

La competitividad en empresas agroindustriales de un municipio de Tabasco, México

Est. Elimar De la Cruz Domínguez¹, Mtro. Jesús Chan Hernández¹, Mtra. Lourdes Baeza Mendoza², Mtra. Blanca Alicia Sánchez Ruiz², Mtro. Pablo Enrique Jasso Macossay¹.

Corresponding Author: lic_elimar_delacruz@hotmail.com

¹División Académica Multidisciplinaria de los Ríos/Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. México

²División Académica de Ciencias Agropecuarias/ Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. México

RESUMEN: La región de los Ríos del Estado de Tabasco se ha caracterizado por la cantidad de empresas cuya actividad está dirigida a la producción y comercialización de productos agroindustriales como es el queso, embutidos, frituras, entre otros. En este sentido, la competitividad se convierte en una herramienta de gran trascendencia para el desarrollo de este tipo de organizaciones a razón de que existen registros de situaciones complejas que han afectado el crecimiento empresarial. De lo anterior, la presente investigación tuvo como objetivo determinar y analizar los factores que intervienen en la competitividad en las empresas agroindustriales de Tenosique, Tabasco. Fue de tipo cuantitativo con alcance correlacional en la cual se determinó los elementos que influyen en la competitividad y como se logra gestionar por parte de los gerentes/propietarios para mantenerse en el sector.

Los resultados indican que el aseguramiento de la calidad es el elemento que determina la competitividad en estas empresas, de igual manera el adecuado proceso de producción e inocuidad es el otro factor que juega un papel importante en la consolidación de la agroindustria en el municipio.

PALABRAS CLAVES: Expansión, Aseguramiento de la calidad Control, Liderazgo, Inocuidad alimentaria.

Date of Submission: 03-05-2022

Date of Acceptance: 17-05-2022

I. INTRODUCCIÓN Y REVISIÓN DE LITERATURA

De acuerdo a la encuesta nacional realizada por el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) en el año 2018 sobre competitividad y productividad de las micro, pequeñas y medianas empresas, se sabe que en México existe un total de 4,048,543 unidades económicas, de las cuales, 3,952,422 son micro, 79,367 son pequeñas y 16,754 son medianas, esto significa que las PyMES representan el 97.6% además, de que son las que más empleos generan, con 11,508,100 personas laborando, dicho de otro modo, representan el 75.4% del personal ocupado en el país, después siguen las pequeñas con 1,550, 838 empleados y por último las medianas con 1,282,189 personas. Estos datos dejan ver la importancia del sector económico y en especial de las micro, los cuales son los tipos de negocios predominantes (Salcedo Muñoz, Castro Ceballos, Ruiz Obeso, & Salgado Herrera, 2019). Sin embargo, existe un claro contraste con las grandes empresas nacionales ya que, aunque solo representan un 0.2% del total de empresas en México, estas aportan un 64.1% de la producción bruta nacional, superando por mucho a este sector (INEGI, 2018).

Sobre ello, Priego, *et al.*, (2013) resalta en su estudio que sobre 11 empresas panaderas familiares del municipio de Villahermosa, Tabasco, se obtuvo que gran parte del manejo de estas PyMES se realiza por medios empíricos. Es decir, cuentan con una estructura administrativa sencilla ya que no tienen conocimiento sobre procesos administrativos técnicos como la planeación estratégica, lo que dificulta tener una concepción de las funciones administrativas que hacen eficiente a la empresa. Lo anterior, es muestra de lo importante que es el concepto de la competitividad en todos los aspectos empresariales.

PyMES

Cuando se realiza una investigación científica en las micros, pequeñas y medianas empresas surgen problemas para poder realizar una categorización de estas entidades, esto se deriva de que los términos anteriores aluden a un tamaño o dimensión, por lo que se hace necesario tomar en cuenta factores cuantitativos, como el económico, para no caer en definiciones subjetivas. Estos negocios al igual que cualquier empresa se desarrollan en ambientes competitivos y no competitivos y son de carácter formal e informal y de la misma manera enfrentan problemas técnicos, de finanzas y administrativos (González, 2005; Chan, *et al.*, 2019).

De acuerdo con Tunal (2003), las pequeñas y medianas empresas (PyMES) se pueden definir como unidades de producción con reducida mano de obra y poco calificada, con escasa remuneración, poco financiamiento y que comúnmente trabajan en la informalidad. Otras características que definen a este tipo de microempresas es que la producción es definida por las actividades hogareñas, por lo que el lugar donde se desarrollan son las casas de familia, no existe una jornada laboral definida y tienen dificultades para el posicionamiento de sus productos. Existe informalidad en cuanto a la distribución del trabajo y la trasmisión del conocimiento; además de ser resultados, en su mayoría, de una alternativa a la falta de empleo y obtención de recursos para solventar los gastos familiares (Perdomo y Prieto, 2009; Tolulope, Siwan, & Kostas, 2020; Buitrago, 2019; Madanchian & Taherdoost, 2019; Feranita, Nugraha, & Sukoco, 2020).

En América Latina existe una amplia diversidad de criterios para definir una PyMES, estas diferencias devienen de la aplicación práctica o contextual de cada criterio. Esto es el nivel de desarrollo de cada país y su conformación empresarial, las características socioeconómicas, mercadológicas o tecnológicas. Sin embargo, la literatura revisada y los organismos que atienden el tema sugiere elementos comunes los cuales son: el número de empleados y volumen de ventas. (Cardozo, Velásquez, y Rodríguez, 2012; Alvear Montoya, *et al.*, 2019).

En un estudio comparativo en América Latina realizado por Saavedra, Moreno y Hernández (2008), se llegó a la conclusión que este tipo de unidades de producción son muy importantes en el tema de creación de empleos, al brindar oportunidades a personas poco calificadas, por lo que existe una coincidencia en un 85% de los países analizados en tomar en cuenta este factor como principal en el momento de definir a las microempresas, además de ser algo que se puede medir fácilmente; en segundo lugar están las ventas con un 62%. En este análisis también resalta la importancia de la economía en cada país, ya que de las unidades económicas estudiadas un 89.05% del total de las empresas son PyMES, por lo cual el interés por estudiar el pilar de la economía (Alvear Montoya, *et al.*, 2019).

En el Diario Oficial de la Federación la Secretaría de Economía del Gobierno de México se establece, en el año 2009, una clasificación oficial de las micro, pequeñas y medianas empresas las cuales, se definen de acuerdo con la Tabla 1.

Tabla 1
Indicadores para la clasificación de las micros, pequeñas y Medianas empresas de acuerdo a la Secretaría de Economía de México (2009)

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 hasta 30	Desde \$4.01 hasta \$100	93
	Industria y servicio	Desde 11 hasta 50	Desde \$4.01 hasta \$100	95
Mediana empresa	Comercio	Desde 31 a 100	Desde \$100.01 hasta \$250	235
	Industria	Desde 51 a 100	Desde \$100.01 hasta \$250	235
	Servicio	Desde 51 a 250	Desde \$100.01 hasta \$250	250

Fuente: Secretaría de Economía de México (2009)

Competitividad.

El concepto de competitividad tiene como bases la teoría de recursos y capacidades. Esta teoría fue elaborada para intentar explicar la forma en que las empresas podían utilizar sus recursos disponibles para obtener una ventaja que sea perdurable. Porter (2008) brindó un enfoque estructural, en donde los beneficios de las entidades económicas están determinados por la competencia que existía en el mercado en el que se encuentra, principalmente por factores como: el poder que poseen los proveedores, el de los clientes, la rivalidad existente con los competidores, los riesgos de productos sustitutos y de nuevos ingresos en la industria (Porter y Kramer, 2006; Martínez Garcés & Padilla Delgado, 2020; Plata & Acosta-Medina, 2018)

Es posible entonces considerar la teoría de recursos y capacidades como resultante de la ventaja competitiva y las condiciones en que esta se puede preservar con el tiempo. Se puede decir que ante la existencia de unidades económicas que elaboren productos similares las empresas pueden salir beneficiadas ya que la competencia obligara a utilizar recursos de la manera más eficiente para obtener una diferenciación basada en el precio o lo novedoso del producto para salir con el mayor beneficio posible, a esto también se le suma la estrategia que utilizara basada en los recursos que tiene para poder enfrentar los cambios que viva su entorno. (Alvear Montoya, *et al.*, 2019).

Michael Porter (1998) fue un impulsor del concepto de competitividad. Este empezó analizando los factores que provocan la prosperidad de una nación, la cual no se puede heredar. Identificó que la competitividad de una nación depende de la capacidad que tiene su industria para innovar y crear ventajas que sean duraderas. Existen patrones diferentes en la competitividad de cada país, por lo que ninguna nación será exitosa en todas, las naciones que tienen éxito en industrias específicas es porque su entorno es el más desafiante.

Para Porter & Kramer (2006), una exigencia en la competitividad actual conlleva a la existencia de un liderazgo que crea en el cambio constante, que innove y tenga conciencia sobre la importancia. Más importante aún, los líderes reconocen la necesidad de que exista la presión y el desafío. Que estén dispuestos a tomar estrategias que se alejen de lo fácil y que admita correr riesgos para alcanzar una ventaja competitiva. Esto se puede proyectar tanto para las naciones en las empresas: no se trata de apenas sobrevivir sino de lograr la competitividad internacional que sea permanente (Capa Benítez, *et al.*, 2018; Bernal-Jiménez & Rodríguez-Ibarra, 2019).

Las empresas no se encuentran aisladas, ellas se desarrollan en un sistema abierto que interactúa de forma constante con el medio, y sus resultados depende de la capacidad que tiene de asimilar los cambios del entorno y de poder administrarlo de forma eficiente. Es por este motivo que se hace necesario comprender las fuerzas del entorno que determinan la competitividad de la organización, las cuales Porter (1985) describió como: Competidores directos, clientes, proveedores, productos sustitutos y clientes potenciales (Baena, Sanchez, y Montoya, 2003; Plata & Acosta-Medina, 2018; Cho, *et al.*, 2019).

Porter en 1985 introduce el concepto de cadena de valor y lo ofrece como medio para mantener una ventaja competitiva sostenida, en el siguiente cuadro se describe los elementos que conforman a esa cadena y en que consiste cada uno (Sáez de Viteri, 2000)

Tabla 2
Elementos de la cadena de valor introducidos de Michael Porter (1985)

Recursos	
Tangibles	
Humanos:	Cuerpo del personal (número, cualificación y jerarquía).
Físicos:	Localización y dimensión de la planta de producción
Financieros:	Capitales propios y ajenos, poder de endeudamiento y de generación de recursos.
Intangibles	
Humanos:	Oficio, experiencia, habilidad de los empleados (cultura).
Técnicos:	Domínio de tecnologías, respuesta ante el cambio, Información de necesidades del mercado y comportamiento de consumidor, Buena relación con proveedores y clientes
Capacidades	
Capacidades estratégicas	Existencia de proyecto de estrategia (misión, visión, valores etc.) Tiene en cuenta grupos de interés stakeholder (Recursos: Lo que es y sabe hacer, Capacidades: lo que es capaz de hacer). Actividades para generar valor hacia clientes en múltiples mercados (gestión y coordinación de generadores de valor)
Tecnológica.	Capacidad de diseñar, comprar, fabricar y vender (Stock de tecnologías, Know how y capacidad de innovación)
Personal.	Conjunto de capacidades de personas conocidas o no, y utilizadas o no (aptitudes o conocimientos, Oficio y habilidades, actitudes o comportamientos)
Organizativa.	Coordinación de los generadores de valor a través de la estructura de la empresa (diseño de tareas, rutinas, métodos, sistema de dirección e información).
Rutinas.	
Operativas, Gestión y apoyo.	Definir qué hacer y cómo hacerlo, elaboración del know how.

Recursos

Fuente: Michael Porter (1985)

Como se puede observar en la Tabla 2, la competitividad es un término multidimensional que actualmente no cuenta con una definición específica. Además, es un concepto universal utilizado como fórmula para el crecimiento económico de los países y como condición necesaria cuando se trata de ganar participación en los mercados internacionales, es un tema complejo que requiere la implementación de metodologías más simples que permitan una investigación más adecuada con soluciones eficaces. (Flores y Gonzales, 2009a; 2009b; Poturak, *et al.*, 2020; Barrios-Hernández, *et al.*, 2019).

Esser, Hillebrand, Messner, y Meyer-Stamer (1996), plantean que la competitividad industrial es sistémica y el resultado de la interacción de cuatro niveles económicos y sociales de una nación: (1) el nivel micro que corresponde a las características internas de la empresa; (2) el nivel meso que corresponde al estado y sus políticas; (3) el nivel macro que es el que exige mejoras continuas al desempeño y (4) el nivel meta que corresponde al nivel de organización económica, política, jurídica y social y como se integran de forma estratégica, es una interacción eficiente entre cada nivel el que es definitivo para la generación de ventajas competitivas.

Aragón, *et al.*, (2010) llegaron a la conclusión que la PyME 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. Sin embargo, no ha sido posible corroborar que las citadas variables tengan una influencia positiva y significativa al interactuar con la estrategia empresarial. Por otra parte, existe suficiente evidencia empírica para afirmar que aquellas empresas que siguen una orientación exploradora son más competitivas y obtienen mejores resultados que las que optan por una defensiva o analizadora.

Morales y Pech (2000), integran dos enfoques: (1) el de los recursos y (2) las competencias. Estas se conjuntan ubicando en primera instancia a los recursos internos de la empresa, en el segundo está el aprovechamiento correcto de los recursos por medio de las competencias indicadas, esto se convierte en la creación de productos que signifiquen una ventaja competitiva y a su vez den competitividad, ya sea por factores costos y precio o atributos distintos al precio que le dan un valor agregado. Esto da importancia a que los directores de empresas conozcan los recursos con los que cuentan y que sepan cómo poder dar un uso adecuado que genere ventajas sostenibles y por ende incremente su competitividad (Bernal-Jiménez & Rodríguez-Ibarra, 2019; Costa-Marcé, *et al.*, 2020).

1.2 Búsqueda de objetivos

Determinar y analizar los factores que intervienen en la competitividad en las empresas agroindustriales de Tenosique, Tabasco.

1.3 Búsqueda de la metodología y análisis de datos

La investigación fue de tipo cuantitativo-descriptivo (Hernández, Fernández y Baptista, 2010) en la cual se tuvo como objetivo determinar y analizar los factores que intervienen en la competitividad en las empresas agroindustriales de Tenosique, Tabasco. Se utilizó el instrumento adaptado por Saavedra (2012) el cual evalúa los niveles de competitividad de las empresas en ocho dimensiones y compuesta por 29 indicadores.

El instrumento da una visión interna de la empresa y se apoya de un cuestionario y un software con el cual se obtiene un mapa conformado por 8 áreas de la empresa que en un conjunto determinan el desempeño de la organización, esta herramienta es una propuesta de análisis integral ya que considera cada aspecto interno de la organización, además permite conocer las fortalezas y debilidades para poder elaborar planes de acción, el cuestionario contiene una escala donde 1 es nunca, 2 pocas veces, 3 regularmente, 4 con bastante frecuencia y 5 siempre, en caso de que alguna respuesta no aplica en la empresa consultada esta se deja en blanco, la hoja de cálculo realiza los cálculos automáticamente y representa los resultados en forma gráfica y en porcentaje de la evaluación en forma global, por área y a su vez de cada aspecto específico por área, los resultados se comparan con una escala de acuerdo al porcentaje obtenido que los ubica en diferentes niveles: muy alta (81 a 100), alta (61 a 80), mediana (41-60), baja (21-40) y muy baja (0-20) (Saavedra, 2012; Solano *et al.*, 2017).

Por otra parte, igual se realizó el análisis de fiabilidad obteniéndose los siguientes índices (Tabla 3):

Tabla 3
Índices de alfas de Cronbach

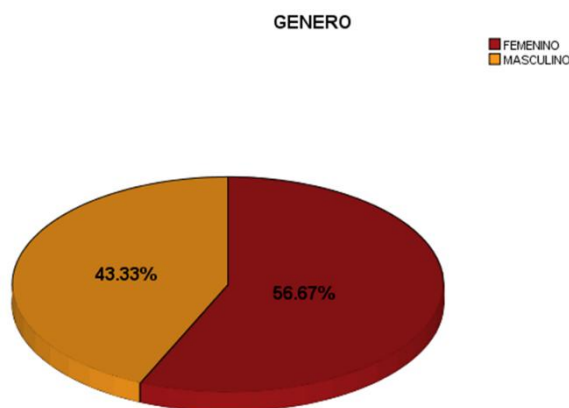
Variable	Índices de alfa de Cronbach
Planeación estratégica	.896
Producción y operaciones	.901
Aseguramiento de la calidad	.850
Comercialización	.927
Contabilidad y finanzas	.947
Recursos humanos	.933
Gestión ambiental	.952
Sistema de información corregido	.951
Autopercepción en la relación laboral	.840

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a los resultados obtenidos, gran parte de estos valores se encuentran por arriba de .800, lo cual muestra certeza de las respuestas y que de acuerdo a lo mencionado por Celina y Campo (2005) los índices son aceptables estadísticamente hablando y muy similares a lo reportado por los autores Saavedra (2017) y Bass y Avolio (2003) adaptado por Martínez (2018).

Datos generales

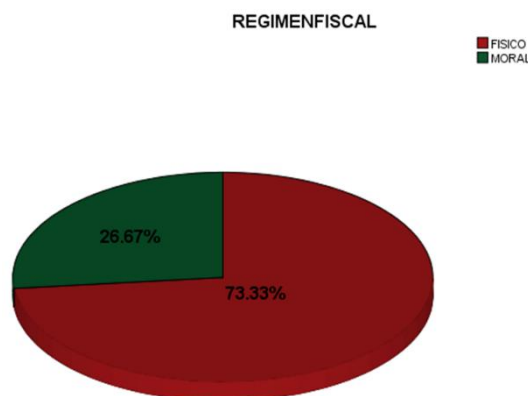
Figura 1
Género



Fuente: Elaboración propia

La Figura 1 muestra que la distribución de los datos se orienta hacia un 56.67% el cual corresponde al género femenino, seguidamente con un 43.33% al género masculino. Lo anterior, denota que las mujeres son quienes predominan en lo que se refiere a la administración de las empresas que se encuestaron.

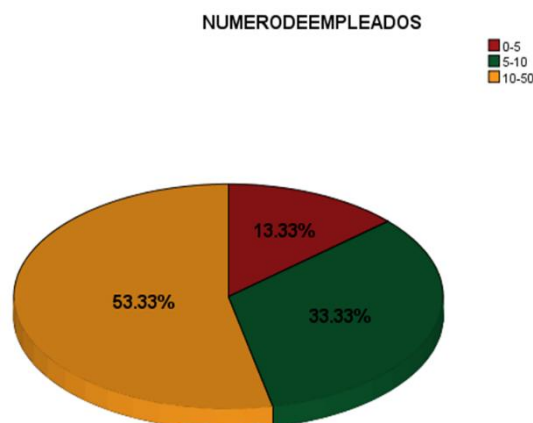
Figura 2
Régimen fiscal



Fuente: Elaboración propia

En lo referente a los regímenes fiscales (Figura 2) se tiene que el 73.33% de las empresas encuestadas son físicas, mientras que el 26.67% pertenecen al régimen moral. Lo que resalta que gran parte de las empresas pertenecen a un solo dueño.

Figura 3
Número de empleados



Fuente: Elaboración propia

Sobre la cantidad de empleados que ocupan las empresas (Figura 3), se tienen con un 53.33% aquellos que cuentan con 10 a 50 empleados; seguidamente de 33.33% los de 5-10 y con un 13.33% los que ocupan 0-5 trabajadores. Gran parte de las empresas ocupan personal por arriba de 10 trabajadores lo que indica la gran fuerza laboral del municipio.

Competitividad

Como parte de los objetivos establecidos en la presente investigación, a continuación, se muestra el resultado de una de las empresas sujeto/objeto de estudio, volviéndose representativa del total de la muestra estudiada, de solo los resultados obtenidos en los niveles de competitividad de las empresas agroindustriales. Para ello se siguió la metodología donde a través del mapa de competitividad se determinan los niveles de competitividad. Lo anterior, se basa en una hoja de cálculo de Excel la cual realiza los cálculos automáticamente y muestra los resultados en forma gráfica y en porcentaje de la evaluación en forma global, por área y, a su vez, de cada aspecto específico por área. Los resultados se comparan con una escala de acuerdo al porcentaje obtenido que los ubica en diferentes niveles: muy alta (81 a 100), alta (61 a 80), mediana (41-60), baja (21-40) y muy baja (0-20) (Saavedra, 2017; Solano *et al.*, 2017; Cabrera, López, y Ramírez, 2011). De esta forma se presentan algunos ejemplos representativos de las empresas analizadas y, por último, una gráfica de redes que muestra, de manera general, el nivel de competitividad de estas empresas.

Empresa 1.

Tabla 4
Mapa de competitividad

Mapa de competitividad	
	Evaluación del área
1. Planeación estratégica.	59%
2. Producción y operaciones	64%
3. Aseguramiento de la calidad	73%
4. Comercialización	52%
5. Contabilidad y finanzas	58%
6. Recursos humanos	43%
7. Gestión ambiental	33%
8. Sistemas de información	56%
Nivel de competitividad de la empresa	55%

Fuente: Elaboración propia

En lo que se refiere al mapa de competitividad (Tabla 4), se observa que el nivel de competitividad de la empresa 1 fue del 55% y que el factor de aseguramiento de la calidad fue el que más porcentaje obtuvo; para ello, cabe mencionar que gran parte de los factores de la competitividad se encontraban por arriba del 50%, a excepción de los recursos humanos al reportar un 43%.

Tabla 5
Mapa de competitividad por áreas.

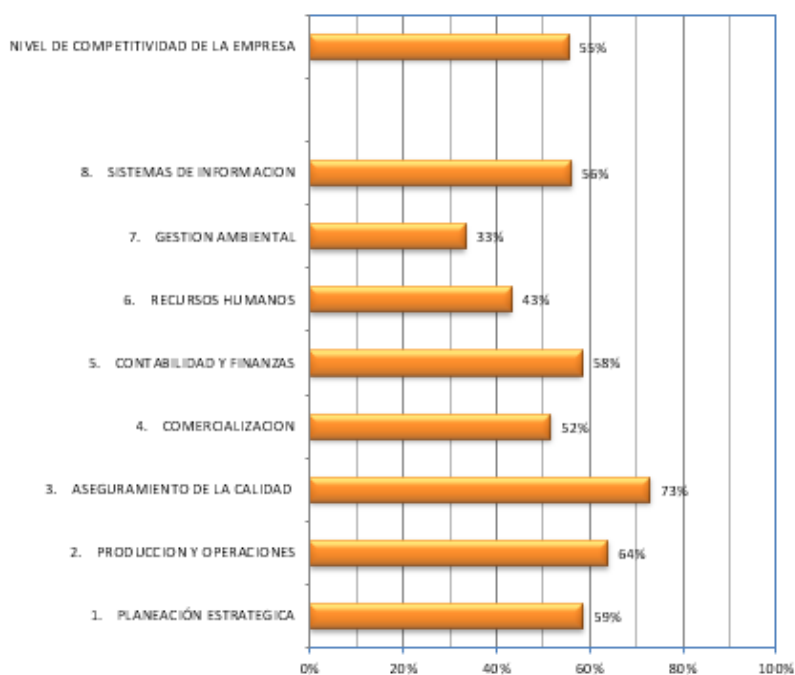
Mapa de competitividad por áreas	
Nivel de competitividad de la empresa	55%
1. Planeación estratégica	Evaluación
A. Proceso de Planeación Estratégica	57%
B. Implementación de la Estrategia	60%
Evaluación del área	59%
2. Producción y operaciones	Evaluación
A. Planificación y Proceso de Producción	55%
B. Capacidad del Proceso	80%
C. Mantenimiento Preventivo	75%
D. Investigación y Desarrollo	37%
E. Aprovisionamiento	78%
F. Manejo de Inventarios	73%
G. Ubicación e Infraestructura	80%
Evaluación del área	64%
3. Aseguramiento de la calidad	Evaluación
A. Aspectos Generales de la Calidad	70%
B. Sistema de Calidad	75%
Evaluación del área	73%
4. Comercialización	Evaluación
A. Mercado Nacional: Comercialización y Ventas	52%
B. Mercado Nacional: Servicios	47%
C. Mercado Nacional: Distribución	56%
Evaluación del área	52%
5. Contabilidad y finanzas	Evaluación
A. Monitoreo de Costos y Contabilidad	51%
B. Administración Financiera	66%
C. Normas Legales y Tributarias	60%
Evaluación del área	58%
6. Recursos humanos	Evaluación
A. Aspectos Generales	45%
B. Capacitación y Promoción del Personal	40%
C. Cultura Organizacional	48%
D. Salud y Seguridad Industrial	39%

Mapa de competitividad por áreas	
Evaluación del área	43%
7. Gestión ambiental	Evaluación
A. Política Ambiental de la Empresa	39%
B. Estrategia para Proteger el Medio Ambiente	20%
C. Concientización y Capacitación del personal en Temas Ambientales	20%
D. Administración del Desperdicio	50%
Evaluación del área	33%
8. Sistemas de información	Evaluación
A. Planeación del Sistema	48%
B. Entradas	60%
C. Procesos	72%
D. Salidas	53%
Evaluación del área	56%

Fuente: Elaboración propia

En lo que se refiere a la evaluación por áreas (Tabla 5), se denota que la calidad es el factor que genera más competitividad, no obstante, y contrario a ello, se tiene que en recursos humanos y gestión ambiental los niveles son muy bajos, lo que es algo preocupante por la baja importancia que se les da a estos rubros, los cuales, de acuerdo a la teoría del liderazgo de Bass y Avolio (1989) y la propuesta por Uzcatogui (2016) se ha comprobado que ambos pueden influir en la competitividad de las empresas.

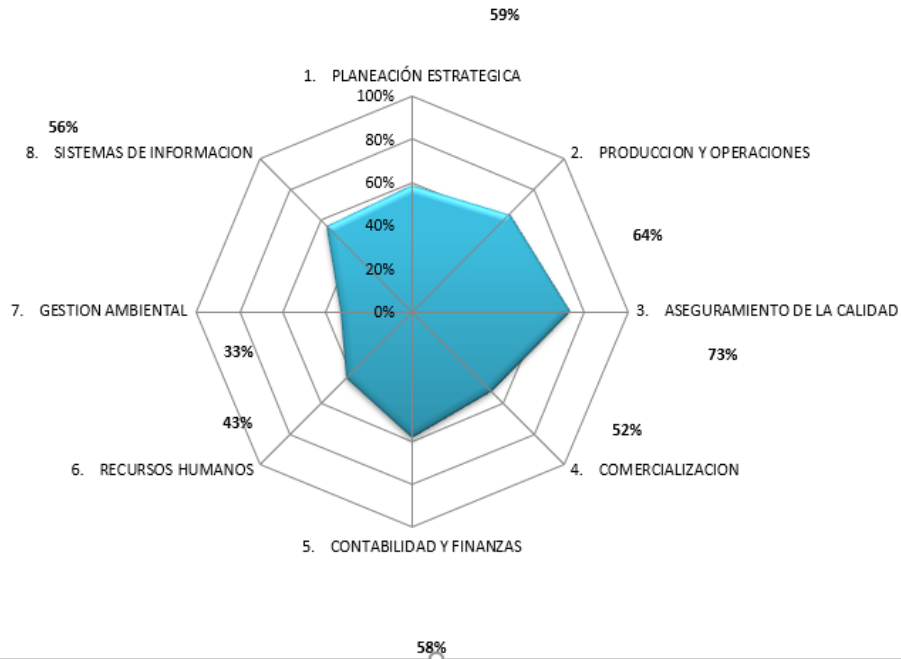
Figura 4
Evaluación global de las empresas



Fuente: Elaboración propia

Para una mejor apreciación de los resultados antes mencionados, la Figura 4 representa la disparidad en los niveles de competitividad.

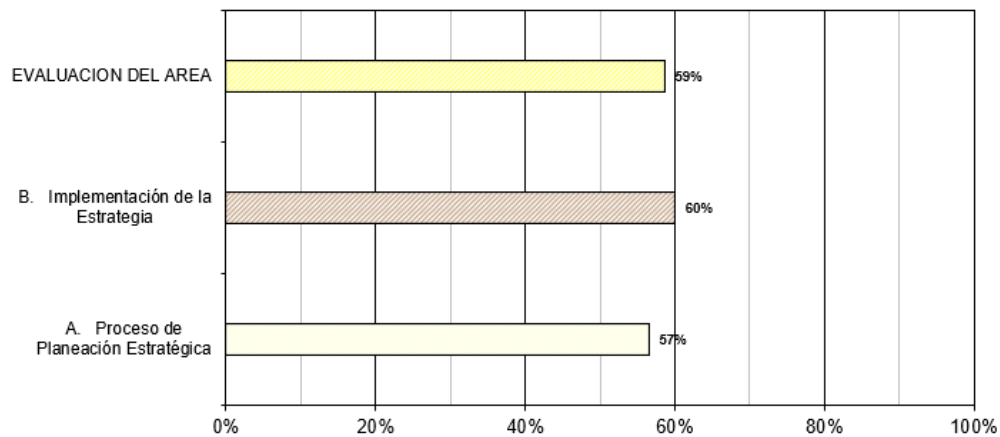
Figura 5
Evaluación por áreas



Fuente: Elaboración propia

En lo que se refiere por áreas, la evaluación de la competitividad a través de una gráfica de redes se observa como los resultados tienden a orientarse hacia el aseguramiento de la calidad (Figura 5).

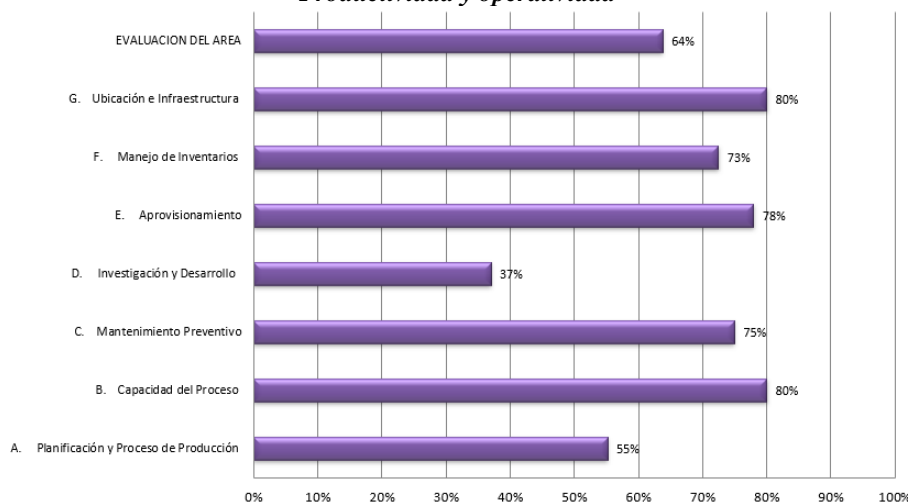
Figura 6
Planeación estratégica



Fuente: Elaboración propia

En lo que se refiere por área de cada uno de los factores (Figura 6), se tiene que, para el caso de la planeación estratégica, la implementación de la estrategia es el elemento que más influye con un 60% de los datos, seguidos por la evaluación que se realiza en el área y el proceso de ejecución de la planeación estratégica con porcentajes de 59% y 57% respectivamente. Lo anterior, habla de lo importante que tiene la ejecución de la estrategia en el establecimiento en evaluación.

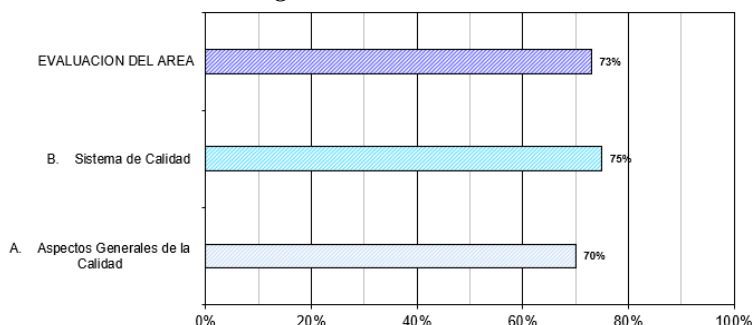
Figura 7
Productividad y operatividad



Fuente: Elaboración propia.

En el tema de productividad y operatividad (Figura 7), se denota el gran porcentaje que tiene la capacidad del proceso y la ubicación e infraestructura al ser los factores predominantes en este elemento lo que indica la importancia que da el gerente/propietario al mantenimiento del establecimiento y a cumplir con las capacidades de los procesos que se realizan en la empresa. Contrario a ello, se observa que la investigación y desarrollo tiene un porcentaje de aplicación del 37% la cual se puede considerar una debilidad para la organización al no tener desarrollada esta área para la mejora de sus productos y, por ende, de su ventaja competitiva.

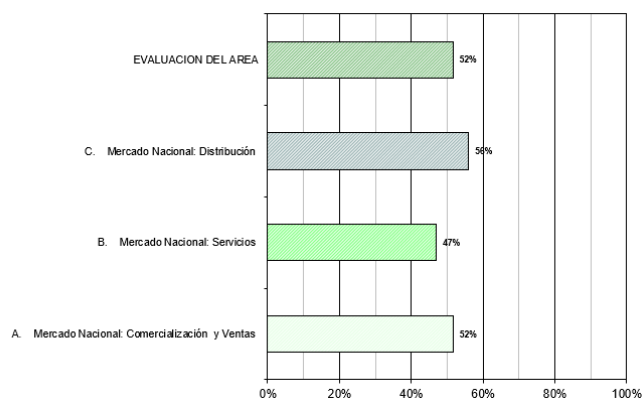
Figura 8
Seguridad de la calidad



Fuente: Elaboración propia.

Sobre la seguridad de la calidad (Figura 8) se observa un equilibrio en los factores que la integran, no obstante, es importante considerar que el sistema de calidad tiene un porcentaje del 75%, lo cual es importante para la eficiencia de la productividad de la empresa.

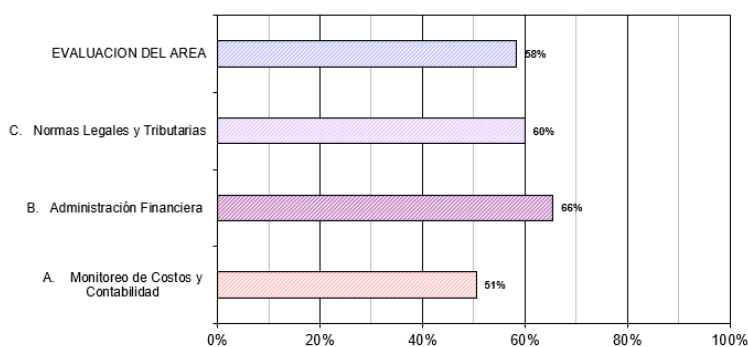
Figura 9
Comercialización



Fuente: Elaboración propia.

En la comercialización (Figura 9) se observa que la distribución de los porcentajes están distribuidos en la evaluación del área fue del 52%. En el mercado nacional de distribución, es decir, la forma en que el producto que comercializa la empresa tiene en el mercado, este tiene un 56%. Mientras tanto, en el mercado nacional de servicios con un 47% y el mercado nacional de comercialización y ventas con un 52%.

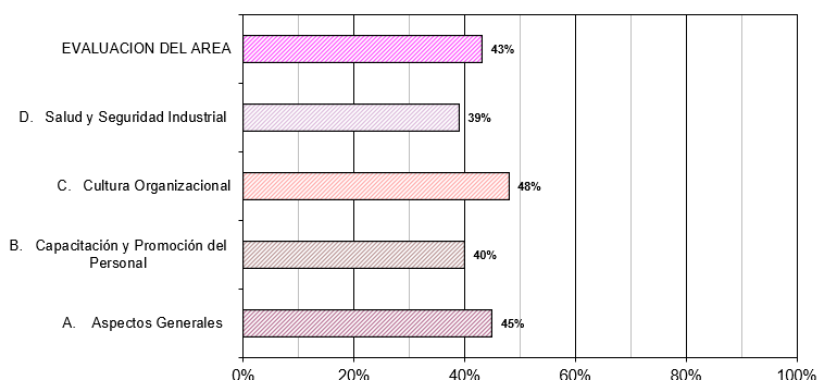
Figura 10
Contabilidad y finanzas



Fuente: Elaboración propia.

Uno de los aspectos interesantes evaluados en la empresa fue la contabilidad y finanzas (Figura 10), de esta forma, con un 66% de la evaluación la Administración financiera es el factor que más predomina en esta categoría de la ventaja competitiva y, en términos económicos, es el que promueve este proceso; seguido por las normas legales y tributarias con un 60%, monitoreo de costos y contabilidad con un 51% y la evaluación del área en un 58%.

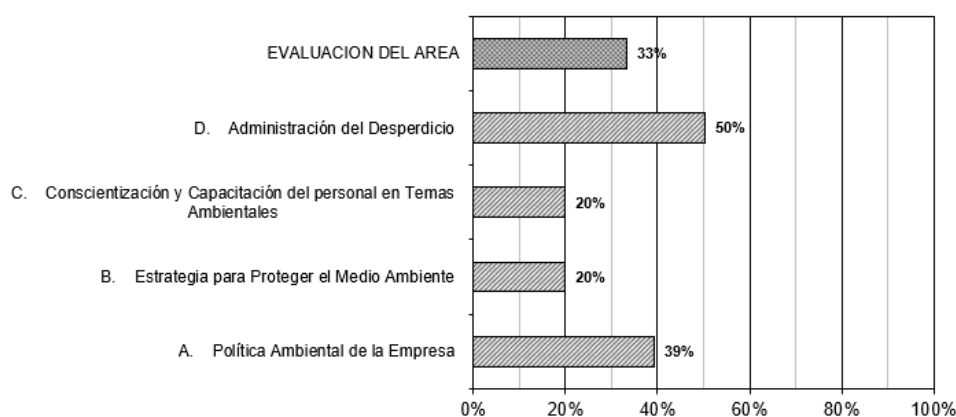
Figura 11
Recursos humanos



Fuente: Elaboración propia.

Siendo un tema de gran relevancia en las empresas, los recursos humanos indican (Figura 11) que en la empresa evaluada los indicadores muestran porcentajes, no obstante, la cultura organizacional es la que sobresale con un 48%, seguidamente con un 45% los aspectos generales, por otra parte, la capacitación y promoción del adiestramiento obtuvo un valor del 40% y por último con un 39% la salud y la seguridad industrial. La evaluación del área fue del 43%. Cabe resaltar que esta área es una de las más importantes en las empresas, pero en este caso suele ser el de mejor calificación de competitividad.

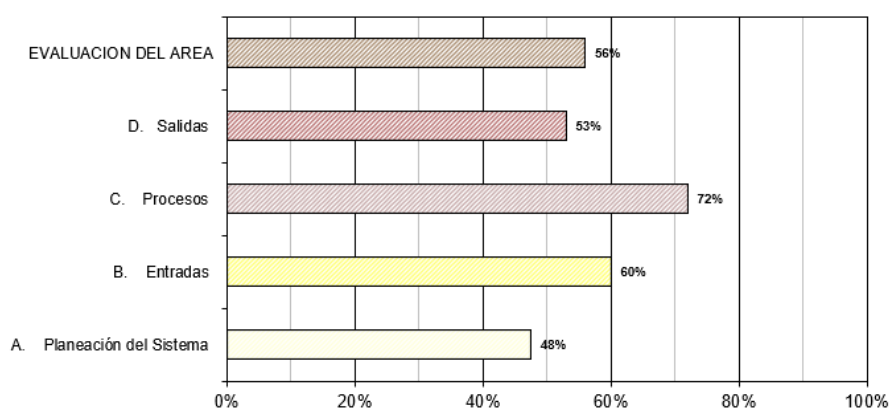
Figura 12
Gestión ambiental



Fuente: Elaboración propia.

En la gestión ambiental (Figura 12), la variable con mayor calificación fue la de administración de desperdicios con un 50%, seguidamente con un 39% la política ambiental, y con un valor similar de 20% la concientización y capacitación del personal en temas ambientales y estrategias para proteger el medio ambiente con un 20% respectivamente. La calificación de competitividad del área fue del 33% siendo de las más bajas en comparación los recursos humanos.

Figura 13
Sistema ambiental



Fuente: Elaboración propia.

En la última variable de sistema ambiental (Figura 13) se observa que los procesos ocupan un valor del 72%, seguidamente con un 60% las entradas. Luego, con un 53% las salidas y con un 48% la planeación del sistema. La calificación de competitividad del área fue del 56%. Es así que en relación a los factores evaluados los recursos humanos y la gestión ambiental ocupan un valor por debajo del 50% y que, a pesar de ser de los más importantes, para esta empresa fue mínimo y contrario a ello la seguridad en la calidad y la operatividad y producción las calificaciones estuvieron por arriba del 50% lo que indican que son los factores que más competitividad generan en la empresa de evaluación de ejemplo.

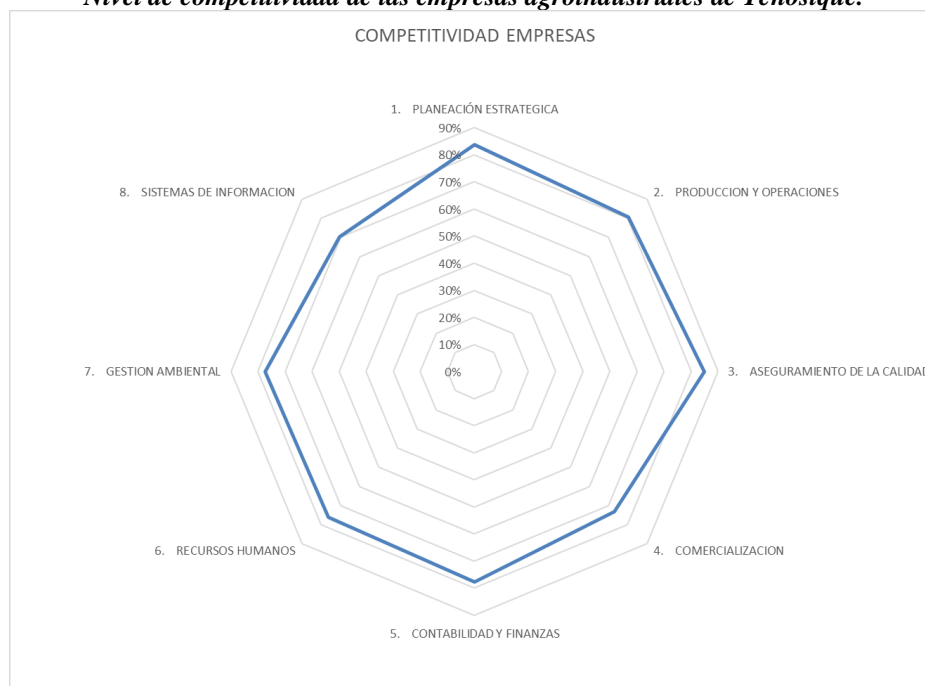
Tabla 6
Niveles de competitividad en las empresas

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	TOTAL
1. PLANEACION ESTRATEGICA	59%	75%	81%	60%	49%	99%	98%	99%	89%	96%	97%	92%	98%	88%	88%	99%	100%	90%	74%	100%	95%	99%	20%	94%	56%	84%
2. PRODUCCION Y OPERACIONES	64%	57%	84%	68%	64%	97%	97%	96%	97%	82%	93%	88%	79%	100%	99%	74%	80%	85%	79%	83%	87%	87%	36%	77%	61%	80%
3. ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD	73%	64%	88%	55%	48%	96%	100%	100%	100%	77%	97%	96%	96%	100%	100%	72%	80%	84%	96%	100%	87%	92%	68%	100%	51%	85%
4. COMERCIALIZACION	52%	49%	84%	57%	46%	93%	94%	95%	93%	60%	89%	75%	72%	90%	90%	53%	80%	80%	57%	67%	78%	72%	65%	71%	68%	73%
5. CONTABILIDAD Y FINANZAS	58%	66%	91%	39%	54%	97%	98%	98%	98%	66%	94%	87%	89%	100%	100%	67%	80%	83%	51%	77%	80%	83%	67%	77%	45%	78%
6. RECURSOS HUMANOS	43%	72%	84%	53%	62%	81%	86%	86%	86%	63%	92%	82%	86%	100%	100%	75%	78%	76%	63%	87%	80%	76%	56%	78%	57%	76%
7. GESTION AMBIENTAL	33%	82%	90%	56%	20%	95%	88%	91%	91%	80%	88%	71%	97%	100%	100%	59%	80%	75%	52%	100%	83%	87%	48%	100%	64%	77%
8. SISTEMAS DE INFORMACION	56%	33%	84%	30%	20%	98%	98%	98%	98%	45%	95%	80%	70%	100%	100%	42%	80%	78%	31%	70%	87%	76%	55%	94%	44%	71%
NIVEL DE LA EMPRESA	55%	61%	85%	54%	48%	94%	95%	95%	94%	71%	93%	84%	84%	96%	96%	68%	83%	82%	64%	84%	84%	83%	52%	84%	57%	78%

Fuente: Elaboración propia.

Conforme a los resultados de los niveles de competitividad (Tabla 6), se observan las 25 empresas analizadas siendo la empresa número 20 que reporta índices considerados aceptables, donde la planeación estratégica ocupa un nivel de 100% al igual que el aseguramiento de la calidad y la gestión ambiental; dos elementos importantes que las empresas de este sector deben de tomar en cuenta en la operatividad de la misma. No obstante, en términos generales como se puede observar en la última fila de la tabla, los niveles de competitividad están por arriba del 80% lo que da un escenario adecuado de la competitividad existente en las empresas agroindustriales y sobresaliente el factor de aseguramiento de la calidad como el que más influye en este elemento administrativo. En la Figura 14, se observa la gráfica de redes que muestra a detalle lo ya mencionado sobre como el aseguramiento de la calidad es el factor que más influye en la competitividad de las empresas evaluadas.

Figura 14
Nivel de competitividad de las empresas agroindustriales de Tenosique.



Fuente: Elaboración propia.

1.4 Hallazgos e interpretaciones

Menciona Uzcátegui, (2017) que en la pequeña empresa suelen darse tres factores importantes en la competitividad que van desde aquellos que están en la alta dirección, pasando por los estructurales hasta llegar a los sistémicos y que de los cuales el dueño del establecimiento deberá de adaptar para la competitividad. Por

otra parte, cuando se habla de competitividad también es vital entender cómo se puede establecer ventaja sobre la competencia.

De esta forma, se concluye sobre la importancia que tiene la competitividad en las empresas siendo, en este caso el aseguramiento de la calidad el factor más importante que arrojaron los resultados con respecto a la variable competitividad. Otro factor por tomar en cuenta es la producción, ya que en la industria alimentaria se deben preservar los productos con la mejor calidad para el consumo humano.

Por otra parte, el factor que menos influye son los sistemas de información y los recursos humanos al obtener calificaciones de 71% y 76% lo cual es uno de los factores que pasa por desapercibido en gran parte de las MiPyMES pero que debe de ser tomadas en cuenta para la mejora continua por parte del gerente/propietario. Mientras tanto, a grandes rasgos los niveles de competitividad de acuerdo a la metodología de Uzcategui (2017) son aceptables y muestra que las empresas agroindustriales evaluadas mantienen como eje principal proporcionar un producto de calidad a sus clientes.

REFERENCIAS

- [1]. Alvear Montoya, L., Luna Monterrosa, O., Navarro Lobo, S., & Salas Muñoz, B. (2019). Estilos de liderazgo de la alta dirección en industrias exportadoras de Barranquilla. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(86), 575-587.
- [2]. Aragón, A., Rubio, A., Serna, A. M., & Chablé, J. J. (2010). Estrategia y competitividad empresarial: Un estudio en las MiPyMES de Tabasco. *Investigación y Ciencia*, 18(47), 4-12.
- [3]. Baena, E., Sánchez, J. J., & Montoya, O. (2003). El entorno empresarial y la teoría de las cinco fuerzas competitivas. *Scientia et Technica*, (23), 61-66. <https://doi.org/10.22517/23447214.7385>
- [4]. Barrios-Hernández, K. d., Contreras Salinas, J. A., & Olivero-Vega, E. (2019). La Gestión por Procesos en las PyMES de Barranquilla: Factor Diferenciador de la Competitividad Organizacional. *Información tecnológica*, 30(2), 103-114.
- [5]. Bernal-Jiménez, M. C., & Rodríguez-Ibarra, D. L. (2019). Las tecnologías de la información y comunicación como factor de innovación y competitividad empresarial. *Scientia Et Technica*, 24(1), 85-96
- [6]. Buitrago, R. A. (2019). Liderazgo reformador: una perspectiva cualitativa desde la plasticidad de la industria farmacéutica. *Consensus*, 3(2), 3-40.
- [7]. Capa Benítez, L. B., Benítez, R. M., & Capa Benítez, X. D. (2018). El liderazgo como fuente de ventaja competitiva para las organizaciones. *Universidad y Sociedad*, 10(2), 273-284.
- [8]. Cardozo, E., Velásquez, Y., & Rodríguez, C. (2012). El concepto y la clasificación de PYME en América Latina. *Global Conference on Business and Finance Proceedings*.
- [9]. Chan, J., Aguilar, S., Flores, F. I., & Hernández, J. L. (2019). Una Aproximación a los recursos que influyen en la ventaja competitiva en PyMES de Tenosique, Tabasco, México. *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)*, 8(01), 62-68.
- [10]. Cho, Y., Shin, M., Billing, T. K., & Bhaga, R. S. (2019). Transformational leadership, transactional leadership, and afective organizational commitment: a closer look at their relationships in two distinct national contexts. *Asian Business & Management*, 1-24.
- [11]. Costa-Marcé, A., Echazarreta-Soler, C., & Montenegro-Gálvez, D. I. (2020). La cultura organizacional: el gran impulsor de la estrategia futura. Una visión de la competitividad en Ecuador. *Revista empresa y humanismo*, 23(2), 9-32. doi:10.15581/015.XXIII.2.9-32
- [12]. Esser, K., Hillebrand, W., Messner, D., & Meyer-Stamer, J. (1996). Competitividad sistémica: nuevo desafío para las empresas y la política. *Revista de La CEPAL*.
- [13]. Feranita, N. V., Nugraha, A., & Sukoco, S. A. (2020). Effect of transformational and transactional leadership on SMEs in Indonesia. *Problems and Perspectives in Management*, 18(3), 415-425.
- [14]. Flores, B., & Gonzales, F. (2009a). La competitividad de las PYMES morelianas. Cuadernos Del CIMBAGE, (11), 85-104.
- [15]. González, T. (2005). Problemas en la definición de microempresa. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*, 10(31), 408-423. <https://doi.org/1315-9984>
- [16]. Hernández, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*, McGraw-Hill, México.
- [17]. INEGI. (2018). *Encuesta Nacional sobre Productividad y Competitividad de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (ENAPROCE)*. Retrieved from 29/6/2018 Encuesta Nacional sobre Productividad y Competitividad de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (ENAPROCE)%0ATérminos de uso del Sitio (http://www.inegi.org.mx/terminos/terminos_sitio.aspx) %7C Términos de libre uso de la información del INEGI.
- [18]. Madanchian, M., & Taherdoost, H. (2019). Assessment of Leadership Effectiveness Dimensions in Small & ng Society International Conference 2017. *Procedia Manufacturing*, 32, 1035-1042.
- [19]. Martínez Garcés, J., & Padilla Delgado, L. (2020). Innovación organizacional y competitividad empresarial: Centros estéticos de turismo de salud en Cali-Colombia. *Revista de Ciencias Sociales (RCS)*, 26(2), 120-132.
- [20]. Morales, M., & Pech, J. L. (2000). Competitividad y estrategia: el enfoque de las competencias esenciales y el enfoque basado en los recursos. *Contaduría y Administración*, (197), 47-63. Retrieved from http://www.talentohumano.co/inicio/images/libros/Morales_Gonzalez_Competitividad_y_Estrategia.pdf
- [21]. Perdomo, Y. &. (2009). El liderazgo como herramienta de competitividad para a gerencia de servicio. *Centro de Investigación y Ciencias Administrativas Gerenciales*, 5(3), 45.
- [22]. Plata, R., & Acosta-Medina, J. (2018). Influencia de los recursos y capacidades en los resultados financieros y en la competitividad empresarial: una revisión de la literatura. *Revista de investigaciones*, 125-134.
- [23]. Porter, M. (1998). Cluster and the new economics of competition. *Harvard Business Review*, 77-90.
- [24]. Porter, M. E. (1985). *Competitive Advantage*. New York, NY: The Free Press.
- [25]. Porter, M., & Kramer, M. (2006). Estrategia y sociedad. *Harvard Business School*, 3-15.
- [26]. Poturak, M., Mekić, E., Hadžiahmetović, N., & Budur, T. (2020). Effectiveness of Transformational Leadership among Different Cultures. *International Journal of Social Sciences & Educational Studies*, 7(3), 119-129
- [27]. Priego, J., Paz, C. A., Camacho, M., & Méndez, L. A. (2013). Algunas consideraciones sobre la administración de las pequeñas empresas panaderas familiares en la ciudad de Villahermosa, Tabasco. *Hitos de Las Ciencias Económico Administrativa*, 54, 67-75.
- [28]. Saavedra, M. L. (2012). Una propuesta para la determinación de la competitividad en la pyme latinoamericana. *Pensamiento y gestión* (33), 93-124.

- [29]. Saavedra, M. L., Moreno, H., & Hernández, G. Y. (2008). Caracterización de las MIPyMES en Latinoamérica: Un estudio comparativo. *Revista Internacional La Nueva Gestion Organizacional*, (4), 57–74.
- [30]. Sáez de Viteri Arranz, D. (2000). El Potencial Competitivo De La Empresa: Recursos, Capacidades, Rutinas Y Procesos De Valor Añadido. *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de La Empresa*, 6(3), 71–86. Retrieved from <http://www.aedem-virtual.com/articulos/iedee/v06/063071.pdf>
- [31]. Salcedo Muñoz, A., Castro Ceballos, E., Ruiz Obeso, M., & Salgado Herrera, R. (2019). Administración efectiva como contribución al logro de la competitividad organizacional. *Liderazgo estratégico*, 9(1), 246-252. Obtenido de <http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/liderazgo/article/view/3818>
- [32]. Secretaría de Economía. (2009). *ACUERDO por el que se establece la estratificación de las micro, pequeñas y medianas empresas*.
- [33]. Solano, J., Perez, M. J., & Uzcátegui, C. de los A. (2017). Metodologías de Medición de la Competitividad. *II Congreso Internacional Virtual Sobre Desafíos de Las Empresas En El Siglo XXI*, 123–130
- [34]. Tolulope, O., Siwan, M., & Kostas, N. (2020). Leading innovation: Empirical evidence for ambidextrous leadership from UK high-tech SMEs. *Journal of Business Research* (119), 195-208
- [35]. Tunal, G. (2003). El problema de clasificación de las microempresas. *Actualidad Contable FACES*, 6(7), 78–91
- [36]. Uzcátegui, C., Solano, J., & Aguilar, B. (2016). Valides y confiabilidad de un cuestionario para la medición de la "influencia del liderazgo, estrategia y entorno en la competitividad empresarial en la PYME ecuatoriana. *MPRA*, (75217), 0–9.

Est. Elimar De la Cruz Domínguez, et. al. "La competitividad en empresas agroindustriales de un municipio de Tabasco, México." *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)*, vol. 11(05), 2022, pp. 07-21. Journal DOI- 10.35629/8028