DOI: <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v7i3.587>

## **Incidencia de la cadena de valor empresarial en la competitividad de las PYMES familiares de Manta**

*Impact of the business value chain on the competitiveness of family SMES in Manta*

*Incidência da cadeia de valor empresarial na competitividade das PME familiares em Manta*

Carlos Vélez Chávez <sup>I</sup>

[carlos.velez@uleam.edu.ec](mailto:carlos.velez@uleam.edu.ec)

<https://orcid.org/0000-0003-0371-4773>

María Intriago-García <sup>II</sup>

[maria.intriago@uleam.edu.ec](mailto:maria.intriago@uleam.edu.ec)

<https://orcid.org/0000-0003-4313-4466>

Mixsi Briones-Vélez <sup>III</sup>

[mixsi.briones@uleam.edu.ec](mailto:mixsi.briones@uleam.edu.ec)

<https://orcid.org/0000-0002-3957-8032>

**Correspondencia:** [carlos.velez@uleam.edu.ec](mailto:carlos.velez@uleam.edu.ec)

\* **Recepción:** 22/05/2022 \* **Aceptación:** 20/06/2022 \* **Publicación:** 01/07/2022

1. Ingeniero Comercial, Ingeniero en Contabilidad y Auditoría, Docente, Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Manta, Ecuador.
2. Ingeniera en Marketing, Máster Universitario en Marketing Digital, Técnico de Evaluación y Aseguramiento de la Calidad, Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Manta, Ecuador.
3. Licenciado en Ciencias de la Comunicación Especialidad en Relaciones Públicas, Master Universitario en Comunicación e identidad Corporativa, Técnica de Procesos, Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Manta, Ecuador.

## Resumen

Dentro de las naciones, las PYMES son un eje fundamental para el desarrollo socioeconómico, y en Ecuador no es la excepción; junto con las microempresas conforman el 90 % del tejido empresarial, vital para la generación de fuentes de empleo. Un dato importante es que en promedio general (país), el 83 % tienen procedencia familiar, y únicamente el 10 % ha dado un salto estratégico en su diversificación accionaria, visionando una nueva estructura orgánica-administrativa, el resto sigue teniendo una clara dependencia de las decisiones familiares patriarcales. De acuerdo a la información levantada, de 124 unidades de negocios, 98 son familiares (79 %), y 26 (21 %), entiende la importancia de implementar la cadena de valor, una concepción esgrimida por Michael Porter, que sugiere efectuar un encadenamiento de actividades para el desarrollo de los productos/servicios, cuyo enfoque es la eficiencia productiva, trasladada a favor del consumidor. Lograrlo depende del cumplimiento de una serie de procesos para potenciar la parte logística, producción, marketing, ventas, distribución, servicios, infraestructura, recurso humano y desarrollo tecnológico. El estudio se plantea como objetivo “establecer como la cadena de valor incide en la competitividad de las PYMES familiares de Manta”. Fue necesario aplicar el método inductivo completo, junto con varios tipos de investigación, técnicas y herramientas para obtener datos. Aprovechando el recurso estadístico del SPSS/25, se efectuaron las pruebas de hipótesis, la correlación de variables, con coeficientes como el Rho de Spearman y el Alfa de Cronbach para medir la fiabilidad del instrumento en escala de Likert.

**Palabras clave:** Capital humano; Competitividad; Emprendedores; Gestión de finanzas; Gestión de la producción; Gestión de la tecnología e innovación; Rendimiento empresarial.

## Abstract

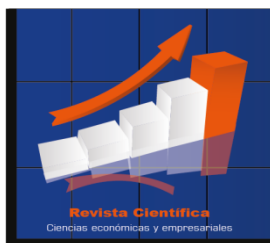
Within nations, SMEs are a fundamental axis for socioeconomic development, and in Ecuador it is no exception; Together with micro-enterprises, they make up 90% of the business fabric, vital for generating sources of employment. An important fact is that in the general average of the country, 83% have family origins, and only 10% have made a strategic leap in their shareholding diversification, envisioning a new organic-administrative structure, the rest continue to have a clear dependence on decisions patriarchal relatives. According to the information collected, out of 128

business units, 101 are family members (79%), and 63% (80) understand the importance of implementing the value chain, a conception wielded by Michael Porter, who suggests carrying out a chain of activities for the development of products / services, whose focus is productive efficiency, transferred in favor of the consumer. Achieving it depends on the fulfillment of a series of processes to enhance the logistics, production, marketing, sales, distribution, services, infrastructure, human resources and technological development. The study aims to "establish how the value chain affects the competitiveness of family SMEs in Manta." It was necessary to apply the full inductive method, along with various types of research, techniques, and tools to obtain data. Taking advantage of the statistical resource of the SPSS / 25, hypothesis tests and correlation of variables were carried out, with coefficients such as Spearman's Rho and Cronbach's Alpha to measure the reliability of the Likert scale instrument.

**Keywords:** Human capital; Competitiveness; Entrepreneurs; Financial management; Production management; Technology and innovation management; Business performance.

## Resumo

Dentro das nações, as PMEs são um eixo fundamental para o desenvolvimento socioeconômico, e o Equador não é exceção; Juntamente com as microempresas, constituem 90% do tecido empresarial, vital para a geração de fontes de emprego. Um dado importante é que na média geral (país), 83% são de origem familiar, e apenas 10% deram um salto estratégico na diversificação acionária, vislumbrando uma nova estrutura organizacional-administrativa, os demais continuam tendo uma clara dependência de decisões familiares patriarcais. De acordo com as informações coletadas, das 124 unidades de negócios, 98 são familiares (79%) e 26 (21%), entendem a importância da implantação da cadeia de valor, conceito proposto por Michael Porter, que sugere a articulação de atividades para o desenvolvimento de produtos/serviços, cujo foco é a eficiência produtiva, transferido em favor do consumidor. Alcançar isso depende do cumprimento de uma série de processos para aprimorar logística, produção, marketing, vendas, distribuição, serviços, infraestrutura, recursos humanos e desenvolvimento tecnológico. O estudo visa "estabelecer como a cadeia de valor afeta a competitividade das PME familiares em Manta". Foi necessário aplicar o método indutivo completo, juntamente com diversos tipos de pesquisas, técnicas e ferramentas para obtenção de dados. Aproveitando-se do recurso estatístico do SPSS/25, foram realizados os testes



de hipótesis, de correlação de variáveis, com coeficientes como o Rho de Spearman e o Alpha de Cronbach para mensurar a confiabilidade do instrumento em escala Likert.

**Palavras-chave:** Capital humano; Competitividade; Empreendedores; Gestão financeira; Gerenciamento de Produção; Gestão de tecnologia e inovação; Desempenho dos negócios.

## Introducción

A raíz de la pandemia del Covid-19, las organizaciones de todo tipo y tamaño se vieron terriblemente afectadas, dada la crítica situación sanitaria que obligo a la ciudadanía a confinarse para evitar contagios; esto evidentemente ocasiono una grave contracción económica para todos países del mundo, más para las naciones emergentes, y que no decir de aquellas subdesarrolladas, que atraviesan la peor crisis de su historia. Las derivaciones de este fenómeno han golpeado sin visos aun de recuperación al sector empresarial, el cual no solamente vio sucumbir a seres humanos, con un importante número de trabajadores, sino a una significativa cantidad de micro, pequeñas, medianas e incluso grandes empresas que no pudieron sostenerse, pero sin dudas con más afectación a las MIPYMES. Tras no poder producir, por las medidas de seguridad impuestas por el estado para evitar la replicación del virus, las empresas redujeron terriblemente sus ingresos, sin que se haga posible cumplir con sus puntos de equilibrio, para cubrir sobre todo los costos fijos, mismos que tienen el mayor peso en el gasto corriente de sueldos y salarios. Ante esto, muchas organizaciones tomaron decisiones drásticas como la reducción de personal e incluso cierre total de sus operaciones, ocasionando una crisis severa para los distintos agentes económicos (familias, empresas, estado), afectados además por el cierre del comercio internacional, sin ahorros en la población, con un estado en crisis fiscal, ahondada por el problema sanitario, es decir una economía totalmente cerrada. Las empresas que lograron sostenerse, tuvieron que desdoblarse esfuerzos a todo nivel, demostrando capacidades resilientes que quizá ni ellas mismas sabían que tenían, poniendo en su esplendor la creatividad, innovación e inventiva. La multiplicación de sinergias fue evidente, tras un 2020 pavoroso, pero con un 2021 esperanzador, toda vez que la inoculación masiva y las medidas de bioseguridad, admiten de a poco la apertura de actividades que han permanecido por más de un año totalmente bloqueadas, como el caso del turismo, centros de entretenimiento, entre otros.

Una gran particularidad se devela en esta investigación, la cual tiene que ver con las variables estudiadas (Cadena de valor y Competitividad de las PYMES), donde se ha podido comprobar, que aquellas pequeñas y medianas empresas sobrevivientes, en un importante número han tenido consolidadas sus estructuras empresariales, cuya gestión se ha visto fortalecida por contar con una consistente cadena de valor, lo que por añadidura les facilitó llegar a ser más competitivas, en este tiempo de duras pruebas. Sin embargo la trayectoria y dinámica de muchas PYMES, sigue atada a un esquema de administración familiar, el cual presenta muchas carencias y problemas clásicos, tales como no tener claridad en los preceptos de dirigir una empresa sin mezclar las relaciones de apego familiar con la parte contractual; en muchos casos el propietario, que hace las veces de administrador y/o gerente, más que liderar, quiere gobernar, rompiendo protocolos, políticas, normas, reglamentos si los tuvieran, e incluso leyes de carácter estatal.

Cuando la estructura accionaria es únicamente familiar, así como los miembros que conforman la planta laboral, muchos socios quieren imponer sus criterios y decisiones, sin que se lleguen acuerdos comunes, en pro de favorecer el desarrollo de la empresa; en muchos casos se ha podido evidenciar que no hay un paso acelerado hacia la sucesión, desmotivando a muchos accionistas, que retiran sus aportaciones, vendiendo su participación, en desmedro de la descapitalización del negocio. Se ha comprobado que generalmente en las empresas familiares, no hay reglas y lineamientos que se respeten, con un ambiente laboral jadeante, propenso a la crispación interna. Muchos miembros de la familia disponen de fondos para menesteres que no son propiamente para la operación de la organización, quebrantando la disciplina de los flujos de fondos financieros, por lo que arriesgan el cumplimiento de pagos a proveedores de materias primas e insumos.

Otros problemas latentes son la excesiva nomina de personal familiar (burocracia), engrosando el gasto del negocio; así mismo el irrespeto a los compromisos estatales, como el no pago oportuno de impuestos, retención de fondos del erario nacional, inflexibilidad laboral con empleados particulares, carente nivel de eficiencia profesional, baja inversión en capacitación de personal, no hay delegación de funciones, entre muchos problemas más, que acortan el ciclo de vida de las pequeñas y medianas empresas. Según Romero y Zabala (2018), sobre las empresas familiares, indican que: “presentan problemas únicos que proceden de la interdependencia entre la familia y los intereses financieros de la misma, lo cual impregna mayor dificultad para llevar a cabo el proceso administrativo en todas sus fases (planificación, organización, dirección y control)” (p.10).

Los últimos elementos de esta cita, son aspectos necesarios para el buen desempeño de toda empresa que trabaja por objetivos, sin embargo es una de las carencias más comunes en las PYMES. Al respecto Valenzuela, López y Moreno (2015) exteriorizan que “la planificación se presenta como todo un reto en este tipo de organizaciones, debido a que es en esta etapa donde deben integrarse armónicamente los dos subsistemas componentes (familia-empresa) con miras hacia el crecimiento del negocio” (p.76).

Tras el análisis de la multiplicidad de problemas que giran en torno a las PYMES, es importante entender varios conceptos sobre las variables objeto de estudio. Así por ejemplo Bork (1986) define a la empresa familiar como “aquella que ha sido fundada por un miembro de la familia y se espera sea transmitida a sus descendientes, los cuales tendrán la propiedad y el control, además, trabajan, participan y se benefician de ella los miembros de la familia” (p.25).

Ginebra (1997) delibera sobre las empresas familiares que:

Son aquellas en que el padre mantiene vida activa al lado de sus hijos o que el mando lo tienen todavía los hermanos; en este caso las empresas de primos denominados también de tercera generación, ya no mantienen tales características básicas, que afectan los procesos de invertir, de dirigir o de emprender. (1997, p.11).

Los autores Shanker y Astrachan aluden que:

Lo importante no es si una empresa es o no de familia, sino el grado y la forma en que una familia está comprometida e influye en ella. Así mismo una empresa es más familiar, o una familia está más implicada en una empresa, cuando al menos un miembro de dicha familia forma parte del equipo directivo, y, cuando trabajan en la empresa varias generaciones familiares. (1996, p.111).

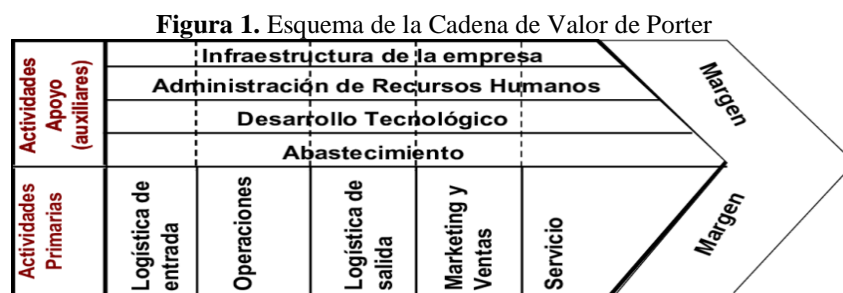
Casillas, Díaz y Vásquez aseveran:

En función del tamaño, existen empresas de familias grandes, medianas y pequeñas. De acuerdo al ámbito geográfico, hay empresas de familias locales, regionales, nacionales y multinacionales. En función del tipo de propiedad y de su forma jurídica, hay empresas familiares que son sociedades y otras que no; de las primeras, hay sociedades de responsabilidad limitada, sociedades anónimas y de otros tipos, algunas no cotizan en bolsa y otras sí. (2005, p.16).

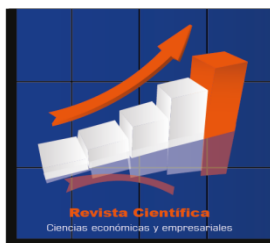
De otro lado la Cadena de Valor (CV), bajo la concepción puntual de Michael Porter (1986) “permite identificar formas de generar más beneficios para el consumidor, y con ello obtener ventaja competitiva; significa efectuar mayor esfuerzo para alcanzar la fluidez de los procesos centrales de la empresa, implicando un interrelación funcional cimentada en la cooperación” (p.53). Así mismo, Frances (2001) expresa:

La cadena de valor proporciona un modelo de aplicación general que permite representar de manera sistemática las actividades de cualquier organización, ya sea aislada o que forme parte de una cooperación. Se basa en las concepciones de costo, valor y margen, estando conformada por una serie de etapas de agregación de valor y de aplicación general en los procesos productivos. Adicionalmente proporciona un diseño coherente para establecer la posición de la empresa respecto a sus competidores, y así precisar acciones tendientes a desarrollar una ventaja competitiva sostenible. (2001, p.21).

Bajo estas premisas conceptuales, la CV se configura como un conjunto de acciones al interno de la empresa, arrancando con el abastecimiento de materias primas para tener una producción eficiente e ininterrumpida, satisfaciendo así la demanda del consumidor, aprovechando los mejores canales de distribución, bajo un buen esquema estratégico. En ese sentido, la estructura de la cadena de valor tiene soporte en las actividades primarias, tales como la fabricación de productos, el proceso productivo, la logística, comercialización y las gestiones postventa, que entran como un intangible. Sobreviene como siguiente fase las actividades de soportes de tipo primario, donde cobran relevancia la consolidación de áreas como la administración del talento humano, compras, tecnología, finanzas, es decir, un desarrollo integrado a la infraestructura organizacional/empresarial, orientado alcanzar el mejor margen como beneficio, para seguir invirtiendo en la generación de valor.



Fuente: Porter, M. – Ventaja Competitiva (1986)



Entender que más allá de un modelo teórico (probado por cierto), la cadena de valor permite a las empresas de todo tamaño, principalmente a las PYMES (muchas carentes de visión), tener una guía de acción para enfrentar la agresividad de los competidores, con un plan de actividades dosificado en cada uno de los eslabones que hacen parte de la CV, permitiendo agregar valor no solamente al producto final, sino a las tareas por áreas, que en suma articulan una potente sinergia, que automáticamente eleva la competitividad de las organizaciones. Normalmente a las pequeñas y medianas unidades de negocios les cuesta concebir, que invertir en la mejora del desarrollo de los procesos internos, les dará la pauta del crecimiento para producir con más eficiencia y eficacia, garantizándoles el retorno de cualquier inversión.

### **Medidas que deben tomar las PYMES familiares para evitar su desaparición**

Luego de la una profunda revisión teórica, y más de una contrastación de campo con las empresas objetos de estudio, se pueden determinar muchas medidas a favor de la mejora de la gestión de la PYMES familiares, resaltándose las siguientes:

- Políticas y normativas internas para el desempeño laboral, en función de responsabilidades asignadas de manera clara y precisa, sujetas a sanciones por incumplimiento.
- Definir un estricto plan de sucesión directiva/familiar, que priorice la gobernabilidad y sostenibilidad de la empresa.
- Designar de forma objetiva la administración de la empresa, valorando capacidades, profesionalismo, liderazgo, conocimiento, capacidad resolutoria, conciliador, entre otros elementos que un funcionario debe tener, al margen de ser familiar o no.
- Promover la capacitación y profesionalización permanente del recurso humano.
- Abrir espacio a la asesoría externa.
- Desarrollar canales de comunicación efectiva de manera interna y externa.
- Empoderarse de los retos y cambios que exige el mercado.
- Acuñar a la investigación, desarrollo e innovación como una filosofía corporativa.
- Apostar a las alianzas estratégicas inter-empresariales.
- Potencializar la estructura orgánica/administrativa, incorporando recurso humano calificado no familiar.
- Garantizar la equidad de género en el desempeño directivo laboral.



- Otros.

## Metodología

La investigación implementa el método inductivo, con trazo cualicuantitativo, exploratorio, descriptivo, apoyado en el recurso “Producto de Estadística y Solución de Servicio” (SPSS) en la versión más actualizada (25), el cual contribuyo al despliegue de resultados para establecer las correlaciones bivariadas, la comprobación de las hipótesis, como la medición de fiabilidad del instrumento para el levantamiento de datos (encuesta). El diseño orientado es de tipo longitudinal, de acuerdo a los distintos tiempos de la investigación, tal como lo expresan los autores Hernández, R., Fernández, C. y Batista, P. (2014), quienes formulan que, “se consiente receptor la información en un período determinado, para conseguir datos relevantes sobre el grupo poblacional objetivo” (p.40). En relación a la recolección de información, se empleó un muestreo aleatorio simple, utilizándose la formula muestral finita para el establecimiento del tamaño de la muestra, sobre lo cual Hernández Sampieri et al., (2014), señalan: “se insta en la necesidad de conocer el tamaño del error y el nivel de confianza” (p.72).

La unidad de análisis está conformada por las pequeñas y medianas empresas familiares de Manta, en un número de 182 PYMES, de acuerdo al registro de empresas sujetas al control de la superintendencia de compañías, valores y seguros de Manabí, tal como lo detalla la tabla 1.

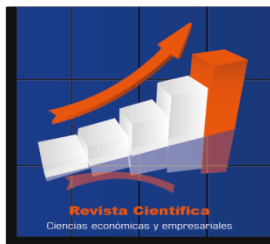
**Tabla 1** PYMES familiares en Manta

| <b>Cantidad de Pequeñas y Medianas Empresas Familiares de Manta</b> |                             |
|---------------------------------------------------------------------|-----------------------------|
| <b>Tipo de PYMES</b>                                                | <b>Cantidad de empresas</b> |
| <b>Pequeñas empresas</b>                                            | 92                          |
| <b>Medianas empresas</b>                                            | 90                          |
| <b>Totales</b>                                                      | <b>182</b>                  |

**Fuente:** Superintendencia de Compañías de Manabí (SCM) – (2021)

## Muestra de estudio

Para este fin se empleó la siguiente formula muestral.



$$n = \frac{Z^2 \cdot P \cdot Q \cdot N}{Z^2 \cdot P \cdot Q + (N)(e)^2}$$

**Dónde:**

N = Población o universo (182)

n = Tamaño de la muestra (?)

Z = Nivel de confianza (1.96)

P = Probabilidad de aceptación (0.5)

Q = Probabilidad de rechazo (0.5)

e = Margen de error de muestreo (0.05)

$$n = \frac{1,96^2 * (0,5) * (0,5) * (182)}{1,96^2 * (0,5) * (0,5) + (182) * (0,05)^2}$$

$$n = \frac{3,8416 * 0,25 * 182}{3,8416 * 0,25 + 182 * 0,0025}$$

$$n = \frac{174,79}{1,41} = 124$$

**Tabla 2** Muestra por tipo de PYMES en Manta

| <b>Muestra por tipo de Empresa</b> |                  |            |  |
|------------------------------------|------------------|------------|--|
| <b>Tamaño de empresa</b>           | <b># Muestra</b> | <b>%</b>   |  |
| <b>Pequeñas empresas</b>           | 68               | 55         |  |
| <b>Medianas empresas</b>           | 56               | 45         |  |
| <b>Totales</b>                     | <b>124</b>       | <b>100</b> |  |

**Fuente:** SCM (2021) - **Adaptación:** Autores

Para recolectar datos, se utilizó una encuesta policotomica en escala normativa de Likert, en un numero de 124 (tabla 2). La herramienta se compone de 30 preguntas, con la siguiente valoración: sin importancia equivalente a 1, de poca importancia a 2, moderadamente importante a 3, importante a 4 y muy importante a 5.

## Resultados y Discusión

A través del programa/recurso SPSS/25, con el “coeficiente Alfa de Cronbach” se comprobó la confiabilidad del instrumento, cuyo resultado fue de 0,997, es decir un nivel de muy alta fiabilidad, expuesto en la tabla 3.

**Tabla 3** Alfa de Cronbach

| <b>Estadísticas de fiabilidad</b> |                       |
|-----------------------------------|-----------------------|
| <b>Alfa de Cronbach</b>           | <b>N de elementos</b> |
| <b>,997</b>                       | <b>30</b>             |

*Recurso: Estadístico SPSS/25*

## Pruebas de hipótesis

En aprovechamiento del estadístico SPSS/25, se sometieron las hipótesis a las pruebas respectivas, con el siguiente resumen de resultados:

**Tabla 4** Compendio de prueba de hipótesis

| <b>Hipótesis</b> | <b>Variable Independiente</b>             | <b>Variable Dependiente</b>               | <b>Sig</b> | <b>Rho de Spearman</b> | <b>Resultado</b> |
|------------------|-------------------------------------------|-------------------------------------------|------------|------------------------|------------------|
| H. General       | X. Cadena de valor                        |                                           | ,000       | ,940                   | Se rechaza Ho    |
| H. Específica 1  | X1. Gestión directiva                     | Y. Competitividad de las PYMES familiares | ,000       | ,960                   | Se rechaza Ho    |
| H. Específica 2  | X2. Profesionalización del recurso humano |                                           | ,000       | ,970                   | Se rechaza Ho    |
| H. Específica 3  | X3. Desarrollo e Innovación tecnológica   |                                           | ,000       | ,930                   | Se rechaza Ho    |

\*\* La correlación es significativa en el nivel de 0,01 (bilateral)

*Recurso: Estadístico SPSS/25*

## Discusión

El criterio de Barroso, Sanguino y Bañegil (2013), argumentando que “una empresa familiar es aquella en la que la propiedad y su direccionamiento se encuentra en manos de una familia, con propensión de continuidad, puesto que desean que la empresa continúe a futuro en manos de los descendientes” (p. 240), es muy coincidente, no solo con los asertos teóricos abordados en este estudio, sino con la práctica comprobatoria, al levantarse y contrastarse la información con los propietarios, gerentes, administradores, funcionarios de mandos altos y medios, que son parte de la planta directiva de las empresas investigadas, cuyas juntas generales de accionistas en un 79 % están conformadas por familiares, permitiendo por esquema de órgano regular de mando (directores, gerentes y jefes), participar en reuniones/consejos/asambleas a dichos funcionarios, que en ciertos casos no son parte de la familia, pero que sin embargo en decisiones críticas, sus votos no son muy relevantes y dirimentes, pues pesan tan solo los de la familia, sobre todo de quien ejerce una especie de fuerza patriarcal. En tal virtud, las PYMES familiares deben ir mutando su visión empresarial, entendiendo que los problemas que retrasan su crecimiento, en gran medida obedecen a su estructura orgánicas/administrativa, sin proyección hacia una apertura laboral con la menor cantidad de personas con vínculos de familiaridad, dado que la toma de decisiones no resulta efectiva, tanto en cumplimiento y acatamiento, pues en la praxis una disposición laboral es obedecida de forma más rápida por un empleado que por un familiar.

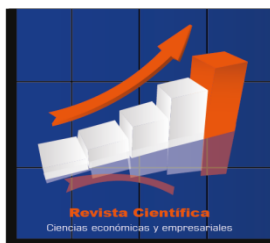
## Conclusiones

1. El estudio concluye determinando que existe un elevado porcentaje de PYMES familiares concentradas en el tejido empresarial de la ciudad de Manta, imprescindibles para el desarrollo productivo de la región y el país, pues su contribución en lo económico y social, es irremplazable, sin embargo con retos por superar, no solo por las actuales condiciones restrictivas del mercado, sino por los problemas de carácter interno que deben mejorar.
2. La comprobación de la hipótesis general (X), cuyos resultados provienen del SPSS/25, arrojan una “correlación muy alta, con un  $p$  Rho de Spearman de 0.940”, concluyéndose que “la cadena de valor incide de forma significativa en la competitividad de las PYMES familiares de Manta”.

3. El SPSS/25 para la hipótesis específica (X1) detalla una “correlación muy alta” dada la resultante del “p Rho de Spearman de 0.960”, determinándose que “la gestión directiva incide de manera significativa en la competitividad de las PYMES familiares de Manta”.
4. La hipótesis específica (X2), una vez procesada la información, alcanza una “correlación muy alta, con un p Rho de Spearman de 0.970”, estableciéndose que “la profesionalización del recurso humano incide significativamente en la competitividad de las PYMES familiares de Manta”.
5. Finalmente, en la hipótesis específica (X3), se obtiene de acuerdo al SPSS/25, una “correlación muy alta, por su p Rho de Spearman de 0.930”, afirmándose el supuesto, por lo que se puede señalar categóricamente que “el desarrollo e innovación tecnológica incide significativamente en la competitividad de las PYMES familiares de Manta”.

## Referencias

1. Barroso, A., Sanguino, R., y Bañegil, T. (2013). *Study of factors influencing knowledge transfer in family firms. Intangible Capital*, 9 (4). 1216 -1238.
2. Bork, D. (1986). *Family Business: Risky Business: How to Make it Work*. Ed. Amacon. USA.
3. Casillas, J. Díaz, C. y Vásquez. (2005). *La gestión de la empresa familiar: Conceptos, casos y soluciones*. Ed. Thomson. España.
4. Frances, A. (2001). *Estrategias para la empresa en la América Latina*. Ed. IESA. Venezuela.
5. Ginebra, J. (1997). *Las empresas familiares: su dirección continuidad*. Ed. Panorama. México.
6. Hernández, R., Fernández, C. y Batista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Ed. McGraw-Hill. México.
7. Porter, M. (1986). *Ventaja competitiva*. Ed. CECOSA. México.
8. Romero, J., y Zabala, K. (2018). *Planificación estratégica financiera en las cadenas de farmacias familiares del estado de Zulia Venezuela. Revista de Ciencias Sociales*. (Ve) XXIV (4), 9-25.



9. Shanker, M., y Astrachan, J. (1996). *Myths and realities: Family Business Contribution to the Us Economy: A Framework for Assessing Family Business Statistics. Family Business Review. (V). 9 No. 2 107-123.*
10. Superintendencia de Compañías. (2021). *Registro de empresas sujetas al control de la SC, valores y seguros de Manabí. Recuperado el 30 de julio de 2021, de: <https://appscvs.supercias.gob.ec/rankingCias/rankingCias.zul?id=13&tipo=2>*
11. Valenzuela, M. López, V., y Moreno, L. (2015). *La planeación estratégica como factor de competitividad en las empresas familiares del sector comercial del valle de Mexicali. European Scientific Journal. (1), 70-84.*

©2022 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).