

Factores de permanencia empresarial de las microempresas del sector comercio de Puerto Vallarta, Jalisco

*Factors of Business Permanence of the Microenterprises of the Commerce
Sector of Puerto Vallarta, Jalisco*

*Fatores de permanência de negócios das microempresas do setor de
comércio de Puerto Vallarta, Jalisco*

Manuel Ernesto Becerra Bizarrón

Universidad de Guadalajara, Centro Universitario de la Costa. Jalisco, México

mabebi9@hotmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-1673-1479>

Elba Martina Cortes Palacios

Universidad de Guadalajara, Centro Universitario de la Costa. Jalisco, México

cortes_elba@hotmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-1988-8068>

Resumen

En la actualidad el ambiente empresarial es muy dinámico e incierto. Ambos factores han obligado a las empresas a desarrollar e implementar estrategias más efectivas en sus áreas funcionales, enfocadas en aspectos como el crecimiento, la responsabilidad social y la innovación. Sin embargo, las que se encuentran más vulnerables y con mayor incertidumbre para enfrentar estos cambios son las micro, pequeñas y medianas empresas (mipymes). Puesto que, a pesar de representar el motor de la economía y generación de empleos, carecen ya sea de utilidades, planeación o competitividad, lo que, en muchos casos, provoca su cierre incluso antes de cumplir los cinco años de operación.

El presente artículo tiene la finalidad de mostrar estrategias que permitan incidir en el crecimiento empresarial mediante el análisis de los factores de permanencia de las microempresas del sector comercial de Puerto Vallarta, Jalisco. Para ello se determinó una muestra de 181 empresas y se les aplicó un instrumento que constó de 13 factores y 47 ítems.

Entre los resultados se encontró que los factores en los que se enfocan las empresas que tienen más de cinco años en el mercado son la diferenciación, la cohesión social y la identidad organizacional.

Palabras claves: comercio, microempresas, permanencia empresarial.

Abstract

At present, the business environment is very dynamic and uncertain. Both factors have forced companies to develop and implement more effective strategies in their functional areas, focused on aspects such as growth, social responsibility, and innovation. However, the companies that are most vulnerable and with uncertainty to face these changes are the Micro, Small and Medium Enterprises (MSMEs). Because, despite they represent the engine of the economy and job creation, they lack either profit, planning or competitiveness, which causes, in some cases, their disappearance or closure before completing its five years of operation.

The present article has the purpose of showing strategies that allow influencing the growth of companies through the analysis of the factors of business permanence of the microenterprises of the trade sector of Puerto Vallarta, Jalisco, for which was determined a sample of 181 companies and was applied an instrument that consisting in 13 factors and 47 items, finding that the factors that companies with more than 5 years in the market are focused on permanently, are differentiation, social cohesion and organizational identity.

Keywords: commerce, microenterprises, business permanence.

Resumo

Atualmente, o ambiente de negócios é muito dinâmico e incerto. Ambos os fatores têm forçado as empresas a desenvolver e implementar estratégias mais eficazes em suas áreas funcionais, focadas em aspectos como crescimento, responsabilidade social e inovação. No entanto, os mais vulneráveis e com maior incerteza para enfrentar essas mudanças são micro, pequenas e médias empresas (MPMEs). Uma vez que, apesar de representar o motor da economia e geração de empregos, eles carecem de lucros, planejamento ou competitividade, o que, em muitos casos, provoca seu fechamento mesmo antes de atingir os cinco anos de operação.

O presente artigo tem como objetivo mostrar estratégias que permitam influenciar o crescimento dos negócios através da análise dos fatores de permanência das microempresas do setor comercial de Puerto Vallarta, Jalisco. Para fazer isso, uma amostra de 181 empresas foi determinada e um instrumento que consistiu de 13 fatores e 47 itens foi aplicado.

Entre os resultados, constatou-se que os fatores que as empresas que têm mais de cinco anos no mercado focam são a diferenciação, a coesão social e a identidade organizacional.

Palavras-chave: comércio, microempresas, permanência de negócios.

Fecha Recepción: Enero 2018

Fecha Aceptación: Junio 2018

Introducción

Las pequeñas y medianas empresas (pymes) son la columna vertebral de la economía europea: representan 99 % de todas las empresas de la Unión Europea (UE). En los últimos cinco años, a lo largo de los países que la conforman, han creado alrededor de 85 % de los nuevos puestos de trabajo y han proporcionado dos tercios del empleo total del sector privado. La Comisión Europea (s. f.) considera que las pymes y el espíritu empresarial son fundamentales para garantizar el crecimiento económico, la innovación, la creación de empleo y la integración social en la UE.

No obstante, a pesar de esta consideración, no cuentan con el terreno del todo aplanado. Por ejemplo, en España los principales problemas de las empresas familiares, una de las vertientes de las pymes, son, en primer lugar, los altos impuestos; en segundo lugar, la complejidad de la legislación laboral, donde 57 % de las empresas familiares españolas solicitan una simplificación (Vera, 2017).

Por otro lado, el papel de las pymes en países en vías de desarrollo se considera igualmente importante para la generación de ingresos, así como para el desarrollo de empleos. En Latinoamérica representan un porcentaje significativo del empleo existente. Por ejemplo, en Chile se estima que la pequeña industria comprende 49 % de los establecimientos y proporciona trabajo a más de 300 000 personas; mientras que en Ecuador se estima que 10 000 establecimientos conforman este sector, alrededor de 95 % del total de los que hay en este país, así como que otorga trabajo a más de 500 000 personas (Rodríguez, 2010).

Aún más: en un análisis realizado por la División de Estudios del Ministerio de Economía se concluye que en Chile 90 % del total de empleos creados durante el 2011 fue generado por las pymes. Esto significa que empresas con menos de 200 empleados contribuyen de manera representativa a la creación de nuevos empleos (Propyme, 2011).

De igual forma, en el 2009, el Subsecretario de la Pequeña y Mediana Empresa y Desarrollo Regional, Ministerio de Industria y Turismo de Argentina, Horacio Roura, destacaba que en ese país existían 650 000 pymes (99.6 % del total de unidades económicas), y que aportaban alrededor de 70 % del empleo, 50 % de las ventas y más de 30 % del valor agregado (Argentina en Noticias, 2012). Actualmente, cada tres de cinco empleos que se generan en Argentina son gracias a la creación de las pymes. Sin embargo, estos datos se ven opacados debido a que solo 7 % de los emprendimientos llega al segundo año y 3 % al quinto año de vida.

En Bolivia, por su parte, existen aproximadamente 600 000 pymes y generan empleo a más de 2 millones de trabajadores. Vale la pena señalar que los sectores de mayor número de empleos eran la industria ligera y principalmente de confecciones textiles, comercio minorista, así como importadoras y agricultores. Se estima que las pymes representan 95 % del total de empresas del país y generan aproximadamente 90 % del empleo privado (Sousa y Alarcón, 2009)

Un poco más al norte, en Colombia, según el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo colombiano (2011), existían hace siete años alrededor de 1 330 085 pymes registradas que generaban más de 70 % del empleo y más de la mitad de la producción bruta de la industria, el comercio y los servicios. Cabe destacar que, a diferencia de otros países latinoamericanos, alrededor de 87 % de las pymes colombianas sobrepasaba los dos años de vida, incluso existían algunas que tenían entre cinco y seis años de haber sido creadas. Aunque datos más recientes, del año 2016, revelan que 41 % del emprendimiento subsiste tan solo al segundo año de vida.

Ahora bien, particularmente en México, ProMéxico, un fideicomiso del Gobierno mexicano, estableció que las micro, pequeñas y medianas empresas (mipymes) constituyen la columna vertebral de la economía nacional a causa del alto impacto que tienen en la generación de empleos y en la producción nacional. De acuerdo con datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi), en México existen aproximadamente 4 015 000 unidades empresariales. Del total de esta cifra, 99.8 % son mipymes, las cuales generan 52 % del producto interno bruto (PIB) y 72 % del empleo en el país. Sin duda son el motor del crecimiento económico en México, pues generan 8 de cada 10 empleos, y más de la mitad de la riqueza del país. Sin embargo, a pesar de su importancia, enfrentan limitantes para su crecimiento (Cámara Española de Comercio [Camescom], 9 de febrero de 2017).

Las mipymes se concentran en actividades como el comercio, los servicios y la industria artesanal, al igual que en trabajos independientes (Comisión Nacional para la Protección y Defensa de los Usuarios de Servicios Financieros [Condusef], 2017). Durante el año 2014, en el país existían poco más de 4 millones de este tipo de empresas, clasificadas en los sectores de manufactura, comercio y servicios. La tabla 1 muestra la distribución de estas por tamaño.

Tabla 1. Número de empresas por tamaño

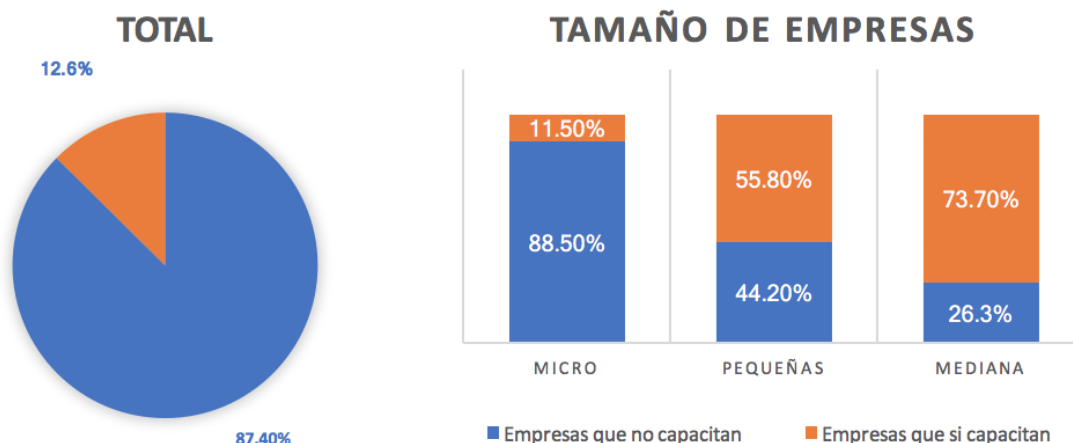
Tamaño	Empresas	
	Número	Participación (%)
Micro	3 952 422	97.6
Pequeñas	79 367	2.0
Mediana	16 754	0.4
Total	4 048 543	100

Fuente: Instituto Nacional del Emprendedor [Inadem], Banco Nacional de Comercio Exterior [Bancomext] e Inegi (2016)

Debido a la actual globalización y la apertura comercial, las mipymes de servicios enfrentan una fuerte competencia. Y desafortunadamente muchas de ellas no logran mantenerse por mucho tiempo en el mercado, como resultado de diversos factores relacionados con su administración (Aguilar & Martínez, 2015).

Del total de las empresas consideradas por la Encuesta Nacional Sobre Productividad y Competitividad [Enaproce] (Inadem, Bancomext e Inegi, 2016), 12.6 % imparte capacitación a su personal. Al respecto, es de resaltar la participación de las empresas medianas y pequeñas que registran 73.7 % y 55.8 % del total de unidades en este rubro, respectivamente. En cuanto a las microempresas, 11.5 % capacitan a su personal. Estos datos se muestran graficados en la figura 1.

Figura 1. Distribución del número de empresas que imparten capacitación al personal ocupado



Fuente: Inadem, Bancomext e Inegi (2016)

Ahora bien, de acuerdo con el análisis de Gustavo Contreras, director del Instituto Jalisciense del Emprendedor (Ijaldem), los cuatro factores que hacen fracasar a una empresa en los primeros dos años de vida son, en primer lugar, la falta de ingresos y utilidades; en segundo, la falta de indicadores u objetivos de negocio; en tercero, la falta de planeación; y en cuarto y último lugar, las fallas al momento de operar en el mercado (Gallegos, 2017).

Y siendo aún más precisos, los principales problemas que afectan el crecimiento de las microempresas son los siguientes: 1) la falta de crédito, 2) la competencia de empresas informales y 3) la baja demanda de sus productos. Mientras que para las pymes el principal problema al que se enfrentan es el exceso de trámites gubernamentales (Puértolas, 16 de julio de 2016). Esto ofrece una aproximación al panorama que implica constituir una empresa y las grandes probabilidades de que no funcione, aseguró en una entrevista en el año 2016 el entonces director regional de occidente del Inegi, Ricardo García Palacios (Puértolas, 16 de julio de 2016).

Respecto a este temor, en los últimos cinco años 3 de cada 10 empresas cerraron (Puértolas, 2016). Y según el Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas, elaborado por el Inegi (2010), existían en el estado de Jalisco 299 592 empresas, de las cuales no sobrevivieron 103 083 (Puértolas, 2016).

Las pymes en México carecen de competitividad. No logran la permanencia en el mercado porque buscan solo basar su éxito únicamente en la reducción de gastos, la calidad o el servicio, y no en la reducción de sus costos e incrementar sus ventas. Otro de los factores es el desconocimiento sobre las fuentes de apoyo financiero. En cuanto a esto, 85.7 % de los empresarios no conocen los programas de apoyo del Gobierno federal; y de lo que sí, 14.3 % no los pueden tramitar porque no cuentan con una estructura organizada, la cual es requerida para ser beneficiario de estos programas gubernamentales (Lozano, Ruiz y Riveroll, 2013).

Con base en todo lo hasta aquí mencionado —una muestra de la importancia de las mipymes en la economía de los países, el empleo que genera directa e indirectamente, así como los problemas que enfrentan—, el presente artículo tiene como objetivo analizar los factores de permanencia empresarial de las microempresas del sector comercio de Puerto Vallarta, Jalisco, con el propósito de obtener y proponer estrategias de fortalecimiento, desarrollo y crecimiento empresarial.

Materiales y métodos

El diseño de esta investigación fue no experimental, también llamado *ex post facto*, puesto que no se realizó ninguna manipulación de las variables, solo se analizaron los factores de permanencia tal y como se presentan en las empresas. El método que se utilizó, por su parte, fue de tipo deductivo, ya que partió de la problemática general que se presentó en las microempresas de Puerto Vallarta. El universo para el presente artículo lo conformaron, como ya se mencionó, las microempresas del sector comercio de Puerto Vallarta registradas en el Sistema de Información Empresarial Mexicano. Cabe señalar que se aplicó una fórmula para determinar la muestra para poblaciones finitas, es decir, en casos en que el universo es menor a 500 000 elementos.

Por tanto, con un universo de 2200, la muestra representativa fue de 180 microempresas. Así, pues, esta cifra fue la definitiva y la que se tomó en cuenta al momento de aplicar el cuestionario, cuyo objetivo fue obtener los factores de permanencia empresarial. Al respecto, se utilizó un instrumento que contuvo dos apartados. En el primero se hicieron preguntas sobre los datos personales del entrevistado, el cual podía ser el dueño, gerente o administrador de la empresa. Estos datos constaban desde el puesto o cargo que desempeñaba dentro de la organización y los años de antigüedad que tiene la empresa en el mercado hasta el género, la edad y el nivel de estudios del entrevistado; otro dato fue el número de empleados que tenía la institución a la que representaba.

El segundo apartado del instrumento constó de 13 variables y cada una de estas incluyó diversos números de ítems. En total sumaron 47 ítems, los cuales fueron tomados de Restrepo, Vélez, Méndez, Rivera y Mendoza (2009). Estos estuvieron enfocados en sustraer la perspectiva interna de la empresa y fueron analizados más tarde para conocer los aspectos primordiales con los que se desempeñan en las empresas.

Es necesario aclarar que este instrumento fue dirigido única y exclusivamente para los dueños, gerentes o administradores, ya que examina la percepción que se tiene a nivel directivo, pues estos son considerados expertos. De esta forma, se pretendía conocer, desde su perspectiva, los escenarios que una empresa debe de tener en consideración para que permanezca en el mercado.

Por último, el instrumento fue medido por medio de la escala de Likert, la cual consta de cinco medidas, donde el encuestado solo responde a la que considera más idónea del aspecto en curso. Dicha escala quedó establecida de la siguiente manera: 1. No existe; 2. En proceso; 3. Documentado; 4. Documentado y operando; 5. Documentado, operando y evaluado.

Aspectos teóricos

El objetivo del crecimiento se toma como el motor de las actividades empresariales, tal y como lo sustentan destacados escritores sobre este factor. Existen propuestas que centran el objetivo de la dirección estratégica de la organización como la formación de herramientas que contribuyen al de crecimiento. Ciertamente el poder o el estatus social suelen ir

estrechamente ligados al tamaño o dimensión de la empresa y hasta cierto punto al número de áreas geográficas en que se encuentre presente la empresa, al igual que las retribuciones de la alta dirección suelen ir atadas al tamaño y exclusivamente al volumen de ventas y, en ocasiones, a la producción de las acciones bursátiles que la empresa pueda tener (Bueno, Morcillo y Rodríguez, 1995) .

Un crecimiento empresarial recomendable admite la presencia de los recursos existentes y el desarrollo de nuevos enfocados al logro de los objetivos (Forcadell, 2003). Para lograr esto, se necesita reconocer los recursos con los que cuenta la empresa, así como el desarrollo de un plan de estos y las tácticas para lograr desarrollarlos.

Por otro lado, Domínguez y Armenta (2010) exponen que la permanencia de las mipymes está fundamentada en el desarrollo de la planeación estratégica de cada una de sus áreas, ya que favorece a la mejora de la comunicación, impulsa la creatividad del empleado y aumenta la calidad y productividad, así como la utilización eficaz de sus recursos que será la mejor fortaleza que tenga las empresas.

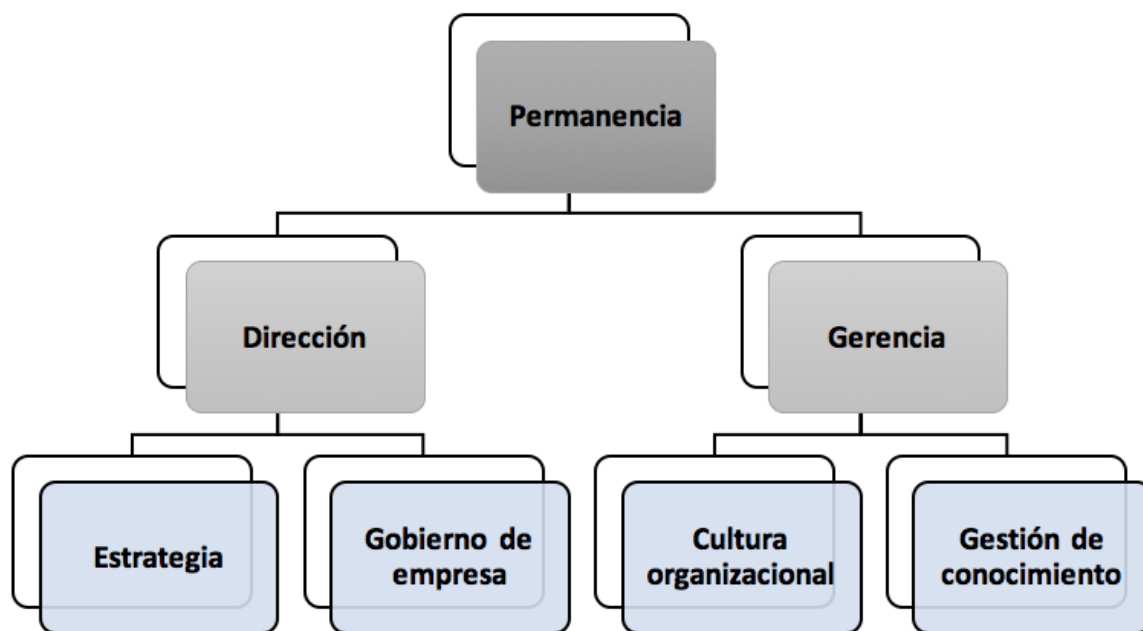
Para que cualquier empresa logre su permanencia y crecimiento dentro del sector productivo, sus propietarios deben de estar atentos a los cambios que se estén presentando en el ámbito, según Domínguez y Vivanco (2008). Es por esto por lo que es de suma importancia tener preparado al capital de trabajo para responder a la competitividad que existe en el mercado. Se considera igualmente de gran importancia que las empresas implementen procesos y programas de calidad con el principal objetivo de estandarizar sus tareas, y, de esta forma, perfeccionar la oferta y la calidad en sus servicios y de los servicios que prestan sus colaboradores. Las empresas suelen adaptarse al medio con el objetivo de permanecer en el mercado a lo largo de los años y, por el contrario, evitar desaparecer (Velásquez, 2003).

Con respecto a la competitividad de las empresas, es necesario incrementar su esfuerzo tecnológico y de innovación para revertir los efectos de la apertura y la globalización, así como elevar la competitividad a fin de generar empleos mejor remunerados y crear empresas de base tecnológica, siguiendo a Calva (2007). Por lo tanto, una empresa con permanencia es aquella que perdura a través del tiempo, adecua sus manejos a la intensidad de las condiciones del entorno sectorial y las fuerzas del mercado, hace un estudio detallado de sus competidores, obtiene desempeños eficientes en su gestión por la coherencia

en su acción, la identificación de su entorno sectorial y sus políticas de gobierno, a la par de que evita los estados de morbilidad que dificultan su crecimiento. En suma, propicia la alineación de las personas con la empresa, la construcción de conocimientos y la calidad en los procesos de interacción social (Restrepo *et al.*, 2009).

La permanencia de la empresa está influenciada por componentes que se explican en el marco de la dirección y la gerencia, ambas fundamentales en la lógica de la administración. La primera incluye la estrategia y el gobierno; la segunda, el mejoramiento continuo de sus procesos y otros aspectos como su cultura y la gestión del conocimiento, tal y como se muestra en la figura 2.

Figura 2. La permanencia y sus diferentes dimensiones.



Fuente: Elaboración propia con base en Restrepo *et al.* (2009)

Según Márquez (citado por López, López y Ancona, 2005), el crecimiento sostenido significa continuar acumulando, creciendo, proyectándose, pero con dirección al caos, tal como es la proyección del crecimiento económico, que se preocupa en lo cuantitativo y no en lo cualitativo, por lo que debe hacerse con raciocinio.

Teniendo en cuenta lo anterior, se analizaron seis modelos que tienen el propósito de contribuir a que las empresas permanezcan o se sostengan en el mercado:

1. Modelo explicativo del crecimiento de la empresa, enfocado principalmente en el crecimiento empresarial; busca satisfacer directamente a las fuerzas internas y externas de la empresa, ya que se refiere a un conjunto de decisiones de resultado de la estructura social y organizativa de la misma según Canals (2000).

2. Modelo de profesionalización de la empresa familiar, enfocado en concentrar influencia familiar tanto en la administración como en los recursos humanos, la estrategia, la sucesión y el gobierno para lograr la eficacia propuesto por Rojas (2012).

3. Modelo de alianza estratégica basado en la empresa integradora para pymes con tecnología tradicional propuesto por Ramírez (2008), en el cual la alianza estrategia se sustenta en un principio de colaboración plena en el que cada uno de los participantes tiene interés en el bienestar del otro y está dispuesto a trabajar en ello.

4. Modelo integral de consultoría para mipymes de Hernández, Valencia y Rico. (2016), dirigido principalmente a la consultoría para la creación y seguimiento de empresas se concentra en la creación de un plan de negocios y/o la asesoría para participar en convocatorias.

5. El modelo de negocio sostenible de Portales, García, Camacho y Arandía (2009) tiene en mente principalmente a las empresas mexicanas que tienden a ser poco sustentables, por tanto, las cinco dimensiones que buscan favorecer la sustentabilidad de estas organizaciones.

6. Modelo de diagnóstico ecoeficiente para las mipymes de Sánchez (2012). Este modelo realiza un análisis de beneficios tanto económicos como ambientales que genera su aplicación. Y con base en el análisis se toman, decisiones importantes dirigidas el crecimiento y permanencia de la organización.

Finalmente, el modelo que se tomó como pilar para este estudio fue el de la alianza estratégica con base en la empresa integradora para mipymes cuya tecnología sea primordialmente tradicional. Esto debido a que actualmente la mayoría de las empresas tienen las características de contar con tecnología tradicional, es decir, que para su operación requieren de personal. De esta forma, las acciones que se realizan no solamente obedecen a

una lógica de beneficio social, sino a la sostenibilidad de la empresa y del entorno en el que se encuentra inmersa. Lo anterior se midió, como ya se mencionó líneas arriba, con el instrumento sugerido por Restrepo *et al.* (2009).

Resultados

Identidad organizacional

En cuanto a la identidad organizacional la empresa considera que el compromiso con el desarrollo social forma parte de las estrategias empresariales, que los factores de ética y responsabilidad social son el instrumento para la toma de decisiones justas y prudentes, que el cultivo de los valores de la empresa permite a los empleados aprender y afianzarlos por su constante reforzamiento y que, al tener una estrategia relevante, la empresa sirve de ejemplo y permite su reconocimiento en el sector. La tabla 3 muestra que, del total de las empresas analizadas, 72 % tienen el factor de identidad organizacional documentado y operando, así como documentado y operando y evaluado, mientras que 28 % lo tiene en proceso de documentación y documentado.

Tabla 3. Resultados del rubro de identidad organizacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
En proceso de documentación	4	2.2	2.2
Documentado	47	26.0	26.0
Documentado y operando	33	18.2	18.2
Documentado, operando y evaluado	97	53.6	53.6
Total	181	100.0	100.0

Fuente: Elaboración propia

Formalización para el gobierno

Este factor considera que la empresa es reconocida y tiene ventaja frente a otras de su sector, que los dueños actúan de acuerdo con las normas definidas que contribuyen al buen funcionamiento de la dirección de la empresa, que se establecen, difunden y se aplican códigos relativos al buen funcionamiento de la dirección y que alcanza los resultados cuando

tiene sus objetivos definidos y formalizados por escrito. La tabla 4 demuestra que, del total de las empresas encuestadas, 65 % cuenta con el factor formalización para el Gobierno documentado y operando y documentado y operando y evaluado; 34.4 % tiene este factor en proceso de documentación y documentado, y solo 6 % no lo tiene.

Tabla 4. Resultados del rubro de formalización para el Gobierno

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
No existe	1	.6	.6
En proceso de documentación	7	3.9	3.9
Documentado	55	30.4	30.4
Documentado y operando	27	14.9	14.9
Documentado, operando y evaluado	91	50.3	50.3
Total	181	100.0	100.0

Fuente: Elaboración propia

Cohesión social para la acción

El aspecto en cuestión considera que el tener conocimiento de la visión, misión y objetivos por parte de los empleados propicia una identidad y compromiso con la empresa, que el aprendizaje que tienen los empleados en su trabajo contribuye a su desarrollo personal, que dar confianza entre los empleados permite compartir el conocimiento aprendido en su experiencia laboral, y que la comunicación a través de canales formales (escritos) entre las personas que conforman los diferentes grupos de interés contribuye a un mejor gobierno. La tabla 5 muestra que 72.4 % de las microempresas tienen el factor de cohesión social para la acción, documentado y operando y documentado y operando y evaluado, mientras que 34.3 % lo tiene en proceso de documentación y documentado, y el resto (.6 %) no dedica esfuerzos a estas acciones.

Tabla 5. Resultados del rubro de cohesión social para la acción

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
No existe	2	1.1	1.1
En proceso de documentación	4	2.2	2.2
Documentado	44	24.3	24.3
Documentado y operando	28	15.5	15.5
Documentado, operando y evaluado	103	56.9	56.9
Total	181	100.0	100.0

Fuente: Elaboración propia

Formalización y soporte para las decisiones

Aquí se considera importante que en la empresa se apliquen reglas de sucesión y relevo gerencial, así como que se disponga de métodos que permitan escribir y guardar los comportamientos aprendidos por los empleados; igualmente importante es que la empresa utilice índices de rotación externa y que los resultados sirvan para la toma de decisiones relativas a las políticas de retención del empleado. En la tabla 6 se observa que, de las 181 microempresas, 52.6 % cuenta con este factor documentado y operando y documentado y operando y evaluado, 43.2 % lo tiene en proceso de documentación y documentado y solo 3.3 % no destina esfuerzos a este factor.

Tabla 6. Resultados del rubro de formalización y soporte para las decisiones

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
No existe	6	3.3	3.3
En proceso de documentación	25	13.8	13.8
Documentado	53	29.3	29.3
Documentado y operando	23	12.7	12.7
Documentado, operando y evaluado	74	40.9	40.9
Total	181	100.0	100.0

Fuente: Elaboración propia

Reconocimiento por el entorno y el sector

El reconocimiento por el entorno y el sector considera que la documentación de las decisiones influye en la productividad de la empresa, que el cumplimiento del marco legal conduce al reconocimiento de la empresa en su sector y que la utilización de los mecanismos de financiación que ofrece el mercado financiero garantiza la transparencia y reconocimiento de la empresa en su sector. La tabla 7 muestra que 59.2 % cuenta con este factor documentado y operando y documentado y operando y evaluado, 39.7 % lo tiene en proceso de documentación y documentado y solo 1.1 % no dedica esfuerzos a cubrir este factor.

Tabla 7. Resultados del rubro de reconocimiento por el entorno y el sector

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
No existe	2	1.1	1.1
En proceso de documentación	14	7.7	7.7
Documentado	58	32.0	32.0
Documentado y operando	26	14.4	14.4
Documentado, operando y evaluado	81	44.8	44.8
Total	181	100.0	100.0

Fuente: Elaboración propia

Diferenciación

La diferenciación advierte que es responsabilidad de los directivos las señales tempranas de nuevas oportunidades de negocios y aplicarlas, que la empresa se preocupa por establecer ventajas de sus productos y servicios para obtener mejores resultados que su competencia y que es importante conocer sobre sus clientes, proveedores y todos los actores estratégicos. La tabla 8 muestra que 72.4 % cuenta con este factor documentado y operando y documentado y operando y evaluado, mientras que 27.7 % lo tiene en proceso de documentación y documentado.

Tabla 8. Resultados del rubro de diferenciación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
En proceso de documentación	3	1.7	1.7
Documentado	47	26.0	26.0
Documentado y operando	17	9.4	9.4
Documentado, operando y evaluado	114	63.0	63.0
Total	181	100.0	100.0

Fuente: Elaboración propia

Dinámica social de los empleados

Respecto a la dinámica social de los trabajadores, se considera que la empresa es efectiva cuando faculta a sus empleados y les da autonomía para intervenir en la solución de problemas y que la conformación de grupos para el desarrollo de actividades por parte de los directivos propicia una mayor integración y eficiencia en el trabajo. La tabla 9 da cuenta que 64.6 % tiene este factor documentado y operando y evaluado, 34.3 % lo tiene en proceso de documentación y documentado y solo 1.1 % no dedica esfuerzos por cubrir este campo de acción.

Tabla 9. Resultados del rubro de dinámica social de los empleados

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
No existe	2	1.1	1.1
En proceso de documentación	9	5.0	5.0
Documentado	53	29.3	29.3
Documentado, operando y evaluado	117	64.6	64.6
Total	181	100.0	100.0

Fuente: Elaboración propia

Factores que aportan a la eficiencia

En este rubro se considera que la empresa identifica, almacena y utiliza la información sobre su competencia, clientes y proveedores y que cada día aprende de sus experiencias y las incorpora a su operación, así como que la forma en la que los socios y directivos gobiernan permite una operación eficiente. La tabla 10 muestra que, del total de las empresas encuestadas, 59.7 % cuenta con este factor documentado y operando y documentado y operando y evaluado, 39.8 % lo tiene en proceso de documentación y documentado y solo .6 % no dedica esfuerzos por cubrirlo.

Tabla 10. Resultados del rubro de factores que aportan a la eficiencia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
No existe	1	.6	.6
En proceso de documentación	15	8.3	8.3
Documentado	57	31.5	31.5
Documentado y operando	24	13.3	13.3
Documentado, operando y evaluado	84	46.4	46.4
Total	181	100.0	100.0

Fuente: Elaboración propia

Consolidación

Aquí se establece que la consolidación de la empresa en su sector es resultado de imágenes futuras que constituyen sus directivos, que los empleados comprometidos son los que analizan, evalúan y comentan sobre las actividades de las personas, superiores, departamentos y resultados de la empresa. En la tabla 11 se muestra que en la variable de consolidación 56.4 % cuenta con este factor documentado y operando y documentado y operando y evaluado, 42 % lo tiene en proceso de documentación y documentado y solo 1.7 % no destina esfuerzos a cubrir este factor.

Tabla 11. Resultados del rubro de consolidación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
No existe	3	1.7	1.7
En proceso de documentación	13	7.2	7.2
Documentado	63	34.8	34.8
Documentado, operando y evaluado	102	56.4	56.4
Total	181	100.0	100.0

Fuente: Elaboración propia

Gestión integral

Es en este facto donde se considera que el buen gobierno depende de la capacidad de los directivos de tener en cuenta a sus grupos de interés en la toma de decisiones deseable y en el uso frecuente de la planeación estratégica en la construcción del futuro. En la tabla 12 se puede observar que respecto a esta variable, 54.7 % cuenta con este factor documentado y operando y evaluado, 44.2 % lo tiene en proceso de documentación y documentado y solo 1.1 % no realiza nada por cubrirlo.

Tabla 12. Resultados del rubro de gestión integral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
No existe	2	1.1	1.1
En proceso de documentación	18	9.9	9.9
Documentado	62	34.3	34.3
Documentado, operando y evaluado	99	54.7	54.7
Total	181	100.0	100.0

Fuente: Elaboración propia

Conocimiento de entorno y mercado

En esta variable está implicado el hecho de que los directivos son los que tienen mayor conocimiento del entorno, del cliente y del mercado, así como que los empleados que no tienen posiciones directivas son los que tienen menor conocimiento del entorno, del cliente y del mercado y que el incremento significativo en los presupuestos de publicidad contribuye

al crecimiento en las ventas. La tabla 13 muestra que 27.6 % cuenta con este factor documentado y operando y documentado y operando y evaluado, 60.2 % lo tiene en proceso de documentación y documentado y solo 12.2 % no realiza acciones para cubrirlo.

Tabla 13. Resultados del rubro de conocimiento del entorno y mercado

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
No existe	22	12.2	12.2
En proceso de documentación	54	29.8	29.8
Documentado	55	30.4	30.4
Documentado y operando	12	6.6	6.6
Documentado, operando y evaluado	38	21.0	21.0
Total	181	100.0	100.0

Fuente: Elaboración propia

Eficiencia en procesos

Este factor considera que hay procesos que permiten transferir conocimientos a los empleados en el tiempo oportuno y que la empresa es reconocida en el sector al que pertenece por las buenas prácticas en su gestión. La tabla 14 muestra que 62.4 % cuenta con este factor documentado y operando y evaluado, 35.4 % lo tiene en proceso de documentación y documentado y solo 2.2 % no dedica esfuerzos para cubrir este factor.

Tabla 14. Resultados del rubro de eficiencia en procesos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
No Existe	4	2.2	2.2
En proceso de documentación	13	7.2	7.2
Documentado	51	28.2	28.2
Documentado, operando y evaluado	113	62.4	62.4
Total	181	100.0	100.0

Fuente: Elaboración propia

Gestión financiera

Este factor puntualiza que la frecuente liquidación en una empresa de un sector es producto de quiebra (pasivos totales mayores que los activos), problemas de liquidez o ausencia de financiamiento a largo plazo. La tabla 15 muestra que en la variable gestión financiera 53.6 % cuenta con este factor documentado y operando y documentado y operando y evaluado, 37.6 % lo tiene en proceso de documentación y documentado y solo 8.8 % no dedica esfuerzos por cubrir este campo de acción.

Tabla 15. Resultados del rubro de gestión financiera

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
No existe	16	8.8	8.8
En proceso de documentación	24	13.3	13.3
Documentado	44	24.3	24.3
Documentado y operando	35	19.3	19.3
Documentado, operando y evaluado	62	34.3	34.3
Total	181	100.0	100.0

Fuente: Elaboración propia

Conclusiones

Con base en el análisis contextual, donde se puede apreciar la situación de la mipymes, el análisis teórico de la permanencia empresarial o sostenibilidad y los resultados del trabajo de campo, se puede concluir que, de los 13 factores que inciden en la permanencia de las microempresas del sector comercio, solo 7 son considerados de éxito, de acuerdo a la opinión de los gerentes responsables de la administración; es decir, factores que están documentados, operando y son evaluados por la gestión administrativa y operacional de las áreas funcionales de la organización. Estos son los siguientes: la dinámica social de los empleados, la consolidación, la cohesión social para la acción, la diferenciación, la identidad organizacional, la formalización para el gobierno y la eficiencia en los procesos.

Se concluye que de estos 7 factores de permanencia 4 son considerados de enfoque estratégico, a saber: la identidad organizacional, que se enfoca en el compromiso con el

desarrollo social y ético, así como en el cultivo de los valores y el reconocimiento al desempeño y esfuerzo; la dinámica social, que considera que la empresa es efectiva cuando facilita y da autonomía propiciando la integración y eficiencia; la consolidación de la empresa en su sector, que se enfoca en el resultado de la visión que constituyen sus directivos y que los empleados comprometidos son los que analizan y evalúan las actividades y los resultados de la empresa; y la cohesión social para la acción, que considera que conocer la filosofía empresarial y objetivos por los empleados, propicia identidad y compromiso con la empresa.

Por último, se concluye que de los 7 factores de permanencia 3 son considerados con enfoque táctico-operacional, a saber: la diferenciación, que consiste en que es responsabilidad de los directivos las señales tempranas de nuevas oportunidades de negocios y aplicarlas así como también de establecer ventajas de sus productos y servicios para obtener mejores resultados; la formalidad para el gobierno, que considera que la empresa es reconocida y tiene ventaja frente a otras de su sector y que los dueños actúan de acuerdo con las normas definidas que contribuyen al buen funcionamiento de la dirección de la empresa; y la eficiencia en procesos, que considera que hay procesos que permiten transferir conocimientos a los empleados en el tiempo oportuno y que la empresa es reconocida en el sector al que pertenece por las buenas prácticas en su gestión.

Referencias

- Aguilar, M. y Martínez, K. (2013). Las pymes ante el proceso de la globalización. *Observatorio de la Economía Latinoamericana*, (185), 1-13. Recuperado de <http://www.eumed.net/coursecon/ecolat/mx/2013/pymes.html>.
- Argentina en Noticias. (18 de julio de 2012). Mejora la confianza de las pymes argentinas. *Argentina en Noticias*. Recuperado de http://www.argentina.ar/_es/pais/C6344-mejora-la-confianza-de-las-pymes-argentinas.php.
- Bueno, E., Morcillo, P. y Rodríguez, J. (1995). *La competitividad de la empresa madrileña*. Madrid, España: Confederación Empresarial Independiente de Madrid (CEIM).
- Calva, J. L. (2007). *Educación, ciencia, tecnología y competitividad*. México: Porrúa.
- Cámara Española de Comercio [Camescom]. (9 de febrero de 2017). Pymes, eslabón fundamental para el crecimiento en México. *Camescom Noticias*. Recuperado de

<http://www.camescom.com.mx/pymes-eslabon-fundamental-para-el-crecimiento-en-mexico/>.

- Canals, M. J. (2000). *La gestión del crecimiento de la empresa*. Madrid, España: McGraw-Hill.
- Comisión Europea. (s. f.). Emprendimiento y pequeñas y medianas empresas. Comisión Europea. Recuperado de http://ec.europa.eu/growth/smes_es.
- Comisión Nacional para la Protección y Defensa de los Usuarios de Servicios Financieros [Condusef]. (3 de enero de 2017). Pymes. Recuperado de <http://www.condusef.gob.mx/Revista/index.php/usuario-inteligente/educacion-financiera/492-pymes>.
- Dominguez, R. M. y Armenta, R. A. (2010). Factores de permanencia de las MiPyME de servicios: Caso de una empresa de mantenimiento integral. *Numersci*, (1), 20-31.
- Dominguez, R. M. y Vivanco, F. J. (2008). *Orientación de la cultura organizacional y permanencia en el mercado de los Mypes del sector de la confección en Aguascalientes*. Mexico: Facultad de Contaduría y Administración.
- Forcadell, F. (2003). El crecimiento empresarial desde el enfoque basado en los recursos. Hacia un modelo integrador. Trabajo presentado al XIII Congreso de ACEDE. Salamanca, septiembre de 2003.
- Gallegos, A. (25 de septiembre de 2017). PyMEs jaliscienses viven ocho años. *El Informador*, pp. 1-3.
- Hernández, L. A., Valencia, A. R. y Rico, M. R. (2016). Propuesta de un modelo integral de consultoría para MiPyMES. *Vinculatégica*, 1(1), 995-1017. Recuperado de <http://www.web.facpya.uanl.mx:http://www.web.facpya.uanl.mx/Vinculategica/Revistas/R2/9951017%20%20Propuesta%20Para%20Un%20Modelo%20Integral%20De%20Consultoria%20Para%20Mi%20Pymes.pdf>.
- Lozano, Y. E., Ruíz, R. J. y Riveroll, V. M. (2013). *Las micro, pequeñas y medianas empresas como las grandes generadoras de empleo en México*. Puebla, México: Instituto Mexicano de Contadores Públicos. Recuperado de <http://imcp.org.mx/wp-content/uploads/2013/07/CROSS-Infom-2013-8.pdf>

- López, R. C., López, H. E. y Ancona, P. I. (2005). Desarrollo sustentable o sostenible: una definición conceptual. *Horizonte Sanitario*, 4(2), 1-7. Recuperado de <http://www.redalyc.org/html/4578/457845044002/>.
- Ministerio de Comercio, Industria y Turismo colombiano (2011). Microempresa, pyme y gran empresa. Recuperado de <http://www.mipymes.gov.co>.
- Portales, L., García, D. C., Camacho, R. G. y Arandia, P. O. (2009). Modelo de sustentabilidad empresarial penta-dimensional. *Administración y organizaciones*. Recuperado de http://www.academia.edu/16170334/Modelo_de_sustentabilidad_empresarial_penta-dimensional_Aproximaci%C3%B3n_Te%C3%B3rica.
- Propyme. (6 de julio de 2011). Microempresas y PYMES lideran la creación de empleo en el último año. Recuperado de <http://www.propymechile.com/noticias/1451-microempresas-y-pymes.html>.
- Puértolas, M. A. (16 de julio de 2016). Inseguridad, razón de Mipymes para no crecer: Inegi. *Milenio*, págs. 1-4. Recuperado de http://www.milenio.com/negocios/Inseguridad-razon_de_Mipymes_para_no_crecer-Inegi_0_775122518.html.
- Ramírez, J. J. y Delgado, F. M. (2008). Modelo de alianza estratégica con base en la empresa integradora para PYMES con tecnología tradicional. Conferencia presentada en la 4.^a Convención Científica de Ingeniería y Arquitectura. La Habana. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/314142824_Modelo_de_alianza_estrategica_con_base_en_la_empresa_integradora_para_PYMES_con_tecnologia_tradicional.
- Restrepo, P. L., Vñeñez, B. R., Méndez, A. C., Rivera, R. H. y Mendoza, S. L. (2009). *Aproximación a una metodología para la identificación de componentes que crean condiciones para la perdurabilidad en empresas colombianas*. Colombia: Universidad de Colombia.
- Rodríguez, J. (2010). *Administración de Pequeñas y Medianas Empresas* (6.^a ed.). México: Cengage Learning.

- Rojas, R. J. (2012). *La profesionalización de las pequeñas y medianas empresas familiares de servicios del municipio de Chalco, Estado de México, como factor de éxito para su continuidad*. Ciudad de México, México: Instituto Politécnico Nacional.
- Sánchez, S. N. (31 de junio de 2012). *La sostenibilidad en el sector empresarial*. (trabajo para obtener grado de máster). Cataluña, España: Máster en Sostenibilidad. Universitat Politècnica de Catalunya. Recuperado de http://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2099.1/18820/TFM_NSanchez_La%20sostenibilidad%20en%20el%20sector%20empresarial.pdf?sequence=1.
- Instituto Nacional del Emprendedor [Inadem], Banco Nacional de Comercio Exterior [Bancomext] e Instituto Nacional de Estadística y Geografía [Inegi]. (2016). Encuesta Nacional Sobre Productividad y Competitividad. Aguascalientes, México: Inegi.
- Sousa, A. y Alarcón, M. y Dorado, R. (2009). *Desarrollo de las pymes y generación de empleo y renta como foco de inclusión social*. Recuperado de <http://www.cilea.info/public/File/12%20Seminario%20Bolivia/1%20%20MODERADOR%20OSCAR%20CALLEJAS%20060704.pdf>
- Velásquez, C. A. (2003). Modelo de gestión de operaciones para pymes innovadoras. *Escuela de Administración de Negocios*, 5(47), 66-87.
- Vera, H. L. (2017). Territorio PYME. Recuperado de https://cincodias.elpais.com/cincodias/2015/05/18/pyme/1431943698_859015.html.

Rol de Contribución	Autor (es)
Conceptualización	Manuel Ernesto Becerra Bizarrón
Metodología	Manuel Ernesto Becerra Bizarrón/Elba Martina Cortes Palacios
Software	Manuel Ernesto Becerra Bizarrón
Validación	Manuel Ernesto Becerra Bizarrón
Análisis Formal	Manuel Ernesto Becerra Bizarrón
Investigación	Manuel Ernesto Becerra Bizarrón/Elba Martina Cortes Palacios
Recursos	Manuel Ernesto Becerra Bizarrón
Curación de datos	Manuel Ernesto Becerra Bizarrón
Escritura - Preparación del borrador original	Manuel Ernesto Becerra Bizarrón
Escritura - Revisión y edición	Manuel Ernesto Becerra Bizarrón
Visualización	Manuel Ernesto Becerra Bizarrón
Supervisión	Manuel Ernesto Becerra Bizarrón/Elba Martina Cortes Palacios
Administración de Proyectos	Manuel Ernesto Becerra Bizarrón
Adquisición de fondos	Manuel Ernesto Becerra Bizarrón