

## Gestión administrativa en MIPYMES sur Estado de México, 2016

*Administrative management in msmes the south state of Mexico, 2016*

*PME gestão administrativa no sul do Estado do México de 2016*

**DOI:** <http://dx.doi.org/10.23913/ricea.v6i11.87>

**Josué Ociel Márquez Gómez**

Unidad Académica Profesional Tejupilco, Universidad Autónoma del Estado de México

[josuemar12@gmail.com](mailto:josuemar12@gmail.com)

**Daniel Cardoso Jiménez**

Unidad Académica Profesional Tejupilco, Universidad Autónoma del Estado de México

[dcj\\_400@hotmail.com](mailto:dcj_400@hotmail.com)

**Leticia Carreño Saucedo**

Unidad Académica Profesional Tejupilco, Universidad Autónoma del Estado de México

[psicoletty@hotmail.com](mailto:psicoletty@hotmail.com)

**Salvador Bobadilla Beltrán**

Unidad Académica Profesional Tejupilco, Universidad Autónoma del Estado de México

[sbb73@hotmail.com](mailto:sbb73@hotmail.com)

### Resumen

El presente estudio tiene como objetivo determinar la gestión administrativa en micros, pequeñas y medianas empresas (MIPYMES) que se dedican al comercio mayorista y minorista en el Sur del Estado de México, específicamente en los municipios de Amatepec, Luvianos, San Simón de Guerrero, Tejupilco, Tlatlaya, Temascaltepec y Sultepec, durante 2016. El criterio de elección de la muestra fue por tabla de números aleatorios en 332 empresas. La investigación fue descriptiva transeccional y no experimental, para lo cual se diseñó un instrumento a partir de los indicadores de operatividad de las variables a investigar; la medición se hizo mediante el método de evaluación sumaria con una escala de Likert.

Los resultados muestran que 60 % de las empresas encuestadas no tiene un organigrama, lo que limita su gestión administrativa, además 50 % de los empresarios mencionó que el número de empleados afecta la organización de la misma, 50 % delega responsabilidades y 30 % tiene cultura organizacional, asimismo 25 % mencionó que la productividad del capital humano tiene mucho que ver con una actitud positiva, 35 % dijo que se deben utilizar diversos niveles de comunicación para que haya organización en la empresa y, por último, 80% señaló que el personal realiza sus funciones de acuerdo al salario que percibe.

La gestión administrativa ayuda a las empresas a manejar una cultura organizacional que conlleve la estructuración de un organigrama, la delimitación de funciones o responsabilidades del personal, y la implementación de manuales de organización, procedimientos o software administrativos con el fin de mejorar los procesos, reducir los costos y aumentar las utilidades de la empresa.

**Palabras clave:** gestión administrativa, MIPYMES, capital humano.

## Abstract

This study aims to determine the administrative management in Micros, Small and Medium Enterprises (MIPYMES) that are dedicated to wholesale and retail trade of the South State of Mexico, of the municipalities of Amatepec, Luvianos, San Simón de Guerrero, Tejupilco, Tlatlaya, Temascaltepec, Sultepec, 2016, the criterion for choosing the sample was by table of random numbers in 332 companies. The research was descriptive transectional and non-experimental, an instrument was designed based on the indicators included in the operationalization of the variables to be investigated, and its measurement was made based on the summary evaluation method using a Likert scale.

The results obtained are 60 % of the companies surveyed do not have an organizational chart which comes to limit administrative management, 50 % of employers mention that the number of employees affects the organization of the same, 50 % delegate responsibilities, 30 % have 25 % mentions that they have to see a lot of positive attitude for productivity in the company, 35 % of the respondents mentioned that in the company there is an organization should use various levels of communication and finally 80 % Of the staff performs the functions in relation to the salaries received.

Administrative management helps companies manage an organizational culture that entails structuring a flowchart, limiting functions, responsibilities to staff, and the implementation of manuals: organization, procedures, administrative software, which will improve processes to reduce costs that are reflected in the profits of the company.

**Key words:** administrative management, MSMEs, human capital.

## Resumo

Este estudo visa determinar a gestão administrativa em micro, pequenas e médias empresas (MPMEs) envolvidos no comércio por grosso ea retalho no sul do estado do México, especificamente nos municípios de Amatepec, Luvianos, San Simon de Guerrero, Tejupilco, Tlatlaya, Temascaltepec e Sultepec durante 2016. o critério de escolha da amostra foi por tabela de números aleatórios 332 empresas. pesquisa Transeccional foi descritivo, não experimental, para o qual um instrumento foi concebido a partir dos indicadores operacionais das variáveis para investigar; A medição foi feita pelo método de avaliação de síntese com uma escala do tipo Likert.

Os resultados mostram que 60% das empresas pesquisadas não têm um gráfico, o que limita a sua gestão administrativa, e 50% dos empregadores disseram que o número de funcionários afeta a organização do mesmo, 50% responsabilidades delegados e 30% têm cultura organizacional, também 25% mencionaram que a produtividade do capital humano tem muito a ver com uma atitude positiva, 35% disseram que eles devem usar diferentes níveis de comunicação para que haja organização na empresa e, finalmente, 80% disseram funcionários desempenha as suas funções de acordo com o salário recebido.

gestão administrativa ajuda as empresas a gerenciar uma cultura organizacional que envolve a estruturação de uma organização, a delimitação dos papéis e responsabilidades do pessoal, e implementação de manuais organizacionais, procedimentos ou software administrativo, a fim de melhorar os processos, reduzir custos e aumentar os lucros da empresa.

**Palavras-chave:** administração, as MPMEs, capital humano.

**Fecha recepción:** Julio 2016**Fecha aceptación:** Diciembre 2016

---

## Introdução

A contribuição das MPMEs o Produto Interno Bruto (PIB) ea criação de emprego no país, mostra a importância da realização de pesquisas sobre essas empresas. No México, há cerca de 4 milhões de 15 mil unidades de negócios, dos quais 99,8% são MPMEs que geram 52% do PIB e 72% do emprego no país (Pro México, 2015).

Estas empresas são um elo importante no desenvolvimento nacional, por isso é necessário para resolver a sua estrutura e organização para facilitar a sua vida e promovê-los para que haja uma concorrência suficiente nos mercados nacionais e transnacionais.

Competitividade hoje exige respostas iniciais para os desafios ambientais; Além disso, para melhorar as MPMEs precisam adaptar suas estratégias, estrutura organizacional e as perspectivas da economia atual. No entanto, existem empresas onde uma aguardam conservadores mudanças estruturais (Elizondo, rios, Cabrero, Morejon, Ramos, 2011) atitude persiste.

Há uma grande diversidade de critérios para definir e classificar as empresas de acordo com suas necessidades ou objetivos particulares (Saavedra e Hernandez, 2008). Ou seja, cada país do seu ambiente e outros fatores, pode levar certas classificações. De acordo com Garza (2000), Tunal (2003), e Zevallos (2003), as variáveis a partir do qual eles podem classificar as empresas são: número de empregados, tipo de produto, tamanho do mercado, o investimento em bens de capital produção por pessoa empregada, o volume de produção ou de venda valor da produção ou vendas, parceiros de trabalho pessoais ou diretores, a separação de funções básicas de produção, pessoal, financeira e de vendas dentro da empresa, localização ou nível local tecnologia de produção, orientada para o mercado, valor do consumo de capital e energia investida.

No México, há também uma classificação de empresas, como mostrado abaixo.

**Tabla 1.** Clasificación de las empresas mexicanas

| Tamaño  | Sector                | Rango del número de trabajadores | Rango del monto de ventas anuales (MDP) | Tope máximo combinado (MDP) |
|---------|-----------------------|----------------------------------|---|-----------------------------|
| Micro   | Todas                 | Hasta 10                         | Hasta \$4                               | \$4.60                      |
| Pequeña | Comercio              | Desde 11 hasta 30                | Desde \$4.01 hasta \$100                | \$93.00                     |
|         | Industria y Servicios | Desde 11 hasta 50                | Desde \$4.01 hasta \$100                | \$95.00                     |
| Mediana | Comercio              | Desde 31 hasta 100               | Desde \$100.01 hasta \$250              | \$235.00                    |
|         | Servicios             | Desde 51 hasta 100               | Desde \$100.01 hasta \$250              | \$235.00                    |
|         | Industria             | Desde 51 hasta 250               | Desde \$100.01 hasta \$250              | \$250.00                    |

Fuente: Diario Oficial de la Federación, 2009.

O conceito de gestão é composta das seguintes funções: planejar, organizar, dirigir, coordenar e controle, que também são princípios universais aplicáveis a qualquer organização ou empresa. Há uma proporcionalidade da função administrativa, que é distribuído em todos os níveis da empresa; prática administrativa é descrito como algo diferente de contabilidade, finanças, produção, distribuição e outros negócios típico funções (Chiavenato, 2006).

Há também dois tipos de organizações cuja definição depende da sua competitividade. Menos competitivos são aqueles que compensar a falta de produtividade com salários baixos e, portanto, não manter um bom capital humano. As empresas mais competitivas são aquelas que têm maior produtividade e melhor retenção de capital humano, devido às suas maiores salários (Unger, Flores Ibarra, 2014).

As empresas que se preocupam com carinho e atualizar seu pessoal ficar à margem para investir e reter o que eles precisam. Portanto, é importante observar como o capital humano afeta MPMEs, sua forma de contribuir para o desenvolvimento de permanecer no mercado, criar novas oportunidades e melhorar as estratégias que hoje são necessárias devido às constantes mudanças no mundo dos negócios .

O ativo mais importante de uma organização é o recurso humano, uma vez que é o único que pode gerir os recursos restantes. Em uma empresa deve tentar ter o direito pessoal com o conhecimento necessário para maximizar a gestão de tais recursos para alcançar a eficiência produtiva (Garibaldi, Rivera, 2015).

É importante ter um bom sistema de controle interno nas empresas, porque este instrumento é mais viável para testar a eficiência e produtividade (Apúparo, Castillo, 2012). Micro, pequenas e médias empresas no México (MPME) são de vital importância, pois representam 99,8% de todas as empresas geram 71% do emprego e contribui 52% do produto interno bruto (PIB) (INEGI, 2015).

No presente estudo descreve a metodologia utilizada, os resultados mostram a percepção de 332 MPMEs do estado do sul do México sobre a forma como o processo administrativo que conduziu para o bom funcionamento de suas operações.

### **Objetivo**

Determinar a gestão administrativa em micro, pequenas e médias empresas (MPMEs) envolvidos no comércio por grosso ea retalho no sul do estado do México, nos municípios de Amatepec, Luvianos, San Simon de Guerrero, Tejupilco, Tlatlaya, Temascaltepec e Sultepec, em 2016.

### **Tipo de estudo**

O nível de conhecimento científico procurado pelo investigador deve determinar o tipo de estudo de acordo com o tipo de informação que o esperado eo nível de análise a ser realizada (Tapia, 2000).

De acordo com a metodologia Hernández, Fernández e Baptista (2003), existem exploratório, descritivo, correlacional e estudos explicativos. Os estudos descritivos medir independentemente os conceitos ou variáveis a que dizem respeito e concentrar em medição mais exacta possível.

Pesquisa Transeccional foi descritiva e não experimental. De acordo com informações do Diretório Nacional de Estatística de unidades económicas (DENUE) pode ser visto no sul do estado do México 2401 MPMEs envolvidos no comércio por grosso ea retalho foram encontrados. <http://www.beta.inegi.org.mx/app/mapa/denue/>. Acessado em 21/11/2016 às 14:00.

Como uma ferramenta para dados foi aplicada uma pesquisa de 332 MPMEs diretamente, seja o gerente, proprietário ou gerente na época, principalmente no sector terciário ou comércio sul do Estado do México. O critério de escolha da amostra foi de pelo conselho de números aleatórios.

Questões de investigação formuladas foram: até que ponto usar MPMEs sul do México gestão administrativa do Estado, o que é o problema com MPMEs na implementação de gestão administrativa, o que é o caminho? intervém capital humano para a gestão administrativa? Para realizar este estudo, um instrumento concebido a partir dos indicadores operacionais das variáveis estudadas. A medição foi feita usando um método de avaliação resumo usando uma escala do tipo Likert. Para validação e padronização dos mesmos testes instrumento piloto com três donos de empresas diferentes do estado do sul do México foram feitas, com base nas observações feitas por Likert sobre a escolha de declarações apropriadas (Tabela 2).

**Tabla 2.** Operatividad de las variables

| Campo de estudio       | Definición operacional  | Indicadores  |
|------------------------|---|--|
| Gestión administrativa | Si la empresa lleva a cabo la Gestión administrativa                                | Organigrama de la empresa<br>Manual de organización<br>Manual de procedimientos<br>Proceso administrativo<br>Estructura organizacional<br>Apoyo de consultores |
| MIPYMES                | Si afecta la organización el tamaño de la empresa                                   | Número de empleados  |
| MIPYMES                | Si el sector al que pertenecen las empresas afecta las MIPYMES                      | Las ventas influyen en la organización de la empresa   |
| Capital humano         | Si las MIPYMES conocen el proceso para la implementación del control administrativo | Duplicidad de funciones<br>Delegación de responsabilidad<br>Cultura organizacional   |
| Capital humano         | Si el número de los trabajadores afecta a la organización de las MIPYMES            | Actitud positiva, productividad<br>Cuenta con una estructura definida  |
| Capital humano         | Si las personas identifican los niveles de comunicación                             | Niveles de comunicación<br>Áreas de responsabilidad<br>Roles que desempeña cada empleado<br>Programas de capacitación<br>Motivación                            |



Ambiente laboral  
 Los salarios que se perciben en la  
 empresa

Fuente: elaboración propia

**Resultados**

De acordo com informações obtidas em levantamentos de 332 gestores, gerentes ou donos de empresas, principalmente no sector terciário ou comércio sul do Estado do México sobre os benefícios que eles têm com a implantação do setor de gestão administrativa 60 % não têm um organograma da empresa, 45% não sabem a organização Manual, 40% não usam procedimentos manuais, 20% conhecem o processo administrativo, 20% sabem o que é a estrutura do mesmo e, finalmente, 15% consultores suportados.

**Tabla 3.** Gestión administrativa, porcentajes obtenidos en la encuesta aplicada a 332 MIPYMES de los diversos municipios del sur del Estado de México.

| Campo de estudio       | Indicadores               | Resultado |
|------------------------|---------------------------|-----------|
| Gestión administrativa | Organigrama de la empresa | 60 %      |
|                        | Manual de organización    | 45 %      |
|                        | Manual de procedimientos  | 40 %      |
|                        | Proceso administrativo    | 20 %      |
|                        | Estructura organizacional | 20 %      |
|                        | Apoyo de consultores      | 15 %      |

Fuente: elaboración propia.

**Tabla 4.** MIPYMES

| Campo de estudio | Indicadores  | Resultado |
|------------------|--|-----------|
| MIPYMES          | Número de empleados                                  | 50 %      |
|                  | Las ventas influyen en la organización de la empresa | 30 %      |
|                  | Duplicidad de funciones                              | 40 %      |
|                  | Delegación de responsabilidad                        | 50 %      |
|                  | Cultura organizacional                               | 30 %      |

Fuente: elaboración propia.

Para 50% dos funcionários, o número de funcionários afeta a organização, 30% disse que as vendas também influenciam, 40% pensam que quando os funcionários realizem suas atividades há duplicação de funções, 50% responsabilidades dos delegados e, finalmente, 30% conhecem a cultura organizacional da empresa assim como sua missão, visão, objetivos e valores importantes na determinação do seu curso.

**Tabla 5.** Capital Humano

| Campo de estudio | Indicadores                                | Resultado |
|------------------|--|-----------|
| Capital Humano   | Actitud positiva, productividad            | 25 %      |
|                  | Cuenta con una estructura definida         | 30 %      |
|                  | Niveles de comunicación                    | 35 %      |
|                  | Áreas de responsabilidad                   | 30 %      |
|                  | Roles que desempeña cada empleado          | 30 %      |
|                  | Programas de capacitación                  | 30 %      |
|                  | Motivación                                 | 25 %      |
|                  | Ambiente laboral                           | 25 %      |
|                  | Los salarios que se perciben en la empresa | 80 %      |

Fuente: elaboración propia.

Para 25% dos empresários, uma atitude positiva tem muito a ver com a produtividade da empresa, 30% disse que tem uma estrutura definida que lhes permita desempenhar as suas funções, 35% mencionaram que há organização deve ser usado vários níveis de comunicação, 30% conscientes da sua área de responsabilidade, 30% identificaram a importância de levar a cabo os vários papéis a desempenhar por cada empregado, 30% aplicados vários programas de treinamento para uma melhor organização, 25 % dizem que a motivação ajuda a obter um melhor desempenho e, finalmente, 80% disse que a equipe salário que influencia o desempenho das funções dos mesmos.

## **Discussão**

Estudos são muito semelhantes às aquelas realizadas, pequenas e médias empresas (ENAPROCE, 2015) Pesquisa Nacional sobre a produtividade e competitividade das micro. Dos mais de 4 milhões de empresas existentes no México durante 2014, 97,6% são micro e concentrou-se para 75,4% do total empregue pessoal, seguido por pequenas empresas com 2,0% e 13,5% e meio que representam 0,4% e 11,1 %, respectivamente. Do total de empresas consideradas, 12,6% fornece treinamento aos seus funcionários. Tamanho destaca a participação de pequenas e médias empresas, que apresentaram 73,7% e 55,8% do total de unidades de estes segmentos, respectivamente. Em microempresas, 11,5% treina seu pessoal.

Este estudo mostra que os processos administrativos em 332 MPMEs estado do sul do México, que inclui os municípios de Amatepec, Luvianos, San Simon de Guerrero, Tejupilco, Tlatlaya, Temascaltepec e Sultepec são inadequados. O problema reside no controle fraco no planejamento, organização e gestão, devido à falta de organização, o conhecimento do processo administrativo, a cultura organizacional, comunicação e trabalho em equipe.

Para Monchon (2014), a administração é coordenar e monitorar as atividades da organização para garantir que alcançar os seus objectivos de forma eficaz e eficiente. As funções básicas de gestão são: planejamento, organização, direção e controle.

É essencial que haja um processo administrativo adequado, uma vez que está ligada a cada uma das áreas da empresa, bem como as atividades da mesma, sempre em busca de objetivos. Isso vai trazer uma melhoria dos processos, redução de custos, aumento da produtividade e, portanto, mais lucros, que podem ser investidos em infra-estrutura, equipamentos e treinamento de pessoal.

Segundo Garibaldi e Rivera (2015), o recurso mais importante de uma organização é o recurso humano, o único que pode gerir os recursos restantes.

Talento humano eficiente traz grandes benefícios para as empresas, no entanto, é um aspecto negligenciado por MPMEs no estudo devido à ignorância das diferentes posições causados pela alta rotatividade de pessoal, que por sua vez afeta a comunicação e desempenho trabalho. É importante que as pessoas que trabalham na empresa têm um desejo atitude positiva para o desenvolvimento profissional, que envolve o desenvolvimento de suas funções dentro da organização e também o aumento da produtividade na empresa.

Para Amaya (2008), quando tiver bem estruturado o fluxograma prossegue para elaborar uma função manual que é responsável pela explicação e traduzindo funções e os processos a serem executadas por cada um empregado de acordo com a sua área ou local de trabalho.

A maioria das MPMEs estudou falta de manuais que não dão-lhes a importância além de que poucos de apoio à procura de consultores externos para considerá-lo um gasto desnecessário, porque eles não fornecem benefícios a longo prazo merece. O planejamento é muito importante em administração de empresas, porque é um processo de tomada de decisão que visa alcançar os objetivos tendo em conta a situação actual do ambiente, no entanto, os resultados mostram que este elemento é um dos menos funcionou porque falta de comunicação e controlo fraco, gerando deficiente para alcançar estratégias vantagem competitiva.

De acordo com Garzón (2012), é esperado para planejar e decidir ações de hoje que podem levar a esse futuro desejável.

Comunicação ajuda a alcançar a liderança exercício eficiente e, conseqüentemente, a mudança cultural na organização. A comunicação é um elemento essencial na vida organizacional, operação suave e identidade criando.

Uma limitação deste estudo foi que os resultados não podem ser generalizados em todos os setores do comércio MPMEs sul do Estado do México, porque eles foram considerados apenas 332. Portanto, é necessário analisar amostras representativas da população, estender o estudo para torná-lo mais detalhado e analisar os componentes de fatores empreendedor pessoal que afetam mais crescimento,

abordando as novas ferramentas de gestão de negócios que são conhecidos no resto do mundo, mas desconhecidos para empresas da região, ajudar focada no desenvolvimento das habilidades gerenciais de considerá-lo um catalisador positivo que promove a retenção de programas empresários são projetados e, finalmente, levar a cabo um estudo detalhado tendo em conta a importância da cultura organizacional, o que implica gestão de negócios adequada.

### **Conclusões**

Depois de analisar as informações os benefícios de usar gestão administrativa adequada, permite planejar, organizar, dirigir e controlar uma organização determinada. Além disso, a estrutura de um organograma ajuda a conhecer as áreas, funções e responsabilidades. Enquanto isso, uma cultura organizacional adequada, a implementação de manuais organizacionais, procedimentos e ajuda do software melhorar os processos administrativos, reduzir os custos. MPMEs na sua formação e desenvolvimento se tornam mais fortes quando o líder é capaz de definir os objectivos a prosseguir pela organização e apropriada para a realização das estratégias de processo. O método empírico de administração passou para a história, para que a liderança atual está funcionando como um pioneiro do crescimento produtivo e organizacional.

O capital humano é o elemento mais importante de qualquer empresa, uma vez que é o único que pode gerir os recursos restantes. você deve sempre motivar, treinar e incentivar a renda que você merece para a empresa a atingir os seus objectivos.

## Bibliografía

- Amaya, J. (2008). Manuales de Normas y Procedimientos. [http://www.elprisma.com/apuntes/administracion\\_de\\_empresas/manualesdenormasyprocedimientos/](http://www.elprisma.com/apuntes/administracion_de_empresas/manualesdenormasyprocedimientos/).
- Chiavenato, I. (2006). Introducción a la Teoría General de la Administración. México: McGraw Hill.
- Diario Oficial de la Federación (2009). Disponible [http://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5289919&fecha=28/02/2013](http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5289919&fecha=28/02/2013)
- Elizondo, M. M., Ríos, F. B., Cabrero, J. B., Morejón, V. M., Ramos, L. G. (2011). Análisis estratégico para el desarrollo de micro, pequeña y mediana empresa en el estado de Coahuila, México. *Revista Internacional Administración y Finanzas (RIAF)*, 4(3), 1-19
- ENAPROCE (2015). Disponible [http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/Proyectos/encuestas/establecimientos/otras/enaproce/default\\_t.aspx](http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/Proyectos/encuestas/establecimientos/otras/enaproce/default_t.aspx)
- Garibaldi, A., Rivera, S. (2015). Garibaldi Munguía, A., Rivera Rodríguez, S. (2015). El desarrollo de una ventaja competitiva a partir del capital humano en las empresas emergentes. (Spanish). *Global Conference on Business & Finance Proceedings*, 10(1), 1100-1108.
- Garibaldi, A., Rivera, S. (2015). Garibaldi Munguía, A., Rivera Rodríguez, S. (2015). El desarrollo de una ventaja competitiva a partir del capital humano en las empresas emergentes. (Spanish). *Global Conference on Business & Finance Proceedings*, 10(1), 1100-1108.
- Garza, C.R. (2000). Creación de PYMES: Objetivo emprendedor. *Ingenierías*, 3 (9), 54-58.
- Garzón, J. (2012). Planeación Estratégica, Módulo XV, Maestría en Administración de Empresas, Universidad Técnica Estatal de Quevedo.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2003). Metodología de la investigación. México: McGraw Hill.

<http://www.beta.inegi.org.mx/app/mapa/denue/>. Consultado 21/11/2016 a las 14:00 horas.

INEGI (2015). Censos Económicos 2014. Resultados preliminares. México: INEGI.

Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática INEGI (2005).

Mochón, F. (2014). Administración, enfoque por competencias con casos Latinoamericanos. Editor S.A. de C.V México, primera edición.

PROMÉXICO. Disponible en: [www.promexico.gob.mx](http://www.promexico.gob.mx)

Saavedra, G. y Hernández, C. (2008). Caracterización e importancia de las MIPYMES en Latinoamérica. Actualidad Contable FACES. 11(17), 122-134.

Tapia, B. (2000). Apuntes de metodología de la investigación. México: Trillas.

Tunal, G. (2003). El problema de clasificación de las microempresas. Actualidad Contable FACES, 6 (7), 78-91.

Unger, K., Flores, D., Ibarra, J. E. (2014). Productividad y capital humano: Fuentes complementarias de la competitividad en los estados en México. Trimestre Económico, 81(4), 909-941.

Zevallos E. (2003). Micro, pequeñas y medianas empresas en América Latina. Revista CEPAL, 73, abril.