ANÁLISIS DE LA CONTRIBUCIÓN DE LOS FACTORES INTERNOS EN LA COMPETITIVIDAD DE LAS MIPYME SEGÚN LA TEORÍA DE LOS RECURSOS Y CAPACIDADES

Área de investigación: Administración de la micro, pequeña y mediana empresa

Nélida Aurea Ramírez Montalvo
Universidad Autónoma de Guadalajara Campus Tabasco
naramirezm@hotmail.com

María de Lourdes Campos Luna
Universidad Nacional Autónoma de México
lulucas@unam.mx

Felip Claramonte Candela
Universidad Autónoma de Guadalajara Campus Tabasco
fclaramontec@uagtabasco.edu.mx

XIX Congreso Internacional de Contaduría Administración e Informática

Octubre 8, 9 y 10 de 2014 ◆ Ciudad Universitaria ◆ México, D.F.

ANÁLISIS DE LA CONTRIBUCIÓN DE LOS FACTORES INTERNOS EN LA COMPETITIVIDAD DE LAS MIPYME SEGÚN LA TEORÍA DE LOS RECURSOS Y CAPACIDADES

Resumen

Se estudiaron 733 MIPYME tabasqueñas a través de encuestas a sus dueños. Como sustento se utiliza las teorías de los recursos y capacidades. La hipótesis central del estudio consistió en evaluar si los factores internos de las MIPYME están relacionados positivamente con su competitividad.

Para el tratamiento de los datos y el análisis de los resultados se emplearon el software SSPS para el análisis confirmatorio a través del modelo de ecuaciones estructurales (SEM por sus siglas en inglés).Los resultados muestran que existe una relación positiva y significativa, en concordancia con investigaciones previas, entre los factores internos y la competitividad de las MIPYME

Palabras clave: Competitividad, recursos y capacidades, MIPYME, modelo de ecuaciones estructurales.

ANÁLISIS DE LA CONTRIBUCIÓN DE LOS FACTORES INTERNOS EN LA COMPETITIVIDAD DE LAS MIPYME SEGÚN LA TEORÍA DE LOS RECURSOS Y CAPACIDADES

Introducción

La competitividad de las organizaciones es un tema de estudio recurrente, particularmente en las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYME) debido a su gran número y relevante contribución al Producto Interno Bruto de los países al ser generadoras de empleo y contribuir con el desarrollo de las regiones, (Hernández, 2001; Dussel, 2004; Gómez, 2005; Arce 2009).

Esta investigación sobre la competitividad de las MIPYME del estado de Tabasco se abordó desde la teoría de los recursos y capacidades y la teoría de la eficacia organizacional. Como datos adicionales, para conocer el contexto de la investigación, se tiene que el estado de Tabasco ocupa el lugar número 25 entre los 32 estados de la república, según el Índice de Competitividad Estatal del año 2012 del Instituto Mexicano para la Competitividad AC [IMCO] y cuenta con 862,024 personas como población económicamente activa de una población compuesta de 2,060,628 habitantes y una superficie de 24,747 kms^2 (IMCO, 2012).

Objetivo de la investigación

Determinar y analizar los factores internos de las MIPYME del Estado de Tabasco y su relación con la competitividad.

Objetivos específicos de la investigación

• Determinar la relación y analizar la contribución de la gestión financiera de los activos, como factor interno, con la competitividad.
• Determinar la relación y analizar la contribución de la calidad y la innovación, como factores internos, con la competitividad.
• Determinar la relación y analizar la contribución de la gestión de los recursos humanos, como factor interno, con la competitividad.
• Determinar la relación y analizar la contribución de la gestión de las tecnologías de la información, como factor interno, con la competitividad.

Justificación

Esta investigación se estableció como parte de los mecanismos científicos, técnicos y económicos para el desarrollo de la investigación aplicada "Análisis Estratégico para el Desarrollo de las MIPYMES en el Estado de Tabasco", con la particularidad de conocer, determinar y analizar los factores internos de las MIPYME que provocan su competitividad en el mercado, es decir, cuáles son esos factores que provocan su éxito y cuánta es su contribución a la competitividad. La tesis central corresponde a determinar si los recursos y capacidades de las organizaciones MIPYME, aun con todas las restricciones y

problemáticas que enfrentan, pueden lograr la eficacia organizacional que se refleje en sus ventas y las utilidades.
El estudio realizado tiene también implicaciones prácticas porque da a los empresarios de las MIPYME tabasqueñas, a los responsables del desarrollo de la economía formal, a los investigadores y a los consultores, la oportunidad de valorar la relación causa-efecto que permite a las organizaciones posicionarse competitivamente considerando su condición de MIPYME, además de confirmar y dar un aliciente para saber que el control del destino de la empresa está más en las manos del directivo, aunque por momentos pareciera lo contrario, que del contexto cambiante, turbulento e incierto en el que vivimos.

Marco teórico

Para hablar de las MIPYME es necesario conocerlas a profundidad en sus características y en los problemas cotidianos que las retan. En primer lugar es preciso reconocerles su gran contribución al desarrollo del país; esto último sustentado con el valor agregado de las micro, pequeñas y medianas empresas mexicanas, para las que, por ejemplo en 1999, era del 30, 11, 21 por ciento respectivamente, comparado con el 38 por ciento generado por las grandes empresas (Dussel, 2004).

Es importante saber que son dos las grandes condiciones generales que las distinguen: la primera se refiere a la diversidad o heterogeneidad microempresarial, expresada en sus aspectos productivos, regulatorios y a las actividades económicas, socioeconómicas, estructurales y de expectativas. La segunda radica en su vulnerabilidad legal e institucional, empresarial y comercial (Libro Blanco de la Microempresa, 1997).

En ese mismo sentido, un estudio de las *Micro y pequeñas empresas mexicanas ante la crisis del paradigma económico de 2009* de Sánchez (2009) se menciona que las características de las micro y pequeñas empresas (MYPES) son: se crean con poca inversión; tienen sencillos procesos productivos de distribución y de comercialización; poca investigación del desarrollo de sus mercados y son susceptibles a los cambios de la política económica.

Además este autor identifica la problemática surgida alrededor de las MIPYME: la normatividad para su promoción y consolidación ha sido equivocada, incompleta e inoportuna; insignificante su contribución a las exportaciones, de manera directa o indirecta; uniforme la falta de promoción, por una política inadecuada, no enfocada en apoyarlas.

Hernández (2001) menciona que ser una PYME en los países en desarrollo conlleva muchas desventajas a diferencia de lo que sucede en los países industrializados y enuncia la relación de rezagos que padecen las micro, pequeñas y medianas empresas del Istmo Centroamericano en: la formación y desarrollo del capital humano, la vinculación con empresas del mismo sector, la infraestructura para la investigación científica y tecnológica, el acceso al mercado de capitales y a los servicios de asistencia técnica. Se produce un círculo vicioso. La baja productividad de la mano de obra, los reducidos ingresos y la escasa capacidad de reinversión productiva, dificultan insertarse competitivamente en el proceso de globalización y cambio tecnológico. La buena noticia es que organismos gubernamentales y no gubernamentales han estado apoyando de forma más o menos consistente el desarrollo del sector.

Dussel (2004) hace referencia al estudio conjunto del Gobierno Mexicano y el Banco Interamericano de Desarrollo del 2002 en que se concluye que las PYME prueban cierto grado de estabilidad por haber permanecido12 años o más en el mercado. En su mayoría son de carácter familiar; carecen de una cultura de calidad; más del 80 % no realiza actividades de vinculación, tiene dificultades para acceder al financiamiento; apenas el 9 % se vincula con actividades exportadoras y solo el 1.8 % conoce y ha empleado los programas y apoyos públicos. El autor también señala que las MIPYME desde la segunda mitad de la década de los noventa son, en términos de empleo, empresas perdedoras; están desvinculadas del crecimiento de las exportaciones y, es más, debido al débil crecimiento económico así como a la falta de financiamiento o las altas tasas de interés, provocan un crecimiento significativo de las importaciones en sus procesos y ventas.

Las autoridades del sector económico y hacendario reconocen la importancia de las MIPYME y su valor como generadoras de empleo. Sin embargo, su gran homogeneidad y, en general, su poca competitividad las convierten en un punto importante de atención para el desarrollo económico. Las cámaras industriales y de comercio mantienen el registro de las empresas creadas en el sector, las que permanecen y las que desaparecen. El que difícilmente se mantengan por lo largo del tiempo es signo de una gran debilidad: (Dussel, 2004; Chablé y Aragón, 2009; Arce 2009; Gómez, 2005).

Uno de los responsables del desarrollo de la investigación sobre políticas empresariales para el sector industrial es Michael Porter. Fue el primero en estructurar un cuerpo teórico respecto al concepto de competitividad, "su preocupación fundamental es elaborar para la empresa el concepto microecnomómico de competitividad" (Cabrera, López, Mendez 2011, p. 14).

Desde la perspectiva de la Teoría de los Recursos y Capacidades, se reconoce a la empresa como un conjunto ordenado y particular de recursos y capacidades diferentes o heterogéneos que se generan, desarrollan y mejoran con el paso del tiempo. Con ello puede afirmarse la existencia de una gran diversidad de empresas, aun en un mismo sector, siendo esta condición de heterogeneidad una condición de ventaja competitiva (Barney, 1991; Cruz, 2001, García, 2002; Huerta, Navas y Almodóvar, 2004).

Los recursos se definen como el conjunto de factores disponibles por la empresa ya sea porque le pertenecen o porque tiene su control efectivo (Amit y Schoemaker, 1993; García, 2002). Deben ser considerados recursos todos los activos tangibles e intangibles vinculados con la empresa: sus marcas, el conocimiento tecnológico de la propia organización, el personal calificado, los contactos comerciales, los procedimientos eficientes, el capital, la maquinaria, independientemente de que representen fortalezas o debilidades de la organización (Wernefelt, 1984). En cambio, menciona Porter (1991), algunos solo incluyen las fortalezas de la organización.

Para Barney (1991) los recursos se pueden clasificar en tres categorías: recursos de capital físico, recursos de capital humano y recursos organizacionales. La primera categoría abarca: los equipos y la tecnología, la planta, la localización geográfica y el grado de acceso a las materias primas. En la de capital humano se incluye lo relacionado con todos los trabajadores

y directivos de la empresa (experiencia, relaciones, formación y calificación, por ejemplo). Finalmente, dentro de recursos organizacionales se agrupan: la estructura organizativa de la empresa, los sistemas de planificación, control y coordinación, incluyendo las relaciones informales entre los distintos grupos dentro de la organización y entre ella y el medio circundante. A continuación se describen los recursos y capacidades estudiados:

Gestión Financiera de Activos / Recursos tangibles.

Chablé y Aragón (2009) explican que la gran debilidad financiera de las MIPYME provoca una correcta y detallada planificación financiera en el corto plazo, siendo la liquidez uno de sus problemas más recurrentes. Camisón, Boronat, y Villar (2010) consideran el análisis del papel mediador de las capacidades de innovación tecnológica en la relación entre la forma organizativa flexible y el desempeño organizativo tomando en cuenta el activo total de las mismas. De acuerdo con Rubio y Aragón (2006) el financiamiento en las MIPYME suele ser propio; pero, cuando acceden al financiamiento ajeno, les es favorable. Aragón y Rubio (2005).

Calidad e Innovación.

Viedma (1990) y Luck (1996) son referidos por Chablé y Aragón (2009) para señalar que las habilidades vinculadas con la calidad son de orden fundamental para que las empresas sean competitivas y exitosas. Para las PYME de Murcia, España, la calidad es un factor de éxito, según los resultados de Rubio y Aragón (2002). Las empresas competitivas prestan atención a la calidad de los productos o servicios ofertados, según los resultados de los estudios de Rubio y Aragón (2006). Estudios realizados por Ionita, Popescu, Done, Andrei, Matei y Subic (2009) en Budapest, Hungría (importantes, además, por pertenecer al contexto europeo) demuestran que la calidad es un factor determinante para las PYME de ese país. Camisón, Boronat, Villar y Puig (2009) muestran, a través de un estudio realizado a las industrias PYME valencianas, que aquellas que han adoptado un sistema de gestión de calidad no únicamente se ven influidas de manera directa en el desempeño organizativo sino que, adicionalmente, el sistema de calidad puede mejorar la gestión del conocimiento y la de la I+D, además del desempeño organizativo financiero (Camisón, Boronat y Villar, 2010).

Uno de los factores más relevantes que explican el éxito de las organizaciones es la Gestión de Recursos Humanos. Un personal capacitado se convierte en agente multiplicador al compartir con los de su entorno: sus conocimientos, habilidades, actitudes y formas de trabajar; el cómo lograr una mayor rentabilidad; su dominio de la tecnología y el conocimiento de los productos y mercados que normalmente se consideran fuente de ventajas (Chablé y Aragón, 2009 hacen referencia a Pfeffer, 1994). Rubio y Aragón (2002) realizaron el estudio a las PYME de Murcia, España, y los resultados reportan una relación positiva entre los esfuerzos de capacitación del personal y el nivel de competitividad de las empresas analizadas. Así mismo Carrasco y Rubio (2007) estudian en más de 370 PYMES familiares, los efectos de 44 prácticas sobre cómo los recursos humanos influyen en el éxito de la empresa.

Chablé y Aragón (2009) indican que las Tecnologías de la información y la comunicación (TIC) propician el éxito competitivo de las organizaciones. Por ello es necesario que las

MIPYME desarrollen sistemas que tengan por atributos la sencillez, la rapidez, la practicidad y la transparencia.

Hipótesis de investigación

Hipótesis general (H0): Los factores internos de las MIPYME están relacionados positivamente con su competitividad.

Metodología

El enfoque que se utilizó en esta investigación fue cuantitativo, pues se pretendió identificar los factores internos cuantitativos y cualitativos que inciden en la competitividad de las MIPYME del estado de Tabasco.

La investigación que se realizó fue: aplicada, documental y de campo, ex/post-facto y descriptiva, correlacional y confirmatoria.

Para el estudio confirmatorio se siguieron los siete pasos para la modelización de ecuaciones estructurales propuestos por Hair, Anderson, Tatham y Black (1999):

Primero se desarrolló un modelo con fundamento en la teoría; en el segundo paso se estableció un diagrama que indicara las relaciones causales entre variables endógenas y exógenas según la teoría investigada; posteriormente, el diagrama se convirtió en un conjunto de modelos y relaciones estructurales; en el cuarto paso se eligió la matriz de entrada y se estimó el modelo que se propuso; con los resultados se evaluó y modificó el modelo, con bases teóricas, hasta alcanzar su identificación; finalmente se evaluaron los criterios de calidad de su ajuste y se procedió a la interpretación de los resultados.

Población y determinación del tamaño de la muestra

Se tomó una muestra representativa de la población de Micro, Pequeñas y Medianas Empresas de cada una de las nueve ramas más importantes de los sectores secundario y terciario de la economía tabasqueña, a saber: 1) Agroindustria, 2) Industria de transformación, 3) Textil, y 4) Construcción, 5) Comercio formal, 6) Hoteles, 7) Restaurantes, 8) Transportes y comunicaciones, y 9) Servicios personales, técnicos y profesionales. Las empresas se clasificaron por tamaño según el número de empleos generados: de cuatro a 10 Micro, de 11 a 50 Pequeña, y Medianas de 51 a 250. Para determinar el marco muestral se usó el censo económico levantado por el INEGI con datos de 2004, del que se tomaron las 14,402 empresas de las ramas representativas de los sectores analizados, con más de cuatro empleados y que estuvieran ubicadas en el Estado.

a) De acuerdo con la fórmula el nivel de confianza es del 95% y la máxima varianza, de p = 0.5 para las preguntas de respuestas dicotómicas que fueron clave del cuestionario.

El diseño muestral se realizó con la finalidad de obtener una muestra representativa de micro, pequeñas y medianas empresas de las ramas de actividad económica de los sectores secundario y terciario del estado de Tabasco.

La investigación de la competitividad de las MIPYME del estado de Tabasco se realizó a través de la aplicación de un cuestionario diseñado por las universidades españolas de Cantabria, Murcia y Politécnica de Cartagena, y probado en algunos estados de México, por distintas universidades estatales

Para la comprobar si el instrumento de medición empleado es confiable y capaz de medir las dimensiones de competitividad que se estudiaron, se llevaron a cabo las determinaciones de: fiabilidad, validez de contenido, validez convergente y validez discriminante.
Para el estudio confirmatorio el análisis del modelo teórico propuesto se concentra en los Factores Internos de la Empresa que se operacionalizaron de la siguiente manera (Tabla 1).

Tabla 1. Operacionalización de la dimensión Factores Internos de la Empresa

Dimensión	Subdimensión	Alcance	Indicadores	Ítems	Escalas
Factores Internos de la Empresa	Gestión Financiera de Activos	Incluye las opciones de financiamiento que el empresario considera para financiar activos circulantes (crédito a clientes, existencias, etc.) e invertir en activos fijos.	Gestión Financiera de Activos Circulantes (RTangibles AC)	29.1.Aplazamiento del pago a proveedores 29.2.Crédito bancario 29.3.Letras y pagarés 29.4.Factoraje 29.5.Recursos propios y de los accionistas 29.6.Préstamos	De 1 a 5 (De poco uso a mucho uso)
			Gestión Financiera de Activos Fijos (RTangibles AF)	28.1.Aportaciones de accionistas 28.2. Reinversión de utilidades 28.3. Financiamiento bancario <1 año 28.4. Financiamiento bancario > 1 año	De 1 a 5 (De poco uso a mucho uso)
	Calidad e Innovación	Incluye las acciones empresariales relacionadas con el desarrollo de nuevos productos, los esfuerzos en	Innovación (RIntangInn)	12.1. Desarrollo de nuevos productos 12.2. Acceso a nuevos mercados	De 1 a 5 (De nada importante a totalmente importante)

		investigación y desarrollo, la calidad del producto y la atención y servicio al cliente.		12.4. Esfuerzo en investigación y desarrollo	
			Calidad (RIntangCal)	12.3. Calidad del productos 12.6. Atención y servicio al cliente	De 1 a 5 (De nada importante a totalmente importante)

Continuación Tabla 1. Operacionalización de la dimensión Factores Internos de la Empresa

Dimensión	Subdimensión	Alcance	Indicadores	Ítems	Escalas
Factores Internos de la Empresa	Gestión de Recursos Humanos	Incluye aquellas actividades destinadas a la administración del recurso humano.	Recursos Humanos (FGestionRH1) (FGestionRH2) (FGestionRH3) (FGestónRH4)	16.3. Reclutamiento y selección de personal 16.6. Evaluación del desempeño 16.4. Capacitación del personal 16.5. Promoción del personal.	1 – 0 (sí – no)
	Gestión de Tecnologías de Información	Incluye el uso que la empresa hace de las aplicaciones informáticas.	Uso de las tecnologías de información (FInfor5) (FInfor6) (FInfor7) (FInfor8) (FInfor9)	23.5. Multipaq (ASPEL, Contabilidad, Personal) 23.6. Software especializado en Contabilidad 23.7. Software especializado en Nóminas y Seguros Sociales 23.8. Software Fiscal 23.9. Software especializado en facturación	De 1 a 5 (Mínimo – máximo)

En el análisis factorial exploratorio, el punto de corte para la carga de partida fue de 0.30 y cualquier elemento por debajo de él no se mostró en los resultados (Hair et al. 1999).

La Fiabilidad entre las dimensiones se comprobó mediante el alfa de Cronbach. El corte deseado fue de 0,70. (Carmines y Zeller, 1979; De Vellis, 2003).

En el análisis factorial confirmatorio, se realizó el análisis estructural a través del paquete estadístico AMOS en su versión 19. El modelo de medición fue evaluado mediante el examen de la carga del factor para cada elemento. El deseado de corte para factor de carga fue llevado a ser de al menos 0.50 para fiabilidad adecuada de cada elemento individual (Bagozzi y Yi, 1988).

Análisis de los resultados

Como se ha mencionado anteriormente, los factores internos de las empresas y que propician su competitividad, están conformados por cuatro grupos: Gestión Financiera, Calidad e Innovación, Gestión de Recursos Humanos y Gestión de Tecnologías de Información.

Tabla 2. Estadísticos descriptivos de los factores internos de la empresa

Dimensión	Subdimensiones	Media	Intervalo de confianza al 95 %		Media recortada al 5%	Desv. típ.	Error típ.	N
			inferior	superior				
Factores Internos de la empresa	Gestión Financiera de Activos	20.29	19.72	20.85	20.03	5.50	0.29	367
	Calidad e Innovación	30.56	29.92	31.21	30.87	6.25	0.33	367
	Gestión de Recursos Humanos	6.12	5.97	6.27	6.13	1.47	0.08	367
	Gestión de Tecnologías de Información	14.68	14.11	15.24	14.64	5.47	0.29	367

Fuente: elaboración propia.

En la tabla 2 se muestran los valores de fiabilidad obtenidos para esta dimensión, los cuales evidencian la significancia de la escala obtenida, reportando valores superiores a 0.70 de alfa de Cronbach, así como valores válidos de KMO.

Tabla 3. Análisis de fiabilidad / factorial

Dimensión	Subdimensiones	Alfa de Cronbach	KMO y prueba de Bartlett		Número de elementos
			KMO	Sig.	
Factores Internos de la empresa	Gestión Financiera de Activos	0.700	0.625	0.000	8
	Calidad e Innovación	0.787	0.805	0.000	8
	Gestión de Recursos Humanos	0.748	0.740	0.000	4
	Gestión de Tecnologías de Información	0.894	0.870	0.000	5

Fuente: elaboración propia

Se analizó el modelo estructural completo de los factores internos de la empresa. Estos fueron los valores obtenidos:

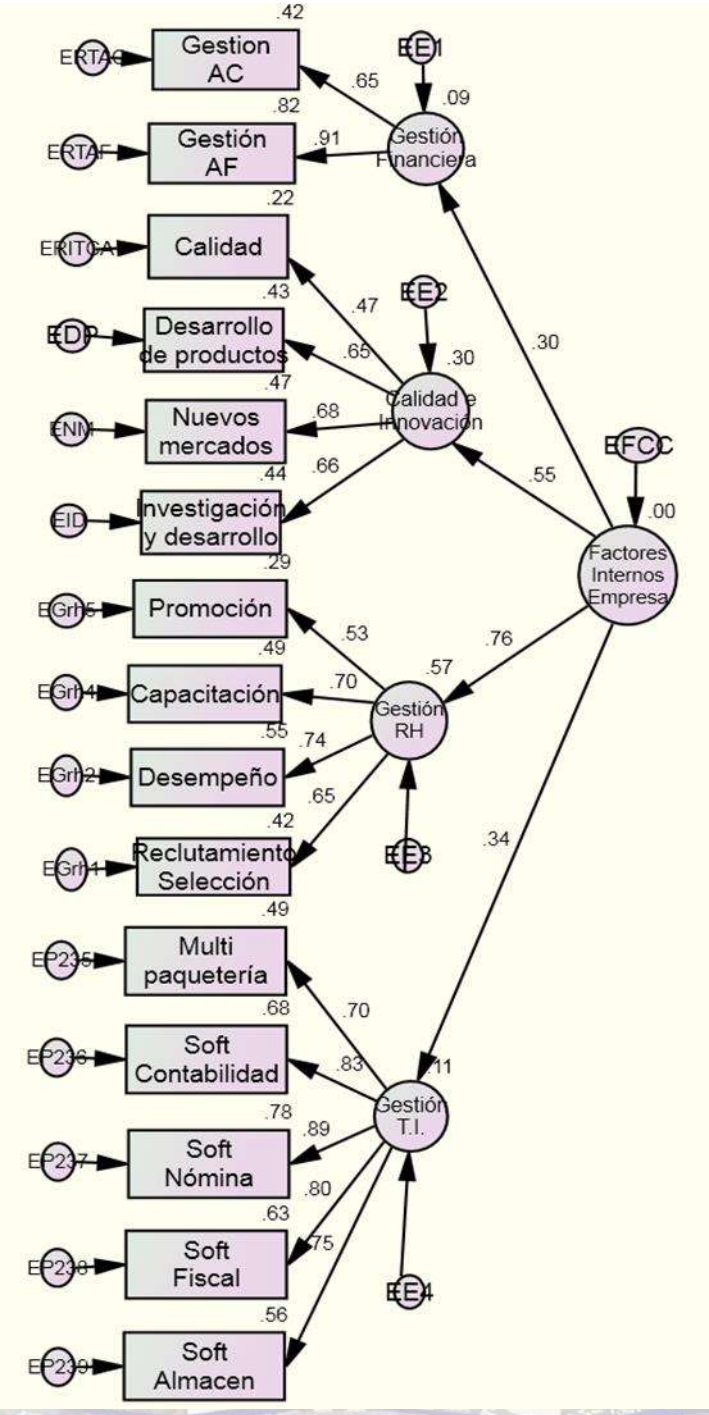
Tabla 4. Factores Internos de la Empresa

CMIN/DF	NFI	TLI	CFI	PNFI	PCFI	RMSEA
1.552	0.948	0.975	0.981	0.627	0.635	0.031

Fuente: elaboración propia.

Resultado: el valor de Chi-Cuadrada para el modelo (λ =93.149) fue estadísticamente significativo (p.0.05) con valor de CMIN/DF menor a 2 (1.556); los valores de comparación basal significativamente cercanos a 1.0 (CFI=0.994; TLI=0.975) y un RMSEA con un valor inferior a 0.08 (0.035), puede inferirse que son indicativos de un ajuste aceptable del modelo propuesto (Hair, et al, 1999).

Figura 1. Modelo de factores internos de la empresa.



Fuente: elaboración propia basado en los resultados del Modelo de Ecuaciones Estructurales "Análisis de la competitividad de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (MIPYME) desde la teoría de los recursos y capacidades".

Los resultados de las pruebas estadísticas demostraron que:

La gestión financiera de los activos está relacionada positivamente con los factores internos que contribuyen a la competitividad, dado que el valor estimado de R es de .21 con un nivel de significancia estadística de .001.

La gestión de la calidad y la innovación está relacionada positivamente con los factores internos que contribuyen a la competitividad, dado que el valor estimado de R es de .8 con un nivel de significancia estadística de .001.

La gestión de los recursos humanos está relacionada positivamente con los factores internos que contribuyen a la competitividad, dado que el valor estimado de R es de .59 con un nivel de significancia estadística de .001.

La gestión de tecnologías de información está relacionada positivamente con los factores internos que contribuyen a la competitividad, dado que el valor estimado de R es de .25 con un nivel de significancia estadística de .001.

Tabla 5. Pesos de las regresiones estimadas y estandarizadas

Hipótesis	Variables			Estimate	R cuadrada	Significativo
H0	Competitividad (Éxito competitivo)	Factores empresa	internos	0.674	0.454276	**
H1	Gestión Financiera	Factores empresa	internos	0.21	0.0441	***
H2	Calidad e Innovación	Factores empresa	internos	0.8	0.64	***
H3	Gestión de RR. HH.	Factores empresa	internos	0.59	0.3481	***
H4	Gestión de TI	Factores empresa	internos	0.25	0.0625	***

Nivel de significancia estadística (*): p < 0,1; (**): p < 0,05; (***): p < 0,01

Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de Modelo confirmatorio del Amos 19.

Conclusiones

Se identificó que existe una relación positiva entre los recursos internos tangibles de la gestión financiera de las empresas estudiadas y su competitividad, para el caso tabasqueño la correlación es más bien débil porque el valor estimado es de .21.

Los datos obtenidos muestran que existe una correlación positiva (ver figura 1) entre la innovación de productos y mercados, Innovación y Desarrollo (I&D), calidad del producto, atención y servicio al cliente e imagen de la organización, siendo la correlación más alta con I&D.

La aplicación de un paquete administrativo, gestión de tecnologías de la información, tiene una relación positiva con la competitividad de las empresas estudiadas. El valor de correlación más elevado corresponde al software de nóminas y seguro social.

Las MIPYME son un elemento fundamental en el engranaje del crecimiento económico y el desarrollo de la sociedad. Vale la pena trabajar inteligentemente con ellas para provocar círculos virtuosos donde todos resulten beneficiados.

Se confirmó también que el constructo de competitividad es un indicador multidimensional y que involucra mediciones externas e internas de la empresa. La hipótesis principal se sostiene al confirmar que la forma como la empresa gestiones ciertos recursos y capacidades eleva sus probabilidades de acercarse a la competitividad. Esta relación es positiva y su asociación medianamente significativa.

La hipótesis general (H0), en la cual los factores internos de la MIPYME del estado de Tabasco están relacionados positivamente con su competitividad, resulta verdadera, puesto que los factores internos de la empresa pueden explicar un poco más del 45 % de la variación del constructo competitividad de las empresas tabasqueñas estudiadas, aunque es una correlación positiva débil.

Ya se ha dicho que el entorno empresarial desempeña un papel esencial en la economía tabasqueña. Eso pudo concluirse al considerar los datos obtenidos en la presente investigación referidos a sus características, tamaño, forma jurídica, el grado de estudios y la antigüedad de las empresas. Para que mejore se deben realizar las siguientes acciones:

- Suministrar el apoyo económico suficiente a las empresas recién creadas.
- Modificar la estructura de las antiguas en cuanto a su personal y área administrativa.
- Apoyar a los subordinados para que mejoren sus niveles de estudio y poder así incrementar su eficiencia.
- Persuadir a los propietarios para que solo contraten al personal más idóneo, ajeno siempre a su círculo familiar lo que permitirá contar con puntos de vista objetivos y variados.
- Buscar que los dueños de las empresas tabasqueñas opten por estar en una sociedad moral y produzcan ideas que generen competitividad a fin de lograr mayores beneficios para la empresa y para los socios.
- Contratar personal de acuerdo con el tamaño de la empresa y las especificaciones de cada puesto de modo que ningún empleado desempeñe varias funciones.
- Usar los distintos niveles de jerarquía tomando en cuenta que la gerencia debe ser ocupada por una persona con metas claras cuyos objetivos coincidan con los de la empresa.
- Producir información comercial, financiera y tecnológica en las MIPYME lo que se traducirá en una mejoría sustancial de su gestión y un mayor valor a lo producido.

Es preciso crear conciencia de lo necesario que es para Tabasco que existan empresas para las cuales diversificarse, dirigirse hacia nuevos y distintos subsectores dotados de alta tecnología y gran demanda como lo es el mundo del petróleo sea primordial. Porque ello se traduciría a corto o mediano plazos en un aumento de la inversión nacional y extranjera en áreas como la petroquímica y los procesos de refinación.

Dinamizar internamente las empresas y eliminar la excesiva cantidad de trámites burocráticos cuando de obras públicas o construcciones se trata, debiera convertirse en algo prioritario si se quiere cumplir con lo que el mercando demanda.

Referencias bibliográficas

Aragón Sánchez, A., Rubio Bañón, A. (mayo-agosto de 2005). Factores explicativos del éxito competitivo: el caso de las PyMEs del estado de Veracruz. Revista de Contaduría y Administración, 35-69.

Arce Rodríguez, Lourdes M. (Enero 2009). Competitividad de las PYMES industriales internacionalizadas del estado de Jalisco, México: agenda para una investigación científica. *Inter Science Place. Revista científica Internacional.*

Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. Journal of Management, 99-120.

Cabrera Martínez, A. M., López, P. A., y Méndez, C. R. (2011). La competitividad empresarial: un marco conceptual para su estudio. Bogotá, Colombia: Universidad Central.

Camisón Zornoza, C., Boronat Navarro, M., Villar López, A., y Puig Denia, A. (2009). Sistemas de gestión de la calidad y desempeño: Importancia de las prácticas de gestión del conocimiento y I+D. Revista Europea de Dirección de Economía y de la Empresa, 18(1), 123-134.

Camisón Zornoza, C., Boronat Navarro, M., Villar López, A. (2010). Estructuras organizativas, estrategias competitivas y ventajas estratégicas de las PYME. Mercados Globalizados. *Revista de economía industrial* (375), 89-100.

Carrasco Hernández, J. A., y Rubio Bañón, A. (2007). Análisis de las prácticas de recursos humanos en las pymes familiares de éxito. Revista de Empresa, 22, 20–35.

Chablé Sangeado, Juan José y Aragón Sánchez, Antonio (coordinadores) (2009). *Análisis estratégico para el desarrollo de la micro, pequeña y mediana empresa del estado de Tabasco. Villahermosa, Tabasco, México*. Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.

Coviello, N. E., Ghauri, P. N., y Martín, K. A.-M. (1998). International Competitiveness. Empirical Findings from SME Service Firms. Journal of international Marketing, 6-27.

Cruz Ros, S. (2001). Relación entre el enfoque de gestión de la calidad y el desempeño organizativo. Una aproximación desde la perspectiva basada en los recursos. Valencia, España.

Dussel Peters, E. (2004). Pequeña y mediana empresa en México: condiciones, relevancia en la economía y retos de política. Economía UNAM, 64-84.

García Rodríguez, F. J. (2002). La reputación como recurso estratégico. Un enfoque de recursos y capacidades. Universidad de La Laguna.

Gómez Ortíz, Rosa Amalia, (2005*). Perfil deseable del empresario mexicano para la innovación y el desarrollo tecnológico*. Instituto de investigaciones económicas y empresariales. Instituto politécnico nacional. México.

Hair, J.F. Jr., Anderson; R.E., Tatham, R.L. y Black, W., C. (1999): "Análisis Multivariante", Ed. Prentice Hall, Madrid.

Hernández; René Antonio. (2001). Elementos de competitividad sistémica de las pequeñas y medianas empresas (PYME) del Istmo Centroamericano *Revista de Estudios y perspectivas*. CEPAL. Unidad de desarrollo industrial. México.

Huerta, P., Navas, J. E., y Almodóvar, P. (2004). La diversificación desde la Teoría de Recursos y Capacidades. Cuaderno de Estudios Empresariales, 87-104.

IMCO (2012). *Instituto Mexicano para la Competitividad AC*. Indice de Competitividad Estatal 2012. Recuperado el 28 de Noviembre de 2013, de http://imco.org.mx/competitividad/indice_de_competitividad_estata_2012/

Ionita, I., Popescu, F., Done, I., Andrei, J., Matei, M., y Subic, J. (2009). Quality- A factor for competitiveness Improvement for Small and Medium Enterprises. The Annals of "Dunarea de Jos" Economics and Applied Informatics, 215-224.

Libro Blanco de la Microempresa. (1997). San Salvador, El Salvador.

Porter, M. E. (1991). *La ventaja competitiva de las naciones,* Buenos Aires: Ed. Vergara.
Romo Murillo, D., y Abdel Musik, G. (2005). Sobre el concepto de competitividad. Comercio Exterior, 200-214.

Rubio Bañón, A., y Aragón Sánchez, A. (2002). Factores explicativos del éxito competitivo. Un estudio empírico en la PYME. *Cuadernos de gestión*. (1) 2, 49-63.

Rubio Bañón, A., y Aragón Sánchez, A. (Julio-septiembre de 2006). Competitividad y recursos estratégicos de las PYME. *Revista de Empresa*, 32-47.

Sánchez Barajas, Genaro. *Las micro y pequeñas empresas mexicanas ante la crisis del paradigma económico de 2009*. (2009). Instituto mexicano de la competitividad (IMCO). México.

Suñol, S. (2006). Aspectos Teóricos de la Competitividad. Ciencia y Sociedad, 179-198.
Wernerfelt, B. (1984). A Resource-based View of the Firm. Strategic Management Journal, 171-180.