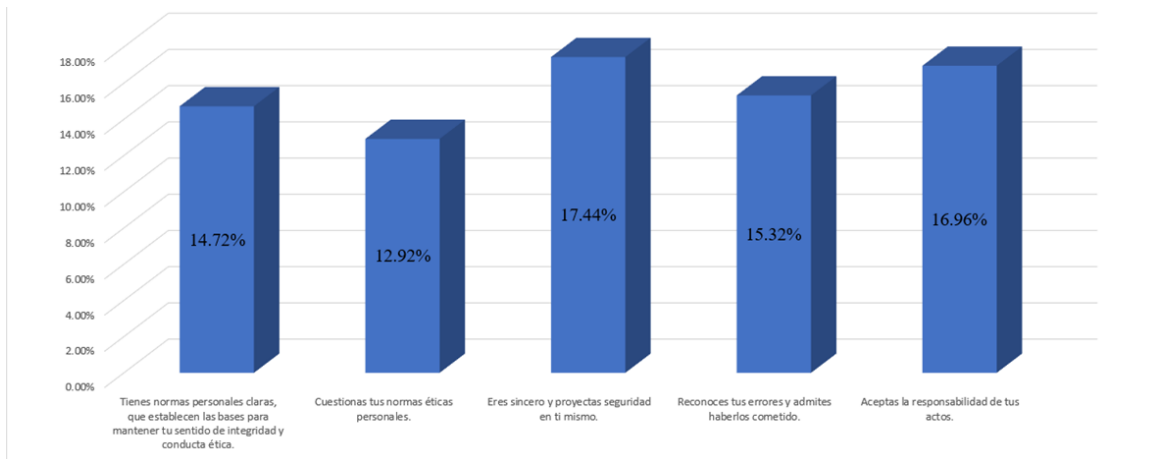


Figura 2. –Integridad y conducta.

Fuente. –Elaboración propia.

La suma de los porcentajes obtenidos en el rubro de integridad y conducta es del 77.36%, lo que implica buscar una mejora a la brevedad. La sección con un menor porcentaje es la de cuestionar las normas éticas personales con un 12.92%, esto significa que, con regularidad se da por asentado que la manera de conducirse es la correcta y no se hace una pausa para analizar si realmente se actúa de manera apropiada. Esto resulta riesgoso pues como primera consecuencia de esta debilidad es una mala comunicación, lo que lleva a situaciones problemáticas favoreciendo la división del equipo y simulación de funciones. El siguiente rubro que se debe atender es el que se refiere a tener normas claras, que establezcan las bases para mantener el sentido de integridad y conducta ética, el cual obtuvo un porcentaje del 14.72%, lo que refuerza la necesidad de establecer una actuación clara para todo el equipo en el desempeño de las funciones que corresponde a cada uno, así como definir los criterios de actuación, ante situaciones particulares.

La figura 3, muestra los resultados obtenidos del rubro de ímpetu y flexibilidad personal de los pequeños negocios dedicados a la comercialización en Nayarit.

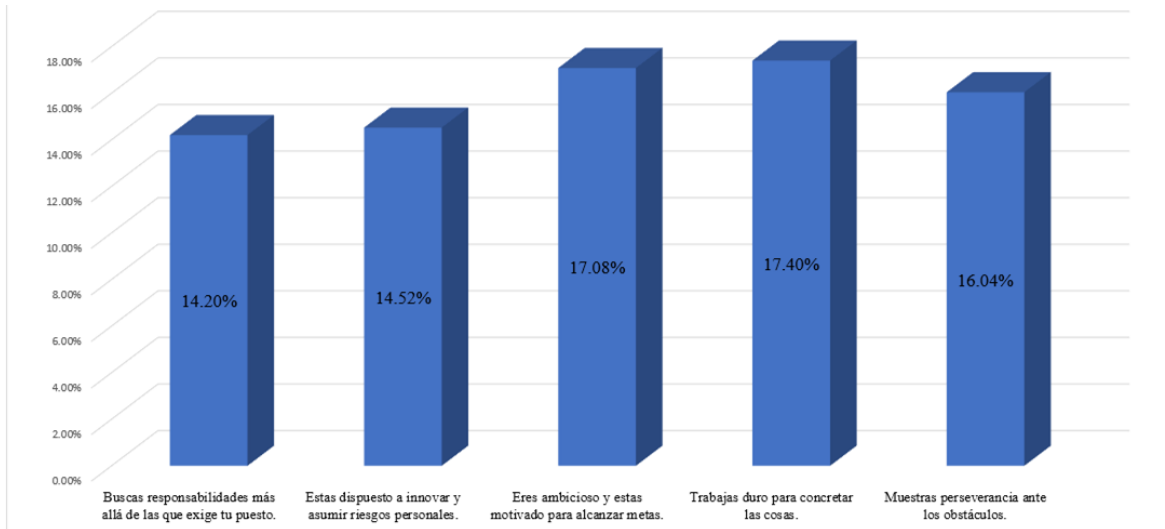


Figura 3. –Ímpetu y flexibilidad personal.

Fuente. –Elaboración propia.

Al sumar los porcentajes de cada uno de los aspectos que integran el bloque de ímpetu y flexibilidad se obtiene un 79.25% de resultado que está muy próximo al 80%, lo que implica que a este rubro sólo se le tienen que hacer pequeño ajustes para que no descienda, por el contrario, que el nivel de competencia se incremente. Es así que lo referente a buscar responsabilidades más allá de las que exigen el puesto, que tiene un porcentaje de 14.20%, se podría mejorar con pequeñas estrategias vinculadas a la gestión estratégica del tiempo, en función de las actividades personales y laborales de los integrantes del equipo de trabajo; así mismo, en cuanto la disposición a innovar y asumir riesgos personales, que tiene un porcentaje del 14.52% se puede fortalecer por medio de un programa de trabajo que vincule estos aspectos con las condiciones de trabajo y tiempo de los involucrados.

La figura 4, muestra los resultados obtenido del rubro de equilibrio entre la vida personal y laboral de los pequeños negocios dedicados a la comercialización en Nayarit.

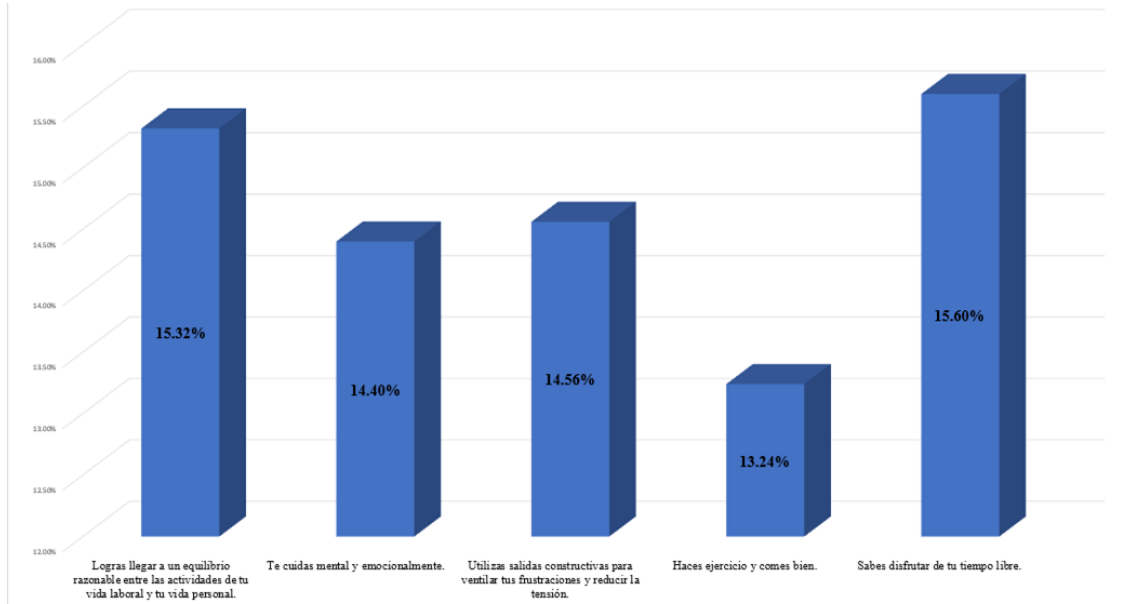


Figura 4. –Equilibrio entre vida personal y laboral.

Fuente. –Elaboración propia.

Los resultados de la figura 4, suman un total de 73.12% lo que indica la necesidad de comenzar a trabajar para incrementar la calificación de los aspectos involucrados en este bloque, el más bajo es el de hacer ejercicio y comer bien, ya que estos son aspectos ligados a la calidad de vida de los individuos, es importante que se implementen programas de sensibilización y acciones que promuevan la mejora de estas condiciones. Pues la baja actividad física se puede traducir en la aparición de enfermedades provocando ausentismo e incluso rotación de personal. La búsqueda de mejorar estas condiciones, podría traer una serie de beneficios interesante para cualquier organización, como es mayor rendimiento y productividad, mejorar las relaciones del grupo de trabajo, favorecer la satisfacción laboral, entre otros.

La figura 5, muestra los resultados obtenidos del rubro de conocimiento y desarrollo personal en los pequeños negocios dedicados a la comercialización en Nayarit.

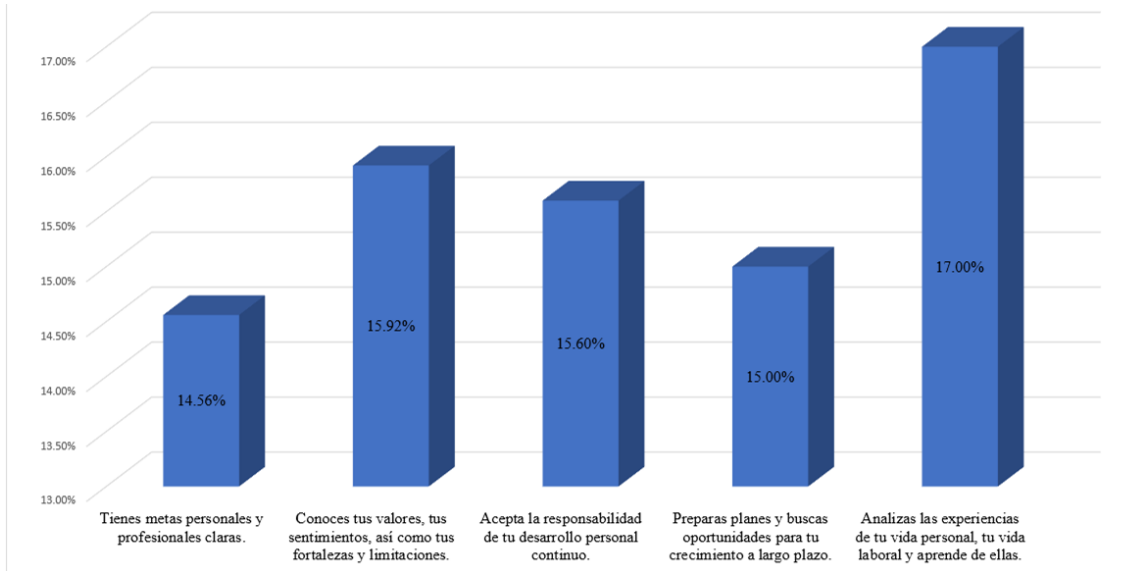


Figura 5. –Conocimiento y desarrollo personal.

Fuente. –Elaboración propia.

Los elementos que componen este bloque suman un total de 78.08% lo que está próximo al 80%, por lo tanto; se podría considerar que es un rubro que se trabaja de manera adecuada, sin embargo, es importante trabajar algunos aspectos para que se pueda ir mejorando. En este caso particular, lo que se refiere a tener metas personales y profesionales claras obtuvo un 14.56% y el aspecto relacionado con planear y buscar oportunidades de crecimiento a largo plazo obtuvo un 15%, estos dos podrían marcar la pauta para implementar acciones estratégicas que continúen fortaleciendo las acciones y percepciones que el equipo de trabajo tiene sobre estos elementos.

Finalmente se puede concluir que el nivel de competencia de autoadministración en los pequeños negocios dedicados a la comercialización ubicados en Nayarit, es aceptable, es decir; si bien los resultados muestran que no obtuvieron el porcentaje deseable de al menos el 80%, si se está cerca con el 76.95%. Lo que indica la urgencia de instar programas tendientes a fortalecer estos indicadores, de manera especial en el rubro de equilibrio entre la vida personal y laboral. Poner en marcha proyectos que fortalezcan esta competencia beneficiará no sólo la integración de equipos de trabajo, sino que mejorará la comunicación organizacional, el incremento de los niveles productivos, robustece el sentido de pertenencia e identidad con la empresa reflejado en un buen ambiente de trabajo, incluyente y promotor de la participación, con un liderazgo centrado en valores.

Referencias

- Aguilar, M. (2016). Metodología de investigación. Enfoques mixtos. Recuperado de: <https://sites.google.com/site/metodologiadeinvestigaciontese/enfoques-mixtos>
- Alvira Martín, F. (2015). La encuesta: una perspectiva general metodológica. (2ª Ed.). Madrid: CIS.
- Delers, A. (2016). El principio de Pareto. Optimice su negocio con la regla 80/20. España: 50 minutos.
- DENUE (2018) Directorio estadístico nacional de unidades económicas. Recuperado de: <https://www.inegi.org.mx/app/mapa/denue/>
- Díaz, J. (2013) La importancia de la administración de empresas. Recuperado de: <https://www.negociosyemprendimiento.org/2013/05/importancia-administracion-de-empresas.html>
- Fernández Sánchez, E. (2010). Administración de empresas. Un enfoque interdisciplinario. España: Parafino.
- Garellano, M. (2009). Autoadministración. Temas de administración de empresas. Recuperado de: <http://temasdeadministraciondeempresas.blogspot.com/2009/05/autoadministracion.html>
- Gómez, M. (2015). Tips para mantener un equilibrio entre la vida laboral y la personal. Recuperado de: <https://www.elheraldo.co/salud/tips-para-mantener-un-equilibrio-entre-la-vida-laboral-y-la-personal-230674>
- Guest Writer, M. (2014) ¿Emprendedor o dueño de un pequeño negocio? Recuperado de: <https://www.entrepreneur.com/article/266973>
- Hartmann, N. (2011). Ética. España: Encuentro.
- Hellriegel Don, E. & W. Slocum, J. (2005). Administración. Un enfoque basado en competencias. (9ª Ed.). México: Thomson.
- Hernández Sampieri, R. (2014). Metodología de investigación. (6ª Ed.). México: McGraw Hill.

- Lazzati, S. (2016). *El gerente estratega y líder del cambio. Más allá de la gestión operativa*. Buenos Aires: Granica.
- Longenecker J., Petty J., Palich L. y Hoy F. (2012). *Administración de pequeñas empresas. Lanzamiento y crecimiento de iniciativas de emprendimiento*. México: CENGAGE Learning
- Martínez Guillen, M. (2012). *Motivación*. Madrid: Díaz Santos.
- Máxima Uriarte, J. (2017). *Mal jefe*. Recuperado de: <https://www.caracteristicas.co/mal-jefe/>
- Rodríguez Valencia, J. (2011). *Administración de pequeñas y medianas empresas*. (6ª Ed.). México: CENGAGE Learning.
- Secretaria de Economía (2019). *Pequeñas Empresas*. Recuperado de: <http://www.2006-2012.economia.gob.mx/mexico-emprende/empresas/pequena-empresa>
- Velázquez Araque, L. (2018). *Las trece claves del desarrollo personal integral. Herramientas para tener una vida plena y alcanzar el éxito*. España: Samarcanda.