



**Las Habilidades Gerenciales e Innovadoras y su Influencia en la Formalización
Empresarial de las Mipymes Ubicadas en el Pasaje Real del Municipio de Sincelejo, Sucre**

Integrantes

Diomedes de Jesús Lombana Coronell

Alicenia Ortega Aldana

Danna Marcela Salgado Peña

Nota Aprobatoria: 4.0

Corporación Unificada Nacional de Educación Superior CUN

Administración de Empresas

Trabajo de Grado 3 - Modelos de Innovación

Sincelejo, Sucre

2022A

**Las Habilidades Gerenciales e Innovadoras y su Influencia en la Formalización de las
Mipymes Ubicadas en el Pasaje Real del Municipio de Sincelejo, Sucre**

Integrantes

Diomedes de Jesús Lombana Coronell

Alicenia Ortega Aldana

Danna Marcela Salgado Peña

Presentado a:

Diana Esther Álvarez Contreras

Magister en Administración y Dirección de Empresas

Corporación Unificada Nacional de Educación Superior CUN

Administración de Empresas

Trabajo de Grado 3 - Modelos de Innovación

Sincelejo, Sucre

2022^a

**Las Habilidades Gerenciales e Innovadoras y su Influencia en la Formalización de las
Mipymes Ubicadas en el Pasaje Real del Municipio de Sincelejo, Sucre**

**Managerial and Innovative Skills and their Influence on the Formalization of
Mipymes Located in the Pasaje Real of the Municipality of Sincelejo, Sucre**

Diomedes de Jesús Lombana Coronell¹ , Alicenia Ortega Aldana² ,
Danna Marcela Salgado Peña³

Resumen Preliminar

El artículo desarrollado tiene el objetivo de determinar las habilidades gerenciales e innovadoras que influyen en la formalización de las MiPymes que hacen parte del Pasaje Real del municipio de Sincelejo, de que maneras las están desarrollando e implementando para beneficio propio y de la empresa, la identificación de las limitaciones que influyen en el desarrollo de las habilidades gerenciales e innovadoras y el establecimiento de la influencia de las habilidades gerenciales e innovadoras en la formalización de las MiPymes.

Para este artículo se recurre a un proceso metodológico enmarcado en un tipo de investigación cualitativo, con un enfoque exploratorio y descriptivo, la población referencia a los comerciantes del Pasaje Real y la implementación de un instrumento de recolección de información basado la escala de Likert con el fin de medir la relación entre las variables de estudio. El resultado de la investigación fue significativo y veras, permitiendo el encuentro directo con las falencias y donde deben desarrollar mas sus habilidades. Para concluir, es necesario que estas MiPymes y sus dirigentes apliquen y desarrollen sus conocimientos y habilidades con el fin de lograr alcanzar sus objetivos y metas establecidas en el marco de la formalización empresarial.

¹ Estudiante IX Semestre, Administración de Empresas.

² Estudiante IX Semestre, Administración de la Seguridad Social.

³ Estudiante IX Semestre, Administración de Empresas.

Palabras Clave: Habilidades, gerenciales, habilidades innovadoras, formalización de empresa, Mipymes, empresarios.

Abstract Preliminary

The article developed has the objective of determining the managerial and innovative skills that influence the formalization of the MiPymes that are part of the Royal Passage of the municipality of Sincelejo, in what ways they are developing and implementing them for their own benefit and that of the company, the identification of the limitations that influence the development of managerial and innovative skills and the establishment of the influence of managerial and innovative skills in the formalization of Mipymes.

For this article, a methodological process framed in a type of qualitative research is used, with an exploratory and descriptive approach, the population refers to the merchants of the Royal Passage and the implementation of an information collection instrument based on the Likert scale with the in order to measure the relationship between the study variables. The result of the investigation was significant and you will see, allowing the direct encounter with the shortcomings and where they should further develop their skills. To conclude, it is necessary that these Mipymes and their leaders apply and develop their knowledge and skills in order to achieve their objectives and goals established within the framework of business formalization.

Keywords: Skills, management, innovative skills, business formalization, Mipymes, entrepreneurs.

Introducción

Las habilidades gerenciales y de innovación juegan un papel fundamentalmente importante en las empresas, en este caso en las Mipymes, se trata de un conjunto de capacidades que facilitan el camino de las organizaciones hacia el éxito, en el cual se maximiza la empresa y se adapta a los nuevos retos de innovación que requieren los mercados actuales; las habilidades gerenciales e innovadoras permite el alcance de las metas, combinando el esfuerzo del recurso humano con el complemento del accionar de las máquinas (Donawa y Gámez, 2019).

Para las Mipymes, las habilidades gerenciales e innovadoras se convierten en la oportunidad de desarrollar nuevas ideas, que se complementan para la creación de nuevos ambientes de trabajo, estimulando la creatividad, en que la gerencia y el resto del personal colocan todo su esfuerzo en crear una visión compartida de futuro, de un compromiso personal integral, con estrategias que buscan una mayor competitividad de las microempresas.

A los elementos antes mencionados, se le anexa un pensamiento estratégico, que permita o facilite la aplicación de intuición y la creatividad para la creación de una perspectiva de la microempresa y aplicar acciones que les permitan avanzar hacia el futuro, con un desempeño satisfactorio para todos los integrantes del negocio. Si un gerente entiende el ambiente de su organización muestra un buen liderazgo y genera sus ideas y alternativas para que la empresa se desarrolle de una forma ventajosa antes las demás organizaciones del sector.

Las Mipymes que de ubican en el Pasaje Real del municipio de Sincelejo, Sucre están evidenciando una falta de liderazgo por parte de sus directivos, que dejan evidenciar que no aplican o no poseen las habilidades gerenciales e innovadoras que requieren para el óptimo desenvolvimiento de los negocios, lo que al pasar del tiempo se puede convertir en una debilidad que afecte la productividad y la competitividad de los mismos, con la posibilidad de que puedan desaparecer o terminar en la quiebra.

En este contexto, los líderes de estos negocios no son intuitivos ni tampoco creativos al momento de diseñar e implementar las estrategias comerciales y logísticas necesarias para llevar

a la microempresa hacia adelante, no tienen una mentalidad de futuro y eso se ve reflejado en los resultados, cada día, más bajos de las ventas y de los ingresos, lo que puede ser catastrófico para el negocio en un momento dado. Se necesitan de gerentes que reflexionen sobre los cambios del ambiente comercial y conseguir mayor dinamismo al negocio propio.

A este respecto, los mercados se encuentran en constantes cambios, por lo que los líderes de las empresas deben conseguir estrategias de adaptación para que sufran los menores efectos posibles y que la productividad y la competitividad sigan en aumento. En ese orden de ideas el administrador debe poseer unos conocimientos y unas habilidades que refrenden las competencias para aportar el desarrollo de las empresas en forma general, permitiéndoles conocerse a sí mismos y desarrollar oportunidades que les permita alcanzar un grado óptimo en materia de habilidades administrativas y/o gerenciales.

En las Mipymes del Pasaje Real en Sincelejo, se necesitan gerentes con habilidades gerenciales e innovadoras, pero también con pensamiento creativo, que generen ideas, soluciones nuevas, que redunden en un mejor desempeño de las Mipymes y por ende se refleje en el mejoramiento de los resultados y mayores índices de competitividad y rentabilidad, que les permita permanecer mucho más tiempo en el mercado; con un óptimo desempeño y la maximización de las utilidades del negocio.

Para el desarrollo del artículo, se formula la siguiente pregunta, que, junto a los objetivos del mismo, se convierta en la hoja de ruta para todo el trabajo investigativo: ¿Cuáles son las habilidades gerenciales e innovadoras que influyen en la formalización de las Mipymes en el municipio de Sincelejo, Sucre? Con la respuesta al anterior interrogante se plantean alternativas para el mejoramiento de la productividad, competitividad y rentabilidad de estos negocios.

La importancia del proyecto radica en que se identifican las falencias que muestran las Mipymes del Pasaje Real de Sincelejo, Sucre con el fin de proponer estrategias tendientes a mejorar la situación problemática planteada, con ello, se ayuda a que estos negocios puedan competir adecuadamente con las demás empresas del sector, con un mayor dinamismo comercial y, por ende, mayores ingresos, lo que es mayormente beneficioso para todos.

El proyecto cuenta con un objetivo general enmarcado en la determinación de las habilidades gerenciales e innovadoras que influyen en la formalización de empresas del Pasaje Real en el municipio de Sincelejo, con la descripción de las habilidades gerenciales actuales, la identificación de las limitaciones que influyen en el desarrollo de las mismas y el establecimiento de la influencia de las habilidades gerenciales e innovadoras en la formalización de las Mipymes ubicadas en el Pasaje Real del Municipio de Sincelejo, Sucre.

El proceso metodológico muestra los siguientes componentes, un tipo de investigación con relación a una investigación cualitativa, un enfoque exploratorio descriptivo, una población que se basa en todos los microempresarios de donde se va a establecer la muestra poblacional, a quien se les aplica un instrumento de recolección de información basado en una entrevista y una revisión documental, que va a facilitar la construcción del marco teórico y del proyecto en general, se utiliza una fuente de información primaria y una fuente de información secundaria.

La investigación se lleva a cabo con la intención de identificar las falencias que tienen los gerentes de las Mipymes del Pasaje Real de Sincelejo, en relación con las habilidades gerenciales y de innovación, con el fin de proponer estrategias tendientes a mejorar el problema planteado, con ello, mejorar el desempeño cotidiano de estos negocios, generando mayores índices de adaptación a los cambios del mercado actual, competitividad y rentabilidad, que les permita permanecer en el mercado por mucho tiempo más.

1. Planteamiento del Problema

1.1 Descripción del Problema

El término Mipymes engloba tres modalidades de empresas, las microempresas, las pequeñas empresas y las medianas empresas, que constituyen un porcentaje muy alto en las economías de algunos países y supera el 90% de los negocios formales; se pueden distinguir de la siguiente manera: Una microempresa posee una nómina que no supera los 10 trabajadores, una pequeña empresa tiene menos de 50 trabajadores y la mediana empresa cuenta con un número menor a 250 empleados (Franco, 2019). En este sentido, el Decreto 957 del 2019 clasifica las Mipymes con base a los siguientes rangos:

Tabla 1. Clasificación de las Mipymes

SECTOR	MICRO	PEQUEÑA	MEDIANA
Manufacturero	Inferior o igual a 23.563 UVT.	Superior a 23.563 UVT e inferior o igual a 204.995 UVT.	Superior a 204.995 UVT e inferior o igual a 1'736.565 UVT.
Servicios	Inferior o igual a 32.988 UVT.	Superior a 32.988 UVT e inferior o igual a 131.951 UVT.	Superior a 131.951 UVT e inferior o igual a 483.034 UVT.
Comercio	Inferior o igual a 44.769 UVT.	Superior a 44.769 e inferior o igual a 431.196 UVT.	Superior a 431.196 UVT e inferior o igual a 2'160.692 UVT.

Fuente: Decreto 957 del 2019

Las Mipymes son empresas que muestran un entorno comercial bastante dinámico, con máximos niveles de capacidad, que depende mucho de las habilidades que posee el gerente y su grupo de trabajo para proyectarla con posibilidades de éxito y con la generación de ingresos necesaria para lograr la competitividad y la rentabilidad que necesita para permanecer en el mercado, estos niveles de capacidad son los siguientes (Varela, 2015):

- Los tiempos de respuesta tienen que ser los estipulados para cada actividad, por lo que no pueden evidenciar variaciones notorias.

- Las Mipymes necesitan de estrategias que permitan adaptarse a los cambios del mercado son dificultades, por lo que este proceso debe ser rápido y darse tanto en el entorno interno como externo de la Mipymes.
- El cumplimiento de los estándares de calidad fijado para ella y sus procesos productivos.
- La calidad de los productos o servicios deben reflejar la utilidad de los mismos, buscando la satisfacción del cliente interno y externo del negocio.

Con base en lo anterior, el estudio de las Habilidades Gerenciales e Innovadoras y su Influencia en la Formalización de las Mipymes Ubicadas en el Pasaje Real del Municipio de Sincelejo, Sucre; se evidencia, que no cumplen con los elementos antes detallados, por lo que presentan problemas de organización y de procesos productivos que ya se reflejan en la calidad de sus productos y la satisfacción de sus clientes. Estas empresas no tienen una clara adaptación a los cambios de los ambientes comerciales del municipio, no manejan conceptos de marketing claros y, muchas de ellas, no tienen una idea clara de la carencia de innovación que se está presentando.

En este orden de ideas, las Mipymes del Pasaje Real de Sincelejo, evidencian los siguientes supuestos:

- Las empresas han mostrado cierto índice de crecimiento, pero este no es ordenado y, a pesar que se refleja en sus estados, no es dinámico, además muestran que la atención al cliente es deficiente.
- La mayoría de estas Mipymes presentan un gran rezago tecnológico, todavía tienen algunos procesos manuales que demoran la producción y generan falencias en los productos que elaboran.
- Las Mipymes realizan procesos manuales en lo administrativo y contable.
- Los empresarios ven limitado el acceso a recursos financieros.

Por lo anteriormente expuesto, existen otros aspectos igualmente problemáticos, como, por ejemplo, las compensaciones a los colaboradores son remuneradas en efectivo, con rangos muy bajos, generando desmotivación en el personal; por otra parte, la jornada laboral de los colaboradores comprende, solo (4 horas), puesto que el tiempo restante es asumido por el gerente o el dueño del negocio. Sumado a lo anterior, existe cierta inflexibilidad en lo laboral, situación que impide la consecución de talento humano calificado. Este contexto genera en los negocios volúmenes incipientes de beneficios y limitada adaptación y competitividad en la dinámica de los mercados.

Se debe agregar que, estas circunstancias permiten a los empresarios del Pasaje Real del Sincelejo, tomar medidas enfocadas en su habilidad gerencial y a la vez impregnar innovación, apoyándose con herramientas administrativas que orienten su desempeño y/o funcionamiento. Además, de potencializar sus procesos formalmente (administrativo, organizacional, contable y financiero).

Por tal motivo este trabajo investigativo se centra en Determinar las habilidades gerenciales e innovadoras que influyen en la formalización de las Mipymes ubicadas en el pasaje real de la ciudad de Sincelejo.

1.2 Pregunta problema

¿Cuáles son las habilidades gerenciales e innovadoras que influyen en la formalización Empresarial de las Mipymes en la ciudad de Sincelejo?

2. Justificación

El artículo de investigación que se adelanta tiene como propósito de determinar las habilidades gerenciales e innovadoras que influyen en la formalización de las Mipymes ubicadas en el Pasaje Real del Municipio de Sincelejo, con ello, se pretende contribuir a estas organizaciones, que aportan a la sostenibilidad en el municipio con su aporte en la dinámica económica y generación de empleos.

Igualmente, el trabajo es pertinente, puesto que orienta en la identificación de las problemáticas gerenciales e innovadoras que ostentan, con el fin de analizarla detenidamente y proponer estrategias que les permita el mejoramiento de sus procesos productivos y de atención al cliente, con la obtención de productos y servicios de calidad, con el propósito de optimizar sus ingresos, su competitividad y su rentabilidad, lo que le va a permitir una mayor permanencia en los mercados.

Por otra parte, la relevancia teórica se enmarca para desarrollar otros trabajos similares o la profundización del presente, con el fin de brindarle a los gerentes o administradores de las Mipymes, estrategias que les permitan una mejor adaptación del negocio a las dinámicas del mercado, conseguir personal cualificado que le generen competitividad a los procesos productivos y, con ello, maximizar los ingresos y generar rentabilidad.

Desde el punto de vista social, permitiendo el crecimiento de las MiPymes en el Pasaje Real del municipio de Sincelejo, se debe incluir que con la formalización empresarial los procesos de las Mipymes y su adaptación rápida a la normatividad, por ejemplo: empleados afiliados al sistema integral de seguridad social.

Finalmente, el trabajo desarrollado va a ser un aporte académico, que redunde en la construcción de un artículo de investigación, que puede ser utilizado para su divulgación, lo que conlleva en iniciativas que profundicen en el tema y ofrezca información para que otros negocios de igual modalidad crezcan y obtengan las habilidades gerenciales e innovadores necesarias para

que la empresa marche adecuadamente, generando impactos positivos y aporte de ideas para un mejor desarrollo socioeconómico del mismo.

3. Objetivos

3.1 Objetivo General

Determinar las habilidades gerenciales e innovadoras que influyen en la formalización Empresarial de las Mipymes ubicadas en el pasaje real de la ciudad de Sincelejo.

3.2 Objetivos Específicos

- Describir las habilidades gerenciales actuales que desarrollan los empresarios ubicados en el pasaje real del municipio de Sincelejo.
- Identificar las limitaciones que influyen en el desarrollo de habilidades gerenciales e innovadoras en la formalización empresarial de las Mipymes ubicadas en el pasaje real del municipio de Sincelejo.
- Establecer la influencia de las habilidades Gerenciales e innovadoras en la formalización empresarial de las Mipymes ubicadas en el pasaje real del municipio de Sincelejo.

4. Marco Teórico

Una habilidad es considerada por Fuentes y Márquez (2017) una capacidad, que se adquiere con el aprendizaje, con el fin de adquirir unos resultados y con el máximo acierto y con el menor tiempo y costos posibles con el menor esfuerzo. Este mismo autor ofrece una segunda definición que tiene que ver con la capacidad de realizar una actividad o acción determinada en nuevas condiciones creadas en base de los conocimientos y hábitos antes adquiridos. La habilidad es la capacidad del hombre de realizar cualquier actividad o acción en base de la experiencia obtenida con anterioridad.

De igual manera, la Real Academia de la Lengua Española define la habilidad como la capacidad que tiene un individuo para el desempeño, de forma correcta y con facilidad una tarea o actividad determinada, por lo que se convierte en una forma de aptitud específica para una puntual actividad, ya sea en el ámbito individual, mental o social. Son entendidas como talentos innatos o naturales, pero igualmente pueden ser aprendidas o perfeccionadas; la habilidad puede ser considerada como un talento en potencia (Real Academia Española. REA, 2021).

En este sentido, la destreza es una forma de habilidad, que consiste en llevar a cabo de manera satisfactoria y fácil una tarea o un trabajo vinculado por lo general con el cuerpo y con los oficios manuales. Se puede considerar como una capacidad de percibir problemas, identificarlos, analizarlos, para posteriormente plantear alternativas de solución viables.

Habilidad Gerencial

Las habilidades gerenciales, según García, Boom y Molina (2017) se refieren a funciones que desarrollan un individuo para personas, en que se combinan la astucia y la inteligencia para alcanzar a ser un gerente, líder o dirigente eficiente. Por otro lado, las habilidades gerenciales son aptitudes que tienen los gerentes para llevar su empresa hacia adelante hasta alcanzar el éxito, con base a los deberes y actividades que hacen parte de su trabajo cotidiano.

Además, las habilidades gerenciales les permiten a los directivos de una empresa la gestión eficiente de la empresa, llegan a ser muy valoradas en las dependencias organizacionales donde se necesita la acción eficaz de un líder, quien debe tener las estrategias de liderar los procesos productivos de las empresas con la gestión eficiente de los recursos de la organización y obteniendo resultados en el menor tiempo posible. Estas habilidades se tienen como fundamentales para la toma de decisiones, la comunicación y la resolución de problemas.

En este sentido, Donawa y Gámez (2019), señalan que las habilidades se orientan en tres aspectos:

a. Habilidades Técnicas

Estas habilidades engloban a todas las que están relacionadas con aspectos técnicos o la capacidad de utilizar correctamente las herramientas que necesita un usuario para desarrollar su trabajo de forma óptima. Por ejemplo, un informático deberá conocer el manejo del ordenador y los programas pertinentes de gestión a la perfección para desarrollar con eficacia su labor.

b. Habilidades Humanas

Son esenciales en cualquier tipo de gerencia, o en un líder responsable de una organización. Saber gestionar la buena comunicación con el resto de los trabajadores, desarrollar una coordinación efectiva, empatizar, y entablar conversación con empleados, proveedores, o clientes, es algo fundamental.

c. Habilidades Creativas

Aquellas que permiten desarrollar soluciones a problemas de manera mucho más rápida, desarrollar nuevos proyectos, y poner en marcha ideas que tienen un gran potencial a la hora de llevarse a cabo.

Las habilidades gerenciales hacen parte de algunos programas educativos o académicos que se le ofrece a las personas para potenciar las habilidades propias, con el fin de implementarlas en las empresas, con fundamentales para conservar el óptimo clima laboral, logrando la armonía entre las distintas instancias de las empresas. Las habilidades son pilares esenciales para el avance y desarrollo de un adecuado ambiente laboral, de igual manera, potencian para conseguir que los puestos se desarrollen con responsabilidad y mucho liderazgo.

Innovación

El concepto de innovación propuesto por Díaz y Guambi (2018) se enmarca en el motor que impulsa el desarrollo y el crecimiento en una empresa y lo lleva hacia una máxima competitividad, en mercados que son día a día más exigentes y con muchas demandas. Los autores complementan su definición, con el concepto que la aplicación de un procedimiento donde se le adiciona características a un servicio o producto, con el fin de generarle valor y conseguir una ventaja competitiva que le facilite la estancia en el mercado.

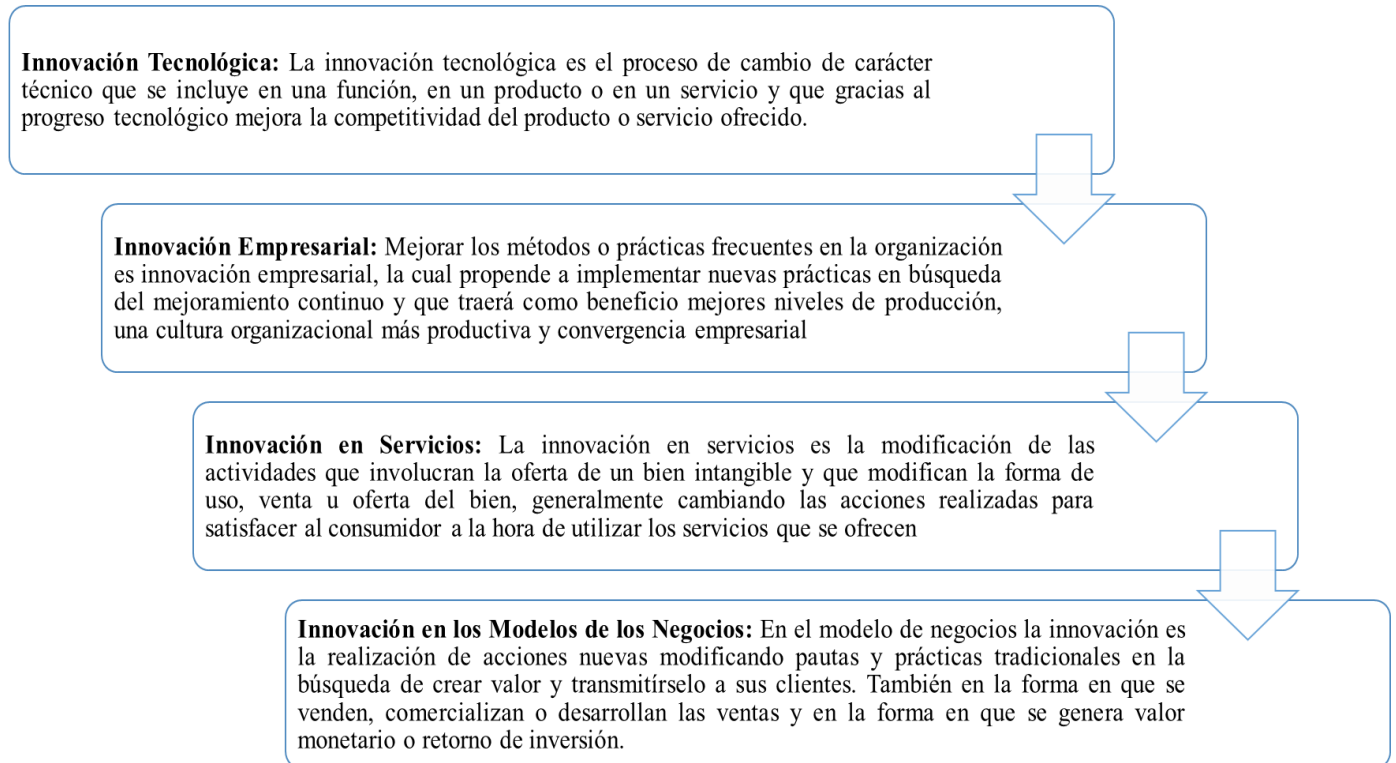
Así mismo, los autores Díaz y Guambi (2018), citan al Manual de Oslo de la OCDE para reforzar el concepto de innovación en que dan cuenta de la innovación como la introducción de un elemento nuevo a un producto o servicio para mejorarlo y hacerlo más competitivo, con ello, se mejoran las practicas productivas de las empresas y sus ambientes de trabajo enfatizadas en las relaciones con sus grupos de interés en el exterior de la organización.

Hay que mencionar, que la innovación es la herramienta específica de los empresarios innovadores; el medio por el cual explotar el cambio como una oportunidad para un negocio diferente. Es la acción de dotar a los recursos con una nueva capacidad de producir riqueza. La innovación crea un 'recurso'. No existe tal cosa hasta que el hombre encuentra la aplicación de algo natural y entonces lo dota de valor económico (Drucker, 1985 citado por Díaz y Guambi, 2018. Pg. 214).

Para los autores citados, existen varios tipos de innovación:

Figura 1

Tipos de Innovación



Fuente: Díaz y Guambi, 2018

Habilidad Innovadora

La habilidad innovadora, según argumentos de García, Quintero y Arias (2014), es un conjunto de características propias de las organizaciones que se entienden como capacidades o habilidades para mejorar el desempeño competitivo de una compañía, con la gestión general de la misma de manera óptima y en pos de conseguir un mayor nivel de productividad y rentabilidad en la empresa. Aquí juega un papel importante elementos como el aprendizaje, la producción, el mercadeo, la gestión eficiente de recursos, entre otros.

Para Zapata (2015), la innovación debe ser considerada como una habilidad gerencial en la selección de las personas que ocupan los cargos provistos en una empresa, lo que genera un

alto impacto en la productividad. Es por eso, que insertar el concepto de innovación dentro de la planeación estratégica de cada compañía, es altamente pertinente entendiendo que, si la misma se encuentra inmersa desde el planteamiento de los objetivos estratégicos, también será claro el panorama en cuanto a recursos requeridos para el logro de los objetivos.

En este sentido, la innovación y la competitividad van de la mano, pero no necesariamente una existe sin la otra; se puede ser competitivo sin ser innovador con sólo mantener sistemas de mejora continua, pero los procesos de mejora no llegan a ser suficientes cuando el mercado se encuentra saturado, cuando la demanda es alta y cuando existen necesidades que los productos o servicios existentes no logran solventar. En este punto, la innovación se convierte en un proceso fundamental para alcanzar la competitividad, debido a que los esfuerzos por mejorar han alcanzado su límite y ya no son suficientes para seguir adelante.

La gestión de la innovación, indica que lo fundamental en un modelo de innovación es la estrategia y la cultura innovadora, la búsqueda y la selección de las mejores oportunidades, así como la ejecución, el lanzamiento al mercado y el aprendizaje continuo. A este respecto, Zapata (2015) propone tres condiciones para el desarrollo de la innovación en la empresa:

- La generación del tiempo y el espacio para la innovación en la vida de las personas, la generación de ideas y la experimentación, en la actualidad los gerentes tienen excesos de actividades por lo que se mantienen en una rutina y no tienen el tiempo ni el espacio para la innovación.
- La maximización de la diversidad del pensamiento que requiere la innovación.
- El fomento de las conexiones y las conversaciones que devienen en el alcance de las ideas innovadoras.

Las Mipymes

La definición de Westreicher (2015) el término Mipyme es un acrónimo, que engloba las micros, pequeñas y medianas empresas, que generalmente cuentan con un relativo número de trabajadores, además de un volumen de ingresos y utilidades moderado, al momento de

compararlas con las grandes empresas u organizaciones industriales o mercantiles. Entre las ventajas de las Pymes se encuentran las siguientes:

- Tienen la facilidad para gestionar el cambio de nicho de mercado o modelo de negocio, por lo que muestran una mayor flexibilidad en este aspecto.
- Existe una relación muy cercana entre la empresa y sus clientes, porque existe un trato directo entre ellos.
- El elemento anterior permite que se crea un vínculo entre el negocio y sus clientes, que es traducida en fidelidad. Es decir, el comprador va a establecimiento no por el menor coste, sino por la amabilidad o la simpatía del dueño de la tienda, por ejemplo.
- Son negocios que pueden atender fácilmente otros nichos de mercado que no están óptimamente atendidos.

Por su parte, Carranco (2017) considera que las Mipymes son actores indispensables para el crecimiento de toda economía. Constituyen más del 90% de las empresas en el mundo, siendo aún más alta su participación en Latinoamérica, con un 97%. Debido a sus características presentan un gran aporte a la generación de empleo, lo cual contribuye al desarrollo del aparato productivo nacional de un país y aporta al cambio de la matriz productiva.

Según la CEPAL, a través de su informe “Políticas de apoyo a las Pymes en América Latina” menciona que, para mediados de la década de 1990, la mayoría de gobiernos de Latinoamérica ponen énfasis en temas relacionados con las micros, pequeñas y medianas empresas con el objetivo de desarrollar programas de apoyo para que dichas entidades apoyen al crecimiento de la economía en general (CEPAL, 2011 mencionada por Carranco, 2017).

En Colombia, existe un tejido empresarial que se constituye en su gran mayoría de micros, pequeñas y medianas empresas, que se definen según las normativas vigentes como

negocios que tienen una planta de personal menor a 200 empleados y sus activos totales pueden alcanzar los 30.000 salarios mínimos legales mensuales. Tienen una representación del 99% del parque empresarial colombiano, el papel que cumplen en el país los cataloga como fundamentales para el crecimiento económico del país.

A su vez, el territorio nacional, las Mipymes están catalogadas como la columna vertebral de la economía, vitales para lograr un óptimo desarrollo económico a largo plazo del país; además, tienen el potencial para la estimulación de la expansión económica y la estabilización de la recesión. Es por ello, que estudios previos demuestran la importancia de este tipo de empresas, en relación con la generación de empleo, el crecimiento del Producto Interno Bruto (PIB), la evolución de las reformas tecnológicas y la contribución de divisas para impulsar el crecimiento económico.

Sin embargo, estas empresas poseen debilidades intrínsecas a su dimensión, basadas en unos recursos propios restringidos, las cuales disminuyen su competitividad y limitan su crecimiento. Según varios estudios sobre el tema, estas debilidades se traducen en: poco acceso a fuentes de financiación, menor aprovechamiento de las economías de escala y escaso acceso a una amplia base de recursos, carencia de habilidades de gestión en los empleados, y poco acceso a personal con alto nivel educativo, enfoque gerencial de corto plazo y poco desarrollo de capacidades internas (Franco y Urbano, 2019).

5. Metodología

5.1 Tipo de Investigación

El estudio científico acerca de las Habilidades Gerenciales e Innovadoras y su Influencia en la Formalización de las Mipymes Ubicadas en el Pasaje Real del Municipio de Sincelejo, Sucre, se enmarca en un enfoque mixto que, se define como, “los métodos mixtos representan un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias 56 producto de toda la información recabada (meta-inferencias) y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio” Hernández et al. (2014 p.680).

5.2 Enfoque de Investigación

El presente es un estudio de diseño no experimental transversal descriptivo. Es descriptivo porque “busca especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que esté sometido al análisis” (Danhke, citado por Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.60). Igualmente, se pueden abarcar varios grupos o subgrupos de personas, objetos o indicadores, Campbell (2002). Por lo tanto, no se manipularán los elementos de la muestra, la investigación requirió de datos espontáneos arrojados desde la operatividad de las Mipymes del pasaje real y su incidencia en la formalidad empresarial.

5.3 Población y muestra

El presente estudio concibe la población de acuerdo a Hernández et al. (2014), la definen como la unidad de análisis (sujetos) que van a ser medidos. Para el caso en mención, está constituida por una edificación que consta de 2.542 m^2 discriminados en 2 bloques, uno sobre la calle 22 y el otro sobre la calle 23, unidos por un hall peatonal, en los que se construyeron 332 locales, la mayoría con medidas de 1.50 metros de frente y 1.50 metros de fondo, y otros con medidas de 1.50 metros de frente y 1.80 metros de fondo, y de 1.80 metros de frente y 2 metros

de fondo, dichos negocios ubicados en el pasaje real de la ciudad de Sincelejo, de los cuales se encuentran (200) MiPymes activas a la fecha 2002.

De estos, se selecciona una muestra No probabilística basada en los siguientes criterios de inclusión:

- a. Que manifiesten su intención voluntaria de hacer parte del estudio.
- b. Que estén conformadas por un mínimo de 5 trabajadores.
- c. Que cuenten con más de 5 años de actividad comercial.

De acuerdo a los anteriores criterios, se seleccionó una muestra de 30 negocios.

5.4 Instrumento de recolección de Información

El estudio recoge datos de dos variables principales, Habilidades Gerenciales e Innovadoras y la formalización empresarial de las Mipymes del pasaje real, para lo cual se diseñó un cuestionario con las siguientes características:

Cuestionario de caracterización de Habilidades Gerenciales e Innovadoras y su Influencia en la Formalización Empresarial de las Mipymes Ubicadas en el Pasaje Real del Municipio de Sincelejo, Sucre.: dirigido a propietarios o administradores de las Mipymes. Consta de 15 ítems y respuestas distribuidas sobre una escala de Likert, donde 1 es Nunca, 2 es Casi nunca, 3 es A veces, 4 es Casi siempre y 5 es Siempre.

5.3 Validación del instrumento

La presente investigación dirigida hacia “Las Habilidades Gerenciales e Innovadoras y su Influencia en la Formalización Empresarial de las Mipymes Ubicadas en el Pasaje Real del Municipio de Sincelejo, Sucre”, se tomo como herramienta una encuesta realizada en escala de Likert la cual fue aprobada y avalada, correspondiendo a la investigación realizada por (García, Cardona y Nuria, 2001, p.15.16).

5.6 Procedimiento

Para la obtención de los datos relevantes que corresponden a las variables de estudio, se tuvo en cuenta el cumplimiento de tareas o etapas que garanticen un orden de selección y recolección de la información en los negocios escogidos. Por ello, se proyectan las siguientes etapas:

Etapa 1: Acercamiento a la población del estudio (30 de negocios) con el fin de verificar el cumplimiento de los criterios de inclusión de la muestra y lograr el consentimiento informado.

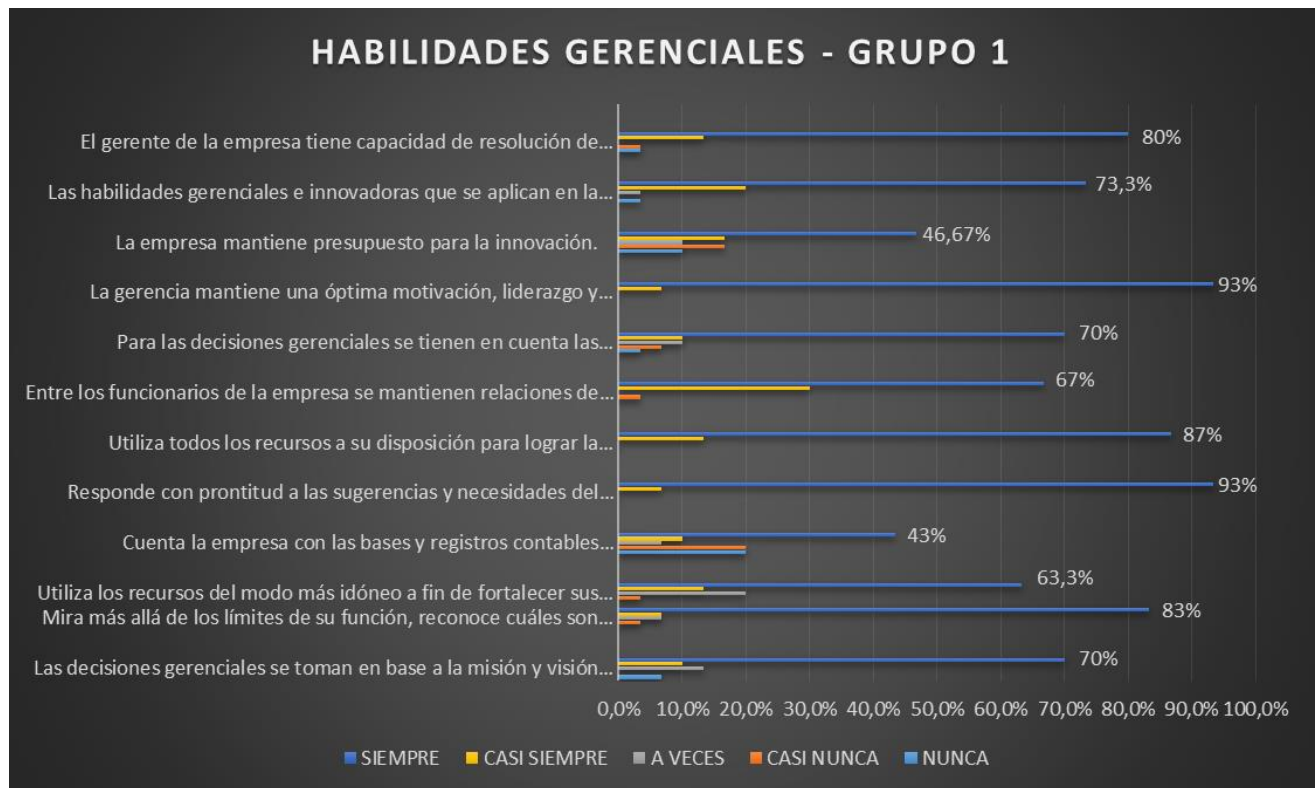
Etapa 2: Aplicación del instrumento a los negocios, a través de la visita personal, cita previa, con los gerentes o propietarios.

Etapa 3: Tabulación de datos y análisis de los mismos, para organizarlos de acuerdo a frecuencias que permitan construir inferencias acerca del comportamiento y la incidencia de las variables de estudio.

6. Recolección y Tabulación de Resultados

Grafica 1

Habilidades gerenciales - grupo 1



Fuente: Elaboración propia.

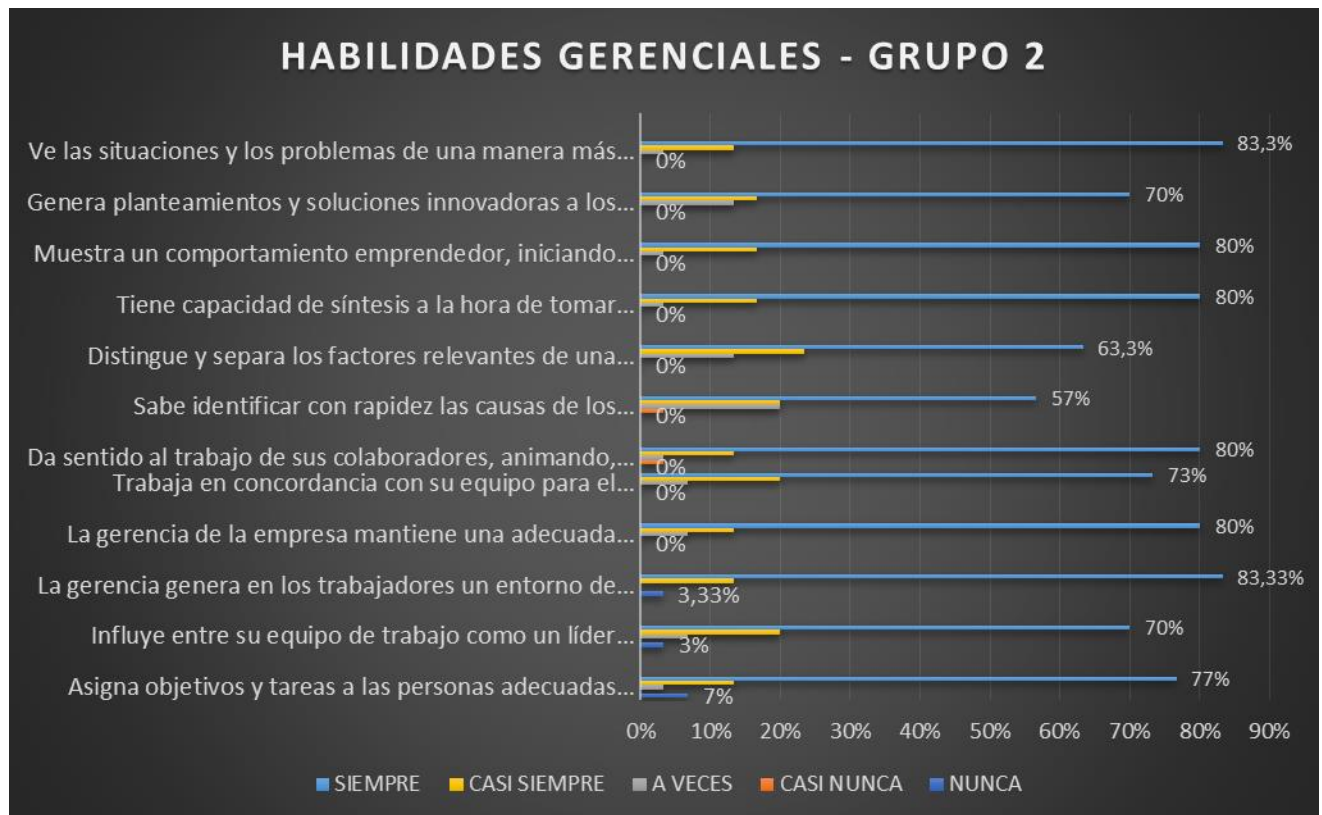
Interpretación: La grafica 1, indica que a gran fondo se connota que reconocen ciertas acciones que enmarcan los conceptos de habilidades y aunque sea en su mayoría empíricamente el conocimiento que han ganado a través del tiempo les ha permitido establecerse por más de 15 años en este entorno de mercado.

A través de las graficas se evidencia que en un alto porcentaje de los encuestados que están por encima del 60% utilizan a su favor la habilidades gerenciales e innovadoras aprendiendo a desenvolverse en cada entorno, saber como atender a sus clientes supera el 80%, satisfacer sus necesidades alcanza un 93%, tomar la mejores estrategias y decisiones para sus empresas se encuentra por encima del 60% y sobre todo como mantener un clima laboral optimo

para el desarrollo organizacional y personal de cada miembro de la organización se encuentra por encima del 80% , del cual se nota un gran interés por parte de ellos por mejorar en sus habilidades y desarrollar mas sus capacidades en pro de la empresa.

Grafica 2

Habilidades gerenciales - grupo 2.



Fuente: Elaboración propia.

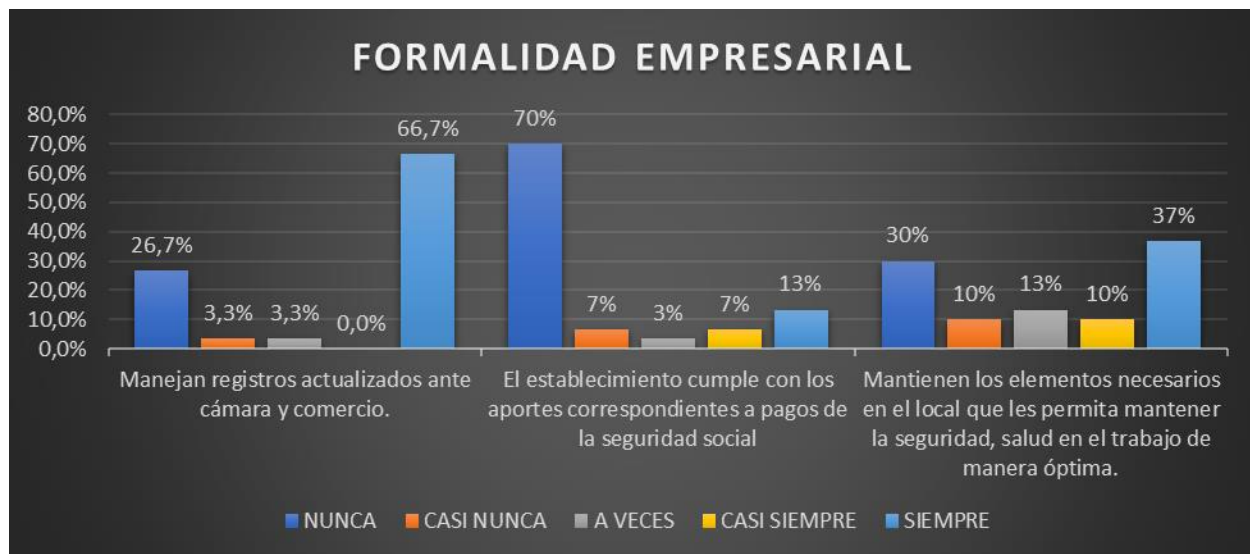
Interpretación: La grafica 2, señala en su gran mayoría porcentual estando por encima del 50% la lucha por el querer dar un buen uso de sus habilidades gerenciales e innovadoras en la formación de sus empresas, esto se ve reflejado en la forma y manera en como han sobre llevado los cambios a los que se ven enfrentados diariamente y mas en la forma en como brindan sus servicios, buscando siempre alcanzar una satisfacción en sus clientes y atendiendo a cabalidad con sus necesidades.

Por otro lado, el mantener un buen ambiente laboral se ha convertido en su pilar para sus organizaciones, estando por encima del 70% a lo que refiere trabajo en equipo y alcance de los objetivos lo que les ha permitido lograr un crecimiento continuo y adaptación a los cambios constantes de este mercado, argumentando que no es fácil para ellos competir ante empresas que están más desarrolladas y mejores formadas a niveles de estructura, estratégicamente y el uso de tecnologías innovadoras, aun por sobre todo esto conservan un espíritu emprendedor y de carácter fuerte que les ha permitido mantenerse en el mercado.

En cuanto a sus habilidades atendiendo a la resolución de problemas alcanzan un estándar superior al 50% atendiendo a estos con prioridad mientras que sepan identificarlos, es decir que no siempre tienen incidencia en verse encausados en estas situaciones, pero trabajan en ellos cuando sea necesario y en algunos que no logran identificar que no supera el 10% de los encuestados.

Grafica 3

Formalidad empresarial.



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación: La gráfica 3, indica que en lo que respecta a su formalidad empresarial y en como deberían llevar algunos de sus requisitos en su empresa siendo estos los puntos más vitales dentro de una organización, como lo es un registro de comercio equivalente a 66,7%

donde en su mayoría mantienen un registro actualizado y un 30% no cuentan con ello, un 3.3% suelen registrarse a veces.

Por otro lado, la seguridad social en una empresa debe ser imprescindible y de la cual el 77% casi nunca o nunca han pagado sus aportes, dejando un bajo porcentaje del 23% entre los que a veces o siempre realizan sus aportes y finalmente en SST (Salud Seguridad en el Trabajo) que es otro factor necesario se evidencio que solo menos del 40% mantiene los elementos necesarios.

Ante lo anterior, se evidencia que son aspectos en los que se deben trabajar más a fondo y desarrollar de mejor manera en la empresa, ya que se consideran factores y áreas que complementaran y apoyaran el crecimiento de la organización en gran escala.

7. Discusión

Esta investigación tuvo como propósito identificar y describir aquellas habilidades gerenciales e innovadoras que inciden en la formalización de los microempresarios del pasaje real de la ciudad de Sincelejo; tomando como referencia los objetivos específicos:

Primer objetivo: *Describir las habilidades gerenciales actuales que desarrollan los empresarios ubicados en el pasaje real del municipio de Sincelejo*, En este aspecto, los resultados apuntan a señalar que las habilidades encontradas en los microempresarios, presentan características diferentes en sus tipos de habilidades, como: el compromiso frente a cualquier situación; la motivación, la capacidad de trabajo, organización, la empatía, servicio, entre otros. En este sentido, las habilidades que desarrollan actualmente los microempresarios les permiten alcanzar el éxito, con base a los deberes y actividades que hacen parte de su trabajo cotidiano, de acuerdo a García, Boom y Molina (2017).

Además, se resalta el esfuerzo de los microempresarios para gestionar de forma óptimas sus negocios, basándose en la experiencia y las cualidades que poseen y promover el crecimiento y posicionamiento de sus negocios.

El segundo objetivo, *Identificar las limitaciones que influyen en el desarrollo de habilidades gerenciales e innovadoras en la formalización empresarial de las Mipymes ubicadas en el pasaje real del municipio de Sincelejo*. Respecto a esta parte, el estudio halla que, las limitaciones radican principalmente en la meta deseada y la gestión en la planeación, es decir, muchas veces realizan en equipo de trabajo, programan una nueva imagen para el pasaje real, pero a la final sólo queda en papel. Estas limitaciones hacen referencia, como lo mencionan Franco y Urbano (2019), en aquellas debilidades que se traducen a la carencia de habilidades de gestión en los empleados, y poco acceso a personal con alto nivel educativo, enfoque gerencial de corto plazo y poco desarrollo de capacidades internas

Sin embargo, no siempre pasa; en ocasiones programan las actividades, pero el microempresario presenta obstáculos o cualquier serie de error o evento, el cual evita realizar y

cumplir los objetivos o metas. Adicionalmente, se identifica otra limitación, relacionada con los estados de ánimo de los empresarios y colaboradores, con las personas ubicadas a las afueras del pasaje Real, que con comentarios negativos afecten la motivación del personal del negocio, provocando la carencia de habilidad en la gestión de las emociones. Al respecto Donawa y Gámez (2019), lo menciona en las habilidades personales, saber gestionar la buena comunicación, empatizar y entablar conversación con empleados, proveedores, o clientes, es algo fundamental.

El tercer objetivo, *Establecer la influencia de las habilidades Gerenciales e innovadoras en la formalización empresarial de las Mipymes ubicadas en el pasaje real del municipio de Sincelejo*. Lo cual resulta determinante, para un ejercicio eficiente de las actividades empresariales de las Mipymes y su correcta funcionalidad acorde a las normas y registros formales vigentes. En este sentido, las empresas del estudio en su mayoría cumplen con los registros formales en cámara de comercio, sin embargo, estos negocios les faltan acciones que permitan la formalización del negocio; específicamente en lo relacionado a la seguridad social integral y salarios conforme a la normatividad laboral vigente. Carranco (2017), indica la necesidad de desarrollar programas de apoyo para que dichas entidades apoyen al crecimiento de la economía en general.

Por otro lado, los resultados demuestran la influencia de la habilidad del gerente o propietario de negocios en la formalización empresarial, al cumplir con requisitos básicos esenciales como (Registro Mercantil, RUT y NIT), así mismo, los procesos de planeación, organización, producción comercialización, fundamentados en procesos y estrategias, que orienten la competitividad y visibilidad de las empresas con los clientes. El no evidenciar las habilidades o capacidades los gerentes o propietarios, limita el crecimiento económico.

Conclusiones

Luego de la interpretación de resultados y su posterior discusión orientados por los lineamientos de los objetivos planteados por el estudio y a los que se le da respuesta, se presentan las siguientes conclusiones:

- Las Mipymes ubicadas en el Pasaje Real del Municipio de Sincelejo, presentan estructuras parcial o totalmente informales, puesto que, son empresas sin procesos organizacionales definidos en cuanto a lo administrativo, contable y organizacional.
- Frente a las habilidades que desarrollan actualmente los Microempresarios ubicados en el pasaje real, se enfocan básicamente en la experiencia y lo que el día a día les presenta; generando en las empresas debilidades, que fracciona el desarrollo de las capacidades internas de las empresas. Es de anotar, que muchas ocasiones esto conlleva a la necesidad de buscar ayuda a personas en el contexto empresarial, para proyectar acciones que beneficien a los negocios.
- En cuanto a la influencia de las habilidades en la formalización empresarial, la empresa objeto del estudio, sus propietarios o gerente no logran relacionar la importancia que las habilidades o capacidades que ellos desarrollen o vayan adquiriendo permitan una mejora continua de su proceso empresarial. Lo anterior no permite, una visibilidad de los negocios.

Referencias Bibliográficas

- Ángel, M y Urbano, D (2019). Caracterización de las pymes colombianas y de sus fundadores: un análisis desde dos regiones del país. *Revista Estudios Gerenciales*, DOI: 10.18046/j.estger.2019.150.2968. 35(150), 81-91. https://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/estudios_gerenciales/article/view/2968/3658
- Cadena, R (2017). Teoría organizacional y habilidades gerenciales. Documento de la Fundación Universitaria del Área Andina, Bogotá. <https://core.ac.uk/download/pdf/326425966.pdf>
- Campbell, J. (2002). *Reference and Consciousness*. Oxford University Press.
- Carranco, R (2017). La aportación de las pequeñas y medianas empresas en la economía. Documento de la Universidad Internacional del Ecuador, Quito. <https://www.uv.mx/iiesca/files/2018/03/14CA201702.pdf>
- Díaz, G y Guambi, D (2018). La innovación: baluarte fundamental para las organizaciones. *Revista Innova Research Journal*, 3(10.1), 212 – 229. <https://doi.org/10.33890/innova.v3.n10.1.2018.843>
- Donawa, Z y Gámez, W (2019). Ausencia de habilidades gerenciales para una cultura de innovación universitaria en instituciones de Colombia y Venezuela. *Revista Universidad y Empresa*, 21(36), 5-35. <https://revistas.urosario.edu.co/xml/1872/187258177002/html/index.html#:~:text=Tambi%C3%A9n%20se%20B1ala%20que%20la%20innovaci%C3%B3n,a%20trav%C3%A9s%20de%20las%20personas>.
- Fuentes, S y Márquez, J (2017). Tendencias teóricas en la conceptualización de las habilidades: Aplicación en la didáctica de la Oftalmología. *Revista de Ciencias Médicas de Pinar del Río*, 21(3). [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1561-31942017000300020#:~:text=\(1963\)%20La%20habilidad%20es,la%20experiencia%20obtenida%20con%20anterioridad%20](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1561-31942017000300020#:~:text=(1963)%20La%20habilidad%20es,la%20experiencia%20obtenida%20con%20anterioridad%20).
- García, F; Boom, E y Molina, S (2017). Habilidades del gerente en organizaciones del sector palmicultor en el departamento del Cesar, Colombia. *Revista Científica Visión de Futuro*, 21(2), 1-21. <https://www.redalyc.org/journal/3579/357955446001/html/>
- García, O; Quintero, J y Arias, J (2015). Capacidad de innovación, desempeño innovador y desempeño organizacional en empresas del sector de los servicios. *Revista Cuadernos de*

Administración,

27(49),

87-108.

<http://www.scielo.org.co/pdf/cadm/v27n49/v27n49a05.pdf>

García, P., Cardona, P., & Nuria, M. (2001). Las competencias directas más valoradas. IESE Universidad de Navarra. <https://media.iese.edu/research/pdfs/WP-01-4.pdf>

Hernández, S. R., Fernández, C., & Baptista, L. P. (2014). Metodología de la investigación. McGraw Hill. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Ministerio de Comercio de Colombia (2019). Decreto 957 del 5 de junio de 2019. Definición, tamaño empresarial Micro, pequeña y mediana empresa. Portal Mincomercio. <https://www.mipymes.gov.co/temas-de-interes/definicion-tamano-empresarial-micro-pequena-median>

Real Academia Española (2021). Concepto habilidad. Diccionario de la lengua española. Edición del Tricentenario Actualización 2021. <https://dle.rae.es/habilidad>

Varela, V (2015). Definición de las Mipymes. Portal Academia. https://www.academia.edu/28104724/Definici%C3%B3n_de_MIPYMES

Anexo

Anexo 1: Formato de Encuesta.

LAS HABILIDADES GERENCIALES E INNOVADORAS Y SU INFLUENCIA EN LA FORMALIZACIÓN EMPRESARIAL DE LAS MIPYMES UBICADAS EN EL PASAJE REAL DEL MUNICIPIO DE SINCELEJO – SUCRE

Cuestionario de habilidades gerenciales e innovadoras y su influencia en la formalización empresarial

La habilidad es la capacidad que tiene un individuo para el desempeño, de forma correcta y con facilidad una tarea o actividad determinada.

Evalúe de **1 (nunca)**; **2 (casi nunca)**; **3 (a veces)**; **4 (casi siempre)**; **5 (siempre)** las habilidades que espera que su organización logre alcanzar para crear un alto rendimiento, eficacia e innovación empresarial.

Edad: _____ (cumplidos) Sexo: () Masculino () Femenino Empresa: _____

Competencia	Descripción	Evaluación
Visión de negocio	Las decisiones gerenciales se toman en base a la misión y visión de la empresa	2 – 0 – 4 – 3 – 21
Orientación interfuncional	Mira más allá de los límites de su función, reconoce cuáles son sus habilidades para mejor eficacia en la realización de sus labores administrativas y/o gerenciales.	0 – 1 – 2 – 2 – 25
Gestión de recursos	Utiliza los recursos del modo más idóneo a fin de fortalecer sus habilidades blandas o duras.	0 – 1 – 6 – 4 – 19
	Cuenta la empresa con las bases y registros contables actualizados periódicamente.	6 – 6 – 2 – 3 – 13
Formalidad	Manejan registros actualizados ante cámara y comercio.	8 – 1 – 1 – 0 – 20
	El establecimiento cumple con los aportes correspondientes a pagos de la seguridad social	21 – 2 – 1 – 2 – 4
	Mantienen los elementos necesarios en el local que les permita mantener la seguridad, salud en el trabajo de manera óptima.	9 – 3 – 4 – 3 – 11
	Responde con prontitud a las sugerencias y necesidades del cliente.	0 – 0 – 0 – 2 – 28

Orientación al cliente		
	Utiliza todos los recursos a su disposición para lograr la satisfacción del cliente.	0 – 0 – 0 – 4 – 26
Red de relaciones efectivas	Entre los funcionarios de la empresa se mantienen relaciones de confianza y desarrollo integral.	0 – 1 – 0 – 9 – 20
	Para las decisiones gerenciales se tienen en cuenta las sugerencias de los trabajadores.	1 – 2 – 3 – 3 – 21
Negociación	La gerencia mantiene una óptima motivación, liderazgo y compromiso con el negocio.	0 – 0 – 0 – 2 – 28
	La empresa mantiene presupuesto para la innovación.	3 – 5 – 3 – 5 – 14
	Las habilidades gerenciales e innovadoras que se aplican en la empresa garantizan su permanencia en el mercado.	1 – 0 – 1 – 6 – 22
Comunicación	El gerente de la empresa tiene capacidad de resolución de conflictos, es creativo e innovador en sus decisiones.	1 – 1 – 0 – 4 – 24
Dirección de personas	Asigna objetivos y tareas a las personas adecuadas para realizar el trabajo, y planifica su seguimiento ayudándolos en su crecimiento personal y desarrollo de habilidades.	2 – 0 – 1 – 4 – 23
Delegación	Influye entre su equipo de trabajo como un líder capaz de tomar decisiones y delegar funciones a los demás integrantes y de los recursos necesarios para lograr sus objetivos.	1 – 0 – 2 – 6 – 21
Coaching	La gerencia genera en los trabajadores un entorno de entusiasmo y compromiso por el negocio.	1 – 0 – 0 – 4 – 25
	La gerencia de la empresa mantiene una adecuada iniciativa y un espíritu emprendedor.	0 – 0 – 2 – 4 – 24
Trabajo en equipo	Trabaja en concordancia con su equipo para el alcance de los objetivos comunes.	0 – 0 – 2 – 6 – 22
Liderazgo	Da sentido al trabajo de sus colaboradores, animando, ilusionando y motivándoles a conseguir los objetivos que les propone.	0 – 1 – 1 – 4 – 24
Resolución de problemas	Sabe identificar con rapidez las causas de los problemas y los puntos clave de una situación.	0 – 1 – 6 – 6 – 17
	Distingue y separa los factores relevantes de una situación y sabe cuantificar su importancia.	0 – 0 – 4 – 7 – 19
	Tiene capacidad de síntesis a la hora de tomar decisiones.	0 – 0 – 1 – 5 – 24
Proactividad	Muestra un comportamiento emprendedor, iniciando y empujando los cambios necesarios con tenacidad y autonomía personal.	0 – 0 – 1 – 5 – 24

	Genera planteamientos y soluciones innovadoras a los problemas que se le presentan.	0 - 0 - 4 - 5 - 21
	Ve las situaciones y los problemas de una manera más optimista.	0 - 0 - 1 - 4 - 25