



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



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

Ventaja competitiva y desempeño empresarial a partir de las habilidades gerenciales de las MIPYMES del departamento del Caquetá, Colombia

*Fernando Penagos Guzmán¹
Octavio Hernández Castorena²
Mónica García Solarte³*

Resumen

El propósito de la siguiente investigación, consistió en analizar cómo las habilidades gerenciales inciden en el desempeño organizacional y aporta en la ventaja competitiva de las Mipymes del departamento del Caquetá, Colombia. Dicho estudio es de enfoque cuantitativo al aplicar cuestionarios a una muestra de 273 empresas en Caquetá principalmente del sector comercio, manufacturero y servicios, adicional a ello, se emplea el SPSS statistics versión 26 para el desarrollo de análisis estadístico. Los principales resultados revelan que las habilidades gerenciales y el desempeño organizacional son variables que impactan en la ventaja competitiva de las Mipymes del departamento del Caquetá.

Palabras claves: Habilidades gerenciales, desempeño organizacional, ventaja competitiva, Mipymes.

Abstract

The purpose of the following research is to analyze the relationship of how management skills affect competitive advantage and organizational performance of MSMEs in the department of Caquetá, Colombia. This study has a quantitative approach by applying questionnaires to a sample of 273 companies in Caquetá, mainly from the trade, manufacturing and services sectors. Using SPSS statistics version 26 for statistical analysis. Revealing that management skills and organizational performance are variables that impact the competitive advantage of MSMEs in the department of Caquetá.

Keywords: Management skills, organizational performance, competitive advantage, MSMEs.

¹ *Universidad de la Amazonia de Florencia*

² *Universidad Autónoma de Aguascalientes*

³ *Universidad del Valle de Cali*

Introducción

Los avances tecnológicos, el desarrollo industrial, la globalización y la evolución de trabajo, ha causado cambios significativos en los estilos y dinámicas de las empresas, generando nuevos retos para el desarrollo de ventaja competitiva como dinámica empresarial. Por lo que es necesario el desarrollo de nuevas estrategias e instrumentos que le permita adaptarse a esta realidad, en donde el papel del gerente es primordial (Minh, 2020).

Diferentes sectores de Colombia han sido afectados por nuevas realidades económicas, causados por la internacionalización, la globalización, la innovación, mercados emergentes, la tecnología y demás, generando a su vez, cambios en la estructura, el desarrollo estratégico y la toma de decisiones. Desde esta perspectiva, se puede inferir que temas como habilidades gerenciales y el estudio del desempeño organizacional permite identificar aspectos sobre la ventaja competitiva y de las Mipymes, para lograr una mejor adaptabilidad y competitividad.

En este sentido, se define el contexto de estudio las Mipymes, siendo el tipo de empresas de mayor participación en mercados emergentes y altamente competitivos. En donde, para Jennings y Brewer (1997), una de las principales problemáticas que asumen este tipo de empresas se debe a la poca planificación, ya que su gestión se enfoca a la solución de problemas en la medida que estos surgen, generando de esta manera soluciones a corto plazo. Sumado a ello, el desarrollo y manejo de herramientas y técnicas de gestión son de poca eficiencia, ya que se centra en una planeación desarrollada más en el nivel operativo interno y no como visión estratégica de la organización (Cagliano et al., 2001).

Unas de las principales limitaciones que asumen las Mipymes se basan en el acceso a nuevas tecnologías (Fajardo et al., 2017), impidiendo la estructuración eficiente de procesos internos, así como optimización de la cadena de valor. A su vez, existe una relación directa entre el desempeño de las organizaciones y el rol del gerente en la Mipymes, ya que estos son los encargados de diversas funciones tanto operativas como estratégicas (Full-Love, 2006). Lo que se ve evidenciado en la poca expansión de las empresas, ya que no se posee un personal especializado para cada tipo de tarea, en donde el gerente es el encargado de desarrollar las mayorías de ellas (Gray, 2002). Adicional a lo mencionado, el gerente de la Mipymes en muchos casos se basa en la persona que emprende el negocio, por lo que la empresa es vista como una manera de ingreso para suplir necesidades básicas y no como una opción de impacto y crecimiento en el mercado (Banfield et al., 1996). Por lo que el éxito y gestión empresarial de la Mipymes se debe a las habilidades individuales del gerente (generalmente el dueño) más que al diseño y aplicación de procesos o prácticas de gestión específica (Hudson-Smith y Smith, 2007).

Se reconoce que los gerentes de las Mipymes cumplen el principal papel para el éxito o fracaso de las mismas (Lepak y Snell, 1999). Siendo los principales actores de las unidades de rendimiento, las ganancias económicas y la creación de ventaja competitiva (Woodruffe, 1993). Por estos factores, la ventaja competitiva se evidencia como un reflejo de las habilidades del gerente apoyadas por la capacidad y compromiso de la fuerza laboral (Liu y McMurray, 2004). Diferentes artículos conceptuales y empíricos presentan argumentos que reconocen que, altos niveles de habilidades proporcionan ventajas en las organizaciones (Adner y Helfat, 2003). Aunque se hayan realizado diferentes estudios para identificar el desarrollo de habilidades gerenciales de mayor importancia para los gerentes (Henry Mintzberg, 1973; Mumford, et al., 2002, Mumford, et al., 2007), todavía no se ha llegado a un acuerdo, en especial de aquellas habilidades que permiten un mejor desempeño organizacional y a su vez una mejor ventaja competitiva (Yukl, et al., 2002).

Es por ello, que surge la propuesta de investigación doctoral, la cual pretende identificar las habilidades gerenciales que asume el gerente en una organización y la manera en cómo dichas habilidades se relacionan con la venta competitivas y desarrollo económico de las Mipymes, logrando establecer un nuevo paradigma de la versión contemporánea de la gestión gerencial. De acuerdo a lo expuesto, el objetivo de la presente propuesta de investigación de trabajo doctoral se basa en el análisis preliminar de las habilidades gerenciales y su influencia en la ventaja competitiva y desempeño empresarial de la Mipymes del departamento del Caquetá, Colombia.

Preguntas de Investigación

¿Cómo las habilidades gerenciales inciden en la ventaja competitiva y desempeño organizacional de las Mipymes del departamento del Caquetá, Colombia?

Marco contextual

Las Mipymes

Las micro, pequeñas y medianas empresas del país están integradas cada vez más en diferentes sectores industriales; de hecho, en la actualidad acaparan un alto porcentaje de las oportunidades de empleo que le brinda a los ciudadanos colombianos. Según cifras del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo (2019), las Mipymes representan el 90% de las empresas de Colombia y generan el 80% de la empleabilidad nacional, aportando un porcentaje cercano al 50 % del Producto Interno Bruto (PIB). Acorde con lo expuesto, se considera que la efectividad de las organizaciones se mide a través de sus niveles de gestión. Este indicador en particular trasciende en todas las áreas de una empresa.

En los países que son parte de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos OCDE, las Mipymes brindan entre 70 % y 90 % de los empleos. Además de los aportes de estas empresas de menor tamaño hacia la economía y a la generación de empleos, también suelen aportar a la mejora de temas como la sostenibilidad y la prestación de servicios. Ayudando a la prosperidad al crear nuevos sistemas, tecnologías e ideas (Correa, Leiva, & Stumpo, 2018).

Tabla 1
Clasificación de la Mipymes en Colombia

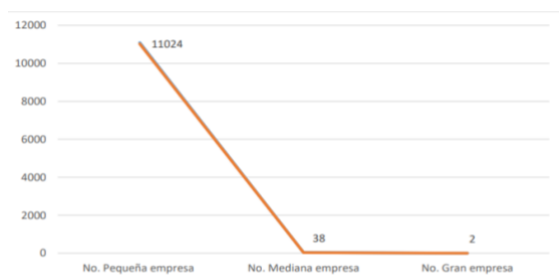
Sector Económico	Microempresas	Pequeñas empresas	Mediana empresa
Sector Manufacturero	Aquellas cuyos ingresos por actividades ordinarias anuales sean inferiores o iguales a veintitrés mil quinientos sesenta y tres Unidades de Valor Tributario (23.563 UVT).	Aquella cuyo ingreso por actividades ordinarias anuales sean superiores a veintitrés mil quinientos sesenta y tres Unidades de Valor Tributario (23.563 UVT) e inferior o iguales a doscientos cuatro mil novecientos noventa y cinco Unidades de Valor Tributario (204.995 UVT).	Aquellas cuyos ingresos por actividad ordinaria anuales sean superiores a doscientos cuatro mil novecientos noventa y cinco Unidades de Valor Tributario (204.995 UVT) e inferiores o iguales a un millón setecientos treinta y seis mil quinientos sesenta y cinco Unidades de Valor Tributario (1.736.565 UVT).
Sector Servicio	Aquellas cuyos ingresos por actividades ordinarias anuales sean inferiores o iguales a treinta y dos mil novecientos ochenta y ocho Unidades de Valor Tributario (32.988 UVT).	Aquellas cuyos ingresos por actividades ordinarias anuales sean superiores a treinta y dos mil novecientos ochenta y ocho Unidades de Valor Tributario (32.988 UVT) e inferiores o iguales a ciento treinta y un mil novecientos cincuenta y uno Unidades de Valor Tributario (131.951 UVT).	Aquella cuyos ingresos por actividades ordinarias anuales sean superiores a ciento treinta y un mil novecientos cincuenta y un Unidades de Valor Tributario (131.951 UTV) en inferior o iguales a cuatrocientos ochenta y tres mil treinta y cuatro Unidades de Valor Tributario (483.034 UVT).
Sector Comercio	Aquellas cuyos ingresos por actividades ordinarias anuales sean inferiores o iguales a cuarenta y cuatro mil setecientos sesenta y nueve Unidades de Valor Tributario (44.769 UVT).	Aquella cuyos ingresos por actividades anuales sean superiores a cuarenta y cuatro mil setecientos sesenta y nueve Unidades de Valor Tributario (44.769 UVT) e inferiores o iguales a cuatrocientos treinta y un mil ciento noventa y seis Unidades de Valor Tributario (431.196 UVT).	Aquella cuyos ingresos por actividades ordinarias anuales sean superiores a cuatrocientos treinta y un mil ciento noventa y seis Unidades de Valor Tributario (431.196 UVT) e inferiores o iguales a dos millones ciento sesenta mil seiscientos noventa y dos Unidades de Valor Tributario (2.160.692 UVT).

Fuente: Ministerio de Comercio. Decreto 957 del 5 de junio 2019

En Colombia, según Decreto número 957 del 15 de junio de 2019, para que una empresa sea considerada Micro, Pequeña o Mediana, se debe tener en cuenta el criterio de ventas brutas, asimilado según ingresos por actividades ordinarias anuales, “acorde a los previsto en el artículo 2 de la Ley de 2000, modificado por el 43 de la Ley 1450 de 2011”. El nivel de ingreso de acuerdo a desarrollo de las actividades ordinarias que determina el tamaño empresarial varía de dependiendo del sector económico en donde se desarrolle la empresa en este sentido de acuerdo a lo dictado por el Decreto 957 de 2019, se evidencia la siguiente clasificación.

Otro punto a tratar frente a la Mipymes, se basa en su presencia en el departamento del Caquetá, en la siguiente figura se presenta el número de empresas del departamento por tamaño para el año 2018. Las empresas pequeñas representan el 99,6% con 11.024 empresas, 38 empresas son medianas y solo dos se registran como gran empresa (Flores, 2019).

Figura 1. Número de empresas por tamaño



Fuente: Informe Indicadores Socioeconómicos del departamento de Caquetá 2018 – 2019

Los municipios con mayor número de empresas en el año 2018 fueron: Florencia con 6.431, San Vicente del Caguán con 1.405 y Cartagena del Chaira con 603 empresas. Entre los años 2017 y 2018 se presentaron disminuciones en el número de empresas, los municipios con más empresas cerradas fueron: Solano con una reducción del 26% de las empresas, Albania con una disminución del 20% y Solita con el 16%.

Según el Índice Departamental de Competitividad, IDC, determinado por el Consejo Privado de Competitividad, CPC, y la Universidad del Rosario (2015), el departamento del Caquetá se encuentra en la etapa 1 de desarrollo competitivo, ubicándose en el puesto 22 en la clasificación general, manteniendo por tres años consecutivos la misma posición. La medición se compone de 90 variables, agrupadas en 10 dimensiones o pilares de competitividad (Gil, 2019).

En el contexto regional existe una alta presencia de Micro, pequeñas y medianas empresas de propiedad familiar. De acuerdo al Informe de Coyuntura Económica Regional Caquetá (DANE,

2014), se conformaron ante la Cámara de Comercio de Florencia para el Caquetá, 174 sociedades, con un capital de \$8.262 millones, las cuales lograron un crecimiento de 64% frente al año anterior; la actividad con mayor participación fue servicios con 39,3%, seguida por transporte con 22,2%.

Marco teórico

Habilidades gerenciales en las Mipymes

Con relación a la discusión de las habilidades gerenciales en las pequeñas y medianas empresas, como parte fundamental del direccionamiento estratégico. Laguna, et al., (2012) identifica el valor de las competencias generales que permiten el éxito de las pymes en la medida que se logra el desarrollo de habilidades gerenciales específicas. Esto se debe a los rasgos de personalidad y rasgos gerenciales, logrando establecer procesos y metas que influyen directamente en el éxito de las organizaciones (Rauch y Frese, 2007).

Frente a la discusión teórica sobre la influencia de las habilidades gerenciales en las pymes, Rauch y Frese (2007), identificaron que competencias gerenciales (habilidad organizativa y habilidad de reconocer oportunidades) generan un efecto directo sobre el desempeño estratégico, mientras que las habilidades enfocadas en aspectos técnicos y de industria, posee efecto sobre el crecimiento empresarial. Uno de los aspectos que mide la relación de las habilidades gerenciales en las pymes se basa en los factores de personalidad en el desarrollo de la actividad empresarial, pero no como factores de acciones emprendedoras sino como como habilidad para el desarrollo de modelos que permiten un mejor rendimiento en las pymes, con visión al cambio (Markman, 2007). Es por ello, que las competencias generales se convierten en un predictor de éxito de las Pymes, enfocados en las habilidades específicas para el desarrollo de actividades de gestión empresarial en entornos cambiantes (Laguna, et al., 2012). Otro de los aspectos que definen el rendimiento en las Pymes se basa en la habilidad que posee el gerente para influir en sus empleados y de esta manera lograr incrementar la posibilidad de éxito de la empresa (Vazirani, 2010). Sin embargo, dichas habilidades dependen de la formación y experiencia del gerente, así como de sus capacidades individuales (Hezlett, 2004). Por lo tanto, un alto nivel de competencias generales (liderazgo, trabajo en equipo, comunicación, cooperación), aumenta la capacidad del desarrollo de competencias de gestión (conocimiento del mercado, desempeño organizacional, logística) siendo claves del éxito en las Pymes (Laguna, et al., 2012).

Desempeño organizacional en Pymes.

Las pequeñas y medianas empresas hacen parte importante del crecimiento económico de las naciones, sin embargo, existe un gran reto el lograr mantener su desempeño a largo plazo. Por dicha razón, la adopción de sistemas de gestión enfocados en las prácticas administrativa es clave para lograr un mejor desempeño empresarial con mira en la competitividad (Cagliano et al., 2001). Sin embargo, es complejo definir un solo estilo de sistema de gestión que permita mayor desempeño en las empresas, por lo que es claro la necesidad de lograr un mejor desarrollo en las capacidades de gestión en las pymes de acuerdo a las características propias de cada empresa (Fuller-Love, 2006). Tratar de definir o integrar las diversas perspectivas o insumos que permiten un mejor desempeño en las pymes es complejo debido a la variedad de estructura de estas empresas, por tal razón, el proceso de gestión de desempeño se basa en un trabajo individual como colectivo entre todas las áreas (Ates, et al. 2013).

Por esta razón, el proceso de desempeño en la organización se enfoca en el desarrollo de estrategias, para ello se debe tener claridad de la visión, misión, valores y objetivo, tanto a nivel corporativo como individual (Bititci et al., 1997; Otley, 1999; Armstrong, 2017; Hagos y Pal, 2010). Otros de los aspectos que mide el desempeño en las pymes, se debe al requisito y manejo de recursos financieros como humanos, así como, la formación y desarrollo a nivel individual como empresarial (Lansbury, 1988). Mediante la implementación de estrategias como objetivos, es necesario el diseño de indicadores de desempeño (Otley, 1999; Busi y Bititci, 2006). En donde los objetivos se deben relacionar con el trabajo individual, con el fin de identificar responsabilidades y definir comportamiento apropiados para lograr un mejor desempeño, especialmente hablando de empresas pequeñas (Otley, 1999; Agunis y Kraiger, 2009).

En este sentido, una de las variables de mayor influencia para medir el desempeño en las pymes se debe a la verificación de los objetivos planificados y los ejecutados, el gerente conociendo esta información podrá confirmar o cambiar los planes de acción actuales, mejorar los objetivos estratégicos si es necesario y lograr definir actividades más acertadas a la realidad de la organización (Bititci et al., 1997; Otley, 1999). Medir el desempeño en las empresas, en especial las pymes, permite la toma decisiones basada en la retroalimentación de los que se está haciendo y los logros o fracasos que se ha obtenido, para lograr atender entornos cambiantes y comprender comportamientos actuales de la organización como el mercado (Bititci et al., 1997; Otley, 1999; Barnes y Radnos, 2008, Moynihan, 2008). En una organización, esto significa desafiar y revisar la estrategia actual con el fin de adaptarse al entorno empresarial cambiante, acorde a necesidades emergentes (Otley, 1999; Busi y Bititci, 2006; Stiffler, 2006; Parthiban y Goh, 2011). Finalmente, otro aspecto que permite un mejor

desempeño en las empresas se basa en la comunicación, siendo el proceso, y el uso de medios de comunicación apropiados y efectivos (es decir, qué comunicarse y cómo) siendo un mecanismo para crear mayor compromiso e interés en el desarrollo de las diferentes actividades (Otley, 1999; Verweire et al, 2004; Barnes y Barnes y Radnor, 2008).

De acuerdo a la literatura, existen diferentes enfoques para medir el desempeño en las organizaciones, sin embargo, la adopción de esta práctica en las pymes es bajo, por lo que no se logra definir un enfoque claro que evalúe las necesidades específicas de estas empresas en la búsqueda de desempeño (Bititci et al., 2005; Hudson-Smith y Smith, 2007). Adicional a ello, las definiciones del desempeño y sus actividades no tienen en cuenta el tamaño de la empresa, por lo que la gestión del desempeño en el contexto de las pymes requiere una comprensión más profunda de las características propias de las pymes (Ates, et al. 2013). En continuación con lo anterior, Cangliano et al., (2001), reconoce que para el desarrollo de un mejor desempeño en las pymes se requiere la adopción de métodos avanzados y mejores prácticas de gestión en los sistemas gerenciales, lo cual se ve afectado por la falta de gerencia para la toma de decisiones y el control en estas empresas, ya que el individuo que se encarga de esta labor en las pymes se enfoca más en el trabajo operativo, el desarrollo de multifunciones y la planeación a corto plazo. Por esta razón las pymes que busquen un alto nivel de desempeño sostenible deben desarrollar capacidades para la práctica de gestión de desempeño de manera sistemática con conocimiento de todas las áreas involucradas.

Metodología

La siguiente sección contiene el diseño metodológico implementado en este trabajo de investigación que describe cómo se desarrolló el trabajo empírico:

- a) Por su enfoque, el análisis del estudio es cuantitativo, con análisis descriptiva, correlacionar y explicativo, permitiendo el estudio como explicación de dos variables y el grado de influencia de las mismas, logrando identificar las habilidades gerenciales que asume el gerente en una organización y la manera en cómo dichas habilidades se relacionan con la venta competitivas y desarrollo económico de las Mipymes.
- b) En otro sentido, la presente investigación de carácter deductivo para lograr llegar a ciertas conclusiones partiendo de diversas premisas teóricas, las cuales son evaluadas a partir de un trabajo empírico de carácter transversal, que arroja datos de tipo cuantitativo, a partir de la aplicación de los instrumentos de investigación)
- d) En el proceso para la recolección de la información relevante de acuerdo al objetivo de estudio se llevará a cabo de acuerdo a los temas de investigación. Para el estudio de las habilidades gerenciales

se aplicará la propuesta de Roberth Katz (1955), se acuerdo al instrumento realizado y aplicado en la investigación de Khan y Ghouri (2011); desagregando variables en factores y sub factores, el cual mide habilidades técnicas, habilidades humanas y habilidades conceptuales. En el estudio de las variables relacionadas con el desempeño empresarial se medirá de acuerdo a modelo racional expuesto por Quinn y Rohrbaugh (1983), este modelo evalúa sub variables de medición como: Relaciones Humanas, Sistemas Abiertos, Procesos Internos y Metas Racionales.

e) Se implementó una encuesta de dos bloques identificados como Habilidades gerencial y Desempeño organizacional.

f) La muestra es aleatoria estratificada con una muestra de 273 unidades (Mipymes de departamento del Caquetá, Colombia).

Desarrollo de medidas

En cuanto al instrumento implementado en la presente investigación a las Mipymes del departamento del Caquetá, Colombia, se diseñó con dos bloques identificados como Habilidades Gerenciales, aplicando el instrumento realizado Northouse (2010) y Desempeño organizacional realizado por Quinn y Rohrbaugh (1983), medidos con una escala Likert de 1 a 5, siendo 1 (Totalmente en desacuerdo), 2 (En desacuerdo), 3 (Ni de acuerdo ni en desacuerdo), 4 (De acuerdo) y 5 (Totalmente de acuerdo).

Resultados

Habilidades Gerenciales

Presentamos los resultados obtenidos, utilizando el SPSS statistics versión 26, respecto a la valoración de las 18 preguntas del instrumento obtenido de cada una de las empresas del departamento de Caquetá encuestadas. Se evaluó la confiabilidad y validez del cuestionario preparado para este análisis tomando en consideración todas las preguntas y como indica la Tabla 2 el coeficiente de Alfa de Cronbach fue de 0,953, por lo tanto, al ser un valor superior a 0,7 (Bojórquez et al., 2013; González y Pazmiño, 2015; Oviedo y Campo, 2005) es un instrumento de recolección de datos confiable y con una fuerte consistencia interna.

Tabla 2
Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Nº de preguntas (elementos)
0,953	18

En la tabla 3, muestra la estadística descriptiva que comprenden las preguntas de habilidades gerenciales, dentro de las 273 empresas encuestadas, se evidencia que la pregunta con mayor relevancia es “me gustaría elaborar estrategias para el crecimiento de mi empresa” con una media de 4,45. Le sigue “soy bueno para completar las cosas que se me han asignado” con 4,38 y la tercera con mayor relevancia es “Me gusta entrar en detalles cómo funcionan las cosas” con una media de 4,37.

Tabla 3
Estadística de elemento

	Estadísticos descriptivos				
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Desviación
Me gusta entrar en detalles cómo funcionan las cosas	273	1	5	4,37	,931
Como regla general, me resulta relativamente fácil, adaptar las ideas a las necesidades de las personas	273	1	5	4,29	,887
Me gusta trabajar con ideas abstractas (indeterminadas, indefinidas, imprecisas)	273	1	5	3,42	1,381
Me fascinan las cosas técnicas	273	1	5	3,93	1,034
Ser capaz de entender a los demás es la parte más importante de mi trabajo	273	1	5	4,29	,866
Ver el "panorama general" es fácil para mí	273	1	5	4,08	,883
Una de mis habilidades es ser bueno haciendo que las cosas funcionen	273	1	5	4,34	,860
Mi principal preocupación es tener	273	1	5	4,25	,868

un clima de comunicación de apoyo					
Me intrigan los problemas organizativos complejos	273	1	5	3,98	,923
Me resulta fácil seguir instrucciones y completar formularios	273	1	5	4,16	,916
Para mí es importante comprender el tejido social de la empresa	273	1	5	4,29	,891
Me gustaría elaborar estrategias para el crecimiento de mi empresa	273	1	5	4,45	,882
Soy bueno para completar las cosas que se me han asignado	273	1	5	4,38	,846
Lograr que todas las partes trabajen juntas, es un desafío que disfruto	273	1	5	4,28	,897
Crear una declaración de misión es un trabajo gratificante	273	1	5	4,25	,824
Entiendo cómo hacer las cosas básicas que se requieren de mí	273	1	5	4,34	,842
Me preocupa cómo mis decisiones afectan la vida de los demás	273	1	5	4,16	,964
Me atrae pensar en los valores y la filosofía de la organización	273	1	5	4,24	,895

Desempeño Organizacional

Teniendo presente el instrumento respecto a la valoración de las 12 preguntas obtenidas de cada una de las empresas del departamento de Caquetá encuestadas. Se valoró la confiabilidad y validez del cuestionario tomando todas las preguntas como lo indica la Tabla 4 donde el coeficiente de Alfa de Cronbach es del 0.944 y al ser un valor superior a 0,7 (Bojórquez et al., 2013; González y Pazmiño, 2015; Oviedo y Campo, 2005) es un instrumento de recolección de datos confiable y con una fuerte consistencia interna.

Tabla 4
Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Nº de preguntas (elementos)
0,944	12

Frente al desempeño organizacional, en la tabla 5 se evidencia la estadística descriptiva de las preguntas de desempeño organizacional que, dentro de las 273 empresas encuestadas, la pregunta con mayor relevancia es “calidad del producto y/o servicio” con una media de 4,45. Con 4.43 la pregunta “satisfacción de los clientes” y con una media de 4,73 “Imagen de la empresa y de sus productos / servicios”.

Tabla 5
Estadística de elemento

	Estadísticos descriptivos				
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Desviación
Calidad del producto y/o servicio	273	1	5	4,45	,804
Eficiencia de los procesos operativos internos	273	1	5	4,30	,803
Eficiencia de las tareas del personal	273	1	5	4,32	,798
Satisfacción de los clientes	273	1	5	4,43	,774
Rapidez de adaptación a las necesidades de los mercados	273	1	5	4,29	,783
Imagen de la empresa y de sus productos / servicios	273	1	5	4,37	,751

Incremento de la cuota del mercado	273	1	5	4,03	,884
Incremento de la rentabilidad	273	1	5	4,04	,922
Incremento de la productividad	273	1	5	4,14	,903
Motivación/satisfacción de los trabajadores	273	1	5	4,25	,839
Reducción de la rotación de personal	273	1	5	3,85	1,094
Reducción ausentismo laboral	273	1	5	3,89	1,099

Variables entradas/eliminadas^a

Modelo	Variables entradas	Variables eliminadas	Método
1	HGTOTAL ^b	.	Introducir

a. Variable dependiente: DESEMPEÑOTOTAL
b. Todas las variables solicitadas introducidas.

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,246a	,060	,057	,67198

a. Predictores: (Constante), HGTOTAL

ANOVA^a

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	7,873	1	7,873	17,435	,000b
	Residuo	122,371	271	,452		
	Total	130,244	272			

a. Variable dependiente: DESEMPEÑOTOTAL
b. Predictores: (Constante), HGTOTAL

Coefficientes^a						
Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Desv. Error	Beta		
1	(Constante)	3,166	,250		12,650	,000
	HGTOTAL	,246	,059	,246	4,175	,000

a. Variable dependiente: DESEMPEÑOTOTAL

Al darnos 0,00 significativo, las habilidades gerenciales sí inciden en el desempeño organizacional de las Mipymes del departamento del Caquetá, Colombia.

Conclusión

Las habilidades gerenciales como el desempeño organizacional son términos que hacen alusión a la experiencia y conocimiento del personal llevando a desarrollar ventajas competitivas, los cuales generan valor a las organizaciones. En este caso, la presente investigación tuvo como objetivo analizar cómo las habilidades gerenciales inciden en el desempeño organizacional y aporta en la ventaja competitiva de las Mipymes del departamento del Caquetá, Colombia.

Como conclusiones más notables del presente estudio se puede mencionar que a través del análisis estadístico efectuadas (variables, correlación y regresión lineal simple) se logró establecer que existe una relación entre los constructos teniendo presente los datos observados, lo cual se convierte en sentires propicios para ambos constructos, considerando una escala de respuesta tipo Likert de cinco puntos.

Teniendo presente estos aciertos se reconoce la relevancia de las habilidades gerenciales y el desempeño organizacional frente a las ventajas competitivas de las Mipymes del departamento de Caquetá Colombia. Por lo que se sugiere la realización de futuros estudios bajo esta línea de investigación pues es de reconocer que los resultados obtenidos basan su contribución en una muestra preliminar.

Referencias

- Adner, R., y Helfat, C. E. (2003). Corporate effects and dynamic managerial capabilities. *Strategic Management Journal*, 24(10 SPEC ISS.), 1011–1025. <https://doi.org/10.1002/smj.331>
- Aguinis, H. y Kraiger, K. (2009). Beneficios de la formación y el desarrollo para las personas y los equipos, las organizaciones y la sociedad. *Revista anual de psicología*, 60 (1), 451-474.
- Armstrong, M. (2017). *Armstrong sobre la reinención de la gestión del desempeño: construir una cultura de mejora continua*. Editores de páginas de Kogan.
- Ates, A., Garengo, P., Cocca, P. y Bititci, U. (2013). El desarrollo de la práctica de gestión de las PYME para una gestión eficaz del desempeño. *Revista de desarrollo de pequeñas empresas y empresas*.
- Ates, A., Garengo, P., Cocca, P. y Bititci, U. (2013). El desarrollo de la práctica de gestión de las PYME para una gestión eficaz del desempeño. *Revista de desarrollo de pequeñas empresas y empresas*.
- Barnes, D. y Radnor, Z. (2008). La medición del rendimiento y gestión del rendimiento: la perspectiva de gestión de operaciones. En Thorpe, R. y Holloway, J. (Eds), *Performance Gestión: perspectivas multidisciplinarias*, Palgrave Macmillan, Basingstoke, págs. 89-106.
- Barnes, D. y Radnor, Z. (2008). La medición del rendimiento y gestión del rendimiento: la perspectiva de gestión de operaciones. En Thorpe, R. y Holloway, J. (Eds), *Performance Gestión: perspectivas multidisciplinarias*, Palgrave Macmillan, Basingstoke, págs. 89-106.
- Bititci, EE. UU., Carrie, AS y McDevitt, L. (1997). Sistemas integrados de medición del desempeño: una guía de desarrollo. *Revista Internacional de Gestión de Operaciones y Producción*, 17(5), 522-34.
- Busi, M. y Bititci, EE. UU. (2006). Gestión colaborativa del desempeño: brechas actuales e investigación futuras. *Revista Internacional de Productividad y Gestión del Desempeño*, 55(1), 7-25.
- Cagliano, R., Blackmon, K. y Voss, C. (2001). Small Companies under microscope: international diferencias en las prácticas y el desempeño de la gestión de producción / operaciones. *Sistemas de fabricación integrados*, 12(7), 469-82.
- Correa, F., Leiva, V., y Stumpo, G. (2018). Mipymes y heterogeneidad estructural en América Latina. M. Dini y G. Stumpo.(Coords.), *MIPYMES en América Latina Un frágil desempeño y nuevos desafíos para las políticas de fomento*, 9-34. Recuperado de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44173/S1900361_es.pdf?sequence=1#page=10
- DANE. (2014). *Informe de Coyuntura Económica Regional Caquetá*. Florencia: Dane.

- Fajardo M. Y., Cuellar Medina, Y., y Facundo Vargas, G. (2017). Las Tic como estrategia en la mejora y desarrollo de las pymes en el Municipio de Florencia Caquetá para su mayor competitividad. *Memoria del XI congreso de las Red Internacional de Investigación en Competitividad*. ISBN 978-607-96203-0-6
- Florencia, C. d. (2019). *Informe indicadores socioeconómicos del Departamento de Caquetá*. Florencia: Camara de Comercio .
- Fuller-Love, N. (2006). Desarrollo gerencial en pequeñas empresas. *Revista Internacional de Revisiones de gestión*, 8(3), 175-90.
- Gil, C. H. (2019). Analisis de la aplicación de la gestión integral en seis empresas comerciales de tipo familiar en Florencia. *Desarrollo e Innovación*, 273 - 288.
- Gray, C. (2002). Emprendimiento, resistencia al cambio y crecimiento en pequeñas empresas. *Diario de Desarrollo de pequeñas empresas y empresas*, 9(1), 61-72.
- Hagos, TM y Pal, G. (2010). Los medios de análisis y evaluación del desempeño societario. *Annales Universitatis Apulensis-Series Oeconomica* , 12 (1).
- Hezlett, SA (2004). Las ventajas de informar a su mentor: una comparación de gerentes con supervisores y mentores no supervisores. Ponencia presentada en el *Academia Internacional de Desarrollo de Recursos Humanos Conferencia (AHRD)*.
- Hudson-Smith, M. y Smith, D. (2007). Implementación de desempeño alineado estratégicamente medición en pequeñas empresas. *Revista Internacional de Economía de la Producción*, 106(2) 393-408.
- Hudson-Smith, M. y Smith, D. (2007). Implementación de desempeño alineado estratégicamente medición en pequeñas empresas. *Revista Internacional de Economía de la Producción*, 106(2) 393-408.
- Jennings, P. y Beaver, G. (1997). El desempeño y la ventaja competitiva de las pequeñas empresas: una perspectiva de gestión. *Revista internacional de pequeñas empresas* 15(2), 34-58.
- Laguna, M., Wiechetek, M. y Talik, W. (2012). Las competencias de los gerentes y su éxito empresarial. *Revista de Negocios de Europa Central*, 1 (3). Recuperado de <https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=24591>
- Lansbury, R. D., y Quince, A. (1988). Performance appraisal: A critical review of its role in human resource management. *Australian Personnel Management*, 75-96.
- Lepak, D. P., y Snell, S. A. (1999). The human resource architecture: Toward a theory of human capital allocation and development. *Academy of Management Review*, 24(1), 31-48.
- Liu, L., y McMurray, A. J. (2004). Frontline leaders. *Journal of European Industrial Training*, 28(2/3/4), 339-352. <https://doi.org/10.1108/03090590410527708>

- Markman, GD (2007). *Competencias del emprendedor*, en *el psicología del emprendimiento*, eds. Baum, JR, Frese, M. y Baron, R., A., Mahwah, Londres: Lawrence Erlbaum Assoc., 67-92.
- Minh Vu, H. (2020). Revisión de capacidades dinámicas, capacidad de innovación, capacidades emprendedoras y sus consecuencias. *Journal of Asian Finance, Economics and Business* 7(8), 485-494. doi: 10.13106 / jafeb.2020.vol7.no8.485
- Ministerio de Comercio, Industria y Turismo. (01 de 01 de 2019). www.mincit.gov.co. Obtenido de <http://www.mincit.gov.co/CMSPages/GetFile.aspx?guid=9ab3dec0-e908-4697-a21fa28e8a5efb65>
- Mintzberg, H. (1973). *La naturaleza del trabajo directivo*. Prentice-Hall, Englewood Cliffs.
- Moynihan, DP (2008). *The Dynamics of Performance Management: Construyendo información y Reforma*. Georgetown University Press.
- Mumford, M. D., Scott, G. M., Gaddis, B., y Strange, J. M. (2002). Leading creative people: Orchestrating expertise and relationships. *The leadership quarterly*, 13(6), 705-750. Recuperado de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1048984302001583>
- Mumford, T. V., Campion, M. A., y Morgeson, F. P. (2007). The leadership skills strataplex: Leadership skill requirements across organizational levels. *The Leadership Quarterly*, 18(2), 154-166. Recuperado de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1048984307000069>
- Northouse, P. G. (2010). *Leadership: theory and practice (5th edition)*. Los Angeles: Sage Publications
- Otley, D. (1999). Gestión del rendimiento: un marco para los sistemas de control de la gestión Research. *Management Accounting Research*, 10(4), 363-82.
- Parthiban, P. y Goh, M. (2011). Un modelo integrado para la gestión del rendimiento de las unidades de fabricación. *Evaluación comparativa: una revista internacional*, 18 (2), 261-281.
- Quinn, RE y Rohrbaugh, J. (1983). Un modelo espacial de criterios de efectividad: Hacia un enfoque de valores competitivos para el análisis organizacional. *Ciencias de la administración*, 29 (3), 363-377.
- Rauch, A. y Frese, M. (2007). Volvamos a poner a la persona en la investigación empresarial: un metanálisis sobre la relación entre los rasgos de personalidad de los propietarios de empresas, la creación de empresas y el éxito. *Revista europea de psicología del trabajo y de las organizaciones*, 16 (4), 353-385.

- Rauch, A. y Frese, M. (2007b). Devolvamos a la persona en la investigación sobre el espíritu empresarial: un metaanálisis sobre la relación entre los rasgos de personalidad de los dueños de negocios, creación de empresas y éxito. *Revista europea de trabajo y Psicología Organizacional*, 16, 353-385.
- Stiffler, MA (2006). *Performance: Creando la organización impulsada por el rendimiento*. Wiley.
- Vazirani, N. (2010). Competencias y modelo de competencias: Una breve descripción de su desarrollo y aplicación. *Journal of Management*, 7, 121-131.
- Verweire, K., Van Den Berghe, L. y Berghe, L. (Eds.). (2004). *Gestión integrada del desempeño: una guía para la implementación de la estrategia*. Sabio.
- Woodruffe, C. (1993). What Is Meant by a Competency? *Leadership y Organization Development Journal*, 14(1), 29–36. <https://doi.org/10.1108/eb053651>
- Yukl, G., Gordon, A., y Taber, T. (2002). Taxonomy of Leadership Behavior: Half Century of Behavior Research. *Journal of Leadership y Organizational Behavior*, 9(1), 15–32. <https://doi.org/10.1177/107179190200900102>