

Permanencia de las empresas en México: una revisión de la literatura

Díaz, Morales Andrés¹; Rodríguez, Muñoz Manrubio²

Sub-tema: Crisis, Economía, Alianzas Estratégicas, Redes, Cooperación, en Gestión del Conocimiento Organizacional.

INTRODUCCIÓN

Las empresas micro, pequeñas y medianas empresas (MIPyMES) representan el principal motor de muchas economías alrededor del mundo, ya que representan una parte fundamental de las unidades económicas y generan la mayor parte de los empleos y el producto interno bruto (PIB), diversos autores abordan la necesidad de aumentar los índices de creación y supervivencia de las empresas ya que son fuente generadora de empleo, riquezas y bienestar social, y señalan la clara relación entre tasas de creación de empresas y crecimiento económico, además de otros efectos importantes.

Los nuevos modelos económicos se caracterizan por la necesidad de la innovación y creación de MIPyMES como base de las estructuras económicas, y la integración tanto interna como externa de las economías locales, regionales y nacionales. Aun así ante un entorno político económico inestable y que vislumbra menores tasas de crecimiento las MIPyMES son un sector estratégico de las empresas.

La anterior dinámica tiene efectos favorables para las MIPyMES que logran explotar las fortalezas y oportunidades de este modelo económico, no obstante también tiene desventajas, ya que a su vez si no se identifican las amenazas y debilidades pueden llevar al fracaso dichas empresas.

Las MIPyMES cuentan con una amplia gama de giros productivos que van desde el sector primario hasta el terciario abarcando empresas extractivas y productivas hasta de servicios, pero pese al gran abanico de posibilidades de las mismas, en su mayoría carecen de los recursos necesarios para su pleno desarrollo y supervivencia dentro del mercado, entre los principales recursos que carece una empresa se puede señalar: inversión, tecnología, infraestructura y seguridad solo por citar algunos.

¹ Estudiante de maestría en el Centro de Investigaciones Económicas, Sociales y Tecnológicas de la Agroindustria y la Agricultura Mundial (CIESTAAM). Universidad Autónoma Chapingo. Km. 38.5 Carretera México–Texcoco. Chapingo, Estado de México, C.P. 56230. México. Email: adiaz@ciestaam.edu.mx

² Doctor en Problemas Económico – Agroindustriales. Profesor Investigador del Centro de Investigaciones Económicas, Sociales y Tecnológicas de la Agroindustria y la Agricultura Mundial (CIESTAAM). Universidad Autónoma Chapingo. Km. 38.5 Carretera México–Texcoco. Chapingo, Estado de México, C.P. 56230. México.

Es aquí donde el gobierno mexicano a través de la Secretaría de Economía (SE) y el Fondo de Apoyo para la Micro, Pequeña y Mediana Empresa (FONDO PYME) como instrumento que busca apoyar a las empresas en particular a las de menor tamaño y a los emprendedores con el propósito de promover el desarrollo económico nacional, a través del otorgamiento de apoyos de carácter temporal a programas y proyectos que fomenten la creación, desarrollo, viabilidad, productividad, competitividad y sustentabilidad de las micro, pequeñas y medianas empresas.

La informalidad ha tenido un impacto creciente en los últimos años ya que juega un papel predominante en la generación de MIPyMES no constituidas legalmente, estas prácticas sustentan varios efectos negativos como prácticas ilegales de comercio, no generación de ingresos fiscales, contrabando entre otras.

De acuerdo al Diario Oficial de la Federación (DOF), las MIPyMES se clasifican de la siguiente manera. Dando así una clara estratificación que combina tres variables para su clasificación las cuales son: sector o giro, número de trabajadores y rango de ventas anuales.

Cuadro 1. Criterio de clasificación de las MIPYMES en México

Tamaño	Sector	Rango de número de trabajadores	Rango de monto de ventas anuales (mdp)	Tope máximo combinado*
Micro	Todas	Hasta 10	Hasta \$4	4.6
Pequeña	Comercio	Desde 11 a 30	Desde \$4.01 hasta \$100	93
	Industria y servicios	Desde 11 a 50	Desde \$4.01 hasta \$100	95
Mediana	Comercio	Desde 31 a 100	Desde \$100.01 hasta \$250	235
	Industrias	Desde 51 a 100	Desde \$100.01 hasta \$250	235
	Servicios	Desde 51 a 250	Desde \$100.01 hasta \$250	250

*Tope máximo combinado = (trabajadores) x 10% + (ventas anuales) x 90%

Fuente: Diario Oficial de la Federación, 2009

Para 2009, INEGI reportó que existían un total de 3 627 059 unidades productivas, según datos del Censo Económico 2009 (INEGI, 2013), las empresas son de enorme importancia dentro del entorno nacional como generadoras de empleo, riqueza, desarrollo y bienestar social, no solo a nivel micro, sino también a niveles meso y macro, por lo cual en recientes fecha ha tomado un carácter prioritario no solo en el sector económico, sino como asunto de política pública a nivel nacional.

DESARROLLO

Según Bencomo (2008), el trabajo, como actividad y como empleo, ha sido un poderoso creador de una fuerza social; en la actualidad se le atribuye al trabajo un papel trascendente en la sociabilidad, mientras que, por el contrario, tanto en el mundo antiguo como en la Edad Media, se veía al ser humano como un ser sociable por naturaleza y ello no se le atribuía al trabajo. En la actualidad existe una revalorización del trabajo humano que se puede caracterizar por la importancia concebida al saber, al conocimiento y a la inteligencia que el trabajador aplica y moviliza, valorándose la creatividad, la innovación y las capacidades demostradas en el trabajo, y sus competencias, por lo que hoy en día el trabajo ocupa un papel central en la historia de la humanidad.

En *La riqueza de las naciones* Smith intenta demostrar la existencia de un orden económico natural que funciona sin la intervención del estado, y este a su vez es la clave del bienestar social está en el crecimiento económico, que se potencia a través de la división del trabajo. La división del trabajo, a su vez, se profundiza a medida que se amplía la extensión de los mercados y por ende la especialización.

A su vez mediante la teoría del valor-trabajo Marx llega a la conclusión de que el trabajo es uno de los generadores de plusvalor, que consiste en la ganancia extra del poseedor de capital en el modelo de producción capitalista. Marx también concebía al trabajo como facultad exclusiva del hombre, un modo de apropiarse del mundo natural, como un proceso de objetivación y de producción de bienes y servicios, como el proceso de enfrentamiento con la naturaleza de apropiamiento de esta última, para su bienestar.

En contra de aquellos que reducen el trabajo a ser pura fuente de riqueza, F. Engels escribió en 1876 el manuscrito *El papel del trabajo en la transformación del mono en hombre*, en el cual evidencia que el trabajo es mucho más que eso, “es la condición básica y fundamental de toda la vida humana. Y lo es en tal grado que hasta cierto punto, debemos decir que el trabajo ha creado al hombre”.

En una perspectiva estrictamente objetivista, el trabajo es considerado como la actividad que transforma conscientemente a la naturaleza y al hombre mismo, independientemente de cómo sea valorado por la sociedad; es el medio de creación de la riqueza material o inmaterial y de circularla. Por tanto, quien tiene un trabajo dispone de la oportunidad de transformarse a sí mismo dado el proceso permanente de aprendizaje que ello implica, y de contribuir a la transformación de la naturaleza; por el contrario, quien carece de él, no sólo pierde la posibilidad de realizarse como persona, sino que también entra en una condición de empobrecimiento permanente al carecer de los medios para acceder a los

satisfactores básicos, a menos que reciba del gobierno subsidios para adquirir estos.

Bajo esta perspectiva, cabe la pregunta, ¿Cómo generar el empleo?, una de respuestas es la creación de trabajo mediante empresas a lo que surge ¿Qué es una empresa?

Diversos autores definen a la empresa como: “Es el sistema de producción básica y elemental de la economía, es una unidad económica indivisible que se genera en el proceso de creación de valor que es la esencia, el propósito y la función de todo el sistema económico” (Vargas, 2012 que a su vez cita a Alegre, Berna, y Galve, 1995); “Es una entidad que mediante la organización de elementos humanos, materiales, técnicos y financieros proporciona bienes o servicios a cambio de un precio que le permite la reposición de los recursos empleados y la consecución de unos objetivos determinados” (García, 2000) Para Romero (1999) es "El organismo formado por personas, bienes materiales, aspiraciones y realizaciones comunes para dar satisfacciones a su clientela".

Para Parra (2000), la empresa en el pleno sentido de la palabra, es:

- 1) Una unidad permanente de producción de bienes o servicios que busca la rentabilidad en su operación, en el sentido mínimo de obtener un resultado económico por encima de los costos de insumos, trabajo y maquinaria
- 2) Una unidad dotada de un mínimo de tecnología moderna y organización empresarial, que trabaja para el mercado con base en la competitividad que aquellas le garantizan.

Para su estudio, Veciana (1999) propone un esquema que configura diversos enfoques de análisis a diversos niveles de estudio con la finalidad de simplificar la elección de teorías acordes al enfoque seleccionado.

Cuadro 2. Enfoques teóricos sobre el estudio de la función empresarial y la creación de empresas

Enfoques Niveles de análisis	Enfoque económico	Enfoque psicológico	Enfoque sociocultural e institucional	Enfoque gerencial
Micro (Nivel individual)	La función empresarial como cuarto factor de la producción	Teoría de los rasgos de la personalidad	Teoría de la marginación	Teoría de la eficiencia X de Liebenstein
	Teoría del beneficio del empresario	Teoría psicodinámica de la personalidad del empresario	Teoría del rol	Teoría el comportamiento del empresario
			Teoría de redes	Modelo de proceso de la

	Teoría de la agencia	Teoría del comportamiento	creación de empresas
Meso (Nivel de empresa)			Modelos de éxito de la nueva empresa
	Teoría de costos de transacción		Modelo de generación y desarrollo de nuevos proyectos innovadores
	Teoría de los recursos y capacidades		
	Teoría de los costes de negación		Teoría del desarrollo organizacional
			Teoría de la contingencia
Macro (Nivel global de la economía)	Teoría del desarrollo económico de Schumpeter	Teoría del empresario de Kirzner	Teoría del desarrollo económico de Weber
	Teoría del caos determinista	Teoría del cambio social	Teoría del cambio social Teoría de la ecología
	Teoría económica institucional		Teoría institucional

Fuente: Elaboración propia en base a Venciana, 2014

Es en el estudio de ¿Qué es una empresa? donde surge una nueva cuestión ¿Que es un empresario? y ¿Qué papel juega el empresario en la función de producción?

Para Perdomo (2010), en los modelos económicos de la teoría neoclásica, no tiene en ningún lugar el empresario, se puede decir que es producto de la omisión histórica del empresario en la economía clásica y neoclásica, la economía austriaca es la única corriente de pensamiento que retoma estos elementos de manera distinta, para ser estudiados de forma relevante en la teoría económica, reconociendo al empresario como elemento clave en el proceso de mercado.

La moderna teoría empresarial de los austriacos muestra una nueva visión de la empresa y el empresario que buscan incursionar en el proceso de mercado, a través de propuestas empresariales creativas e innovadoras que les permitan entrar en el mercado con beneficios en la producción y venta de los mismos, en campos antes inexplorados por los competidores.

El emprendedor asume un proceso constante de innovación, valioso por sí mismo y no por sus resultados (Pereira, 2007); un emprendedor no es inventor, ni

científico, ni dueño de capital, es innovador (Schumpeter, 1947), es quien realiza procesos de cambios sociales y tiene carácter multidimensional. Es una persona que toma los riesgos que encierra la creación de empresa, y que ve y capitaliza esfuerzos o negocios rentables (Ecotec, 2007).

Según Brunet y Alarcón (2004), para convertirse en empresario son necesarias dos condiciones:

- Un periodo de incubación o maduración de la idea por algún tiempo.
- Un suceso disparador que desencadene el proceso de creación de una empresa, tales como estar o quedar desempleado, ser despedido, inseguridad en el empleo, situaciones de rechazo de ideas, etc. (Tervo, 2006).

Emprendedor es aquel que asume la creación de empresas, aprovecha un vacío en un mercado, usa los resultados de una investigación, utiliza I + D como ventaja competitiva y tiene capacidad de acción. No obstante, un empresario puede ser emprendedor en algún momento de su vida, pero ser empresario no es equivalente a ser un emprendedor, en lo que a innovación atañe; emprendedor puede ser cualquier persona durante un periodo y luego dejar de serlo, por ello, si deja de ser innovador deja de ser emprendedor (McClelland, 1970; Pereira, 2007).

Un emprendedor se caracteriza por encontrar problemas y resolverlos, se fija objetivos, controla su destino, busca prestigio y reconocimiento, aunque no siempre su fin último es la obtención de beneficio económico. Se preocupa más por el presente y futuro, la planificación, la organización, la eficiencia, y cree en la tecnología.

El emprendedor es apasionado, tiene fuerte motivación, se orienta al logro de resultados, corre riesgos, le gusta la competencia, le gusta asumir responsabilidades, es agresivo, no se conforma, y tiene influencias de su familia y su entorno. De igual manera, le gusta evaluar la forma como actúa para ensayar nuevas y mejores formas de hacer las cosas (McClelland, 1970).

Los emprendedores rurales enfrentan más dificultades que los emprendedores urbanos por varias causas, entre ellas destacan los limitados contactos (redes sociales) y nivel educativo formal bajo (Bravo y Gámez, 2011). La ubicación geográfica juega un papel relevante para explicar la actividad emprendedora, ya que de esta depende el número de competidores, la infraestructura de comunicación y la densidad demográfica, que tiene implicaciones para el potencial de mercado. Los empresarios y sus empleados ubicados en áreas urbanas tienen mayor acceso a la enseñanza superior y de calidad, además de una mayor dinámica en la innovación, al modelo basado en “haciendo, usando y actuando recíprocamente” (Jensen et al., 2007; Freire- Gibb y Nielsen, 2011). Para que una región mejore su productividad y su posición competitiva, requiere la presencia y fomento de dos factores estratégicos: la capacidad emprendedora de los agentes económicos y la capacidad de innovación local (Vázquez, 2000).

CONCLUSIONES

En México las MIPYMES juegan un importante papel de carácter social, tanto por su papel como creadoras de empleo y amortiguadores del problema de desempleo al ser intensivas en este factor, como por ser un instrumento de cohesión y estabilidad social al brindar oportunidades de empleo a colectivos semi o escasamente cualificados (Saavedra, 2008). El sector de micro y pequeñas empresas en México se caracteriza por una heterogeneidad en su contribución económica (Torres, 2009), debido a factores de entorno, financiamiento, estructura y tipo o giro de producción. Las empresas de nueva creación juegan un papel crucial en la generación de empleo, el crecimiento económico, la innovación y la competitividad.

El autor Aragón (2010) considera que las investigaciones evidencian los factores internos que explican el éxito competitivo, siendo los más importantes los recursos tecnológicos, la innovación, la calidad del producto o servicio, la dirección de los recursos humanos y la capacidad del directivo para gestionar la empresa.

Así mismo los recursos tecnológicos e innovación, recursos comerciales, calidad, recursos humanos, capacidades directivas y cultura son los principales factores competitivos dentro de la MIPyMES señala Rubio (2008).

Otros autores consideran que “La cooperación empresarial un medio que les puede ayudar a lograr su permanencia” (Ojeda, 2009) y que “La innovación en procesos y la innovación en productos son las que mayor impacto positivo generan en la MIPYME” (Gálvez, 2012).

La MIPyME de éxito se caracteriza por gestionar de forma eficaz sus recursos tecnológicos, la innovación, la calidad de sus productos, los recursos humanos y las capacidades directivas (Aragón, 2010).

Muñoz y Santoyo (2010) consideran que los 7 pilares que de las organizaciones que perduran son:

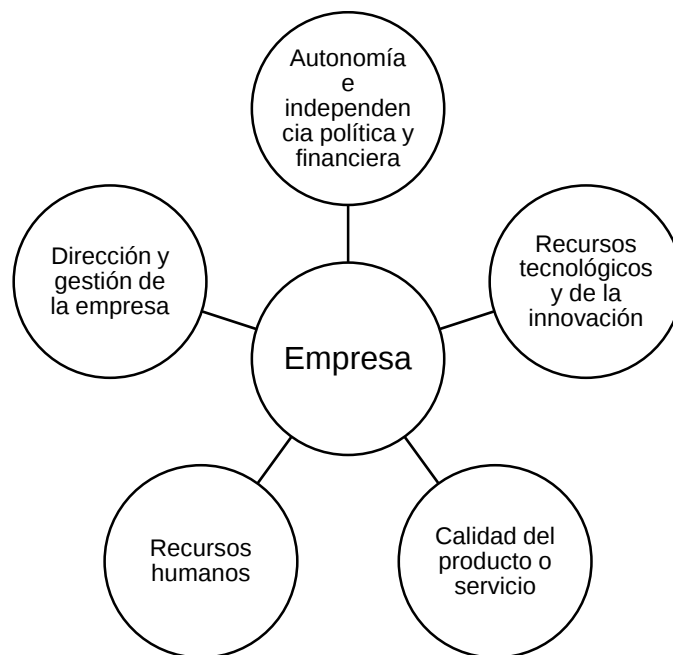
1. Autonomía e independencia política y financiera
2. Cooperación entre organizaciones
3. Gestión democrática
4. Participación económica de los socios
5. Profesionalización
6. Educación e información
7. interés por la comunidad

Es aquí donde las pymes presentan deficiencias en su gobierno corporativo, en la gestión y en la planeación financiera. (Pavon 2010)

Por su parte Fleck (2010) señala que existen 5 retos organizacionales: emprender, navegar en un entorno dinámico, gestión de la diversidad, gestión de aprovisionamiento y de recursos, gestión de la complejidad.

De lo anterior podemos concluir que existen una serie de factores que determinan el éxito o fracaso de una empresa dentro del mercado y por lo tanto su permanencia o muerte en el mismo; por lo cual se tomaran en cuenta los siguientes cinco factores como base para el estudio.

Figura 1. Factores que determinan la permanencia y éxito empresarial



Fuente: Elaboración propia.

Por su parte Tolentino (1998), indica que:

- perspicacia
- capacidad analítica
- capacidad de decisión
- capacidad de aprender
- iniciativa
- empatía
- persuasión
- capacidad negociadora y trabajo en redes
- planificación
- organización
- liderazgo

Son competencias que se consideran necesarias para el emprendedor.

A manera de conclusión cabe resaltar que la supervivencia de las empresas depende de los factores tanto del entorno y de los factores internos inherentes a la misma empresa, es en estos últimos donde se puede influir con mayor facilidad y es aquí donde se puede determinar el nivel de permanencia de las empresas dentro del mercado.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

1. Aragón S., A., Rubio B., A., Serna J., A. M., Chable S., J. J.. Estrategia y competitividad empresarial: un estudio en las MIPYMES de Tabasco. 2010. Investigación y ciencia, No 47, pp. 4-12.
2. Bebcomo E., T. Z. El trabajo visto desde la perspectiva social y jurídica. Revista Latinoamericana de derecho social. Num. 7 pp 27-57
3. Bravo R. J. H. y Gámez G. Hacia Una Caracterización Del Emprendedor Rural En Cundinamarca, Municipios De El Rosal Y Subachoque. 2001 En: Revista Gestión Y Sociedad. Vol. 4, No. 1.
4. Ecotec. Design and implementation of the pilot action "ERASMUS for young entrepreneurs". 2007. Enterprise and industry. Working Paper (2). Brussels.
5. Fleck, D. L. Archetypes of organizational success and failure. 2009. Brazilian Administration Review, Vol. 6, No. 2, pp. 78-100.
6. Gálvez A., E. J., Pérez D., D. Impacto de la innovación sobre el rendimiento de la MIPYME: un estudio empírico en Colombia. 2012. Estudios Gerenciales, Vol. 28, No 122, pp. 11-27.
7. García, A. S., y Maciá, J. L. Relación universidad-empresa y la inteligencia competitiva. 2010. Congreso Internacional de Sistemas de Innovación para la competitividad Guanajato (Colombia).
8. Jensen, M. B., Johnson, B., Lorenz, E., And Lundvall, B. Å. Forms Of Knowledge And Modes Of Innovation. 2007. Research Policy. Vol. 36 Pp. 680-693.
9. McClelland, D. y Winter, D. Cómo se motiva el éxito económico. 1970. Mexico: Union tipografica editorial hispanoamericana.
10. Muñoz R., M., Santoyo C., V. H., Flores V., J. J. Pilares de las organizaciones rurales que perduran. 2010. Nota tecnica, pp. 1-46.
11. Ojeda Gómez, J. La cooperación empresarial como estrategia de las PYMES del sector ambiental. 2009. Estudios Gerenciales, 25(110), 39-61.
12. Parra E., E. 2000. El impacto de la microempresa rural en la economía latinoamericana. Bogotá, Colombia: IICA-FIDAA.
13. Pavón, L. Financiamiento a las microempresas y las PYMES en México (2000-2009). 2010. Chile: ONU-CEPAL.
14. Perdomo C., G. Empresarialidad y empresa: Una aproximación desde la escuela Autriaca. 2010. Estudios Gerenciales Vol. 26 No. 115 pp 161-178.

15. Pereira, F. La evolución del espíritu empresarial como campo del conocimiento. Hacia una visión sistémica y humanista. 2007. Bogotá: Universidad Javeriana.
16. Romero, R. 1999. Marketing 3a. Edición. España: Editora Palmir E.I.R.L.
17. Rubio B., A., Aragón S., A. Recursos estratégicos en las PYMES. 2008. Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa, vol. 17, núm. 1, pp. 103-126.
18. Saavedra G., M. L., Hernández C., Y. 2008. Caracterización e importancia de las MIPYMES en Latinoamérica: estudio comparativo. Actualidad Contable FACES Año 11 No 17, pp. 122-134.
19. Schumpeter, J. The creative response in economic history. 1947. The Journal of Economic History 7 (2), pp. 149-159.
20. Tolentino, A. Formación y desarrollo de empresarios-gerentes de pequeñas empresas, sugerencias y lecciones aprendidas. 1998. Oficina Internacional de Trabajo, Montevideo: Cinterfor.
21. Vargas H, J. G. La teoría de recursos y capacidades y el emprendimiento: Caso de una microempresa agropecuaria rural. 2013.
22. Vázquez, B. A. La Política De Desarrollo Económico Local. 2000. CEPAL.
23. Veciana, J. M. Creación de Empresas como Programa de Investigación Científica. 1999. Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa. Vol. 8, No. 3; Pp. 11-36.
24. Veciana, J. M. La creación de empresas: un enfoque gerencial. 2005. Barcelona, España: La Caixa.