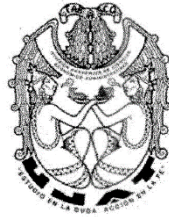




UNIVERSIDAD JUÁREZ AUTÓNOMA DE TABASCO
DIVISIÓN ACADÉMICA DE CIENCIAS ECONÓMICO
ADMINISTRATIVAS



DOCTORADO EN ESTUDIOS ECONÓMICO ADMINISTRATIVOS

**“LA DESIGUALDAD DE LOS INGRESOS DE LOS TRABAJADORES Y SU
INFLUENCIA EN EL DESARROLLO EMPRESARIAL EN LAS MIPYMES”**

PARA OBTENER EL GRADO DE:
DOCTOR EN ESTUDIOS ECONÓMICO ADMINISTRATIVOS

MTRO. JORGE GARZA TALAVERA

COMITÉ TUTORIAL:

DIRECTOR: DR. LEONARDO HERNÁNDEZ TRIANO

CO-DIRECTORA: DRA. CANDELARIA GUZMÁN FERNÁNDEZ

TUTOR: DR. SALVADOR NEME CALACICH

VILLAHERMOSA, TABASCO, A 28 DE AGOSTO DE 2023



UNIVERSIDAD JUÁREZ
AUTÓNOMA DE TABASCO

"ESTUDIO EN LA DUDA. ACCIÓN EN LA FE"



División Académica de
Ciencias Económico
Administrativas/
Dirección



OFICIO: DACEA/DIRECCIÓN/ 1996/2023
Villahermosa, Tabasco; a 28 de agosto de 2023

**LIC. MARIBEL VALENCIA THOMPSON
JEFA DEL DEPARTAMENTO DE CERTIFICACIÓN
Y TITULACIÓN DE SERVICIOS ESCOLARES
P R E S E N T E**

De conformidad con lo establecido en el Art. 75 fracción V, Art. 76 fracción III, así como el Art. 77 fracciones I, II y III del Reglamento General de Estudios de Posgrado (vigente) de la UJAT, me permito comunicar a usted que el **Dr. Leonardo Hernández Triano** (Director) y la **Dra. Candelaria Guzmán Fernández** (Codirectora), dirigieron y supervisaron la tesis:

**"LA DESIGUALDAD DE LOS INGRESOS DE LOS TRABAJADORES Y SU INFLUENCIA
EN EL DESARROLLO EMPRESARIAL EN LA MIPYMES"**

Proyecto de investigación elaborado por el **C. JORGE GARZA TALAVERA** egresado del Doctorado en Estudios Económico Administrativos. Los miembros del Jurado de Examen Profesional, integrado por los profesores: Dr. Salvador Neme Calacich, Dra. Candelaria Guzmán Fernández, Dr. Leonardo Hernández Triano, Dr. Francisco Antonio Serrano Camarena, Dra. Aránsazu Ávalos Díaz, Dra. Lisbeth Jacinto Castillo y Dra. Rosa María Martínez Jiménez; autorizaron el trabajo de tesis después de revisar y señalar las modificaciones pertinentes, misma que el interesado efectuó. Por lo tanto, **puede imprimirse**.

ATENTAMENTE

**MTRO. JOSÉ JUAN PAZ REYES
DIRECTOR**

UNIVERSIDAD JUÁREZ
AUTÓNOMA DE TABASCO



DIVISIÓN ACADÉMICA DE CIENCIAS
ECONÓMICO ADMINISTRATIVAS
DIRECCIÓN

c.c.p. Archivo

CARTA DE AUTORIZACIÓN

El que suscribe, autoriza por medio de la presente a la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, para que utilice tanto en formato físico como digital la tesis de grado con título "**LA DESIGUALDAD DE LOS INGRESOS DE LOS TRABAJADORES Y SU INFLUENCIA EN EL DESARROLLO EMPRESARIAL EN LAS MIPYMES**", de la cual soy autor y titular de los derechos de autos.

La finalidad del uso y manejo de la tesis por parte de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco (UJAT), será única y exclusivamente para difusión, educación y sin fines de lucro; autorización que se hace de manera enunciativa más no limitativa para compartir su contenido en la Red Abierta de Bibliotecas Digitales y a cualquier otra red académica con las que la UJAT tenga relación.

Por lo anterior, libero a la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco de cualquier reclamación legal que pudiera ejercer respecto al uso y manipulación de la tesis mencionada y para los fines estipulados en este documento.

Se firma la presente autorización en la ciudad de Villahermosa, Tabasco a los 28 días del mes de agosto del año 2023.

Autorizó



C. Jorge Garza Talavera

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y ORIGINALIDAD

C. (Nombre completo); estudiante del programa de Doctorado en Estudios Económico Administrativos con registro del SNP 005590 de la División Académica de Ciencias Económico Administrativos en la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco como autor de la presente tesis para el grado de Doctor titulada “**LA DESIGUALDAD DE LOS INGRESOS DE LOS TRABAJADORES Y SU INFLUENCIA EN EL DESARROLLO EMPRESARIAL EN LAS MIPYMES**”.

DECLARO QUE:

Esta tesis es mi propio trabajo, con excepción de las citas en las que he dado crédito a sus autores, así mismo, afirmo que no ha sido presentada para la obtención de algún título o grado equivalente.

Del mismo modo, asumo frente a la Universidad cualquier responsabilidad que pudiera derivarse de la autoría o falta de originalidad del contenido de la tesis presentada de conformidad con el ordenamiento vigente.

Villahermosa, Tabasco a 28 de agosto de 2023.



C. Jorge Garza Talavera

Dedicatoria General

Pocas cosas desmoralizan más que la injusticia hecha en nombre de la autoridad y de la ley.

(Concepción Arenal)

Una injusticia hecha al individuo es una amenaza hecha a toda la sociedad.

(Montesquieu)

Dedico esta tesis a todos los que hemos sido víctimas de injusticias y de abuso de poder por parte de la autoridad.

Pero sobre todo, dedico esta tesis a quienes se dedican a la investigación para hacer de este mundo un mundo más justo y mejor.

Dedicatoria especial

A Mariana y a Pani, porque esta tesis es de nosotros.

Agradecimientos

Principalmente agradezco a mi amada esposa Mariana y a nuestra chiquita Pani, quien ya está con Dios. Su apoyo y amor me han regalado los momentos más felices de mi vida, y estuvieron siempre a mi lado mientras estudié el doctorado, por lo que esta tesis no es sólo mía, sino de nosotros.

Agradezco también a mis padres por el apoyo y amor que me dieron y me siguen dando.

De igual manera agradezco a mis suegros por su apoyo y agradezco a los demás familiares que me apoyaron en esta encomienda, entre ellos Héctor que me apoyó directamente en la tesis.

Agradezco a mi Director de Tesis, el Dr. Leonardo Hernández Triano, por tenerme tanta paciencia, esta tesis también es suya porque gracias a usted la pude sacar adelante, si todos los maestros fueran tan apasionados y dedicados como usted, nuestro país sería otro.

De igual forma, agradezco a mi Codirectora Dra. Candelaria Guzmán Fernández y a mi tutor Dr. Salvador Neme Calacich por todo el apoyo que me brindaron.

También, agradezco a los Doctores Francisco Antonio Serrano Camarena y Arturo Martínez de Escobar Fernández por su apoyo que me brindaron mientras estudié el doctorado. Agradezco a Francisco Castillo Chan por apoyarme con todos los trámites administrativos y agradezco a todos mis compañeros, especialmente a Carlos, Alejandra y Edgardo, con quienes he hecho una gran amistad.

Agradezco a CONAHCYT por haberme apoyado económicamente mientras estudié el doctorado.

Y en especial, agradezco a Dios, por permitirme que todos ellos pudieran formar parte de mi vida.

Resumen

El propósito de esta investigación es comprender los conceptos de "desigualdad de ingresos de los trabajadores" y su influencia en "el desarrollo empresarial". Aunque se han realizado numerosas investigaciones sobre la desigualdad económica en y entre las naciones, existe una escasez notable de estudios que se centren en la desigualdad de ingresos dentro de las empresas. La investigación se inicia con una exploración conceptual exhaustiva de ambas variables, permitiendo un entendimiento profundo de sus dimensiones. Luego, se lleva a cabo una investigación cuantitativa que emplea técnicas de recopilación de datos, incluyendo encuestas, validación de instrumentos y, finalmente, un análisis utilizando el modelo de ecuaciones estructurales. Este enfoque multidimensional y riguroso busca arrojar luz sobre la relación entre la desigualdad de ingresos de los trabajadores y el desarrollo empresarial, proporcionando una base sólida para comprender cómo estas variables interactúan y cómo sus efectos pueden ser evaluados de manera cuantitativa. Los resultados de esta investigación pueden contribuir significativamente a la comprensión de la dinámica dentro de las empresas y sus implicaciones en términos de igualdad y crecimiento económico.

Palabras Clave:

Desigualdad de ingresos, ingresos de los trabajadores, desarrollo empresarial.

Tabla de contenido

Índice de Tablas 11

Índice de Figuras 15

Capítulo I. Planteamiento del problema/ 19

Antecedentes/ 19

Planteamiento del Problema/ 23

Preguntas de Investigación/ 25

Justificación/ 26

Objetivo General/ 27

Objetivos Específicos/ 27

Hipótesis/ 28

Limitaciones/ 28

Delimitaciones 29

Capítulo II. Revisión de la Literatura 30

Desigualdad de ingresos de los trabajadores 30

Desigualdad de ingresos en las naciones 31

Debate de la desigualdad de los ingresos 34

Argumentos en contra de la desigualdad de los ingresos 35

Argumentos a favor de la desigualdad de los ingresos 39

Desigualdad de ingresos de los empleados en las empresas 41

Concepto de desigualdad de ingresos 46

Cómo se mide la desigualdad de los ingresos 48

Elementos que conforman la desigualdad de ingresos 51

Race, Neighborhood Economic Status, Income Inequality and Mortality 51

Desarrollo empresarial 55

Antecedentes del desarrollo empresarial 56

Concepto de desarrollo empresarial 58

Cómo se mide el desarrollo empresarial 61

Modelo Teórico 64

Estado del Arte/ 65

Modelo de investigación 66

Capítulo III. Metodología/ 67

Tipo/ 67

Enfoque/ 68

Método/ 68

Diseño/ 69

Población/muestra/ 69

Técnicas/instrumento/ 75

Validación expertos y contenido/ 90

Evaluación Cualitativa 92

Evaluación Cuantitativa 98

Pilotaje/ 105

Fiabilidad/ 107

Análisis de estructura/ 113

Capítulo IV. Resultados/ 132

Revisión y análisis de los datos 132

Supuestos para el análisis multivariante 133

Normalidad 134

Homocedasticidad 135

Linealidad (colinealidad) 136

Análisis de datos ausentes 136

Caracterización de la muestra 138

Validez de estructura 144

Análisis factorial confirmatorio 147

Ecuaciones estructurales 150

Capítulo V. Conclusiones/ 156

Contraste de hipótesis 156

Primera hipótesis 156

Segunda hipótesis 157

Tercera hipótesis 162

Discusión/ 166

Recomendaciones/ 170

Referencias/ 173

Índice de Tablas

Tabla 01. 24

Causas por las que fracasan las empresas. 24

Tabla 02. 37

Afectaciones de la desigualdad de los ingresos en los grupos sociales 37

Tabla 03. 38

Afectaciones de la desigualdad de los ingresos en la interacción de los grupos sociales. 38

Tabla 04. 46

Conceptualización de la desigualdad de ingresos. 46

Tabla 05. 50

Medidas e índices para medir la desigualdad de ingresos. 50

Tabla 06. 51

Comparativo de estudios para la obtención de información para medir la desigualdad de ingresos. 51

Tabla 07. 54

Dimensiones a utilizar en la presente investigación. 54

Tabla 08. 58

Conceptualización del Desarrollo Empresarial. 58

Tabla 09. 61

Comparativo de estudios para la obtención de información para medir el desarrollo empresarial 61

Tabla 10. 63

Dimensiones a utilizar en la presente investigación. 63

Tabla 11. 77

Operacionalización de las variables 77

Tabla 12. 82

Medición de dimensiones 82

Tabla 13. 86

Conceptos utilizados de la variable Desigualdad de Ingresos para desarrollar los ítems. 86

Tabla 14. 87

Conceptos utilizados de la variable Desarrollo Empresarial para desarrollar los ítems. 87

Tabla 15. 89

Ítems que conformarán el instrumento de medición 89

Tabla 16. 96

Instrumento final después de observaciones comité y juicio de expertos. 96

Tabla 17. 100

Grado de acuerdo índice Kappa. 100

Tabla 18. 101

Análisis de suficiencia. 101

Tabla 19. 102

Análisis de claridad. 102

Tabla 20. 103

Análisis de coherencia. 103

Tabla 21. 104

Análisis de relevancia. 104

Tabla 22. 109

Análisis Fiabilidad Percepciones Monetarias 109

Tabla 23. 110

Análisis Fiabilidad Percepciones en Especie 110

Tabla 24. 110

Análisis Fiabilidad Rentabilidad 110

Tabla 25. 110

Análisis Fiabilidad Orientación Productiva 110

Tabla 26. 111

Análisis Fiabilidad Innovación 111

Tabla 27. 111

Análisis Fiabilidad Gestión del Conocimiento 111

Tabla 28. 112

Análisis del constructo Desigualdad de Ingresos 112

Tabla 29. 112

Análisis del constructo Desarrollo Empresarial 112

Tabla 30. 113

Análisis de fiabilidad General 113

Tabla 31. 119

Prueba de KMO y Bartlett 119

Tabla 32. 120

Varianza total explicada 120

Tabla 33. 129

Instrumento final después de observaciones comité y juicio de expertos. 129

Tabla 34. 135

Coefficiente de Mardia 135

Tabla 35. 146

Genero encuestados para la muestra. 146

Tabla 36. 147

Índices análisis factorial confirmatorio para la variable desigualdad de los ingresos de los trabajadores. 147

Tabla 37. 149

Índices análisis factorial confirmatorio para la variable desarrollo empresarial. 149

Tabla 38. 152

Ajuste variable desigualdad de los ingresos de los trabajadores. 152

Tabla 39. 153

Ajuste para la variable desarrollo empresarial: 153

Tabla 40. 155

Coefficiente de regresión primera variable sobre la segunda. 155

Tabla 41. 158

Rango cantidad empleados empresa. 158

Tabla 42. 159

Coefficientes de regresión, segunda hipótesis. 159

Tabla 44. 163

Coefficientes de regresión, tercera hipótesis. 163

Índice de Figuras

Figura 01. 64

Modelo teórico 64

Figura 02. 66

Modelo de investigación 66

Figura 03. 81

Resumen de operacionalización 81

Figura 04. 114

Correlaciones Ítems Instrumento Spss. 114

Figura 05. 115

Figura 06. 116

Correlaciones Ítems Indicador Percepciones Monetarias 116

Figura 07. 116

Correlaciones Ítems Indicador Percepciones en Especie. 116

Figura 08. 117

Correlaciones Ítems Indicador Rentabilidad. 117

Figura 09. 117

Correlaciones Ítems Indicador Orientación Productiva. 117

Figura 10. 118

Correlaciones Ítems Indicador Innovación. 118

Figura 11. 118

Correlaciones Ítems Indicador Gestión del Conocimiento. 118

Figura 12. 122

Diagrama análisis Factorial Exploratorio. 122

Figura 13. 123

Correlaciones Ítems Percepciones Monetarias. 123

Figura 14. 124

Correlaciones Ítems Indicador Rentabilidad. 124

Figura 15. 125

Correlaciones Ítems Indicador Innovación. 125

Figura 16. 126

Correlaciones Ítems Gestión del Conocimiento. 126

Figura 17. 127

Correlaciones Ítems Instrumento Rstudio. 127

Figura 18. 134

Gráfica para medir la curtosis 134

Figura 19. 139

Edad de los encuestados. 139

Figura 20. 139

Género de los encuestados. 139

Figura 21. 140

Nivel de estudios de los encuestados. 140

Figura 22. 141

Giro de las empresas. 141

Figura 23. 141

Cantidad empleados en empresas. 141

Figura 24. 142

Porcentaje de hombres en las empresas. 142

Figura 25. 143

Antigüedad de la empresa 143

Figura 26. 143

Cantidad de mandos en la empresa. 143

Figura 27. 144

Cantidad de mandos en la empresa del género femenino. 144

Figura 28. 148

Figura del modelo del análisis factorial confirmatorio para la variable desigualdad de los ingresos de los trabajadores. 148

Figura 29. 150

Figura del modelo del análisis factorial confirmatorio para la variable desarrollo empresarial. 150

Figura 30. 153

Ajuste variable desigualdad de ingresos de los trabajadores. 153

Figura 31. 154

Ajuste variable desarrollo empresarial 154

Figura 32. 155

Relación estructural 155

Figura 33. 159

Relación entre las variables del grupo uno. 159

Figura 34. 160

Relación entre las variables del grupo dos. 160

Figura 35 160

Relación entre las variables del grupo cinco. 160

Figura 36. 161

Relación entre las variables del grupo tres. 161

Figura 37. 161

Relación entre las variables del grupo cuatro. 161

Figura 38. 164

Relación entre las variables del grupo uno. 164

Figura 39. 164

Relación entre las variables del grupo tres. 164

Figura 40. 165

Relación entre las variables del grupo cuatro. 165

Figura 41. 165

Relación entre las variables del grupo dos. 165

Capítulo I. Planteamiento del problema/

Antecedentes/

De conformidad con Zapata (2004) las empresas pequeñas y medianas se han constituido como un tema central de estudio en la teoría administrativa, en donde las investigaciones se han enfocado fundamentalmente en el análisis de la perspectiva económica, así como en la gestión empresarial.

Una empresa se puede entender como una organización social en donde su objetivo natural es la obtención de utilidades, la cual se conforma de capital, trabajo, tierra y habilidades empresariales, y se integra por elementos humanos, técnicos y materiales (Valdés y Sánchez, 2012).

El año 2020 fue un año crítico para las micro, pequeñas y medianas empresas (MiPyMEs); en un censo realizado por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2020), se estima que de las 4.9 millones de MiPyMEs existentes en México, únicamente sobrevivieron 3.9 millones, de tal forma que más de un millón, o un 20 por ciento aproximadamente de ellas cerraron sus puertas.

Asimismo, de conformidad con los datos del INEGI (2020), durante su levantamiento censal que duró 17 meses y concluyó en 2020, se obtuvo que nacieron 12.75% de MiPyMEs, sin embargo, la mortalidad fue mayor, y esta fue de 20,81%, esto es, que aún y que nacen empresas, son más las empresas que perecen, en donde entre los nacimientos y descensos existe un déficit que equivale a un ocho por ciento.

Lo anterior resulta alarmante para la economía debido a que las MiPyMEs representan el 99.8 por ciento de las empresas en el país, y dan empleo a 27 millones de personas (INEGI, 2020).

El estudio de las empresas no es algo que se deba dejar para segundo plano, puesto que como mencionan Saavedra y Saavedra (2014) en México las PyME aportan el 52% del Producto Interno Bruto (PIB) del país, sumado a que como se señaló y reafirman las autoras, éstas representan más del 99.8 por ciento del total de las unidades económicas y generan el 78.5% del empleo del país.

Delfín y Acosta (2016) mencionan que las empresas son fundamentales para el desarrollo económico sustentable, pero que, para perdurar en los mercados de alta competencia, es crucial que alcancen el suficiente desarrollo empresarial que se les permita.

Son diversos los motivos por los cuales las micro y pequeñas empresas no logran el desarrollo empresarial, Zapata (2014) señala que entre las conclusiones que se observan en las investigaciones de las organizaciones y su desempeño, se encuentra la deficiencia en la gestión, asimismo, Cruz et al (2016) comenta que entre las diversas situaciones que se presentan una de ellas es la falta de experiencia en diversas áreas administrativas y contables, además de la complejidad de los trámites en el gobierno y costos asociados.

Debe señalarse que, como se comentó, uno de los elementos que integra a la empresa es el humano, al que también se le conocía hasta hace poco como recurso humano y que ahora se le conoce como capital humano dada su imprescindibilidad y derivado de que las personas no son algo material, pasivo, inerte, sin vida propia que ayuda en los procesos organizacionales, sino que son personas con talentos y competencias (Chiavenato, 2011). Este elemento o capital es el más importante toda vez que las organizaciones son dirigidas, controladas, operadas y en sí, funcionan por las

personas que trabajan en ellas, por tanto, no hay organización sin personas (Chiavenato 2007).

El personal es considerado como el elemento diferenciador que genera competitividad y es fundamental para que una organización obtenga una ventaja competitiva. En virtud de lo anterior, el recurso humano de la empresa es el que logra que la empresa cumpla con sus metas (Montoya y Boyero, 2016) y es por ello que estudiar a las personas (empleados de las empresas) constituye un punto básico para la investigación, puesto que son la médula de las organizaciones.

Respecto a los empleados de las empresas, no todos perciben los mismos ingresos, toda vez que factores como la oferta y demanda, así como sus capacidades, influyen en la estructura de los salarios; aunque debe señalarse que existen otros factores que pueden afectar la distribución salarial (Salazar y Husted, 2020). De conformidad con los mismos autores, por una cuestión de justicia organizacional y de administración es inquietante el tema de la estructura salarial, y no exclusivamente porque se desee conocer si la distribución es justa o no, sino también porque se tiene el interés de conocer cómo esta estructura salarial se relaciona con la productividad y desempeño tanto del empleado como de la empresa.

De conformidad con Atuesta et al (2018) la Comisión Económica para América Latina y El Caribe (CEPAL) ha detectado que la región de América Latina se caracteriza por ser una de las más desiguales en ingresos. En razón de ello que los gobiernos de los países de esa región han realizado esfuerzos para disminuir esa desigualdad de ingresos, toda vez que consideran que ella se puede percibir como injusta, de tal forma que genera estratificación social, segregación residencial, conflicto y pérdida de confianza en el Estado.

Keeley (2018) señala que el tema de la desigualdad de los ingresos es un tema que preocupa, y que ello se ha hecho evidente en la última década. Comenta que a finales del año 2011 un grupo de personas se manifestaron en Wall Street en contra de la desigualdad de ingresos con el eslogan “somos el 99%”, movimiento el cual se extendió rápidamente; asimismo, comenta que existen pocas señales para afirmar que dicha preocupación esté cediendo, que más bien parece lo contrario, y ello toda vez que incluso años después de la manifestación en Wall Street, en el Foro Económico Mundial de Davos celebrado en el año 2015, la desigualdad de ingresos fue el primer punto de la agenda, lo que significa que es un problema persistente. De igual forma, comenta que se han obtenido resultados de estudios que indican desazón pública por la brecha entre los ricos y pobres debido a que, de conformidad con la mayoría de los participantes en encuestas del Pew Research Centre realizada en 44 países, ven la diferencia económica como “un gran problema”.

La desigualdad de los ingresos es un tema que ocupa a investigadores, organizaciones y gobiernos debido a que atañe a las personas, y porque se considera que es negativa para el desarrollo de la sociedad (Keeley, 2018). Sin embargo, no todos tienen esa percepción, existen quienes están a favor de la desigualdad de ingresos bajo ciertas circunstancias, entre ellos Mises (2018), Friedman (2008), Freeman (como se citó en Keeley, 2018), entre otros, en donde sostienen que la misma es intrínseca a la economía de mercado y que este sistema económico es el que más beneficia a la población en general.

Campos y Rodas, (2020) señalan que la desigualdad de ingresos o económica es la diferencia en cómo se distribuyen la riqueza entre la población, es por ello que la desigualdad de ingresos es medible en las empresas, toda vez que la desigualdad de los

ingresos de los trabajadores en las empresas no es más que las diferencias salariales y de prestaciones entre los mismos.

Sin embargo, estudiar la desigualdad de los ingresos en las empresas no es un tema sencillo toda vez que como señalan Salazar y Husted (2020) son pocos los estudios que se enfocan en medir la desigualdad dentro de las empresas. Se puede decir que por lo general estos estudios miden la desigualdad en territorios poblacionales.

Planteamiento del Problema/

De conformidad con información del INEGI (2020) las MiPyMEs a nivel mundial son el segmento de la economía que aporta la mayor cantidad de unidades económicas y personal ocupado. Tal es el grado de su participación que en el contexto internacional un 90 por ciento de las unidades económicas está conformado por este tipo de empresas. De ello radica la importancia de estas empresas, así como, la necesidad de fortalecer su desempeño.

En la economía mexicana no es distinto que en la mundial toda vez que las MiPyMEs también son vitales en la economía de México, y ello debido a que son las principales generadoras de empleo, toda vez que como se señaló anteriormente con datos del INEGI(2020), aportan el 52 por ciento del Producto Interno Bruto y representan el 99 por ciento del total de las empresas; no obstante, estas empresas enfrentan diversos problemas que provocan su muerte al grado que la esperanza de vida promedio no alcanza los diez años. El 65 por ciento de las MiPyMEs muere antes de cumplir cinco años, en general tienen una esperanza de vida promedio de 7.8 años (Jiménez, Galván y Navarrete, 2020).

De conformidad con el censo elaborado en el año 2020 por el INEGI, las MiPyMEs en México están pasando por un mal momento teniendo en cuenta que mueren más de las que nacen, y esto no es sólo debido a la pandemia, sino desde antes de ella (INEGI 2020). Por tanto, es un gran problema que gran parte de las MiPyMEs en México no logren tener un desarrollo empresarial que les permita crecer o mantenerse en el mercado.

Son diversos los motivos por los que pueden morir las empresas, Dávila et al (2014) mencionan que las cinco causas más comunes por las que las empresas fracasan son:

Tabla 01.

Causas por las que fracasan las empresas.

Causa	Porcentaje
Ingresos insuficientes para subsistir	65 %
Falta de indicadores	48 %
Falta de proceso de análisis	44 %
Planeación deficiente	44%
Problemas en la ejecución	43%

Nota. Esta tabla muestra los motivos por los que fracasan las empresas y es de elaboración propia con información de Dávila et al (2014).

De conformidad con la tabla anterior, las empresas tienen diversos problemas a enfrentar, las causas anteriores se traducen en que por lo general, las que mueren, no tienen suficiente financiamiento para hacer frente a sus necesidades; no existe claridad en lo que se busca en la empresa; existe inexperiencia en el dueño así como conocimientos

para administrar un negocio; poca o nula visión empresarial, así como carencia o falta de experiencia en habilidades directivas de quienes las administran; y problemas al poner en práctica lo planeado (Dávila et al, 2014).

En otras palabras, se considera que uno de los mayores factores que incide en si una empresa tiene éxito o no, es el capital humano, que como se señaló, no hay empresas sin personas toda vez que son estas las que las dirigen, controlan y operan (Chiavenato 2019) por ello que las personas son el elemento clave para generar ventajas competitivas y hacer la diferencia para que una empresa mejore su competitividad (Montoya y Boyero, 2015).

El talento humano en retribución por su trabajo recibe un salario, sin embargo, este no siempre es igual y son diversos los factores que afectan en esa diferencia, entre ellas, la asignación que realizan las organizaciones a tal grado que es un tema que preocupa a las organizaciones tanto para entender el grado en el cual una distribución salarial es justa o no, sino también el vínculo que esta tiene con la productividad, el desempeño individual y en sí de las empresas (Salazar y Husted, 2019).

En sentido de entender qué es lo que ocasiona que las empresas cierren, y con la base de que el talento humano es el factor preponderante para el desarrollo empresarial, se busca conocer si la relación salarial de los trabajadores tiene algún efecto en el desempeño de las organizaciones.

Preguntas de Investigación/

¿Cuál es el efecto de la desigualdad de ingresos de los trabajadores en el desarrollo empresarial?

¿La cantidad de trabajadores en las empresas influye en el efecto de la desigualdad de ingresos de los trabajadores y el desarrollo empresarial?

¿El género de las y los trabajadores en las empresas influye en el efecto de la desigualdad de ingresos de los trabajadores y el desarrollo empresarial?

Justificación/

En México ha habido un creciente interés por impulsar a las MiPyMEs, derivado de los innumerables beneficios que traen a la nación, como la elevada cantidad que estas representan, así como la cantidad de empleos que generan, aportación al PIB, entre otras (Senado de México, 2002).

De acuerdo a Valdés y Sánchez (2012), las empresas se pueden considerar como la célula básica del sistema de generación de bienes y servicios en virtud de que generan indudables beneficios sociales como un abastecimiento oportuno y adecuado, una distribución más efectiva de bienes y servicios, entre otros beneficios para la sociedad. De igual forma, suman compromisos con la sociedad para solucionar problemas relacionados con la pobreza y el medio ambiente.

Del mismo modo, Delfín y Acosta (2016) indican que las PyMEs son generadoras de riqueza debido a que son entes dinámicos que explotan y desarrollan nuevas actividades productivas, y ello es así toda vez que, de no hacerlo de esa forma, no alcanzarían un desarrollo empresarial que les permita perdurar en los mercados.

Se han hecho diversos esfuerzos por parte del gobierno para apoyar a las MiPyMEs en donde se han creado programas como: Programa de Asistencia Técnica a Pequeños y Medianos Productores, Programa Integral de Desarrollo de la Industria

Mediana y Pequeña, Programa de Apoyo Financiero a la Mediana, Pequeña y Micro, Programa de Apoyo a la pequeña y Mediana Industria de CONASUPO, Programa para la Modernización y Desarrollo de la Industria Micro, Pequeña y Mediana, Programa de Política Industrial y Comercio Exterior, Programa Integral de Promoción del Uso de Tecnologías Informáticas para la Micro, Pequeña y Mediana Empresas, entre muchos otros más (Senado de México, 2002).

Los programas anteriores se han desarrollado y puesto en práctica debido a que se tiene consideradas a las MiPyMEs como eslabones fundamentales para que la economía de la nación crezca y se vuelva competitiva, y ello debido a que en la medida que crecen influyen en el desarrollo del país. Sin embargo, señalan que a pesar de los esfuerzos hechos por el gobierno los resultados no han sido los deseados y, por tanto, la problemática de la mortalidad de las MiPyMEs no se ha resuelto (Senado de México, 2002).

Objetivo General/

Evaluar el efecto que tiene la desigualdad de los ingresos de los trabajadores de las empresas en el desarrollo empresarial.

Objetivos Específicos/

- Evaluar si la cantidad de trabajadores en las empresas influye en el efecto que tiene la desigualdad de los ingresos de los trabajadores de las empresas en el desarrollo empresarial.

- Evaluar si el género de las y los trabajadores en las empresas influye en el efecto que tiene la desigualdad de los ingresos de los trabajadores de las empresas en el desarrollo empresarial.

Hipótesis/

Hipótesis 1: Una mayor desigualdad de los ingresos de los trabajadores de las empresas tiene un efecto negativo en el desarrollo empresarial.

Hipótesis 2: La cantidad de trabajadores en las empresas incide de forma negativa en el efecto que tiene la desigualdad de ingresos de los trabajadores de las empresas en el desarrollo empresarial.

Hipótesis 3: El género de las y los trabajadores en las empresas incide de forma negativa en el efecto que tiene la desigualdad de ingresos de los trabajadores de las empresas en el desarrollo empresarial.

Limitaciones/

Para realizar esta investigación se requiere información que permita conocer los ingresos de los empleados de las empresas privadas, así como información sobre la rentabilidad de las mismas, operación interna, sistemas administrativos, entre otra información que podría considerarse como confidencial.

En ese sentido se considera que por la naturaleza de la información la investigación no es sencilla, máxime si las empresas de estudio son privadas. En otras palabras, no se tiene autoridad ni derecho de petición sobre las empresas privadas, y en consecuencia tienen todo el derecho a no compartir su información.

Ante esa situación se plantea el buscar opciones alternativas de obtención de información para así evitar intentar conseguirla de forma directa. Asimismo, se apelará a que contribuyan con las investigaciones en el estado, y se hará el compromiso con las empresas de confidencialidad a efecto de brindarles seguridad sobre la información que compartan.

Otra limitante para la investigación es la pandemia del Covid-19, toda vez que se corre el riesgo de contagio al hacer el trabajo de campo.

Delimitaciones

En lo referente a la delimitación, derivado a que esta es una investigación que se está financiando con recursos propios, sin ningún apoyo externo, y que se está llevando a cabo en la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, se determinó que lo más accesible era que la investigación se realizara en MiPYMEs (que son el objeto de estudio de la investigación) del municipio de Centro, Tabasco, municipio donde está ubicada la universidad.

Capítulo II. Revisión de la Literatura

Esta investigación se centra en dos variables, la desigualdad de los ingresos de los trabajadores en las empresas, y el desarrollo empresarial. En este capítulo se hace una revisión de la literatura para mediante ella, entender qué dimensiones comprenden las variables de estudio.

Desigualdad de ingresos de los trabajadores

De conformidad con la Organización de Naciones Unidas (ONU) La desigualdad de los ingresos se puede entender como la diferencia que existe en la distribución de bienes, ingresos y rentas en el seno de un grupo, una sociedad, un país o entre países.

Si bien la desigualdad de los ingresos es un tema que ha sido muy estudiado, los efectos de la desigualdad económica en el rendimiento de la organización es un tema que no ha sido profundizado (Bapuji, 2015).

De conformidad con Salazar y Husted (2019) la desigualdad de salarios conlleva efectos en las empresas, así como en la sociedad y trabajador, pero señalan que, a pesar de ello, pocos estudios se han realizado para medir la desigualdad salarial dentro de las empresas y, por tanto, es un tema de estudio incipiente.

Por lo anterior, primero se hace una revisión de la literatura respecto al estudio de la desigualdad de los ingresos, esto es, cómo se ha estudiado el tema partiendo de lo macro debido a que este tema principalmente se ha estudiado en las naciones y entre ellas, para posteriormente revisar la literatura sobre el tema a nivel micro, esto es, a nivel empresarial y trabajador.

Desigualdad de ingresos en las naciones

De conformidad con Navarrete (2016) la desigualdad de ingresos se puede considerar el tema más debatido en las ciencias sociales, especialmente en las ciencias económicas. Asimismo, Keeley (2018) señala que el tema ha sido recurrente a en gran parte de la historia de la humanidad.

De igual manera, Milanovic (2006) señala que la desigualdad de ingresos global es un tema de estudio reciente, y ello toda vez que los primeros cálculos sobre desigualdad de ingresos en los países se hicieron en los ochenta, esto debido a que se requiere información sobre la distribución de la renta nacional de los países para hacer el cálculo, y dicha información en diversos países como la Unión Soviética, China, y gran parte de África sólo estuvo disponible a partir de esa década.

No obstante, el Piketty (2013), señala que durante mucho tiempo las investigaciones sobre el tema se basaron en relativamente escasos hechos establecidos con solidez, así como en especulaciones teóricas.

Que cuando nació la economía política clásica en el Reino Unido y en Francia a finales del siglo XVIII y principios del siglo XIX, el tema de la distribución de la renta ya era el centro de todos los análisis (Piketty, 2013).

De conformidad con Milanovic (2011) la desigualdad está en aumento entre ricos y pobres de un mismo país, y hasta hace poco entre los países. Que si bien, antes existía mayor desigualdad, esta disminuyó en gran proporción y prolongadamente en el Reino Unido a finales del siglo XIX, y desde los años veinte en Estados Unidos a mínimos en los años setenta, pero que, en las últimas décadas, en específico desde los años 80's, en esos países, y en la mayoría de las economías avanzadas la desigualdad de los ingresos ha aumentado. Tal es el aumento que desde los años ochenta al 2010, en el Reino Unido

la desigualdad aumentó siete puntos en el índice de Gini (el índice de Gini es un indicador utilizado para medir la desigualdad de los ingresos que normalmente se utiliza para medirla en países), en Estados Unidos aumentó cinco puntos, y en China quince puntos.

Por otra parte, Milanovic (2011) agrega que de mediados de los años ochenta a mediados de la década de los dos mil, la desigualdad subió en 16 de los 20 países con mayor riqueza de la OCDE, esto es, en el 80 por ciento de esos países considerando que en la OCDE se encuentran gran parte de los países con mayor riqueza tanto nominal como per cápita toda vez que entre esos países se encuentran Estados Unidos, Canadá, los países ricos de Europa como Francia, Reino Unido, Alemania, Italia, Bélgica entre otros, así como países como Corea del Sur, Japón, Australia, Nueva Zelanda entre otros.

La información sobre el crecimiento de la desigualdad a partir de los años ochenta se puede convalidar con el Informe sobre la Desigualdad Global 2018, en el que Alvaredo et al (2018) señalan que desde 1980 la desigualdad de los ingresos ha aumentado rápidamente en Norte América, China, Rusia e India, y moderadamente en Europa; y dan como ejemplo de ello a Estados Unidos de América en donde el uno por ciento más rico pasó de tener en su poder el 28 por ciento de toda la riqueza de ese país, a poseer el 33 por ciento de ella entre los años 1980 a 2016.

De conformidad con las Naciones Unidas (2020) la desigualdad de ingresos ha aumentado en la mayoría de los países desarrollados, además de China e India. Mencionan que los países donde la desigualdad ha aumentado, equivalen a más de dos tercios de donde vive la población mundial. Que la proporción de ingresos del uno por ciento más rico de la población mundial aumentó en diversos países entre los años 1990 a 2015. Sin embargo, un dato importante que señalan es que al parecer la desigualdad no

es una tendencia universal toda vez que el coeficiente de Gini ha disminuido en países de América Latina y el Caribe, además de algunos países africanos y asiáticos.

Keeley (2018), menciona que la desigualdad de los ingresos ha aumentado en la mayoría de los países de la OCDE, en donde el ingreso del que disponían el 10 por ciento superior de los asalariados era, en promedio, siete veces mayor que el del 10 por ciento inferior, sin embargo, en el año 2010 la diferencia fue de nueve y media veces mayor.

Asimismo, la CEPAL (2018) señala que el uno por ciento más rico del mundo capturó el 27 por ciento del total de crecimiento acumulado de ingresos entre los años 1980 y 2016, de tal forma que ese uno por ciento más rico de la mayoría de los países incrementa sus ingresos a un ritmo sostenido.

Señalan son diversos factores los que han contribuido a esta desigualdad de ingresos, pero que en gran medida responde a los cambios en la distribución de los salarios, de tal suerte que, en los países más desarrollados, así como en muchos en desarrollo, los salarios de alto nivel aumentaron más que el resto. Señalan ello se debe a diversos factores, como el qué tan calificados están los trabajadores, la globalización de la producción, movilidad transfronteriza del capital, cambios en la tecnología y la automatización, así como a los cambios en normas que protegían los salarios, y a la pérdida de poder de los sindicatos (CEPAL, 2018).

En cuanto a la desigualdad de ingresos en México, Carrera et al (2017) señalan que se ha intensificado en los últimos años, que de conformidad con un estudio de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) México es el país con la brecha de desigualdad económica más amplia de los países miembros de conformidad con una investigación en donde se evidenció que las personas con más recursos, esto es, el 10 por ciento de la población que más ingresos tiene, obtuvo

ingresos de hasta 29 veces superiores al 10 por ciento de los que menos ingresos obtuvieron.

Asimismo, los mismos autores sostienen que este incremento de desigualdad se detonó en México a principios de la década de los años 1990 por el modelo económico capitalista.

Debate de la desigualdad de los ingresos

De conformidad con la CEPAL (2018) la desigualdad de ingresos y sus posibles impactos han generado un debate internacional.

Piketty (2015) sostiene que el tema de la desigualdad de los ingresos así como el de la redistribución está en el centro del conflicto político, y ello en virtud de que a grandes rasgos, se puede decir que dos vertientes se oponen, la liberal de derecha que sostiene que sólo las fuerzas de mercado, la iniciativa individual y el crecimiento de la productividad permiten mejorar en el largo plazo las condiciones de vida, en especial la de los menos favorecidos, y que por tanto, la acción pública de redistribución debe ser moderada y limitada para que no interfiera con ese mecanismo virtuoso que genera el mercado.

Asimismo, Peterson (2017) menciona que, a pesar de existir una preocupación histórica por la desigualdad de los ingresos, están quienes la ven como un problema social, entre ellos menciona a Stiglitz, Piketty, Collins, Milanovic, Sitaraman, Boushey et al, entre otros más. Que, en su mayoría, estos investigadores destacan los efectos negativos de la desigualdad, pero que otros argumentan como Mankiw, que la desigualdad no está aumentando significativamente y que además esta es justa toda vez que en las economías de mercado las recompensas se distribuyen de conformidad con lo

que cada persona contribuye en la producción económica. Asimismo, que las diferencias resultan de los diferentes talentos y aptitudes de las personas en el trabajo.

Argumentos en contra de la desigualdad de los ingresos

Piketty (2015) señala que los partidarios de la posición tradicional de izquierda heredada de los teóricos socialistas decimonónicos y de la práctica sindical, sostienen que solo las luchas sociales y políticas pueden aliviar la indigencia de los más necesitados producida por el sistema capitalista.

Por tanto, las políticas de redistribución deben de insertarse hasta la médula del proceso de producción, para que así se pueda cuestionar la manera en que las fuerzas del mercado determinan las ganancias de los poseedores de capital como las desigualdades entre asalariados. Refiere diversos mecanismos de intervención del estado para que exista una mejor redistribución, entre los que se encuentran la nacionalización de los medios de producción, la fijación de escalas salariales y otros más a efecto de generar menor desigualdad de los ingresos.

En el año 2013, en Francia, un partido de extrema izquierda logró que se aprobara un impuesto del 75% a los ricos, en donde se basaron en las recomendaciones de Piketty, aunque al poco tiempo el gobierno francés derogó el impuesto debido a la emigración de capitales y el aumento de desempleo que generó (Pazos, 2020).

De conformidad con Dada (2015) Piketty considera que un poco de desigualdad en los ingresos ayuda al crecimiento económico, pero que más allá de un determinado nivel es mala. Sus palabras textuales son las siguientes:

“Hasta cierto punto, pero más allá de determinado nivel de desigualdad se obtiene, sobre todo, un efecto negativo que reduce la movilidad de la sociedad y conduce a la perpetuación de la estratificación social en el tiempo. Esto tiene un efecto negativo sobre el crecimiento” (Dada, 2015, p. 14).

Asimismo, Dada (2015) comenta que a Piketty le preocupa la creciente influencia de la herencia como fuente de riqueza la cual incrementa la presencia del comportamiento rentista, la cual considera un factor negativo para el crecimiento. Señala que la sociedad actual es una sociedad dominada principalmente por los rentistas, esto es, que la tasa de retorno de capital es mayor que el crecimiento de la economía.

También, Dada (2015) expresa que para Piketty no se trata de lucha de clases, ni menos de obtener igualdad absoluta, sino que más bien es correcto que exista mercado y competencia puesto que no son incompatibles con la disminución de las desigualdades, pero siempre y cuando exista una política y acciones claras para que se puedan mitigar lo que llama las “tendencias concentradoras”.

Milanovic (2011) expresa que históricamente se creía que la desigualdad de ingresos propiciaba el crecimiento económico debido a que antes el capital físico era lo más importante, de tal forma que era fundamental que las personas tuvieran riqueza ahorrada para invertirla en capital físico. Pero comenta que en estos tiempos el capital humano es más escaso que las máquinas, de tal forma que hoy en día únicamente se valora la mano de obra calificada frente a la no calificada, lo que desemboca en mayor desigualdad.

De conformidad con Freeman (Keeley, 2018), la desigualdad de ingresos hasta cierto punto es buena para el crecimiento, pero pasando ese cierto punto es mala. Alude que pasando ese punto significa un descenso en el crecimiento. “Las pocas personas con

las habilidades o antecedentes para competir por los mejores puestos de trabajo se esfuerzan mucho en tanto que todos los demás van a la deriva pues tienen poca o ninguna posibilidad de llegar a la cima” (Keeley, 2018, p.76).

De acuerdo con Keeley (2018), la desigualdad de los ingresos es negativa debido a que afecta en los ingresos de los grupos sociales, así como en la forma en que interactúan como a continuación se muestra:

Tabla 02.

Afectaciones de la desigualdad de los ingresos en los grupos sociales

Los pobres	Si hay un gran número de personas pobres, el crecimiento económico puede verse afectado por su incapacidad para invertir en educación y por sus niveles de salud bajos, entre otros factores.
La clase media	Si la desigualdad “comprime” a la clase media, puede reducir su demanda de bienes y servicios.
Los ricos	Si la desigualdad significa un aumento de los ingresos entre los ricos, estos podrían acumular ahorros, que los bancos podrían dar a crédito, con lo que aumentaría la inversión en la economía. O bien, los ricos pueden usar su poder económico para presionar contra las políticas que no se ajustan a sus necesidades, por ejemplo, la inversión en salud pública y educación.

Nota. Tabla elaborada con los datos de Keeley (2018) en donde se muestran las afectaciones de la desigualdad en los grupos sociales.

Tabla 03.

Afectaciones de la desigualdad de los ingresos en la interacción de los grupos sociales.

Confianza	La mayor desigualdad probablemente se vincule con una reducción de la confianza, lo cual puede perjudicar a las empresas al imponer mayores “costos de transacción”. Por ejemplo, si un negocio confía en un cliente, y viceversa, ambos podrán llegar a un acuerdo sin contratos ni costosos asesoramientos legales.
Capital Social	En una sociedad desigual, la red de relaciones sociales de las personas —su capital social— no puede extenderse más allá de su propio grupo de ingresos y, por tanto, puede no ser útil en la búsqueda de empleos. De igual manera, los grupos de élite pueden utilizar sus redes sociales para excluir a los “extraños” de las oportunidades económicas.
Malestar social	Las grandes brechas de la riqueza pueden asociarse con conflictos sociales y con mayores costos de seguridad, tanto para las empresas como para los gobiernos.
Volatilidad	Los niveles altos de desigualdad pueden dificultar que las sociedades lleguen a un consenso político, lo que provoca que se realicen cambios repentinos en las políticas públicas o que los gobiernos sirvan a los intereses de sus propios partidarios a expensas del bien común.

Nota. Tabla elaborada con los datos de Keeley (2018) en donde se muestra cómo afecta la desigualdad de los ingresos en la interacción de los grupos.

Argumentos a favor de la desigualdad de los ingresos

Un defensor de la desigualdad de los ingresos es Ludwig Von Mises (2018), quien de conformidad con el Instituto Mises señala que en una sociedad militarista o feudal en donde la propiedad privada de la tierra era fruto de usurpación violenta o donaciones del conquistador, en donde algunos poseían más que otros porque el caudillo lo decidió, no era correcta la desigualdad. Sin embargo, en una economía de mercado no sabotada por el gobierno, señala son los consumidores quienes hacen que algunas personas sean ricas. Y esto lo explica señalando que la desigualdad de ingresos es una característica de la economía de mercado, puesto que el que mejor sirve a los consumidores gana más y acumula más riqueza. Señala que donde hay un menor grado de desigualdad económica hay un nivel de vida más bajo de las masas.

Macdonald (2020) considera que mucho del pensamiento progresista se basa en las teorías de estructura de poder en donde señala que las diferencias de poder económico y cultural deben atribuirse a las fuerzas discriminatorias innatas de ese sistema; y de ello sostiene que esa teoría se origina en la teoría del valor excedente de Karl Marx, en la cual este economista afirma que si un empleador obtiene beneficios inherentemente explota al trabajador. Por lo anterior señala existe esa creciente obsesión por la desigualdad de los ingresos la cual comenta se basa en tres premisas:

- Que ha aumentado sustancialmente en las últimas décadas;
- Que se entiende como si los ricos explotaran a los pobres; y
- Que las disparidades relativas de riqueza e ingresos son más importantes que el nivel de vida absoluto de los más pobres.

Sobre el primer punto indica que no ha existido tal dramático aumento en la desigualdad de ingresos en las últimas décadas puesto que no se toman en consideración

factores como la edad de las personas, un ejemplo de ello comenta es el de Canadá, en donde el 80% de la desigualdad de los ingresos puede explicarse por el envejecimiento de la población.

Sobre el segundo punto Macdonald (2020) menciona que ello es incorrecto, y por ejemplo, economistas, por lo general de la Escuela Austriaca de Economía refutan ese punto, en virtud de que señalan que la desigualdad de ingresos es una característica de la economía de mercado, en donde el que mejor sirve a los consumidores gana más y acumula más riqueza (Mises 2018) por tanto, no es por la explotación de los empleadores hacia los trabajadores, sino por el beneficio que ofrecen al consumidor.

Sobre el último punto Macdonald (2020) señala que el aumento en la desigualdad no significa la disminución de los niveles de vida, mientras que la disminución de la desigualdad no significa el aumento de los niveles de vida. Pone como ejemplo Ucrania que es el país con la menor desigualdad del mundo el cual tiene un coeficiente de Gini de 25 puntos, mientras que un país como Australia tiene mayor desigualdad con un índice de Gini de 35.8 puntos, empero el nivel de vida en Australia es claramente mucho más alto que el de Ucrania.

Otro ejemplo que da es el de China, en donde la desigualdad de ingresos en ese país ha aumentado desde los años noventa, y justamente durante ese incremento de la desigualdad cientos de millones de personas de ese país han salido de la pobreza. Otro ejemplo que brinda es el de la primera Ministra británica Margareth Thatcher, quien señala que liberalizó la economía lo que conllevó a una desigualdad de los ingresos drástica, pero que a la par produjo que el porcentaje de británicos que vivían con ingresos absolutamente bajos disminuyera de un 60% en el año 1970, a 40% en el año 1990, y 35% en el año 1997, fecha en que su gobierno concluyó.

Otro caso es el de Friedman (2008) quien defiende la desigualdad de los ingresos y quien comenta que:

“La sociedad que anteponga la igualdad ante la libertad terminará sin ninguna. La sociedad que anteponga la libertad ante la igualdad acabará en gran medida con ambas”.

Si bien, como se señaló, existen muchas investigaciones sobre la desigualdad de los ingresos, estas se han centrado en su estudio en las naciones y entre ellas. En esta investigación se busca estudiar esa desigualdad de ingresos, pero en las empresas, esto es, dentro de ella y no entre ellas en donde esa desigualdad se compone por los ingresos que reciben los trabajadores, esto es, la dispersión salarial entre los trabajadores, no obstante, como señalan Salazar y Husted (2019) existen pocos estudios sobre la desigualdad salarial dentro de las empresas y, dentro de esos estudios existentes, se tiene los siguientes.

Desigualdad de ingresos de los empleados en las empresas

De conformidad con Bapuji (2015) las organizaciones deben atender la desigualdad de los ingresos debido a que las empresas tienen una posición preeminente como agentes económicos que crean y distribuyen riqueza. Que si bien, las empresas son heterogéneas y pagan a los empleados de forma desigual debido a sus diferentes habilidades, se debe de mantener un sentido de igualdad en el trabajo.

Peterson (2017) menciona que la demanda de trabajadores calificados ha aumentado, así como sus salarios, pero que sucede lo contrario con los trabajadores no calificados de tal forma que se generan disparidades en los salarios. Sostiene que la causa de ello son las recientes innovaciones tecnológicas las cuales han provocado que los trabajadores no calificados sean sustituidos por las máquinas computarizadas, las cuales requieren de operadores altamente calificados.

Del mismo modo, comenta que las desigualdades salariales pueden ser un reflejo de las diferencias en las oportunidades educativas debido a que las habilidades dependen de la educación. Por otra parte, comenta que también se cree que la globalización y la competencia de los trabajadores extranjeros con salarios bajos contribuyen en el aumento de la desigualdad de los ingresos (Peterson, 2017).

Franzini y Pianta (2011) indican que en el capitalismo la desigualdad de ingresos se encuentra completamente visible, y ello debido a que el mismo se basa en la división entre quienes poseen los medios de producción y quienes venden su fuerza de trabajo.

Que es esa competencia entre ambas partes lo que resulta en fortunas desiguales. Ello conlleva a que los trabajadores cada vez se segmenten más en el mundo laboral, de tal forma que se dividen entre hombres y mujeres; conocimiento y obreros; cuello blanco y cuellos azules; artesanos y operadores no calificados; trabajadores permanentes y temporales; mano de obra local y migrante, etc.

Jones (2011) señala que los puntajes de coeficiente intelectual de las personas en los países desarrollados se encuentran relacionados positivamente con los salarios. Ello en virtud de que considera que el coeficiente intelectual eleva el producto marginal del trabajo.

Salazar y Husted (2019) estudiaron la desigualdad de ingresos en empresas de Monterrey Nuevo León, y encontró que en las empresas objeto de estudio existe menor desigualdad de ingresos que en el Estado de Nuevo León e incluso que en México. Entre sus descubrimientos también destaca que las empresas industriales tienden a ser más igualitarias que las de servicios, y que existen diferencias en la desigualdad salarial dependiendo del tamaño de las empresas, en donde identificó que las micro empresas son las más desiguales, que las menos desiguales son las pequeñas empresas, y en

cuanto a las empresas medianas y grandes, éstas cuentan con un nivel de desigualdad similar que es intermedio entre el de las empresas micro y pequeñas.

Ozge Uygur (2018), señala que la creciente desigualdad de ingresos es uno de los problemas más importantes que se tienen actualmente, y menciona que la compensación en los ejecutivos y en el sector financiero es visto como una de las razones del problema de la desigualdad de ingresos, y, por tanto, estudió la dispersión entre los ejecutivos y los trabajadores en quinientas compañías, para ello obtuvo lo que denominó “Tasa de pago” en donde la fórmula utilizada fue la siguiente:

$$Tasa\ de\ pago = \frac{(Compensación\ CEO)}{(Compensación\ promedio\ de\ trabajadores)}$$

La tasa de pago fue contrastada con los resultados de las empresas. Entre los resultados encontrados Uygur, reveló que existe una asociación positiva entre la tasa de pago y el desempeño de la empresa, en donde el efecto es mayor en los *chief executive officer* o directores ejecutivos toda vez que un mayor sueldo puede ayudar a mejorar el desempeño de las empresas. Sin embargo, también se midió la capacidad de los directores ejecutivos, y resultó que los directores mejor pagados eran los que puntuaban más alto en capacidad.

Al igual que Uygur (2018) Bamberger et al (2021) señalan que el problema de la inequidad salarial entre la alta dirección y el promedio de los empleados de las empresas es uno de los desafíos más apremiantes que tiene la sociedad. Mencionan que en Estado Unidos de América desde el año 1978 a la fecha los salarios de los altos directivos, ya ajustados a la inflación, han aumentado en 940 por ciento, mientras que los salarios de los empleados normales sólo han aumentado 12 por ciento, y comentan que este

fenómeno no sólo sea ha dado en ese país, sino en otros como Alemania, Reino Unidos, entre otros.

Para Bamberger et al (2021) esto es un problema toda vez que consideran que esta tendencia tiene repercusiones al largo plazo, y ello debido a que la disparidad salarial pudiera funcionar como aliciente en el corto plazo debido a que los altos salarios motivan a que los trabajadores se esfuercen más para obtener ascensos, sin embargo, señalan que eso les impide el desarrollo a largo plazo toda vez que existe una continua lucha por buscar gratificación en el corto plazo.

De conformidad con Dada (2015) Piketty no está de acuerdo con estos altos ingresos de los directivos toda vez que señala que el rentismo no es la única forma en la que se exacerba la riqueza, e indica que una nueva vía ha surgido en Estados Unidos de América en donde en las últimas décadas se está dando lo que llama la “hipermeritocracia” en donde la sociedad tiene “súper gerentes” que se encuentran en el tope de la jerarquía de súper ingresos, los cuales generan un alto nivel de discrepancia de ingresos. Señala que si no hubiera retorno sobre el capital, y el único determinante de ingresos fuera el salario, esos altos salarios de esos súper gerentes generaría incluso una sociedad aún más desigual.

Bapuji (2015) comenta que la desigualdad de ingresos en las empresas puede afectar negativamente el desempeño organizacional; que tiene como resultado un bajo desarrollo humano, afectaciones en las actitudes, comportamiento, así como afectaciones en sus interacciones en el lugar de trabajo y entorno social de la organización.

México no ha sido un país exento de esta incipiente tendencia a la desigualdad de ingresos, puesto que como señalan Alarcón y McKinley (1998), entre los años 1984 y 1989 hubo una mejoría en la distribución de los ingresos salariales definidos como

sueldos y salarios, pago a destajo, bonos y propinas, vacaciones y distribución de ganancias, sin embargo, a partir del año 1989 se ha registrado una mayor desigualdad en la distribución salarial lo que se puede asociar al proceso de liberalización del comercio.

Lugo y Huesca (2007) mencionan que en México el salario real para los trabajadores calificados ha aumentado, mientras que el salario de los trabajadores no calificados ha disminuido. Señalan que han sido diversos autores los que confirman que ha aumentado la dispersión salarial desde mediados de los años 80 (Hanson y Harrison, 1995; Cañonero y Werner, 2002) y consideran que son tres las causas que han generado la dispersión salarial, las cuales son las siguientes:

a) Cambios en la demanda: en esta hipótesis señalan dos factores como elementos principales los cuales son:

- La hipótesis del comercio internacional: en esta hipótesis se encuentra la teoría de la ventaja competitiva que sostiene que el incremento en la disparidad salarial se explica debido a que existe una mayor relación de cambio con los países en desarrollo en donde en estos últimos los salarios son bajos. En otras palabras, se sostiene que la disparidad salarial se genera debido a que los trabajadores menos calificados a diferencia de antes, ya no sólo compiten entre sí, sino también contra trabajadores no calificados de otros países, por lo que para poder ser competente el país y generar empleo, estos salarios deben reducirse.
- La hipótesis de cambio técnico: en esta hipótesis se plantea que el factor determinante que genera la desigualdad es el cambio tecnológico, especialmente las computadoras, que permiten que los trabajadores con mayor calificación aumenten más rápidamente su productividad laboral.

b) Cambios en la oferta: esta teoría se fundamenta en la creciente participación de la fuerza laboral y la rigidez de la oferta laboral para responder a cambios en la demanda. Un ejemplo de lo que señalan es que actualmente existe mayor participación de la mujer en el mercado laboral, además de considerar que en los países en desarrollo existe una elevada proporción de fuerza laboral joven que aumenta constantemente.

c) Cambios institucionales del mercado laboral: esta última teoría se refiere a que la disparidad se da debido a la desregularización del salario mínimo y el descenso de la participación sindical.

Concepto de desigualdad de ingresos

En la siguiente tabla se presentan diversas conceptualizaciones de diversos autores sobre la desigualdad de los ingresos:

Tabla 04.

Conceptualización de la desigualdad de ingresos.

Autor(es)	Año	Publicación	Conceptualización
Organización de Naciones Unidas (ONU)	2018	¿Qué es la desigualdad económica y por qué se produce?	La desigualdad de los ingresos o económica es la diferencia que existe en la distribución de bienes, ingresos y rentas en el seno de un grupo, una sociedad, un país o entre países.
Franzini y Pianta	2011	Economic inequality, an introduction.	El concepto de desigualdad se puede utilizar para evaluar distancias, entre países, entre regiones, entre clases

sociales, entre individuos o familias con diferentes ingresos (antes o después de los efectos de los impuestos y el gasto público), y entre empresas. Las distancias se pueden medir en varias dimensiones: ingresos, riqueza, derechos, capacidades, acceso a servicios o bienestar.

La desigualdad económica a escala internacional se ha explorado en términos de diferencias entre los ingresos medios nacionales, entre los promedios ponderados por población, y entre todos los individuos (Milanovic, 2005).

McKay	2002	Defining and Measuring Inequality	<p>La desigualdad típicamente se considera como las diferencias entre individuos dentro de una población, normalmente un país, aunque también se puede considerar para poblaciones más pequeñas o más grandes.</p>
Peterson	2017	Is Economic Inequality Really a Problem? A Review of the Arguments.	<p>La desigualdad tiene que ver con la forma en que las cosas deseables, como los ingresos, la riqueza, el prestigio, el bienestar, etc., se distribuyen entre una población determinada.</p> <p>La desigualdad económica incluye la distribución tanto</p>

			del ingreso como de la riqueza.
Bapuji	2015	Individuals, interactions and institutions: How economic inequality affects organizations	La dispersión desigual en la dotación de recursos, acceso a recursos productivos y recompensas por trabajo en un colectivo social que limita el cumplimiento de las funciones humanas.

Nota. Elaboración propia con información de ONU (2018); Franzini y Pianta (2011); McKay (2002); Peterson (2017); y Bapuji, (2015).

Cómo se mide la desigualdad de los ingresos

De conformidad con Hernández y Mendoza, una definición de medición es la que brinda Stevens, la cual dice que: “medir significa asignar números, símbolos o valores a las propiedades de objetos o eventos de acuerdo con reglas.” Aunque señalan que ese concepto está más aplicado a las ciencias físicas que a las sociales, por tanto, medir lo definen como “el proceso de vincular conceptos abstractos con indicadores empíricos.” (2018, p.228)

Asimismo, Hernández y Mendoza (2018) señalan que para medir se requiere un instrumento el cual registre los datos observables que representen a las variables que el investigador desea medir. Dicho instrumento debe tener validez de contenido de tal forma que los ítems midan la variable con sus dimensiones.

No obstante, fuera de la medición de variables mediante sus dimensiones, quienes estudian la desigualdad de ingresos miden mediante índices el estado actual de la desigualdad de ingresos. Se habla de ellos a continuación a efectos de ampliar el conocimiento.

Salazar y Husted (2020) postulan que la información para calcular un índice de desigualdad, debe resumir en un solo indicador, la participación de cada grupo de casos o de los casos individuales sobre su participación porcentual en el ingreso total de la población, así como su importancia relativa en el tamaño de la población.

También, Salazar y Husted (2020) señalan que, de conformidad con Cortés y Rubalcava, las propiedades mínimas que deben de tener los índices de desigualdad son (2019, p.95):

1. La medida debe ser invariable a las transformaciones proporcionales o cambios de escala.
2. Deben cumplir con la condición de Pigou-Dalton, según la cual si se transfiere una parte de un grupo favorecido (los que más tienen) a uno perjudicado (los que menos tienen), el indicador debe reflejar una caída en el nivel de desigualdad.
3. Debe satisfacer la condición de cambio relativo. Siguiendo con la propiedad anterior, el cambio en el indicador será mayor entre más alejados estén los grupos entre los cuales se da la transferencia.

Existen diversos indicadores para medir la desigualdad de ingresos, como refiere Milanovik (2011), el índice Gini es el indicador de desigualdad más usado, sin embargo, también se pueden encontrar otros indicadores como los que a continuación se presentan:

Tabla 05.

Medidas e índices para medir la desigualdad de ingresos.

Medidas e índices	Descripción
Cocientes entre cuantiles	De conformidad con Atuesta et al. (2018), este método consiste en ordenar la población según su ingreso per cápita y se divide en grupos de igual tamaño llamados cuantiles. También mencionan que el indicador consiste en el cociente entre la media de variable de análisis entre dos cuantiles por lo general situados en lugares opuestos.
Participación de cuantiles	Atuesta et al. (2018), plantean que la participación de cuantiles es el porcentaje de la suma del valor de la variable de análisis (x) generalmente del cuantil superior o inferior con respecto a la suma de x para toda la población.
Índices estadísticos	<p>Atuesta et al. (2018), señalan que el concepto de desigualdad está asociado al de dispersión de una distribución, por tanto, mencionan que sería factible que las medidas estadísticas usadas habitualmente para medir dispersión pudiesen ser también indicadores de desigualdad.</p> <p>Sin embargo, señalan que los indicadores habituales, como desviación media, la varianza, o el coeficiente de variación no cumplen con todas las propiedades deseables, y que, por tanto, los indicadores de dispersión que sí cumplen son la varianza logarítmica y la desviación media de logaritmos.</p>
Coeficiente de Gini	<p>Respecto al índice de Gini, Salazar y Husted (2020) explican que parte de la comparación de la distribución actual de la variable entre las unidades de la población contra la equidistribución, que consiste en que a cada unidad le corresponde la misma proporción de la variable. Señala que la distribución acumulada que resulta de la suma de las proporciones pertenecientes a cada unidad se denomina curva de Lorenz.</p> <p>Asimismo, mencionan que el coeficiente de Gini se obtiene dividiendo el área de la diagonal equidistribución y la curva de Lorenz, de tal forma que de conformidad con Milanovic (2011), obtiene un valor entre “0” y “1”, en donde el cero significa exactamente igualdad para todos, mientras que el uno significa que una persona acapara todo el ingreso.</p>
Índice de Theil e índices de entropía	El índice de Theil o índices de entropía de conformidad con Atuesta et al. (2018) describen cuánta aleatoriedad existe en una señal o evento, en donde el grado de entropía de un nuevo

evento es una función decreciente de su probabilidad de ocurrencia.

Índice de Atkinson El índice de Atkinson, el cual de conformidad con Atuesta et al. (2018), es flexible debido a que permite al analista elegir las ponderaciones de acuerdo a sus juicios de valor y evaluar la sensibilidad de los resultados bajo ponderaciones alternativas.

Nota. Elaboración propia con información de Salazar y Husted, (2019) y Atuesta et al. (2018).

Elementos que conforman la desigualdad de ingresos

A continuación, se presenta una tabla con los diversos comparativos sobre los elementos que conforman el concepto de la desigualdad de los ingresos. En dicha tabla se revisan los constructos y dimensiones propuestos por diversos autores, así como por organizaciones. Cabe señalar que en dicho comparativo se revisa el concepto desde un panorama general, por tanto, no todas las dimensiones se enfocan en la medición a nivel empresarial o con relación a la remuneración de los trabajadores.

Tabla 06.

Comparativo de estudios para la obtención de información para medir la desigualdad de ingresos.

Investigación	Autor(es)	año	Dimensiones
Race, Neighborhood Economic Status, Income Inequality and Mortality	Mode, A., Evans, M., y Zonderman, A.	2016	<p>En este estudio para medir la desigualdad de ingresos utilizan 19 dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Porcentaje de adultos con menos de una educación secundaria. - Porcentaje de adultos desempleados. - Porcentaje de adultos que ya no están en la fuerza laboral. - Porcentaje de vivienda alquilada.

- Porcentaje de viviendas desocupadas.
- Porcentaje de viviendas abarrotadas (más de un ocupante por habitación).
- Porcentaje de hombres en ocupaciones de administración, negocios, ciencias y artes.
- Porcentaje de mujeres en ocupaciones de administración, negocios, ciencias y artes.
- Porcentaje de hogares en pobreza.
- Porcentaje de hogares que ganan menos de \$ 30,000 / año.
- Porcentaje de hogares que reciben seguridad social.
- Porcentaje de hogares que reciben seguridad social complementaria.
- Porcentaje de hogares que reciben cupones de alimentos.
- Porcentaje de hogares con asistencia pública.
- Porcentaje de hogares sin automóvil.
- Porcentaje de hogares en la misma residencia desde 2005.
- Porcentaje de hogares encabezados por mujeres con hijos a cargo.
- Porcentaje de costos de arrendatario o propietario que superan el 50% de los ingresos.
- Porcentaje de adultos de 65 años o más.

Uso de Encuestas de Hogares para la medición de los ODS sobre pobreza y desigualdad

CEPAL división de Estadística

2017

Para hacer los cuestionarios utilizan las siguientes dimensiones:

- (i) ingreso por empleo:
1. Como asalariado
 2. Como independiente (por cuenta propia);

			(ii) ingreso por la propiedad de activos;
			(iii) ingreso por la producción de servicios para consumo propio que hace el hogar;
			(iv) transferencias corrientes netas recibidas.
Individual Income, Income Inequality, Health, and Mortality: What Are the Relationships?	Fiscella, K., y Franks, P.	2000	Sólo hubo una dimensión en este cuestionario, la del ingreso combinado total, puesto que se realizó una sola pregunta: "Por favor, busque en esta tarjeta, ¿cuál de estos grupos de ingresos representa el suyo, su conjunto?", El ingreso familiar combinado total de los últimos 12 meses, que es desde (fecha) hace un año? Los rangos fueron, menos de 1,000, rangos entre 1,000 y 25,000, o más de 25,000.
Desigualdad de ingresos y la empresa, su conceptualización y medición.	Salazar, J., y Husted, B.	2019	Midió los ingresos de los empleados de diversas empresas en nuevo león, para ello utilizó información sobre las Encuesta de Sueldos, Salarios y Prestaciones (essp) que realiza el Departamento de Economía del Tecnológico de Monterrey y la Confederación Patronal de la República Mexicana- coparmex Nuevo León.
Evolución de la desigualdad de ingresos en Ecuador, periodo 2007-2015	Sarmiento, S.	2017	Para obtener los índices de desigualdad se aplicó una encuesta en donde se consideró el ingreso total de los hogares, que consta de las siguientes dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> - Ingresos laborales. - Ingresos por capital. - Donaciones. - Ingresos del exterior. - Ingresos por jubilación. - Bono de Desarrollo Humano. - Bono por discapacidad.

Income Inequality in S&P 500 companies	Uygur, O.	2018	Midió lo que llamó “tasa de pago” en donde utilizó dos dimensiones para medir la diferencia de ingresos, las cuales fueron, compensación del director ejecutivo y la compensación promedio de los trabajadores.
--	-----------	------	---

Nota. Elaboración propia con información de Mode et al, (2016); CEPAL, (2017); Fiscella y Franks, (2000); Salazar y Husted, (2019); Sarmiento, (2017); Uygur (2018).

Como se señaló, la tabla anterior muestra las dimensiones que utilizan diversos estudios que miden la desigualdad de ingreso; no obstante, muchas de esas dimensiones se utilizan para medir la desigualdad fuera de las empresas, por tanto, por la naturaleza del presente estudio, y a efecto de estar en condiciones de desarrollar un modelo ajustado a la desigualdad de los ingresos de los empleados de las empresas, fue necesario elaborar una depuración para así, sólo seleccionar las dimensiones que se ajustaran al modelo que se busca desarrollar.

De la selección mencionada, se consideró que las siguientes dimensiones son las que se pueden considerar como clave para desarrollar el modelo que se ajuste exclusivamente a la desigualdad de los ingresos de los trabajadores que laboran en las organizaciones.

Tabla 07.

Dimensiones a utilizar en la presente investigación.

Investigación	Autor(es)	año	Dimensiones
Uso de Encuestas de Hogares para la medición de los ODS sobre pobreza y desigualdad	CEPAL división de Estadística	2017	Ingreso por empleo: 1. Como asalariado. 1.1 Percepciones monetarias. 1.2 Percepciones en especie.
Evolución de la desigualdad de	Sarmiento, S.	2017	Ingresos por empleo.

ingresos en Ecuador, periodo 2007-2015

Income Inequality in S&P 500 companies	Uygur, O.	2018	Ingresos por empleo: compensaciones del director ejecutivo y de los trabajadores.
Desigualdad de ingresos y la empresa, su conceptualización y medición.	Salazar, J.	2019	Ingresos por empleo: sueldos, salarios y prestaciones.

Nota. Elaboración propia con información de CEPAL (2017); Salazar y Husted (2019); Sarmiento (2017); Uygur (2018).

Desarrollo empresarial

Las MiPyMES son fundamentales para que los países puedan desarrollarse, y por tanto, estas no sólo deben de buscar un crecimiento económico, sino deben incluir también otros factores que se vean reflejados en su productividad (Delfín y Acosta, 2016)

Es común que se piense que la MiPyMES son el inicio de una gran empresa, sin embargo, son pocas las que transitan ese camino, así como también tienen el dilema de mantener ese crecimiento, o permanecer y goza las ventajas de ser una pequeña empresa manejable y estable económicamente (Mendoza et al 2020).

Muchas veces suele considerarse que el desarrollo empresarial es simple crecimiento de la empresa o rentabilidad, sin embargo, el desarrollo empresarial no es sólo crecimiento de la empresa, sino es un concepto integrador (Delfín y Acosta, 2016).

Varela y Bedolla (2006) Mencionan que el proceso de desarrollo empresarial debe desarrollarse en tres fases en donde:

Primera fase: se debe desarrollar una mentalidad empresarial para que los trabajos se esfuercen en la formación de la cultura y el espíritu de la empresa.

Segunda fase: esta es la de la identificación y evaluación de ideas de negocio, que prácticamente está orientada a encontrar áreas de oportunidad de tal forma que se obtengan mejores se obtengan mejores técnicas y herramientas para mejorar las competencias.

Tercera etapa: la cual es la de la estructuración y evaluación de la oportunidad de negocio que prácticamente se orienta que la empresa está en condiciones de estructurar una verdadera oportunidad para el negocio.

Antecedentes del desarrollo empresarial

González (2014) señala que el desarrollo ha sido un tema que ha preocupado en los estudios sociopolíticos y económicos, y que por ello existe amplia literatura, sin embargo, menciona que la concepción de desarrollo se confunde con crecimiento, debido a los diversos términos que se le ha dado al desarrollo. Comenta que a nivel empresarial la discusión es más confusa debido a que se relaciona con desarrollo económico.

Asimismo, González (2014) comenta que, el crecimiento se debe entender como una consecuencia del desarrollo, de tal forma que el desarrollo empresarial se debe entender como el conjunto de acciones que producen el cambio en una organización, en la cual su fin es el crecimiento y competitividad. De otra forma, también lo define como el paso por el cual tanto el empresario como los empleados fortalecen sus habilidades de tal forma que ello conlleva al crecimiento sostenido de la organización.

Kind, S (2007, p.77) menciona que el término desarrollo empresarial, es un término de moda, pero del cual no se tiene una definición muy precisa y que es difícil encontrar una definición. Señala que de conformidad con Economic Development Services, Inc. Se puede entender como:

“La actividad que aumenta, o que tiene la intención de aumentar el beneficio, la producción, o potencial de servicio de una empresa; inversión de capital y tiempo que causa, o tiene la intención de causar, el crecimiento y expansión de una empresa; el proceso de mover una empresa hacia el punto donde puede proporcionar sus servicios y productos a todo el grupo externo que los desee; el lado promocional de la creación de redes empresariales; persuadir, o intentar persuadir, prospectos que parecen hacer que el potencial se convierta en clientes o compradores; el proceso de promoción para construir y sostener relaciones laborales que se relacionan con el propósito comercial”.

Delfín y Acosta (2016) señalan que el desarrollo empresarial es la articulación de diversos elementos que sirven para que una organización logre sus objetivos, entre ellos se encuentra el crecimiento económico, la cultura empresarial, el liderazgo, la gestión del conocimiento e innovación. Asimismo, señalan que si se logra una sinergia de los conceptos que integran el desarrollo empresarial la empresa obtiene un crecimiento económico y sostenible.

Mieles et al (2018) indican que el desarrollo empresarial se refiere a la evolución al largo plazo que experimenta la empresa. Entre los indicadores del desarrollo empresarial, señalan se encuentra el conseguir una imagen corporativa, consolidar una posición competitiva, tornarse socialmente responsable, entre otras. Señalan el crecimiento empresarial no es definición del desarrollo empresarial, sin embargo, sí forma parte de él. Un ejemplo que señalan ejemplifica que el crecimiento no es desarrollo empresarial es que en ocasiones empresas reducen su tamaño para desprenderse de determinadas actividades para poder dedicarse exclusivamente a su actividad principal. Entre las estrategias para lograr ello, señalan están las de decrecimiento, subcontratación, entre otras.

Mendoza et al, (2020) comentan que el desarrollo empresarial no es sólo rentabilidad, sino que es una interrelación de diversos factores como lo son el crecer sobre una base de unidad económica, crecer generando otras unidades, mejorar la economía, eficiencia, efectividad, productividad y competitividad, así como también obteniendo mejores niveles de liquidez, gestión, solvencia y rentabilidad.

En resumen, Mieles et al (2018) describen el desarrollo empresarial como la articulación de diferentes elementos, con los que se puede llevar a la organización a que logre sus objetivos. Señalan intervienen elementos como el crecimiento económico, la cultura empresarial, liderazgo, la gestión de conocimiento e innovación.

Concepto de desarrollo empresarial

A continuación, se presenta una tabla en donde se estudia el concepto la conceptualización que diversos autores tienen acerca de los constructos desarrollo empresarial y desarrollo de negocio:

Tabla 08.
Conceptualización del Desarrollo Empresarial.

Autor(es)	Concepto	Conceptualización
Ramírez, A., Ramírez R., y Calderón, E.	Utilizan el concepto “Desarrollo Económico Empresarial”, no obstante, en el apartado donde se describe lleva por nombre “Desarrollo Empresarial”.	El término de Desarrollo Económico Empresarial; se emplea, para describir no las medidas cuantitativas de una economía en crecimiento, como, por ejemplo, la tasa de aumento de la renta real per cápita, sino los cambios económicos, sociales y de cualquier otro tipo que dan lugar al crecimiento de una

		empresa ejecutado por la Dirección o Gerencia.
Delfín, F., y Acosta, M	Desarrollo empresarial	El desarrollo empresarial articula diferentes elementos con los que el empresario puede llevar a una organización hacia el logro de sus objetivos. Elementos como crecimiento económico, cultura empresarial, liderazgo, gestión del conocimiento e innovación. Es un concepto integrador con el que se puede lograr un impacto positivo en las organizaciones mediante el reconocimiento de las capacidades del capital humano.
González, J	Desarrollo Empresarial	Se puede decir que el desarrollo empresarial representa el conjunto de acciones para el cambio de una empresa que tiene por finalidad el crecimiento y la mejora de su desempeño, sea aumentando su presencia en el mercado o su competitividad (Martínez, 2006). Igualmente, es el paso a paso por lo que a través de ello el empresario y su staff consiguen o fortalecen sus habilidades y destrezas, tanto así, que ayude al crecimiento de forma sostenida de la organización. En otras palabras, el crecimiento solo trae aumento, mientras que el desarrollo trae consigo cambio y mejora.

Pollack, S	Business development	Es la creación de valor a largo plazo para una organización a partir de los clientes, los mercados y las relaciones.
Seth, S	Business development	En los términos más simples, el desarrollo empresarial se puede resumir como las ideas, iniciativas y actividades que ayudan a mejorar una empresa. Esto incluye el aumento de los ingresos, el crecimiento en términos de expansión comercial, el aumento de la rentabilidad mediante la creación de asociaciones estratégicas y la toma de decisiones comerciales estratégicas.
Kind, S	Business development	Una capacidad dinámica en la que los gerentes combinan sus diversas experiencias comerciales, funcionales y personales para tomar las decisiones que den forma a los principales movimientos estratégicos de la empresa "
Mieles, Albán, Valdospin y Vera.	Desarrollo empresarial	Se refiere al progreso que experimenta la empresa como consecuencia de su evolución a lo largo del tiempo. Conseguir una imagen corporativa o imagen de marca, consolidar una posición competitiva determinada, alcanzar un buen ambiente de trabajo o convertirse en una empresa socialmente responsable, son indicadores de desarrollo empresarial. Algunos autores lo asemejan al concepto de crecimiento

empresarial, si bien se trata de dos términos distintos; el crecimiento empresarial formaría parte del desarrollo empresarial.

Nota. Elaboración propia con información de Ramírez et al, Delfín y Acosta (2016); González, J (2014); Pollack, S (2012); Seth, S (2020); Kind, S (2007); y Mieles et al (2018).

Cómo se mide el desarrollo empresarial

Como se señaló anteriormente, de conformidad con Hernández y Mendoza (2018) para medir es necesario tener un instrumento que represente las variables, y para ello se deben desarrollar ítems con base a las dimensiones, por tanto, para medir la variable se requiere obtener las dimensiones de la conceptualización de la variable.

El concepto de desarrollo empresarial resulta algo ambiguo toda vez que éste no tiene el mismo significado para todos los autores, y, por tanto, a efecto de obtener la mayor información posible, se buscó en diversas fuentes el cómo miden otros autores el desarrollo empresarial, esto es, qué dimensiones son las que utilizan para la conformación de su constructo.

A continuación, se presenta un comparativo de estudios de diversos autores en donde se establecen los elementos (dimensiones) que comprenden la conceptualización del constructo “desarrollo empresarial”. la cual tiene como objeto el entender los componentes de dicho constructo para así poder entender cómo se puede medir:

Tabla 09.

Comparativo de estudios para la obtención de información para medir el desarrollo empresarial

Investigación	Autor(es)	año	Dimensiones
La Gestión Administrativa en el Desarrollo Empresarial	Ramírez, A., Ramírez R., y Calderón, E.	2017	<ul style="list-style-type: none"> - Tasa de aumento de la renta real per cápita - Cambios económicos, sociales y de cualquier otro tipo que dan lugar al crecimiento de una empresa ejecutado por la Dirección o Gerencia.
Importancia y Análisis del Desarrollo Empresarial	Delfín, F., y Acosta, M	2016	<ul style="list-style-type: none"> - Crecimiento económico - Cultura empresarial - Liderazgo - Gestión del conocimiento - innovación
Aproximaciones conceptuales al desarrollo empresarial	González, J	2014	<ul style="list-style-type: none"> - Perspectiva del ciclo de vida - Perspectiva basada en los recursos - Perspectiva basada en la motivación.
Business development: The basics	Seth, S	2020	<ul style="list-style-type: none"> - Aumento de ingresos - Expansión comercial - Aumento rentabilidad

Nota. Elaboración propia con información de Ramírez et al; Delfín y Acosta (2016); González (2014); y Seth (2020).

Como se señaló, en la tabla anterior se presentaron las dimensiones que utilizan diversos autores para la conceptualización del desarrollo empresarial, sin embargo, algunas de las dimensiones resultaron ser muy amplias o muy específicas, y, por tanto, se optó por hacer una selección de las dimensiones generales que se observaron que en muchos casos repetían los diversos autores. Dicha selección que sirvió como base para la elaboración del modelo teórico se muestra a continuación:

Tabla 10.

Dimensiones a utilizar en la presente investigación.

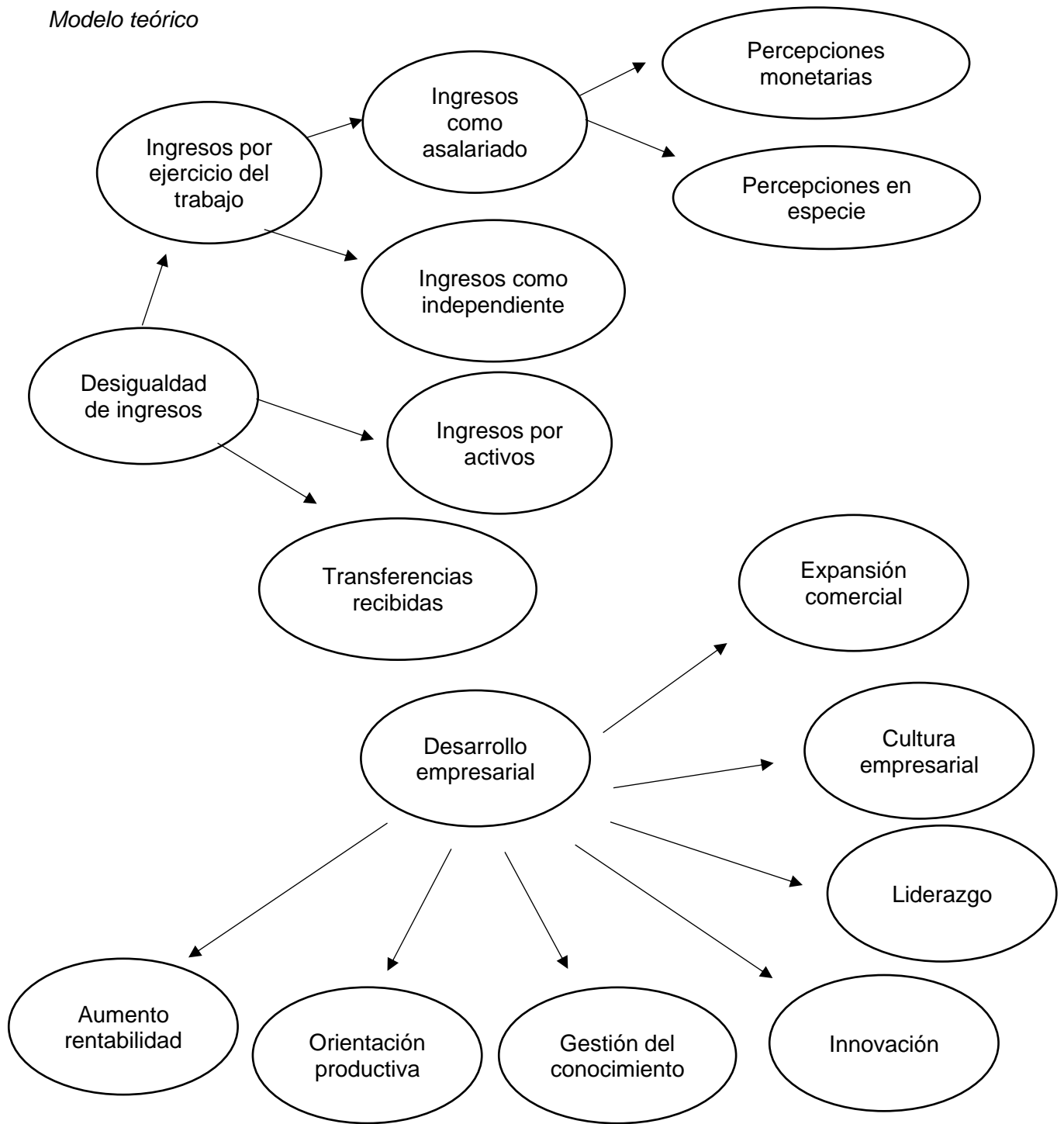
Investigación	Autor(es)	año	Dimensiones
La Gestión Administrativa en el Desarrollo Empresarial	Ramírez, A., Ramírez R., y Calderón, E.	2017	<ul style="list-style-type: none"> - Tasa de aumento de la renta real per cápita. - Cambios económicos, sociales y de cualquier otro tipo que dan lugar al crecimiento de una empresa ejecutado por la Dirección o Gerencia.
Importancia y Análisis del Desarrollo Empresarial	Delfín, F., y Acosta, M	2016	<ul style="list-style-type: none"> - Crecimiento económico - Gestión del conocimiento - innovación
Business development: The basics	Seth, S	2020	<ul style="list-style-type: none"> - Aumento de ingresos - Aumento rentabilidad

Nota. Elaboración propia con información de Ramírez et al (2017); Delfín y Acosta (2016); y Seth, S (2020).

Modelo Teórico

Figura 01.

Modelo teórico



Nota. Este modelo es general y por ello analiza todas las dimensiones de ambas variables.

Estado del Arte/

En el marco teórico se observa para la variable de desigualdad de ingresos que la misma se comprende de diversas dimensiones dependiendo del lugar en el que se mida.

Sin embargo, como en esta investigación se estudia la desigualdad de los ingresos de los trabajadores, lo que sería una dimensión para “desigualdad de los ingresos” pasa a convertirse en la variable, y las dimensiones a los ingresos como asalariado devienen en percepciones monetarias y percepciones por especie.

En lo que refiere al desarrollo empresarial, como se ha venido observado en la revisión de la literatura, no se encontró un concepto claro toda vez que este resultó ser muy ambiguo. No obstante, se utilizaron las dimensiones que mejor conceptualizaban la variable de conformidad con la literatura. Se dejaron fuera el liderazgo, la cultura empresarial y la expansión comercial, y ello debido a que los primeros dos se pueden considerar unipersonales al ser definidos por la dirección, y respecto a la expansión comercial, esta no se consideró dentro toda vez que una empresa puede reducir su mercado y aumentar su desarrollo empresarial.

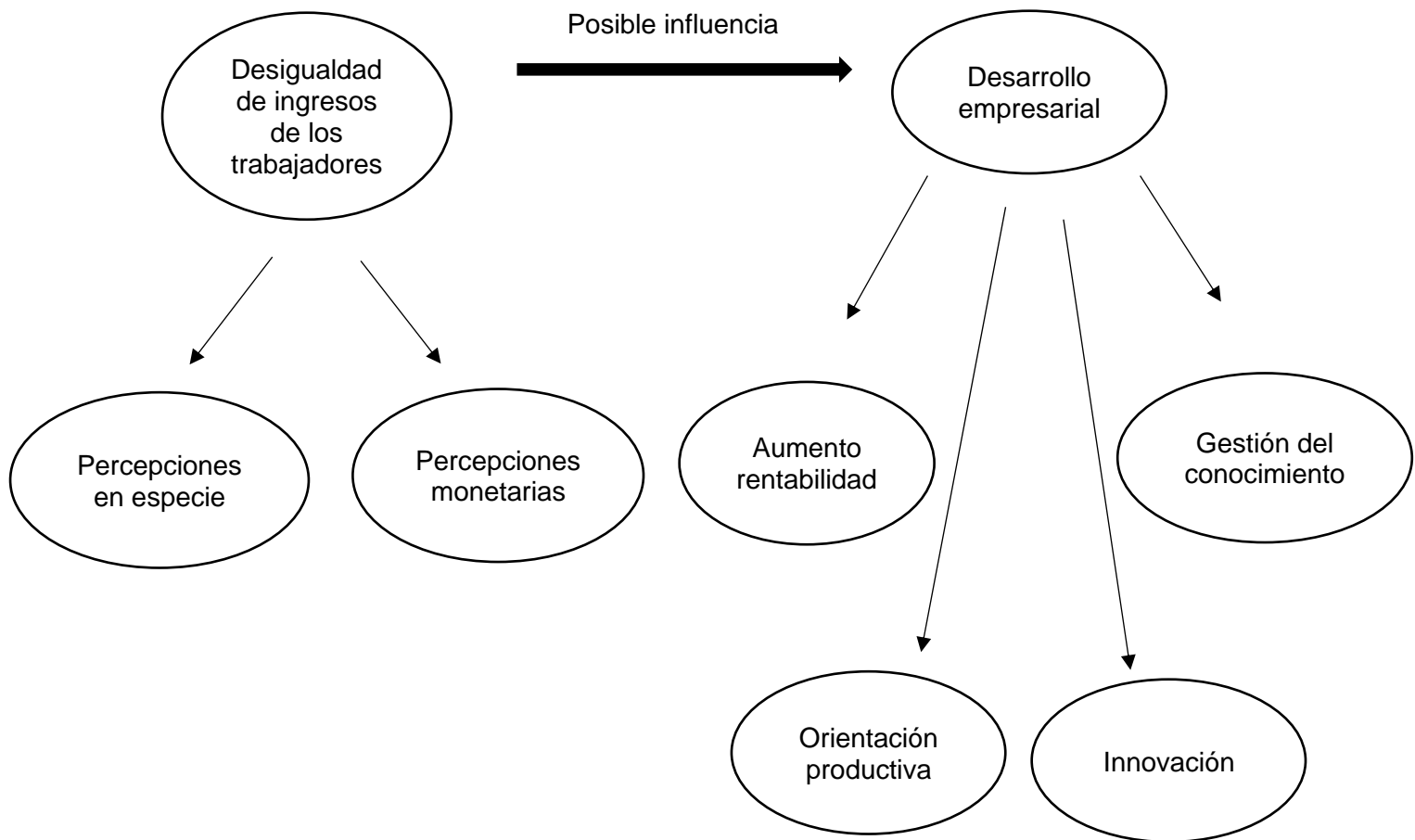
Respecto a la orientación productiva, Delfín y Acosta (2016) utilizan el concepto crecimiento económico como indicador de la productividad, sin embargo, se consideró que para medir la productividad es más claro el concepto “orientación productiva” el cual tiene el mismo significado.

Por lo anterior, el modelo de investigación a seguir es el que se presenta a continuación:

Modelo de investigación

Figura 02.

Modelo de investigación



Capítulo III. Metodología/

Tipo/

Esta investigación se puede definir como de tipo explicativa toda vez que de conformidad con Hernández y Mendoza (2018), las investigaciones explicativas están dirigidas a responder por las causas de los eventos, su interés se centra en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta, o por qué se relacionan dos variables. Asimismo, señalan que establecen relaciones de causalidad entre conceptos, variables hechos o fenómenos en un contexto concreto.

De igual manera, es un tipo de investigación no experimental, debido a que no se manipulan las variables. Esto es que no se generará ninguna situación, simplemente se observarán situaciones que ya existen y se observarán para con base en ello hacer conclusiones (Hernández y Mendoza, 2018).

Por otra parte, se considera que la investigación es transversal o transeccional toda vez que estará diseñada de tal forma que la información se recolecte en un tiempo único (Hernández y Mendoza, 2018).

Vargas y Mora (2017) mencionan que en las ciencias sociales es fundamental comprender la relación que tienen los indicadores con los factores latentes dado que se han planteado en las percepciones, juicios e impresiones factores no observables que para su estudio necesitan ser modelados como variables subyacentes.

De conformidad con Ruiz et al (2010), las ecuaciones estructurales se consideran una técnica estadística multivariante que se utiliza para contrastar modelos en los cuales se proponen relaciones causales entre las variables.

Asimismo, de conformidad con Hair et al (1999), el modelo de ecuaciones estructurales permite separar las relaciones para cada conjunto de variable dependientes

de tal forma que señala se considera la técnica más adecuada y eficiente para hacer series de estimaciones de ecuaciones simultaneas mediante regresiones múltiples.

Es por ello, que se considera que las ecuaciones estructurales son el método adecuado para el presente estudio, derivado de que se pueden someter a prueba modelos con múltiples variables para así, modelar las relaciones de correlación, así como de causalidad entre los constructos latentes (Vargas y Mora, 2017).

Enfoque/

De conformidad con Fernández y Díaz (2002), una investigación cuantitativa es la que intenta determinar la fuerza de asociación o correlación entre diversas variables, en donde a través de una muestra se hace inferencia a una población. Asimismo, señalan que, tras el estudio de asociación o correlación, se pretende hacer inferencia causal que explique por qué las cosas suceden, o no, de una forma determinada.

Con base en lo anterior, se establece el enfoque de la investigación es deductivo, y por tanto, el enfoque es cuantitativo como en virtud de que se recogen y analizan datos numéricos de las variables “desigualdad de los ingresos” y “desarrollo empresarial”, y se estudió si existe una relación causal de la primera sobre la segunda, qué tanto impacto tiene, y sus posibles patrones de comportamiento.

Método/

Debido a que el tipo de investigación es explicativo toda vez que se pretende establecer las relaciones causales entre variables para tener un mayor entendimiento sobre el fenómeno y las condiciones en las que se manifiesta, y que, por tanto, la investigación resulte más concluyente (Hernández y Mendoza, 2018). se optó por utilizar el método deductivo toda vez que este método nos permite mediante afirmaciones

teóricas llegar a afirmaciones específicas de tal forma que se organicen hechos y se puedan obtener conclusiones (Dávila, 2006).

Diseño/

Como se señaló, el estudio es cuantitativo, y a su vez se establece como no experimental en virtud de que no se manipulan las variables, simplemente se recolectaron los datos en su contexto natural para analizarse. Asimismo, se considera transeccional toda vez que se recolecta la información en un solo momento (Hernández y Mendoza, 2018).

Por tanto, para lograr ello, se busca conseguir o generar un instrumento confiable que recolecte información cuantitativa en un solo momento. Para ello, se hará la operacionalización de variables y la validación mediante una prueba piloto en la cual se utilizarán métodos estadísticos como el de Alfa de Cronbach y el análisis factorial exploratorio.

Una vez que se logre obtener un instrumento validado, se hará el trabajo de campo para recolectar la información de la investigación la cual se tendrá que depurar y someter al modelo estadístico de ecuaciones estructurales para así proceder a la comprobación de hipótesis. Dicho análisis se realizará por medio de uno o diversos programas estadísticos dependiendo de cada situación.

Población/muestra/

En las investigaciones es común que se utilicen muestras para ahorrar tiempo y recursos (Hernández y Mendoza, 2018). La representatividad de una muestra permite

generalizar los resultados que se observan en una población accesible (Otzen y Manterola, 2017).

Una muestra es un subgrupo de la población de estudio que se pretende investigar o sobre la cual se recolectará información en donde la misma debe ser representativa (Hernández y Mendoza, 2018).

Una muestra es representativa si todos los sujetos de la población de estudio tienen la misma posibilidad de ser seleccionados. Asimismo, el otro requisito es que el número de sujetos seleccionados para la muestra tenga una representación numérica de la población de origen, en donde se usa una técnica de cálculo o estimación (Otzen y Manterola, 2017).

Otzen y Manterola (2017) indican que una muestra puede ser “probabilística” o “no probabilística”, en donde la primera permite conocer la probabilidad que tiene cada sujeto de ser seleccionado a través de una selección al azar y la segunda depende de ciertas características y criterios.

De conformidad con Hernández y Mendoza (2018), lo primero que se debe de hacer es determinar la unidad de muestreo, en donde se determina sobre “qué” o “quiénes” se recolectarán los datos de tal forma que la unidad de muestreo y a población deben de ir acorde al objetivo y pregunta de investigación.

En ese sentido, como se ha señalado, se estudia la influencia de la desigualdad de ingresos de los trabajadores y su desarrollo empresarial. La población de estudio elegida para esa investigación son las micro, pequeñas y medianas empresas del ámbito geográfico de donde se llevará a cabo el estudio que es el municipio de Centro, Tabasco, y la unidad de muestreo que es de quien se extraerá la información, son los dueños, gerentes o directivos de las empresas de estudio.

Para conocer qué empresas podía catalogarse como MiPyMEs se buscaron diversas fuentes de información, en donde se encontró que se pueden clasificar por número de empleados y por cantidad de ingresos. Debido a que se preguntará el monto de los ingresos, por ser información delicada, sólo se consideró la cantidad de empleados.

Revisando la información, se encontró que, se hacen diversas clasificaciones, por ejemplo, en México de conformidad el “Acuerdo por el que se establece la estratificación de las micro, pequeñas y medianas empresas” publicado en el Diario Oficial de la Federación, las empresas se clasifican en de comercio, industria y servicios en donde las cantidades de empleados varía de conformidad con el giro, siendo el máximo de empleados para las medianas empresas de 250.

Asimismo, de conformidad con el manual de la CEPAL de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa Álvarez y Durán (2009) mencionan que estudios como el de Knight (2000), usan el umbral de 500 empleados, pero que pierden rigurosidad científica al estar muy elevada en comparación con los demás países, y que en otros países el umbral es sobre los 100 o 150 empleados como máximo para las MiPyMEs, pero que el umbral recomendado por la Unión Europea es sobre 250.

Por tanto, se optó por dejar el umbral entre empresas medianas y empresas grandes en 250 empleados, en donde si la empresa tiene más de 250 empleados debe considerarse como empresa grande, y, por tanto, debe quedar fuera del estudio.

Respecto al giro de las mismas, como se observó, el tamaño de las empresas puede llegar a variar de conformidad con el giro, sin embargo, en esta investigación no es relevante encuadrar a las empresas como micro, pequeña o mediana, simplemente se busca generar segmentos y conocer su efecto sobre la incidencia de la desigualdad de ingresos sobre el desarrollo empresarial.

Por lo anterior, se optó por uniformar el criterio en donde sólo se considerarían dos rubros que son: empresas de bienes y servicios. Se dejó fuera la comercialización toda vez que, en sí, las comercializadoras se consideran empresas de bienes en el entendido que, de conformidad con Parkin (2018) una empresa se puede definir como una unidad económica que contrata factores de producción y los organiza para producir y vender bienes y servicios.

En tal sentido, de conformidad con Lara (2002) las empresas de servicios ofrecen intangibilidad, heterogeneidad, simultaneidad entre producción y servicio e imperturbabilidad.

Para determinar la población, se accedió a los datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía, y se buscó dentro del Directorio Nacional de Unidades Económicas a las empresas MiPyME del municipio de Centro, Tabasco (INEGI, 2021).

El criterio para clasificar a las empresas como MiPyME fue con base en la cantidad de empleados que laboran en las mismas. El rango seleccionado de empleados que laboraran en las empresas fue de 3 a 250, lo anterior se hizo en virtud de que dentro de ese rango se pueden englobar las empresas micro, pequeñas y medianas.

Por otra parte, a efecto de obtener información sobre las empresas de estudio, y a fin de obtener una muestra representativa para el pilotaje, se investigó la cantidad de empresas en el municipio que cumplieran con el criterio, en donde se obtuvo un total de 31,768 empresas.

Se tomó una muestra probabilística aleatoria simple, la cual garantiza que todos los individuos o sujetos de estudio tengan la misma posibilidad de ser incluidos en la muestra (Otzen y Manterola, 2017) además de que reduce el error de muestreo. No se optó por estratificar por tamaño a las empresas toda vez que no se requiere un número

específico de empresas de cierto tamaño para la investigación, sólo se debe de procurar que en la muestra se incluya una cantidad considerable de empresas de los tamaños investigados.

La muestra se representó bajo las mismas características de la población general, la representación no se consideró sesgada debido a que toda tuvieron la misma probabilidad de ser seleccionadas. Se aplicó la siguiente fórmula estadística para determinar el tamaño de la muestra requerido de empresas a estudiar la cual se determinó a partir de la población total representada por $N = 31,768$ empresas, con una estimación de nivel de confianza de 95%, y margen de error de 5%.

$$n = \frac{Z^2 N p q}{E^2 (N - 1) + Z^2 p q}$$

El resultado al aplicar la fórmula fue de una muestra total de $n = 380$ empresas a estudiar cómo se puede observar a continuación:

$$n = \frac{1.96^2 (31,768) (0.50) (0.50)}{0.05^2 (31,768 - 1) + 1.96^2 (0.50) (0.50)}$$

$$n = \frac{3.8416 (7,942)}{0.05^2 (31,768 - 1) + 1.96^2 (0.50) (0.50)}$$

$$n = \frac{30,510}{79.42 + 0.9604}$$

$$n = \frac{30,510}{80.37}$$

$$n = 380$$

Donde cada nomenclatura representa:

n = Tamaño de la muestra, es igual a 380.

Z = El nivel de confianza es de 95%, y el valor de variable normal estandarizada para este nivel de confianza es de 1.96.

p = Proporción de la población con la característica deseada, 50% o 0.50

q = Proporción de la población sin la característica deseada, 50% o 0.50

E = Margen de error, 5% o 0.05

N = Tamaño total de la población de estudio, 31,768 empresas.

No obstante lo anterior, al buscar información sobre la muestra, se encontró que en la literatura que Koizumi (2013) señala que la determinación del tamaño de la muestra en las ecuaciones estructurales ha sido tema de debate, y que una regla general es que un tamaño inferior a 100 resulta pequeño, de 100 a 200 mediano, y mayor a 200 resulta grande, y que por tanto, el tamaño mínimo debe de ser de 100 a 150 participantes.

Por otra parte, Ruiz et al (2010) señalan que en las ecuaciones estructurales se acostumbra exigir tamaños de muestra las cuales sean superiores a 100 sujetos de estudios, de tal suerte que las muestra de 200 sujetos resultan una buena garantía.

Asimismo, Hair et al (1999), menciona que no existe un tamaño muestral correcto, sin embargo, recomiendan tamaños entre 100 y 200, y menciona que diversos autores han propuesto 200 como el tamaño de muestra crítico, y que, por tanto, lo mejor es usar un tamaño muestral de 200 el cual debe aumentar si se sospecha una mala especificación, el modelo es complejo o grande, o en su caso, los datos tienen características no normales o se usa un procedimiento alternativo de estimación.

Esto lo respaldan Vargas y Mora (2017) señalan que el valor mínimo superior es de 200, pero que valor máximo también es de 200, indicando que muestras mayores tienen el inconveniente de generar modelos muy sensibles, y dan como ejemplo que los parámetros para una magnitud muy pequeña puedan resultar estadísticamente significativos.

Por tanto, derivado de que se optó por utilizar ecuaciones estructurales, ya consecuencia de la investigación en la literatura, se consideró que una muestra preliminar indicada para llevar a cabo la investigación podía reducirse a un mínimo 200 encuestados que es lo que se indica se requiere para estimación del modelo. No obstante, esta muestra es preliminar toda vez que con base en lo que se obtenga en el índice de Kaiser-Meyers-Olkin (KMO) se determinará la muestra final.

Lo anterior es en virtud de que para poder realizar el análisis factorial de forma apropiada se requiere de un índice de Kaiser-Meyer-Olkin alto, de conformidad con Montoya (2007) éste debe de ser superior a 0.5 para considerarse aceptable.

Por tanto, el criterio será obtener 200 muestra, y en caso de que el KMO sea mayor a 0.7, la muestra se considerará satisfactoria.

Técnicas/instrumento/

De conformidad con Soriano (2014) un instrumento de medición se puede entender como una técnica o conjunto de técnicas en donde se cuantifican manifestaciones mediante una asignación numérica. En otras palabras, un instrumento no es más que una herramienta que permite la recolección de los datos.

Lo principal en un instrumento de medición es que sea confiable y válido, en donde la confiabilidad se refiere a que, si el instrumento se utiliza siempre sobre el mismo sujeto de estudio, este siempre dará los mismos resultados. En cuanto a la validez, se refiere a que el instrumento mide lo que debe de medir. (Soriano, 2014)

Corral (2008) sugiere cuatro pasos para construir un instrumento, los cuales son:

- 1) Determinar el propósito para el que se hace el instrumento.

- 2) Decidir qué tipo de instrumento se va a utilizar.
- 3) Conceptualizar el constructo o los constructos, lo cual se hace con literatura especializada.
- 4) Operacionalizar el constructo, en donde señala que en esta fase “se conceptualiza el constructo en procedimientos concretos a través de un conjunto de tareas, reactivos, preguntas o ítems, que permitan validar de manera empírica el constructo” (p. 154).

Asimismo, Soriano (2014) señala que, para elaborar un instrumento, es fundamental que exista claridad en los conceptos a usar como el constructo teórico, medición, confiabilidad y validez.

Para encontrar esa claridad de concepto es importante conceptualizarlos lo más posible. No se puede hacer un instrumento sin antes tener bien claros los conceptos. Para medir los constructos es necesario realizar la operacionalización de variables, la cual de conformidad con Tarazona (2020) consiste en un procedimiento de partición de los aspectos abstractos de la conceptualización de los constructos, de tal forma que se pueda llegar a niveles concretos de realidad.

Por lo expuesto, para poder tener la información necesaria que nos permitiera construir un instrumento lo más acertado posible, se procedió a la realización de la operacionalización de las variables, la cual se puede observar a continuación:

Tabla 11.*Operacionalización de las variables*

Variable	Dimensiones	Autor	Descripción
Desigualdad de ingresos	Percepciones monetarias	CEPAL división de Estadística	<p>El ingreso es el conjunto de partidas monetarias y en especie percibidas en forma regular por los hogares como unidad o por sus integrantes a título personal, a intervalos anuales o más frecuentes, excluyendo ganancias inesperadas, irregulares o percibidas típicamente por una sola vez.</p> <p>Monetarias:</p> <p>Sueldos, salarios, jornales y destajos.</p> <p>El ingreso es el conjunto de partidas monetarias y en especie percibidas en forma regular por los hogares como unidad o por sus integrantes a título personal, a intervalos anuales o más frecuentes, excluyendo ganancias inesperadas, irregulares o percibidas típicamente por una sola vez.</p>
	Percepciones en especie	CEPAL división de Estadística	<p>En especie:</p> <p>Pagos por tiempo u horas extras, gratificaciones, propinas, comisiones, bonos, aguinaldos, décimo tercer y cuarto sueldo, salario vacacional, pagos por vacaciones, distribución de utilidades o dividendos (no derivadas de la propiedad del capital de la empresa), indemnizaciones por accidentes de trabajo, indemnizaciones por despido y retiro voluntario, otras partidas monetarias de naturaleza retributiva.</p> <p>Valor de los bienes o servicios recibidos en especie como parte de la remuneración:</p> <ul style="list-style-type: none"> •alimentación

- vestimenta
- transporte y comunicaciones
- salud
- vivienda
- derecho de uso de terreno para agricultura o ganadería en las áreas rurales.

Desigualdad de ingresos	Aumento rentabilidad	Sevilla, A	<p>La rentabilidad hace referencia a los beneficios que se han obtenido o se pueden obtener de una inversión. Es un indicador del desarrollo de una inversión y de la capacidad de la empresa para remunerar los recursos financieros utilizados.</p>
		Chacón, G	<p>Los objetivos financieros difieren en cada fase del ciclo de vida de un negocio, pero tienen que ver con la rentabilidad, el crecimiento y el valor para el accionista. Medidos por beneficios de explotación, rentabilidad sobre activos, rendimientos sobre inversiones, valor económico agregado, etc., aportando, así, un conjunto de indicadores generales para aumentar los ingresos, reducir los costos y optimizar el uso de los activos.</p>

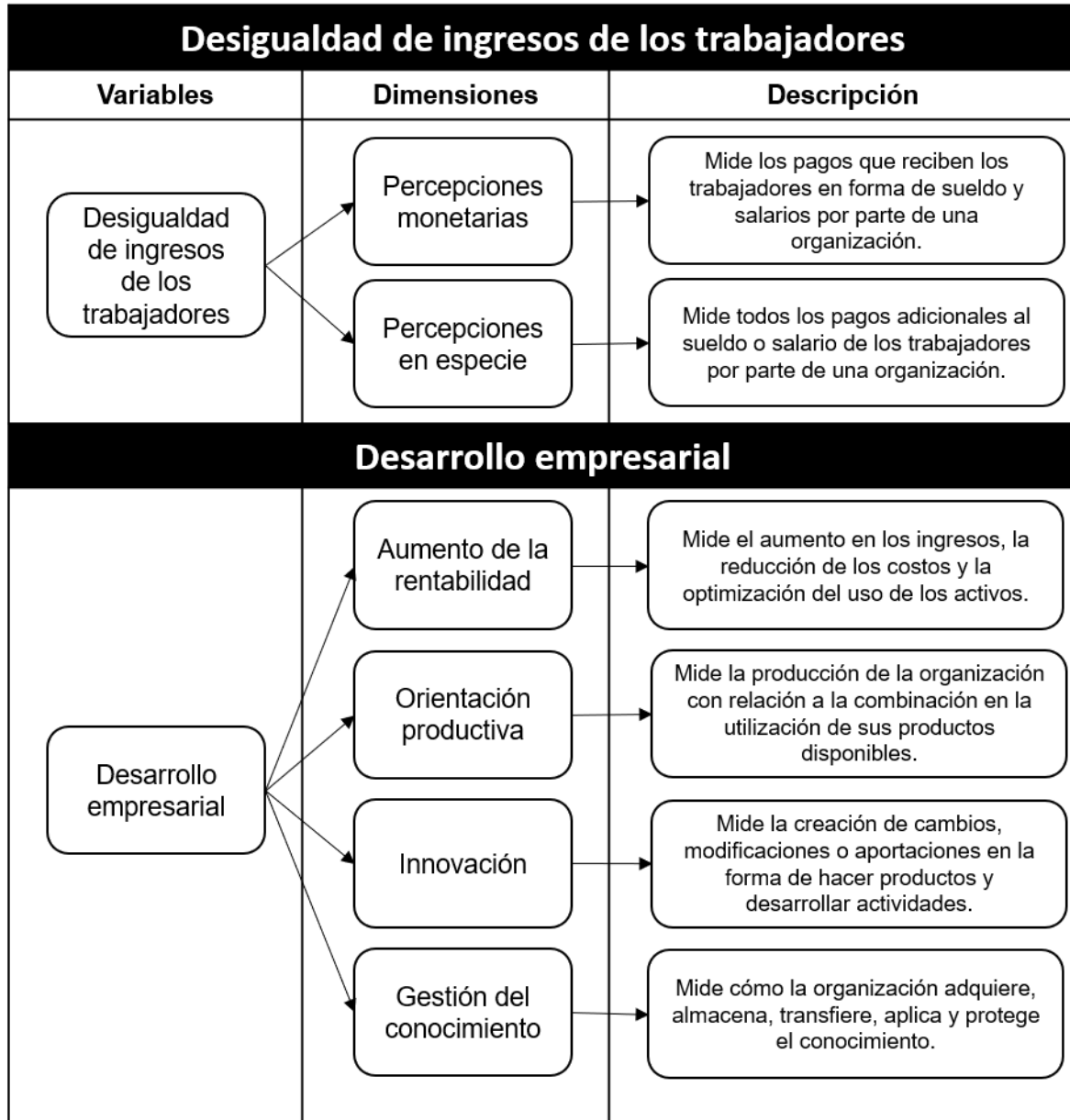
Orientación Productiva	San Juan, C	Se refiere al tipo concreto de función de producción conjunta. Cada una de las empresas una combinación de productos entre las posibilidades existentes dadas sus condiciones naturales y la tecnología disponible (San Juan, 1993).
	Delfín, F y Acosta, M	Se entiende a la productividad como la habilidad o facultad de producir, lo que lleva implícito el reconocimiento del estado y la manera como fueron utilizados los diversos insumos en el proceso productivo.
Innovación	Delfín, F y Acosta, M	La innovación consiste en crear y modificar lo existente, integrar lo que ya existe, pero con otra forma, aportar algo nuevo o aún desconocido a un determinado producto o servicio, proceso productivo u organizacional.
	Cadena, J., Pereira, N., y Pérez, Z.	Nelson (1982) definió a la innovación como un cambio radical en la forma de hacer productos o desarrollar actividades debido al alto grado de imaginación y, como resultado de ello, se genera una nueva capacidad para hacer dichas actividades”.

Gestión del conocimiento	Delfín, F y Acosta, M	Gestión sistemática y explícita de las actividades, prácticas, programas y políticas de la organización, donde se valorizan los activos intangibles, que facilita el aprendizaje individual y organizacional, resuelve problemas de adaptación, supervivencia y competencia a través de procesos organizacionales que combinan procesamiento de datos e información con las tecnologías de información y comunicación y la capacidad innovadora del capital humano.
	Mul, J., Mercado, L., y Ojeda, R	La implementación de mecanismos con el objeto de mejorar la capacidad de las organizaciones para la resolución de problemas y contribuir a la consecución de sus ventajas competitivas. Los mecanismos son las prácticas específicas que las organizaciones llevan a cabo para la adquisición, almacenamiento, transferencia, aplicación y protección del conocimiento, que dependen de factores organizativos.

Nota. Esta tabla de operacionalización de variables fue de elaboración propia con información de CEPAL (2017), Sevilla (2015), Chacón (2007), San Juan, (1993), Delfin y Acosta (2016), Cadena et al (2019), y Mul et al (2013), y con ella se busca conocer cómo los diversos autores conciben las dimensiones de las variables y de ahí poder obtener los indicadores.

Figura 03.

Resumen de operacionalización



Nota. Elaboración propia con información de CEPAL (2017), Sevilla (2015), Chacón (2007), San Juan, (1993), Delfin y Acosta (2016), Cadena et al (2019), y Mul y Ojeda (2013).

Una vez concluida la operacionalización de las variables, se procedió a investigar cómo es que se miden las dimensiones de las variables.

Para que se pudiera elaborar el instrumento de medición, primero se realizó una investigación sobre cómo se mide cada dimensión. Para ello, se consultaron diversas fuentes confiables y el resultado de la investigación se documentó en la siguiente tabla:

Tabla 12.

Medición de dimensiones

Dimensión	Autor(es)	Cómo lo miden
Percepciones monetarias	CEPAL división de Estadística	En las encuestas que realiza la CEPAL en los hogares, se hacen preguntas directas sobre el salario mensual bruto, así como del neto.
Percepciones en especie	CEPAL división de Estadística	Hacen preguntas directas para los conceptos monetarios como cuánto le pagaron por propinas el mes pasado, etc. Asimismo, realizan preguntas sobre si recibió aguinaldo, salario escolar, bonificaciones y otros pagos por el trabajo. Preguntan cada cuánto los recibe y la cantidad. Por último, preguntan si le pagaron o le dieron: vivienda, transporte o combustible para uso propio, vehículo para uso propio, algún otro pago en especie, y preguntan en cuánto estima el valor de cada concepto.
Aumento de la rentabilidad	Puente, M., y Andrade, F	Sugieren usar índices de rentabilidad los cuales tienen como finalidad medir el rendimiento de los recursos invertidos por la empresa. Entre ellos se encuentra el Rentabilidad Operativa del Activo (ROA), el ROE que representa el beneficio económico obtenido del capital de los accionistas, así como obtener el margen bruto.
Orientación productiva	Vargas, B	Se puede medir con base en la producción parcial o producciones parciales, así mismo se puede medir la producción final, en donde las fórmulas son en razón de los exumos entre los insumos. Asimismo, se proponen fórmulas en donde se integran por los factores de producción Trabajo (T), Capital (C) y Suministro (S):
Innovación	Cadena, J., Pereira,	Cadena et al (2019) midieron la innovación mediante escala de Likert, en donde la dividieron en cuatro

	N., y Perez, Z.	dimensiones: Innovación del producto, Innovación de Proceso, Innovación Organizacional, Innovación de Mercadotecnia.
	López, J., y De la Garza, M.	López y de la Garza (2019) emplearon indicadores como la innovación en el producto, en el proceso y tecnológica. Emplean una escala tipo Likert de 5 puntos donde 1 representa “Fuertemente en desacuerdo” y 5 “Fuertemente de acuerdo”. Por cada indicador existen tres ítems.
Gestión del conocimiento	Cuadreto, G	Cuadreto (2020) dividió la gestión del conocimiento en dos grupos, gestión del conocimiento universitario que se basa en los: procesos de creación, transferencia, almacenamiento y aplicación/uso de conocimiento. Y en capital intelectual que mide: capital humano, capital estructural y capital relacional. Posteriormente desarrolló ítems en escala Likert.
	Pedraja, L., Rodríguez, E., y Rodríguez, J.	Pedraja et al., (2008) encuestaron a directivos de 78 empresas con un cuestionario de escala Likert. Los indicadores para generar los ítems fueron los siguientes: Creación de Conocimiento (5 ítems), Compartir Conocimiento (5 ítems), Aplicación de Conocimiento (2 ítems).

Nota. Elaboración propia con información de CEPAL (2017), Puente y Andrade (2016), Vargas (2014), Cadena et al (2019), López y de la Garza, Cuadreto (2019), y Pedraja y Rodríguez (2008).

Lo que se observó del análisis anterior, es que por lo general se utiliza la encuesta como instrumento de medición, y en ese sentido, se consideró que la encuesta es el instrumento adecuado para esta investigación.

Corral (2008) indica que tanto la encuesta como la observación se pueden considerar las dos técnicas básicas para recabar datos primarios ya sea cuantitativos como cualitativos en la investigación científica.

Una encuesta nos permite obtener información para elaborar un análisis cuantitativo. Una encuesta se puede definir como “una técnica que utiliza un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación mediante los cuales se recoge y analiza una serie de datos de una muestra de casos representativos de una población o universo más amplio, del cual se pretende explorar, describir, predecir y/o explicar una serie de características” (Casas et al, 2003). Asimismo, también se optó por la encuesta como instrumento en virtud de que permite obtener información de fuentes primarias.

Se consideró que, para poder hacer un buen análisis cuantitativo, se debía usar un instrumento de medición que fuera en escala. Las escalas permiten ubicar en el valor escalar la cantidad que mejor represente el conjunto. Por tanto, existen respuestas correctas o incorrectas. (Becerra, 2012)

Existen diversos instrumentos de este tipo como el de Thurstone, Guttman, Osgood, Likert, entre otras. Para esta investigación se optó por la última la cual consiste en un conjunto de ítems que se presentan como afirmaciones. (Becerra, 2012)

La escala de Likert se engloba dentro de la técnica de preguntas de escala en donde las respuestas de las preguntas se dan a través de una escala preestablecida (Corral, 2008).

Se buscó información sobre instrumentos existentes, sin embargo, se encontró escasa información. Se localizaron instrumentos muy extensos para medir algunas dimensiones, por ejemplo, el de la gestión del conocimiento, pero para otras no se encontraron.

Se optó por elaborar un instrumento propio, toda vez que se busca aplicar una encuesta corta pero muy eficaz por respeto al tiempo de quienes van a responderla. Se recogieron ideas de otros instrumentos, pero como se señaló, no se aplicaron en su forma original. No obstante, la mayoría de los ítems fue resultado de la operacionalización de las variables.

Dentro de los instrumentos de escala, el que se seleccionó fue el de tipo de Likert. Por la naturaleza de esta investigación, se considera que es algo delicado, e incluso peligroso solicitar información directa sobre los sueldos de los empleados en las empresas, así como de la rentabilidad, expansión comercial y crecimiento económico.

Sin duda lo más fácil hubiera sido que nos dieran sus nóminas y estados de resultados, pero sería casi imposible conseguir que nos proporcionaran esa información, por lo tanto, con la escala de Likert, podemos obtener una aproximación a esa información toda vez que permite utilizar ítems que no tienen relación con la expresión (Rincones, 2021).

La escala de Likert a utilizarse es la siguiente:

- a) Totalmente en desacuerdo.
- b) En desacuerdo.
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo.
- d) De acuerdo.
- e) Totalmente de acuerdo.

De las dimensiones seleccionadas en el capítulo dos, se presenta a continuación la forma en que se utilizaron para desarrollar el instrumento:

Tabla 13.

Conceptos utilizados de la variable Desigualdad de Ingresos para desarrollar los ítems.

Investigación	Autor(es)	Dimensiones	Uso para desarrollar instrumento
Uso de Encuestas de Hogares para la medición de los ODS sobre pobreza y desigualdad	CEPAL división de Estadística	Señalan para medir la desigualdad en las naciones se deben de medir diversas dimensiones, para este estudio únicamente se utiliza la relativa a Ingreso por empleo: 1. Como asalariado	De este estudio se obtuvo la operacionalización de las variables, en donde se definió el concepto de ingresos como asalariado, se obtuvieron los indicadores, y se desarrollaron ítems para obtener esta información. En las encuestas realizadas por la CEPAL solicitan la cantidad de ingresos. Se consideró que es complejo y delicado solicitar información exacta sobre el monto de los ingresos, sobre todo considerando el contexto, esto es, que el estudio es en México en donde existe mucha inseguridad y por tanto, es peligroso tanto para la empresa brindar esa información como para el investigador contar con esa información. Sin embargo, se utilizó la idea y se desarrollaron ítems para que por medio de respuestas en escala de Likert se supiera un aproximado en cuanto a los ingresos como asalariados.
Evolución de la desigualdad de ingresos en Ecuador, periodo 2007-2015	Sarmiento, S.	Miden diversas dimensiones, pero en este estudio sólo se utiliza la relativa a Ingresos laborales.	De igual manera, se definió el concepto de ingresos laborales, reduciéndose a ingresos como asalariado y se extrapoló a una escala de likert.
Income Inequality in S&P 500 companies	Uygur, O.	Miden la “tasa de pago” en donde se utilizaron dos dimensiones para medir la diferencia de ingresos, las cuales	De igual forma, al ser información sensible se utilizó la idea y se desarrollaron ítems para que por medio de respuestas en escala de likert,

		<p>fueron, compensación del director ejecutivo y la compensación promedio de los trabajadores. Para ello obtenían el sueldo de los directores ejecutivos y el promedio de los empleados.</p>	<p>los encuestados respondieran si los directivos tienen ingresos similares o no a los del resto de los empleados en promedio.</p>
<p>Desigualdad de ingresos y la empresa, su conceptualización y medición.</p>	<p>Salazar, J., y Husted, B.</p>	<p>Miden los Sueldos, Salarios y Prestaciones, no se consiguió el instrumento. En el artículo Salazar y Husted señalan que el instrumento lo desarrollaron el Departamento de Economía del Tecnológico de Monterrey y la Confederación Patronal de la República Mexicana- coparmex Nuevo León.</p>	<p>No se obtuvieron las encuestas que revisó Salazar, J, sin embargo, los ítems se desarrollaron con base en sueldos y prestaciones, en escala de Likert para no solicitar la información directa por lo ya señalado.</p>

Nota. Elaboración propia con información de CEPAL (2017), Sarmiento (2017), Uygun (2018), y Salazar y Husted (2019).

Tabla 14.

Conceptos utilizados de la variable Desarrollo Empresarial para desarrollar los ítems.

Investigación	Autor(es)	Dimensiones	Uso para desarrollar instrumento
La Gestión Administrativa en el Desarrollo Empresarial	Ramírez, A., Ramírez R., y Calderón, E.	<ul style="list-style-type: none"> - Tasa de aumento de la renta real per cápita. - Cambios económicos, sociales y de cualquier otro tipo que dan lugar al crecimiento de una empresa 	<p>Se desarrollaron ítems para medir la rentabilidad.</p> <p>El crecimiento de la empresa se midió con base en Los indicadores utilizados para medir el desarrollo empresarial</p>

			ejecutado por la Dirección o Gerencia.
Importancia y Análisis del Desarrollo Empresarial	Delfín, F., y Acosta, M	<ul style="list-style-type: none"> - Crecimiento económico - Gestión del conocimiento - innovación 	Se desarrollaron ítems para medir ambos los tres indicadores, el crecimiento económico se midió como rentabilidad.
Business development: The basics	Seth, S	<ul style="list-style-type: none"> - Aumento de ingresos - Aumento rentabilidad 	Se midieron en el apartado de rentabilidad.

Nota. Elaboración propia con información de Ramírez et al (2017), Delfin y Acosta (2016) y Seth (2020).

Una vez que se obtuvo toda la información, se elaboró el instrumento el cual fue supervisado por el doctor en economía Francisco Antonio Serrano Camarena. Como se señaló anteriormente, se buscó que el instrumento fuera muy sencillo para no quitarle mucho tiempo a los encuestados.

Asimismo, se consideró que como las empresas son la unidad de análisis, el instrumento debía ir dirigido a quienes las administran, o a los dueños debido a que ellos son quienes tienen la información que se requiere para esta investigación.

Se agregaron algunas preguntas adicionales para conocer algunos datos de la empresa y con ello contestar algunas de las preguntas de investigación.

Los ítems desarrollados se presentan a continuación:

Tabla 15.

Ítems que conformarán el instrumento de medición

Dimensiones	Ítems
Percepciones monetarias	1) El jefe gana más pero menos del doble que sus subordinados.
	2) El jefe gana el doble, pero menos del triple que sus subordinados.
	3) El jefe gana el triple, pero menos de cuatro veces que sus subordinados.
	4) El jefe gana más de cuatro veces que sus subordinados.
	5) El sueldo del que más gana es del doble del que menos gana.
	6) El sueldo del que más gana es del triple del que menos gana.
	7) El sueldo del que más gana es al menos cuatro veces más que el que menos gana
Percepciones en especie	8) El jefe recibe más pagos adicionales al sueldo y prestaciones que sus subordinados.
	9) Los pagos adicionales al sueldo y prestaciones del que más gana son del doble que el que menos gana.
	10) Los pagos adicionales al sueldo y prestaciones del que más gana son del triple o más que el que menos gana.
	11) Los días de vacaciones se otorgan con base en el cargo.
Aumento rentabilidad	12) Las utilidades están aumentando.
	13) Los ingresos están aumentando
	14) Se están reduciendo los costos de producción.
	15) El margen que queda de ingresos al restar el costo de los insumos cada vez es mayor.
	16) La empresa gasta menos con relación a su producción.
Orientación productiva	17) No hay desperdicios en la organización.
	18) Los procedimientos operativos están perfectamente definidos.
	19) Los procedimientos administrativos están perfectamente definidos.
	20) Todas las funciones por cargo están perfectamente definidas.
Innovación	21) Cada año se hacen mejoras en los procesos operativos.
	22) Cada año se hacen mejoras en los procesos administrativos.
	23) Cada año se hacen mejoras en la atención y servicio al cliente.
	24) Cada año se hacen mejoras en la cadena de suministro.
	25) Cada año se desarrolla un nuevo producto.
Gestión del conocimiento	26) Los empleados comparten sus ideas.
	27) Existen mecanismos para que los trabajadores entreguen propuestas a sus jefes.
	28) Se aplican las sugerencias de los clientes cuando valen la pena.
	29) Existen manuales de procedimientos en la empresa.
	30) Los empleados y sus jefes tienen juntas mensuales para revisar los manuales de procedimientos.
	31) Cada año se capacita a los empleados.
	32) Existen mecanismos para proteger factores que le dan a la empresa alguna ventaja frente a los competidores.
Identificadores	33) ¿Cuántos empleados tiene la empresa?

	34) ¿La empresa es de bienes o servicios?
	35) Porcentaje aproximado de hombres en la empresa.
	36) ¿Cuántos años tiene la empresa operando?
	37) Número de jefes, supervisores y directivos.
	38) Número de jefes, supervisores y directivos del sexo femenino.

Validación expertos y contenido/

Una vez que se tiene elaborado el instrumento de medición que se utilizará en la investigación, es importante que se someta a juicio de expertos toda vez que como señalan Escobar y Cuervo (2008), es común que la validez de contenido se evalúe por medio de un juicio de expertos, en donde este se puede definir como opinión informada de personas con trayectoria en el tema, quienes pueden brindar información, evidencias, juicios y valoraciones.

Los expertos son personas que cuentan con alguna especialización, experiencia profesional, académica o investigativa en el campo en el que se desarrolla la investigación. Los expertos valoran el contenido y la forma de los ítems. (Soriano, 2014)

Existen diversos métodos para la obtención del juicio de expertos en donde la evaluación puede realizarse de manera individual o grupal (Escobar y Cuervo, 2008). Para este caso, por una cuestión de practicidad y derivado de que ninguno de los pocos expertos que respondieron deseaba hacerlo grupal, se decidió que lo mejor era hacerlo de forma individual en donde a cada experto se le enviaría una cédula de evaluación. Se optó hacer dos evaluaciones en una misma cédula, evaluación cualitativa y cuantitativa.

Juárez (2018) señala que el análisis cualitativo se refiere al detalle de la información y sugerencias proporcionadas por los expertos, en donde deben de revisar si los ítems cumplen, si se deben agregar o quitar ítems, la estructura de los mismos, la redacción y cualquier observación que tengan. Asimismo, Juárez (2018) señala que es vital que a la par del análisis cualitativo se haga una valoración cuantitativa de los ítems

para que informen sobre si faltan o sobran ítems, si representan al constructo o dimensión, y si aportan información relevante.

La cédula de evaluación constaba de un análisis cualitativo en donde podían hacer sugerencias en general y por ítem, así como de un análisis cuantitativo por cada ítem en donde se midió con base en la tabla que sugieren Escobar y Pérez (Tarazona, 2020), que consiste en medir la:

- La claridad de un ítem: que significa que es comprensible en sintáctica y semántica.
- La coherencia: que significa si existe relación lógica con la dimensión que se está evaluando.
- La relevancia: que significa si es importante el ítem en la dimensión.
- Suficiencia: que significa si los relativos de una dimensión o indicador son suficientes para medirla.

Las posibles respuestas para el análisis cuantitativo fueron en escala de Likert, en donde las opciones eran cuatro siendo “uno” el valor más bajo y “cuatro” el más alto, la escala se muestra a continuación:

1. No cumple con el criterio.
2. Nivel bajo.
3. Nivel Moderado.
4. Nivel Alto.

Escobar y Cuervo (2008) sugieren seguir ocho pasos para la realización del juicio de expertos los cuales son los siguientes:

1. Definir el objeto del juicio de expertos.

2. Seleccionar a los jueces.
3. Explicar tanto las dimensiones como los indicadores que está midiendo cada uno de los ítems de la prueba.
4. Especificar el objetivo de la prueba.
5. Establecer los pesos diferenciales de las dimensiones de la prueba.
6. Diseño de plantillas.
7. Calcular la concordancia entre jueces.
8. Elaboración de las conclusiones del juicio de expertos.

Dichos pasos fueron considerados al momento de realizar el juicio de expertos. Como se señaló, el juicio de expertos fue cualitativa y cuantitativo, y a continuación se detalla el primero.

Evaluación Cualitativa

Juárez y Tobón (2018) señalan que es muy importante esta evaluación debido a que se evalúa el grado de pertinencia que las categorías tienen con relación al objeto de estudio, de tal forma que se analiza a detalle la información y los mismos aportan sugerencias de inclusión o exclusión de ítems, estructura de indicaciones, creación de nuevos ítems, ajuste de contenido y redacción ya sea en el aspecto morfológico como sintáctico.

Previo a someter a consideración de expertos el instrumento se buscó tener una sesión previa con el comité tutorial a efecto de que hicieran observaciones al instrumento, así como a las cédulas que se compartirían a los expertos.

Se tuvo una reunión con el Dr. Leonardo Hernández Triano, la Dra. Candelaria Guzmán Fernández y el Dr. Salvador Neme Calacich. El Dr. Hernández comentó que no

se entendían bien las preguntas uno a cuatro y ocho, donde decía “el jefe” diciendo que a qué jefe se refería el ítem, por tanto, para subsanar esa imprecisión, se agregó la palabra “directo” después de la frase “el jefe” de tal forma que las preguntas dijeran “el jefe directo”.

Por otra parte, la Dra. Guzmán y el Dr. Hernández, señalaron que los ítems de identificadores deben de ir al principio y no al final, por tanto, se hizo el cambio. Además, la Dra. Guzmán, solicitó se agregarán como identificadores ítems en donde se preguntará la edad, el género y el nivel de estudios. Asimismo, sugirió se agregará una nueva pregunta de investigación la cual es la siguiente:

“¿El género es factor de desigualdad en el ingreso de los empleados?”

Una vez concluida la reunión con el comité tutorial, se solicitó a diversos expertos apoyaran con la evaluación, especialmente a docentes de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. No se obtuvo respuesta de todos los docentes a los que se les solicitó apoyo para el juicio de expertos, sin embargo, hubo dos doctoras y un doctor, docentes de dicha universidad que aceptaron participar en el juicio de expertos, cuyos nombres quedan reservados.

Asimismo, se solicitó el apoyo de un empresario con conocimientos del tema, y hubo un empresario tabasqueño que aceptó colaborar quien cuenta con diversas empresas en Villahermosa, Tabasco, así como en otros estados de la república, además de contar con posgrados en alta dirección por universidades de reconocimiento como el Instituto Panamericano de Alta Dirección de Empresa quien también fue presidente de la Confederación Patronal de la República Mexicana en el estado.

Dos de los doctores que no hicieron comentarios y que se limitaron únicamente a elaborar la evaluación cuantitativa.

Otra doctora realizó dos sugerencias, la primera que fue agregar otras prestaciones en especie como despensa, bonos y demás en el indicador de percepciones monetarias. Y la otra observación para el ítem 24, en donde sugirió buscar un sinónimo de cadena de suministro toda vez que consideraba es un lenguaje sofisticado.

En cuanto a lo de agregar otras prestaciones, se puede decir que las ya existentes representan despensas, bonos y demás por la naturaleza de los ítems, no obstante, se agregó un nuevo ítem en donde se incluye la capacitación como prestación.

En cuanto al empresario, este realizó diversas sugerencias. Sus primeras sugerencias tenían que ver con los ítems de percepciones monetarias y en especie en donde propuso que en vez de poner “el jefe” pusiéramos “el superior inmediato” y en plural toda vez que así se hace referencia a todos los superiores inmediatos o jefes en la empresa. Ambas observaciones fueron consideradas acertadas por lo que la composición de los ítems quedó de la siguiente manera: superiores inmediatos (jefes).

Su siguiente sugerencia fue agregar un ítem en percepciones en especie relativa a capacitación, señaló que él gasta mucho en capacitar a su personal. Pareció adecuada la sugerencia y con ello, también se atendía la sugerencia de la doctora que hizo observaciones, por tanto, se agregó el ítem.

También, propuso cambiar el indicador “aumento de rentabilidad” por “rentabilidad” toda vez que consideró que la palabra “aumento” es sugerente. Se aceptó la propuesta.

Asimismo, sugirió cambios de redacción en los ítems 15 y 16, en donde para el primero sugirió agregar “costos directos” para efectos de mayor comprensión, y en la segunda de igual forma sugirió cambio en la redacción.

Para los ítems del indicador de orientación productiva, hizo dos sugerencias, la primera al ítem 17 de agregar la palabra “pocos” toda vez que señala el no conoce

ninguna empresa que no tenga desperdicios. Y la segunda sugerencia fue cambiar la palabra “perfectamente” por “claramente” en los ítems.

Por otra parte, para los ítems 18, 19 y 20 sugirió cambiar la palabra “perfectamente” por “claramente”; y para el indicador “Orientación Productiva” propuso agregar un nuevo ítem que reafirmara a los tres anteriores, toda vez que señaló las funciones y procedimientos administrativos y operativos pueden estar definidos, pero eso no significa que se cumplan, por tanto, el nuevo ítem que sugirió es: “Se verifica el cumplimiento de los procedimientos”.

Para el indicador “Innovación” en lo que refiere a los cinco ítems, recomendó cambiar la frase “cada año” por “de manera continua”. Además, recomendó agregar más ítems de conformidad a varios puntos que consideró se debían consultar. De esas propuestas, surgieron cuatro nuevos ítems los cuales son los siguientes:

1. Existe un valor agregado que diferencia a esta organización de otras.
2. El producto que se comercializa en esta organización mantiene una mejora continua.
3. Existe un alto nivel de aplicación tecnológica en los procesos productivos de la organización.
4. La organización favorece la aplicación de nuevas ideas para la mejora.

Por último, para el indicador de “Gestión del Conocimiento” realizó diversas sugerencias, para el ítem 26 pidió sustituir “ideas” por “conocimientos”. En el ítem 28 y 30 planteó una nueva redacción para quedar respectivamente de la siguiente manera: “las ideas de los clientes se consideran para su posible aplicación” y “empleados y jefes tienen juntas para evaluar procedimientos y situación de la empresa”.

Una vez que se modificó el instrumento de tal forma que quedaran reflejadas las sugerencias de los expertos, se hizo una revisión final en conjunto con el Director de tesis, y en dicha revisión se detectó que era importante hacer algunas modificaciones a diversos ítems de las dimensiones “Percepciones Monetarias” y Percepciones en Especie”.

Lo anterior era debido a que algunos ítems eran mutuamente excluyentes, y se corría el riesgo de que los participantes generaran contradicciones en sus respuestas. La solución para evitar ese hipotético escenario fue el de hacer que los ítems no fueran mutuamente excluyentes, sino hacer una gradación con los mismos, y para ello, se agregó el conjunto de palabras: “o más”, asimismo.

Otra modificación que se efectuó fue la de preguntar en plural, por ejemplo, en vez de preguntar “el superior inmediato (jefe)”, se preguntaría “los superiores inmediatos (jefes). Con ese cambio se lograría hacer referencia a todos los superiores inmediatos (jefes) en la organización y no a uno en particular.

El instrumento final después de las observaciones del comité tutorial y de los expertos fue el siguiente:

Tabla 16.

Instrumento final después de observaciones comité y juicio de expertos.

Dimensiones	Ítems
Identificadores	1) Edad
	2) Género
	3) Nivel de estudios
	4) ¿A qué giro corresponde la empresa?
	5) ¿Cuántos empleados tiene la empresa?
	6) Porcentaje aproximado de hombres en la empresa.
	7) ¿Cuántos años tiene la empresa operando?
	8) Número de jefes, supervisores y directivos.
	9) Número de jefes, supervisores y directivos del sexo femenino.
Percepciones monetarias	10) Los superiores inmediatos (jefes) ganan más que sus subordinados.

	11) Los superiores inmediatos (jefes) ganan el doble o más que sus subordinados.
	12) Los superiores inmediatos (jefes) ganan el triple o más que sus subordinados.
	13) Los superiores inmediatos (jefes) ganan más de cuatro veces que sus subordinados.
	14) El sueldo del que más gana es del doble o más del que menos gana.
	15) El sueldo del que más gana es del triple o más del que menos gana.
	16) El sueldo del que más gana es al menos cuatro veces más que el que menos gana.
Percepciones en especie	17) Los superiores inmediatos (jefes) reciben más pagos adicionales al sueldo y prestaciones que sus subordinados.
	18) Los pagos adicionales al sueldo y prestaciones del que más gana son del doble o más que el que menos gana.
	19) Los pagos adicionales al sueldo y prestaciones del que más gana son del triple o más que el que menos gana.
	20) Los días de vacaciones se otorgan con base en el cargo.
	21) Los superiores inmediatos (jefes) reciben más capacitación que sus subordinados.
Rentabilidad	22) Las utilidades están aumentando.
	23) Los ingresos están aumentando.
	24) Se están reduciendo los costos de producción.
	25) El margen que queda de ingresos al restar el costo de los insumos (costo directo) cada vez es mayor.
	26) Cada vez se gasta menos con relación a la producción.
Orientación productiva	27) Hay pocos desperdicios en la organización.
	28) Los procedimientos operativos están claramente definidos.
	29) Los procedimientos administrativos están claramente definidos.
	30) Todas las funciones por cargo están claramente definidas.
	31) Se verifica el cumplimiento de los procedimientos.
Innovación	32) De manera continua se hacen mejoras en los procesos operativos.
	33) De manera continua se hacen mejoras en los procesos administrativos.
	34) De manera continua se hacen mejoras en la atención y servicio al cliente.
	35) De manera continua se hacen mejoras en la cadena de suministro (proveedores).
	36) De manera continua se desarrolla un nuevo producto.
	37) Existe un valor agregado que diferencia a esta organización de otras.
	38) El producto que se comercializa en esta organización mantiene una mejora continua.
	39) Existe un alto nivel de aplicación tecnológica en los procesos productivos de la organización.

	40) La organización favorece la aplicación de nuevas ideas para la mejora.
Gestión del conocimiento	41) Los empleados comparten sus conocimientos .
	42) Existen mecanismos para que los trabajadores entreguen propuestas a sus jefes.
	43) Las ideas de los clientes se consideran para su posible aplicación.
	44) Existen manuales de procedimientos en la empresa.
	45) Empleados y jefes tienen juntas para evaluar procedimientos y situación de la empresa.
	46) Cada año se capacita a los empleados.
	47) Existen mecanismos para proteger factores que le dan a la empresa alguna ventaja frente a los competidores.

Evaluación Cuantitativa

Juárez y Tobón (2018) señalan que además de un análisis cualitativo, es importante el análisis cuantitativo toda vez que el estudio de la validez debe de ser un proceso multimetódico. Asimismo, comentan que la validez de contenido es determinada por el grado en que la medida que se obtiene representa al concepto en su totalidad.

Cómo se mencionó líneas arriba, se elaboró una cédula cuantitativa mediante la cual los expertos midieron la suficiencia, claridad, coherencia y relevancia de los ítems. Una vez que se tienen los resultados, se debe de medir la concordancia que se basa en los discernimientos expuestos, de tal forma que se compara la consistencia de la metodología sobre la instrumentación que se empleará para la recolección de datos. Para realizar ese cruce de información que permita medir la concordancia, se puede utilizar el coeficiente Kappa de Cohen (Almada, 2019).

Para evaluar la reproducibilidad de un instrumento, se puede realizar un procedimiento mediante el cual se comparen distintas medidas de un mismo objeto entre sí y evaluar el grado de acuerdo de tal forma que entre más parecidas las medidas mayor precisión tendrá el instrumento (Abraira, 2001).

Para conocer la fiabilidad se requiere conocer el grado de acuerdo entre los puntajes de los expertos, de tal forma que si la de acuerdo obtenida es alta indica que hay consenso. Existen diversos procedimientos para calcular el porcentaje de acuerdo, sin embargo, señalan Escobar y Cuervo (2008) que, desde su creación, el coeficiente de Kappa se convirtió en el índice de acuerdo más utilizado en ciencias biológicas y sociales.

Cerda y Villarroel (2008) señalan que el coeficiente de Kappa sirve para observar la concordancia inter-observador y que esta puede ser calculada en tablas de cualquier dimensión siempre que se contrasten dos observadores, no obstante, comentan que para la evaluación para la evaluación de tres o más observadores se utiliza el coeficiente Kappa de Fleiss.

Asimismo, señalan que el coeficiente de Kappa está construido con base en un cociente el cual en su numerador incluye la diferencia entre la sumatoria de las concordancias observadas y atribuibles al azar, mientras que el denominador se compone de la diferencia entre el total de observaciones y la sumatoria de las concordancias atribuibles al azar.

Escobar y Cuervo (2008) comentan que el estadístico genera una medida de acuerdo entre los evaluadores cuando la escala que se utilizó es nominal. Que el rango en el resultado es de -1 y 1, pero que generalmente se ubica entre 0 y 1, de tal forma que si el coeficiente es 1 indica acuerdo perfecto entre los evaluadores, y si es 0 indica que el acuerdo no es mayor que el esperado por el azar, y, por último, que si el valor del coeficiente es negativo, el nivel de acuerdo es inferior al esperado por el azar.

Tabla 17.

Grado de acuerdo índice Kappa.

Kappa	Grado de acuerdo
< 0,00	Sin acuerdo
0,00-0,20	Insignificante
0,21-0,40	Mediano
0,41-0,60	Moderado
0,61-0,80	Sustancial
0,81-1,00	Casi perfecto

Nota. Elaboración propia con información de Abraira (2001).

De acuerdo con Abraira (2001), el índice de Kappa es usado para evaluar la concordancia o reproducibilidad de instrumentos de medida en donde el resultado es categórico. También menciona que el índice Kappa representa proporcionalmente el acuerdo observado más allá del azar de acuerdo con el máximo acuerdo posible más allá del azar.

Una vez que se obtuvieron los resultados de la evaluación de juicio de expertos, con los datos de la evaluación cuantitativa se procedió a realizar el análisis de concordancia mediante análisis estadístico Kappa de Fleiss. El programa estadístico utilizado para correr el análisis fue IBM SPSS Statistics 26 y los resultados por cada rubro medido fueron los siguientes:

Tabla 18.

Análisis de suficiencia.

Kappa general						
	Kappa	Error estándar asintótico	Z	P límite	Límite inferior 95% asintótico CI	Límite superior 95% Asintótico CI
Overall	-.184	.062	-2.954	.003	-3.06	-.062

Kappas para categoría individuales							
Categoría de calificación	Probabilidad condicional	Kappa	Error estándar asintótico	Z	P límite	Límite inferior 95% asintótico CI	Límite superior 95% Asintótico CI
2	.000	-.041	.072	-.563	.573	-.182	.101
3	.056	-.162	.072	- 2.250	.024	-.304	-.021
4	.721	-.233	.072	-3.235	.001	-.375	-.092

Nota. Elaboración propia en IBM SPSS Statistics 26.

En el análisis de suficiencia se puede decir que existe una concordancia pobre (-0.184) menor que la casualidad, esto se explica por el valor que resultó bajo, especialmente en el indicador de “Innovación”.

Además, el valor es estadísticamente significativo (0.003), ubicándose en un intervalo que va de -0.306 a -0.062. Es importante mencionar que los valores menores que 0 indican mayor acercamiento a -1, por tanto, se puede decir que no hubo acuerdo en lo observado; valores de 0, indican acuerdos coincidentes con el azar y mayor de 0, indican un grado de concordancia.

La segunda tabla Muestra también (valores negativos) que, en la suficiencia, el punto de mayor acuerdo es el 2, que refuerza el nivel bajo de suficiencia (Kappa -0.041).

Tabla 19.

Análisis de claridad.

Kappa general						
	Kappa	Error estándar asintótico	Z	P límite	Límite inferior 95% asintótico CI	Límite superior 95% Asintótico CI
Overall	.307	.070	4.361	.000	.169	.445

Kappas para categoría individuales							
Categoría de calificación	Probabilidad condicional	Kappa	Error estándar asintótico	Z	P límite	Límite inferior 95% asintótico CI	Límite superior 95% Asintótico CI
2	.000	-.008	.072	-.109	.913	-.149	.134
3	.563	.326	.072	4.517	.000	.185	.467
4	.748	.299	.072	4.139	.000	.157	.440

Nota. elaboración propia en IBM SPSS Statistics 26.

En cuanto a la claridad, el valor Kappa muestra una concordancia aceptable y significativa Kappa = 0.307 y significativa pvalue = 0.000, con un intervalo que va de 0.169 a 445. Por tanto, existe mayor concordancia en que se tiene un nivel moderado de Claridad.

Tabla 20.

Análisis de coherencia.

Kappa general						
	Kappa	Error estándar asintótico	Z	P límite	Límite inferior 95% asintótico CI	Límite superior 95% Asintótico CI
Overall	-.148	.072	-2.056	.040	-.290	-.007

Kappas para categoría individuales							
Categoría de calificación	Probabilidad condicional	Kappa	Error estándar asintótico	Z	P límite	Límite inferior 95% asintótico CI	Límite superior 95% Asintótico CI
3	.058	-.148	.072	-2.056	.040	-.290	-.007
4	.794	-.148	.072	-2.056	.040	-.290	-.007

Nota. elaboración propia en IBM SPSS Statistics 26.

Respecto a la coherencia, el valor del Fleiss de Kappa muestra valores de concordancia significativos (p value de 0.04) menor a la coincidencia (-0.148), con un intervalo de -0.290 y -0.007.

La concordancia se da de manera negativa (menor que la casualidad) -0.148, para los valores de nivel moderado (3) y nivel alto (4) además significativo, con p-values de 0.040. Esto se puede deber a las modificaciones en la redacción que propuso el empresario en el sentido de mejora.

Tabla 21.

Análisis de relevancia.

Kappa general						
	Kappa	Error estándar asintótico	Z	P límite	Límite inferior 95% asintótico CI	Límite superior 95% Asintótico CI
Overall	-.121	.072	-1.670	.095	-.262	.021

Kappas para categoría individuales							
Categoría de calificación	Probabilidad condicional	Kappa	Error estándar asintótico	Z	P límite	Límite inferior 95% asintótico CI	Límite superior 95% Asintótico CI
3	.037	-.121	.072	-1.670	.095	-.262	.021
4	.842	-.121	.072	-1.670	.095	-.262	.021

Nota. elaboración propia en IBM SPSS Statistics 26.

Por último, en el análisis de relevancia, se puede observar que el valor de Kappa de Fleiss es negativo, nuevamente es menor que la casualidad (-0.121) pero no es significativo porque el valor de P es 0.095 (mayor que 0.05), con un intervalo que va de -0.262 a 0.021, lo que indica que puede existir una leve concordancia. El nivel de concordancia en lo evaluado, tiene valores similares para nivel moderado y nivel alto valores 3 y 4.

A manera de conclusión, se puede decir que los resultados no fueron los esperados debido a las observaciones que hicieron los expertos, aunque debe decirse que dos de los docentes calificaron los ítems en su mayoría en nivel alto. Quienes calificaron mayor cantidad de ítems con nivel moderado e incluso bajo fueron el empresario y una docente, el empresario explicó muy bien el porqué de las calificaciones toda vez que elaboró propuestas de mejora tanto de adición como de modificación las

cuales fueran aprobadas, sin embargo, la docente no explicó la razón. Por tanto, una vez que se efectuaron las adiciones y modificaciones sugeridas por el empresario, la evaluación aumentó.

Pilotaje/

Salvatierra (2020) menciona que antes de aplicar la prueba, se recomienda hacer un estudio piloto. Que esto sirve para analizar las respuestas y revisar que instrucciones no fueron comprendidas.

De conformidad con Mayorga et al, (2020), la prueba piloto se puede entender como “un simulacro previo a la investigación final” la cual tiene como fin el de validar el instrumento a utilizarse en la investigación. Dicha prueba verifica si los sujetos de investigación comprenden el instrumento y si los ítems o preguntas son suficientes y claros.

También, los autores previamente citados señalan que esta forma parte del marco metodológico, y brinda aproximaciones reales antes de establecer la prueba final. Por tanto, la prueba piloto contribuye a mejorar la validez y confiabilidad de los procedimientos. Es por ello que se considera importante que para que en un trabajo se formalice la recolección de datos, previamente se haya realizado un pilotaje.

Corral (2008) indica que la prueba piloto es la aplicación del cuestionario en una muestra reducida, que se aplica en un ambiente y contexto similar al de la aplicación real, y que tiene como fin identificar y eliminar problemas en la estructura del cuestionario. Asimismo, señala que con los datos aportados por la prueba se estima el nivel de confiabilidad de la información obtenida.

Para la prueba piloto, como se señala líneas arriba, se seleccionó una muestra de 38 empresas del total de la población, que en este trabajo la población son las MiPyMEs del municipio de Centro, Tabasco. Dicha muestra del pilotaje representa un 10% de la muestra de la investigación. No obstante, a modo de efectuar un análisis más preciso, del pilotaje se obtuvieron 44 encuestas.

Asimismo, las empresas que se seleccionaron para el pilotaje no se utilizaron en la investigación final para evitar contaminar la muestra.

La aplicación del cuestionario fue autoadministrada, y distribuida por correo electrónico, así como por trabajo de campo a través de la aplicación de Google Forms Administración de encuestas, en virtud de que esta herramienta permite configurar y cerrar el número de encuestas a una cantidad específica.

El pilotaje se realizó durante el mes de diciembre de 2021, como se señaló, se visitaron empresas y se mandó correo a otras. En el trabajo de campo, con una tableta se les llevaba el cuestionario.

Por lo general, los candidatos a participar no tenían interés por elaborar la encuesta. Se puede decir que las dos principales excusas que usaban para no participar era: 1) que estaban ocupados y que no tenían tiempo, y 2) que fuéramos otro día. No obstante, hubo muchos otros que se entusiasmaron por participar y les agradó mucho que se hicieran este tipo de investigaciones en Tabasco.

En cuanto a los correos electrónicos, de aproximadamente 50 correos que se enviaron aproximadamente tres empresas contestaron, por lo que se puede decir que este no fue el mejor método para conseguir que respondieran el cuestionario.

Fiabilidad/

De acuerdo con Tarazona (2020) la fiabilidad se puede entender como precisión, que es lo más usual cuando se miden variables de las ciencias naturales, y que representa la reproductibilidad usando un instrumento de medición.

La fiabilidad se puede definir como el grado en que un instrumento mide consistentemente una muestra de la población. En donde la consistencia se refiere a que está libre de errores. Por otra parte, la consistencia interna se refiere a la validación de un instrumento que busca medir o un constructo basándose en la relación que muestren los ítems que componen la escala. (Celina y Campo, 2005)

Para ver qué tan fiable es nuestro instrumento, esto es, ver que tanto mide lo que se busca que mida se consideró necesario someter los resultados del pilotaje a un Análisis Factorial Exploratorio.

El análisis factorial exploratorio, es una técnica de reducción de datos, en donde se parte del supuesto de que las variables observadas indican número de factores lo que se puede entender como dimensiones o variable latentes que en este caso son los ítems. (Salvatierra, 2020)

En palabras de Salvatierra (2020, sección análisis exploratorio) el análisis factorial exploratorio “avizora cual es el nivel de “reflectividad” que los ítems tienen hacia el factor común que vendría a ser los constructos subyacentes”.

Asimismo, Mavrou (2015) señala comenta que el análisis factorial exploratorio permite explorar con mayor precisión las dimensiones subyacentes, constructos o variables latentes de las variables observadas, de tal forma que se busca comprobar hasta qué punto los ítems representan adecuadamente los constructos, que en este caso son las dimensiones.

El método de extracción consistió en el método de Máxima Verosimilitud, que de conformidad con Mavrou (2015) se basa en una presuposición de que se parte de una distribución normal multivariada en la cual hay ausencia de datos atípicos; y que constituye el método más puro para hacer un análisis Factorial Exploratorio.

Respecto a la rotación se utilizó el método ortogonal varimax, en donde produce factores no correlados, por lo que como señala Mavrou (2015) se debe de considerar apropiado cuando se asume independencia de los factores, en este caso “dimensiones”.

El análisis factorial exploratorio se realizó en Spss.

Posteriormente los resultados de la prueba piloto fueron sometidas a prueba de fiabilidad, en donde se seleccionó el coeficiente de Alpha de Cronbach.

Este coeficiente fue descrito en 1951 por Lee J. Cronbach, y es usado para medir la fiabilidad de la consistencia interna en los ítems de un instrumento midiendo la magnitud en que están correlacionados (Celina y Campo, 2005).

De conformidad con Quero (2010) este coeficiente se determina calculando la correlación de cada ítem con los demás, en donde el valor promedio es el promedio de todos los coeficientes de correlación.

Otra descripción que brinda Celina y Campo (2005) es que este coeficiente se puede concebir como la medida en que los ítems están presentes en un constructo. Asimismo, señalan que el valor mínimo aceptable para el coeficiente es “0.70”, siendo que una consistencia menor a esa cifra se debe considerar baja, y en cuanto al máximo, este debe de ser de “0.90” toda vez que por encima de este se considera que hay redundancia.

Por otra parte, Quero (2010) menciona que este mecanismo estadístico está vinculado a la homogeneidad o consistencia interna, el cual sirve para evaluar la fiabilidad o consistencia de un instrumento de escala Likert, o de opciones múltiples.

Con base en lo anterior, con objeto de calcular la validez y fiabilidad del instrumento, al ser el instrumento idóneo para ser sometido al Alpha de Cronbach por ser sus respuestas en escala de Likert, se optó por someter los resultados del pilotaje al análisis de dicho coeficiente.

Respecto al análisis de Alfa de Cronbach es importante considerar lo que señalan Celina y Campo (2005), que el valor es afectado directamente por el número de ítems, en donde a medida que se incrementan los ítems, se aumenta la varianza de forma que se obtiene un valor sobreestimado, y que por tanto, aconsejan que para que el Alfa de Cronbach tenga una buena utilidad, se utilice para determinar la consistencia interna de un dominio o dimensión para evitar el riesgo de subestimar la consistencia.

Por tanto, atendiendo lo expuesto, se obtuvo el Alfa de Cronbach por cada una de las dimensiones como se muestra a continuación:

Tabla 22.

Análisis Fiabilidad Percepciones Monetarias

Percepciones Monetarias	
Estadístico de Fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Número de Ítems
.802	7

Nota. elaboración propia en IBM SPSS Statistics 26

Tabla 23.

Análisis Fiabilidad Percepciones en Especie

Percepciones en Especie	
Estadístico de Fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Número de Ítems
.790	5

Nota. elaboración propia en IBM SPSS Statistics 26

Tabla 24.

Análisis Fiabilidad Rentabilidad

Rentabilidad	
Estadístico de Fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Número de Ítems
.671	5

Nota. elaboración propia en IBM SPSS Statistics 26

Tabla 25.

Análisis Fiabilidad Orientación Productiva

Orientación Productiva	
Estadístico de Fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Número de Ítems
.803	5

Nota. elaboración propia en IBM SPSS Statistics 26

Tabla 26.

Análisis Fiabilidad Innovación

Innovación	
Estadístico de Fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Número de Ítems
.853	9

Nota. elaboración propia en IBM SPSS Statistics 26

Tabla 27.

Análisis Fiabilidad Gestión del Conocimiento

Gestión del Conocimiento	
Estadístico de Fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Número de Ítems
.769	7

Nota. elaboración propia en IBM SPSS Statistics 26

Los resultados anteriores se pueden considerar son aceptables en virtud de que están dentro del rango aceptable de conformidad con lo que se expuso en el apartado de fiabilidad, en donde el rango es de “0.7” a “0.9” (Celina y Campo, 2005)

El único indicador que no obtuvo el grado aceptable de consistencia es el de “rentabilidad” en donde el índice arrojó un Alfa de “.671”, no obstante, fue muy cercano y en la ponderación general se enmienda. Esto se puede observar en el análisis de Alfa de Cronbach que se elaboró para el constructo / variable de “Desarrollo Empresarial” en

donde el conjunto arroja un valor de “.882”, que es incluso mayor al de “Desigualdad de Ingresos” que arrojó “.866”.

Sin embargo, se trabajará en perfeccionar el instrumento, y se pondrá especial énfasis en los ítems del indicador “rentabilidad” para así poder aumentar el Alfa de Cronbach.

Tabla 28.

Análisis del constructo Desigualdad de Ingresos

Análisis de todos los ítems	
Estadístico de Fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Número de Ítems
.866	12

Nota. elaboración propia en IBM SPSS Statistics 26

Tabla 29.

Análisis del constructo Desarrollo Empresarial

Análisis de todos los ítems	
Estadístico de Fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Número de Ítems
.882	26

Nota. elaboración propia en IBM SPSS Statistics 26

Posteriormente se hizo un análisis general en donde se incluyeron los 38 ítems para el análisis y se obtuvo el siguiente resultado:

Tabla 30.

Análisis de fiabilidad General

Análisis de todos los ítems	
Estadístico de Fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Número de Ítems
.864	38

Nota. elaboración propia en IBM SPSS Statistics 26

Aquí el resultado fue muy óptimo, considerando que es muy cercano a “0.89” valor que vendría a ser el mejor posible en el entendido que “.9” en adelante se considera redundante.

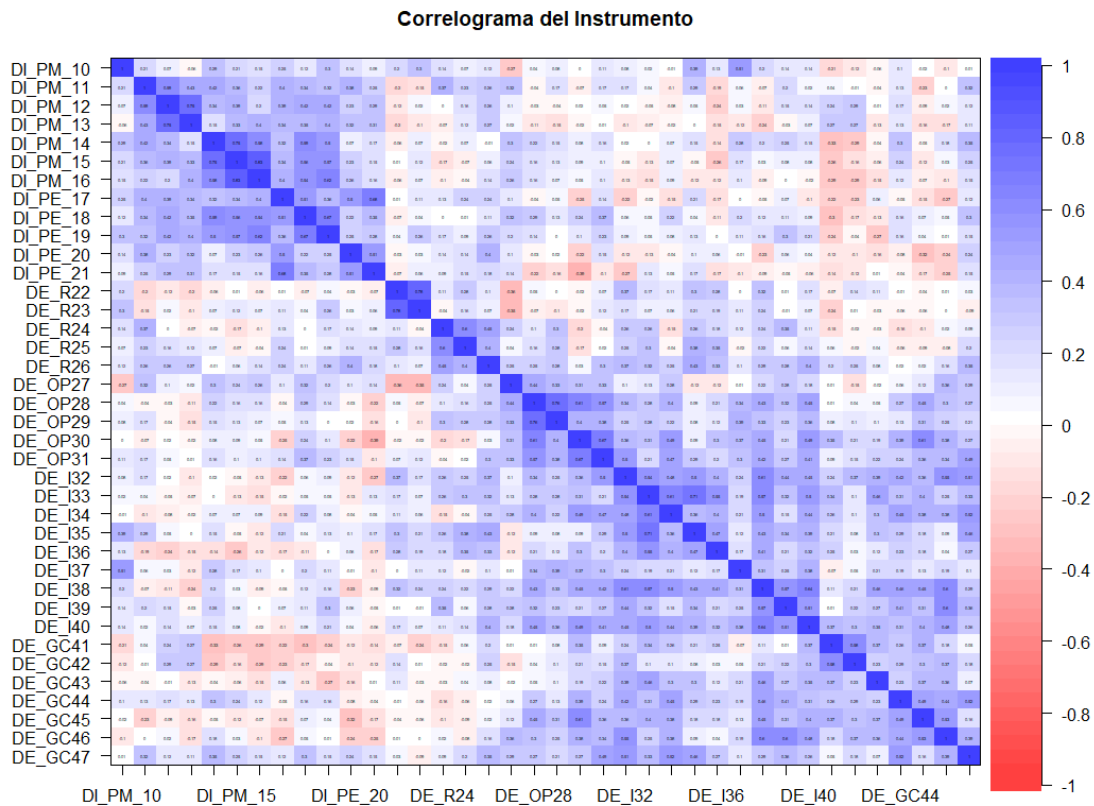
Análisis de estructura/

Análisis factorial exploratorio

El primer análisis que se presenta es el de correlación entre los ítems, para ello, se correlacionan todos los ítems entre sí, en la imagen que se muestra las correlaciones que son menores a “0.3” aparecen en rojo, y los datos mayores a “0.9” aparecen en verde, lo anterior se puede apreciar en la siguiente tabla de correlaciones:

Figura 05.

Correlaciones Ítems Instrumento Rstudio.

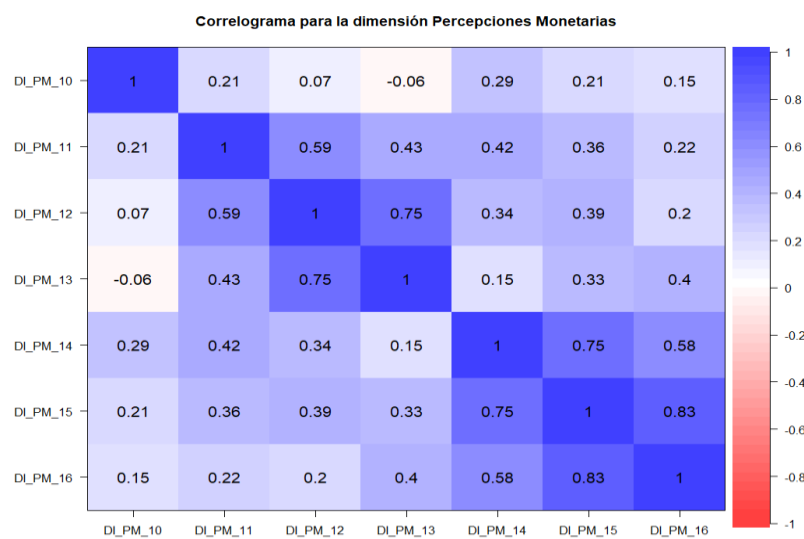


Nota. elaboración propia en Excel con datos de IBM SPSS Statistics 26.

Para mayor detalle, se presentan las correlaciones para cada indicador que arrojó el programa Rstudio como se muestran a continuación:

Figura 06.

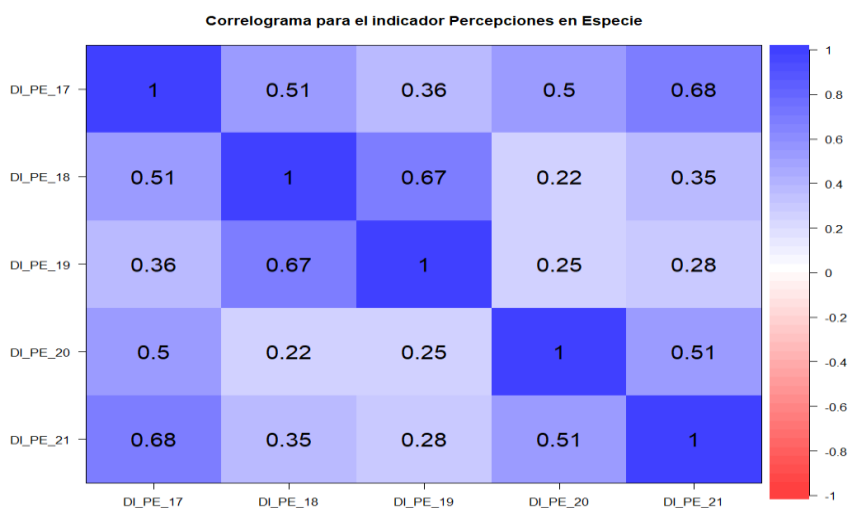
Correlaciones Ítems Indicador Percepciones Monetarias



Nota. elaboración propia en programa Rstudio.

Figura 07.

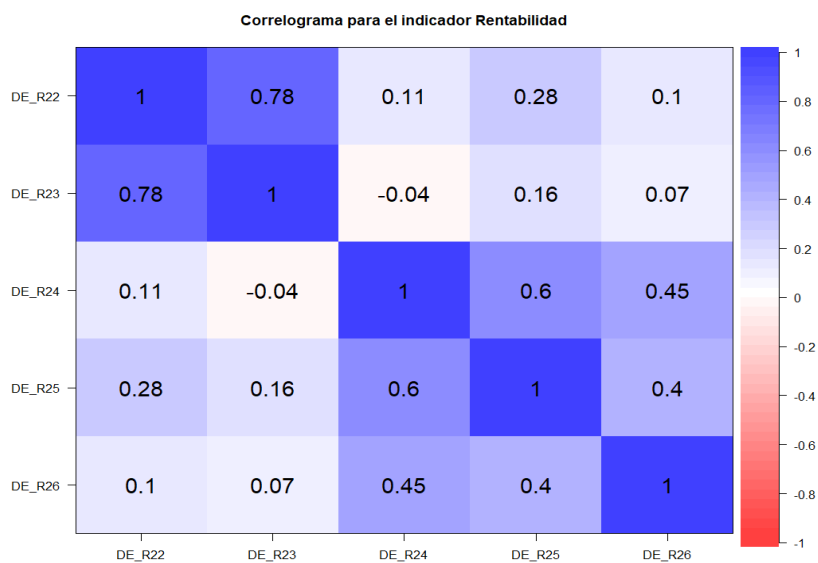
Correlaciones Ítems Indicador Percepciones en Especie.



Nota. elaboración propia en programa Rstudio.

Figura 08.

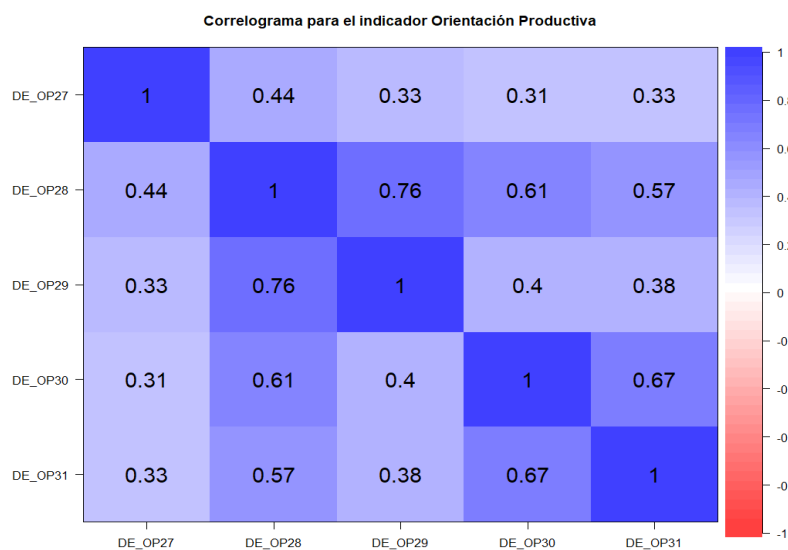
Correlaciones Ítems Indicador Rentabilidad.



Nota. elaboración propia en programa Rstudio.

Figura 09.

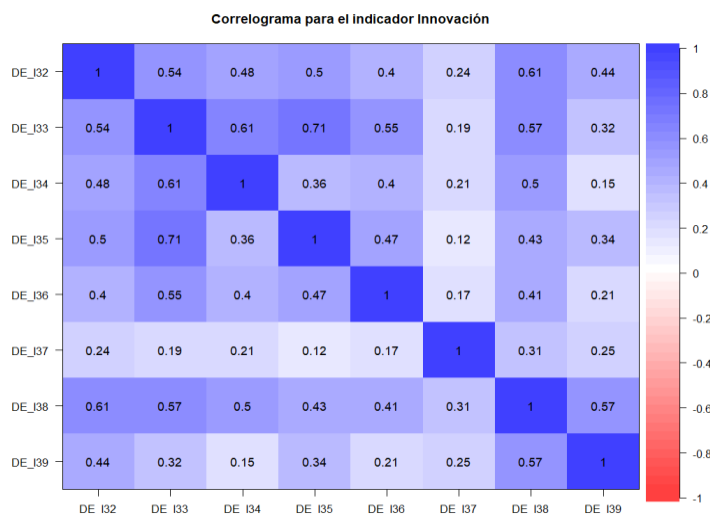
Correlaciones Ítems Indicador Orientación Productiva.



Nota. elaboración propia en programa Rstudio.

Figura 10.

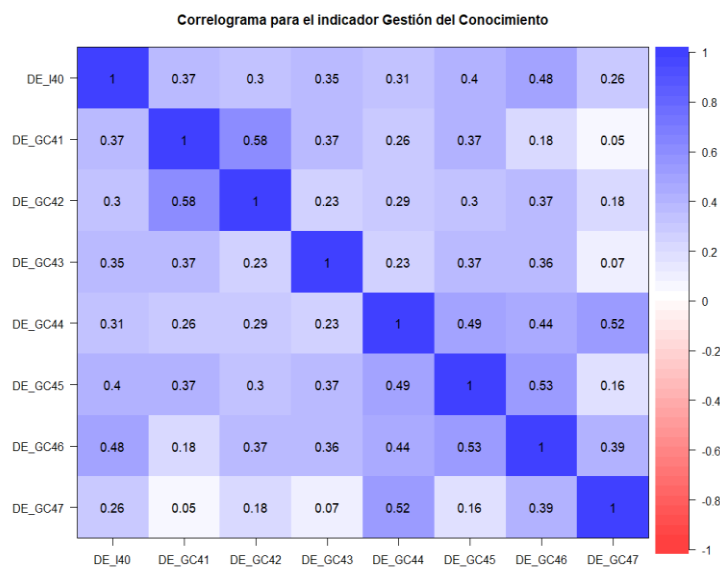
Correlaciones Ítems Indicador Innovación.



Nota. elaboración propia en programa Rstudio.

Figura 11.

Correlaciones Ítems Indicador Gestión del Conocimiento.



Nota. elaboración propia en programa Rstudio.

Posteriormente, se realizó la prueba de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y prueba de esfericidad de Bartlett. La primera se usa para comparar las magnitudes de los coeficientes de correlación general con respecto a los coeficientes de correlación parcial, en donde si la suma de los coeficientes de correlación parcial elevados al cuadrado entre los pares de variables es bajo si se compara con la suma de los coeficientes de correlación al cuadrado, el índice KMO será cercano a uno, lo que se considera positivo. (Montoya, 2007)

Por el contrario, si el índice es bajo, indica que las correlaciones entre pares de variables no pueden ser explicadas por las otras variables. En pocas palabras, se puede decir que se mide la factibilidad o qué tan apropiado es aplicar el análisis factorial, en donde sería apropiado de “0.5” a “1”. (Montoya, 2007).

Respecto la prueba de esfericidad de Bartlett, Montoya (2007) indica que se utiliza para probar si la hipótesis nula indica que las variables tienen correlación con la población, esto es, si es una matriz de identidad. Asimismo, señala que se pueden dar por válidos aquellos resultados cuya fiabilidad sea menor a “0.05”, en donde se rechaza la hipótesis nula y se continúa con el análisis.

Tabla 31.

Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		.337
	Aprox. Chi-cuadrado	1394.912
Prueba de esfericidad de	gl	703
Bartlett	Sig.	.000

Nota. elaboración propia en IBM SPSS Statistics 26.

El resultado de la prueba de Medida Kaiser-Meyer-Olkin arrojó un número relativamente bajo “0.337” esto es debido que la muestra del pilotaje no fue muy grande, puesto que se encuestaron a 44 gerentes o dueños de empresas. No obstante, la prueba de esfericidad de Barlett salió en “0”, por lo que es correcto continuar con el análisis.

Respecto a la varianza explicada, el análisis factorial indica que detectó 11 factores, en este caso, dimensiones, sin embargo, el modelo sólo tiene seis, pero si se observa, en el sexto factor, el acumulado es de 63% cuando en el onceavo sólo aumenta 17% toda vez que llega a 80%, lo anterior se muestra a continuación:

Tabla 32.

Varianza total explicada

Factor	Total	% de varianza	% acumulado
1	7.967	20.966	20.966
2	5.700	15.001	35.967
3	3.407	8.966	44.933
4	2.831	7.451	52.384
5	2.326	6.121	58.505
6	1.740	4.580	63.085
7	1.664	4.378	67.463
8	1.428	3.757	71.220
9	1.277	3.359	74.579
10	1.164	3.064	77.643
11	1.060	2.788	80.431
12	.933	2.454	82.885
13	.843	2.218	85.103
14	.697	1.834	86.937
15	.621	1.635	88.572
16	.580	1.527	90.099
17	.470	1.236	91.334
18	.463	1.217	92.551
19	.364	.959	93.510
20	.358	.943	94.453
21	.334	.880	95.333
22	.273	.719	96.052

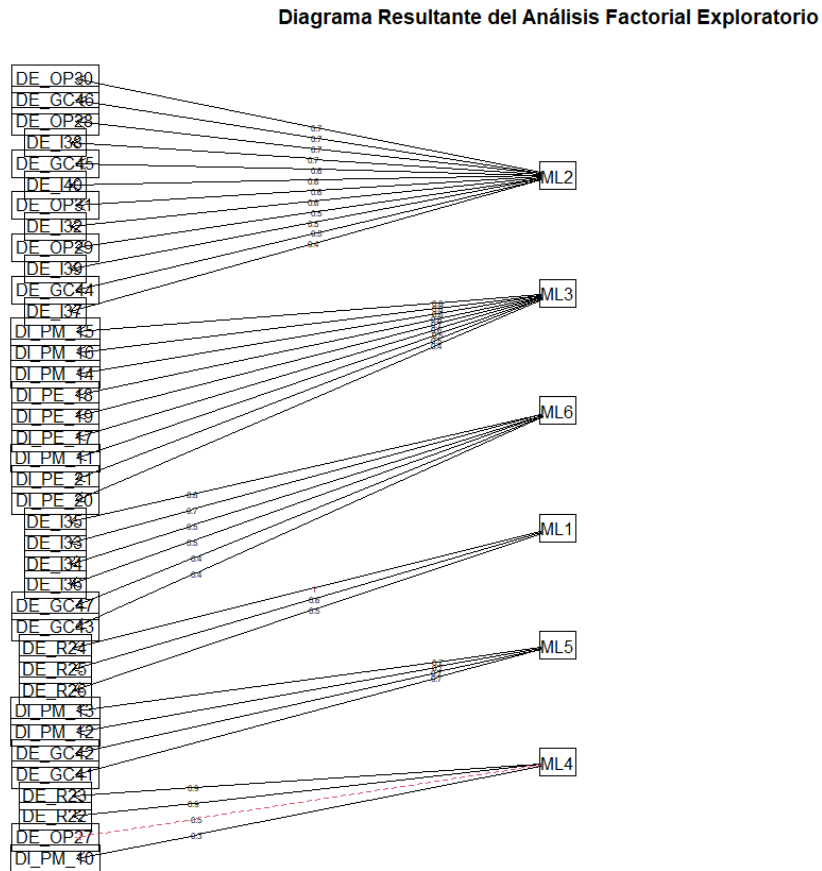
23	.234	.615	96.667
24	.224	.590	97.257
25	.217	.571	97.828
26	.176	.462	98.291
27	.148	.389	98.680
28	.140	.368	99.048
29	.111	.292	99.340
30	.066	.174	99.513
31	.055	.146	99.659
32	.048	.127	99.787
33	.027	.072	99.859
34	.022	.059	99.917
35	.013	.033	99.951
36	.012	.031	99.982
37	.004	.010	99.992
38	.003	.008	100.000

Nota. elaboración propia en IBM SPSS Statistics 26

Asimismo, en el programa Rstudio se elaboró un diagrama de seis factores el cual se ajustó el cual se muestra a continuación:

Figura 12.

Diagrama análisis Factorial Exploratorio.



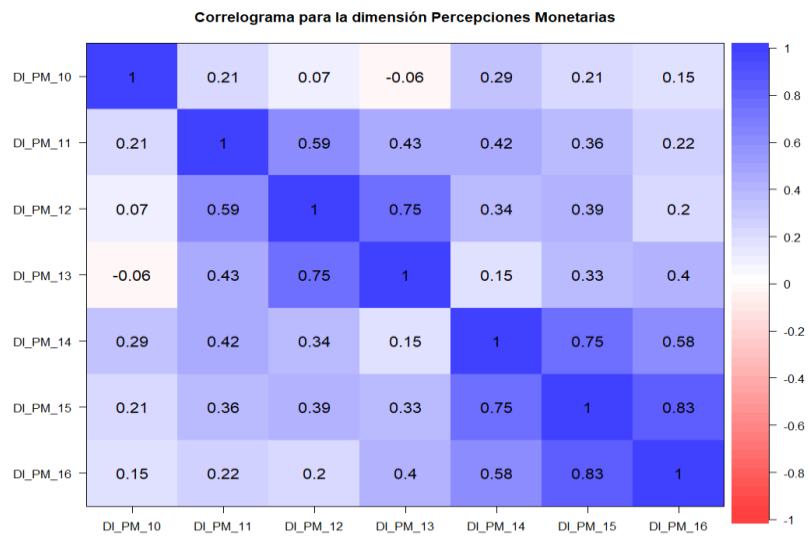
Ajuste de instrumento

A efecto de fortalecer el instrumento, en conjunto con los expertos, se revisaron las opciones sobre qué modificaciones podían hacerse para fortalecer el instrumento, y de dicho análisis se optó por modificar los ítems 10, 24, 38 y 47 toda vez que arrojaban números negativos. Dichas modificaciones afectan ciertas dimensiones en donde el ítem “10” impacta en el indicador de “Percepciones Monetarias”, el “24” en el de “Rentabilidad”, el “38” en el de “Innovación, y por último el “47” en el de “Gestión del Conocimiento”.

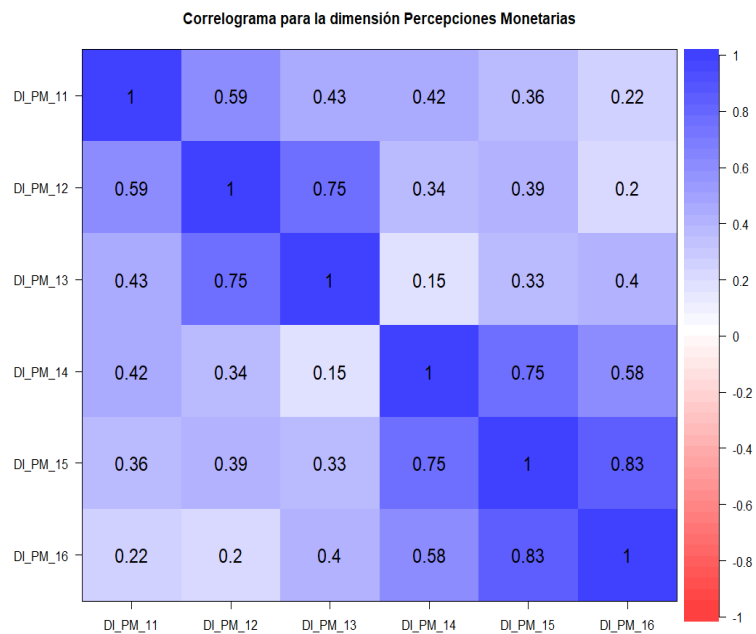
Figura 13.

Correlaciones Ítems Percepciones Monetarias.

Original



Sin el ítem

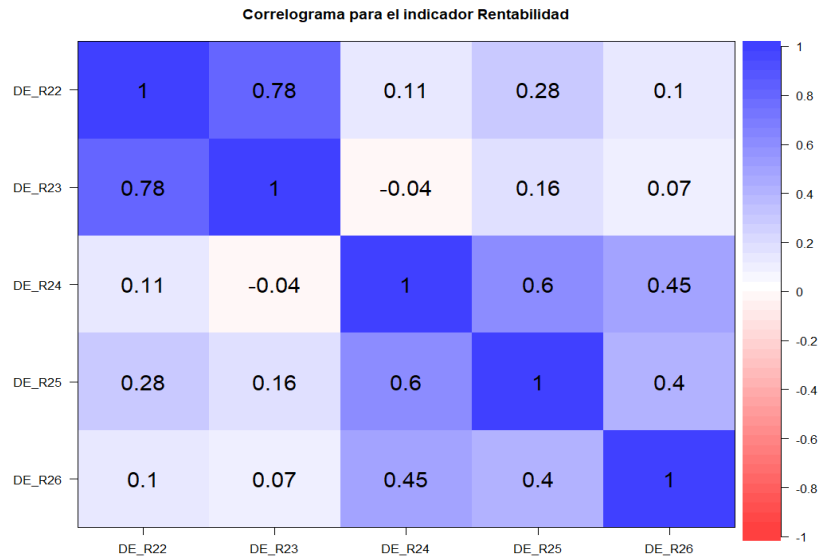


Nota. elaboración propia en programa Rstudio.

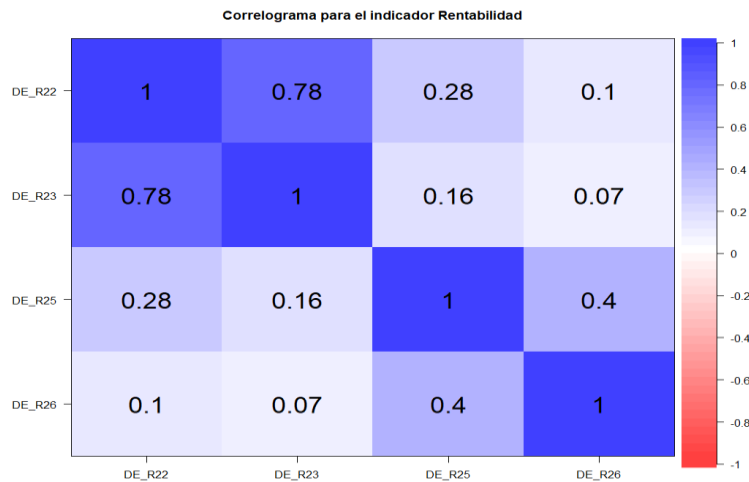
Figura 14.

Correlaciones Ítems Indicador Rentabilidad.

Original



Sin el ítem

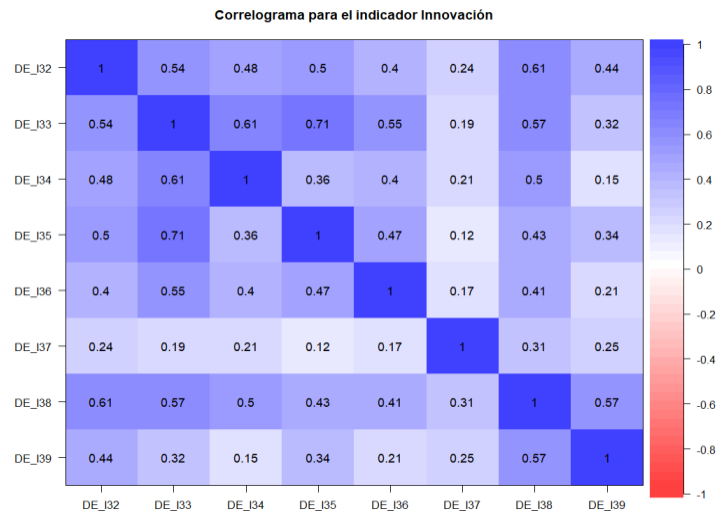


Nota. elaboración propia en programa Rstudio.

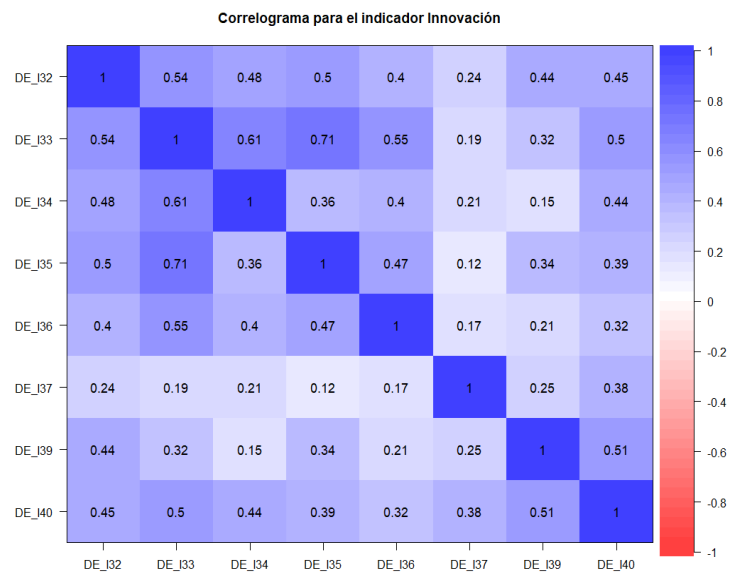
Figura 15.

Correlaciones Ítems Indicador Innovación.

Original



Sin el ítem

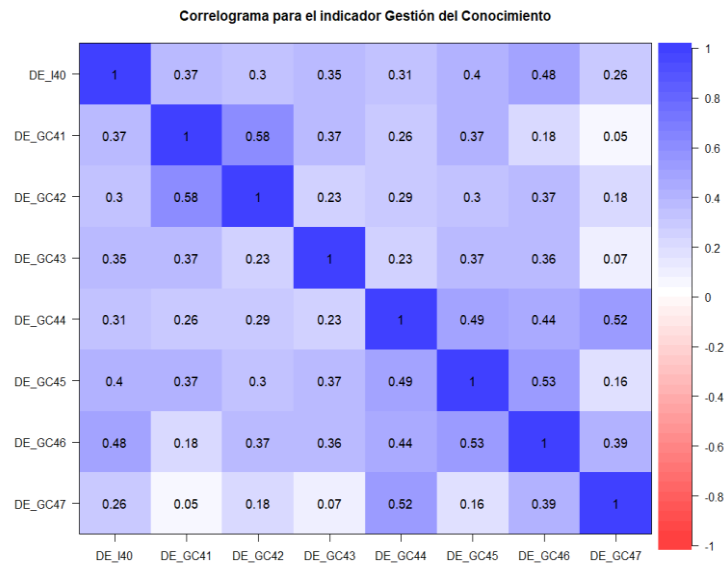


Nota. elaboración propia en programa Rstudio.

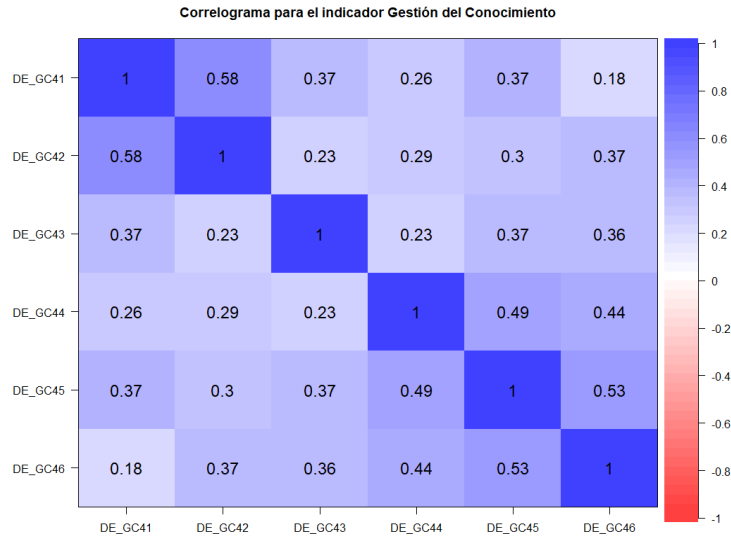
Figura 16.

Correlaciones Ítems Gestión del Conocimiento.

Original



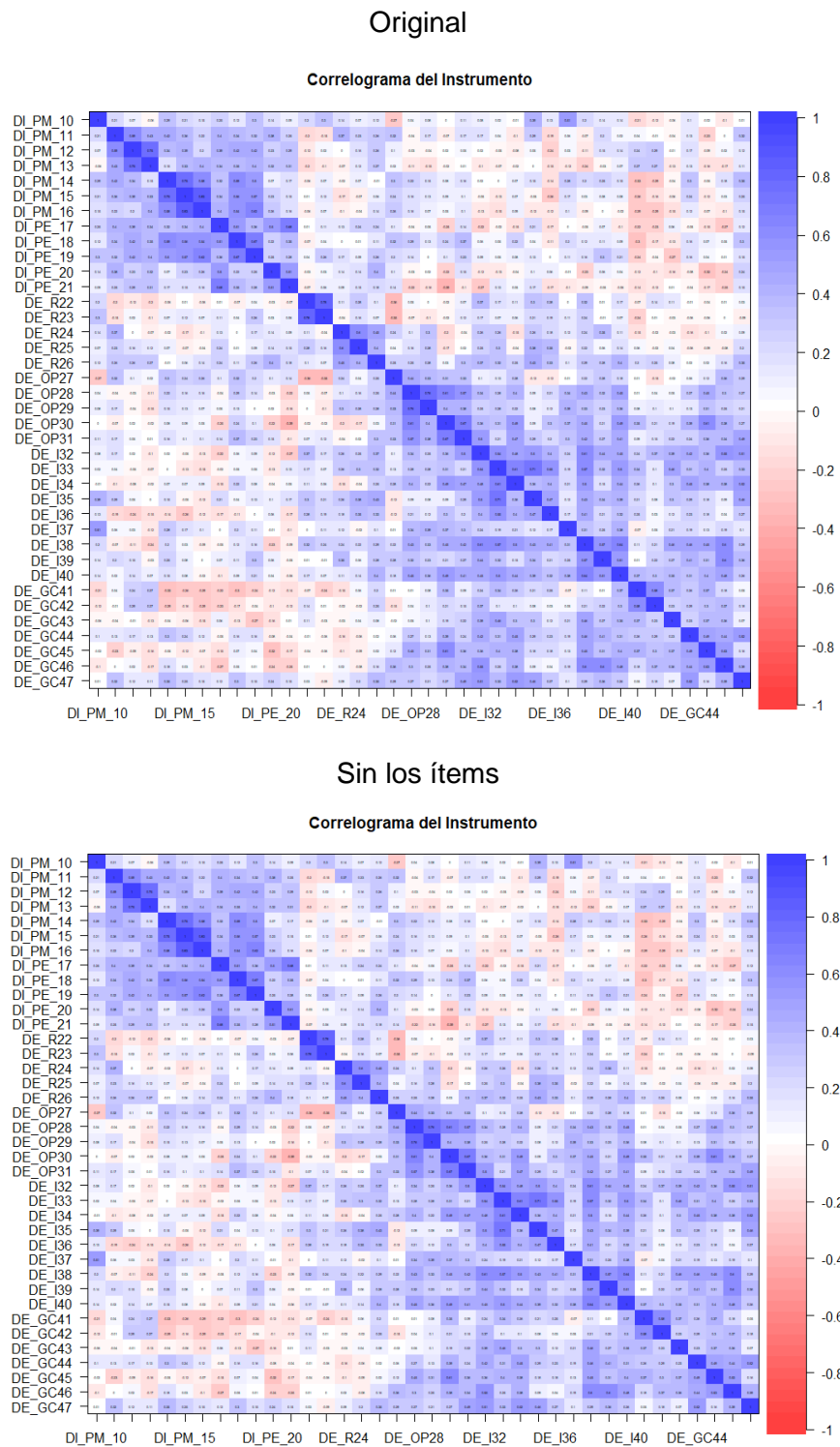
Sin el ítem



Nota. elaboración propia en programa Rstudio.

Figura 17.

Correlaciones Ítems Instrumento Rstudio.



Nota. elaboración propia en Excel con datos de IBM SPSS Statistics 26.

Como se observó, los ítems señalados arrojaban información negativa, lo más sencillo hubiera sido eliminarlos, sin embargo, al consultarlo con los expertos, derivado de que el instrumento es pequeño, y de que la información que se obtiene mediante esos ítems es sustantiva para la investigación, se optó por plantear los ítems de una forma más comprensible.

El ítem 10 quedó de la siguiente forma:

Original:

10) Los superiores inmediatos (jefes) ganan más que sus subordinados.

Modificado:

10) Los superiores inmediatos (jefes) ganan menos del doble que sus subordinados.

El ítem 24 quedó de la siguiente forma:

Original:

24) Se están reduciendo los costos de producción.

Modificado:

24) Con los mismos recursos cada vez se produce más.

El ítem 38 quedó de la siguiente forma:

Original:

38) El producto que se comercializa en esta organización mantiene una mejora continua.

Modificado:

38) Constantemente mejoramos nuestros productos.

El ítem 47 quedó de la siguiente forma:

Original:

47) Existen mecanismos para proteger factores que le dan a la empresa alguna ventaja frente a los competidores.

Modificado:

47) Protegemos nuestro conocimiento para que no nos copie la competencia.

Como se expuso, las modificaciones al instrumento lo fortalecieron, y en ese sentido, el instrumento final para campo quedó de la siguiente forma:

Tabla 33.

Instrumento final después de observaciones comité y juicio de expertos.

Dimensiones	Ítems
Identificadores	1) Edad
	2) Género
	3) Nivel de estudios
	4) ¿A qué giro corresponde la empresa?
	5) ¿Cuántos empleados tiene la empresa?
	6) Porcentaje aproximado de hombres en la empresa.
	7) ¿Cuántos años tiene la empresa operando?
	8) Número de jefes, supervisores y directivos.
	9) Número de jefes, supervisores y directivos del sexo femenino.

Percepciones monetarias	10) Los superiores inmediatos (jefes) ganan menos del doble que sus subordinados.
	11) Los superiores inmediatos (jefes) ganan el doble o más que sus subordinados.
	12) Los superiores inmediatos (jefes) ganan el triple o más que sus subordinados.
	13) Los superiores inmediatos (jefes) ganan más de cuatro veces que sus subordinados.
	14) El sueldo del que más gana es del doble o más del que menos gana.
	15) El sueldo del que más gana es del triple o más del que menos gana.
	16) El sueldo del que más gana es al menos cuatro veces más que el que menos gana.
Percepciones en especie	17) Los superiores inmediatos (jefes) reciben más pagos (bonos, premios, aguinaldo, entre otros) adicionales al sueldo que sus subordinados.
	18) Los pagos adicionales al sueldo (bonos, premios, aguinaldo, entre otros) del que más gana son del doble o más que el que menos gana.
	19) Los pagos adicionales al sueldo (bonos, premios, aguinaldo, entre otros) del que más gana son del triple o más que el que menos gana.
	20) Los superiores inmediatos (jefes) reciben más prestaciones que sus subordinados.
	21) Las prestaciones del que más gana son del doble o más que el que menos gana.
	22) Las prestaciones del que más gana son del triple o más que el que menos gana.
	23) Los días de vacaciones se otorgan con base en el cargo.
	24) Los superiores inmediatos (jefes) reciben más capacitación que sus subordinados.
Rentabilidad	25) Las utilidades están aumentando.
	26) Los ingresos están aumentando.
	27) Con los mismos recursos cada vez se produce más.
	28) El margen que queda de ingresos al restar el costo de los insumos (costo directo) cada vez es mayor.
	29) Cada vez se gasta menos con relación a la producción.
Orientación productiva	30) Hay pocos desperdicios en la organización.
	31) Los procedimientos operativos están claramente definidos.
	32) Los procedimientos administrativos están claramente definidos.
	33) Todas las funciones por cargo están claramente definidas.
Innovación	34) Se verifica el cumplimiento de los procedimientos.
	35) De manera continua se hacen mejoras en los procesos operativos.
	36) De manera continua se hacen mejoras en los procesos administrativos.

	37) De manera continua se hacen mejoras en la atención y servicio al cliente.
	38) De manera continua se hacen mejoras en la cadena de suministro (proveedores).
	39) De manera continua se desarrolla un nuevo producto.
	40) Lo que ofrecemos es mejor que lo de nuestra competencia.
	41) Constantemente mejoramos nuestros productos.
	42) Existe un alto nivel de aplicación tecnológica en los procesos productivos de la organización.
	43) La organización favorece la aplicación de nuevas ideas para la mejora.
Gestión del conocimiento	44) Los empleados comparten sus conocimientos.
	45) Existen mecanismos para que los trabajadores entreguen propuestas a sus jefes.
	46) Las ideas de los clientes se consideran para su posible aplicación.
	47) Existen manuales de procedimientos en la empresa.
	48) Empleados y jefes tienen juntas para evaluar procedimientos y situación de la empresa.
	49) Cada año se capacita a los empleados.
	50) Protegemos nuestro conocimiento para que no nos copie la competencia.

Capítulo IV. Resultados/

Revisión y análisis de los datos

Como se señaló en el capítulo anterior, la muestra preliminar del trabajo de campo se fijó en 200 encuestas toda vez que se busca que el indicador KMO sea superior a “0.7” y el ámbito geográfico elegido para llevar a cabo el estudio, como ya se había señalado, fue el municipio de Centro, Tabasco, en donde se buscó encuestar a dueños, gerentes, directivos o personal de MiPyME que contaran con la información necesaria para completar las preguntas del instrumento.

Una vez que se plasmó el instrumento en un formulario de Google, se procedió al trabajo de campo, se señala que no se utilizaron las empresas encuestadas en el pilotaje para evitar contaminar la muestra. La aplicación del cuestionario fue de diversas formas, en donde la principal fue autoadministrada, en donde se visitó a diversas empresas para solicitar su participación, se llevó una Tablet, se presentaban las credenciales y se les explicaba el fin de la encuesta, y se les solicitó llenaran el formulario. Asimismo, otra parte de las encuestas se solicitó por correo electrónico, sin embargo, al igual que cuando se realizó el estudio muestral, este medio fue el que tuvo menor aceptación.

El último método empleado, el cual tuvo un buen recibimiento fue el de solicitar a conocidos con empresas que respondieran el cuestionario, y solicitar a esos mismos conocidos, así como a otros el contacto de cercanos suyos con empresas. Algunas de esas personas pertenecían a cámaras de empresarios o tenían diversos proveedores que accedieron a contestar los cuestionarios.

El pilotaje comenzó a finales de marzo de 2022, y concluyó en mayo del mismo año. Si bien, sucedió como en el pilotaje, que existía renuencia a contestar, se puede decir que esta fue menor derivado del aprendizaje obtenido por el pilotaje. Se encontraron

técnicas que ayudaron a facilitar el trabajo como llegar enseñando la carta de presentación que expide la universidad, hablar con un tono de voz firme, indicar que al final se les regalará un chocolate, etc. Las empresas que mejor reaccionaron fueron las que tenían más de cinco empleados, o en sí, en las que el gerente, o dueño no participaba directamente en el trabajo, sino que sólo supervisaba, toda vez que en las que participaban, por lo general se excusaban diciendo que se encontraban ocupados.

Se levantaron un aproximado de 250 encuestas, sin embargo, durante el trabajo de campo se fueron depurando algunas encuestas toda vez que no cumplían con la información, esto es, dejaron espacios vacíos, o las empresas se encontraban fuera de la población. La muestra final se compuso de 215 cuestionarios, sin embargo, antes de verificar el índice KMO, esa muestra fue sometida a análisis estadístico a efecto de perfeccionarla.

Supuestos para el análisis multivariante

De conformidad con López et al (2010) es importante detectar problemas ocultos en los datos para evitar que estos afecten en la obtención de resultados lógicos y consistentes. Pueden existir datos ausentes y casos atípicos, por ello señalan que se deben de hacer hipótesis iniciales para el análisis multivariante en donde se mida la normalidad, linealidad y homocedasticidad.

A efecto de obtener una muestra sin sesgos, se sometió la misma a tres supuestos estadísticos los cuales fueron el de normalidad (univariante y multivariante) para revisar la curtosis y asimetría. El otro supuesto estadístico fue el de homocedasticidad, y por último el de linealidad (colinealidad).

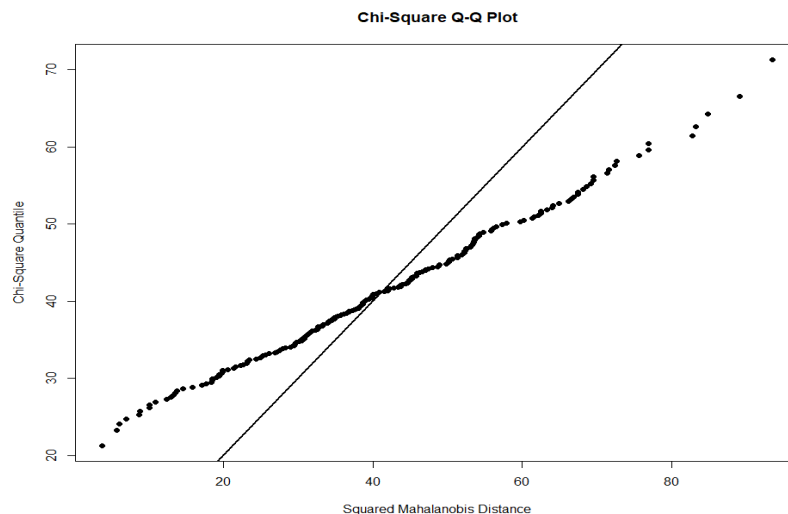
Normalidad

Para el supuesto de normalidad lo primero que se midió fue la curtosis. De conformidad con Hair et al (1999) la curtosis se refiere al apuntamiento o llanura de la distribución en comparación con la distribución normal. Asimismo, Pérez (2004) indica que la curtosis estudia la distribución de las frecuencias en la zona central, en donde se enfoca en medir la concentración de frecuencias alrededor de la media y zona central de tal forma que en razón de la distribución de la misma será más o menos apuntada.

Para poder medir la curtosis mediante el programa Rstudio se elaboró la gráfica Chi-cuadrada Q Q. Hair et al (2019) señalan que si la línea cae por debajo de la diagonal la distribución es más llana de lo esperado, y a esto se le llama platicúrtica. De lo contrario, si la línea está por encima de la diagonal, esto es que es más puntiaguda que la curva normal, sería leptocúrtica. La gráfica que se obtuvo es la siguiente, y, por tanto, es platicúrtica.

Figura 18.

Gráfica para medir la curtosis



Nota. elaboración propia en programa Rstudio.

Respecto a la asimetría Pérez (2004) comenta que es un indicador que establece el grado de simetría o asimetría que presenta una distribución sin que se tenga que representar de forma gráfica. Para calcular el coeficiente de asimetría se utilizó el programa Rstudio que arrojó los coeficientes de asimetría de Fisher. Se detectó asimetría de forma univariante, y ésta por lo general fue negativa, y ello se debe a que las respuestas estaban en escala de Likert.

Si bien, al medir la curtosis y asimetría de forma univariante, los datos no fueron los óptimos, lo que realmente es significativo es que los datos sean óptimos al medirlos de forma multivariante, y para ello Peña (2002) propone el coeficiente de Mardia toda vez que define el coeficiente de asimetría multivariante en la distribución conjunta. El coeficiente de Mardia se obtuvo en el programa Rstudio, y los datos fueron óptimos toda vez que se encontró una curtosis alta y poca asimetría como se muestra a continuación:

Tabla 34.

Coeficiente de Mardia

Género	Cantidad
Mardia curtosis	28.5647999407969
Mardia asimetría	17678.8000178254

Nota. elaboración propia con programa Rstudio.

Homocedasticidad

Respecto a la Homocedasticidad, de conformidad con Hair et al (1999) esta se refiere al supuesto de que las variables dependientes exhiban iguales niveles de varianza, y que esta es deseable porque la varianza no debería de concentrarse sólo en un limitado rango de valores.

Para hacer el análisis se utilizó la prueba de Levene que sirve para evaluar si la varianza de una variable única métrica es igual a lo largo de cualquier cantidad de grupos (Hair, 1999). Dicha prueba se realizó en Rstudio, en donde se observó que, en todos los casos, el valor "P", fue superior a .05, y por tanto y de conformidad con López et al (2010) si la significancia es mayor a .05 indica homogeneidad de varianzas, lo que se traduce en homocedasticidad.

Linealidad (colinealidad)

Respecto a la linealidad (colinealidad), esta sirve para asegurar la capacidad del coeficiente de correlación de medir adecuadamente las relaciones que se dan entre las variables (Lopez et al, 2010). De acuerdo con Hair et al (1999) la colinealidad es la asociación media como correlación ente dos variables que son independientes. Por tanto, ara medir la colinealidad se utilizó el factor de inflación de varianza (VIF) que indica el grado en que cada variable independiente se explica con las demás variables independientes.

El valor de tolerancia que recomiendan Hair et al (1999) para el VIF, es de 10, en el entendido que la tolerancia es la cantidad de variabilidad de las variables independientes que se seleccionaron y no explicaron de conformidad con el resto de las variables. De la muestra obtenida se obtuvo el VIF con el programa Rstudio, en donde los valores oscilaron entre uno y cuatro, de tal forma que se afirma que no existe colinealidad.

Análisis de datos ausentes

Una vez que concluido el estudio de los supuestos estadísticos anteriores, se procedió a la búsqueda de datos ausentes en la muestra. De conformidad con López et al

(2010) el análisis de datos ausente es un proceso de depuración de datos en donde el investigador debe de enfrentar con la posible falta de información e inclusive incorrecta. Comentan que son diversas las razones de por qué se presentan tales datos ausentes o incorrectos pudiendo ser errores de captura, codificación, o simplemente la negativa del encuestado a responder.

Como se señaló anteriormente, durante el trabajo de campo se hizo una depuración, asimismo, posteriormente el trabajo de campo se hizo una nueva depuración de encuestas que a simple vista tenían datos atípicos, como ejemplo que sobrepasarán el tope de empleados, que no contestarán todas las preguntas, etc. Sin embargo, para robustecer la muestra, también se sometió a análisis estadísticos por medio de Rstudio.

Una vez que se hizo el análisis, el programa detectó algunos datos atípicos, sin embargo, estos se consideró que no lo eran. Por ejemplo, detectó que en algunas empresas sólo había mujeres como “jefas” sin embargo, se encuestó a empresas donde en su mayoría laboraban mujeres, por tanto, no es un dato atípico.

Otros supuestos atípicos fueron de la cantidad de “jefes” pero ese dato varía porque varía el personal de las empresas, años de la empresa operando, y para los que estaban en escala de Likert encontró supuestos atípicos que, al revisar, se detectó que eran entre 10 y 15 los valores atípicos de algunos ítems del total de 215 cuestionarios. Si hubiera habido casos de que los atípicos fueran de uno a tres en alguna pregunta, se hubieran eliminado, pero de 10 a 15 no se consideró como atípico.

Lo que sí se encontró es fue la detección de encuestas con respuestas no comprometidas. Para ello el criterio fue que en las respuestas en escala de Likert tuvieran una desviación estándar menor de .20. Como resultado se obtuvieron seis encuestas con desviación menor, incluso hubo tres casos en donde la desviación estándar fue de 0, esto

es, que el encuestado puso la misma respuesta en todo. Se procedió a eliminar las encuestas de las personas no comprometidas, en donde el total de las encuestas pasó de 215 a 209.

Una vez que quedó depurada la muestra, se procedió a verificar si 209 encuestas eran suficientes para el estudio, y para ello fue necesario someterlas al índice de Kaiser-Meyer-Olkin en donde el nivel de aceptación de la muestra consistió en que fuera superior a “0.7” para poder realizar un estudio estadístico multivariante. El resultado obtenido fue que la muestra obtuvo un índice de “.879”, por lo que la muestra se considera aceptable.

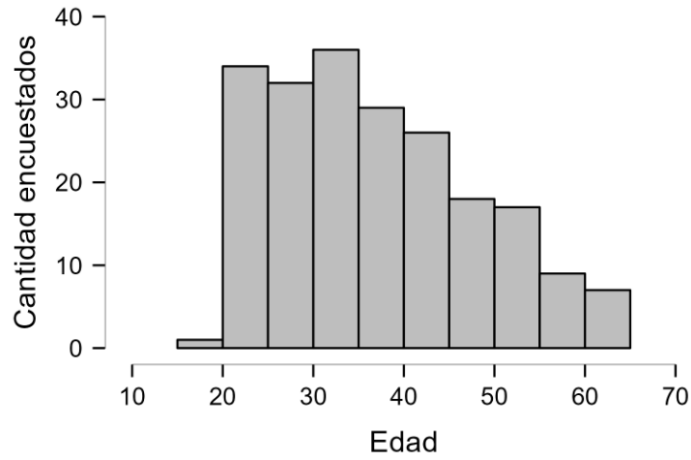
Caracterización de la muestra

Con la muestra final obtenida de 209 encuestas, se procedió a someter los datos al software estadístico JASP, lo anterior a efecto de realizar un análisis de estadística descriptiva, y, en términos generales, se obtuvo la siguiente información respecto a los ítems identificadores de la encuesta:

Se observa que la mayor cantidad de los encuestados rondan entre los 20 y 45 años.

Figura 19.

Edad de los encuestados.

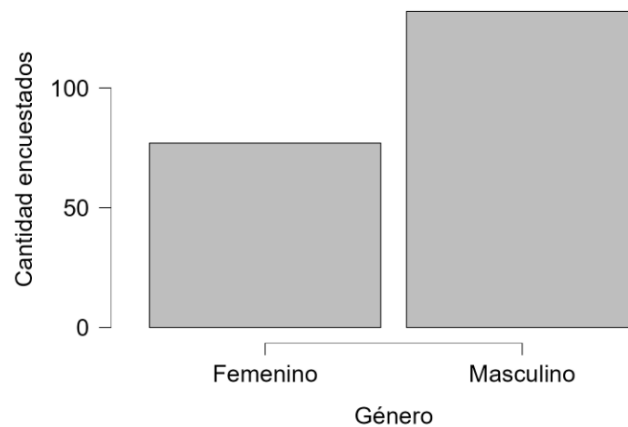


Nota. elaboración propia en el programa estadístico JASP.

Se observa que la mayor cantidad de los encuestados fueron del género masculino, lo que deja ver que existe mayor proporción de gerentes, directivos o dueños del sexo masculino.

Figura 20.

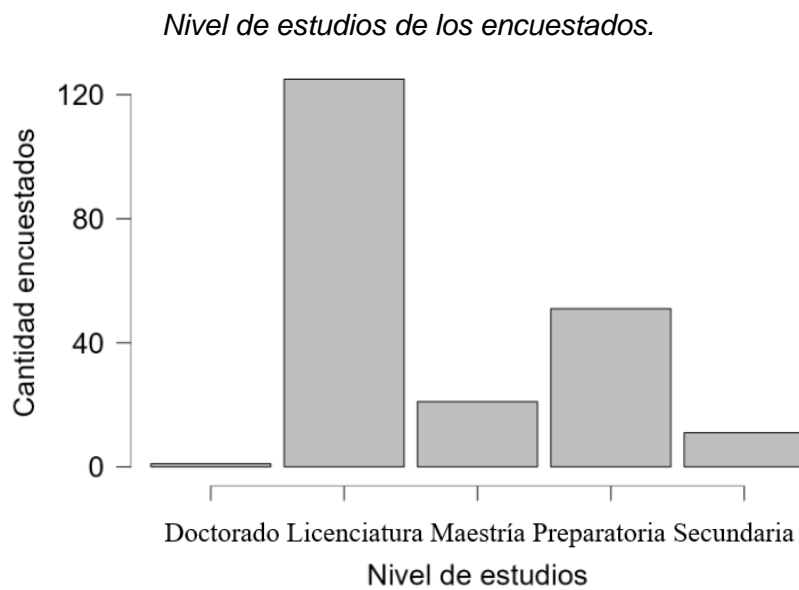
Género de los encuestados.



Nota. elaboración propia en el programa estadístico JASP.

Se observa que, de los encuestados, la mayoría de ellos (más de la mitad) contaba con nivel licenciatura, y que el menor grado de estudio fue el de nivel doctoral toda vez que sólo una persona contaba con título de doctor.

Figura 21.



Nota. elaboración propia en el programa estadístico JASP.

En su mayoría, las empresas encuestadas se dedican a los servicios.

Figura 22.

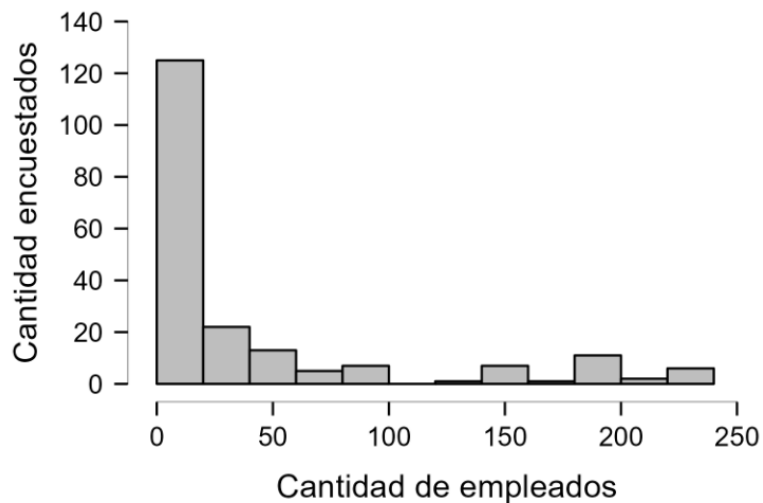


Nota. elaboración propia en el programa estadístico JASP.

Se observa que gran parte de las empresas tienen menos de 50 empleados, en sí, la mayor parte de las empresas encuestadas tiene menos de 20 empleados.

Figura 23.

Cantidad empleados en empresas.

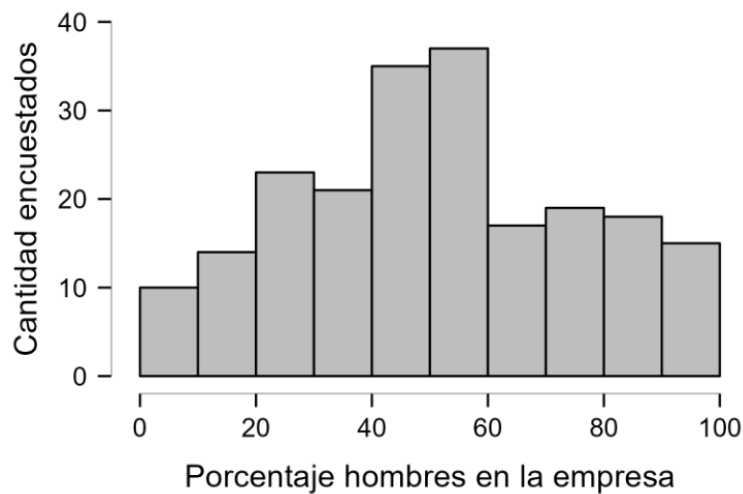


Nota. elaboración propia en el programa estadístico JASP.

En esta gráfica se aprecia que en la mayor parte de las empresas encuestadas la mitad de los empleados son de un género, aunque también se observa que ligeramente tiende a haber más personas del género masculino en las empresas.

Figura 24.

Porcentaje de hombres en las empresas.

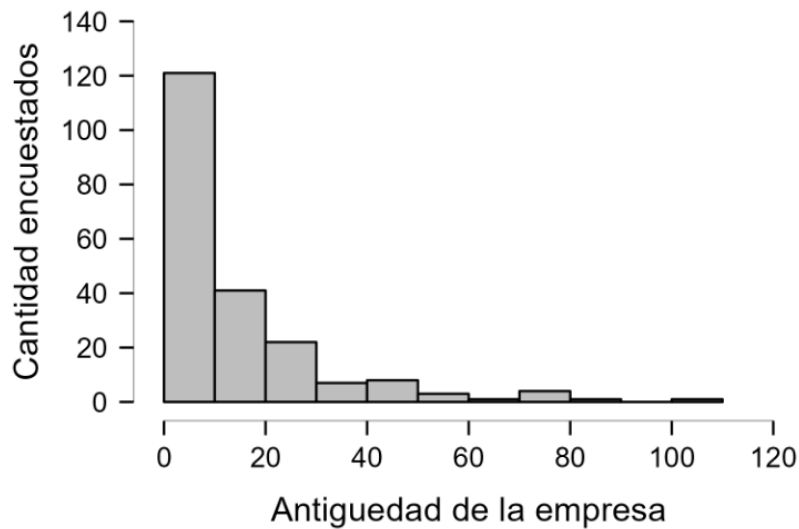


Nota. elaboración propia en el programa estadístico JASP.

En esta gráfica se observa la antigüedad de las empresas, en donde más de la mitad de ellas tiene menos de 10 años en el mercado.

Figura 25.

Antigüedad de la empresa

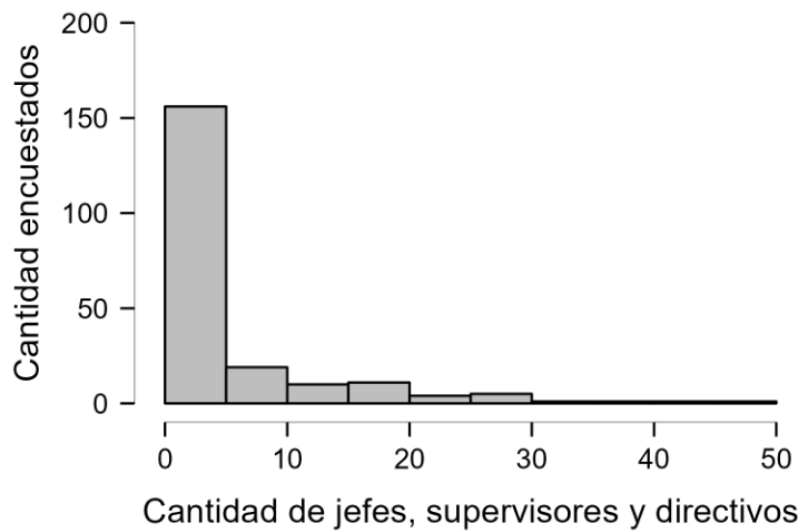


Nota. elaboración propia en el programa estadístico JASP.

En esta gráfica se observa que la mayor cantidad de las empresas encuestadas tiene menos de 10 empleados de mando (con nivel de supervisor y superiores).

Figura 26.

Cantidad de mandos en la empresa.

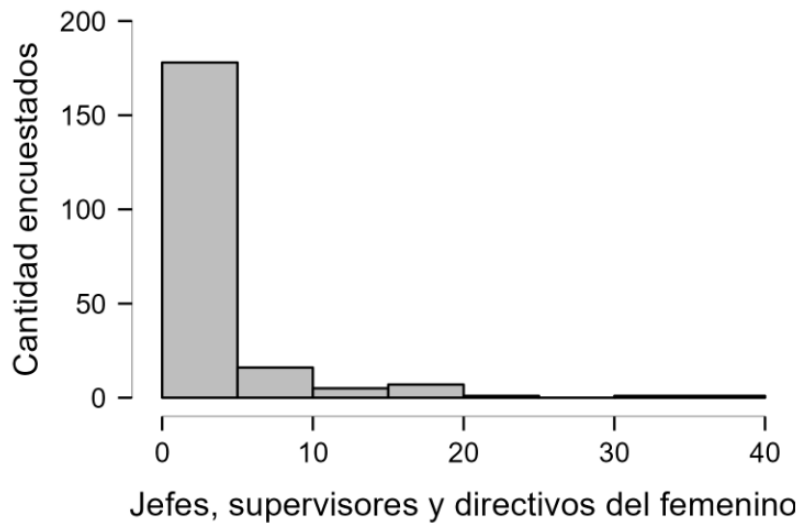


Nota. elaboración propia en el programa estadístico JASP.

En esta gráfica se observa que con base en la gráfica anterior (cantidad de mandos en la empresa) existe una proporción similar de mandos del género femenino.

Figura 27.

Cantidad de mandos en la empresa del género femenino.



Nota. elaboración propia en el programa estadístico JASP.

Validez de estructura

Para validar el constructo, se procedió a realizar un análisis factorial confirmatorio toda vez que el mismo nos permite representar las relaciones entre el conjunto de las variables, de tal forma que se busca explicar las relaciones a partir de las variables no observables (latentes) que se denominan factores (Anguiano y Ferrando, 2010).

No fue necesario hacer un nuevo análisis factorial exploratorio toda vez que se realizó en el pilotaje, y con base en él se perfeccionó el instrumento. En cuanto al análisis factorial confirmatorio, Fernández (2015) indica que el Análisis Factorial Confirmatorio a diferencia de exploratorio, no se usa para explorar, sino su función es la de evaluar un posible modelo de medición sobre la base de una teoría que se busca probar.

Morata et al (2015) mencionan que el análisis factorial es el método más aplicado para obtener evidencias sobre validez de constructo, y ello debido a que se informa la estructura interna del instrumento de medida. En lo que respecta al Análisis Factorial Confirmatorio, este modelo estima parámetros y evalúa el ajuste del modelo de tal forma que, si ajusta adecuadamente, se puede utilizar el modelo para evaluar e interpretar los parámetros.

De conformidad con Fernández (2015) en el Análisis Factorial Confirmatorio, el investigador especifica de antemano el número de factores y el patrón que relaciona el indicador y sus cargas factoriales, así como otros parámetros. Es por ello que el exploratorio se utiliza en la etapa previa al proceso de construcción del constructo y escala mientras que el confirmatorio se utiliza para la siguiente etapa, después de que la estructura subyacente ha sido previamente establecida.

De conformidad con Ruiz et al (2010) Una vez que se estimó el modelo, es necesario hacer una evaluación de su calidad, y para ello se utilizan los estadísticos de bondad de ajuste, entre los que se encuentran los siguientes:

- a) Ajuste absoluto: que valora residuos.
- b) Ajuste relativo: que comparan el ajuste de conformidad a otro modelo de peor ajuste.
- c) Ajuste parsimonioso: que valora el ajuste respecto al número de parámetros utilizado.

Asimismo, Ruiz et al (2010) menciona que ninguno de estos ajustes aporta toda la información que se requiere para valorar el modelo, y, por tanto, se debe ocupar el conjunto de ellos de forma simultánea. A continuación, se enumera los modelos que más

se utilizan junto con el valor de referencia que se debe alcanzar para indicar un buen ajuste.

Tabla 35.

Genero encuestados para la muestra.

Estadístico	Abreviatura	Criterio
Ajuste absoluto		
Chi - cuadrado	X^2	Significación > 0,05
Razón Chi – cuadrado / grados de libertad	X^2 / gl	Menor que 3
Ajuste comparativo		
Índice de bondad de ajuste comparativo	CFI	$\geq 0,95$
Índice de Tucker - Lewis	TLI	$\geq 0,95$
Índice de ajuste normalizado	NFI	$\geq 0,95$
Ajuste parsimonioso		
Corregido por parsimonia	PNFI	Próximo a 1
Otros		
Índice de bondad de ajuste	GFI	$\geq 0,95$
Índice de bondad de ajuste corregido	AGFI	$\geq 0,95$
Raíz del residuo cuadrático promedio	RMR	Próximo a cero
Raíz del residuo cuadrático promedio de aproximación	RMSEA	< 0,08

Nota. elaboración propia con datos de Ruiz et al (2010).

Análisis factorial confirmatorio

Se procedió a la realización del análisis factorial confirmatorio en el software estadístico JASP, y hecho se realizó en razón de un análisis por variable y sus dimensiones a efecto de verificar que tan ajustados se encontraban los datos tomando en cuenta como parámetro la de Ruiz et al (2010), en donde a continuación se muestran los resultados obtenidos:

Análisis factorial confirmatorio para la variable desigualdad de los ingresos de los trabajadores:

Tabla 36.

Índices análisis factorial confirmatorio para la variable desigualdad de los ingresos de los trabajadores.

Índices de ajuste	
Índice	Valor
Índice de Ajuste Comparativo (CFI)	0.881
Índice de Tucker-Lewis (TLI)	0.859
Índice de ajuste no normalizado de Bentler-Bonett (NNFI)	0.859
Índice de ajuste normalizado de Bentler-Bonett (NFI)	0.831
Índice de ajuste normalizado de parsimonia (PNFI)	0.704
Índice de ajuste relativo de Bollen (RFI)	0.800
Índice de ajuste incremental de Bollen (IFI)	0.882
Índice de no centralidad relativa (RNI)	0.881

Criterios de información	
	Valor
Log-verosimilitud	-4319.474
Número de parámetros libres	31.000
Criterio de Información de Akaike (AIC)	8700.947
Bayesiano (BIC)	8804.560
Bayesiano ajustado por tamaño de muestra (SSABIC)	8706.335

Otras medidas de ajuste	
Métrica	Valor
Error cuadrático medio de aproximación (RMSEA)	0.096
RMSEA 90 % IC límite inferior	0.082

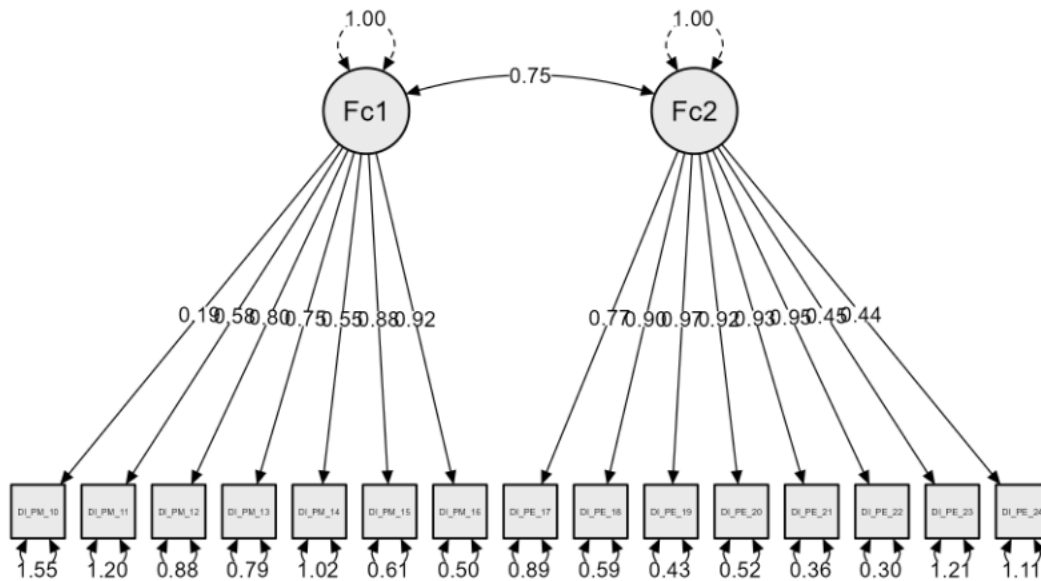
Otras medidas de ajuste

Métrica	Valor
RMSEA 90 % IC límite superior	0.109
Valor p de RMSEA	6.280e-8
Raíz estandarizada residual cuadrada media (SRMR)	0.057
N crítico de Hoelter ($\alpha = .05$)	91.279
N crítico de Hoelter ($\alpha = .01$)	100.080
Índice de bondad de ajuste (GFI)	0.857
Índice de ajuste de McDonald (IMF)	0.665
Índice de validación cruzada esperado (ECVI)	1.537

Nota. elaboración en programa estadístico JASP.

Figura 28.

Figura del modelo del análisis factorial confirmatorio para la variable desigualdad de los ingresos de los trabajadores.



Nota. elaboración en programa estadístico JASP.

Análisis factorial confirmatorio para la variable desarrollo empresarial:

Tabla 37.

Índices análisis factorial confirmatorio para la variable desarrollo empresarial.

Índices de ajuste	
Índice	Valor
Índice de Ajuste Comparativo (CFI)	0.888
Índice de Tucker-Lewis (TLI)	0.876
Índice de ajuste no normalizado de Bentler-Bonett (NNFI)	0.876
Índice de ajuste normalizado de Bentler-Bonett (NFI)	0.809
Índice de ajuste normalizado de parsimonia (PNFI)	0.729
Índice de ajuste relativo de Bollen (RFI)	0.788
Índice de ajuste incremental de Bollen (IFI)	0.889
Índice de no centralidad relativa (RNI)	0.888

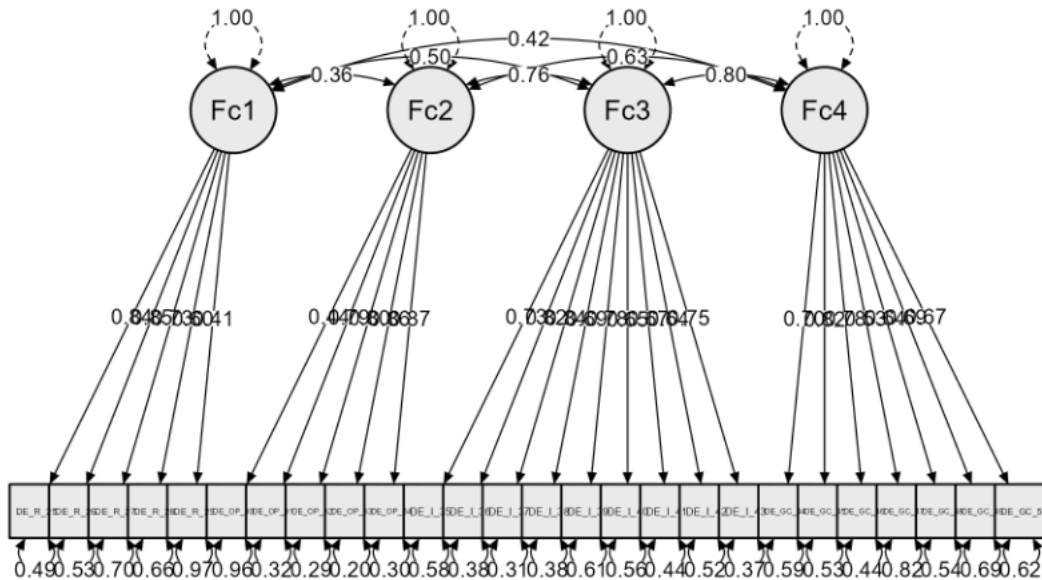
Criterios de información	
	Valor
Log-verosimilitud	-6533.548
Número de parámetros libres	58.000
Criterio de Información de Akaike (AIC)	13183.096
Bayesiano (BIC)	13376.952
Bayesiano ajustado por tamaño de muestra (SSABIC)	13193.177

Otras medidas de ajuste	
Métrica	Valor
Error cuadrático medio de aproximación (RMSEA)	0.073
RMSEA 90 % IC límite inferior	0.065
RMSEA 90 % IC límite superior	0.081
Valor p de RMSEA	2.905e-6
Raíz estandarizada residual cuadrada media (SRMR)	0.060
N crítico de Hoelter ($\alpha = .05$)	113.650
N crítico de Hoelter ($\alpha = .01$)	119.829
Índice de bondad de ajuste (GFI)	0.804
Índice de ajuste de McDonald (IMF)	0.458
Índice de validación cruzada esperado (ECVI)	3.519

Nota. elaboración en programa estadístico JASP.

Figura 29.

Figura del modelo del análisis factorial confirmatorio para la variable desarrollo empresarial.



Nota. elaboración en programa estadístico JASP.

Como se observa, los datos no ajustaron del todo, por tanto, se procedió a realizar el ajuste necesario.

Ecuaciones estructurales

De conformidad con Ruiz et al (2010) señalan que en una regresión lineal, al estimar parámetros, se deben de escoger aquellas estimaciones que mejor ajustan el modelo, para que se minimicen los errores de predicción, sin embargo, nos dicen que en el modelo de ecuaciones estructurales es lo contrario toda vez que lo que se busca ajustar son las covarianzas entre las variables, y no el ajuste de los datos, por tanto lo que se busca es minimizar es la diferencia entre las covarianzas que se observaron en la muestra así como las covarianzas pronosticadas por el modelo estructural.

En el análisis factorial confirmatorio, las covarianzas no resultaron ajustadas, y por consiguiente, se procedió a hacer el ajuste necesario al modelo para que así se pudiera desarrollar el modelo de ecuación estructural en donde se utilizó el modelo de bondad de ajuste en donde se midieron los tres tipos de bondad de ajuste que son el ajuste absoluto que valora los residuos, el ajuste relativo que compara el ajuste respecto a otro modelo de peor ajuste, y el ajuste parsimonioso el cual tiene por objeto valorar el ajuste respecto al número de parámetros que se utilizaron (Ruiz et al, 2010).

Para poder ajustar el modelo, se revisaron las covarianzas y con base en ello, se debieron de eliminar diversos ítems de cada dimensión en donde se revisó el tamaño de los residuos y se buscó que los datos fueran lo más cercanos a cero, aunque como señala Manzano (2017) lo ideal es que se encuentren entre “2” y “-2”. A efecto de ajustar el instrumento, se procedió a eliminar los ítems con la mayor cantidad de residuos, asegurando que cada dimensión quedara con al menos tres ítems,

A continuación, se presenta los índices de bondad de ajuste del modelo, por cada variable:

Ajuste para la variable desigualdad de los ingresos de los trabajadores:

Tabla 38.

Ajuste variable desigualdad de los ingresos de los trabajadores.

Índices de ajuste	
Índice	Valor
Índice de Ajuste Comparativo (CFI)	1.000
Índice de Tucker-Lewis (TLI)	1.000
Índice de ajuste no normalizado de Bentler-Bonett (NNFI)	1.000
Índice de ajuste normalizado de Bentler-Bonett (NFI)	0.967
Índice de ajuste normalizado de parsimonia (PNFI)	0.656
Índice de ajuste relativo de Bollen (RFI)	0.952
Índice de ajuste incremental de Bollen (IFI)	1.000
Índice de no centralidad relativa (RNI)	1.000

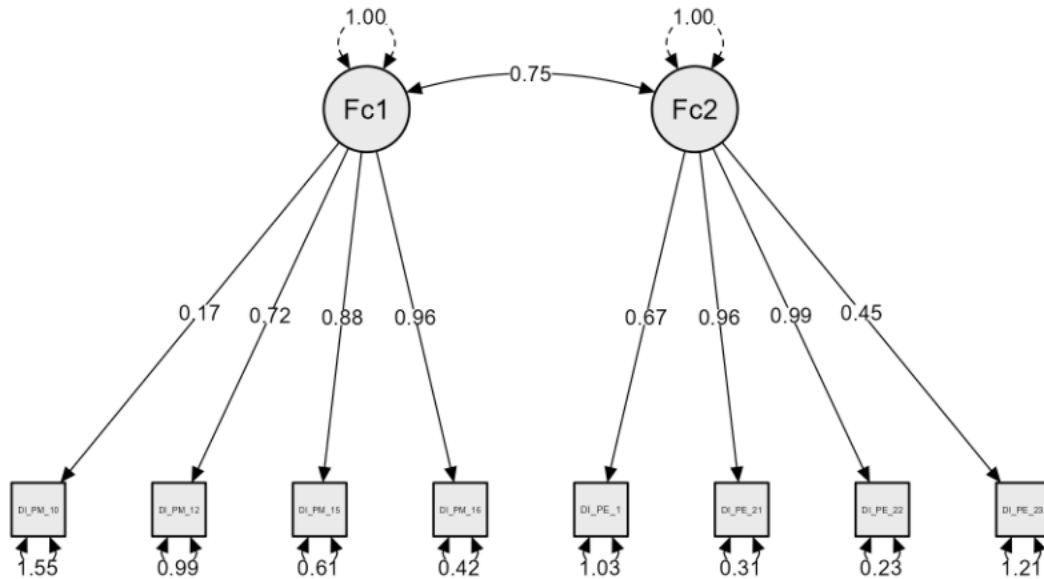
Criterios de información	
	Valor
Log-verosimilitud	-2366.425
Número de parámetros libres	17.000
Criterio de Información de Akaike (AIC)	4766.849
Bayesiano (BIC)	4823.669
Bayesiano ajustado por tamaño de muestra (SSABIC)	4769.804

Otras medidas de ajuste	
Métrica	Valor
Error cuadrático medio de aproximación (RMSEA)	0.004
RMSEA 90 % IC límite inferior	0.000
RMSEA 90 % IC límite superior	0.061
Valor p de RMSEA	0.879
Raíz estandarizada residual cuadrada media (SRMR)	0.034
N crítico de Hoelter ($\alpha = .05$)	331.662
N crítico de Hoelter ($\alpha = .01$)	397.998
Índice de bondad de ajuste (GFI)	0.979
Índice de ajuste de McDonald (IMF)	1.000
Índice de validación cruzada esperado (ECVI)	0.254

Nota. elaboración en programa estadístico JASP.

Figura 30.

Ajuste variable desigualdad de ingresos de los trabajadores.



Nota. elaboración en programa estadístico JASP.

Tabla 39.

Ajuste para la variable desarrollo empresarial:

Índices de ajuste	
Índice	Valor
Índice de Ajuste Comparativo (CFI)	0.987
Índice de Tucker-Lewis (TLI)	0.984
Índice de ajuste no normalizado de Bentler-Bonett (NNFI)	0.984
Índice de ajuste normalizado de Bentler-Bonett (NFI)	0.938
Índice de ajuste normalizado de parsimonia (PNFI)	0.732
Índice de ajuste relativo de Bollen (RFI)	0.920
Índice de ajuste incremental de Bollen (IFI)	0.988
Índice de no centralidad relativa (RNI)	0.987

Criterios de información

	Valor
Log-verosimilitud	-3558.597
Número de parámetros libres	34.000
Criterio de Información de Akaike (AIC)	7185.194
Bayesiano (BIC)	7298.834
Bayesiano ajustado por tamaño de muestra (SSABIC)	7191.104

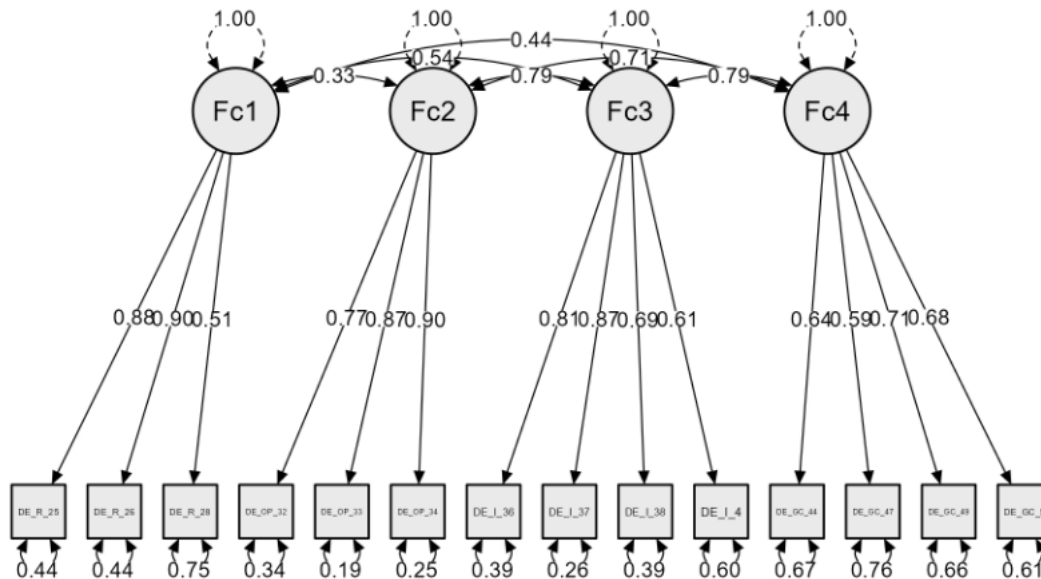
Otras medidas de ajuste

Métrica	Valor
Error cuadrático medio de aproximación (RMSEA)	0.033
RMSEA 90 % IC límite inferior	0.000
RMSEA 90 % IC límite superior	0.055
Valor p de RMSEA	0.893
Raíz estandarizada residual cuadrada media (SRMR)	0.042
N crítico de Hoelter ($\alpha = .05$)	220.120
N crítico de Hoelter ($\alpha = .01$)	243.906
Índice de bondad de ajuste (GFI)	0.946
Índice de ajuste de McDonald (IMF)	0.961
Índice de validación cruzada esperado (ECVI)	0.744

Nota. elaboración en programa estadístico JASP.

Figura 31.

Ajuste variable desarrollo empresarial



Nota. elaboración en programa estadístico JASP.

Una vez concluido el ajuste de bondad de cada variable, se procedió a elaborar el modelo de ecuación estructural final con el ajuste de la desigualdad de los ingresos de los empleados y el desarrollo empresarial:

Tabla 40.

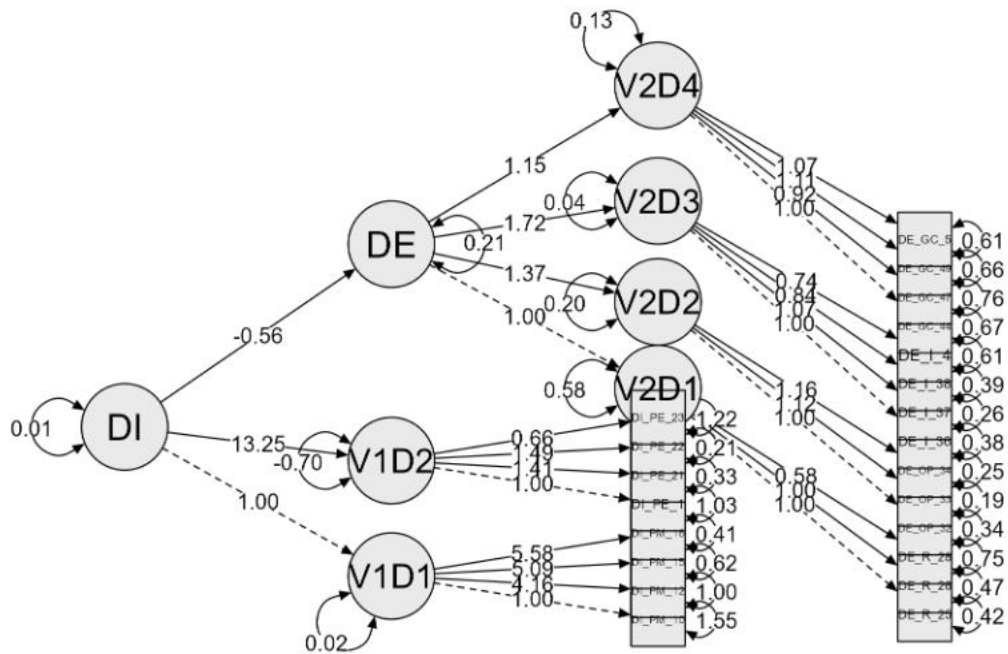
Coeficiente de regresión primera variable sobre la segunda.

Predictor	Resultado	Estimar	Error Típico	valor Z	p	95% Intervalo de Confianza	
						Inferior	Superior
DI	DE	-0.564	0.428	-1.318	0.187	-1.402	0.275

Nota. elaboración en programa estadístico JASP.

Figura 32.

Relación estructural



Nota. elaboración en programa estadístico JASP.

Capítulo V. Conclusiones/

Contraste de hipótesis

Las hipótesis se pueden decir que son explicaciones tentativas a los problemas investigados, así como a las proposiciones o afirmaciones que se construyeron con base en el estudio de la literatura, y ello es debido a que vinculan o pronostican variables, sus relaciones entre ellas, así como la relación entre la hipótesis y teoría a lo que también se le llama constructos o construcciones hipotéticas (Hernández y Mendoza, 2018).

Por tanto, lo primero que se hará en este capítulo es la comprobación de las tres hipótesis que se propusieron en el capítulo primero relativo al planteamiento del problema.

Primera hipótesis

La primera hipótesis que se busca comprobar es la siguiente:

“Hipótesis 1: Una mayor desigualdad de los ingresos de los trabajadores de las empresas tiene un efecto negativo en el desarrollo empresarial.

Con esto, lo que se desea saber es si la primera variable “desigualdad de ingresos” incide en la segunda variable “desarrollo empresarial”, y segundo, si esta incidencia se da una relación negativa.

Como se vino señalando desde el principio de la investigación, el método utilizado para medir la influencia de la primera variable sobre la segunda es el de ecuaciones estructurales. Una vez que se ajustó el modelo, se obtuvo la estructura con el programa estadístico JASP como se mostró en el apartado anterior de ecuaciones estructurales.

Del resultado arrojado, se observa que la desigualdad de ingresos de los trabajadores tiene una relación negativa significativa con el desarrollo empresarial toda

vez que existe una relación negativa de “-0.564”, por lo que al ser superior a “0.3” ya sea de forma positiva o negativa, se puede decir que existe relación.

Sin embargo, la hipótesis no se actualiza debido a que no se tiene la suficiente significancia. De conformidad con Triola (2018), la significación estadística se logra cuando se obtiene que un resultado que es muy improbable que suceda por casualidad, de tal suerte que el criterio utilizado es que la probabilidad de que ocurra el evento sea menor a 5%. En otras palabras, la significancia en pruebas de hipótesis es un punto de corte para determinar cuando la evidencia muestra que sea suficientemente significativa, por tanto, explica que, cuando el valor es menor a 0.05, existe una significancia alta, mientras que, si es mayor, es significativamente baja.

En este caso, el valor de “P” es de 0.187, y, por tanto, al ser mayor a .05, no existen evidencias para actualizar la hipótesis dada su baja significancia.

Segunda hipótesis

La segunda hipótesis que se busca comprobar es la siguiente:

Hipótesis 2: La cantidad de trabajadores en las empresas incide de forma negativa en el efecto que tiene la desigualdad de ingresos de los trabajadores de las empresas en el desarrollo empresarial.

Con esta hipótesis lo que se busca probar es que el resultado que se obtuvo en la primera hipótesis varía dependiendo de la cantidad de empleados que laboran en la empresa. En específico, se parte de la idea de que existe una incidencia negativa, esto es, que entre mayor sea la cantidad de trabajadores que laboran en una empresa, menor es la influencia que tiene la desigualdad de ingresos sobre el desarrollo empresarial.

El método para hacer esta medición consistió en dos etapas, el primero, generar rangos entre la cantidad de empleados, y segundo, medir la influencia de cada uno de los rangos sobre la influencia de la desigualdad de ingresos de los empleados sobre el desarrollo empresarial. La tabla de frecuencias se hizo de la siguiente manera, en donde el rango se refiere al límite inferior y superior de empleados por grupo, de tal forma que, el grupo uno corresponde a las empresas que tienen de 1 a 10 empleados, el grupo 2 a las empresas que tienen de 11 a 20 empleados y así sucesivamente.

Tabla 41.

Rango cantidad empleados empresa.

Grupo	Rango
1	1 - 10
2	11 - 20
3	21 - 50
4	51 - 100
5	101 - 250

Nota. elaboración propia.

La distribución no es progresiva debido a que la mayor parte de las empresas se encuentran en el supuesto de uno a cincuenta empleados, por tanto, se hizo una distribución que permitiera segmentar lo más posible la información salvaguardando que los grupos contaran con la suficiente representación.

Posteriormente se procedió a medir la incidencia de cada grupo sobre la relación, y ello se realizó con el programa estadístico JASP en donde los resultados fueron los siguientes:

Tabla 42.

Coeficientes de regresión, segunda hipótesis.

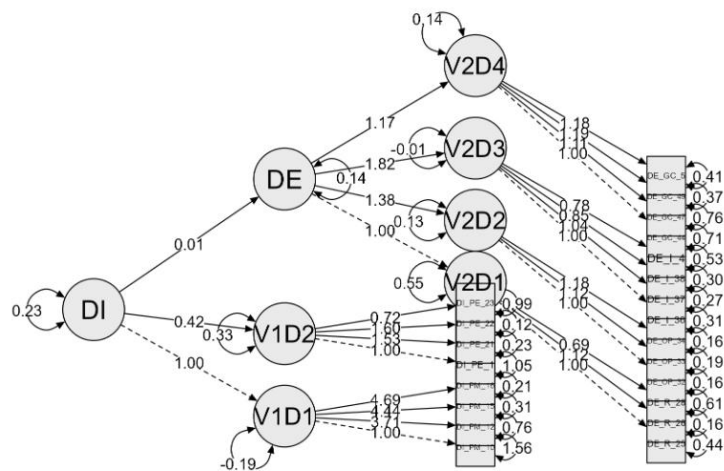
Grupo	Predictor	Grupo de empresa	Estimar	Error	Típico	valor Z	p	95% Intervalo de Confianza	
								Inferior	Superior
1	DI	DE (1)	0.014	0.054	0.263	0.792	-0.092	0.121	
2		DE (2)	0.017	0.083	0.207	0.836	-0.146	0.180	
5		DE (3)	0.056	0.189	0.298	0.766	-0.314	0.427	
3		DE (4)	-0.141	0.429	-0.328	0.743	-0.981	0.700	
4		DE (5)	0.289	0.811	0.356	0.722	-1.301	1.878	

Nota. elaboración en programa estadístico JASP.

Como se observa, la relación es débil toda vez que todas las incidencias son menores a “0.3”. El único grupo que tiene una pequeña influencia es el cuarto, lo que se traduce que, en las empresas con el rango de cantidad de empleados de ese grupo, existe un poco más de igualdad en los ingresos de los empleados a diferencia de los demás grupos, sin embargo, no existen evidencias para actualizar la hipótesis toda vez que los valores no superan el “0.3”, así como también debido a que los valores “P” arrojan que las relaciones no obtuvieron la significancia requerida.

Figura 33.

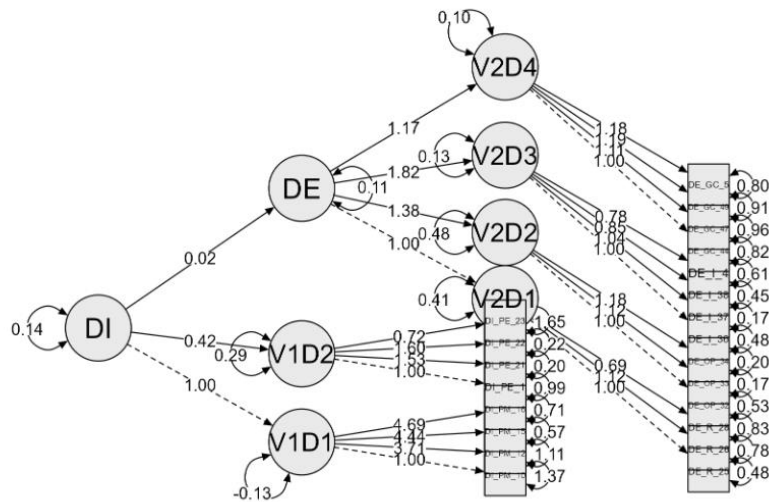
Relación entre las variables del grupo uno.



Nota. elaboración en programa estadístico JASP.

Figura 34.

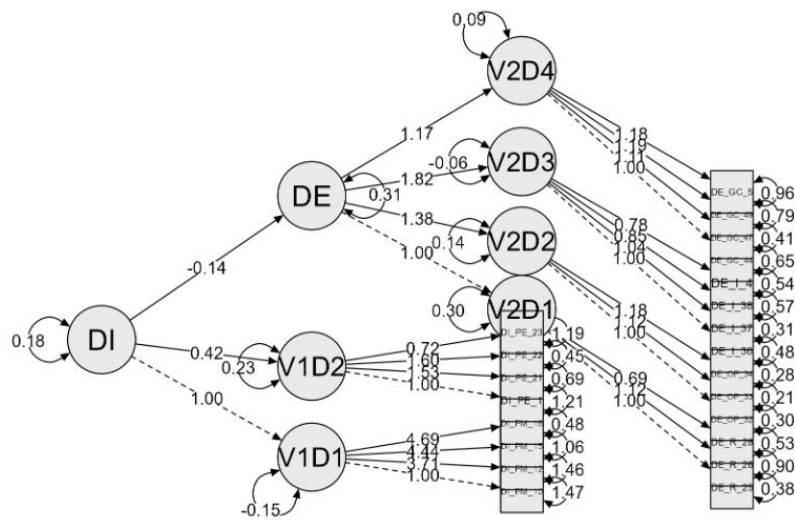
Relación entre las variables del grupo dos.



Nota. elaboración en programa estadístico JASP.

Figura 35

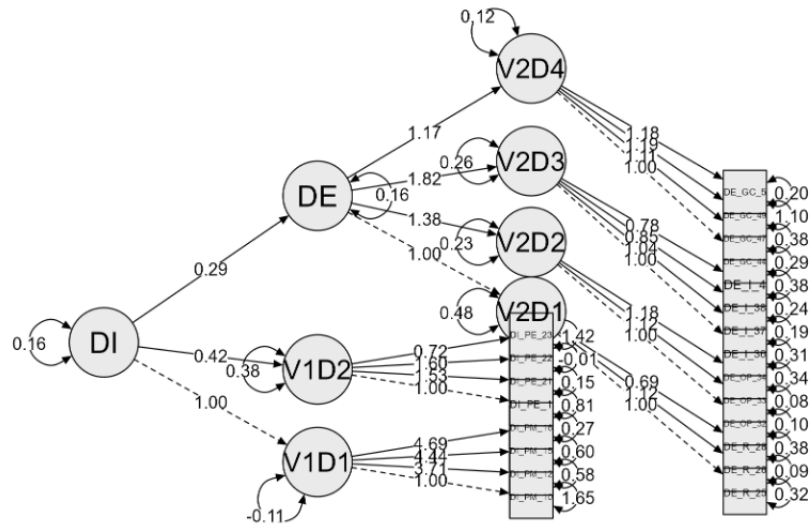
Relación entre las variables del grupo cinco.



Nota. elaboración en programa estadístico JASP.

Figura 36.

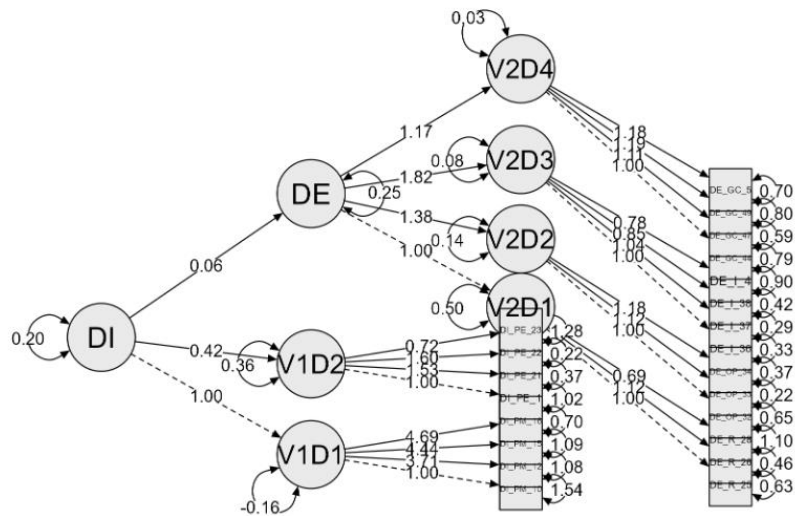
Relación entre las variables del grupo tres.



Nota. elaboración en programa estadístico JASP.

Figura 37.

Relación entre las variables del grupo cuatro.



Nota. elaboración en programa estadístico JASP.

Tercera hipótesis

La tercera y última hipótesis que se busca comprobar es la siguiente:

Hipótesis 3: El género de las y los trabajadores en las empresas incide de forma negativa en el efecto que tiene la desigualdad de ingresos de los trabajadores de las empresas en el desarrollo empresarial.

Con esta hipótesis lo que se busca probar es que el resultado que se obtuvo en la primera hipótesis varía dependiendo del género de los empleados que laboran en las empresas, en específico, se parte de la idea de que sí tiene una incidencia negativa.

El método para hacer esta medición consistió en dos etapas, el primero, generar rangos entre el porcentaje de empleados del sexo masculino, en el entendido que el opuesto es del sexo femenino. Para explicarlo mejor, el primer grupo es el de las empresas en las que su personal masculino sólo conforma del uno al veinticinco por ciento del total, el segundo es el de las empresas en donde su personal masculino oscila entre un 26 y un 50 por ciento, en donde el último grupo es el rango de las empresas que están conformadas mayoritariamente por varones. Debe señalarse que se evitó dividir en más los grupos para no correr el riesgo de que algún grupo se quedara con una representación mínima. Lo segundo que se hizo fue medir la influencia de cada uno de los rangos sobre la influencia de la desigualdad de ingresos de los empleados sobre el desarrollo empresarial. La tabla de frecuencias se presenta a continuación:

Tabla 43.

Rango cantidad empleados empresa.

Grupo	Rango
1	1 - 25

2	26 – 50
3	51 - 75
4	76 - 100

Nota. elaboración propia.

Posteriormente se procedió a medir la incidencia de cada grupo sobre la relación, y ello se realizó con el programa estadístico JASP en donde los resultados fueron los siguientes:

Tabla 44.

Coefficientes de regresión, tercera hipótesis.

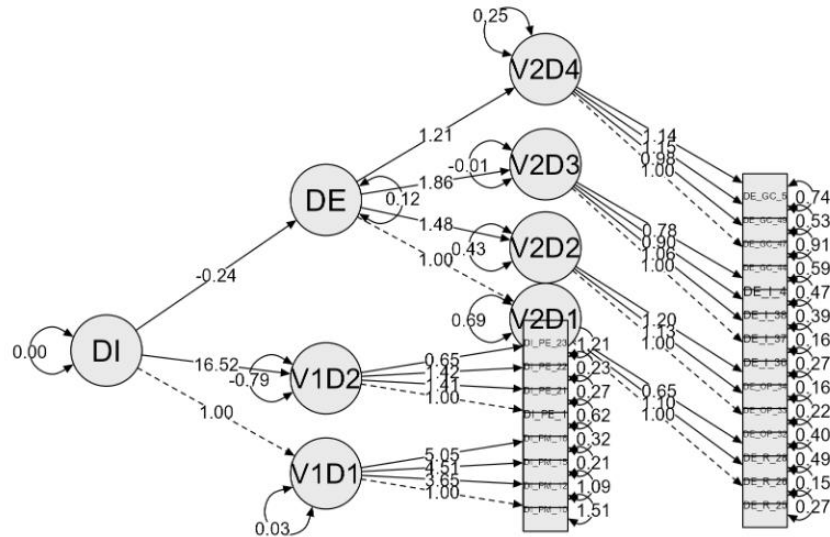
Grupo	Predictor	Grupos rangos masculinos	Estimar	Error Típico	valor Z	p	95% Intervalo de Confianza		Tipificado		
							Inferior	Superior	Todo	LV	Endo
1	DI	DE (1)	-0.244	0.621	0.393	0.694	-1.462	0.973	0.050	0.050	0.050
3		DE (2)	-0.701	0.687	1.021	0.307	-2.047	0.645	0.109	0.109	0.109
4		DE (3)	-0.463	0.553	0.838	0.402	-1.547	0.620	0.071	0.071	0.071
2		DE (4)	-0.044	0.180	0.246	0.806	-0.396	0.308	0.010	0.010	0.010

Nota. elaboración en programa estadístico JASP.

Los datos que se obtuvieron son muy interesantes toda vez que se puede observar un patrón, el cual es que en las empresas donde trabajan más hombres, la relación aumenta de forma negativa, esto es, que al parecer existe mayor desigualdad salarial en las empresas que se conforman mayoritariamente por hombres. Sin embargo, no existen evidencias para actualizar la hipótesis toda vez que, aunque dos de los valores superan el “0.3”, el valor “P” que arrojan es mayor a “0.05”, y por tanto, las relaciones no obtuvieron la significancia que se requiere.

Figura 38.

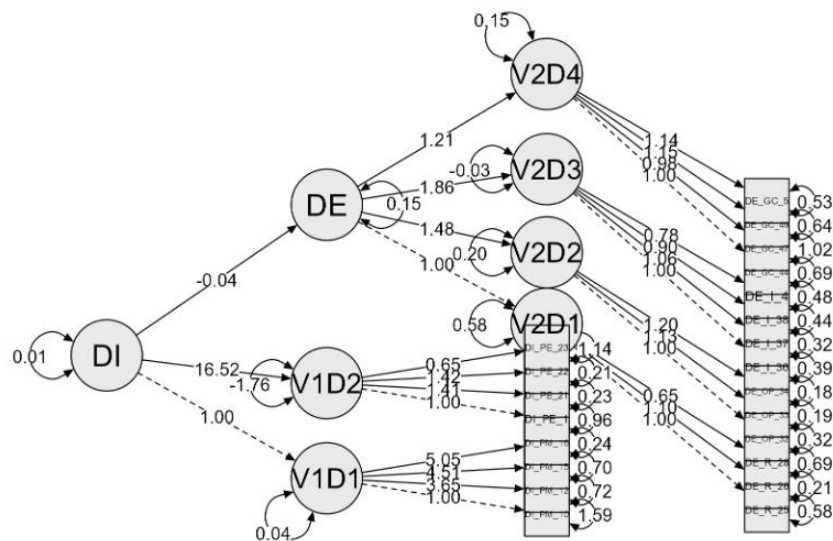
Relación entre las variables del grupo uno.



Nota. elaboración en programa estadístico JASP.

Figura 39.

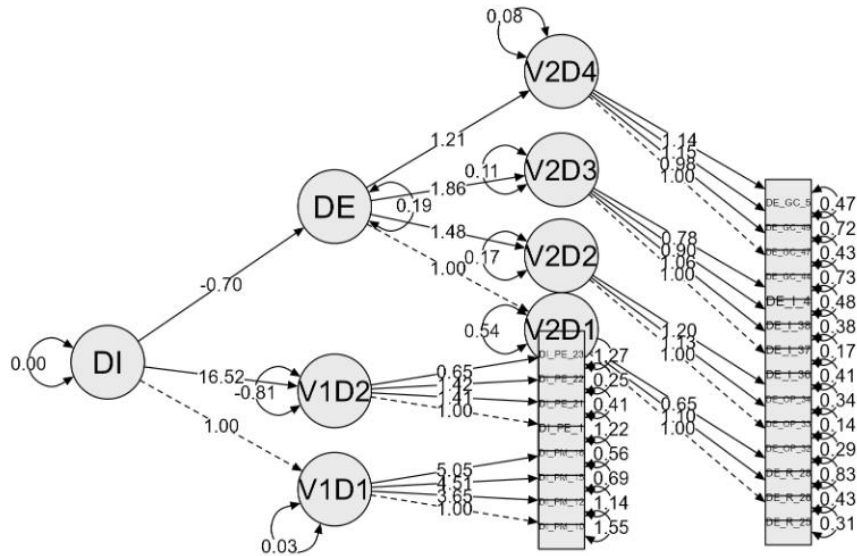
Relación entre las variables del grupo tres.



Nota. elaboración en programa estadístico JASP.

Figura 40.

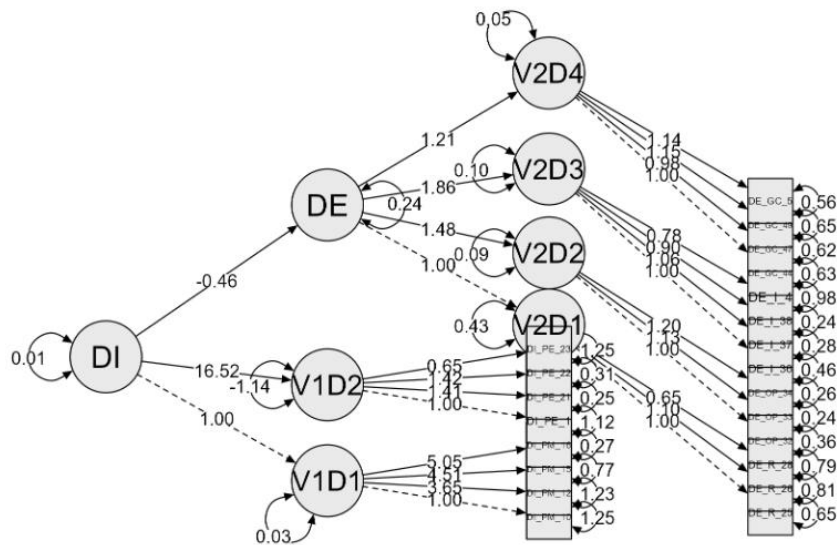
Relación entre las variables del grupo cuatro.



Nota. elaboración en programa estadístico JASP.

Figura 41.

Relación entre las variables del grupo dos.



Nota. elaboración en programa estadístico JASP.

Discusión/

Respecto a los resultados, en la primera hipótesis se observa que existe una relación entre la desigualdad de ingresos de los trabajadores, y el desarrollo empresarial, esta relación fue negativa, puesto que fue de “-0.564” lo que indica que, en las micro, pequeñas y medianas empresas entre mayor es la desigualdad de los ingresos de los trabajadores, menor es su desarrollo empresarial.

Es interesante ver que los resultados se contrastan de forma positiva con la literatura, en específico con las investigaciones de Salazar y Husted (2020) que analizaron la desigualdad de ingresos en las empresas, y en donde señalaron que una mayor dispersión salarial puede afectar negativamente el desempeño de la organización debido a que se reduce la percepción de equidad interna que tienen los trabajadores, y ello afecta la cooperación, así como la idea de tener un propósito común.

Por tanto, es correcto decir que la estructura salarial debe de ser un área de preocupación en las empresas debido a que el estudiar la desigualdad de los ingresos en las empresas no sólo tiene que ver con si la asignación salarial es justa o no, sino con los efectos que esa asignación tiene en las personas y, en consecuencia, en el desempeño individual y organizacional (Salazar y Husted, 2019).

Es por ello que de conformidad con Dada (2015), todo parece indicar que la desigualdad de ingresos tiene un efecto negativo sobre el crecimiento y, como señala Bapuji (2015) al parecer la desigualdad de los ingresos de los trabajadores en las empresas afecta su desempeño organizacional debido a que ello tiene como resultado un bajo desarrollo humano, afectaciones en las actitudes, comportamiento, así como afectaciones en sus interacciones en el lugar de trabajo y entorno social de la organización.

Si bien en esta investigación no se actualizó la hipótesis en razón de la significancia, se considera que existe una alta posibilidad de que la desigualdad salarial tenga repercusiones negativas en la integración de los empleados de las MiPyMES toda vez que los trabajadores están de cerca con sus compañeros, las jerarquías son pocas, y lo normal en esas empresas es que haya un jefe o dos como se vio en los resultados, y en consecuencia, no se logra la integración y el compromiso común para el desempeño organizacional si se perciben injusticias salariales.

Dicho de otra forma, entre menor sea la empresa en cantidad de empleados, más sencillo será para los trabajadores ver o percibir los ingresos que se tienen en la empresa, y la distribución de los mismos, por lo que, en caso de haber una alta desigualdad de ingresos entre los empleados, ejemplo, - que el dueño o los jefes se lleven sumas altas de los ingresos y a los empleados les den pequeñas cantidades –, los trabajadores percibirían una injusticia y su compromiso se limitaría.

Lo anterior, y de conformidad con Arnaudo (2013) podría coincidir con lo que pensaba Carlos Marx, puesto que el autor señala que Marx consideraba que la desigualdad entre trabajadores asalariados y empresarios era absolutamente injusta lo que quedó plasmada en su teoría de la plusvalía, en donde consideraba que el empresario sólo le pagaba al operario o trabajador una parte de sus horas de trabajo y, en consecuencia, se quedaba con el valor de las restantes horas. Por consiguiente, se considera que ese podría ser el factor determinante que provoca que la desigualdad de ingresos incida de forma negativa sobre el desarrollo empresarial de las micro y pequeñas empresas debido a que en ellas son más visibles las utilidades, así como la repartición de las mismas, y por consiguiente, los trabajadores tienen más a la vista los posibles abusos en la distribución salarial.

De conformidad con Arnaudo (2013) el mismo Adam Smith, padre de la escuela clásica de economía, señaló que ninguna sociedad puede ser floreciente y feliz si la mayor parte de sus miembros son pobres y miserable, y mencionó que es equitativo que quienes alimentan, visten y albergan al pueblo y participan en la producción, se encuentren razonablemente alimentados, vestidos y alojados.

Por tanto, quizás como lo que señaló Piketty (Dada, 2015), un poco de desigualdad en los ingresos no está mal siempre y cuando no supere un cierto nivel que reduzca la movilidad y perpetue la estratificación social. En ese sentido, lo que se considera se debe evitar son los abusos, lo mejor es buscar un equilibrio en donde los trabajadores y personal de confianza sientan que las percepciones son justas, y en donde los dueños tengan ingresos, de tal forma que el negocio de los empresarios no sea la plusvalía de los trabajadores, sino la utilidad que sus bienes y servicios dan a la sociedad.

Por otra parte, con relación a la segunda hipótesis, que tiene que ver con si la cantidad de empleados incide de forma negativa en la relación entre desigualdad de ingresos y desarrollo empresarial, no se obtuvo una relación significativa, quizás el motivo haya sido que en esta investigación se obtuvo una muestra general de las empresas y, por tanto, los resultados se fragmentaron.

Se considera que para tener resultados significativos en este rubro, es conveniente que estudio se realice en sólo un tipo de empresas en donde o se estudie un solo tamaño de empresa (micro, pequeña, etc.) y un giro (comercial, servicios, industrial), ejemplo de ese tipo de investigaciones fue la realizada por Salazar y Husted (2019) que encontraron que las empresas micro tienen el mayor coeficiente de desigualdad, las pequeñas el menor, y las medianas un nivel intermedio así como que las empresas industriales tienden a ser más igualitarias que las de servicios.

No obstante, en este estudio se alcanzó a observar una pequeña relación, aunque no significativa, entre la desigualdad de ingresos y el desarrollo empresarial en las empresas de 20 a 100 empleados siendo que en las empresas que tienen de 51 a 100 empleados, se encontró una mayor incidencia en la relación. Lo anterior se considera pudiera suceder debido a que en esas empresas existen mayores jerarquías que en las micro, pero no tantas como en las que tienen más de 100 empleados, de tal suerte que la diferencia de ingresos puede ser más marcada que en las de menos de 10 empleados, y más visible que en las empresas de más de 100 empleados, y por tanto, ello pudiera tener influencia en los trabajadores.

Por último, respecto a la tercera hipótesis, si el género de los empleados incide de forma negativa en la relación entre la desigualdad de los ingresos de los trabajadores y el desarrollo empresarial, como se señaló, hubo datos muy interesantes, aunque la hipótesis no se acreditó por falta de significancia. Todo parecía indicar que en las empresas en las que laboran más personas del género masculino existe una mayor influencia entre la desigualdad de ingresos, y su relación con el desarrollo empresarial, obteniendo relaciones negativas, lo que nos indica que, a mayor cantidad de varones, mayor es la desigualdad de ingresos.

En otras palabras, la dispersión de ingreso es mayor cuando hay más empleados varones, y, por tanto, existe una menor tendencia a la concentración del mismo. La investigación no arrojó datos que permitan interpretar si las medias de los ingresos tanto de hombres como de mujeres son similares debido a que se consideró que hacer preguntas de esa índole podrían generar inquietudes a los empresarios, por tanto, sólo se pueden inferir lo siguiente:

El primer supuesto es que la media de los ingresos entre hombres y mujeres es similar, lo que indicaría que los hombres tienden a ganar más o menos que las mujeres, esto es, las desviaciones estándar son mayores en los hombres que en las mujeres.

El segundo supuesto es que la media de las mujeres sea superior, lo que indicaría que los hombres tienden a ganar menos que las mujeres, y el último escenario sería que la media de las mujeres es inferior, lo que indicaría que los hombres tienden a ganar más que las mujeres, y en todos los supuestos estamos hablando de que existen situaciones de género toda vez que el género no debería de ser un factor que determine el ingreso.

Por tanto, con esta investigación se considera que se abre una para para futuras investigaciones de género en donde se midan las brechas toda vez que de conformidad con Anghel, et al (2019) la brecha de género permite medir la diferencia porcentual bruta entre el salario de hombres y mujeres, y con ello, intentar ver si no se está reflejando algún tipo de discriminación laboral, en donde la más latente pudiera ser la discriminación hacia la mujer, que es una situación común, puesto que de conformidad con Crozet (2022) en todas las regiones las mujeres percibe ingresos menores a los hombres, y se estima una brecha salarial alrededor de un 20% mensual. Aunque haría falta ver qué factoras la motiva, si es simplemente por el hecho de ser mujeres, o son otros factores los que inciden.

Recomendaciones/

En esta investigación se obtuvo un instrumento que permite medir dos variables, la desigualdad de los ingresos de los trabajadores, así como el desarrollo empresarial. Si bien las hipótesis de esta investigación no fueron actualizadas debido a que no se logró

un nivel de significancia que permitiera determinar que la evidencia de la muestra era suficientemente significativa, se puede decir que los resultados dejan una pauta para posibles futuras investigaciones sobre el tema.

En esta investigación el sujeto de estudio (las empresas) se estudió de forma general puesto que, si bien no se estudiaron todo el tipo de empresas, solo se excluyeron las grandes empresas. La recomendación para futuras investigaciones es que, si se busca llegar a tener significancia en los resultados, la investigación debe de ser focalizada.

Esta focalización pudiera ir dirigida a medir la desigualdad de los ingresos, y su relación con el desarrollo empresarial por sector, esto es, sólo medir esa influencia en empresas, micro, pequeñas, medianas o grande. Por tanto, la muestra deberá de ser exclusiva de cierto sector, e incluso, para focalizar más esa muestra, se puede elegir además de un sector, un giro de la empresa como servicios, comercial o industrial.

Lo anterior permitiría, en caso de usar ecuaciones estructurales, tener una muestra aproximada de 200 empresas de un solo sector y giro, lo que aumentaría considerablemente la posibilidad de obtener significancia en la comprobación de las hipótesis, situación que no se obtuvo en esta investigación debido a la fragmentación.

Un ejemplo de cómo focalizar el estudio sería plantear la hipótesis de la siguiente forma:

“En las (micro, pequeñas, medianas, grandes) empresas (de servicios, comerciales, industriales) la desigualdad de los ingresos de los trabajadores incide de forma negativa en el desarrollo empresarial”.

Por consiguiente, se considera que esta investigación puede ser ampliada toda vez que se obtuvo de la misma un instrumento para medir la influencia de la desigualdad

de los ingresos sobre el desarrollo empresarial el cual se puede utilizar para nuevas investigaciones que focalicen el sector, giro u otra u otras variables que se pudieran utilizar, como empresas mayoritariamente integradas por algún género, empresas de alguna entidad federativa, etc.

Referencias/

- (2009) Acuerdo por el que se establece la estratificación de las micro, pequeñas y medianas empresas. *Diario Oficial de la Federación*.
http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5096849&fecha=30/06/2009
- (2018) ¿Qué es la desigualdad económica y por qué se produce? *UNHCR ACNUR La Agencia de la ONU para los Refugiados*. https://eacnur.org/blog/desigualdad-economica-que-es-tc_alt45664n_o_pstn_o_pst/
- (2019) Micro, pequeña, mediana y gran empresa, Estratificación de los establecimientos. *Instituto Nacional de Estadística y Geografía*.
https://www.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/702825198657.pdf
- (2020) El INEGI presenta resultados de la segunda edición del ECOVID-IE y del estudio sobre la demografía de los negocios 2020. *Instituto Nacional de Estadística y Geografía. COMUNICADO DE PRENSA NÚM. 617/20*.
https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2020/OtrTemEcon/ECOVID-IE_DEMOGNEG.pdf
- (2021) Expansión comercial. *La gran enciclopedia de economía*.
<http://www.economia48.com/spa/d/expansion-comercial/expansion-comercial.htm>
- 2019) Micro, pequeña, mediana y gran empresa, Estratificación de los establecimientos. *Instituto Nacional de Estadística y Geografía*.

https://www.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/702825198657.pdf

Abraira, V (2001) El índice Kappa. *SEMERGEN: Volumen 27, Número 5*, Unidad de Bioestadística Clínica. Hospital Ramón y Cajal. Madrid.

Abreu, J (2014) El método de la investigación. *Daena: International Journal of Good Conscience*. 9(3)195-204. Diciembre 2014. ISSN 1870-557X
[http://www.spentamexico.org/v9-n3/A17.9\(3\)195-204.pdf](http://www.spentamexico.org/v9-n3/A17.9(3)195-204.pdf)

Alarcón, D y McKinley, T (1998) Mercados de trabajo y desigualdad del ingreso en México. Dos décadas de reestructuración económica. *Papeles de Población*, vol. 4, núm. 18. ISSN: 1405-7425. <https://www.redalyc.org/pdf/112/11201803.pdf>

Almada, S (2019) Utilización de los métodos de validación y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos en los trabajos de tesis de postgrado. *Tesis Académica del Curso de Maestría en Metodología de la Investigación Científica y Tecnológica UTIC*.
<https://www.utic.edu.py/repositorio/Tesis/Postgrado/MICT/SELVA%20ALMADA.pdf>

Alvaredo, F., Chancel, L., Piketty, T., Saez, E., y Zucman, G (2018) Informe sobre la desigualdad global. *Licencia Creative Commons 4.0 - CC BY-NC-SA 4.0*
Laboratorio sobre la Desigualdad Global.
<https://wir2018.wid.world/files/download/wir2018-summary-spanish.pdf>

Álvarez y Durán, (2009) Manual de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa. CEPAL.
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/2022/1/Manual_Micro_Pequeña_Mediana_Empresa_es.pdf

Alveredo, F., Chancel, L., Piketty, T., Saez, E., y Zucman, G (2018) Informe Sobre la Desigualdad Global. *Licencia Creative Commons 4.0 - CC BY-NC-SA 4.0.*

<https://wir2018.wid.world/files/download/wir2018-summary-spanish.pdf>

Anghel, B., Conde-Ruiz, I., Marra, I (2018) Brechas Salariales de Género en España.

Hacienda Pública Española / Review of Public Economics, 229-(2/2019): 87-119.

Instituto de Estudios Fiscales <https://doi.org/10.7866/hpe-rpe.19.2.4>.

https://www.ief.es/docs/destacados/publicaciones/revistas/hpe/229_art4.pdf

Anguita, J., Repullo J., y Donado, J (2003) La encuesta como técnica de investigación.

Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I).

Departamento de Planificación y Economía de la Salud. Escuela Nacional de

Sanidad. Sinesio Delgado, 8. 28029 Madrid. España. Vol. 31. Núm. 8.

<https://www.elsevier.es/es-revista-atencion-primaria-27-articulo-la-encuesta-como-tecnica-investigacion>

Arnaudo, F (2013) Teoría de la plusvalía en Marx. *Revista Cultura Económica* Nº 86.

<http://bibliotecadigital.uca.edu.ar/repositorio/revistas/teoria-plusvalia-marx-arnaudo.pdf>

Atuesta, B., Mancero, X. y Tromben, V (2018) Herramientas para el análisis de las desigualdades y del efecto edistributivo de las políticas públicas. *Cepal Naciones Unidas*.

https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/43678/1/S1800511_es.pdf

Ayau, M (2001) Por qué enriquezco a Bill Gates. *Libertad Digital*.

<https://www.libertaddigital.com/opinion/ideas/por-que-enriquezco-a-bill-gates-845.html>

Bamberger, B., Homburg, C., y Wielgos, D (2021) Wage Inequality: Its Impact on Customer Satisfaction and Firm Performance. *American Marketing Association*.

DOI: 10.1177/00222429211026655. <https://madoc.bib.uni-mannheim.de/61379/1/00222429211026655.pdf>

Bapuji, H (2015) Individuals, interactions and institutions: How economic inequality affects organizations. *Human relations* Vol. 68(7) 1059–1083. University of Manitoba, Canada. DOI: 10.1177/0018726715584804.

<https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0018726715584804>

Becerra, O (2012) Elaboración de instrumentos de medición. *Curso-Taller: Elaboración de Instrumentos de Investigación*.

Cadena, J., Pereira, N., y Perez, Z (2019) La innovación y su incidencia en el crecimiento y desarrollo de las empresas del sector alimentos y bebidas del Distrito Metropolitano de Quito (Ecuador) durante el 2017. *Revista Espacios*. ISSN 0798 1015. <http://www.revistaespacios.com/a19v40n22/a19v40n22p17.pdf>

Campos, R., y Rodas, J. (2020) Desigualdad en el ingreso: posibilidades de acción pública. *El Colegio de México*. Scielo.

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-952X2019000100251&lng=es&nrm=iso#B14

- Carrera, O., Villafuerte, L., y Rodríguez, Adolfo (2017) Desigualdad en México bajo el enfoque de una Economía de Mercado Jerárquica (EMJ) . *ENSAYOS DE ECONOMÍA* . No.51. <http://www.scielo.org.co/pdf/enec/v27n51/2619-6573-enec-27-51-13.pdf>
- Casas, J., Repullo, JR., y Donado, J (2003) La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de datos. *Elsevier*. Vol. 31. Núm. 8. <https://www.elsevier.es/es-revista-atencion-primaria-27-articulo-la-encuesta-como-tecnica-investigacion--13047738>
- Celina, H, y Campo, A (2005) Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, vol. XXXIV, núm. 4. ISSN: 0034-7450.
- CEPAL (2017) Uso de Encuestas de Hogares para la medición de los ODS sobre pobreza y desigualdad. *División de Estadística. Organización de Naciones Unidas*. <https://www.cepal.org/sites/default/files/presentations/08-10-cepal-medicion-ingreso-encuestas-experiencias-desafios.pdf>
- CEPAL (2018) La ineficiencia de la desigualdad. *Trigésimo séptimo periodo de sesiones de la CEPAL*. https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/43442/S1800059_es.pdf
- Cerda, J y Villarroel, L (2008) evaluación de la concordancia inter-observador en investigación pediátrica: Coeficiente de Kappa. *Rev Chil Pediatr*; 79 (1): 54-58
- Chacón, G (2007) La Contabilidad de Costos, los Sistemas de Control de Gestión y la Rentabilidad Empresarial. *Actualidad Contable Faces*, vol. 10, núm. 15. <https://www.redalyc.org/pdf/257/25701504.pdf>

Chiavenato (2019) Introducción a la teoría general de la administración. *McGrawHill*.

Décima Edición. ISBN 13: 978-1-4562-6315-7

Chiavenato, I (2011) Administración de Recursos Humanos, el capital humano de las organizaciones. *McGrawHill, novena edición*. ISBN: 978-607-15-0560-6

Corral, Y (2008) Diseño de Cuestionarios para recolección de datos. *Revista Ciencias de la Educación Vol. 20 / N° 36 Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Universidad de Carabobo Valencia - Estado Carabobo, Venezuela.*

Crozet, M (2022) Lucha por la igualdad salarial en el mercado laboral. *Naciones Unidas*.
<https://www.un.org/es/observances/equal-pay-day#:~:text=%C2%BFSab%C3%ADas%20que...%3F,de%20g%C3%A9nero%20a%20nivel%20mundial>.

Cruz, M., López, E., Cruz, R., y Meneses, G (2016) ¿Por qué no crecen las Micro y Pequeñas empresas en México? *Universidad Tecnológica de Tecámac*.
https://www.ecorfan.org/actas/A_1/29.pdf

Cuadreto, G (2020) Gestión del conocimiento en la universidad: cuestionario para la evaluación institucional. *Scielo. Rev. iberoam. educ. super vol.11 no.30*.
ISSN 2007-2872. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-28722020000100201&script=sci_arttext

Dada, H (2015) Thomas Piketty y la desigualdad ... una perspectiva desde El Salvador .
Heinrich Boll Stiftung, México, Centroaméricay el caribe.
https://mx.boell.org/sites/default/files/piketty_januar_2016.pdf

Dávila, G (2006) El razonamiento inductivo y deductivo dentro del proceso investigativo en ciencias experimentales y sociales. *Laurus*, vol. 12.

<https://www.redalyc.org/pdf/761/76109911.pdf>

Dávila, M., Layrisse, F., Lozano, G., Riojas, E., y Urbina, H (2014) Las principales causas de fracaso en los negocios en México. *Instituto de Emprendimiento Eugenio Garza Laguera*. <https://fuckupnights.com/wp-content/uploads/2015/08/Libro-fuckup-F-2.pdf>

Delfín, F., y Acosta, M (2016) Importancia y Análisis del Desarrollo Empresarial.

Pensamiento y gestión, N° 40.

<http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/viewFile/8810/8595>

Ecobar, J., y Cuervo, A (2008) Validez de contenido y juicio de expertos: una aproximación a su utilización. *Avances en Medición*, 6, 27–36.

Escobedo, M., Hernández, J., Estebané, V., y Martínez, G (2016) Modelos de ecuaciones estructurales: Características, fases, construcción, aplicación y resultados. *Cienc Trab. vol.18 no.55*. ISSN 0718-2449.

https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492016000100004

Fernández, A (2015) Aplicación del Análisis Factorial Confirmatorio a un modelo de medición del rendimiento académico en lectura. *Ciencias Económicas 33-N°2*.

ISSN: 0252-9521. DOI: <http://dx.doi.org/10.15517/rce.v33i2.22216>

- Fernández, P., y Díaz P (2002) Investigación Cuantitativa y Cualitativa. *Unidad de Epidemiología Clínica y Bioestadística*.
http://fisterra.com/mbe/investiga/cuanti_cuali/cuanti_cuali2.pdf
- Ferrando, J., y Anguiano, C (2010) El Análisis Factorial como Técnica de Investigación en Psicología. *Papeles del Psicólogo*. ISSN: 0214-7823.
<https://www.redalyc.org/pdf/778/77812441003.pdf>
- Fiscella, K., y Franks, P (2000) HSR: Health Services Research 35:1, Part II.
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC1089103/pdf/hsresearch00009-0140.pdf>
- Fiscella, K., y Franks, P. (2000) Individual Income, Income Inequality, Health, and Mortality: What Are the Relationships? *HSR: Health Services Research 35:1, Part II*
- Franzini, M., y Pianta, M (2011) Economic inequality, an introduction. *University of Urbino*. ISSN 1974-4110. <https://core.ac.uk/download/pdf/6224959.pdf>
- Friedman, M., y Friedman, R (1980) Libre para elegir. Episodio “creados iguales”.
Televisora Public Broadcasting Service (PBS)
- Galía, C (2007) La Contabilidad de Costos, los Sistemas de Control de Gestión y la Rentabilidad Empresarial. *Actualidad Contable FACES Año 10 N° 15, Julio – Diciembre*. ISSN: 1316-8533. <https://www.redalyc.org/pdf/257/25701504.pdf>
- García, A (2011) Desigualdad y polarización del ingreso. Cuaderno 8. *Senado de la república*. México.

González, J (2014) Aproximaciones conceptuales al desarrollo empresarial. *Magister en Desarrollo Empresarial de la Universidad del Magdalena*. DOI

10.22519/22157360.894.

Hair, J., Anderson, R., Taham, R., y Black, W (1999) Análisis Multivariable. *Quinta edición*. *Prentice Hall*. ISBN 84-8322-035-0.

Hernández, R., y Mendoza, C (2018) Metodología de la Investigación las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. *McGrawHill*. ISBN 978-1-4526-6096-5

Hope, K (2001) The new public management: context and practice in Africa. *Elsevier*. *International Public Management Journal* 4 (2001) 119–134.

INEGI (2021) Directorio Nacional de Unidades Económicas

<https://www.inegi.org.mx/app/descarga/?ti=6>

Jiménez, A., Galván, K., y Navarrete, R (2020) Financiamiento de las Mipymes en México y su impacto en su esperanza de vida. *Revista de Desarrollo Económico*. 2020 Vol.7 No.23 1-13.

https://www.ecorfan.org/bolivia/researchjournals/Desarrollo_Economico/vol7num23/Revista_de_Desarrollo_Economico_V7_N23_1.pdf

Jones, G (2011) IQ and National Productivity. *George Mason University*. *New Palgrave Dictionary of Economics*.

<https://mason.gmu.edu/~gjonesb/IQandNationalProductivity.pdf>

Juárez, L (2018) Análisis de los elementos implícitos en la validación de contenido de un instrumento de investigación. *Revista espacios*. Vol. 39 (Número 53).

Juárez, L y Tobón, S (2018) Análisis de los elementos implícitos en la validación de contenido de un instrumento de investigación. *Revista Espacios*. ISSN 0798 1015.

Keeley, B. (2018), Desigualdad de ingresos. La brecha entre ricos y pobres, *Esenciales OCDE, OECD Publishing, París*.

<http://dx.doi.org/10.1787/9789264300521-es>

Kind, S (2007) What is “business development”? – the case of biotechnology. *JEL- Classification: I22, L65, M10, M13*.

<https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.336.2234&rep=rep1&type=pdf>

Lara, R (2002) La gestión de la calidad en los servicios. *Conciencia Tecnológica*, núm. 19.

ISSN: 1405-5597. <https://www.redalyc.org/pdf/944/94401905.pdf>

López, F., Pérez, T., Prieto, M., Ramírez, F., Reyes, A., y Treviño, F (2010) Introducción a los Modelos de Análisis Multivariante. Casos de uso Práctico para Negocios y la Investigación Científica. *Primera Edición. Aprenda Ediciones*. ISBN: 978-968-5980-06-7

López, J., y De la Garza, M (2019) Las prácticas de gestión empresarial, innovación y emprendimiento: factores influyentes en el rendimiento de las firmas

empresariales. *Scielo. Nova scientia vol.11 no.22 León*. ISSN 2007-0705

<http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007->

[07052019000100357&script=sci_arttext](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-07052019000100357&script=sci_arttext)

Lugo, C y Huesca, R (2007) Desigualdad salarial en México: una revisión. *Papeles de Población*, vol. 13, núm. 54. ISSN: 1405-7425.

<https://www.redalyc.org/pdf/112/11205409.pdf>

Macdonald (2020) Dejando las cosas claras sobre la desigualdad de los ingresos. Mises Institute. Página 275, capítulo diecisiete, *Seven Fat Years*, por Robert L. Bartley.

<https://mises.org/es/wire/dejando-las-cosas-claras-sobre-la-desigualdad-de-ingresos>.

Manzano, A (2018) Introducción a los modelos de ecuaciones estructurales. *Scielo Analytics*. ISSN 2007-5057.

https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-50572018000100067

Mavrou, I (2015) Análisis factorial exploratorio, cuestiones conceptuales y metodológicas.

Revista Nebrija, ISSN 1699-6569. <https://www.nebrija.com/revista-linguistica/analisis-factorial-exploratorio.html>

Mayorga, R., Virgen, A., Martínez, A., y Salazar, D (2020) *Educación y Salud Boletín Científico Instituto de Ciencias de la Salud Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo*. ISSN: 2007-4573. file:///Users/jorgegarza/Downloads/6547-Manuscrito-

35470-1-10-20201116.pdf

McKay, A (2002) Defining and Measuring Inequality. *Inequality Briefing*. Briefing Paper No 1 (1 of 3). *UK Department for International Development*.

<https://cdn.odi.org/media/documents/3804.pdf>

Mendoza, M., Macías, G., y Leonor, P (2020) Desarrollo Empresarial de las MIPYMES

Ecuatorianas: su evolución 2015-2020. *Revista Publicando*. ISSN 1390 – 9304.

Mieles, J., Albán, A., Valdospin, J., y Vera, D (2018) e-commerce: un factor fundamental para el desarrollo empresarial en el ecuador. *Revista Científica ECOCIENCIA*.

ISSN: 1390-9320.

https://media.proquest.com/media/hms/PFT/1/qrCQ9?_s=%2F4YBf3PSgpKeiK0DGJ0A6z6DZfl%3D

Milanovic, B (2006) La desigualdad mundial de la renta: qué es y por qué es importante.

Banco Mundial.

Milanovic, B (2011) Más o menos, La desigualdad del ingreso ha aumentado en los

últimos 25 años, en lugar de disminuir como se había previsto. *Finanzas y Desarrollo, Fondo Monetario internacional*.

<https://www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/spa/2011/09/pdf/milanovic.pdf>

Mises, L (1949) La Acción Humana. Tratado de economía. *Loto & leviatán*.

Mises, L (2018) La desigualdad de la riqueza y los ingresos. *Mises Institute*. Publicado en

<https://mises.org>).

Mode, N., Evans, M., y Zonderman, A (2016) Race Neighborhood Economic Status

Income Inequality and Mortality. *PLOS ONE* | DOI:10.1371/journal.pone.0154535.

<https://journals.plos.org/plosone/article/file?id=10.1371/journal.pone.0154535&type=printable>

Montoya, C., y Boyero, M (2016) El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional. *Revista Científica "Visión de Futuro"* ISSN: 1669-7634. Universidad Nacional de Misiones Argentina.

<https://www.redalyc.org/pdf/3579/357947335001.pdf>

Montoya, O (2007) Aplicación del Análisis Factorial a la Investigación de Mercados Caso de Estudio. *Scientia et Technica* Año XIII, No 35. ISSN 0122-1701

Mora, A (2020) Expansión Comercial. Diccionario Jurídico y Social. *Enciclopedia Online*.

<https://diccionario.leyderecho.org/expansion-comercial/>

Morata, R., Holgado, F., Barbero, I., y Méndez, G (2015) Análisis Factorial Confirmatorio.

recomendaciones sobre mínimos cuadrados no ponderados en función del error tipo i de ji-cuadrado y rmsea. *ACCIÓN PSICOLÓGICA, junio 2015, vol. 12, nº. 1.*

ISSN: 1578-908X <http://dx.doi.org/10.5944/ap.12.1.14362>

Mul, J., Mercado, L., y Ojeda, R (2013) Propuesta de un instrumento para conocer las actividades de gestión del conocimiento y los factores organizativos que la influyen. *Área de investigación: Administración de la Tecnología. XVIII Congreso internacional de contaduría, administración e informática.*

<http://132.248.164.227/congreso/docs/xviii/docs/2.12.pdf>

Naciones Unidas (2020) Inequality in a rapidly changing world. *World Social Report*.

Naciones Unidas. <https://www.un.org/development/desa/dspd/wp-content/uploads/sites/22/2020/01/World-Social-Report-2020-FullReport.pdf>

Navarrete, J (2016) ¿Desigualdad y crecimiento? *Journal of Economic Literature* (jel):

D63, O47, J3. *economíaunam* vol. 13 núm. 37.

<http://www.scielo.org.mx/pdf/eunam/v13n37/1665-952X-eunam-13-37-00045.pdf>

Otzen, T., y Manterola, C (2017) Técnicas de Muestreo sobre una Población de Estudio.

Int. J. Morphol., 35(1):227-232.<https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>

Parkin, M (2018) *Economía*. Decimosegunda Edición. *Pearson*. ISBN 978-0-13-3872279

Pazos, L (2020) El México Neosocialista. *Centro de Investigaciones Sobre la Libre*

Empresa, A.C. <https://cisle.org.mx/PDF/el-mexico-neosocialista-luis-pazos.pdf>

Pedraja, L., Rodríguez, E., y Rodríguez, J (2008) La gestión del conocimiento y la eficacia

organizativa en las pequeñas y medianas empresas. *Multidisciplinary Business*

Review. Vol. 1 N°1. Universidad de Tarapacá.

<https://journalmbr.net/index.php/mbr/article/view/393/279>

Peña, D (2002) *Análisis de Datos Multivariantes. McGraw-Hill* ISBN 8448136101

Pérez, C (2004) *Técnicas de Análisis Multivariante de Datos, Aplicaciones con SPSS.*

Pearson Educación. ISBN : 978-84-205-4104-4

Pérez, C (2004) *Técnicas de Análisis Multivariante de Datos, Aplicaciones con SPSS.*

Pearson Educación. ISBN : 978-84-205-4104-4

Peterson, E (2017) *Is Economic Inequality Really a Problem? A Review of the Arguments.*

Department of Agricultural Economics, *University of Nebraska-Lincoln, Lincoln.*

doi:10.3390

Piketty, T (2013) El capital en el siglo XXI. *Fondo de Cultura Económica*.

Piketty, T (2015) La economía de las desigualdades, cómo implementar una redistribución justa y eficaz de la riqueza. *Siglo veintiuno editores*.

Pollack, S (2012) What, Exactly, is Business development. *Forbes*.

<https://www.forbes.com/sites/scottpollack/2012/03/21/what-exactly-is-business-development/?sh=5e5467dc7fdb>

Puente, M., y Andrade, F (2016) Relación entre la diversificación de productos y la rentabilidad empresarial. *Revista Ciencia UNEMI Vol. 9 - Nº 18*.

<https://www.redalyc.org/pdf/5826/582663825010.pdf>

Quero, M (2010) Confiabilidad y coeficiente Alpha de Cronbach *Telos, vol. 12, núm. 2*.

ISSN: 1317-0570. <https://www.redalyc.org/pdf/993/99315569010.pdf>

Ramírez, A., Ramírez R., y Calderón, E (2017) La Gestión Administrativa en el Desarrollo Empresarial. *Revista Contribuciones a la Economía (enero-marzo 2017)*.

<http://eumed.net/ce/2017/1/gestion.html>

Rincones, J (2021) Escala de Licker. Issuu. *Revista de Sicometría*.

https://issuu.com/zabdyamaya/docs/revista_digital.pptx/s/11050690

Ruiz, M., Pardo, A., y San Martín, R. (2010) Modelos de Ecuaciones Estructurales.

Papeles del Psicólogo. ISSN: 0214-7823.

<https://www.redalyc.org/pdf/778/77812441004.pdf>

Saavedra, G. M., y Saavedra, G.M (2014) La pyme como generadora de empleo en

México, *Clío América*, 8 (16), 153 – 172. ISSN: 1909-941X.

Salazar, J., y Husted, B (2019) Desigualdad de ingresos y la empresa: su conceptualización y medición. Instituto Tecnológico de Monterrey. *Revista EconoQuantum*.

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-66222019000200089#fn1

Salvatierra, A (2020) propiedades de un instrumento recolección de información: la validación y la confiabilidad. *Apogeo editorial*. ISBN: 9798606711741

San Juan, C (1993) Medio natural y orientación productiva: indicadores económicos financieros. *Revista española de contabilidad*. Vol. XXIII, n. 75. Dialnet-MedioNaturalYOrientacionProductiva-44096.pdf

Sarmiento, S (2017) Evolución de la desigualdad de ingresos en Ecuador, periodo 2007-2015. *Grupo de Investigación en Economía Regional, Universidad de Cuenca, Ecuador. Analitika, Revista de análisis estadístico, Vol. 13*.
https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Revistas/Analitika/volumenes_pdf/ANALitika13.pdf#page=53

Senado de México (2002) MICRO, PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS EN MÉXICO. EVOLUCIÓN, FUNCIONAMIENTO Y PROBLEMÁTICA. *Instituto de Investigaciones Legislativas del Senado de la República*.
<http://bibliodigitalibd.senado.gob.mx/bitstream/handle/123456789/1718/MPYMEM.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Seth, S (2020) Business development: *The basics*. *Investopedia*.

<https://www.investopedia.com/articles/personal-finance/090815/basics-business-development.asp>

Sevilla, A (2015) Rentabilidad. *Economipedia*.

<https://economipedia.com/definiciones/rentabilidad.html>

Soriano, A (2014) Diseño y validación de instrumentos de medición. *Editorial Universidad Don Bosco, año 8, No. 13*. ISSN 1996-1642 .

Tarazona, H (2020) Observaciones para la construcción y validación de instrumentos de investigación. *Revista Científica de Ciencias Sociales y Humanidades*

<https://doi.org/10.37711/desafios.2020.11.2.213> ISSN (Digital): 2307-6100.

Triola, M (2009) Estadística. *PEARSON EDUCACIÓN*. ISBN: 978-970-26-1287-2

Uygur, O (2018) Income Inequality in S&P 500 companies. *The Quarterly Review of Economics and Finance* 72 (2019) 52–64

Valdés, J., y Sánchez A (2012) Las MiPyMEs en el contexto mundial: sus particularidades en México. *Iberóforum. Revista de Ciencias Sociales de la Universidad*

Iberoamericana. <https://www.redalyc.org/pdf/2110/211026873005.pdf>

Varela, R., y Bedoya, O (2006) Modelo Conceptual de Desarrollo Empresarial Basado en Competencias. *Estudios Gerenciales. Scielo*. ISSN 0123-5923.

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232006000300001

Vargas, B (2014) La Función de producción COBB – DOUGLAS. Scielo. *Fides Et*

Ratio v.8 n.8 La Paz/ISSN 2071-081X.

<http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2071->

[081X2014000200006&script=sci_arttext](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2071-081X2014000200006&script=sci_arttext)

Vargas, T., y Mora, R. (2017) Tamaño de la muestra en modelos de ecuaciones

estructurales con constructos latentes: Un método práctico. *Revista Redalyc,*

Scielo. ISSN 1409-4703.

Westreicher, G (2019) Destrucción creativa. *Economipedia.com.*

<https://economipedia.com/definiciones/destruccion-creativa.html>

Zapata (2014) Las PyMES y su problemática Empresarial. Análisis de Casos. *Revista*

Escuela de Administración de Negocios, núm. 52. Universidad EAN. ISSN: 0120-

8160. <https://www.redalyc.org/pdf/206/20605209.pdf>

Koizumi, R (2013) Review of Sample Size for Structural Equation Models in Second

Language Testing and Learning Research: A Monte Carlo Approach. Taylor &

Francis in *International Journal of Testing.* doi:10.1080/15305058.2013.80692.

[http://www.tandfonline.com/\[doi:10.1080/15305058.2013.806925\]](http://www.tandfonline.com/[doi:10.1080/15305058.2013.806925]).