

Resumen

Las micro, pequeñas y medianas empresas, identificadas por su acrónimo pymes, son el segmento mayoritario de empresas alrededor del mundo. La competitividad de la pyme es un factor fundamental para su permanencia. Las capacidades dinámicas son una teoría administrativa enfocada en el ámbito de la estrategia empresarial que explica el funcionamiento de las organizaciones exitosas ante un entorno de constante cambio, transformando sus recursos básicos, adaptándose de manera continua y generando competitividad. El objetivo del presente trabajo es identificar como la competitividad de la pyme puede ser abordada desde el enfoque de la teoría de las capacidades dinámicas. El alcance es exploratorio realizado mediante una revisión documental de la literatura de la teoría de las capacidades dinámicas y la competitividad. El resultado identifica a las capacidades dinámicas como factor de competitividad de la pyme. El marco teórico resultante es fuente para estudios posteriores sobre la competitividad de las empresas.

Palabras Clave: *Capacidades dinámicas, competitividad, pyme.*

Abstract

Micro, small and medium-sized enterprises, identified by their acronym SMEs, are the largest segment of companies around the world. The competitiveness of the SME is a fundamental factor for its permanence. Dynamic capabilities are an administrative theory focused on the field of business strategy that explains the operation of successful organizations in an environment of constant change, transforming their base resources, adapting continuously and generating competitiveness. The objective of this work is to identify how the competitiveness of SMEs can be approached from the perspective of the theory of dynamic capabilities. The scope is exploratory through a documentary review of the literature of dynamic capabilities theory and competitiveness. The result identifies dynamic capabilities as a factor for SMEs competitiveness. The resulting theoretical framework is a source for further studies on the competitiveness of enterprise.

Keywords: *Dynamic capabilities, competitiveness, SMES.*

INTRODUCCIÓN

La existencia de micro, pequeñas y medianas empresas (pymes), en el tejido productivo de las distintas sociedades no es exclusiva de los países en vías de desarrollo, son de hecho una característica del mundo posfordista, constituyendo hasta el 99% en países como España, Italia y Francia (Franco, 2012). Las pymes aunque forman parte de la dinámica económica alrededor del mundo independientemente del nivel de desarrollo de los diferentes países, en Latinoamérica en lo general y en México en lo particular crecen en mayor medida en entornos de crisis económica, ya que vienen a sustituir en forma parcial o total el ingreso de las personas que pierden su empleo en la industria mediana y grande establecida o no lo encuentran en el mercado laboral existente, creando entonces su propia fuente laboral y de ingreso (Zevallos, 2003; Sánchez, 2007; Taxis et al., 2011).

Un factor para la competitividad es el tamaño y sector económico en el que se encuentra la empresa (Saavedra, Tapia y Aguilar, 2015). En México, las pymes son quienes regularmente menos remuneración y prestaciones les generan a sus empleados, mismos que generalmente son de baja calificación laboral y pertenecen a los sectores menos favorecidos en la escala social (Mora, 2006).

El concepto de competitividad se puede conceptualizar desde diferentes perspectivas, a nivel país o región y a nivel empresarial o industria (Porter, 2007). Las empresas mexicanas necesitan ser más competitivas, logrando la mejora continua de sus productos y procesos mediante la generación de procesos de aprendizaje y la acumulación de conocimientos tecnológicos, siendo la tecnología una efectiva fuente de ventaja competitiva.

Existen diversas teorías que explican el funcionamiento de las empresas exitosas y sus diferencias en competitividad. Una de ellas es la teoría de recursos y capacidades. Esta teoría afirma que las empresas se diferencian entre ellas en función de la dotación de recursos con los que cuentan en un momento determinado así como las capacidades para utilizarlos. La combinación de sus recursos y capacidades es fuente de ventaja competitiva ante otras empresas similares (Garzón, 2015). Derivado de ella, surge la teoría de las capacidades dinámicas, que es definida como la habilidad de la empresa para integrar, construir y reconfigurar competencias internas y externas en función de cambios rápidos en el entorno (Teece, Pisano y Shuen, 1997). La teoría de las capacidades dinámicas provee un marco donde se

busca explicar las fuentes de competitividad de las empresas en entornos con constante cambio en el ambiente en el cual se desenvuelve. Los cambios pueden ser diversos, ya sean tecnológicos, de la competencia, del mercado, los gustos del consumidor, o completamente impredecibles, tales como crisis económicas, guerras o pandemias.

El objetivo del presente trabajo es abordar a la competitividad de las pymes desde el enfoque de la teoría de las capacidades dinámicas.

El presente estudio se estructura en una revisión de la literatura donde se analiza a la pyme y el abordaje para su clasificación, continuando con la competitividad y las diferentes formas en que se conceptualiza, prosiguiendo con una revisión de la teoría de las capacidades dinámicas y sus principales soportes teóricos, así como los principales componentes de la misma, terminando con las conclusiones generadas.

REVISIÓN DE LA LITERATURA

Las pymes

Las pymes tienen un papel importante a escala mundial, tanto por la cantidad de empleo que crean en los países y comunidades como por la capacidad de distribución del ingreso que generan (González y Uribe, 2018). Son la mayor fuente de empleo en los países donde los ingresos son más precarios, tendencia que se modifica conforme el ingreso crece. La evidencia empírica sugiere que esas empresas no llegan a crecer y desarrollarse como grandes empresas en los países en desarrollo debido a sus debilidades estructurales (Zevallos, 2003).

De acuerdo al Banco Mundial, más del 80% de los empleos formales y permanentes generados en el segmento de la manufactura son creados por pymes, llegando a ser el 99% del total de empresas en países como España, Francia e Italia (Tabla 1).

Tabla 1. Porcentaje de pymes y empleos generados en diversos países

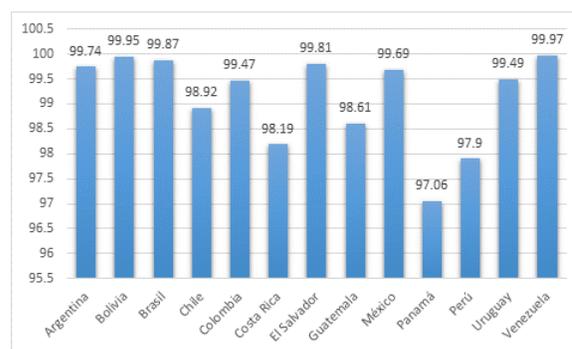
<i>País</i>	<i>Micro y pequeñas empresas</i>	<i>Empleos generados</i>
USA	97%	51%
Brasil	99%	56%
Colombia	99%	80%
España	99%	78%
Italia	99%	81%
Francia	99%	61%

Fuente: Elaboración propia con datos de Franco (2012).

Una ejemplificación de ello es en la Unión Europea es donde la pyme representan el 99% del total de empresas en la Unión Europea en el 2015, generando el 70% del empleo total (Bartolacci, Caputo y Soverchia, 2020). En países como Colombia e Italia crean 4 de cada 5 empleos, lo que permite visibilizar su importancia en la vida económica mundial.

En Latinoamérica, las pymes son también un alto porcentaje de las empresas establecidas tal como se muestra en la gráfica 1. En países como Argentina, Bolivia y El Salvador más del 80% de los empleos permanentes en el sector manufacturero formal son creados por las pymes, (Saavedra y Hernández, 2008), creciendo a más del 90% del empleo generado en China, India, Indonesia, Corea, Filipinas y Taiwán.

Gráfica 1. Porcentaje de micro, pequeñas y medianas empresas en países de Latinoamérica



Fuente: Saavedra y Hernández, (2008).

El criterio general para clasificar a las empresas es la cantidad de empleos generados, utilizando en diversos países otros criterios, tales como el ingreso anual o el monto de activos de la empresa. En México, la clasificación proviene de la Ley para el Desarrollo de la Competitividad de la Micro, Pequeña y mediana empresa, donde se clasifica a las empresas por su tamaño de acuerdo al sector económico donde se desenvuelven y al número de empleos generados, tal como se muestra en la tabla 2 (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2015).

Tabla 2. Clasificación de la empresa en México por número de empleados

Sector/tamaño	Industria	Comercio	Servicios
<i>Micro</i>	0-10	0-10	0-10
<i>Pequeña</i>	11-50	11-30	11-50
<i>Mediana</i>	51-250	31-100	51-100

Fuente: Cámara de Diputados del h. Congreso de la Unión, (2015).

En México las pymes representan el 99.69% del total de negocios activos en el país (INEGI, 2015), siendo la principal fuente de empleo en las diversas ramas de la economía.

La Competitividad

La CEPAL considera a la competitividad de una economía como la capacidad de incrementar o al menos sostener su participación en los mercados internacionales, con un alza simultánea del nivel de vida de la población (Hounie y Pittaluga, 1999). Ello es un factor fundamental para el bienestar de un país. En ese sentido, la competitividad obedece en gran medida del progreso tecnológico, creando nuevos procesos al interior y exterior de las empresas, así como nuevos bienes o servicios que permiten competir de mejor manera a las mismas. El aumento de la competitividad a largo plazo es posible mediante la introducción y difusión de innovaciones en el sistema productivo, social e institucional (Vázquez, 2015).

La competitividad se puede entender como sistémica o estructural, con cuatro diferentes tipos de niveles: meta, meso, macro y micro nivel (Alburquerque, 2008; Valenzo-Jiménez y Galeana-Figueroa, 2019). Dentro del nivel meta se impulsa la capacidad de animación social y la concertación estratégica de actores locales, en el cual se identifican factores como impulsar el asociativismo, promoviendo la cultura emprendedora local. En el nivel meso se explica la creación de un entorno innovador para el desarrollo empresarial, integrando las políticas sectoriales. Incluyen las políticas educativa y de formación profesional, tecnológica, industrial, empleo, política social o agropecuaria. El nivel macro de la competitividad permite asegurar las condiciones generales de estabilidad del país al promover la adecuación de normas y un marco regulatorio general. Las políticas monetarias, fiscal, de competencia, comercial, de acceso al crédito para pyme y las bancas de desarrollo son factores del nivel macro. Es en el nivel micro donde se garantiza la innovación tecnológica y de gestión en las actividades productivas y tejido empresarial local. Incluye la gestión empresarial, de innovación, las redes de cooperación empresarial y tecnológica, los sistemas territoriales de información empresarial y los sistemas territoriales de capacitación de recursos humanos. Es en el nivel micro de la competitividad donde la función del empresario alcanza relevancia, al estar en su ámbito de influencia directa.

Para que una empresa pueda mantenerse en el mercado debe ser competitiva, utilizando sus recursos y

capacidades para generar rentas sostenibles para sus propietarios.

Teoría de las Capacidades Dinámicas

En los estudios realizados para entender el funcionamiento y dinamismo de las empresas, el campo de la gestión es fundamental para analizar las acciones que siguen las empresas exitosas para generar ventajas competitivas que les permitan mantenerse y crecer en el mercado, creando una rentabilidad sostenible (Rivera y Figueroa, 2013).

El enfoque de las fuerzas competitivas (Porter, 1985), y la teoría de recursos y capacidades (Barney, 1991), son teorías que tratan de explicar la obtención de rentas económicas superiores y sostenibles por parte de las empresas (Cruz, López y Martín, 2009). En mercados donde el cambio es constante, el valor de los recursos y capacidades cambia continuamente, por lo que en ese sentido la explicación teórica que expresan esas teorías queda rebasado (Molina, 2016). Esta máxima se puede aplicar a todos los segmentos de la economía, ya que el cambio es una constante en cualquier industria o tipo de empresa, aunque se llega a manifestar en distinta rapidez, pero siempre constante.

La teoría de las capacidades dinámicas identifica ello y surge con el objeto de explicar cómo las empresas pueden obtener ventajas competitivas sostenibles en entornos de rápido cambio del ambiente en el cual se desempeña la empresa. Se conceptualiza a las capacidades dinámicas como la capacidad que tiene la empresa para integrar, construir y reconfigurar competencias internas y externas en función de cambios en el entorno en el cual se desenvuelve (Teece, Pisano y Shuen, 1997; Eisenhardt y Martin, 2000; Helfat et al., 2007). De esta manera, se le puede considerar una extensión de la teoría de recursos y capacidades, avanzando de la visión estática y basada en el equilibrio de esta teoría (Carattoli, 2013).

Dentro del procesos de construcción teórica de la teoría de las capacidades dinámicas, se han planteado diversas conceptualizaciones desde su aparición teórica en el artículo de Teece, Pisano y Shuen en 1997, tal como se muestra en la tabla 3.

Tabla 3. Diferentes conceptualizaciones de capacidades dinámicas

Autor	Definición
Nelson (1991).	Evolución de las capacidades esenciales: construidas sobre una base jerárquica de rutinas organizativas

<p>Teece, Pisano y Shuen (1997). Helfat (1997).</p>	<p>que se definen en un contexto schumpeteriano o evolutivo. La habilidad de la firma para integrar, construir y reconfigurar competencias internas y externas en función de cambios rápidos en el entorno. El subconjunto de las competencias/capacidades que le permiten a la firma crear nuevos productos y procesos, y responder a circunstancias de mercado cambiantes.</p>	<p>tipos de actividades: 1) identificación y evaluación de una oportunidad (sensing); 2) movilización de recursos para aprovechar una oportunidad y capturar valor al hacerlo (seizing); y 3) renovarse continuamente (transforming). Barreto (2010). Las CapDin hacen referencia al potencial de la firma para resolver sistemáticamente problemas, formada por su propensión a identificar oportunidades y amenazas, tomar decisiones orientadas al mercado y cambiar su base de recursos.</p>
<p>Eisenhardt y Martin (2000).</p>	<p>Los procesos de la firma que utilizan recursos, específicamente los procesos para integrar, reconfigurar, obtener y liberar recursos, para ajustarse o aun crear cambios en el mercado. Las CapDin son las rutinas organizacionales y estratégicas por las cuales las firmas logran nuevas configuraciones de recursos mientras el mercado emerge, colisiona, se divide, evoluciona o muere.</p>	<p>Fuente: Elaboración propia basada en varios autores.</p>
<p>Zollo y Winter (2002).</p>	<p>Una capacidad dinámica es un patrón aprendido y estable de actividad colectiva a través del cual la firma sistemáticamente genera y modifica sus rutinas operativas con el propósito de mejorar la eficiencia.</p>	<p>Dentro de las diversas conceptualizaciones, las definiciones hechas por Teece (1997), Eisenhard & Martin (2000) y Helfat (2007), contienen las mayores coincidencias y son las más utilizadas en las investigaciones que utilizan su marco, considerándose como complementarias entre ellas (Schilke, Hu y Helfat, 2018).</p>
<p>Helfat (2007).</p>	<p>Una capacidad dinámica es la capacidad de una organización para en forma intencional crear, extender o modificar sus recursos base.</p>	<p>Las Capacidades</p>
<p>Wang y Ahmed (2007).</p>	<p>Continuada integración, reconfiguración, renovación y regeneración de los recursos y capacidades de la empresa. Incremento y reconstrucción de sus capacidades esenciales en respuesta a entornos cambiantes para conseguir mantener la ventaja competitiva.</p>	<p>Las capacidades son las ventajas específicas de una organización, las cuales se reúnen en grupos integrados de tal manera que las actividades sean realizadas, estas actividades constituyen rutinas y procesos organizacionales (Teece, Pisano y Shuen, 1997). Una capacidad distintiva es aquella que una organización puede hacer particularmente bien. Se puede considerar una rutina organizacional como un patrón de comportamiento regular de la empresa que permite identificar las capacidades de la organización (Teece, 2007). La rutina es un comportamiento aprendido, estandarizado y basado en el conocimiento de la organización (Uriona, Coelho y Murcia, 2013). El término dinámico se refiere a la capacidad para renovar las competencias y alcanzar congruencia con los cambios del ambiente.</p>
<p>Teece (2007).</p>	<p>Las CapDin son competencias de alto nivel que determinan la habilidad de una firma para integrar, construir y reconfigurar competencias/recursos internos y externos para enfrentar entornos de negocios de alto dinamismo. Ellas determinan la velocidad y el alcance con que los recursos de la firma pueden ser alineados y realineados para ajustarse a las oportunidades del entorno de negocios así como generar rentas sostenibles extraordinarias. Las CapDin pueden ser útiles para tres</p>	<p>Se debe diferenciar entre una capacidad dinámica a otro tipo de capacidades ordinarias. Las capacidades ordinarias son aquellas que permiten el funcionamiento del día a día de las empresas, tales como las actividades de producción, ventas, logística, etcétera. Una forma de identificarlas es por la consecución de logros: las capacidades ordinarias permiten el logro a corto plazo y las capacidades dinámicas buscan el sostenimiento a mediano y largo plazo.</p>

Tipos de Capacidades Dinámicas

Dentro del marco de la teoría de las capacidades dinámicas, se han considerado tres diferentes tipos de procesos esenciales para su desarrollo, mismos que se han denominado sensing, seizing y transforming (Teece, 2007).

Capacidad de absorción.

Sensing son los procesos que realiza la empresa para reconocer oportunidades y amenazas en el medio ambiente, mediante las fuentes de información internas y externas que puedan influir en el comportamiento de la empresa. Esto incluye la información del mercado, competidores, proveedores, tecnologías, marco legal, entre otros. Esta capacidad es influida tanto la percepción como el conocimiento, ya que se debe de interpretar toda la información para poder tomar decisiones. Esto llega a determinar inclusive el ajuste en la forma en cómo se debe comportar la empresa, es decir, el cambio en las reglas del juego.

Imbuído en este proceso se identifica a la Capacidad de Absorción (CapAbs). La CapAbs es definida como la capacidad de la empresa para valorar, asimilar y aplicar con fines comerciales el conocimiento procedente de fuentes externas (Cohen y Levinthal, 1990; Wang y Ahmed, 2007). Es la habilidad de una empresa para identificar, asimilar y explotar el conocimiento originado en el ambiente exterior. La CapAbs es un mecanismo interno de la organización que analiza diversos aspectos del conocimiento externo e interno y que, en base a ello, determina cuanto conocimiento externo es capaz de asimilar en función de los conocimientos actuales con que cuenta.

La CapAbs de una empresa dependerá de las capacidades individuales de absorción de sus miembros en particular (Wang y Ahmed, 2007; Garzón, 2016). Sin embargo, no es solo la suma de sus capacidades individuales de sus colaboradores, la forma de establecer comunicación con su ambiente exterior es fundamental.

Son partes inherentes a la CapAbs los procesos que conllevan a la adquisición, asimilación, transformación y explotación del conocimiento (Zahra y George, 2002). Estos procesos son graduales y acumulativos, con una interacción constante con su entorno, dependiendo en gran medida del contexto en el cual se encuentra inmerso la empresa (Claver, Molina y Zaragoza, 2013).

Zahra & George dividen a la CapAbs en cuatro dimensiones: capacidad de adquisición, capacidad de asimilación, capacidad de transformación y capacidad de explotación, agrupándolas en capacidad potencial y capacidad realizada. Estas dimensiones son complementarias para lograr una ventaja competitiva (Camisón y Forés, 2010).

La capacidad potencial es la capacidad que tiene la empresa para reconocer, identificar, adquirir y asimilar el conocimiento externo e interno. La información se encuentra dentro y fuera de la organización, es por ello que la habilidad para captar e interpretar la misma es relevante para la competitividad de la empresa. La capacidad potencial agrupa las capacidades de:

- Adquisición de conocimiento. Representa la habilidad de la organización para identificar y adquirir conocimiento generado externamente.
- Asimilación de conocimiento. Se centra en las rutinas y procesos de la organización que le permiten analizar, procesar, interpretar y comprender la información obtenida del medio ambiente externo de la empresa.

La capacidad realizada es la utilización del conocimiento para generar valor en la empresa, es la habilidad para integrar la información en nuevos productos, procesos, servicios, etc., con el objeto de lograr ventajas competitivas para la empresa. Le da valor al conocimiento adquirido. Dentro de la capacidad de absorción realizada se identifican las capacidades de transformación y explotación de conocimiento.

- Transformación de conocimiento. Se refiere a la habilidad de la empresa para transformar y depurar sus procesos, de tal manera que combine y facilite la integración del conocimiento interno existente con el nuevo conocimiento adquirido y asimilado del medio ambiente externo de la empresa.
- Explotación del conocimiento. Basada en los procesos de la empresa que permiten adecuar y ampliar las habilidades existentes para crear otras nuevas a partir de la incorporación del conocimiento adquirido y transformado. Esta habilidad es primordial para la innovación (Cohen y Levinthal, 1990).

La CapAbs se puede advertir en áreas tales como el grado de estudios de los propietarios y empleados, la gestión de calidad, la capacitación formal e informal, entre otros.

Capacidad de innovación.

Seizing es la capacidad de la empresa para desarrollar nuevos productos, mercados y/o procesos que puedan aprovechar la información recabada (Teece, 2007) (Teece, 2007). Esto implica innovar para buscar la rentabilidad del nuevo conocimiento adquirido.

En este proceso se identifica a la Capacidad de Innovación (CapInn), conceptualizada como la capacidad de desarrollar nuevos productos, servicios o procesos mediante una estrategia innovadora (Wang y Ahmed, 2007). La innovación considera no solo la creación de productos, procesos o servicios nuevos, también considera el tomar algunos de ellos existentes y modificarlos, capitalizando una fuente de rentabilidad adicional para la empresa (Schumpeter, 1978). La capacidad innovadora se identifica en la habilidad para transformar el conocimiento y las ideas en nuevos productos, procesos y sistemas que benefician a la organización y a los *stakeholders* de la empresa u organización.

De acuerdo a la OCDE, una innovación es la introducción de un nuevo o significativamente mejorado producto, el cual puede ser un bien o servicio; de un proceso; de una nueva forma de organización en las prácticas internas del empresa o del lugar de trabajo; de un nuevo método de comercialización o en las relaciones externas de la organización (OECD/Eurostat, 2018). La CapInn conduce las operaciones de la empresa que tienen el objetivo de conducir a la introducción de innovaciones. Una innovación para que pueda considerarse como tal, debe haber sido introducida al mercado en el caso de un producto, o introducida en la operación de la empresa si es un proceso, por ejemplo. La CapInn expresa los vínculos de los recursos y capacidades de la empresa con sus productos, servicios y el mercado al cual está enfocada.

Las empresas exitosas tienen la habilidad para combinar y explotar sus competencias y recursos, proponiendo respuestas innovadoras para seguir generando rentas sostenibles (Claver, Marco y Manresa, 2015). Las empresas deben renovar continuamente su base de recursos y capacidades con el fin de conseguir innovaciones tecnológicas y de mercado que les permitan mantenerse competitivas, debiendo generar unas capacidades dinámicas que fomenten el cambio empresarial, anticipándose a las nuevas necesidades si quieren sobrevivir (Teece, Peteraf y Leih, 2016).

Existen dos formas de medir la innovación. Una objetiva, donde se considera a las empresas que tienen presupuesto directo o departamentos dentro de la organización enfocados a la investigación y desarrollo. Otra variable objetiva es tomando en consideración las patentes y los productos o procesos innovados. Sin embargo, la generalidad de las pymes no son capaces de realizar esto en virtud del alto costo de mantener un departamento de este tipo, máxime en economías de desarrollo tardío como México. Existe una forma subjetiva para considerar a una empresa innovadora, donde la percepción misma de la empresa en referencia a sus actividades innovadoras es la que se considera (Hughes, 2001). Estas innovaciones incluyen los cambios significativos en procesos, productos, cambios en la organización o comercialización de la empresa, entre otros (Jiménez, 2015).

Capacidad de adaptación.

Transforming es el proceso donde la empresa cambia y adquiere una nueva configuración a la medida que el medio ambiente donde se encuentra evoluciona. Es reinventarse cuando la tecnología, las condiciones del mercado, las regulaciones gubernamentales, o cualquier variable significativa para la operación de la empresa se modifica en forma tal que afecta la operación de la empresa, ya sea en forma positiva o negativa. Significa transformarse y evolucionar para mantenerse y continuar creando valor sostenible (Teece, 2018).

Emanada de este proceso, se identifica a la Capacidad de Adaptación (CapAdap). La CapAdap es definida como la habilidad de la empresa para identificar y capitalizar oportunidades emergentes de mercado, centrándose en el equilibrio entre la exploración del mercado y la explotación de las oportunidades (Wang y Ahmed, 2007). Es un proceso de aprendizaje continuo y de ajuste que permite gestionar los procesos cambiantes del medio ambiente de la empresa (Garzón, 2015). Es el reinventarse a partir de los cambios en el entorno, buscando la permanencia de la empresa.

El objetivo principal de la CapAdap es alinear los factores internos de la empresa con los cambios en el ambiente. Para Miles y Snow, las empresas exitosas desarrollan con el paso del tiempo un enfoque identificable y sistemático de adaptación al entorno (Miles *et al.*, 1978). De acuerdo a ello, las empresas utilizan cuatro tipos de estrategia en su operación:

1.- Exploradoras. Las empresas que llevan una estrategia exploradora, realizan cambios y mejoras en

los productos y mercados con relativa frecuencia. Buscan ser las primeras en desarrollar nuevos productos, corriendo el riesgo de que las innovaciones implementadas no tengan éxito. Sin embargo, cuando las empresas tienen éxito en sus innovaciones capitalizan la oportunidad de mercado al no tener competidores que en primera instancia puedan competir los nuevos mercados creados. Esta capitalización de rentas disminuye a medida que nuevas empresas empiezan a imitarla.

2.- Analizadoras. Las empresas analizadoras mantienen una base estable y permanente de productos y mercados. Mientras realizan esto, imitan a las empresas exploradoras que ya desarrollaron nuevos productos exitosos buscando tomar una porción del nuevo mercado desarrollado. Pueden adoptar modelos exploradores o defensivos dependiendo de la situación puntual en la que se encuentren.

2.- Defensivas. Las organizaciones defensivas buscan la estabilidad permanente. Estas empresas ofrecen un conjunto relativamente estable de productos para un mercado relativamente estable. Se concentran en la mejora continua del trabajo dentro de su campo de actuación, tanto en forma interna como externa. No buscan expandirse fuera de su mercado.

4.- Reactivas. Las empresas reactivas no cuentan con un área de producto o mercado duradera y estable, actúan forzadas por las presiones del entorno y de la competencia. Son las últimas en cambiar su oferta de productos o servicios así como sus procesos. Esto conlleva a llegar a mercados maduros, donde es más difícil la obtención de nuevas rentas.

Los tres primeros tipos de enfoque pueden conducir al éxito de la empresa, mientras que las empresas del tipo reactivas, que no pueden responder a los cambios de su entorno o lo hacen muy tarde, le otorgan a la empresa menores rentas y la pueden llevar al fracaso (Aragón *et al.*, 2010).

La tipología descrita anteriormente, no significa que la organización mantenga un tipo de estrategia en forma constante, a través del tiempo puede adoptar una estrategia diferente en función a las condiciones internas y externas en un momento determinado.

La empresa no se debe cambiar por sí (Teece, 2007). Si el costo de la implementación de un cambio es mayor que los posibles beneficios esperados, la organización debe permanecer con sus competencias básicas. El cambio siempre debe ser para generar valor y rentas adicionales o, al menos, mantener la posición

en el mercado cuando surgen nuevos competidores o circunstancias que llevan a la fragmentación del mercado. No existe una fórmula universal para la gestión del cambio, el realizar cambios en la organización siempre dependerá de la situación particular de cada empresa.

La habilidad de la empresa para reconfigurarse, depende en gran medida de la innovación que realice. Las innovaciones a aplicar son una consecuencia de la destreza para detectar las oportunidades en el medio ambiente en que se desenvuelve.

La planificación estratégica es un aspecto clave para la competitividad de las micro, pequeñas y medianas empresas, ya que les permite coordinar las acciones que se deben realizar para alcanzar los objetivos de mediano y largo plazo (Mora, Vera y Melgarejo, 2015). Aunque la competitividad está estrechamente vinculada a factores externos a las empresas, tales como la estructura económica, características del mercado, variables regionales entre otros, depende en gran medida del desempeño interno de la misma, es decir, la forma en que utiliza sus recursos y capacidades.

CONCLUSIONES

Las micro, pequeñas y medianas empresa son un factor de distribución de la riqueza en los países. En México este hecho es reconocido en las políticas públicas de los diferentes niveles de gobierno. Para poder lograr esto, las pymes deben ser competitivas. Se entiende entonces que la competitividad es sistémica, siendo el ámbito a nivel micro donde las pymes pueden impactarla en forma directa. Los factores inherentes a la operación interna de la empresa, sus capacidades, es donde la competitividad a nivel empresa es posible.

Las capacidades dinámicas son una teoría administrativa que explica la competitividad de las empresas cuando existen cambios en el medio ambiente en el cual se desenvuelve la empresa. De acuerdo a ello, las capacidades dinámicas se encuentran en el nivel micro de la competitividad sistémica, inmersas en la operación de la empresa. Derivado de los tres principales procesos donde se identifican las capacidades dinámicas, es que se identifican las capacidades dinámicas de absorción, innovación y adaptación de las empresas. Las empresas competitivas cuentan su operación con capacidades dinámicas, siendo su mezcla diferente dentro de ellas de acuerdo a sus particularidades propias, tales como tipo de empresa, segmento

empresarial, mercado o competidores entre otros factores.

En situaciones de cambio de los sistemas económicos por causas ajenas a la empresa, tales como pandemias, guerras o crisis económicas, es donde son fundamentales los procesos internos de las empresas los cuales les permitan sobrevivir y adaptarse, generando rentas sostenibles para sus propietarios, impactando el bienestar de sus empleados, proveedores, clientes y la comunidad donde se encuentra asentada.

REFERENCIAS

- Albuquerque, F. (2008) El enfoque del desarrollo económico, Guía de aprendizaje sobre integración productiva y desarrollo económico territorial. Editado por C. S. de I. C. Instituto de Desarrollo Regional, Fundación Universitaria. Universidad de Sevilla Instituto de Economía, Geografía y Demografía. Sevilla.
- Aragón, S. A. et al. (2010) “Estrategia y competitividad empresarial: Un estudio en las MiPyMEs de Tabasco”, Investigación y Ciencia de la Universidad Autónoma de Aguascalientes, 18(47), pp. 4–12.
- Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive. *Journal of Management*, 17(1), 99–120.
- Bartolacci, F., Caputo, A. y Soverchia, M. (2020) “Sustainability and financial performance of small and medium sized enterprises: A bibliometric and systematic literature review”, *Business Strategy and the Environment*, 29(3), pp. 1297–1309. doi: 10.1002/bse.2434.
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2015). Ley para el desarrollo de la competitividad de la micro, pequeña y mediana empresa (pp. 1–16). pp. 1–16. México.
- Camisón, C. y Forés, B. (2010) “Knowledge absorptive capacity: New insights for its conceptualization and measurement”, *Journal of Business Research*. Elsevier Inc., 63(7), pp. 707–715. doi: 10.1016/j.jbusres.2009.04.022.
- Carattoli, M. (2013). Capacidades dinámicas: líneas promisorias y desafíos de investigación. 26(47), 165–204.
- Claver, C. E., Marco, L. B. y Manresa, M. E. (2015) “El papel de las capacidades dinámicas en el efecto de la aglomeración sobre la innovación”, en Fraiz, B. J. A. y Araujo, V. N. (eds.) Enfoques empresariales de la gestión científica: transferencia de conocimiento a la empresa. España: Universidades de Vigo, p. 56.
- Claver, C. E., Molina, M. H. y Zaragoza, S. P. C. (2013) “El efecto dinamizador del capital intelectual en la innovación de las empresas familiares”, *Economía Industrial*, 388, pp. 121–128.
- Cohen, W. M. y Levinthal, D. A. (1990) “Absorptive capacity: a new perspective on learning and innovation”, *Administrative Science Quarterly*, 35(1), pp. 128–152.
- Cruz, G. J., López, S. P. y Martín, D. C. G. (2009) “La Influencia de las Capacidades Dinámicas sobre los Resultados Financieros de la Empresa”, *Cuadernos de Estudios Empresariales*, 19, pp. 105–128. doi: 10.5209/CESE.10092.
- Eisenhardt, K. M., & Martin, M. (2000). Dynamic capabilities: what are they? *Strategic Management Journal*, Vol. 21 Nos, 10/11pp, 1105–1121.
- Franco, M. (2012). Factores determinantes del dinamismo de las pymes en Colombia (tesis doctoral).
- Garzón, M. a. (2014). Modelo de capacidades dinámicas. *Dimensión Empresarial*, 12(3), 111–131.
- Garzón, C. M. A. (2016) “Capacidad dinámica de absorción. Estudio de caso”, *ORINOQUIA*, 20(1), pp. 97–118. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/rori/v20n1/v20n1a11.pdf>.
- Giménez, S. J. (2015) “Impacto de la innovación sobre el rendimiento de las empresas constructoras: un estudio empírico en España”, *Faedpyme International Review*, 4(6), pp. 58–69. doi: 10.15558/fr.v4i6.99.
- González, S. A. y Uribe, S. J. A. (2018) “Precarización del empleo en Morelia, Michoacán, México”, *Revista Cimexus*, XIII (1), pp. 31–50. doi: 10.33110/cimexus13102.
- Helfat, C. et al. (2007) Dynamic capabilities. Understanding strategic change in organizations. 1a ed, *Dynamic Capabilities: Understanding Strategic Change in Organizations*. 1a ed. Victoria, Australia: Blackwell Publishing.
- Hounie, A. y Pittaluga, L. (1999) “La CEPAL y las nuevas teorías del crecimiento”, *Revista de la CEPAL*, 68(68), pp. 7–33.
- Hughes, A. (2001) “Innovation and business performance: Small entrepreneurial firms in

- the UK and the EU”, *New Economy*, 8(3), pp. 157–163. doi: 10.1111/1468-0041.00208.
- INEGI (2015). Resultados definitivos Censos Económicos 2014. México.
- Miles, R. E., Snow, C. C., Meyer, A. D., & Coleman, H. J. (1978). Organizational strategy, structure, and process. *Academy of Management Review*. *Academy of Management*, Vol. 3, pp. 546–562.
- Molina, J. F. (2016). La dinámica empresarial desde la integración de los micros fundamentos y las capacidades dinámicas de la dirección estratégica. *Economía Industrial*, 399, 33–41.
- Mora, R. E. H., Vera, C. M. A. y Melgarejo, M. Z. A. (2015) “Planificación estratégica y niveles de competitividad de las Mipymes del sector comercio en Bogotá”, *Estudios Gerenciales*. Universidad ICESI, 31(134), pp. 79–87.
- Mora, T. Ó. (2006) “Las teorías del desarrollo económico: algunos postulados y enseñanzas”, *Apuntes del CENES*, XXV (42), pp. 1–28.
- OECD/Eurostat (2018) Oslo Manual 2018 - Guidelines For Collecting, Reporting And Using Data On Innovation 4th Edition. 4th ed. Paris/Eurostat: OECD Publishing.
- Porter, M. E. (1985) *Competitive advantage. Creating and sustaining superior performance*. New York: The Free Press.
- Porter, M. (2008). La Ventaja Competitiva De Las Naciones. *Revista Facetas*, 91, 5–12.
- Rivera, R. H. A. y Figueroa, G. L. S. (2013) “Capacidades dinámicas, una fuente de ventaja competitiva”, *Criterio Libre*, 11(19), pp. 245–261. doi: 10.18041/1900-0642/criteriolibre.2013v11n19.1110.
- Saavedra, M., & Hernández, Y. (2008). Caracterización de las MPYMES en Latinoamérica: Un Estudio Comparativo Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo / México Resumen Introducción. 1–16.
- Saavedra, G. M. L., Tapia, S. B. y Aguilar, A. M. de los A. (2015) “La competitividad sistémica de la PYME del Distrito Federal, México”, *Faedpyme International Review*, 4(6), pp. 19–33.
- Sánchez, B. G. (2007) *Perspectivas de las micro y pequeñas empresas como factores del desarrollo económico de México*. 1a ed, Centro de estudios para el desarrollo nacional. 1a ed. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Schilke, O., Hu, S. y Helfat, C. E. (2018) “Quo vadis, dynamic capabilities? A content-analytic review of the current state of knowledge and recommendations for future research”, *Academy of Management Annals*, 12(1), pp. 390–439. doi: 10.5465/annals.2016.0014.
- Schumpeter, J. (1978). Teoría del desenvolvimiento económico (Quinta reimpresión; Fondo de Cultura Económica, Ed.).
- Teece, D. J. (2007) “Explicating dynamic capabilities: the nature and microfoundations of (sustainable) enterprise performance”, *Strategic Management Journal*, 28(13), pp. 1319–1350. doi: 10.1002/smj.640
- Teece, D. J. (2018) “Business models and dynamic capabilities”, *Long Range Planning*. Elsevier Ltd, 51(1), pp. 40–49. doi: 10.1016/j.lrp.2017.06.007.
- Teece, D. J., Pisano, G., & Shuen, A. (1997). Dynamic Capabilities and Strategic Management. *Strategic Management Journal*, 18(7), 509–533.
- Teece, D., Peteraf, M. y Leih, S. (2016) “Dynamic capabilities and organizational agility: risk, uncertainty, and strategy in the innovation economy”, *California Management Review*, 58(4), pp. 13–35. doi: 10.1525/cmr.2016.58.4.13.
- Texis, F. M. et al. (2011) “Aprendizaje en microempresas de Baja California”, *Estudios Fronterizos*, 12(23), pp. 95–116.
- Uriona, M. M., Coelho, D. S. L. L. y Murcia, R. C. (2013) “El capital intelectual como recurso para desarrollar capacidades dinámicas de las pymes en el nuevo entorno de crisis económica”, *Economía Industrial*, (388), pp. 23–34.
- Valenzo-Jiménez, M. A. y Galeana-Figueroa, E. (2019) “La competitividad como estrategia de crecimiento en las organizaciones”, en Galeana-Figueroa, E. y Valenzo-Jiménez, M. A. (eds.) *La competitividad como estrategia de crecimiento en las organizaciones T-1*. Primera. Morelia: ECORFAN, p. 164. doi: 10.35429/h.2019.1.1.22.
- Vázquez, B. A. (2015) “Cambio de Modelo de Desarrollo en los Territorios Innovadores: La Complejidad del Proceso”, *Revista Mexicana Sobre Desarrollo Local*, (1), pp. 15–26.
- Wang, C. L. y Ahmed, P. K. (2007) “Dynamic capabilities: A review and research agenda”, *International Journal of Management Reviews*, 9(1), pp. 31–51. doi: 10.1111/j.1468-2370.2007.00201.x.
- Zahra, S. A. y George, G. (2002) “Absorptive capacity: A review, reconceptualization, and extension”, *Academy of Management*

Review, 27(2), pp. 185–203. doi:
10.5465/AMR.2002.6587995.

Zevallos, V. E. (2003) “Micro, pequeñas y medianas
empresas en América Latina”, Revista de la
CEPAL, (79), pp. 53–70.