

Competitividad y su dependencia con la gestión de recursos humanos en micro, pequeñas y medianas empresas

Competitiveness and its dependence on human resources management in micro, small and medium businesses

Alma Rosa Malacara Castillo¹, Judith Marlene Jiménez Madera², Idi Amin Germán Silva Jug³

Resumen

El grado de competitividad en micro, pequeñas y medianas empresas (MIPyMES) y su relación con la gestión de recursos humanos ha sido analizada en diversos estudios ya que se considera que puede ser de gran incidencia en el nivel de desempeño de dichas empresas; por lo que surge la pregunta, ¿existe relación e incidencia entre los procesos de gestión de recursos humanos y el nivel de competitividad empresarial? El propósito de la investigación es comprobar dicha relación con datos empíricos del estado de Nayarit, con el fin de avanzar en el estado del conocimiento respecto a los determinantes en el grado de competitividad de los negocios y con ello promover la mejora de las condiciones de este sector. Se parte de la hipótesis de que las MIPyMES de Nayarit no son competitivas, encontrando que su nivel no es óptimo, pero tampoco el esperado.

Palabras clave: *Competitividad empresarial; Gestión de Recursos Humanos; MIPyMES.*

Abstract

The degree of competitiveness in micro, small and medium enterprises (MIPyMES) and its relationship with human resources management has been analyzed in several studies because it is considered that it can have a great impact on the level of performance of these companies; So the question arises, is there a relationship and incidence between the processes of human resources management and the level of business competitiveness? The purpose of the research is to verify this relationship with empirical data of the state of Nayarit, in order to advance the state of knowledge regarding the determinants in the degree of competitiveness of the business and thereby promote the improvement of the conditions of this sector. It is based on the hypothesis that the MIPyMES of Nayarit are not competitive, finding that their level is not optimal, but not the expected one either.

Key words: *Business competitiveness; human resources management; MSMEs, SME.*

Códigos JEL: M10, M12.

¹ Candidata a Doctora en Ciencias Administrativas, Universidad Autónoma de Nayarit, e-mail: alma.malacara@uan.edu.mx.

² Maestra en Ciencias Administrativas, Universidad Autónoma de Nayarit, e-mail: judith1420@hotmail.com

³ Maestro en Finanzas, Universidad Autónoma de Nayarit, e-mail: jdiamin@uan.edu.mx

Introducción

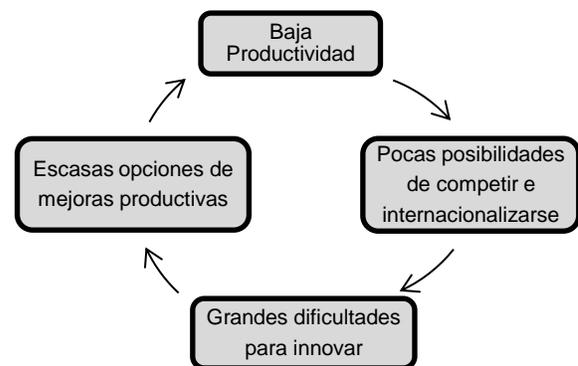
El análisis de la relación o afectación entre la gestión de recursos humanos y el nivel de competitividad empresarial ha sido abordado en lo internacional por F-Jardon y Martos (2014), quienes identificaron que la formación y actuaciones con los clientes por parte de los empleados puede lograr competencias distintivas en las MIPyMES de Argentina. También Medina y Naranjo (2014), determinaron que las MIPyMES venezolanas tienen niveles bajos de competitividad y que una constante es el área de oportunidad en la formación del recurso humano. Por su parte, Márquez, Chunga y Gonzáles (2015), en un estudio realizado con MIPyMES en Colombia, determinaron que la gestión de recursos humanos carece de formalidad y pierden con ello la oportunidad de consolidarlos como ventaja competitiva.

Dentro de los estudios realizados a nivel nacional de competitividad, se puede hacer mención al de Saavedra y Tapia (2012), con la perspectiva teórica de competitividad sistémica y en cuanto a la relación de la gestión de recursos humanos, la investigación de Vázquez, Guerrero y Núñez (2014), realizada en la industria manufacturera y Márquez, Cardoso, Carreño y Bobadilla (2016), identificando como áreas débiles de afectación al grado de competitividad, la planeación, organización y dirección, cultura organizacional, comunicación y trabajo en equipo. De acuerdo con un estudio realizado por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL] (2013), el 99 % del total de las empresas de Europa y América Latina corresponde a MIPyMES, es por esto que gran parte de la población y de la economía dependen de estas y de su desarrollo.

Aunque los gobiernos de estas regiones han otorgado apoyos para mejorar su desempeño, en muchos de los casos no se han obtenido resultados favorables en cuanto a productividad y competitividad; ya que a nivel internacional las MIPyMES muestran baja productividad a pesar de que son una gran fuente generadora de empleos.

Por ello es necesario hacer frente a los desafíos que permitan romper con los círculos viciosos que se muestran en la figura 1, los cuales obstaculizan el desempeño de este tipo de organizaciones.

Figura 1: Círculo Vicioso de la Internacionalización de las MIPyMES



Fuente: (CEPAL, 2013).

Con los datos anteriores y otras investigaciones realizadas en el contexto específico de Nayarit, como la de Malacara, Plascencia y Madrigal (2014); Plascencia, Ramírez y Pérez (2014), y Vizcaíno, Robles y Jiménez (2016), que insisten en que las MIPyMES en el Estado no son competitivas; surge la cuestión, objeto de estudio de la presente investigación. ¿Cuál es el nivel de competitividad actual de las MIPyMES? Y ¿Cuál es la relación existente entre el desempeño en la gestión de recursos humanos y el nivel de competitividad? Es importante mencionar que en la revisión de la literatura no se encontraron datos o indicadores de la gestión de recursos humanos y cómo afectan al grado de competitividad.

Tepic es la capital de estado con el mayor número de empresas con un porcentaje de producción bruta del 58% y con 44.4% de personal ocupado, ver siguiente tabla. El estado de Nayarit está situado en el occidente de México entre el estado de Sinaloa y el estado de Jalisco y la vocación de sus empresas es el comercio, servicios y muy poca industria.

Tabla 1

Distribución del número de empresas y personal ocupado total por tamaño de empresa

% Económicas	Unidades	% Personal ocupado	% Producción total bruta
Tepic	39.90	44.40	58.30
Micro	96.20	55.90	25.80
Pequeña	3.10	17.30	30.20
Mediana	.50	15.00	18.30

Fuente: INEGI con resultados de los censos económicos 2014 Nayarit.

El objetivo de la investigación es describir el nivel de competitividad de las MIPyMES del municipio de Tepic, evaluar el desempeño de la gestión de los procesos de recursos humanos y medir la relación entre las variables. Como variable dependiente la competitividad y como independiente la gestión de recursos humanos.

Se establecen como hipótesis, que el nivel de competitividad de las MIPyMES es bajo sin importar su tamaño o sector en el que se desenvuelve y por lo tanto el desempeño en los procesos de recursos humanos también son bajos y que existe una relación positiva entre el factor humano y el nivel de competitividad

Fundamentos Teóricos

A través del tiempo los autores han interpretado y definido a la competitividad de varias formas como se observa en la tabla 1 y de manera específica en las organizaciones, como se hace mención en Ibáñez (2011):

La competitividad hace referencia a la capacidad que tiene una empresa o país de obtener rentabilidad en el mercado en relación a sus competidores y a la habilidad para crear un valor agregado que aumente la riqueza nacional, producto de la administración de activos o procesos, atracciones, globalidad o proximidad y la integración de esas relaciones dentro de un modelo económico y social (p.124).

Tabla 2

Conceptos de Competitividad

Autores	Concepto
Adam Smith (1776)	Enfatizo la importancia de producir a bajos costos, argumentando que la libertad de mercados determinaría de manera eficiente como la producción de un país podría satisfacer las necesidades de otros.
Bordas (1993)	Capacidad de una industria de alcanzar sus objetivos, de forma superior al promedio del sector de referencia y de forma sostenible, o sea: capacidad de obtener rentabilidad de las inversiones superior al promedio, de manera razonable y capacidad de hacerlo con bajos costos sociales y ambientales.
Esser (1994)	La competitividad no surge espontáneamente al modificarse el contexto macro ni se crea recurriendo exclusivamente al espíritu de empresa a nivel micro. Es más bien el producto de un patrón de interacción compleja y dinámica entre el estado, las empresas, las instituciones intermediarias y la capacidad organizativa de una sociedad.
Porter (1991)	La competitividad se determina por la productividad con la cual una nación, región o <i>clusters</i> utiliza sus recursos naturales, humanos y de capital. La productividad fija el estándar de vida de una nación o región (salarios, retornos al capital, retornos a las dotaciones de recursos naturales).
Lever (1999), Begg (2002), Sobrino (2002)	La competitividad es un proceso de generación y difusión de competencias, el cual depende no solo de factores micro-económicos sino también de las capacidades que ofrece el territorio para facilitar las actividades económicas.

Fuente: (González y Mendieta, 2009).

Según Malacara, Plascencia y Madrigal (2014), la competitividad se define tomando en consideración el contexto, ya que se desarrolla en tres niveles: a nivel país, a nivel región o sector y a nivel empresa; por lo tanto, no todas las empresas, sectores y países cuentan con los mismos niveles o grados de competitividad. Sin embargo, Abdel y Romo (2004), la habían interpretado con cuatro niveles: la empresa, la industria, la región y el país, clasificados dentro de una estructura de niveles concéntricos jerarquizados de competitividad. “La competitividad empresarial se puede concebir cuando una empresa alcance el éxito competitivo

va a depender de su capacidad para, rivalizando con otras, conseguir una posición competitiva favorable, mantener y aumentar su posición en el mercado y obtener unos resultados superiores sin necesidad de recurrir a una remuneración anormalmente baja de los factores de producción” (Rubio y Aragón, 2002, p. 51).

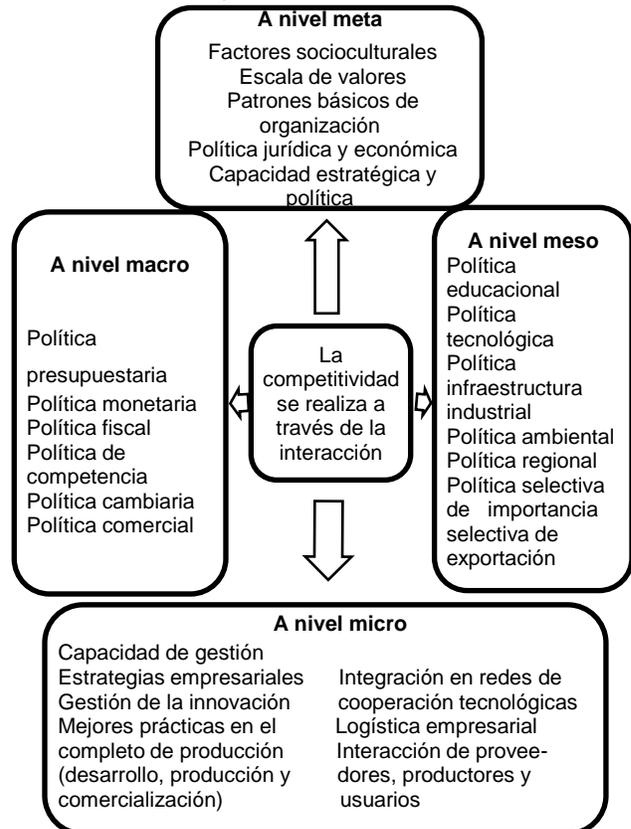
González y Mendieta (2009) afirman que la competitividad de las empresas depende de un conjunto único de recursos que son diferentes a los que posee la competencia y al ser dirigidos para su gestión, proporcionará capacidades y rentabilidad; de la misma manera, Arévalo y Sosa (2015) define la competitividad empresarial como la relación de factores en el campo de trabajo de las organizaciones tales como la producción, la gestión, la innovación y el recurso humano, los cuales se encuentran ligados a productividad, costos, valor agregado, calidad de los productos, participación en el mercado. Como se puede observar, los autores anteriores se refieren al término de competitividad empresarial como un conjunto de recursos con los que cuenta la empresa y la capacidad que se tiene para relacionarlos y lograr una diferenciación con sus competidores mediante indicadores de productividad, calidad, innovación y posicionamiento en el mercado.

Competitividad Sistémica

Según Arévalo y Sosa (2015), la competitividad sistémica se refiere a la capacidad de relacionar todos los niveles, los individuos, la empresa, los sectores, las regiones y la nación, para asegurar el desarrollo general y un nivel de vida estable para la población. De acuerdo con Esser, Hillebrand, Messner y Meyer-Stamer(1996), la competitividad sistémica se observa en cuatro niveles: el micro, de las empresas, las que por medio de la eficiencia, calidad, flexibilidad y rapidez de reacción, buscan hacer frente a las exigencias del mercado; el meso, del Estado y los actores sociales que desarrollan políticas de apoyo específico para proporcionar un entorno favorable para la competitividad de los negocios; el macro, que presiona a empresas mediante políticas económicas y fiscal para ofrecer

un entorno estable; y por último, el meta, con sólidos patrones básicos de organización jurídica, política y económica, suficiente capacidad social y cultural para fomentar las empresas, figura 2.

Figura 2: Factores determinantes de la competitividad sistémica



Fuente:(Esser, Hillebrand, Messner y Stamer, 1996)

Mapa de competitividad del BID

Para Arévalo y Sosa (2015), el instrumento para medir la competitividad empresarial en las MIPyMES es el Mapa de Competitividad del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), el cual se encuentra estructurado en ocho factores. Considerando la aportación de Saavedra, Milla y Tapia (2013), dentro de los factores que se integran en el mapa de competitividad, se puede distinguir que la Planeación estratégica es cuando la empresa planifica en corto y mediano plazo para llevar a cabo las actividades de dirección,

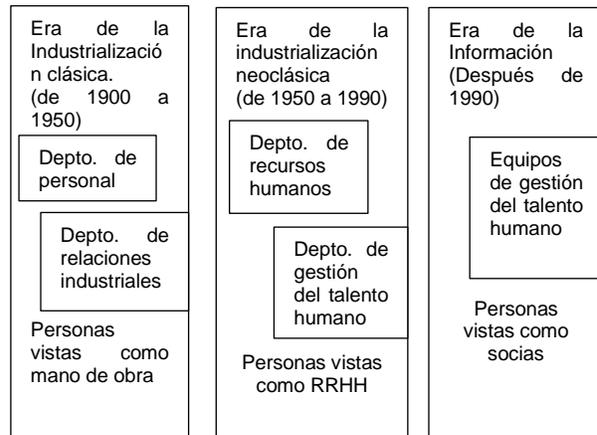
administración, gestión y control, esto para tener una visión, misión y objetivos de lo que se quiere lograr; en lo concerniente a producción y compras se entiende que la empresa para ser competitiva debe innovar en el proceso de producción comprando maquinaria y capacitando al personal, esto encaminado a satisfacer las necesidades de los clientes; dando lugar al siguiente factor de calidad ya que los clientes buscan productos y servicios de calidad, aunque implementar un sistema de calidad resulte costoso, es recuperable en un mediano plazo. Se debe de fomentar una correcta selección del personal, otorgar capacitación en todos los niveles, que los empleados se sientan motivados en un ambiente agradable de trabajo para que se explote sus habilidades y desempeño laboral. La gestión ambiental, otro factor no menos importante, debe adoptarse por todas las organizaciones tanto públicos como privados, plantear estrategias para que los recursos humanos se utilicen de una manera consiente y responsable, y por último los Sistemas de información, que son de gran utilidad a la empresa ya que facilitan las labores para conseguir la información adecuada y se puedan tomar las decisiones necesarias.

Gestión de recursos humanos

La gestión de recursos humanos tiene su origen en la teoría de las relaciones humanas y con el paso del tiempo, el trabajo y la labor desempeñada por los trabajadores dentro de una organización ha tomado diferentes enfoques y apreciaciones.

Dentro los aspectos más importantes en la gestión de los recursos humanos, Griffin (2011), menciona al reclutamiento como el proceso por el cual se atraen a las personas calificadas para ocupar los puestos de las vacantes, puede ser interno o externo y es visto en dos sentidos: la organización recluta empleados, pero el prospecto también elige un empleo; por lo que en casos en donde el desempleo es bajo, las empresas deben aplicarse y dedicarle mayor esfuerzo a este proceso para atraer a los empleados nuevos.

Figura 3: Cambios y transformaciones en el área de recursos humanos



Fuente: (Chiavenato,2002).

Este mismo autor considera el siguiente paso dentro del proceso la selección que se trata de elegir a quien contratar después de atraer a los candidatos, recabando la información de los participantes, siendo factores supuestos del desempeño a futuro, los cuales se validan para determinar las habilidades exactas necesarias para desempeñar con éxito el puesto.

Siguiendo el proceso el siguiente paso según Hellriegel, Jackson y Slocum (2009), es la capacitación la cual hace alusión a las actividades que apoyan a los empleados a vencer las dificultades para tener un mejor desempeño y puedan adquirir competencia que en un futuro les ayuden a avanzar en sus carreras, aun cuando se contrate a personas preparadas y calificadas, la empresa tiene que invertir en capacitación, en la cual se utilizan diferentes métodos para proporcionarla; las actividades pueden ir desde la inducción que comienza el primer día de trabajo de un nuevo empleado contratado y es decirle la manera de hacer las cosas en la empresa hasta un plan de carrera a largo plazo.

Una vez que los empleados son capacitados e instalados en sus puestos estos autores consideran la evaluación del desempeño como un sistema para evaluar al empleado en el puesto, documentar que

tan productivo es y cuáles son las áreas en las que puede mejorar, puede ser de utilidad para tomar decisiones de promoción, transferencia o despido, o de lo contrario se utiliza como un medio de avance hacia una mayor productividad. Así como la compensación que hace referencia a la remuneración monetaria que la organización otorga a los empleados a cambio de su trabajo por medio del salario, prestaciones, bonos, también se puede otorgar de manera extraordinaria como premios sociales y psicológicos, el reconocimiento y la oportunidad de desarrollo personal.

Para Dessler y Varela (2011), la salud y seguridad industrial forma parte del proceso de los recursos humanos, debido a su importancia por varias razones, de las cuales se pueden considerar los altos porcentajes de accidentes que se presentan en los lugares de trabajo, así mismo dichos accidentes resultan ser altamente costosos para la empresa, tomando en cuenta que no están limitado ciertos y cuales centro de trabajo los que se consideran riesgosos, sino que en cualquier lugar puede ocurrir accidentes de diferente índole, así también la salud ocupacional presenta altos niveles de ocurrencia en enfermedades laborales que por un descuido y falta de prevención llegan a ser incapacidades permanentes y los trabajadores dejan de pertenecer a la población económicamente activa.

Como parte final de este proceso se gestionan las relaciones laborales, este mismo autor comenta que la búsqueda indefinida de nuevas técnicas y procedimientos hacen crecer las necesidades en este caso sociales para relacionarse dando lugar a la formación de sindicatos, no es el salario el alentador principal para que se de esa unión, sino que los trabajadores se unen para protegerse de injusticias que puedan presentarse contra su persona.

Para Griffin (2011), la cultura organizacional es una parte importante del entorno interno de la organización y se determina por sus valores, creencias, conductas y actitudes que hace que los integrantes de la empresa hagan las cosas y sepan

lo que representa al igual que su importancia, la cultura no está definida ni se puede medir objetivamente ya que determina la sensación y esencia de la organización.

Considerando a Barreto y Azeglio (2013), el capital humano es el factor principal de la productividad y fuente de progreso económico, caracterizado por su autonomía y su variabilidad en cada región, su colocación selectiva; el cual se debe adaptar a cada empresa ya que no se requiere por igual en todas, con estrategias específicas que atiendan las turbulencias e incertidumbres del entorno en el que se presenten, considerando que en la actualidad puede que se está generalizando la idea de que los conocimientos y habilidades de los trabajadores es cada vez menor por lo que es necesario trazar políticas que garanticen la estabilidad y durabilidad del capital humano, no solo atrayendo a los mejores candidatos sino que darles la formación requerida.

Dichos autores determinan que en el entorno de las MIPYMES al igual que en las grandes empresas se necesita una mano de obra altamente calificada, satisfecha y motivada, que eleve la productividad para alcanzar el éxito en el mercado global, considerando la formación del recurso humano como una inversión a diferencia del enfoque tradicional que se percibía como un gasto, ya que se ha encontrado entre los problemas de las MIPYMES el proceso de reclutamiento, la motivación y la retención de empleados. Por su parte, Rubio y Aragón (2002), explican que:

El éxito de las MIPyME viene de la mano de las personas y por ello es necesario contar con adecuadas políticas de gestión y dirección de los recursos humanos que promuevan la atracción del personal competente, la motivación a través de las políticas retributivas y una adecuada gestión de los planes formativos para lograr que el personal este lo suficientemente cualificado para afrontar los retos organizativos. Una organización que busque el éxito deberá prestar especial atención a la capacitación

permanente de las personas a todos los niveles de la organización (p.53).

Metodología

Este proyecto es parte de una investigación macro realizada entre la Universidad Autónoma de México (UNAM) y la Universidad Autónoma de Nayarit (UAN) que tiene como propósito la explicación de la competitividad del Estado de Nayarit y de las MIPyMES de los principales municipios del estado determinados a partir de la perspectiva teórica de la competitividad sistémica en lo general y para la competitividad empresarial, el mapa de competitividad del Banco Interamericano de Desarrollo. La contribución de esta ponencia al proyecto es en la competitividad empresarial, en particular, en el análisis de la asociación de los procesos de recursos humanos con el nivel de competitividad de las MIPyMES de Tepic, Nayarit.

Es una investigación aplicada de tipo descriptivo- correlacional que además de presentar las características de los procesos de gestión de los recursos humanos en MIPyMES, determina la relación con las variables principales. En congruencia con el paradigma positivista seleccionado para abordar el objeto de estudio, se usó una metodología cuantitativa, utilizando la encuesta como la forma en que se obtuvieron los datos empíricos.

Tanto la perspectiva teórica seleccionada como el instrumento aplicado fueron tomados de las investigaciones publicadas en el tema de la competitividad de las MIPyMES por la Dra. María Luisa Saavedra García de la UNAM (Saavedra, Milla y Tapia, 2013); (Milla y Saavedra, 2014); (Saavedra, Camarena y Tapia, 2016) entre otras. Según los resultados los datos censales de INEGI (2015), el total de unidades económicas en el sector privado y paraestatal que hay en el estado de Nayarit es de 48 958; de las cuáles hay 18 757 que están ubicadas en la ciudad de Tepic y de acuerdo con la actividad que realizan, es decir, el sector en donde se desempeñan, son 1 902 (10%) de

industria, 7 834 (42%) de comercio y 9 021 (48%) de servicios.

Tabla 3
Operacionalización de las variables

Hipótesis	Variables	Categorización/ dimensiones	Indicadores/ Medición	
HI1. El nivel de competitividad de las MIPyMES, es bajo sin importar su tamaño o sector en el que se desenvuelve y por lo tanto el desempeño en los procesos de recursos humanos también son bajos. HI2. Hay una relación positiva entre el factor humano y el nivel de competitividad. Ha. Hay relación entre los procesos de recursos humanos y el nivel de competitividad de las MIPyMES pero no es fuerte. Ho. No hay relación ni dependencia entre los procesos de recursos humanos y el nivel de competitividad de las MIPyMES.	Competitividad	Variable dependiente		
		Mapa de Competitividad del BID	P. Estratégica, Aprovechamiento, Aseguramiento de la calidad, Comercialización, Contabilidad y finanzas, recursos humanos, gestión ambiental y sistemas de información	Rango de competitividad obtenido con la suma de la evaluación de los indicadores de las de las dimensiones: 0 a 20 Muy bajo 21 a 40 Bajo 41 a 60 Mediano 61 a 80 Alto 81 a 100 Muy alto
	Recursos Humanos	Variable independiente		
		Recursos Humanos del Mapa de Competitividad del BID	Aspectos Generales.	Escala de Likert con la evaluación del 1 al 5 en los ítems (Del 6.1, 6.2, 6.3) que abordan los indicadores: -Organigrama con líneas de autoridad. - Políticas y manuales. -Junta directiva.
		Capacitación y promoción del personal	Escala de Likert con la evaluación del 1 al 5 en los ítems (Del 6.5, 6.6) que abordan los indicadores: -Programa definido para capacitación. -Las habilidades personales para establecer escala remunerativa.	
		Cultura Organizacional.	Escala de Likert con la evaluación del 1 al 5 en los ítems (Del 6.7, 6.8, 6.9, 6.10, 6.11) que abordan los indicadores: -Comunicación oral y escrita. -Sentido de pertenencia. -Trabajo en equipo en todos los niveles. -Programas e incentivos para mejorar el clima laboral. -Actividades sociales, recreativas y deportivas.	
		Salud y Seguridad Industrial	Escala de Likert con la evaluación del 1 al 5 en los ítems (Del 6.12, 6.13, 6.14, 6.15) que abordan los indicadores: -Programa de salud ocupacional. -Programa de seguridad industrial. -Ausentismo por enfermedades y riesgos de trabajo.	

Dado que la población sujeta de estudio para la presente investigación, son las MIPyMES del municipio de Tepic, estas suman un total de 18,719 que representan el 99.8% del total. Para la observación de las variables en dicha población, se estableció una muestra que proporcionara datos confiables por lo que fue determinada a través de

un muestreo estadístico probabilístico, el cual según Tamayo (2003), consiste en determinar el número de unidades representativas de las cuales se obtendrán los datos en referencia a la población en donde todos sus elementos tienen la oportunidad de ser elegidos y son proporcionales de acuerdo con la población. Así mismo para dar mayor certeza a los resultados, la muestra se distribuyó de manera proporcional al tamaño y al sector.

La fórmula para la determinación de la muestra es la siguiente: $n = \frac{Npq}{(N-1)D+pq}$

Así que, con una población de 18,719 unidades económicas establecidas en el municipio de Tepic, se determina una muestra de 392 MIPyMES, a las cuales se abordará para la aplicación del instrumento. La muestra estratificada por tamaño y sector, redondeada y ajustada para tener representación de todos los tamaños, quedó establecida para la investigación macro, como se muestra en la siguiente tabla.

Tabla 4
Estratificación de la muestra

Sector	Proporción poblacional	Proporción muestral	Micro 96.2%	Pequeña 3.1%	Mediana .5%
Industria	1 872	39	37	1	1
Comercio	7 862	165	159	5	1
Servicios	8 985	188	181	6	1
Total	18 719	392	377	12	3

Para la aplicación, se hizo una distribución considerando las colonias y poblaciones con mayor concentración. El primer levantamiento de datos, cuyos resultados se presentan en este documento, se realizó en los meses de noviembre y diciembre de 2017.

Resultados

Como se dijo, los resultados que aquí se presentan, son obtenidos de la primera aplicación del instrumento, parciales en referencia a la

muestra total de la metodología planteada programada para febrero 2018. En la siguiente tabla se detalla el número de establecimientos que se visitaron clasificadas por giro y el tamaño; cabe mencionar que se tomaron en cuenta solo empresas que satisfacen mercado nacional, no exportan sus productos o servicios

Tabla 5
Unidades económicas, sujeto de estudio

Giro	Tamaño			
	Micro	Pequeña	Mediana	
Industria	18	15	2	1
Comercio	41	36	4	1
Servicio	55	40	10	5
Total	114	91	16	7

Las colonias a las que pertenecen la mayoría de los establecimientos visitados son las siguientes: Ciudad del Valle, Los fresnos, Lázaro Cárdenas, 15 de mayo, Villa de la Paz, Santa Teresita, Lomas de la Cruz, Lindavista, San Juan, Versalles, San Antonio, Menchaca y centro de la ciudad.

En cuanto a las características de los propietarios o gerentes de las empresas abordadas, se describen en la tabla 5, se puede observar que el sexo masculino sobresale en porcentaje en el sector industria y comercio, haciendo referencia a las personas responsables frente al negocio; sin embargo, de manera general el sexo femenino representa mayor porcentaje debido a que en el sector servicio sobresale con un porcentaje más alto, en referencia a los tres sectores.

El grado máximo de estudio prevaeciente es de licenciatura, notándose un porcentaje sobresaliente en el sector servicio y la edad promedio es de 37 años.

Tabla 6
Características de empresarios

Giro	Género		Estudios				Edad Promedio
	Hombre	Mujer	Secundaria	Preparatoria	Licenciatura	Maestría	
Industria	67%	33%	22%	22%	56%	0%	36
Comercio	56%	44%	10%	32%	54%	5%	39
Servicio	38%	62%	5%	18%	67%	7%	36
General	49%	51%	10%	24%	61%	5%	37

Los resultados obtenidos del nivel de competitividad se muestran en el siguiente gráfico con la evaluación de las diferentes variables; analizando los datos generales presentados en la figura siguiente, la variable de aprovisionamiento muestra un desempeño mayor con un 82.05% en comparación con las demás tratándose del área encargada de suministrar lo que se necesita directamente para la venta o servicio, así como la de aseguramiento de la calidad con un porcentaje considerable importante de 78.88% resultando el segundo más alto, por el contrario la variable de gestión ambiental se presenta con el porcentaje más bajo con un nivel de 52.94%, las demás muestran diferencias aunque estas no muy relevantes.

Figura 4: Competitividad general de las MIPyMES

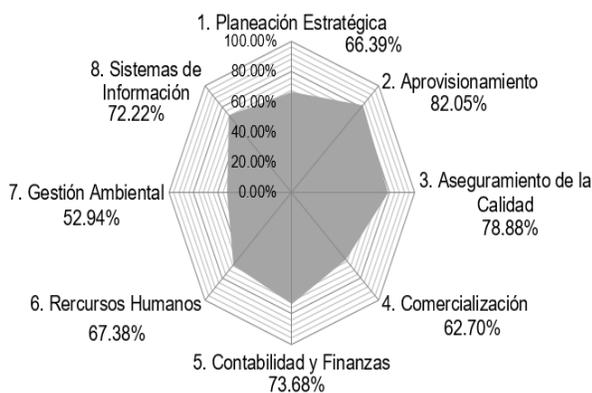
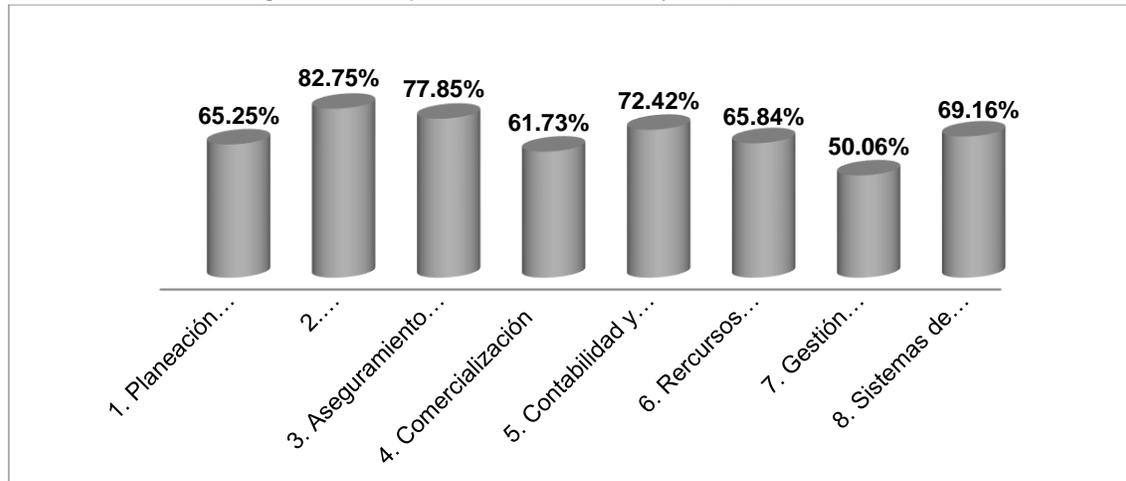


Tabla 7
Rango de competitividad de las MIPyMES de Tepic

Rango	Nivel de competitividad	MIPyMES en ese nivel	Análisis en función de los datos
0 a 20	Muy bajo	0 %	En este rango no hay ningún dato.
21 a 40	Bajo	5%	La mayoría de comercio, solo una no es micro, y solo uno de los dueños no tienen licenciatura, una no es familiar, y una es sociedad, ninguna tiene página web y solo una tiene 5 años o menos.
41 a 60	Mediano	27 %	No hay un giro mayoritario, aunque son más de comercio, el 90 % micro, 0% medianas y 10% son pequeñas. El 51 % de los dueños con formación profesional y el 48% secundaria o preparatoria. La mayoría son personas físicas. Solo el 20% tiene 5 años o menos.
61 a 80	Alto	41 %	El 53% son de servicios, la mayoría son micro aunque de las medianas y pequeñas en su mayoría están en este rango. El 70% de los dueños tienen educación profesional y el 36% tiene 5 años o menos de antigüedad. La constitución legal es equitativa entre personas físicas y morales.
81 a 100	Muy alto	27 %	Son el 27%, el 55% de servicios: aunque en su mayoría micro, el 70% de las medianas están en este nivel. El 32% tienen 5 años o menos y el 77% de los dueños tienen un nivel licenciatura.
Promedio general			68.99

Figura 5: Competitividad de las MIPyMES, tamaño micro



En las figuras se observa que en la empresa de nivel micro, el mejor desempeño está en la variable de aprovisionamiento con 82.75%, seguido del de aseguramiento de la calidad con 77.85% y el desempeño más bajo es la gestión ambiental con tan solo el 50.06%. Por el contrario, en la empresa pequeña sobresale la variable de sistemas de información con un porcentaje de 84.17% y el aseguramiento de la calidad con 80.75%; sin embargo, la gestión ambiental arroja el desempeño más bajo de las variables con 57.36%. En las medianas, la variable de mayor desempeño es la de aseguramiento de la calidad con un 88.00% seguida de sistemas de información y recurso humano, la variable más baja, la de gestión ambiental.

Figura 7: Competitividad de las MIPyMES, tamaño mediana

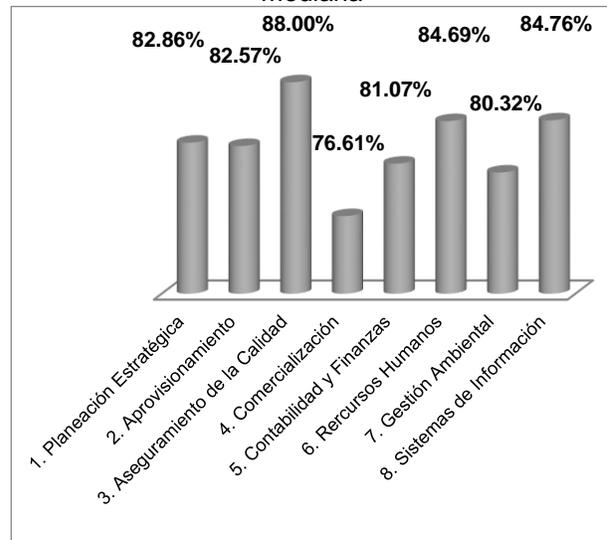
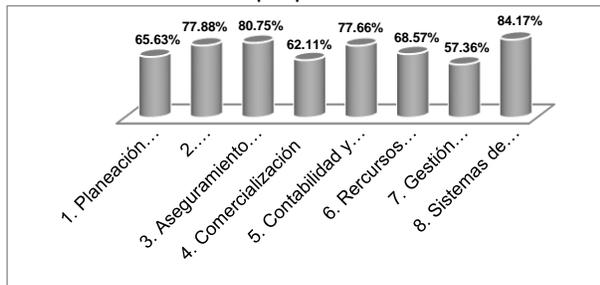


Figura 6: Competitividad de las MIPyMES, tamaño pequeña



Analizando de lo general a lo representativo por giro y tamaño de las empresas abordadas, se determina que el comportamiento de la competitividad se muestra ligeramente por encima de una competitividad media, sobresaliendo la variable aprovisionamiento en lo general como en los sectores industria y comercio, así como en las de tamaño micro, considerando que esta variable se encarga de proveer lo necesario que directamente se ofrece al público, el producto

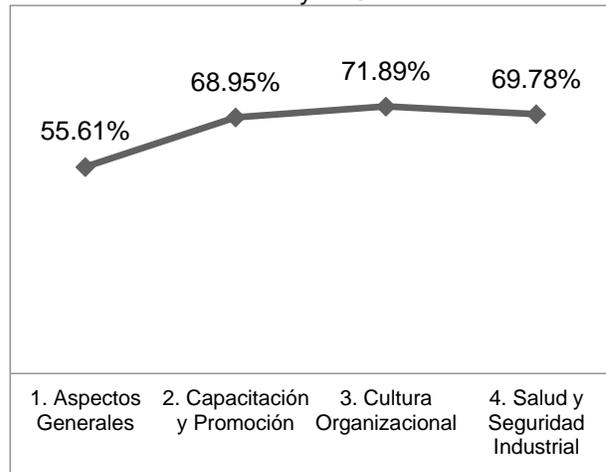
determinado, las de sector servicios y las de tamaño pequeña y mediana dan mayor énfasis al aseguramiento de la calidad tratándose que dan un servicio al cliente y la importancia de la calidad en lo que ofrecen, sin dejar de lado la atención al aprovisionamiento ya que ocupa el segundo lugar de desempeño; es importante mencionar que la variable gestión ambiental en la mayoría de la presentación por giro o tamaño, se muestra con un desempeño bajo, siendo la variable que menos importancia le dan las empresas.

Por lo tanto, la hipótesis de investigación número 1 que afirmaba al inicio de la presente investigación que “El nivel de competitividad de las MIPyMES es bajo sin importar su tamaño o sector en el que se desenvuelve y por lo tanto el desempeño en los procesos de recursos humanos también son bajos” es insostenible con los datos empíricos mostrados en este documento.

El grado de competitividad, aunque no se muestra en niveles totalmente contrarios a lo supuesto, si sorprende el resultado de acuerdo con la literatura revisada; ya que Medina y Naranjo (2014), supone que se esperarían resultados bajos. Por otro lado, al comparar los resultados con los antecedentes analizados en el primer capítulo de esta investigación, se verifica que falta incrementar los niveles de competitividad de las MIPyMES para que resulten productivas en todos los niveles, ya que los empresarios enfocan la mayor atención en las actividades que los llevan a cubrir de manera inmediata las necesidades del negocio, otorgando una menor atención a los demás recursos que en conjunto resaltan la diferencia competitiva.

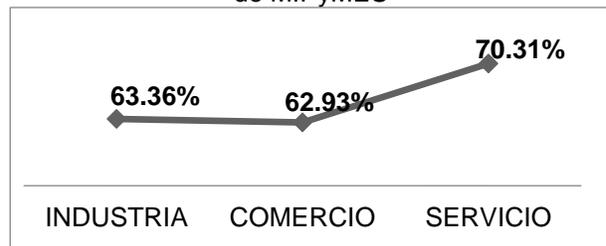
Los resultados obtenidos sobre la variable independiente objeto de estudio, los procesos de gestión de recursos humanos en las MIPyMES de Tepic se muestran de una manera general en la siguiente gráfica, siendo el desempeño mayor el de la variable de cultura organizacional con un 71.89% y el más bajo en los aspectos generales con un 55.61% tal como se muestra en la siguiente gráfica.

Figura 8: Desempeño general recurso humano de MIPyMES



Analizando los resultados de acuerdo con el giro al que pertenecen las empresas, se muestra en la figura que el sector servicio sobresale con un desempeño mayor con un porcentaje de 70.31% seguido el de industria con 63.36% y por último el desempeño menor el de comercio con 62.93%.

Figura 9: Desempeño del recurso humano por giro de MIPyMES



Las figuras muestran el desempeño por giro de cada aspecto evaluado del recurso humano, se aprecia en el sector industria y servicio. un mayor desempeño en la cultura organizacional con 70.67% y 75.78% respectivamente, en el sector comercio sobresale la variable salud y seguridad industrial con 68.17%; en los tres sectores la variable de los aspectos generales resulta con desempeño más bajo.

Figura 10: Desempeño del recurso humano giro industria

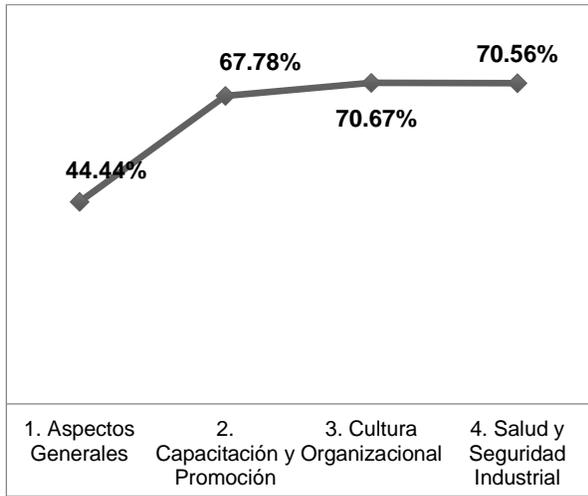


Figura 12: Desempeño del recurso humano giro servicio

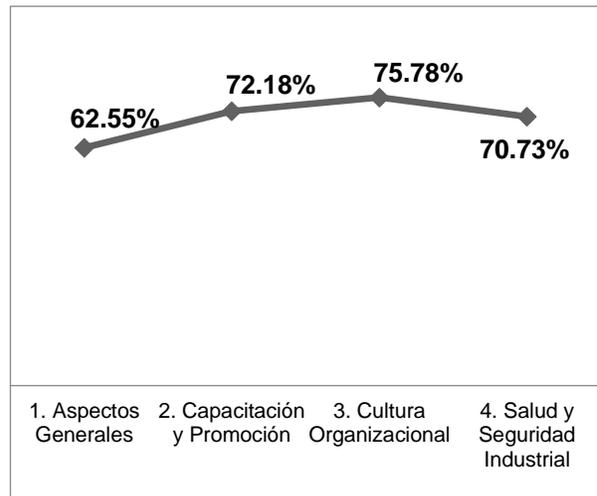
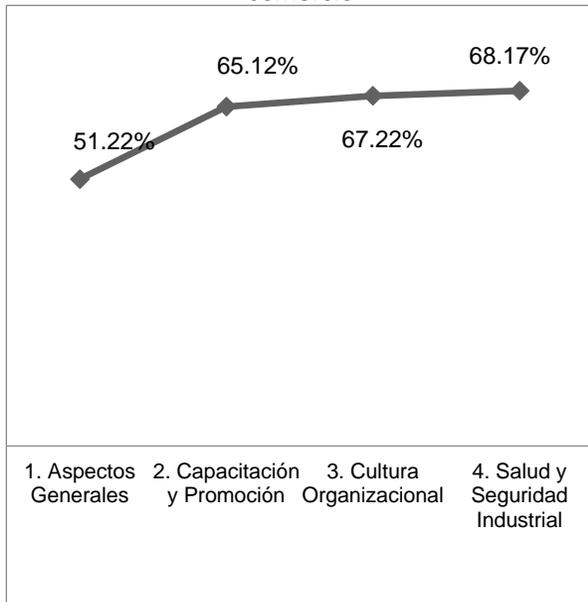
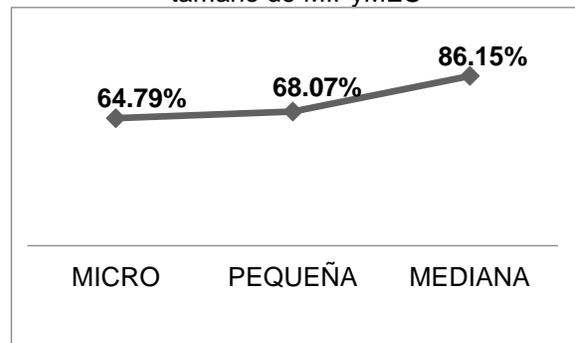


Figura 11: Desempeño del recurso humano giro comercio



El desempeño de las MIPYMES de Tepic basado en su tamaño, muestra que las de tamaño mediano tienen un desempeño más alto con un 86.15% como lo muestra la figura 25, el desempeño de esta variable está influenciado de menor a mayor tal como el tamaño de las empresas, de micro, pequeña y mediana

Figura 13: Desempeño del recurso humano por tamaño de MIPyMES



Analizando las variables por tamaño al que pertenecen las empresa se observa que en las micro y pequeñas sobresale la cultura organizacional con desempeño de 71.34% y

71.25% respectivamente, la mediana mostrando mayor desempeño en la capacitación y promoción del personal con un 91.43%; los aspectos generales tal como se muestra en el desempeño global de los recursos humanos, presenta bajo desempeño en las micro y pequeñas empresa con 52.09% y 60.42% en cambio en la medianas resulta menor desempeño en la cultura organizacional.

Figura 14: Desempeño del recurso humano tamaño micro



Figura 15: Desempeño del recurso humano tamaño pequeña

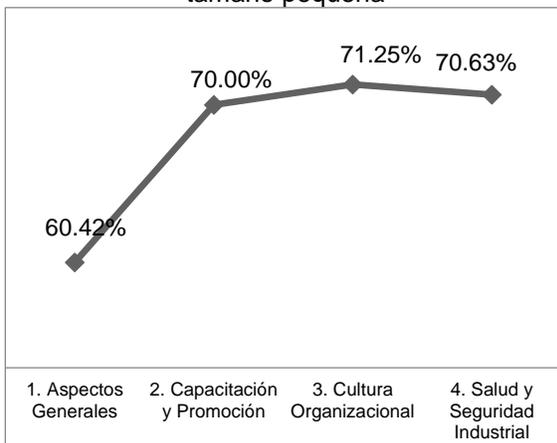
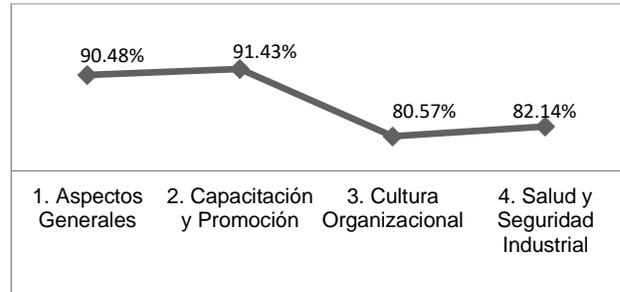


Figura 16: Desempeño del recurso humano tamaño mediana



Los recursos humanos de las MIPyMES de Tepic resultan con un desempeño medio en donde las diferentes variables analizadas en la encuesta muestran que las empresas determinadas por su giro hacen labor por tener mejor su cultura organizacional, como la comunicación con los empleados, mantenerlos motivarlos e integrar un equipo de trabajo, en cambio a los aspectos generales le dan menos importancia así como a la capacitación, es decir, se inclinan por la aportación que puede dar el trabajador sintiéndose integrado en la empresa que la propia capacitación, manuales y lineamientos que la empresa le puede otorgar para que realice su trabajo; en cambio solo las empresas de tamaño mediano su desempeño lo basan en la importancia que dan a la capacitación otorgada a los empleados.

La hipótesis número 1 que se estableció para guiar esta investigación tampoco se sostiene en relación con el nivel de desempeño en recursos humanos, ya que el supuesto fue que se tendría un nivel bajo de competitividad como resultado del nivel bajo de las MIPyMES en general. Y el resultado muestra que no solo no es bajo, sino que tampoco es congruente con el nivel general de la competitividad de las MIPyMES, ya que este no es mediano sino alto. En cuanto a la congruencia con la literatura revisada, se confirma que las empresas no brindan a los empleados la formación necesaria para que aporten mayor desempeño en la organización, ni la planeación y organización mencionada en antecedentes de estudios anteriores. En relación con el desempeño de los indicadores de la variable, se presentan enseguida los resultados obtenidos. En los aspectos

generales se observa, según la gráfica siguiente, que las buenas prácticas se observan en relación a la organización, con la definición de líneas de autoridad y responsabilidad.

Figura 17: Desempeño del indicador de aspectos generales

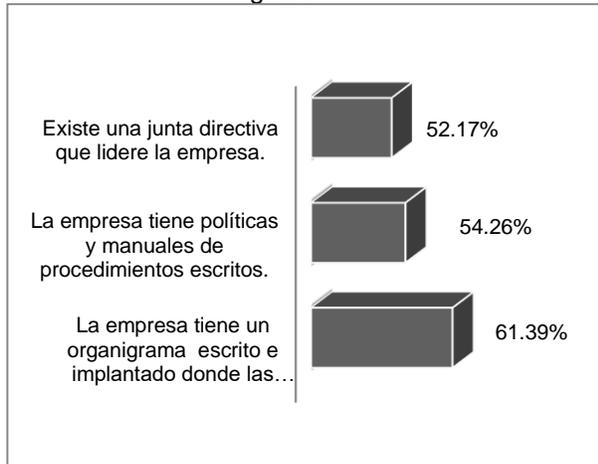


Figura 18: Desempeño del indicador de capacitación y promoción de personal

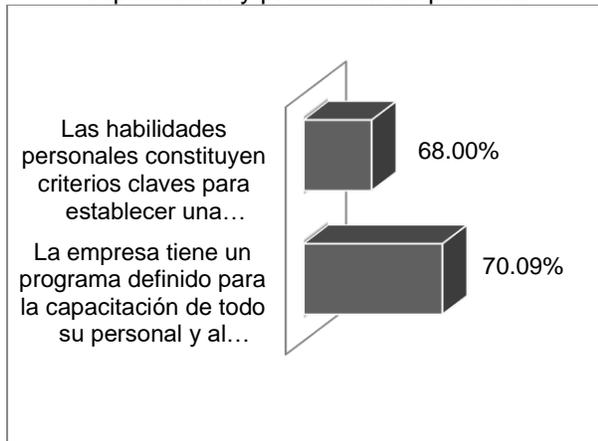
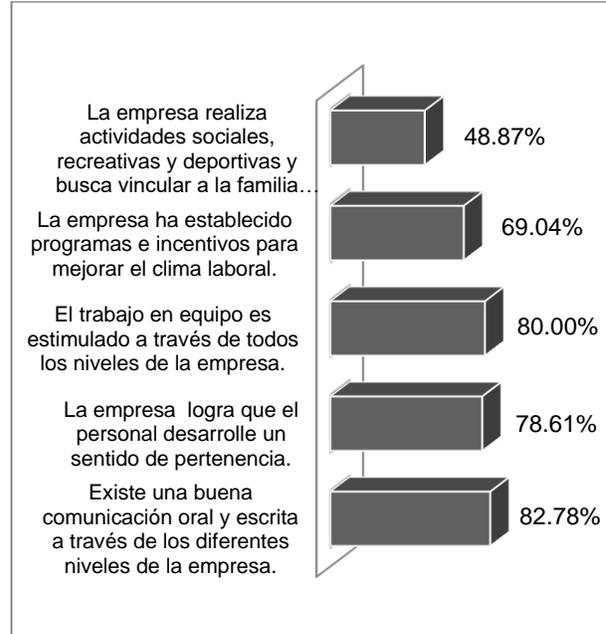
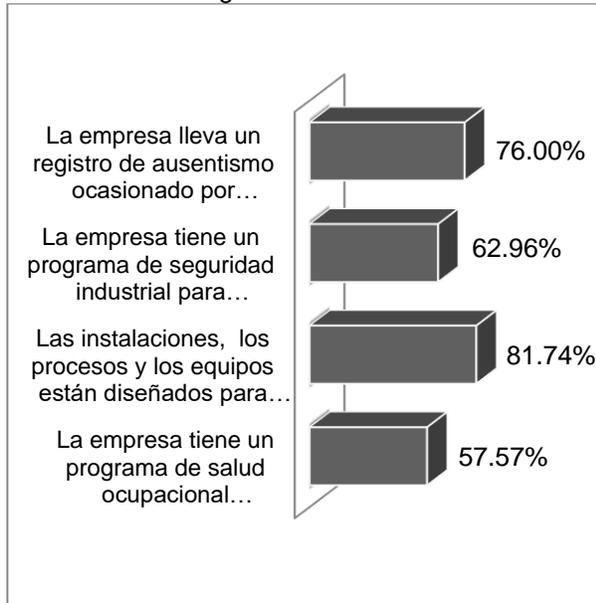


Figura 19: Desempeño del indicador de cultura organizacional



De los indicadores anteriores mostrados en las figuras, se destacan como las mejores prácticas con un nivel alto de desempeño, la comunicación oral y escrita y el trabajo en equipo. Y con opción de mejora, lo relativo al pago de remuneración o incentivos que no se hacen de acuerdo con criterios adecuados y congruentes con las habilidades mostradas por el personal. Otro aspecto mal evaluado es la realización de actividades deportivas y recreativas.

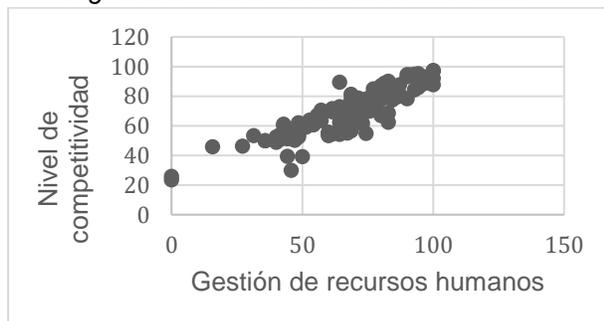
Figura 20: Desempeño del indicador de salud y seguridad industrial



En relación al indicador de salud y seguridad, la buena práctica es la incorporación de procesos y equipos para garantizar la seguridad del trabajador y el área de oportunidad es el diseño y operación de programas de salud ocupacional y plan de prevención de enfermedades.

En la hipótesis número 2 se planteó que “Hay una relación positiva entre el factor humano y el nivel de competitividad”. Por lo que se tiene como variable dependiente (y) al grado competitividad de las MIPyMES y como variable independiente (x) se tiene a la gestión de recursos humanos, relación fundamentada en estudios previos y comprobada en la siguiente figura 21.

Figura 21: Correlación entre las variables



El coeficiente de correlación entre los valores de las dos variables se calculó en la función de Excel: COEF.DE.CORREL usado para determinar la relación entre dos propiedades. Obteniendo como coeficiente de correlación: .88 que significa una correlación positiva alta. También se usó la función de Excel: PEARSON cuyo resultado refleja el grado de dependencia lineal entre dos conjuntos de datos. Donde x e y son las medias de muestra PROMEDIO(matriz1) y PROMEDIO(matriz2). Obteniendo como coeficiente R de Pearson: .88 que significa una relación positiva grande; es decir, una fuerte relación lineal de dependencia entre las dos variables.

Se acepta la segunda hipótesis planteada con los datos obtenidos al momento, SI hay relación y es positiva. Con estos resultados, se confirma también lo planteado en los primeros capítulos por F-Jardon y Martos (2014); Márquez, Chunga y Gonzáles (2015); Arévalo y Sosa (2015), Barreto y Azeglio (2013) y Portales y de la Rosa (2017), entre otros.

Reflexiones finales

El propósito de la investigación se cumplió ya que se describen el nivel de competitividad de las MIPyMES y el desempeño de sus procesos de gestión de recursos humanos. Basado en la teoría planteada al inicio, sobre los factores que determinan la competitividad, podemos comprobar que, sí hay cierta dependencia hacia el sector, en este caso el sector servicio el mejor evaluado. Sorprenden los resultados del nivel de competitividad, sin embargo, no se hacen afirmaciones tempranas.

Al realizar esta investigación con la totalidad de la muestra, se podrá validar los resultados obtenidos parcialmente y los totales para culminar con la investigación planteada, para recopilar los resultados a 100 % y tener una visión más clara de la situación y competitividad de las MIPyMES de Tepic; también se sugiere hacer correlaciones con cada indicador de la variable independiente para identificar los de mayor relación. La contribución

de este artículo a la teoría o estado del conocimiento es en la aportación de datos fiables respecto a la situación actual de competitividad de las MIPyMES en el contexto específico y en el avance en los factores que lo determinan o afectan de tal manera que se pueda avanzar en la creación de aproximaciones teóricas que mejoren la gestión de estos negocios.

Por último, es importante resaltar algunos hallazgos relevantes de las características de las MIPyMES presentados, sobre todo de las que tienen un mayor grado de competitividad. Y aunque no se presentan tendencias, si se proporcionan ideas sobre la formación profesional, género y edad de los empresarios, constitución legal, antigüedad de los negocios, uso de páginas web, giros, tamaños y buenas prácticas en los indicadores de competitividad evaluados con mayor propensión a un mayor grado de competitividad, datos que pueden servir a empresarios actuales y futuros en la toma de decisiones.

Referencias

- Abdel, M.G., & Romo M.D. (2004). Sobre el Concepto de Competitividad. *Documentos de Trabajo en Estudios*, 1-32.
- Arévalo H.J. L., & Sosa, J. H. (2015). Análisis de Competitividad como herramienta para la gerencia global en las micros, pequeñas y medianas empresas (MIPYMES). Bogotá: Fundación Universidad Autónoma de Colombia.
- Barreto, A., & Azeglio, A. (2013). La Problemática de la Gestión del Capital Humano en las MiPyMEs. *SciELO*, 1140 – 1159.
- CEPAL. (Enero de 2013). *Cómo mejorar la competitividad de las pymes Europea y América Latina y el Caribe*. Obtenido de Comisión Económica para América Latina y el Caribe: <https://www.cepal.org/es>.
- Dessler, G. & Varela R. (2009). *Administración de Recursos Humanos*. Naucalpan de Juárez, Edo. de México: Pearson Educación de México.
- Esser, K., Hillebrand, W., Messner, D. & Meyer-Stamer, J. (1996). Competitividad sistémica: nuevo desafío para las empresas y la política. *Revista de la CEPAL*, 39-52.
- F-Jardon, C. M., & Martos, M. S. (2014). Capital Intelectual y Competencias Distintivas en Pymes Madereras de Argentina. *Revista de Administración de Empresas*, 14.
- González, R. C., & Mendieta, M. D. (2009). Reflexiones sobre la conceptualización de la competitividad de destinos turísticos. *Cuadernos de turismo*, 111-128.
- Griffin, R. W. (2011). *Administración*. Cd. de México: Cengage Learning.
- Ibáñez O.R. M. (2011). Diagnóstico de la calidad y competitividad del sector turístico en México. *Cuadernos de turismo*, 121-143.
- Hellriegel, Jackson y Slocum (2009) *Administración. Un enfoque basado en evidencias* 11a. edición. México: Cengage Learning.
- INEGI. (2014). *Censos Económicos 2014 Nayarit*. Aguascalientes, Aguascalientes,: Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Obtenido de Instituto Nacional de Estadística y Geografía: <http://www.inegi.org.mx/>
- INEGI. (2015). *Anuario estadístico y geográfico de Nayarit*. Aguascalientes, Aguascalientes,: Instituto Nacional de Estadística y Geografía.
- INEGI. (julio de 2016). *Encuesta Nacional sobre Productividad y Competitividad de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (ENAPROCE) 2015*. Obtenido de Instituto Nacional de Estadísticas y Geografía: <http://www.inegi.org.mx>
- Malacara C.A. R., Plascencia, T. N., & Madrigal P. (2014). Problemática actual de la competitividad en Bahía de Banderas, Nayarit. *XIV Asamblea General de ALAFEC* Panamá: ALAFEC
- Márquez, J. O., Cardoso, D., & Carreño, L., & Bobadilla, S. (2016). Gestión administrativa en MIPYMES sur Estado de México, 2016.

- Revista Iberoamericana de Contaduría, Economía y Administración*, 1-15.
- Márquez M.R. H., Chunga O. J., & Gonzáles H., M. A. (2015). Las personas: una oportunidad de generar ventaja competitiva en las MIPyMES de la Comuna 18 de Santiago de Cali - Colombia. *Vincula Téctica EFAN*, 1525-1536.
- Medina R., M., & , Pérez, I. (2014). Variables relevantes en el diseño de estrategias para la competitividad en PyMES. *Orbis. Revista Científica Ciencias Humanas*, 116-129.
- Plascencia C.T. N., Ramírez, P.H. R., & Pérez, L. F. (2014). Situación de las micro y pequeñas empresas en Tepic, Nayarit en el ámbito del desarrollo económico local. *XIX Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática México, D.F.: UNAM-ALAFEC*.
- Portales, P. B., & De la Rosa H., M. A. (2017). El talento humano como factor de éxito en las pymes. *Alter. Enfoques Críticos*, 35-48.
- Rubio B., A., & Aragón ., A. (2002). Factores explicativos del éxito competitivo. Un estudio empírico en la pyme. *Cuadernos de Gestión Vol. 2. N.º 1*, 49-63.
- Saavedra G., M. L., & Tapia S., B. (2012). El Entorno Sociocultural y la Competitividad de la PYME en México. *Panorama Socioeconómico*, 4-24.
- Saavedra G. M. L., Camarena A., M. E., & Tapia, B. (2016). Calidad para la competitividad en la pyme de la ciudad de México. *XIX Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática*. Ciudad de México: UNAM-ALAFEC.
- Saavedra G.M. L., Milla T., S. , & Tapia, B. (2013). Determinación de la competitividad de la PYME en el nivel micro: El caso de del Distrito Federal, México. *Revista FIR, FAEDPYME International Review Vol. 2 N° 4*, 18-32.
- Tamayo y Tamayo, M. (2003). *El proceso de la Investigación Científica*. Cd. de México: Limusa Noriega Editores.
- Vázquez, A. G., Guerrero H.J. F., & Núñez M., T. E. (2014). Gestión de conocimiento, capital intelectual y competitividad en pymes manufactureras en México. *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 28-43.
- Vizcaíno M., M. G., Robles Z.F.J., & Jiménez G, A. (2016). Competitividad Empresarial de las MIPYMES del Sector Alimentario. *Educatconciencia*, 23-49.