



Contemporânea

Contemporary Journal

3(3): 2270-2296, 2023

ISSN: 2447-0961

Artigo

ESTUDIO DE IMPACTOS DE LA FORMACIÓN ACADÉMICA EN GERENTES DE MICRO, PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS

ESTUDO DO IMPACTO DA FORMAÇÃO ACADÊMICA NOS GESTORES DE MICRO, PEQUENAS E MÉDIAS EMPRESAS

DOI: 10.56083/RCV3N3-060

Recebimento do original: 17/02/2023

Aceitação para publicação: 16/03/2023

Emilio Michele Cirillo

Doctorado en Educación

Institución: Universidad de la Empresa (UDE) - Uruguay

Dirección: 21 de Setiembre, 2741, 11300, Montevideo, Departamento de Montevideo, Uruguay

Correo electrónico: emiliomcirillo@gmail.com

Jorge Eduardo Noro

Postdoctorado en Administración

Institución: Universidad Tecnológica Nacional (UTN) - Argentina

Dirección: Sarmiento, 440, C1041AAJ CABA, Argentina

Correo electrónico: norojorge@gmail.com

João Pinheiro de Barros Neto

Doctorado en Ciencias Sociales

Institución: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP)

Dirección: Rua Monte Alegre, 984, Perdizes, São Paulo – SP, CEP: 05014-901

Correo electrónico: professorbarros@hotmail.com

RESUMEN: El objetivo de este estudio fue verificar la correlación entre la formación académica y el éxito de los empresarios y directivos en la administración de las micro, pequeñas y medianas empresas (PYMES), buscando resaltar las competencias que influyen en los resultados positivos de estos emprendimientos. Para sustentar teóricamente el estudio, se realizó una investigación bibliográfica sobre la educación y las habilidades gerenciales (conocimientos, habilidades y actitudes) necesarias para que los empresarios y gerentes manejen sus negocios. Se aplicó un cuestionario a una muestra aleatoria dividido por sectores (Construcción, Industria,



Comercio, Servicios, Agricultura) constituida por 391 empresas activas en el Estado de São Paulo en Brasil, con un margen de confianza del 95%, recogiendo la percepción de empresarios o altos ejecutivos, para verificar la importancia que otorgan a la formación académica y habilidades directivas en la conducción y continuidad de sus negocios. Entre los resultados, al analizar el promedio ($p = 0,538$), se evidenció que la formación universitaria solamente no es considerada un factor determinante para el éxito de las PYMES. Sin embargo, la valoración general permite concluir que el mantenimiento de las micro, pequeñas y medianas empresas en el mercado, su progreso y evolución están relacionados con el nivel de educación y desarrollo de competencias de los empresarios y directivos involucrados en la administración de empresas. El estudio concluye que una formación adecuada y procesos de educación continua enfocados en las habilidades directivas son factores que influyen positivamente en el éxito de las empresas. Como limitación del estudio está la limitación geográfica a una región específica de Brasil, por lo que se sugieren nuevos estudios en otras regiones del país.

PALABRAS CLAVE: Emprendedor, Emprendimiento, Formación académica, Habilidades, Micro, Pequeñas y Medianas Empresas.

RESUMO: O objetivo deste estudo foi verificar a correlação entre a educação acadêmica e o sucesso dos empresários e gerentes na gestão de micro, pequenas e médias empresas (PMEs), buscando destacar as competências que influenciam os resultados positivos dessas empresas. Para apoiar o estudo teoricamente, foi realizada uma pesquisa bibliográfica sobre a educação e habilidades de gestão (conhecimentos, habilidades e atitudes) necessárias para que empresários e gerentes pudessem gerenciar seus negócios. Um questionário foi aplicado a uma amostra aleatória dividida por setor (Construção, Indústria, Comércio, Comércio, Serviços, Agricultura) composta por 391 empresas ativas no Estado de São Paulo no Brasil, com uma margem de confiança de 95%, coletando a percepção dos empreendedores ou altos executivos, para verificar a importância que eles atribuem à formação acadêmica e às habilidades gerenciais na condução e continuidade de seus negócios. Entre os resultados, ao analisar a média ($p = 0,538$), ficou evidente que a educação universitária por si só não é considerada um fator determinante para o sucesso das PMEs. Entretanto, a avaliação geral leva à conclusão de que a manutenção das micro, pequenas e médias empresas no mercado, seu progresso e evolução estão relacionados ao nível de educação e desenvolvimento de competências dos empresários e gerentes envolvidos na administração de empresas. O estudo conclui que o treinamento adequado e os processos de educação continuada focados nas habilidades de gestão são fatores que influenciam positivamente o sucesso das empresas. Uma limitação do estudo é a limitação geográfica a uma



região específica do Brasil, portanto são sugeridos estudos adicionais em outras regiões do país.

PALAVRAS-CHAVE: Empreendedor, Empreendedorismo, Empreendedorismo, Treinamento Acadêmico, Habilidades, Micro, Pequenas e Médias Empresas.



Artigo está licenciado sob forma de uma licença
Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional.

1. Introducción

La educación es de importancia fundamental para mejorar el índice de desarrollo humano de una nación y, por lo tanto, para comprender mejor cómo es el proceso de subida y bajada de las empresas, es necesaria una mirada más atenta en este sector. Por lo tanto, la educación que los administradores han recibido en su formación universitaria repercute directa y sustancialmente en la sostenibilidad y éxito de los negocios de las pequeñas y medianas empresas.

La educación en general tiene una gran influencia en la sociedad y en especial al ser humano, y constituye una forma de identificar y promover las personas en todos los medios sociales. De esa forma, la Universidad debe promover la educación humana y profesional de sus alumnos, preparándolos para su papel responsable y constructivo en la sociedad y más, promover la interacción con la sociedad, a través de la divulgación científica, tecnológica, artística y cultural y el desarrollo comunitario, en sintonía con las demandas sociales.

Una empresa necesita de personas preparadas con competencias, habilidades y actitudes para poder enfrentar en los desafíos que el mundo contemporáneo presenta, con constantes cambios y con una globalización cada vez más fuerte en todos los ámbitos.



En ese contexto, esta investigación, cuyos resultados fueron analizados estadísticamente, tuvo como objetivo estudiar la relación entre el desarrollo profesional y la formación educativa de empresarios y gerentes de micro, pequeñas y medianas empresas establecidas en el estado de São Paulo (Brasil).

2. Referencial Teórico

Según Drucker (2018) el éxito no puede considerarse permanente. Sin embargo, las empresas necesitan mantener el éxito si quieren sobrevivir más allá de la vida de su fundador. El autor concluye diciendo que para perpetuar tarea básica de la empresa del espíritu empresarial y la capacidad de lograr que bien puede ser la prueba más definitiva para su administración.

Los líderes, administradores y gerentes de las pequeñas y medianas empresas se ven aquejados por las limitaciones propias de este tipo de organizaciones en un entorno empresarial cada vez más competitivo. Necesitan superar sus limitaciones de recursos e innovar de manera sostenible y adoptar mecanismos de aprendizaje y acciones posibles, en la realidad de las PYME. La quiebra en este tipo de empresas es un riesgo real y no se limita a los negocios en Brasil. Por otro lado, las razones del éxito de la mayoría de las organizaciones en general comúnmente están relacionadas con la capacidad que tienen estas empresas, en la persona de sus administradores, para innovar en el proceso de gestión, en el uso de tecnologías modernas, agregando habilidades y nuevos conocimientos o recomblando los existentes para ir más allá de lo que ya ofrece el mercado (Tavares et al., 2018).

Se observa que la formación de los administradores dentro de la pequeña empresa ha comprobado para adquirir nuevas habilidades crea alternativas a la persona en términos de carrera y vida. Habilidades adquiridas por el administrador para facilitar la ejecución de sus tareas que



enriquece su comprensión de la vida: las personas con los conocimientos y habilidades desarrolladas ser autosuficientes y contribuyen al éxito del negocio (Pelissari et al. 2007).

Degen (2005) señaló que la falta de conocimientos y de administración, marketing, habilidades financieras y tecnológicas son las principales razones para el fracaso empresarial. Se trata de las razones más importantes: la falta de experiencia en los negocios; conocimiento insuficiente del mercado; la disponibilidad de capital para iniciar el negocio; problemas de calidad del producto; Ubicación incorrecta; errores de gestión en el desarrollo de negocios; uso excesivo de activos fijos; acreedores de morosidad; comercialización y la ineficiencia de ventas; la centralización excesiva de gestión del empresario; crecimiento mal planificado; actitud empresarial equivocada; error en la evaluación de la reacción competitiva; obsolescencia rápida de los productos; enfoque de ventas incorrecta; problemas de producción del producto; elegir un mal momento para empezar el proyecto; errores de planificación o falla de la empresa para proyectar ventas, costos y flujo de efectivo.

Barringer et al. (2005) sostienen que los empresarios con un poco de experiencia del sector salen frente a los demás sin experiencia. Como los propios autores, esto se debe a los conocimientos adquiridos ayudan a reducir los riesgos, y porque el acceso a la red de relaciones crea una ventaja.

Pimenta et al. (2006, p. 9) indican que [...] en el mundo de la administración la separación entre la práctica académica y profesional toma aspecto aún más grave y paradójica. Debido a que la administración es esencialmente práctica y, cuando se teoriza, debe servir a la mejora de la práctica. En un contexto de crisis global en la que se pide un profesional que entienda la empresa en su conjunto y está propicio para el cambio.

Hoy en día sabemos que más que exigir resultados es necesario crear un medio ambiente saludable y estimulante para las personas producir más



y mejor. Esta función pasa directamente por la capacidad del gestor debe tener para establecer relaciones positivas con sus subordinados y fomentar el espíritu de equipo. Chér (1990) atribuye la mortalidad de las pequeñas empresas a los siguientes factores:

- a) La falta de experiencia en el sector empresarial: la falta de información y conocimiento previo conduce a la falta de competencia administrativa, la falta de fuerza y la incapacidad para asumir riesgos.
- b) El efecto emparedado: las empresas compran de grandes proveedores y vender a grandes clientes y, por tanto, los precios son determinados tanto por el proveedor de la materia prima, como por los compradores con el producto final. En esta situación, la empresa termina siendo "devorada".
- c) La legislación tributaria.
- d) El bajo volumen (opciones, posibilidades) de crédito y financiación.
- e) Fuerza laboral descalificada.
- f) La atención excesiva de los objetivos personales.
- g) Métodos, equipo y espíritu de empresa obsoletos.
- h) La falta de comunicación entre los socios, empleados, proveedores, clientes.

Amatucci (2000), ya a principios del siglo XX, enfatizó que el nuevo profesional debe tener habilidades interdisciplinarias como liderazgo, técnica y política, entendiendo la empresa como un todo, además de mantener un profesionalismo ético. Participar activamente en organizaciones cada vez más competitivas.

Actualmente, los empleados se expresan con mayor libertad y confianza, la comunicación es más rápida, las organizaciones operan en un régimen híbrido y la tecnología acelera los procesos, dictando nuevas dinámicas de relación y cambiando toda la estructura de las pequeñas y grandes empresas. Para gestionar en este contexto, el emprendedor necesita



Para Dessler (2003, p.152) "Muchas organizaciones han ofrecido seminarios y conferencias dirigidas a los gerentes de desarrollo (...) que son proporcionados por las universidades y colegios".

Soft Skills es un término inglés utilizado por profesionales en el campo de los recursos humanos para definir las habilidades conductuales. Cerca del 90% de las personas son contratadas en base a su currículum, es decir, por sus habilidades técnicas o Hard Skills, y despedidas por sus comportamientos (Soft Skills). Estos datos resaltan que profesionales técnicamente calificados, con excelentes cursos y actividades complementarias, no son suficientes para ser seleccionados para una vacante o para administrar la propia empresa. De hecho, habilidades como las relaciones interpersonales, la comunicación, el liderazgo, la negociación, la empatía, etc., van mucho más allá de los conocimientos que se imparten en las instituciones educativas. Así como la tecnología y la inteligencia artificial avanzan rápidamente, es un hecho que es poco probable que los robots copien las habilidades interpersonales (Antunes, 2020).

3. Metodología

Lo estudio tuvo como objetivo principal la descripción de las características de la formación académica y de las competencias, habilidades y actitudes de los empresarios en el Estado de São Paulo y para recopilar las informaciones se utilizó la técnica de investigación de campo, mediante la aplicación de un cuestionario preestablecido, y observación sistemática durante las entrevistas.

Según Gil (2017), investigación descriptiva es la que tiene como principal objetivo la descripción de las características de ciertas poblaciones o fenómenos. Una de sus características es el uso de técnicas convencionales de recogida de datos, tales como los cuestionarios y la observación sistemática. También se destacan en la investigación cuyo objetivo fue

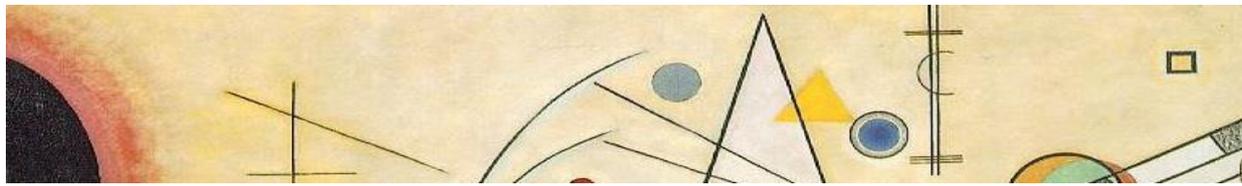


describir las características de los grupos edad, sexo, nacionalidad, nivel de educación, estado de salud física y mental, así como la descripción de un proceso en una organización, el estudio del nivel de las entidades de atención, las opiniones de la encuesta, las actitudes y las creencias de la población. Gil (2019, p.42) considera que existe una relación dinámica entre el mundo real y el verdadero tema, es decir, un vínculo indisoluble entre el mundo objetivo y subjetividad del sujeto que no se puede traducir en números. La interpretación de los fenómenos y la asignación de significados básicos están en el proceso de la investigación cualitativa. No requiere el uso de métodos y técnicas estadísticas. El escenario natural es la fuente directa para la recolección de datos y el investigador es el instrumento clave. Los investigadores tienden a analizar sus datos inductivamente. El proceso y su significado son los principales focos, una relación dinámica con el mundo real.

En la investigación cuantitativa, siguiendo las enseñanzas de Richardson (2017), este método se caracteriza por el uso de la cuantificación tanto en métodos de recolección de información, y en el tratamiento de estos a través de técnicas estadísticas, desde los más simples hasta los más complejos.

Las variables cualitativas fueron presentadas por las frecuencias y porcentajes. Las variables cuantitativas fueron presentadas por sus promedio y medianas, desviación standard y los valores mínimos y máximos. La asociación entre variables categóricas fue realizada por la prueba chi-cuadrado de Pearson o prueba exacta de Fisher según los criterios de las frecuencias esperadas, según Pagano e Gauvreau (2004). En el caso de variables de tipo ordinal se procedió a realizar la prueba tau de Kendall de acuerdo con Sheskin (2004).

Se utilizó análisis de componentes principales para las preguntas relacionadas con las características de los administradores, usando el método de rotación varimax, según Vieira e Ribas (2011). Además, se evaluó la



consistencia interna de los datos a través del alfa de Cronbach, según Cronbach (1951). El nivel de significancia adoptado fue de 5% y los análisis estadísticos fueron realizados en el software estadístico PASW Statistics 18 (SPSS for Windows v.18).

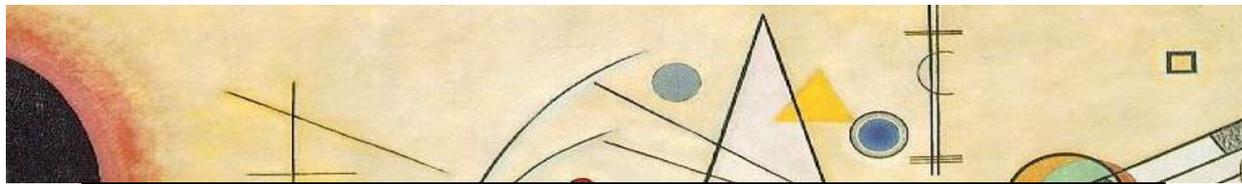
4. Análisis de los Datos

Los administradores responsables por las Pequeñas y Medianas Empresas (PYMES) del Estado de São Paulo (Brasil) fueron invitados para participar de esta investigación. Durante el período de setiembre de 2015 hasta mayo de 2016, las encuestas fueron enviadas por e-mail a los responsables de estas empresas. Al final del estudio, 416 personas enviaron sus respuestas, siendo que correspondían a 371 empresas. El tamaño calculado es de 391 a 430 encuestados (muestra II) teniendo en cuenta un margen de error del 5%.

Las características de las PYMES son presentadas en la Tabla 1. Con la facturación hasta R\$ 360.000, 214 empresas, y con una participación de 58%, concluye que la mayoría es de baja facturación anual. Tenemos en cuenta que la participación de los segmentos de Servicios y Comercio son los más participativos con una representación de 84,1% y también en número de empresas que son 312 de un total de 371 empresas, que representa 84%.

Tabla 1 - Características de las PYMES de el estudio.

Período de fundación	n. (%)	Sector económico	n. (%)
1902-1950	7 (1,9%)	Servicios	226 (60,9%)
1951-1970	13 (3,5%)	Comercio	86 (23,2%)
1971-1980	23 (6,2%)	Agropecuaria	4 (1,1%)
1981-1990	46 (12,4%)	Industria	39 (10,5%)
1991-2000	90 (24,3%)	Construcción	16 (4,3%)
2001-2010	102 (27,5%)	N.º de empleados	n. (%)
2011-2016	90 (24,3%)	1-9 empleados	222 (59,8%)



Facturación en el último año (R\$)	n. (%)		
R\$ 10.000 – R\$ 60.000	95 (25,6%)	10-24 empleados	53 (14,3%)
R\$ 61.000 – R\$ 260.000	79 (21,3%)	25-50 empleados	33 (8,9%)
R\$ 261.000 – R\$ 360.000	40 (10,8%)	Más de 50 empleados	63 (17,0%)
R\$ 361.000 – R\$ 1.000.000	55 (14,8%)	Promedio (DS)	41,2 (93,4%)
R\$ 1.000.001 – R\$ 3.600.000	102 (27,5%)	Mediana (min-máx.)	6 (1-490%)

Fuente: investigación (DS: desviación standard; min: valor mínimo; máx.: valor máximo).

Con relación al número de empleados, llama la atención que 59,8% de las empresas emplean de 1 a 9 empleados que significa que la gran mayoría son pequeñas empresas, siendo que el promedio (desviación standard) apunta 41,2 empresas con el porcentaje de 93,4%.

Tabla 2 - Características de los administradores de las PYMES de el estudio.

Género	n. (%)	Puesto/Función	n. (%)
Masculino	255 (61,3%)	Director	77 (18,5%)
Femenino	161 (38,7%)	Gerente	94 (22,6%)
Grupo de edad (en años)	n. (%)	Socio	124 (29,8%)
≤30 años	60 (14,4%)	Propietario	97 (23,3%)
31-40 años	115 (27,6%)	Otra función	24 (5,8%)
41-50 años	88 (21,2%)	Tiempo en la empresa	Años (%)
51-60 años	92 (22,1%)	Promedio (DS)	10,7 (9,8%)
≥61 años	61 (14,7%)	Mediana (min-máx.)	8 (1-46%)
Tiempo en el cargo (en años)	n. (%)	¿Veces inició y cerró un negocio?	n. (%)
Promedio (DS)	10,4 (9,5%)	Ninguna vez	254 (61,1%)
Mediana (min-máx.)	7 (0-41%)	Una vez	72 (17,3%)
Tiempo de experiencia en el sector	Años (%)	Dos veces	40 (9,6%)
Promedio (DS)	17,8 (13,0%)	Tres veces	27 (6,5%)
Mediana (min-máx.)	15 (1-60%)	Más de tres veces	23 (5,5%)

Fuente: investigación (DS: desviación standard; min: valor mínimo; máx.: valor máximo).

Las características de los administradores de las PYMES de São Paulo apuntan un mayor porcentaje del *Género Masculino* 61,3% contra 38,7% del *Género femenino*, e la edad hasta los 50 años con 63,2% lo que evidencia que son muy jóvenes a considerar, hasta los 40 años representa 40%. Cómo



función/puesto se reveló que 53,1% son socio o propietario y siendo que el promedio (desviación standard) apunta casi 10 años (9,8) el tiempo en la empresa, que es bien significativo, y el promedio (desviación standard) de 9,5 años en el *tiempo en el cargo*, que muestra una cierta longevidad, ya el promedio (desviación standard) de *Tiempo de experiencia en el sector* muestra que son de 13 años que se denota una buena experiencia, interesante observación es cuanto al espíritu emprendedor 61,1% nunca tuvieron la experiencia de ser emprendedor, ya 38,9 % tuvieron varias experiencias en iniciar y cerrar un negocio.

Tabla 3 - Formación profesional de los administradores de las PYMES

Carrera	n. (%)	Curso de posgraduación	n. (%)
Administración	168 (40,4%)	Ningún curso	222 (80,1%)
Contabilidad	20 (4,8%)	MBA	5 (1,8%)
Derecho	16 (3,8%)	Maestría	38 (13,7%)
Ingeniería	38 (9,1%)	Doctorado	7 (2,5%)
Psicología	14 (3,4%)	Postdoctorado	5 (1,8%)
Pedagogía	25 (6,0%)		
Odontología	26 (6,2%)		
Tecnología de la información	13 (3,1%)		
Economía	9 (2,2%)		
Tecnólogo	32 (7,7%)		
Otra carrera universitaria	55 (13,2%)		

Fuente: investigación (fueron 277 entrevistados que ya concluyeron su carrera universitaria).

La formación universitaria de los administradores son factores de desarrollo profesional y de éxito en el funcionamiento, crecimiento y permanencia de las PYMES como es presentado en la Tabla 3. No se observó asociación significativa entre la conclusión del curso universitario y el año de fundación de la empresa ($p = 0,538$) como factor de éxito.

La formación universitaria se constituye como factor determinante para el funcionamiento, crecimiento y permanencia de las PYMES es presentado en la Tabla 5. También no se observó una relación significativa entre la



conclusión del curso universitario y el año de fundación de la empresa ($p = 0,538$) como factor determinante de la longevidad.

En la tabla 5 una observación importante es que en los últimos 15 años los que tienen formación universitaria concluida son 153 que representan 50,6% versus 149 que representan 49,4% con formación completa en el siglo pasado, y en la tabla 3 el porcentaje de 43,6% en posgraduación en los últimos 15 años.

La asociación entre la formación de los administradores de las PYMES y el tiempo de funcionamiento de la empresa es presentada en la Tabla 2.

Se observa que desde 1902 hasta 2016 siempre hubo un número creciente de administradores con un curso completado (302) en relación con aquellos que no completaron el curso (114), de acuerdo con Tabla 4. Sin embargo, es posible observar un porcentaje mayor entre los administradores cuyas empresas se fundaron en el período de 2011 a 2016 (Tabla 4).

Tabla 4 - Asociación entre la formación profesional de los administradores y el tiempo de funcionamiento de la empresa.

Año de fundación	Curso Universitario		Total	Valor de p^1
	No concluido	Concluido		
	n = 114	n = 302	n = 416	
	n (%)	n (%)		
Período				0,538
1902-1950	0	7 (2,3%)	7	
1951-1970	5 (4,4%)	9 (3,0%)	14	
1971-1980	8 (7,0%)	20 (6,6%)	28	
1981-1990	18 (15,8%)	37 (12,3%)	55	
1991-2000	23 (20,2%)	76 (25,2%)	99	
2001-2010	31 (27,2%)	84 (27,8%)	115	
2011-2016	29 (25,4%)	69 (22,8%)	98	

Fuente: investigación (¹prueba chi-cuadrado de Pearson).

Cuando se analizó la realización de curso de posgraduación entre los universitarios tampoco se observó asociación significativa ($p = 0,810$), acá también se hace una observación importante se nota es que en los últimos 15 años los que tienen el curso de posgraduación concluida son 31 (56,6%)



versus 24 (43,6%) con el curso de posgraduación concluida en el siglo pasado (Tabla 5).

Tabla 5. Asociación entre la realización de posgraduación de los administradores con carrera universitaria y el tiempo de funcionamiento de la empresa.

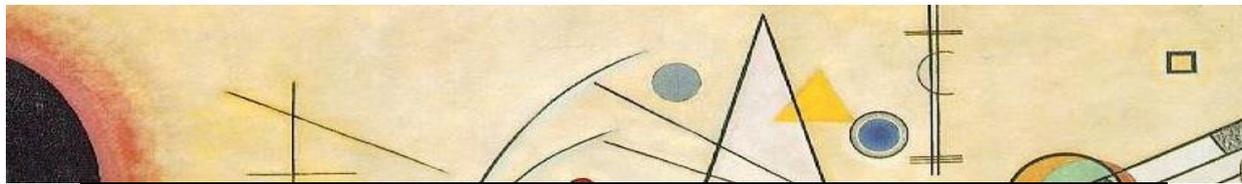
Año de fundación	Realizó posgraduación		Total	Valor de p^1
	No	Si		
	n = 222 n (%)	n = 55 n (%)	n = 277	
Período				0,810
1902-1950	5 (2,3%)	1 (1,8%)	6	
1951-1970	7 (3,2%)	1 (1,8%)	8	
1971-1980	15 (6,8%)	3 (5,5%)	18	
1981-1990	32 (14,4%)	5 (9,1%)	37	
1991-2000	57 (25,7%)	14 (25,5%)	71	24 (43,6%)
2001-2010	60 (27,0%)	14 (25,5%)	74	
2011-2016	46 (20,7%)	17 (30,9%)	63	31 (56,4%)

Fuente: investigación (¹Prueba exacta de Fisher).

La carrera profesional de los administradores de las PYMES según la condición de haber concluido o no el curso se encuentra en la Tabla 6. Las carreras más frecuentes fueran los cursos de administración (40,4%), seguido de ingeniería (9,1%), de Odontología (6,2%) y de pedagogía (6,0%). La asociación entre la carrera escogida y la culminación del curso fue estadísticamente significativa ($p < 0,001$).

Tabla 6 - Asociación entre la carrera profesional de los administradores según la condición de conclusión del curso

Carrera Profesional	Curso		Total	Valor de p^1
	No concluido	Concluido		
	n = 114 n (%)	n = 302 n (%)	n = 416	
Carrera				<0,001
Administración	70 (61,4%)	98 (32,5%)	168 (40,4%)	
Contabilidad	1 (0,9%)	19 (6,3%)	20 (4,8%)	
Derecho	1 (0,9%)	15 (5,0%)	16 (3,8%)	



Ingeniería	6 (5,3%)	32 (10,6%)	38 (9,1%)	
Psicología	1 (0,9%)	13 (4,3%)	14 (3,4%)	
Pedagogía	9 (7,9%)	16 (5,3%)	25 (6,0%)	
Odontología	0	26 (8,6%)	26 (6,2%)	
Tecnología de la información	2 (1,8%)	11 (3,6%)	13 (3,1%)	
Economía	0	9 (3,0%)	9 (2,2%)	
Tecnólogo	16 (14,0%)	16 (5,3%)	32 (7,7%)	
Otra carrera universitaria	8 (7,0%)	47 (15,6%)	55 (13,2%)	

Fuente: investigación (¹Prueba chi-cuadrado de Pearson).

Para evaluar los requisitos de la formación de los administradores se les preguntó sobre un conjunto de ítems (preguntas Q24.1 hasta Q24.29) con la finalidad de conocer los factores que podrían estar relacionados con competencias, habilidades y actitudes. Primero se calculó el alfa de Cronbach para verificar la consistencia interna de las 29 preguntas. El valor del alfa de Cronbach fue 0,941, indicando una excelente consistencia.

Las preguntas luego fueron analizadas por sus componentes principales. Los resultados son presentados en la Tabla 7. Se formaron 5 factores que representan 55,83% de la variación acumulada de los datos: Grupo 1- Incentivo para el trabajo en equipo, Grupo 2 - Objetivos dentro del grupo de trabajo, Grupo 3- Atención a las actividades externas de la empresa, Grupo 4- Desarrollo y delegación a los equipos de trabajo y, Grupo 5- Interrelación con los equipos de trabajo.

En relación con las características gerenciales de los administradores, los participantes respondieron 21 preguntas agrupadas en "Características técnicas", "Características humanas", "Características de concepto" y "Características generales". La confiabilidad interna de todas las preguntas fue alta (alfa de Cronbach = 0,937), indicando que los datos presentan validez interna.



Tabla 7 - Factores relacionados con las competencias de los administradores de las PYMES.

Pregunta	Factor				
	1	2	3	4	5
% variación acumulada = 55,83%					
Grupo 1- Incentivo para el trabajo en equipo					
Q24.15 Transmitir mensajes e ideas con claridad y asegurarse de que sus órdenes y orientaciones fueron entendidas por el equipo	0,747	0,173	0,059	0,056	0,199
Q24.14 Generar recursos humanos, materiales y financieros para su empresa	0,724	0,300	0,087	0,079	0,013
Q24.13 Actualizarse en las últimas metodologías y prácticas del sector de su negocio	0,658	0,299	0,075	0,043	0,017
Q24.23 Incentivar a su equipo y dar sugerencias de mejora en los procesos de la empresa	0,652	0,193	0,033	0,026	0,007
Q24.25 Gerencia el tiempo para dar atención a todo el equipo en la conducción de procesos y proyectos	0,618	0,147	0,031	0,020	0,016
Q24.19 Invertir en planeamiento de tareas y proyectos	0,617	0,270	0,067	0,046	0,000
Q24.24 Valorizar y premiar contribuciones importantes del equipo	0,616	0,186	0,028	0,027	0,082
Q24.16 Ofrecer condiciones para que el equipo obtenga los resultados esperados	0,612	0,140	0,043	0,058	0,090
Q24.17 Invertir en la capacitación del equipo	0,542	0,196	0,025	0,027	0,031
Q24.12 Realizar reportes sobre el desarrollo de su equipo	0,515	0,033	0,033	0,022	0,104



	0 0	2 7	8 1	8 2	
Grupo 2 - Objetivos dentro del grupo de trabajo					
Q24.5 Utilizar las percepciones de sus clientes sobre calidad de sus productos/servicios	0 , 1 2 5	0 , 6 2 6	- 0 , 0 1 7	0 , 2 0 3	0, 1 6 8
Q24.3 Establecer metas realistas y desafiantes para el equipo	0 , 1 6 4	0 , 5 8 8	0 , 2 7 5	0 , 1 4 2	0, 0 8 0
Q24.4 Evaluar el desempeño de su equipo	0 , 2 7 1	0 , 5 8 2	0 , 2 8 1	0 , 1 0 5	0, 2 0 2
Q24.9 Definir cuál grupo de clientes debe ser el foco de acciones comerciales	0 , 3 5 7	0 , 5 5 3	0 , 2 5 0	0 , 1 2 6	- 0,048
Q24.1 Definir con claridad su empresa	0 , 3 0 1	0 , 5 5 3	0 , 1 6 0	- 0 , 2 3 2	0, 3 2 6
Q24.7 Estimular la innovación, actualización y absorción de nuevos conocimientos en su equipo	0 , 4 2 3	0 , 5 4 6	0 , 0 4 1	0 , 2 1 2	0, 1 7 3
Q24.11 Participar activamente en las metas de cada área	0 , 4 1 0	0 , 5 3 7	0 , 1 5 1	0 , 1 0 4	0, 0 1 0
Q24.2 Compartir los conocimientos e informaciones con el equipo	0 , 1 1 3	0 , 5 3 1	0 , 2 2 7	0 , 1 7 3	0, 2 7 1
Q24.6 Adaptarse a los cambios	0 , 2 8 6	0 , 5 1 6	0 , 0 5 9	0 , 2 8 8	0, 3 0 7
Grupo 3- Atención a las actividades externas de la empresa					

Q26.27 Buscar orientación y consultoría profesional	0 , 2 9 5	- 0 , 0 1 4	0 , 6 3 1	0 , 1 6 9	0, 1 6 5
Q24.20 Acompañar sistemáticamente la actuación de la competencia	0 , 2 6 6	0 , 2 4 6	0 , 6 3 1	0 , 1 8 2	- 0, 0 1 3
Q24.8 Dominar las actividades operativas de su empresa	- 0,058	0 , 4 2 8	0 , 6 0 5	- 0,11 4	0, 1 4 4
Q24.22 Mantener intercambio con proveedores y colaboradores	0 , 3 3 3	0 , 2 0 2	0 , 4 6 0	0 , 2 4 2	0, 0 3 9
Grupo 4 - Desarrollo y delegación a los equipos de trabajo					
Q24.29 Aceptar los errores de su equipo cuando busca creatividad	0 , 1 9 3	0 , 1 4 4	0 , 1 6 8	0 , 7 0 7	0, 0 7 5
Q24.28 Incentivar la actitud crítica en su equipo	0 , 3 1 4	0 , 1 9 9	0 , 3 0 8	0 , 5 6 0	0, 2 0 7
Q24.10 Descentralizar el proceso de decisiones	0 , 3 6 7	0 , 4 0 0	0 , 1 0 3	0 , 4 8 6	- 0, 0 2 7
Grupo 5- Interrelación con los equipos de trabajo					
Q24.21 Tratar a su equipo con respeto	0 , 0 5 5	0 , 1 6 8	0 , 1 3 2	- 0,030	0, 7 4 9
Q24.26 Cumplir los plazos con sus clientes	0 , 0 7 9	0 , 1 9 8	- 0,01 6	0 , 4 4 5	0, 5 5 2
Q24.18 Incentivar la cooperación entre su equipo	0 , 4	0 , 2	0 , 0	0 , 2	0, 4



	1	9	9	5	8
	4	9	6	1	2

Fuente: investigación.

Los resultados de los factores son presentados en la Tabla 8. Se formaron 3 factores utilizando todas las preguntas sobre características gerenciales, que representan 56,68% de la variación acumulada de los datos: Grupo 1- Entendimiento de la organización, Grupo 2- Desarrollo de negocio, Grupo 3- La relación de negocios.

Tabla 8. Factores relacionados con las competencias gerenciales de los administradores de las PYMES

Pregunta	Factor		
	1	2	3
% variación = 56,68%			
Grupo 1- Entendimiento de la organización			
Q25.1.4 Capacidad de identificar y solucionar problemas	0,751	0,140	0,187
Q25.1.5 Orientación para costos y resultados	0,738	0,071	0,234
Q25.3.3 Capacidad de entender los conceptos y transferirlos para su negocio	0,608	0,436	0,219
Q25.3.1 Visión total del negocio	0,595	0,502	0,101
Q25.1.2 Capacidad de innovar tecnológicamente	0,568	0,285	0,261
Q25.1.3 Actitud de continua investigación de los concurrentes (<i>benchmarking</i>)	0,551	0,310	0,311
Q25.3.6 Visión del futuro	0,544	0,492	0,253
Grupo 2- Desarrollo de negocio			
Q25.4.4 Aprendizaje por la experiencia	0,167	0,724	0,132
Q25.4.2 Negociar, movilizar para el cambio, sensibilidad cultural, trabajo en equipo	0,162	0,659	0,398
Q25.4.3 Ética responsable y humana para con el grupo que trabaja	0,081	0,643	0,299
Q25.3.2 Capacidad de integrar su contribución con el negocio	0,394	0,581	0,233
Q25.4.1 Características del negocio: comprender sus objetivos, clientes y competencia, así como el ambiente político y social	0,446	0,570	0,173
Q25.3.5 Distancia crítica para la evaluación de los datos reales	0,354	0,548	0,370
Q25.3.4 Capacidad de interrelacionarse a la realidad externa	0,502	0,512	0,289
Grupo 3- La relación de negocios			
Q25.2.3 Cualidad de relacionarse en todos los niveles	0,117	0,195	0,787
Q25.2.6 Práctica de refuerzo positivo	0,115	0,319	0,709
Q25.2.2 Capacidad de motivar y involucrarse	0,382	0,152	0,682
Q25.2.4 Abertura para adaptarse a los cambios	0,314	0,233	0,672



Q25.2.5 Práctica de la competencia social	0,276	0,310	0,628
Q25.2.1 Capacidad de liderar y participar de equipos para alcanzar las metas	0,520	0,175	0,574
Q25.1.1 Dominio técnico de los procesos	0,195	0,285	0,287

Fuente: investigación.

Para investigar si existe asociación entre el buen funcionamiento de las PYMES y el gerenciamiento y la dirección de la empresa utilizamos el tempo de fundación de la empresa. Los resultados son presentados en las Tablas 9 y 10. La mayoría de los entrevistados indicaron que el gerenciamiento y la dirección son importantes o muy importantes independiente del año de fundación de la empresa.

Tabla 9 - Capacidad de adicionar valor económico a la organización según el año de fundación de las PYMES

Año de fundación	Gerenciamiento				Valor de p ¹
	Nada importante	Más o menos importante	Importante	Muy importante	
	n = 1	n = 9	n = 117	n = 289	
	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	
Período					0,720
1902-1950	0	0	2 (1,7%)	5 (1,7%)	
1951-1970	0	0	5 (4,3%)	9 (3,1%)	
1971-1980	0	1 (11,1%)	8 (6,8%)	19 (6,6%)	
1981-1990	0	1 (11,1%)	13 (11,1%)	41 (14,2%)	
1991-2000	0	1 (11,1%)	30 (25,6%)	68 (23,5%)	
2001-2010	0	4 (44,4%)	31 (26,5%)	80 (27,7%)	
2011-2016	1 (100%)	2 (22,2%)	28 (23,9%)	67 (23,2%)	215 (74,4)

Fuente: investigación (¹Prueba tau - τ de Kendall para variables ordinales).

La percepción de la capacidad de adicionar valor económico a la organización sobre la importancia del gerenciamiento, lo *Muy importante* se mostró muy fuerte en los últimos 25 años con 74,4 %.



Tabla 10. Capacidad de establecer normas y crear recursos para intensificar la estrategia y la posición competitiva de la organización según el año de fundación de las PYMES.

Año de fundación	Dirección				Valor de p^1
	Nada importante	Más o menos importante	Importante	Muy importante	
	n = 1 n (%)	n = 13 n (%)	n = 101 n (%)	n = 301 n (%)	
Período					0,537
1902-1950	0	0	1 (1,0%)	6 (2,0%)	
1951-1970	0	0	4 (4,0%)	10 (3,3%)	
1971-1980	0	2 (15,4%)	7 (6,9%)	19 (6,3%)	
1981-1990	0	2 (15,4%)	12 (11,9%)	41 (13,6%)	
1991-2000	0	3 (23,1%)	22 (21,8%)	74 (24,6%)	
2001-2010	0	4 (30,8%)	28 (27,7%)	83 (27,6%)	
2011-2016	1 (100%)	2 (15,4%)	27 (26,7%)	68 (22,6%)	74,8

Fuente: investigación (¹Prueba tau - τ de Kendall para variables ordinales).

Se analizó la opinión de los administradores sobre la importancia de la formación profesional y su participación en eventos (congresos, seminarios, actualizaciones). Los resultados son presentados en la Tabla 11.

Las evidencias de la muestra nos permiten decir que existe asociación significativa entre la participación en eventos y la formación académica de los administradores ($p < 0,001$). Con relación a la formación académica, los datos sugieren una asociación, a pesar de no tener un resultado estadísticamente significativo ($p = 0,054$).

Tabla 11 - Asociación entre la formación profesional de los administradores e importancia de la formación profesional y participación en eventos.

Característica	Curso universitario		Total	Valor de p
	No concluido	Concluido		
	n = 114	n = 302	n = 416	
	n (%)	n (%)		



Formación profesional				0,054 ¹
Nada importante	2 (1,8%)	1 (0,3%)	3	
Un poco importante	4 (3,5%)	1 (0,3%)	5	
No hay diferencia	10 (8,8%)	26 (8,6%)	36	
Importante	36 (31,6%)	95 (31,5%)	131	
Muy importante	62 (54,4%)	179 (59,3%)	241	90,8
Participación en eventos				<0,001 ²
Nunca	17 (14,9%)	9 (3,0%)	26	
Raramente	31 (27,2)	56 (18,5)	87	
Eventualmente	43 (37,7)	111 (36,8)	154	
Casi siempre	16 (14,0)	79 (26,2)	95	
Siempre	7 (6,1)	47 (15,6)	54	41,8

Fuente: investigación (¹ Prueba exacta de Fisher; ² Prueba chi-cuadrado de Pearson).

Los objetivos son la formación de profesionales, la organización que trabajan en la gestión y desarrollo de productos y organizaciones de servicios.

5. Conclusiones

El profesional en administración debe ser capaz de actuar en las funciones de dirección y coordinación en diferentes niveles administrativos, desarrollando nuevas tecnologías para acompañar la velocidad de la innovación, tratando de satisfacer las necesidades reales en el campo en el que opera. El buen desempeño de un administrador también depende de su formación permite el funcionamiento en diversos sectores de la economía. El tema resulta importante para el desarrollo de una reflexión sobre la formación cultural y académica de los emprendedores como una forma de desarrollar mejor sus actividades en vista de los desafíos constantes del mundo globalizado. La preocupación fundamental de las grandes empresas es y debe ser su propia supervivencia



La encuesta junto a los administradores apunta que cambios y transformación en los requisitos de la formación universitaria de los administradores de las PYMES, superando la actual estructura y proponiendo un nuevo: rediseño curricular, marco teórico, formación, competencias y práctica.

La creciente globalización y los cambios en el mercado de trabajo, las empresas sienten la necesidad de contar con un equipo de empleados líderes capaces de satisfacer las necesidades de la organización y estar preparados para los retos en el aprendizaje y la superación, y cuando en la encuesta se preguntó sobre los factores que están relacionados con competencias, habilidades y actitudes, el resultado que está demostrado en cinco bloques fue excelente con un promedio de 55,8%, mostrando que los administradores tienen esos requisitos.

La competencia no es sólo una suma de conocimientos, no solamente saber cómo seleccionar, dentro de un repertorio de recursos tales como conocimientos, habilidades, cualidades, experiencias, emociones, entre otros, los factores pertinentes a la solución de problemas.

La encuesta trató de Identificar si ¿las PYMES solo pueden funcionar bien si tienen buen gerenciamiento o dirección? Y las informaciones recogidas en la encuesta han demostrado que la gran mayoría de los gestores (74,4%) apuntaran que el gerenciamiento y la dirección de las empresas son muy importantes.

Para identificar, se puede establecer una relación entre la capacitación o formación de los administradores de PYMES y su formación o preparación universitaria, se preguntó sobre la formación profesional y su participación en eventos (congresos, seminarios, actualizaciones) el resultado de la encuesta fue que 90,8% apuntan como importante o muy importante la formación profesional y 41,8% casi siempre o siempre se actualizan.

Más del 78,0% de los empresarios consideran que comenzar un negocio es una opción de carrera deseable y exitosos para obtener estatus y



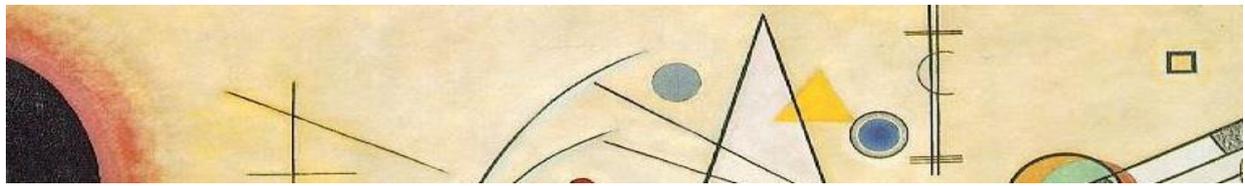
respeto en la sociedad y los medios de prensa con las historias a menudo acerca de éxito de nuevas empresas.

Esos conceptos muestran el prestigio que el espíritu empresarial se ha logrado entre la población. Se buscó saber de la formación universitaria que los administradores han recibido en la Carrera de Administradores son factores de desarrollo profesional y de éxito en el funcionamiento, crecimiento y permanencia de las PYMES y el resultado de los datos estadísticos muestra en cuanto al nivel de la educación universitaria de los administradores.

En el período de los años de 2001-2016, es decir, en este siglo el nivel de los administradores con formación universitaria es del 50,6%, en donde podemos notar una ligera variación porcentual positiva de 1,2 puntos porcentuales, lo que indica que el despertar de la conciencia de la educación universitaria es importante en la gestión de las empresas, donde se puede predecir una tendencia de este porcentaje será mayor en los próximos años debido a la alta competitividad y la globalización mundial.

Sin embargo, al analizar el promedio, que es ($p = 0,538$) muestra que la formación universitaria de los administradores no es un factor determinante para el funcionamiento, el crecimiento y permanencia de las PYMES en el Estado de São Paulo en Brasil.

Con todo eso, y aunque considerando tales observaciones y apuntamientos, no se discute que la Universidad viene se constituyendo como un importante espacio de enseñanza, en el desarrollo de habilidades para el mundo del trabajo que proporciona el aprendizaje basado en la formación conceptual sólida y universal, la transmisión de las creencias y los valores universales de la sociedad y el desarrollo de la cultura académica para formar gestores competentes para generar el éxito de las instituciones y de la comunidad, la universidad, que pertenece al sistema de gestión de la empresa, para desarrollar habilidades para el mundo de los negocios; desarrolla el aprendizaje basado en la práctica empresarial, la transmisión

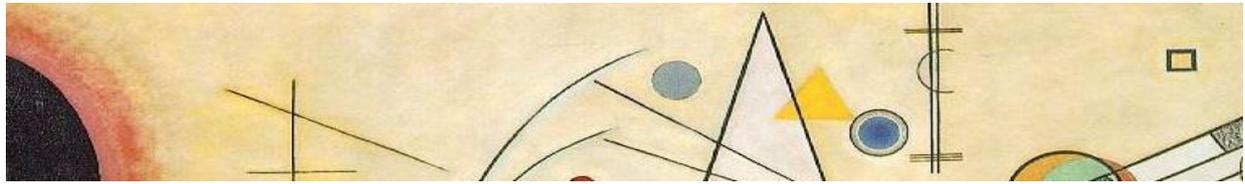


de las creencias y valores de la empresa y su entorno empresarial y en el desarrollo de la cultura corporativa para formar gestores competentes para generar el éxito de la empresa y de los clientes.

El aumento de la competitividad por los mercados ha obligado a las organizaciones la necesidad de revisar su desempeño y establecer una nueva visión de negocio, lo que implica una necesidad continua de mejora y retención del capital humano, así como una política de educación continúa desarrollando el ser humano como una ventaja competitiva en la organización.

A medida que el segmento de las micro, pequeñas y medianas empresas son altamente significativo para la economía brasileña y estar en constante crecimiento, él es una zona fértil para varios estudios. Así que sugerimos investigación más a fondo, sobre todo cuando se habla de la formación académica de los empresarios de micro y pequeñas empresas.

Por lo tanto, se sugiere una nueva encuesta post pandemia de Covid-19 lo que provocó un gran cambio de comportamiento y ruptura de paradigmas. La economía sufrió mucho y trajo mucho desempleo, además de causar muchos problemas a la gente, por eso es importante verificar si y cuánto han cambiado los indicadores y resultados planteados en la encuesta, como una forma de que universidades y empresas promuevan los ajustes que el mercado requiere.



Referencias

AMATUCCI, M. (2000). *Perfil do administrador brasileiro para o século XXI: um enfoque metodológico*. (Tese de Doutorado). Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade Orientadora: Rosa Maria Fischer. São Paulo: Universidade de São Paulo.

ANTUNES, L. (2020). *Soft skills: competências essenciais para os novos tempos*. São Paulo: Literare Books International.

BAHRY, C. P.; TOLFO, S. R. (2004). A gestão de competências e a obtenção de vantagem competitiva sustentável em organizações bancárias. *Revista de Administração Mackenzie*, v. 5, n. 2, (p. 37-54).

BARONE, R. E. M. (1998). Formação Profissional: uma contribuição para o debate brasileiro contemporâneo a partir da experiência internacional. *Boletim Técnico do Senac*, 24(1): 13-25, jan./abr. Rio de Janeiro: SENAC.

BARRINGER, B; Jones F; NEUBAUM, D. (2005). A quantitative content analysis of the characteristics of rapid growth, firms, and their founders; *Journal of Business Venturing*, v. 20, pp. 663-687.

CHÉR, R. (1990). *A gerência das pequenas e médias empresas: o que saber para administrá-las*. São Paulo: Maltese.

CRONBACH, L.J. Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika* 16, 297-334 (1951). <https://doi.org/10.1007/BF02310555>.

DEGEN, R. J. (2005). *O empreendedor: fundamentos da iniciativa empresarial*. São Paulo: Pearson Education.

DESSLER G. (2003). *Administração de recursos humanos*. São Paulo: Prentice Hall, 2003.

DRUCKER, P. F. (2018). *Introdução à Administração*. São Paulo: Cengage Learning.

Gil, A. C. (2017). *Como elaborar projetos de pesquisa*. São Paulo: Atlas.

Gil, A. C. (2019). *Métodos e técnicas de pesquisa social*. São Paulo: Atlas.

NASCIMENTO, F. A. (2006). A importância dos gerentes na condução da gestão do conhecimento. *Revista Brasileira de Gestão do Conhecimento*, pp. 30-32.

PAGANO, M.; GAUVREAU, K. (2004). *Princípios de Bioestatística*. Thomson Pioneira.

