

Artículo original

Propuesta metodológica para impulsar la formación administrativa en microempresas

Methodological proposal to promote administrative training in micro-enterprises

Proposta metodológica para promover o treinamento gerencial em microempresas



Mayra Elizabeth García Bravo¹  0000-0002-9615-6880  mayra.garcia2684@utc.edu.ec

Rosa Marjorie Torres Briones¹  0000-0001-5661-3605  rosa.torres@utc.edu.ec

Ketty del Rocío Hurtado García¹  0000-0002-5951-7341  jeansolmadeini@hotmail.com

Brenda Elizabeth Oña Sinchiguano¹  0000-0002-3939-1059  brenda.ona@utc.edu.ec

¹ Universidad Técnica de Cotopaxi Extensión La Maná. Ecuador.

Recibido: 3/04/2023

Aprobado: 4/08/2023

RESUMEN

Las microempresas son las entidades que mayor presencia tienen en el tejido empresarial de Ecuador, sin embargo su contribución a la generación de empleo y de riquezas es bajo, lo cual es una realidad no solo del país sino de toda la región latinoamericana. En el cantón "La Maná", provincia Cotopaxi, la presencia de este tipo de organizaciones empresariales es igual de importante, diagnosticándose en trabajos previos las falencias en la gestión administrativa, especial en los ámbitos contable, tributario y financiero. La presente investigación se dirigió a realizar una propuesta metodológica para impulsar la formación administrativa de microempresas en La Maná para lo cual se emplearon métodos teóricos de investigación como el dialéctico, sistémico y de modelación. La propuesta está constituida por objetivo, principios y etapas, con un carácter integral y orgánico, considerando la participación de actores internos y externos a la empresa. La implementación de dicha propuesta permitirá elevar la formación de los administrativos y directivos y, con el tiempo,

mejorar los resultados de la gestión empresarial y elevar sus índices de supervivencia y competitividad, así como contribuir al desarrollo socioeconómico del cantón "La Maná" y el país.

Palabras clave: microempresas; administración; formación; competencias; metodología.

ABSTRACT

Microenterprises are the entities with the greatest presence in the business fabric of Ecuador, however their contribution to the generation of employment and wealth is low, which is a reality not only of the country but of the entire Latin American region. In the "La Maná" canton, Cotopaxi province, the presence of this type of business organizations is just as important, diagnosing in previous works the shortcomings in administrative management, especially in the accounting, tax and financial fields. The present research was aimed at making a methodological proposal to promote the administrative training of micro-enterprises in La Maná, for which theoretical research methods such as dialectical, systemic and modeling were used. The proposal is constituted by objective, principles and stages, with an integral and organic character, considering the participation of internal and external actors to the company. The implementation of said proposal will make it possible to increase the training of administrators and managers and, over time, improve the results of business management and increase their survival and competitiveness rates, as well as contribute to the socioeconomic development of the "La Maná" canton and the country.

Keywords: microenterprises; administration; training; competencies; methodology.

RESUMO

As microempresas são as entidades com maior presença no tecido empresarial do Equador, porém sua contribuição para a geração de emprego e riqueza é baixa, o que é uma realidade não só no país, mas também em toda a região latino-americana. No cantão de "La Maná", província de Cotopaxi, a presença desse tipo de organização empresarial é igualmente importante, e estudos anteriores diagnosticaram deficiências na gestão administrativa, especialmente nas áreas de contabilidade, tributação e finanças. Esta pesquisa teve como objetivo desenvolver uma proposta metodológica para promover a capacitação administrativa das microempresas de La Maná, para a qual foram utilizados métodos teóricos de pesquisa como o dialético, o sistêmico e o de modelagem.

A proposta é composta por objetivos, princípios e etapas, com caráter integral e orgânico, considerando a participação de atores internos e externos à empresa. A implementação dessa proposta permitirá melhorar a capacitação do pessoal administrativo e gerencial e, com o tempo, melhorar os resultados da gestão empresarial e aumentar seus índices de sobrevivência e competitividade, além de contribuir para o desenvolvimento socioeconômico do cantão "La Maná" e do país.

Palavras-chave: microempresas; administração; treinamento; competências; metodologia.

INTRODUCCIÓN

Las microempresas en Ecuador representan el 93,8 % del total de entidades económicas, con una considerable representatividad en el empleo (25,6 % del total de empleados del país), mientras que sus niveles de desempeño son más bajos, representado por ejemplo, en la participación en las ventas totales del sector empresarial (0,54 % del total) (Inec, 2022). Como se evidencia, no existe una correlación entre el número de microempresas y su desempeño, lo cual continúa siendo una deuda por atender desde el punto de vista de las políticas públicas, la gestión empresarial y las investigaciones socioeconómicas que desde las instituciones académicas y científicas se realizan.

El análisis financiero al sector microempresarial desarrollado por Zambrano Farías et al. (2021) en la provincia Guayas determinó que, a pesar de que esta es la región ecuatoriana con mayor representatividad de este tipo de empresas, su desempeño financiero no es significativamente superior al del resto del país, considerando los autores que se hace necesario reformular las políticas que permitan la supervivencia y el desempeño de estas entidades.

La deficiente profesionalización de la gestión empresarial, especialmente los aspectos relacionados con la estructura, la informalidad, la falta de capacitación, dificultades financieras, la planificación estratégica y el manejo de los recursos humanos (Rodríguez Arrieta et al., 2019) son algunos de los más analizados en la literatura reciente, que inciden en el insuficiente crecimiento, supervivencia y competitividad de las microempresas en Ecuador. Tóala Bozada et al. (2022), por ejemplo, desarrollaron una investigación en la que visualizaron los altos efectos de la falta de planificación estratégica o su empirismo sobre los indicadores de crecimiento y disolución de las microempresas.

Esta realidad no es exclusiva de Ecuador, según Dini y Stumpo (2019, p. 6) las micro, pequeñas y medianas empresas (Mipymes) en América Latina "continúan al margen de los mercados más dinámicos y su contribución a las exportaciones sigue siendo extremadamente limitada, participan de forma marginal en relaciones productivas más dinámicas con grandes empresas y raramente se integran en modelos asociativos con otras empresas para generar economías de escala y bienes colectivos (...) no logran acelerar su proceso de innovación y los procesos de producción continúan operando con tecnología obsoleta o escasamente productiva".

A pesar de lo anteriormente descrito, las potencialidades de las microempresas para contribuir al desarrollo de las economías locales y nacionales son también reconocidas, especialmente en el ámbito del empleo y los ingresos. Para ello, Figueroa González et al. (2020) indican que pueden ser aplicadas medidas como programas de fomentos de valores y de colaboración, mejora de las condiciones de financiamiento del acceso a la tecnología, programas para el manejo de información, mejora del ámbito regulatorio, creación de espacios de colaboración y representación de este tipo de empresas, entre otras.

Específicamente en el aspecto contable y financiero, existen muchas falencias en la gestión de las microempresas durante las primeras etapas de su ciclo de vida y en algunas, incluso, llega a convertirse en la causa de su desaparición. Acorde con Cano Otero (2019) la correcta gestión contable y financiera permite a las microempresas centrar su estructura en la creación de valor, la generación de riquezas y la competitividad en el mercado. En esa línea, resulta fundamental que desde las etapas iniciales, este tipo de empresas genere capacidades administrativas asociadas con tal importante ámbito de su actividad, logrando profesionalizar la gerencia con el tiempo.

En el cantón "La Maná", provincia Cotopaxi, las principales actividades económicas son la agricultura, la ganadería y la minería, en las que, unidas al sector del comercio, tienen mayor presencia las Mipymes y, dentro de ellas, las microempresas, las cuales se vieron severamente afectadas por la paralización de actividades durante la pandemia y la postpandemia, al igual que en muchos otros sitios del país y el mundo (Comas Rodríguez et al., 2022).

Debido a la situación que enfrentan, las microempresas requieren dinamizar su gestión empresarial, especialmente en el ámbito contable y financiero, mejorar el nivel de capacitación de su personal técnico y directivo, a lo cual en los últimos años ha dirigido su atención la Universidad Técnica de Cotopaxi a través de proyectos de investigación y de vinculación con la sociedad.

La vinculación de la academia con la empresa es uno de los preceptos fundamentales para dinamizar las economías locales, especialmente cuando se aspira a potenciar las capacidades de creación de valor, el fomento de la innovación como fuente de competitividad y la sostenibilidad de la gestión de las empresas. En este ámbito, la definición e implementación de programas de formación estructurados metodológicamente son útiles para establecer de forma ordenada los pasos necesarios para conseguir una mejora en las competencias del personal administrativo de las empresas. Agudelo Orrego (2019, p. 116) manifiesta la relación entre los planes de formación y el reforzamiento del liderazgo, el enfoque estratégico y la mejora de las capacidades administrativas, que se convierten en un reto para las microempresas debido a su bajo número de empleados, ya que, según esta autora, mientras más empleados tenga una empresa, mayor es la capacidad de controlar "la calidad de la formación del talento humano".

En la presente investigación, se plantea una propuesta metodológica para impulsar la formación administrativa de microempresas en La Maná; basada en metodologías participativas, integrando contenidos asociados con los principales ámbitos de actividad empresarial, especialmente los temas contables, tributarios y financieros.

MATERIALES Y MÉTODOS

La presente investigación se desarrolló aplicando métodos teóricos de investigación, que en primer lugar permitieron recopilar y analizar información de utilidad sobre las microempresas en América Latina, Ecuador y específicamente en el cantón "La Maná", por ser el objeto de estudio identificado. Se analizaron diversos recursos bibliográficos obtenidos en bases de datos y repositorios académicos que, con la aplicación de técnicas de análisis y síntesis, conllevaron a la identificación de los principales rasgos de este tipo de empresas, como base para el futuro diseño de la propuesta metodológica. La misma fue elaborada con el método de modelación, obteniendo una representación gráfica y la explicación de cada una de sus etapas, lo cual facilitará su posterior aplicación.

La propuesta fue sometida a la validación por parte de nueve expertos académicos en la temática, aplicando la prueba W de Kendall para determinar el coeficiente de concordancia entre los evaluadores.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Situación actual de las microempresas y necesidad de una capacitación enfocada en competencias

Sobre las Mipymes en general, Dini y Stumpo (2019, p. 5) afirman que "se vuelve un actor central para garantizar la viabilidad y eficacia de la transformación generadora de una nueva dinámica de desarrollo que permita un crecimiento económico más rápido y continuo, que al mismo tiempo sea incluyente y sostenible".

Dentro de las Mipymes, las microempresas se caracterizan por ser una organización conformada por 1 hasta 9 empleados, con un valor de ventas o ingresos brutos al año hasta 100 mil dólares americanos, con base a la norma ecuatoriana. La concepción en la creación de este tipo de entidades se enfoca a la generación de empleo y el mejoramiento de las condiciones de vida de sus empleados, familias y comunidad en general. Socorro (2020, p. 21) indica que "un microempresario no necesariamente busca dar respuesta a una necesidad del mercado, puede ser una persona o un grupo de ellas que deciden formar una empresa para satisfacer su necesidad de ingresos y/o responder a sus responsabilidades financieras".

Sin embargo, muchas de las investigaciones desarrolladas en los últimos años evidencian que las microempresas apenas logran autoemplear a sus dueños, operar a nivel familiar con excesivo énfasis en la tradición e impactar mínimamente en el mejoramiento de sus ingresos. En esta línea, Ruiz Torres et al. (2019) identifican los siguientes aspectos como clave para la mejora en la gestión empresarial y sus resultados: capacitación especialmente en contabilidad, finanzas, mercadotecnia y organización empresarial. Ello, considerando que sus principales deficiencias son la insuficiente experiencia de los dueños, bajo nivel educativo y de organización empresarial, así como la inexistencia de registros contables y el poco acceso al financiamiento.

Pelayo Cortés et al. (2019) profundizan en los efectos que tiene la informalidad sobre el crecimiento de las microempresas y cómo al enfocarse prioritariamente en el cumplimiento de las obligaciones tributarias han incidido en la correcta estructuración de los sistemas contables y financieros. Cabe indicar la importancia que tiene para la estabilidad, transparencia y crecimiento de cualquier organización económica en el manejo adecuado de estas funciones empresariales (Fernández Lorenzo & Rivera Rodríguez, 2016, p. 34). Estos autores proponen un subsistema integrado de

contabilidad y finanzas para cooperativas, que pudiera ajustarse y ser aplicado en microempresas, dadas sus características, dirigiendo sus esfuerzos a "captar recursos financieros para desarrollar y ampliar la actividad (...), garantizando la rentabilidad económica y estabilidad financiera que permita dar cumplimiento a su modelo económico (...). Mientras que la actividad de contabilidad garantiza el cumplimiento de las normas establecidas y ofrece información oportuna para la toma de decisiones".

El financiamiento en las microempresas es uno de los temas más sensibles a lo largo de su ciclo de vida, específicamente en las etapas iniciales, no solo por los fondos que son necesarios para su desarrollo, sino también por la incidencia en la rentabilidad. Si bien el financiamiento es en la fase inicial de la microempresa una de las variables críticas, en etapas posteriores se unen otras como el capital social, capital humano y las prácticas gerenciales (Valenzuela et al., 2019). Estos autores indican que en estudios empíricos se ha demostrado una mayor supervivencia de microempresas financiadas inicialmente con deuda, que las que lo hacen con capital propio y aportes del Estado.

En el cumplimiento del propósito indicado arriba, se considera la utilidad de la aplicación de las Normas de Información Financiera en las Mipymes del cantón "La Maná", la que, a su vez, requiere como premisa de la mejora de las capacidades administrativas que permitan reestructurar los sistemas contables, mejorar los formatos de información, los mecanismos de gestión y la forma de presentar la información en los estados financieros al ser esta área de la empresa, clave para su desarrollo y crecimiento (Pico Gutiérrez & Núñez Neira, 2018).

La microempresa es en muchas ocasiones fruto del emprendimiento, donde inciden factores como las características de los emprendedores, su experiencia, la financiación la gestión que son capaces de desarrollar y sus habilidades directivas (Valenzuela et al., 2019).

Soledispa Rodríguez et al. (2022) sistematizan las principales problemáticas de las microempresas desde el punto de vista interno y externo. Entre las primeras se encuentran los excesivos gastos personales de los dueños, la falta de planeación estratégica, el empirismo en la toma de decisiones, el mal manejo de la producción y los inventarios, los problemas de contratación y manejo del personal, entre otros. Mientras que entre las problemáticas exógenas se hallan los altos costos de financiamiento, los escasos programas públicos y falta de incentivos fiscales y la piratería en el mercado. Estos autores, además de coincidir con otros en los aspectos que permitirían dinamizar la gestión de las microempresas, resaltan el papel que juegan las tecnologías de la información y las comunicaciones y la innovación tanto de productos como de procesos.

Dentro de todos estos elementos, el que más se destaca en la literatura es el conocimiento que deben compartir tanto los directivos como todos los empleados de las microempresas, el cual debería ser gestionado eficazmente para contar con un capital que permita que la empresa avance de una forma profesional y técnicamente direccionada.

En este ámbito, la capacitación resulta fundamental para lograr superar muchas de las problemáticas que se han descrito sobre las microempresas, la cual debería ser direccionada a crear competencias en los miembros de la organización, consideradas estas como "los requisitos apropiados que necesita el trabajador para desempeñarse de manera óptima en sus funciones (...) delimitan los objetivos a conseguir en una tarea específica dentro de la organización empresarial" (Obando Changuán, 2020, p. 168).

Este propio autor indica que el inicio de cualquier plan de formación en empresas, basado en el enfoque por competencias, es el diagnóstico del nivel de conocimiento, seguido por la identificación de las necesidades de capacitación y de ahí el resto de las etapas que serán consideradas en la propuesta metodológica que se diseñó en el presente trabajo. Por otra parte, la bibliografía relaciona los resultados de la evaluación del desempeño del personal con los planes de formación (López Giraldo et al., 2020), como herramientas que conducen al incremento de la productividad y el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Propuesta metodológica y validación

La propuesta metodológica diseñada consta de objetivo, principios y etapas, todos estrechamente relacionados, de forma que se garantice la integralidad y organicidad necesarias para impulsar la formación administrativa en las microempresas del cantón "La Maná".

El objetivo de la propuesta metodológica es promover la formación administrativa en las microempresas con la participación activa de actores internos y externos que contribuyan a mejorar el desempeño laboral, la productividad, el cumplimiento de los objetivos organizacionales y socioeconómicos del cantón "La Maná".

Los principios considerados para el diseño de la propuesta metodológica fueron:

1. Flexibilidad: considerando que la rigidez no coadyuva al cambio deseado en la empresa.
2. Simplicidad: el excesivo burocratismo no facilitaría el proceso de formación.

- Participación: la importancia de que participen activamente todos los actores internos de las microempresas.

Las etapas definidas fueron las siguientes:

- Talleres grupales de sensibilización.
- Diagnóstico de necesidades de capacitación y entrenamiento de los empleados de las microempresas.
- Priorización de necesidades de capacitación y entrenamiento, definición de presupuestos y programa de formación, con base a objetivos planteados.
- Ejecución del programa de formación y entrega de certificados de capacitación.
- Evaluación del impacto del programa de formación y realización de talleres grupales de socialización de resultados.

En la tabla 1, se muestra el resumen de las etapas, con sus responsables y períodos estimados de ejecución, los cuales son un referente para la ejecución en cada microempresa.

Tabla 1. Resumen de etapas que conforman la propuesta metodológica

Etapas	Responsables	Periodos estimados de ejecución
1	Directivos de las microempresas/Entidad(es) educativa(s) o académica(s) aliadas	Dos semanas
2	Directivos de las microempresas/Entidad(es) educativa(s) o académica(s) aliadas	Cuatro semanas
3	Directivos de las microempresas/Entidad(es) educativa(s) o académica(s) aliadas	Dos semanas
4	Entidad(es) educativa(s) o académica(s) aliadas	Doce semanas
5	Directivos de las microempresas/Entidad(es) educativa(s) o académica(s) aliadas	Dos semanas

Fuente: Elaboración propia

A continuación se realiza una explicación breve de cada una de las etapas.

Etapa 1: La sensibilización es fundamental para reconocer por parte de los miembros de las microempresas la importancia de desarrollar actividades de capacitación y entrenamiento que contribuyan a mejorar sus competencias laborales.

En esta etapa se pueden aplicar diversas técnicas, especialmente los talleres grupales, grupos de discusión, entre otras, las cuales, además, responden al principio participativo enunciado previamente.

Etapa 2: El diagnóstico tiene como función determinar las necesidades específicas de capacitación y entrenamiento, en relación con las necesidades de los miembros de la organización y las expectativas por parte de la empresa.

En esta etapa son varias las técnicas a emplear, tales como cuestionarios de evaluación de conocimientos, entrevistas con los empleados de las microempresas, inventarios de habilidades, técnicas grupales como lluvias de ideas y talleres, así como otros métodos de búsqueda de información primaria como revisión de expedientes, manuales de puestos y otros documentos que puedan existir en la microempresa, dado el nivel de profesionalización que exista en la actividad de gestión del talento humano.

Etapa 3: Luego del diagnóstico, se realiza el proceso de priorización de las necesidades que serán atendidas, conforme el presupuesto existente en la organización, los capacitadores disponibles y la planificación de actividades en la empresa.

Esta es una etapa totalmente técnica en la que deberán participar los directivos de las microempresas, con el personal de apoyo para la gestión del talento humano, en caso de existir, apoyado, además, de las entidades académicas y educativas aliadas.

Etapa 4: Las entidades educativas o académicas que participarán en la ejecución del plan, organizarán de conjunto con la microempresa, la realización de las actividades, conforme las condiciones y planificación laboral de la organización.

Las entidades educativas y académicas devienen en un importante grupo de interés para las microempresas que facilitarán a través de convenios o contratos el desarrollo de los planes de

formación y el direccionamiento en la aplicación de la propuesta metodológica. Dentro de estos actores se destaca especialmente a la Universidad Técnica de Cotopaxi.

Los programas de capacitación se podrán realizar en instalaciones de la microempresa o de las instituciones aisladas; mientras que los entrenamientos deberán ejecutarse prioritariamente en la empresa.

Esta etapa concluye con la entrega de los certificados de las actividades cursadas por los empleados.

Etapa 5: La evaluación del impacto de las actividades de capacitación y entrenamiento es clave para visualizar la mejora en las competencias y el desempeño laboral, así como la socialización de la implementación del plan de formación en la microempresa y, con ello, el establecimiento del compromiso para su ejecución en los siguientes años.

En esta etapa, se pueden emplear diversas técnicas como las entrevistas a los empleados y directivos de la microempresa en relación con el desarrollo de los programas, nivel de satisfacción y otros. Adicionalmente pueden medirse indicadores como las tasas de participación, aprobación y especialmente el rendimiento poscapacitación y entrenamiento. Esta etapa, de igual forma, se realiza con el apoyo de las entidades académicas y educativas aliadas.

Para la validación del instrumento se evaluaron cuatro criterios propuestos por Escobar Pérez y Cuervo Martínez (2008): suficiencia, coherencia, relevancia y claridad de los diferentes componentes de la propuesta (objetivo, los tres principios y las cinco etapas), resumiéndose en la tabla 2 los valores de W de Kendall determinados.

Tabla 2. Cálculo del W de Kendall para los componentes incluidos en la propuesta metodológica

Componente	Suficiencia	Coherencia	Relevancia	Claridad
Objetivo	W=1; p=.000	W=1; p=.000	W=0.97; p=.000	W=1; p=.000
Principio 1	W=1; p=.000	W=1; p=.000	W=1; p=.000	W=1; p=.000
Principio 2	W=1; p=.000	W=0.9; p=.000	W=1; p=.000	W=1; p=.000
Principio 3	W=1; p=.000	W=1; p=.000	W=1; p=.000	W=1; p=.000
Principio 4	W=0.9; p=.000	W=1; p=.000	W=1; p=.000	W=0.99; p=.000
Etapas 1	W=1; p=.000	W=1; p=.000	W=1; p=.000	W=1; p=.000
Etapas 2	W=0.91 p=.000	W=0.98; p=.000	W=1; p=.000	W=1; p=.001
Etapas 3	W=1; p=.000	W=1; p=.000	W=1; p=.001	W=1; p=.000
Etapas 4	W=1; p=.000	W=1; p=.000	W=1; p=.000	W=1; p=.000
Etapas 5	W=0.93; p=.001	W=1; p=.000	W=1; p=.000	W=1; p=.000

Fuente: Elaboración propia a partir de resultados estadísticos

Como se observa, luego de la validación se ratifican los componentes incluidos en la propuesta con valores significativos de W de Kendall superiores a 0,9 (Schmidt, 1997), no siendo necesario realizar ninguna modificación en el diseño para la posterior aplicación.

Se puede concluir que para lograr que las microempresas generen un mayor impacto socioeconómico en cualquier región de América Latina y, en especial, en el cantón "La Maná", Ecuador, se requieren identificar sus principales problemáticas y enfrentarlas con programas técnicamente estructurados que sistematicen actividades, responsables y recursos en la consecución de metas previamente definidas.

En el presente trabajo de investigación, se diseñó una propuesta metodológica para gestionar la formación en las microempresas del cantón "La Maná" que consta de objetivo, principios y etapas, diseñados con un carácter integral y orgánico, que le permitirá cumplir con su función. Se destaca en la propuesta la participación de actores internos y externos a la empresa, especialmente las instituciones educativas y académicas y su participación como facilitadores para su ejecución.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agudelo Orrego, B. E. (2019). Formación del talento humano y la estrategia organizacional en empresas de Colombia. *Entramado*, 15(1), 116-137. <https://doi.org/10.18041/1900-3803/entramado.1.5383>
- Cano Otero, E. A. (2019). Gerencia financiera; una alternativa para las pymes en el siglo XXI. *Enfoque Latinoamericano*, 2(1), 7-23. <https://core.ac.uk/reader/268097550>
- Comas Rodríguez, R. C., Montero Cruz, A. M., & Lascano Corrales, E. L. (2022). Microempresas de la parroquia Río Negro, Cantón Baños: Afectación económica por pandemia COVID-19. *Universidad y Sociedad*, 14(6), 322-332. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/3380>
- Dini, M., & Stumpo, G. (2019). *Mipymes en América Latina: Un frágil desempeño y nuevos desafíos para las políticas de fomento*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe. <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/44603>
- Escobar Pérez, J., & Cuervo Martínez, Á. (2008). Validez de contenido y juicio de expertos: Una aproximación a su utilización. *Avances en medición*, 6(1), 27-36. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2981181>
- Fernández Lorenzo, A., & Rivera Rodríguez, C. A. (2016). *Metodología para el perfeccionamiento de la gestión empresarial en cooperativas agropecuarias*. Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. <http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/handle/21000/11693>
- Figueroa González, E. G., Góngora Trujillo, A. M., & García Alvarado, M. (2020). El desarrollo de las microempresas del sector comercial en Durango. En *Gestión de las organizaciones: Nuevos enfoques y aplicaciones* (pp. 205-212). Universidad Juárez del Estado de Durango. https://books.google.com.cu/books?id=nQDtDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Inec. (2022). *Registro Estadístico de Empresas*. Instituto Nacional de Estadística y Censos. <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/directoriodeempresas/>

López Giraldo, J. A., Beltrán Ríos, J. A., Meriño Córdoba, V. H., Martínez de Meriño, C. Y., Guzmán Rico, L. M., Otálvaro Lezcano, D., & Pareja Osorno, D. M. (2020). Modelo de evaluación de desempeño y plan de formación para una empresa distribuidora y comercializadora de calzado. *Revista ESPACIOS*, 41(07), 26-39.

<https://www.revistaespacios.com/a20v41n07/20410726.html>

Obando Changuán, M. P. (2020). Capacitación del talento humano y productividad: Una revisión literaria: Training of human talent and productivity: A literary review. *ECA Sinergia*, 11(2), 166-173. https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v11i2.2254

Pelayo Cortés, M. M., Joya Arreola, R., Lepe García, B., & Velázquez Núñez, J. J. (2019). La supervisión del control interno en microempresas de Autlán de Navarro, Jalisco, México. *Retos de la Dirección*, 13(1), 1-16.

<https://retos.reduc.edu.cu/index.php/retos/article/view/2130>

Pico Gutiérrez, E. V., & Núñez Neira, S. C. (2018). El software contable como herramienta técnica en las microempresas de la provincia de Santa Elena, Ecuador. *Killkana Social*, 2(1), 21-26.

<https://doi.org/10.26871/killkanasocial.v2i1.242>

Rodríguez Arrieta, G. A., Cano Lara, E. D., & Ruiz Vélez, A. L. (2019). La competitividad en las microempresas en Manta 2019. *Revista San Gregorio*, (35), 68-85.

<https://doi.org/10.36097/rsan.v1i35.1141>

Ruiz Torres, J., Ríos Flores, J. L., & Trejo Calzada, R. (2019). Microempresas En Comunidades Rurales Y Marginadas. *Revista Mexicana de Agronegocios*, 44, 146-156.

<https://www.redalyc.org/journal/141/14161295003/>

Schmidt, R. C. (1997). Managing Delphi Surveys Using Nonparametric Statistical Techniques.

Decision Sciences, 28(3), 763-774. <https://doi.org/10.1111/j.1540-5915.1997.tb01330.x>

Socorro, F. (2020). Emprendimientos y microempresas: Las sutiles diferencias de dos grandes herramientas. *Ámbito Investigativo*, 5(1), 15-22.

<https://ciencia.lasalle.edu.co/ai/vol5/iss1/3>

Soledispa Rodríguez, X. E., Pionce Choez, J. M., & Sierra González, M. C. (2022). La gestión administrativa, factor clave para la productividad y competitividad de las microempresas. *Domino de las Ciencias*, 8(1), 280-294.

<https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2571>

Tóala Bozada, S. P., Tóala Bozada, F. A., & Cañarte Baque, A. D. (2022). La planeación estratégica y su aporte al desarrollo organizacional de las microempresas. *Domino de las Ciencias*, 8(1), 1016-1034. <https://doi.org/10.23857/dc.v8i1.2619>

Valenzuela, A., Gálvez, F., & Sepúlveda, J. (2019). Determinantes del ciclo de vida de las microempresas en Chile basado en un modelo de duración. *Revista ESPACIOS*, 40(30), 20-30. <https://www.revistaespacios.com/a19v40n30/19403020.html>

Zambrano Farías, F. J., Sánchez Pacheco, M. E., & Correa Soto, S. R. (2021). Análisis de rentabilidad, endeudamiento y liquidez de microempresas en Ecuador. *Retos*, 11(22), 235-249. <https://doi.org/10.17163/ret.n22.2021.03>

Conflicto de intereses

Las autoras declaran no tener conflictos de intereses.

Contribución de los autores

Mayra Elizabeth García Bravo dirigió el proyecto, diseñó la estructura del artículo y participó en el diseño de la propuesta metodológica y la redacción.

Rosa Marjorie Torres Briones, Ketty del Rocío Hurtado García y Brenda Elizabeth Oña Sinchiguano participaron en la sistematización teórica, en el diseño de la propuesta metodológica y la redacción.

Todas las autoras aprobaron la versión finalmente remitida a la revista.



Esta obra está bajo una licencia Creative Commons Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional