



Las opiniones y los contenidos de los trabajos publicados son responsabilidad de los autores, por tanto, no necesariamente coinciden con los de la Red Internacional de Investigadores en Competitividad.



Esta obra por la Red Internacional de Investigadores en Competitividad se encuentra bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivadas 3.0 Unported. Basada en una obra en riico.net.

Condiciones laborales que ofrecen las micro y pequeñas empresas del municipio de Puebla como ventaja competitiva en el mercado laboral.

Emma Biviano Pérez¹
*María Beatriz Flores Elizondo**
*Evelyn Sosa Larrainzar**

Resumen

Las micro y pequeñas empresas como parte del sector económico representan un papel nodal en el crecimiento del país. Este grupo de entidades económicas dota de empleo a un número considerable de personas que buscan un sustento para sus necesidades básicas. En el presente trabajo se presentan los resultados de un estudio cuantitativo realizado en el municipio de Puebla, Puebla, México, y con base en opiniones vertidas por 418 directores de Mypes. Se utilizó un muestreo probabilístico con el objetivo de analizar las condiciones laborales que otorgan a las microempresas que representan una ventaja competitiva en el mercado laboral. Los principales hallazgos muestran no exigir perfiles específicos ni experiencia previa, representan una oportunidad ocupacional, la flexibilidad en las jornadas laborales es un atractivo para personas que atienden otras actividades y las facilidades que otorgan para continuar estudiando y representan una opción laboral idónea.

Palabras clave: Mypes, ventaja competitiva, mercado laboral

Abstract

Micro and small enterprises play a key role in the country's economic growth. This group of economic entities employs a considerable number of people seeking to meet their basic needs. This paper presents the results of a quantitative study conducted in the municipality of Puebla, Puebla, Mexico, based on the opinions of 418 directors of micro and small enterprises. Probability sampling was used to analyze the working conditions offered by microenterprises that represent a competitive advantage in the labor market. The main findings indicate that these roles do not require specific profiles or previous experience, represent an occupational opportunity, offer flexible working hours that are attractive to individuals with other commitments, and provide facilities for continuing education, making them an ideal employment option.

Keywords: MSEs, competitive advantage, labor market

¹*Universidad Tecnológica de Puebla

Introducción

Las pequeñas empresas a nivel nacional e internacional desde su aparición influyen significativamente en las estructuras económicas (Rodríguez et al. 2025) y considerando que “La actividad emprendedora tiene estrecha relación con el desarrollo económico de los países” (Bucardo & Vargas, 2022). Las mipymes mexicanas representan el motor de la economía, de ellas se recibe el 52 % de ingresos y generan 27 millones de empleos, que representan el 68.4 % de trabajadores (SECO, 2024). Algunas de ellas de origen familiar y otras surgen de emprendimientos independientes, sin importar su origen todas constituyen una fortaleza para la economía de los países (Reyes et al. 2025).

Revisión de literatura

Es de considerar que las micro y pequeñas empresas tienen su origen en oportunidades o necesidades e inician una aventura buscando crecer en un ecosistema que no les ofrece las condiciones más convenientes (Becerra, 2025, p. 18). El iniciar una microempresa conlleva muchos esfuerzos y se hace en la mayoría de las ocasiones para fines de autoempleo y obtención de ingresos por falta de ingresos formales (Martínez et al. 2023). Estas unidades económicas apalancan su nacimiento en un capital semilla que emerge de ahorros de trabajo independiente, préstamos solidarios familiares, ahorros de trabajo dependiente o préstamos de entidades (Véliz & Véliz, 2021).

Partiendo del hecho de que las micro y pequeñas empresas son generadoras de empleos, es necesario analizar los factores que conllevan la responsabilidad de fungir como empleador, uno de ellos es el clima laboral. Al respecto, Aguirre (2025) menciona que es un factor crucial en la satisfacción de los empleados. El Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI], (2024), dio a conocer que en promedio las micro, pequeñas y medianas empresas que nacieron han crecido en términos del número de personas que ocupaban ya que en 2020 a nivel nacional ocupaban 1.99 personas; en 2021, a 2.05 y en 2023, a 2.85 personas.

Los resultados que se presentan se derivan de una investigación de naturaleza cuantitativa realizada en el municipio de Puebla, Puebla, México, en la cual se toman las opiniones vertidas por 418 directores de Mypes. Se parte de un muestreo probabilístico con el objetivo de analizar las condiciones laborales que otorgan a las microempresas del municipio de Puebla, que representan una ventaja competitiva en el mercado laboral..

Este aspecto es nodal, Paredes et al. (2021) menciona que la permanencia de las pequeñas y medianas empresas depende del cómo los directivos establecen un buen clima organizacional.

Aunado a una gestión empresarial basada en el liderazgo, la planeación estratégica y la innovación (López & De la Garza, 2019).

El papel de los directivos de las micro y pequeñas organizaciones exige una cultura empresarial sólida que sirva como estructura sólida para el crecimiento de su empresa. Para lograr este cometido las habilidades de gestión y los conocimientos formales son de gran valía, las competencias empresariales son esenciales para un eficiente desempeño considerando su importancia en el sector productivo (Fernández et al. 2025). Un factor constante observado en los microempresarios es la administración de tiempo y en gran medida influye en la competitividad de la unidad productiva, Younes et al. (2023), menciona que esta capacidad permite eliminar a tiempo el caos por la toma de decisiones, al no confundir lo urgente con lo importante.

Retomando lo expresado por Mora, et al. (2019), respecto a que “la mayoría de los microempresarios mexicanos carecen de una formación académica de alto nivel, razón por la cual se ve limitado su crecimiento organizacional y competitivo”.

Metodología

Los resultados que se presentan son algunos aspectos que forman parte de un estudio cuantitativo no experimental, realizado por la Red de Estudios Latinoamericanos [RELAYN], (2023) en el cual se toman las opiniones vertidas por 418 directores de Mypes. Se parte de un muestreo probabilístico aleatorio simple con las mypes de Puebla, Puebla, México, en el periodo del 01 de marzo al 30 de abril de 2023. El número de empleados de las unidades de análisis oscila de 1 a 50, con un nivel de confianza del 95 %, un margen de error del 5 % y una probabilidad estimada de $p=0.5$ (50 %). Se utilizó un instrumento de medición tipo encuesta utilizando escala likert, la cual fue dirigida a los propietarios, directores o gerentes de las mypes, para su aplicación se contó con el apoyo de estudiantes universitarios que previamente fueron capacitados para su aplicación. Las unidades de análisis encuestados 76.1 % pertenecen al ramo comercial, un 22 % al sector de servicios y sólo 1.9 % al ramo manufacturero, respecto a la antigüedad de los negocios el 12.7 % es menor a 3 años.

Resultados

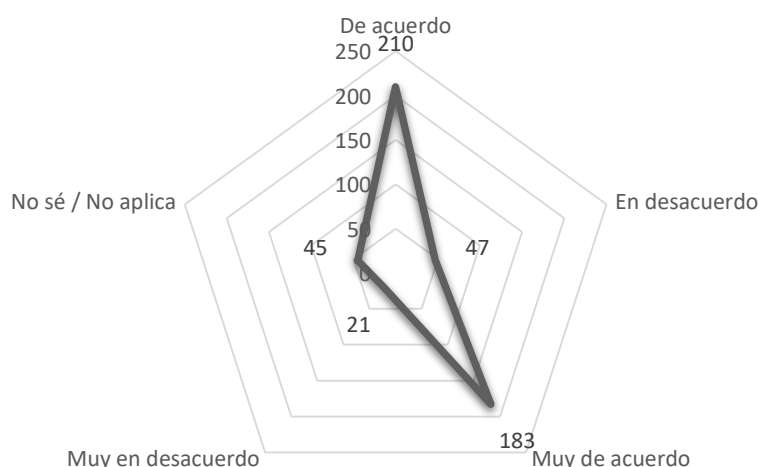
Las mype's por ser entidades económicas en etapa de nacimiento o crecimiento, carecen en su mayoría de una estructura formal, no cuentan con capital suficiente para crecer, infraestructura física adecuada a sus necesidades y, organización administrativa funcional deficiente, sin embargo; uno de los aspectos más importantes de las empresas es ser generadoras de empleo, la mayoría de organizaciones con madurez organizacional reclutan talento humano con base en perfiles de puesto específico dada la naturaleza de las funciones a desarrollar.

En el caso de las microempresas en su mayoría operan con puestos multifuncionales es decir; una persona ejecuta funciones diversas al mismo tiempo. Los colaboradores desarrollan una capacidad de adaptación que les permite desarrollar las funciones asignadas de forma eficiente ya que los procesos no son de gran complejidad.

En el estudio realizado se indagó con qué facilidad es posible ingresar a una micro o pequeña empresa, los empresarios contestaron en su mayoría que es muy fácil acceder a un puesto en este tipo de negociaciones ya que no exigen un perfil altamente calificado para el desempeño de sus funciones ya que son relativamente sencillas debido a sus características operativas. ver figura 1.

Figura 1

Facilidad de acceso a un puesto en microempresas



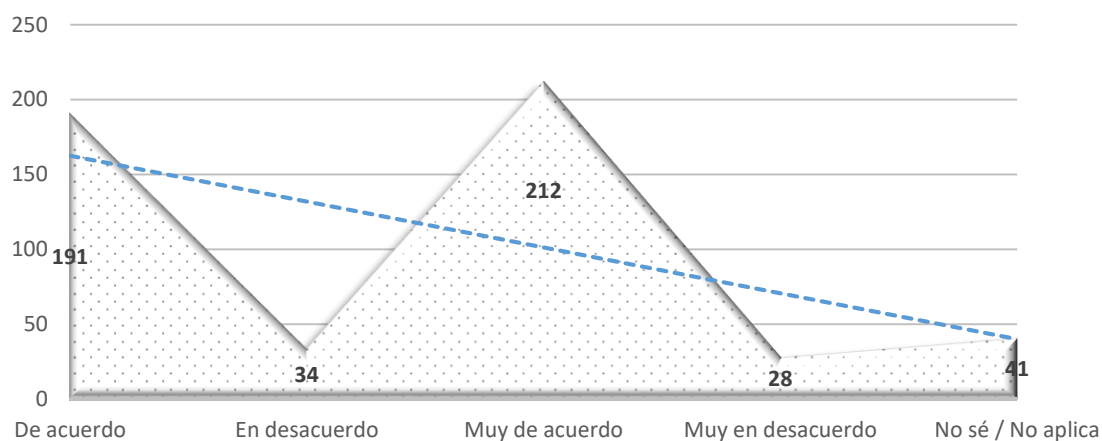
Nota: La figura muestra que los directores encuestados se inclinan por ofertar vacantes sin mucha exigencia para ser de fácil acceso a la oferta laboral.

Otro aspecto importante al formar equipos de trabajo para las organizaciones es solicitar cierta experiencia en el puesto que se desea cubrir, ya que en muchas ocasiones este aspecto abrevia la capacitación necesaria del personal de nuevo ingreso.

En el caso de las micro y pequeñas empresas se cuestionó a los directores de las micro y pequeñas empresas respecto a la contratación de jóvenes sin experiencia, Como se observa en la figura 2, respondieron en su mayoría que están de acuerdo y muy de acuerdo que en su negocio se brinda empleo a jóvenes aun cuando no tienen experiencia.

Figura 2

Contratación de jóvenes sin experiencia.

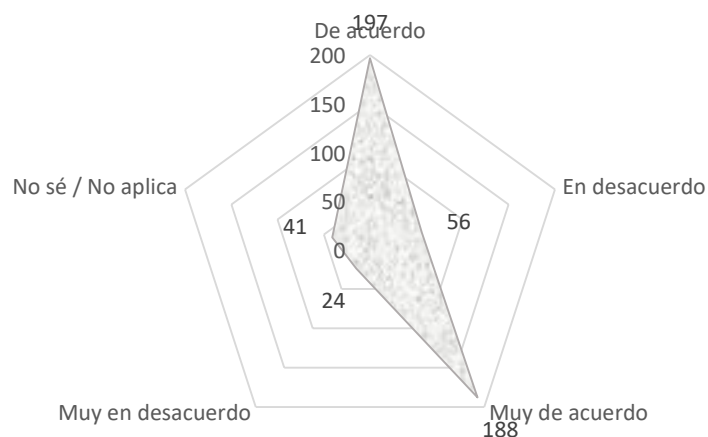


Nota: La figura muestra la inclinación de los directores de mypes por la contratación de jóvenes aún cuando no hayan tenido ninguna relación laboral previa.

Una característica que predomina en algunas organizaciones es la alta rotación de personal se abordó a los directores si la permanencia de sus colaboradores era mayor a un año de operaciones contestando en su mayoría afirmativamente ver figura 3, este aspecto denota que las organizaciones en estudio brindan ciertas condiciones que agradan a sus equipos de trabajo.

Figura 3

Permanencia del equipo de trabajo mayor a 1 año

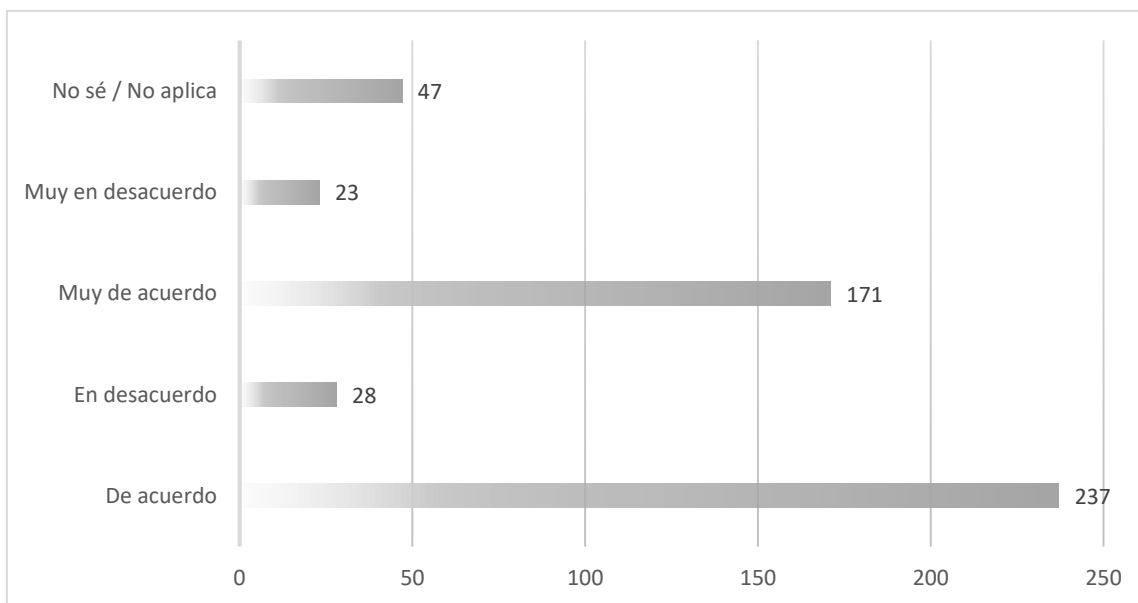


Nota: Distribucion de opiniones de los directores de micro y pequeñas empresas.

La remuneración a los colaboradores es uno de los aspectos más difíciles de abordar ante los empresarios al cuestionar si el salario otorgado a sus trabajadores les permite cubrir sus necesidades básicas, en la figura 4 se observa que en su mayoría respondieron afirmativamente.

Figura 4

Suficiencia de la remuneración a colaboradores en las Mypes.

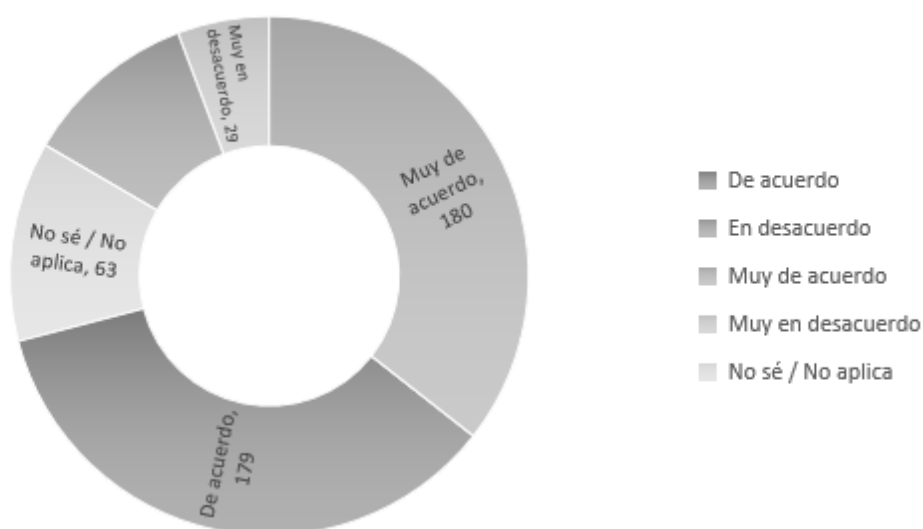


Nota: Distribución de respuestas de los microempresarios relacionadas con el salario otorgado a trabajadores.

Otro aspecto objeto de análisis fue la flexibilidad en la jornada laboral que ofrecen las micro y pequeñas empresas. Se cuestionó a los microempresarios si brindaban facilidades a sus trabajadores para continuar con sus estudios para dar continuidad a su formación profesional. La respuesta fue afirmativa en su mayoría, como se observa en la figura 5.

Figura 5

Flexibilidad laboral para continuar con la formación académica de los colaboradores.



Nota: La figura muestra el interés de los microempresarios para que sus colaboradores continúen con su formación académica.

Discusiones

La micro y pequeñas empresas colaboran de manera significativa en el ámbito ocupacional como una opción de autoempleo o brindando la oportunidad ocupacional a jóvenes aun cuando no tienen experiencia.

Respecto al salario otorgado a los colaboradores, aun cuando los microempresarios respondieron que es suficiente para cubrir sus necesidades básicas, la situación de cada persona es diferente por lo que sería deseable realizar el mismo cuestionamiento a los propios colaboradores.

Al contar con procesos operativos no tan prolongados y actividades no complejas, es posible acoplar las jornadas laborales y /o flexibilizar horarios brindado a sus colaboradores la oportunidad de continuar con sus estudios.

Conclusiones

La permanencia de los colaboradores en las microempresas es un aspecto que llama la atención se infiere que es resultado de la flexibilidad en condiciones de trabajo.

Al ofrecer condiciones laborales atractivas a sus colaboradores evitan la alta rotación por ser opciones convenientes para personal con actividades sustanciales que pueden combinar con su jornada laboral, cuestión que eleva el desempeño de funciones y a su vez la productividad de las mypes, traduciéndose en una ventaja competitiva en la captación de talento humano.

Al obtener los resultados mostrados, es posible afirmar que se logra el objetivo planteado: analizar las condiciones laborales que otorgan a las microempresas del municipio de Puebla, que representan una ventaja competitiva en el mercado laboral.

Para estudios posteriores sería recomendable el cruce de información validando los aspectos estudiados desde la óptica de los colaboradores de las micro y pequeñas empresas.

Referencias

- Aguirre, Castillo, D. A. (2025). Impacto de la comunicación, motivación, liderazgo, colaboración y reconocimiento en el clima laboral del sector de servicios. *Dialnet*, 10(1). Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=10099446>
- Becerra, B., & Ernesto, M. (2025). *La sostenibilidad empresarial en las micro, pequeñas y medianas empresas*. México: Comunicación científica.
- Bucardo, C. A., Saavedra, G. M., & Vargas, V. ., (2022). El perfil emprendedor de los microempresarios en los estados de México y Chiapas. *Apuntes del Cenes*, 41(73), 205-228. doi:DOI: <https://doi.org/10.19053/01203053.v41.n73.2022.13019>
- Fernández, R. M., Solís, B. M., Fernández, S. ., & Fernández, S. ., (2025). Microempresa, crecimiento y desarrollo productivo basado en un Modelo de Competencias. *Dialnet*, 4(1), 133-151. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=10113113>
- INEGI, Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2024). *INEGI*. Obtenido de https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2024/EAP_MIPYMES24.pdf
- López, L. J., & De la Garza Carranza, M. (2019). Las prácticas de gestión empresarial, innovación y emprendimiento: factores influyentes en el rendimiento de las firmas emprendedoras. *Nova Scientia*, 11(1), 357 - 383. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=638175311007>
- Martínez, Sidón , G., Osorio, Novela , G., & Morones, Carrillo, A. (2023). Determinantes del salario de reserva de los microempresarios en México. *Economía, Teoría y Práctica*, 49-70. Obtenido de <https://www.scielo.org.mx/pdf/etp/n58/2448-7481-etp-58-49.pdf>
- Mora, Castellanos, C., Cano, Olivos, P., Martínez, Flores , J., & Sánchez, Partida, D. (2019). De lo tradicional a un nuevo enfoque de microempresas: Modelo conceptual de alianzas estratégicas. *Acta Universitaria*, 29(1), 1-17. Obtenido de <https://www.scielo.org.mx/pdf/au/v29/2007-9621-au-29-e2285.pdf>

- Paredes, Zempual, D., Ibarra, Morales, L. E., & Moreno, Freites, Z. E. (2021). Habilidades directivas y clima organizacional en pequeñas y medianas empresas. *Investigación Administrativa*, 50(127), 69-90. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=456065109006>
- Reyes, Alfonso, D., Tiel, Vilches, L. M., Fagundo, Morin , M., & García, Pérez, A. (2025). La planificación del proceso sucesorio para la continuidad de la empresa familiar. *UNIANDÉS Debate Jurídico Ecuador*, 8(1), 123-137. Obtenido de <https://revista.uniandes.edu.ec/ojs/index.php/DJE/article/view/3703>
- Rodríguez, Naranjo, B. Y., Duque, Romero , M. V., Moncayo, Cueva, H. L., Reinoso, Valdez, E. L., & Vásquez, Toledo, M. T. (2025). Factores que afectan el sostenimiento de pequeñas empresas del Ecuador. *Dialnet*, 6(1), 92-105. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9944477>
- SECO, Secretaría de Economía. (2024). *Secretaría de Economía*. Obtenido de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/923851/20240626_Dosier_MIPYMES_SALIDA_Interactivo_5_.pdf
- Véliz, Q. T., & Véliz, G. C. (2021). Los microempresarios del altiplano y el capital semilla, una visión desde la antropología empresarial. *Comuni@cción*, 12(4), 247-256. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=449870429001>
- Younes, Velosa, M. S., Echeverri, Rubio, A., & Vieira, Salazar, J. A. (2023). Habilidades gerenciales no técnicas necesarias para el directivo empresarial. *CEA*, 1-24. doi:DOI: <https://doi.org/10.22430/24223182.2549>