



Artículos científicos

Las habilidades directivas en la competitividad de las pequeñas y medianas empresas de la región sur de Sonora, México¹

Gimena Cervantes Hurtado²; Daniel Paredes Zempual³; Luis Ibarra Morales⁴ y Sugey Campoy Alvarado⁵

Recibido: 15 de octubre de 2022

Aceptado: 11 de diciembre, 2022

Resumen

Durante años, las pequeñas y medianas empresas han abonado de manera positiva en la economía global, no sólo porque generan una gran cantidad de empleos, sino que contribuyen significativamente al desarrollo económico de la región. Por lo antes mencionado, se desarrolló una investigación en el municipio Benito Juárez, estado de Sonora, que tiene como objetivo determinar la relación de las habilidades directivas de solución creativa de problemas, motivación e inteligencia emocional de los directivos de las pequeñas y medianas empresas en función de la competitividad que permita generar una propuesta de un modelo de gestión que haga más eficiente sus procesos. El tipo de estudio fue correlacional y descriptivo con un enfoque cuantitativo que aborda una problemática social desde la perspectiva del director de la empresa. Se entrevistaron a 106 directivos de las pequeñas y medianas empresas mediante la aplicación de un cuestionario y con apoyo del software estadístico SPSS v.25. Los resultados obtenidos identifican puntualmente la relación que existe entre las variables involucradas, lo cual permite concluir que existe, por lo menos, una habilidad directiva relacionada directamente con la competitividad de la empresa.

Palabras Claves: competitividad, habilidades directivas, pequeñas y medianas empresas.

¹Esta investigación fue el documento de tesis generado por la estudiante de postgrado. Sugey Guadalupe Campoy Alvarado, egresada la Universidad Estatal de Sonora (UES) Unidad Académica Benito Juárez, que llevo por nombre “Las habilidades directivas de solución creativa de problemas, motivación e inteligencia emocional y su relación con la competitividad de las Pymes”. Y fue parte de un proyecto de investigación realizado en colaboración con el Cuerpo Académico Desarrollo Económico Regional y Competitividad Organizacional. Dicho proyecto se realizó a lo largo de dos años con los directivos de las Pymes en la Comunidad de Villa Juárez Sonora, México, donde se aplicaron 108 cuestionarios para tratar de comprobar la hipótesis planteada y proponer alternativas de mejora con los líderes de las Pymes.

²Mexicana, con estudios en Administración, maestría en Desarrollo y Gestión de Negocios. Actualmente, Profesora de Tiempo Completo en la Universidad Estatal de Sonora (UES) adscrita a la Carrera de Licenciado en Administración de Empresas. Correo electrónico: gimena.cervantes@ues.mx. Teléfono: +52 (644) 118-2459. ORCID: 0000-0001-5367-2941 - <https://orcid.org/0000-0001-5367-2941>

³Mexicano, con estudios en Administración, maestría en Administración de Agronegocios y Doctorado en Filosofía con Especialidad en Administración por la UANL. Actualmente, Profesor de Tiempo Completo por la Universidad Estatal de Sonora (UES) adscrito a la Carrera de Licenciado en Administración de Empresas. Miembro activo del Sistema Nacional de Investigadores por el CONACYT con Perfil Deseable PRODEP. Integrante del Cuerpo Académico: Desarrollo Económico Regional y Competitividad Organizacional. Correo electrónico: dparedes8@hotmail.com y daniel.paredes@ues.mx. Teléfono: +52 (644) 998-7128. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3688-2565>

⁴Mexicano, con estudios en Ingeniería, con Maestría en Administración y Doctorado en Filosofía con Especialidad en Administración por la UANL. Actualmente, Profesor de Tiempo Completo por la Universidad Estatal de Sonora (UES), adscrito a la Carrera de Licenciado en Administración de Empresas. Miembro activo del Sistema Nacional de Investigadores por el CONACYT y con Perfil Deseable PRODEP. Responsable del Cuerpo Académico: Desarrollo Económico Regional y Competitividad Organizacional. Correo electrónico: luisim00@hotmail.com y luis.ibarra@ues.mx. Teléfono: +52 (662) 948-7708. ORCID: <http://orcid.org/0000-0001-8804-3934>

⁵Mexicana, con estudios en Administración, Estudiante egresada en la Universidad Estatal de Sonora (UES) y titulada en la Carrera de Licenciado en Administración de Empresas con la investigación denominada “Las habilidades directivas de solución creativa de problemas, motivación e inteligencia emocional y su relación con la competitividad de las Pymes. Correo electrónico: sugeycampoy1001@gmail.com. Teléfono: +52 (644) 254-9892. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8271-0369>

Management skills in the competitiveness of small and medium-sized companies in the southern region of Sonora, Mexico⁶

Gimena Cervantes Hurtado⁷; Daniel Paredes Zempual⁸; Luis Ibarra Morales⁹ y Sugey Campoy Alvarado¹⁰

Received: outubro 15 de 2022
Accepted dezembro 11 de de 2022

Abstract

For years, small and medium-sized enterprises have made a positive contribution to the global economy, not only because they generate a large number of jobs, but also because they contribute significantly to the region's economic development. Due to the above, an investigation was carried out in the municipality of Benito Juárez, state of Sonora, which aims to determine the relationship between the managerial skills of creative problem solving, motivation and emotional intelligence of managers of small and medium-sized companies. due to competitiveness and that allows generating a proposal for a management model that makes its processes more efficient. The type of study was correlational and descriptive with a quantitative approach that addresses a social problem from the perspective of the company's director. 106 managers of small and medium-sized companies were interviewed through the application of a questionnaire and with the support of the statistical software SPSS v.25. The results obtained accurately identify the relationship that exists between the variables involved, which allows us to conclude that there is, at least, one managerial ability directly related to the competitiveness of the company.

Keywords: competitiveness, management skills, small and medium enterprises.

⁶This research was the thesis document generated by the L.A.E. student Sugey Guadalupe Campoy Alvarado, graduated from the State University of Sonora (UES) Benito Juárez Academic Unit, named "Management skills for creative problem solving, motivation and emotional intelligence and its relationship with the competitiveness of SMEs". And it was part of a research project carried out in collaboration with the Regional Economic Development and Organizational Competitiveness Academic Body. This project was carried out over two years with the managers of the SMEs in the Community of Villa Juárez Sonora, Mexico, where 108 questionnaires were applied to try to verify the proposed hypothesis and propose alternatives for improvement with the leaders of the SMEs.

⁷Mexican nationality with studies in Administration, master's degree in Business Development and Management. Currently, she is a Full-Time Professor at the State University of Sonora (UES) attached to the Bachelor's Degree in Business Administration. Email: gimena.cervantes@ues.mx. Telephone: +52 (644) 118-2459. ORCID: 0000-0001-5367-2941 - <https://orcid.org/0000-0001-5367-2941>

⁸Mexican nationality with studies in Administration, master's degree in Agribusiness Administration and a PhD in Philosophy with a specialty in Administration by the UANL. Currently, Full Time Professor at the Universidad Estatal de Sonora (UES) attached to the Bachelor of Business Administration. Active member of the National System of Researchers by CONACYT with a Desirable Profile PRODEP. Member of the Research Group: Regional Economic Development and Organizational Competitiveness. Mail to: dparedes8@hotmail.com and daniel.paredes@ues.mx. Telephone: +52 (644) 998-7128. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3688-2565>

⁹Mexican nationality with studies in Engineering, with a Master's Degree in Administration and a Doctorate in Philosophy with a Specialty in Administration from the UANL and a Master's Degree in Administration by the UNISON. Currently, Full-Time Professor at the Universidad Estatal de Sonora (UES), attached to the Bachelor of Business Administration. Active member of the National System of Researchers by CONACYT and with a PRODEP Desirable Profile. Responsibly of the Research group: Regional Economic Development and Organizational Competitiveness. Mail to: luisim00@hotmail.com and luis.ibarra@ues.mx. Telephone: +52 (662) 948-7708. ORCID: <http://orcid.org/0000-0001-8804-3934>

¹⁰Mexican nationality studies in Administration, Student graduated from the State University of Sonora (UES) and graduated in the Bachelor of Business Administration with the research called "Management skills of creative problem solving, motivation and emotional intelligence and its relationship with the competitiveness of SMEs. Email: sugeycampoy1001@gmail.com. Telephone: +52 (644) 254-9892. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8271-0369>

Habilidades de gestão na competitividade de pequenas e médias empresas na região sul de Sonora, México ¹¹

Gimena Cervantes Hurtado ¹²; Daniel Paredes Zempual ¹³; Luis Ibarra Morales ¹⁴ y Sugey Campoy Alvarado ¹⁵

Recebido: 15 de outubro de 2022

Aceito: 11 de dezembro de 2022

Resumo

Durante anos, as pequenas e médias empresas contribuíram positivamente para a economia global, não apenas porque geram um grande número de empregos, mas também porque contribuem significativamente para o desenvolvimento econômico da região. Devido ao exposto, foi realizada uma investigação no município Benito Juárez, estado de Sonora, que visa determinar a relação entre as habilidades gerenciais de resolução criativa de problemas, motivação e inteligência emocional de gerentes de pequenas e médias empresas em função da competitividade e que permite gerar uma proposta de modelo de gestão que torne seus processos mais eficientes. O tipo de estudo foi correlacional e descritivo com abordagem quantitativa que aborda um problema social na perspectiva do diretor da empresa. Foram entrevistados 106 gestores de pequenas e médias empresas por meio da aplicação de um questionário e com o apoio do software estatístico SPSS v.25. Os resultados obtidos identificam com precisão a relação existente entre as variáveis envolvidas, o que permite concluir que existe, pelo menos, uma habilidade gerencial diretamente relacionada à competitividade da empresa.

Palavras-chave: competitividade, competências gerenciais, pequenas e médias empresas.

¹¹Esta investigação foi o documento de tese gerado pelo estudante L.A.E. Sugey Guadalupe Campoy Alvarado, licenciado pela Universidade Estadual de Sonora (UES) Unidade Académica Benito Juarez, que foi nomeado "As capacidades de gestão de resolução criativa de problemas, motivação e inteligência emocional e a sua relação com a competitividade das PMEs".. E fez parte de um projecto de investigação realizado em colaboração com o Cuerpo Académico Desarrollo Económico Regional y Competitividad Organizacional. Este projecto foi realizado durante dois anos com os gestores das PMEs da comunidade de Villa Juarez Sonora, México, onde foram aplicados 108 questionários para tentar testar a hipótese e propor alternativas de melhoria com os líderes das PMEs.

¹²Mexicana formada com estudos em Administração, mestrado em Desenvolvimento e Gestão de Negócios. Atualmente é Professor Titular da Universidade Estadual de Sonora (UES) vinculado ao Curso de Bacharelado em Administração de Empresas. E-mail: gimena.cervantes@ues.mx. Telefone: +52 (644) 118-2459. ORCID: 0000-0001-5367-2941 - <https://orcid.org/0000-0001-5367-2941>

¹³Mexicano com formação em Administração, mestrado em Administração do Agronegócio e doutorado em Filosofia com especialização em Administração pela UANL. Atualmente, Professor em Tempo Integral da Universidade Estadual de Sonora (UES) vinculado ao Bacharelado em Administração de Empresas. Membro ativo do Sistema Nacional de Pesquisadores pelo CONACYT e com Perfil Desejável PRODEP. Membro do Grupo de Pesquisa: Desenvolvimento Económico Regional e Competitividad Organizacional. Mail para: dparedes8@hotmail.com e daniel.paredes@ues.mx. Telefone: +52 (644) 998-7128. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3688-2565>

¹⁴Nacionalidade mexicana formado em Engenharia, com Mestrado em Administração e Doutorado em Filosofia com Especialidade em Administração pela UANL. Atualmente é Professor Titular da Universidade Estadual de Sonora (UES), vinculado ao Bacharelado em Administração de Empresas. Membro ativo do Sistema Nacional de Pesquisadores pelo CONACYT e com Perfil Desejável PRODEP. Chefe do Grupo de Pesquisa: Desenvolvimento Económico Regional e Competitividad Organizacional. Correio: luisim00@hotmail.com e luis.ibarra@ues.mx. Telefone: +52 (662) 948-7708. ORCID: <http://orcid.org/0000-0001-8804-3934>

¹⁵Nacionalidade mexicana formada com estudos em Administração, aluna graduada pela Universidade Estadual de Sonora (UES) e graduada em Bacharelado em Administração de Empresas com a pesquisa denominada "Habilidades de gestão de resolução criativa de problemas, motivação e inteligência emocional e sua relação com a competitividade das PMEs. E-mail: sugeycampoy1001@gmail.com Telefone: +52 (644) 254-9892. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8271-0369>

Introducción

Actualmente, gran parte de la estabilidad económica en el nivel internacional se basa en el gremio de las pymes (pequeñas y medianas empresas), debido a que, son responsables de generar una importante suma de empleos, diversifican sus productos y servicios, propician la distribución de la riqueza de manera equitativa, tienen importantes ventajas al adaptarse de forma rápida al cambio, así como ser flexibles en sus procesos. También, son consideradas como el principal motor de la economía, por el importante espacio de mercado que atienden, por lo tanto, son la columna vertebral de la economía mexicana (Sánchez, 2015).

De acuerdo a lo anterior, las pymes tienen que estar siempre a la vanguardia, debido a que la competitividad empresarial es vital para poder permanecer en el mercado. Esto radica en saber cómo administrar los recursos, lo cual les permite alcanzar sus objetivos y metas y, al mismo tiempo, desarrollar la capacidad de subsistencia y crecimiento empresarial. Leyva, Cavazos y Espejel (2017), mencionan que las habilidades directivas son un factor interno importante en las pymes, ya que éstas influyen considerablemente en la competitividad empresarial y que, para lograrlo, se necesita una gerencia dinámica, actualizada, con ciertas habilidades, abierta al cambio tecnológico, y consciente de la necesidad de aplicar la planeación estratégica.

Es por ello que, un factor clave en estos últimos años en la permanencia de las pymes son las capacidades, competencias y habilidades con las que cuentan los directivos. Hoy en día, los gerentes de las empresas deben desarrollar habilidades directivas que le ayuden al impulso organizacional. Los directivos deben de ser conscientes que el capital humano es un factor clave para el desarrollo organizacional y, por ello, deben de asumir responsabilidades de gestión para la toma de decisiones más eficiente (González-Marín & Carós-Daros, 2018).

Derivado de lo anterior, se desarrolló una investigación en el municipio de Benito Juárez en la comunidad de Villa Juárez, Sonora, que tiene como objetivo determinar la relación de las habilidades de solución creativa de problemas, motivación e inteligencia emocional de los directivos de las pymes con la competitividad empresarial, mediante la aplicación de un instrumento de medición, que permita generar una propuesta de un modelo de gestión administrativa que haga más eficiente sus procesos y procedimientos.

Para el logro del objetivo de investigación se realizó una exhaustiva revisión de la literatura donde se analizaron antecedentes teóricos de la competitividad y de las habilidades directivas, así como aportaciones, investigaciones relacionadas, estudios empíricos de diversos autores en el tema de las pequeñas y medianas empresas, con la finalidad de construir un marco teórico y conceptual sólido, así como generar un modelo de relaciones entre las variables involucradas que, permita responder a la pregunta de investigación y comprobar la hipótesis planteada.

Planteamiento del problema

Se consideran pequeñas empresas aquellas que tienen entre 11 y 49 empleados, mientras las medianas empresas tienen entre 50 y 249 empleados. Esta definición es susceptible de variar en función de los distintos contextos económicos e históricos, sin embargo, la clasificación válida hasta ahora es la proporcionada por la Secretaría de Economía (SE), la cual fue publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) en el año 2009 (Soledispa, 2020; DOF, 2009).

Las pequeñas y medianas empresas en México conforman la inmensa mayoría del universo empresarial y se enfrentan a la fuerte competencia de Asia, particularmente de China, esto debido a la situación de desventaja tecnológica, donde México pierde competitividad por sus problemas estructurales, y por un funcionamiento ineficiente de sus mercados nacionales, por lo tanto, debe de implementar un modelo productivo que combine la colaboración del sector público y privado, apoyado de estrategias para fortalecer el desarrollo del capital humano, la innovación y la tecnificación de todos los sectores económicos (Baltodano-García & Leyva-Cordero, 2020).

En el nivel internacional, las pymes son organizaciones que se adaptan fácilmente a los cambios generados por la competencia y la propia globalización. Las pymes benefician ampliamente al comercio mundial, es por ello que, la gestión empresarial es una de las columnas fundamentales para sostenerse y mantenerse en el mercado, por lo que deben generar estrategias en todas las áreas de la organización, al combinar eficientemente aspectos administrativos, técnicos, legales, vinculación internacional, así como lo contable y financiero (Pereira, 2019).

Las pymes en el estado de Sonora, tienen particular importancia para la economía del estado por sus aportaciones a la producción, distribución de bienes y servicios, donde las principales actividades económicas son la ganadería, minería, pesca, agricultura, manufactura y la producción de alimentos, por lo tanto, Real-Pérez, Espinoza-Valencia y Leyva-Jiménez (2020) determinaron que las características en el ambiente para iniciar un negocio en el estado son consideradas alentadoras para todas aquellas personas que se deciden emprender un negocio. Para Cerra y Solís (2020), mencionan que las pymes sonorenses deben contar con gerentes dinámicos que presenten habilidades operativas y de gestión, siempre abierta al cambio organizacional que influyan en la competitividad empresarial.

Las pymes en el estado de Sonora presentan un nivel de competitividad bajo, donde los resultados muestran que 1 de cada 3 empresas han sido afectada durante la crisis sanitaria por el Covid-19 y, para muchas de ellas, la demanda disminuyó drásticamente, lo que generó problemas económicos y financieros, sin embargo, esta experiencia demostró que las empresas tienen capacidad de adaptarse a diferentes situaciones y condiciones, lo cual les permitió adoptar nuevas estrategias de gestión empresarial al incorporar la innovación y las tecnologías de información y comunicación (TIC) en los modelos de negocios para poder enfrentar los distintos cambios actuales y futuros (Heredia-Bustamante, Aguilar-Talamante & Sainz-Zarate, 2020).

Derivado de la problemática anterior, surge la pregunta de investigación, ¿en qué medida están relacionadas las habilidades directivas de los gerentes de las pymes de Benito Juárez, Sonora con la competitividad empresarial?

El presente artículo está organizado como sigue. Se presenta la revisión teórica que da sustento a cada una de las variables involucradas. Posteriormente, se presenta la metodología donde se exponen las técnicas empleadas tanto de campo como estadísticas para el análisis de la muestra. Seguido, se presentan los principales hallazgos obtenidos, así como la discusión de los mismos y, por último, se presentan las conclusiones, limitaciones y líneas futuras de investigación.

Revisión teórica

Variable dependiente

La competitividad según Vargas, Saavedra, Villegas e Hidalgo (2020), es la capacidad de una organización pública o privada de mantener ventajas comparativas en las áreas de planeación estratégica, producción, aseguramiento de la calidad, comercialización, contabilidad, recursos humanos, gestión ambiental y sistemas de información que le permita alcanzar, sostener y mejorar una determinada posición en el entorno socioeconómico.

La solución creativa de problemas es un proceso ordenado para enfrentar situaciones donde se necesita aplicar la creatividad para generar ideas y afrontar una situación difícil. También se ha convertido en una habilidad esencial para los líderes, lo cual genera un mejor manejo de la organización, ya que se considera como un método estructurado donde se necesita aplicar la innovación para generar ideas y saber los pasos claros en los momentos de incertidumbre de un problema (Carlson-Morales & Torres-Zavala, 2018).

Para Peña-Rivas y Villón-Perero (2018), la motivación se puede entender como el resultado de la interrelación del individuo y el estímulo realizado por la organización con la finalidad de crear elementos que impulsen e incentiven al empleado a lograr un objetivo. La motivación es una sensación intrínseca de cada persona que se proyecta social y laboralmente y, no hay duda de que es un aspecto a gestionar en las organizaciones, ya que es una de las claves para el éxito de las mismas (Omaña & Gutiérrez, 2020).

Arraval (2018) define a la inteligencia emocional, como la capacidad de aceptación y gestión consciente de las emociones al tener en cuenta la importancia que tienen en las decisiones, aunque no seamos conscientes de ello. También, es considerada como una habilidad de gran importancia en la vida personal y laboral, es algo imprescindible para establecer relaciones humanas, dado que el saber controlar esta habilidad permite lograr un mejor razonamiento. El manejo correcto de las emociones y tomar conciencia de ellas, comprender los sentimientos de los demás, tolerar las presiones y frustraciones, acentuar la capacidad de trabajar en equipo y adoptar una actitud empática y social, brindará mayores posibilidades de un desarrollo personal más integral (Goleman, 2022).

Lo directivos son parte fundamental en los procesos de cada empresa u organización, es por ello que Álvarez (2018), señala que los directivos son los responsables de definir las actividades y tareas para alcanzar las metas y objetivos de la organización, por lo tanto, están relacionadas con el dominio de los procesos de trabajo y de las habilidades que propicien la realización exitosa de las funciones.

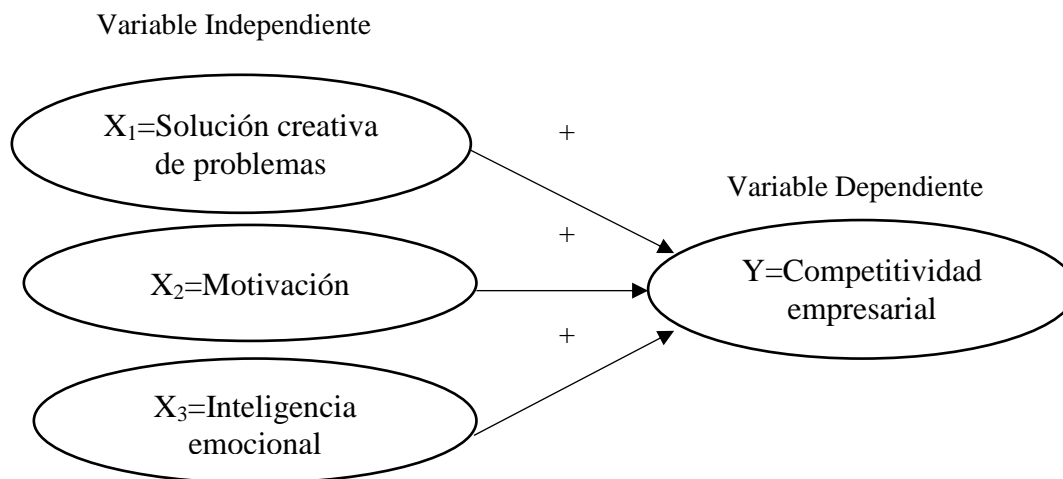
Ramón, Ollage-Valarezo, Granda-Bohorquez y Naranjo-Sánchez (2017), mencionan a las habilidades directivas como la capacidad y el conocimiento que posee una persona para ejercer el liderazgo y hacer que los miembros de una organización contribuyan a su éxito. Por lo tanto, han cobrado gran importancia en los últimos tiempos, debido al aporte que realizan en las organizaciones a través de la motivación de sus equipos de trabajo, la aplicación de la inteligencia emocional, la administración del tiempo y la solución creativa de problemas, lo cual les permite alcanzar sus objetivos estratégicos. Por otra parte, las habilidades directivas, según Martínez (2014), se definen como destrezas que poseen los jefes, gerentes y dueños de las empresas para dirigir de manera eficiente y productiva al personal de su empresa, para lograr los objetivos organizacionales.

Un estudio realizado por Leyva-Carreras, Cavazos-Arroyo y Espejel-Blanco (2018), donde involucran las habilidades directivas y la competitividad empresarial de las pymes, al poner de manifiesto que la habilidad de un director es percibida como un aspecto importante por los emprendedores que buscan la excelencia empresarial debido a que mencionan que es necesaria una gerencia dinámica, actualizada, abierta al cambio organizativo y tecnológico. Por otro lado, Saavedra-García, Camarena-Adame y Tapia-Sánchez (2018), establecen que la competitividad en las pymes es incipiente debido a la baja calidad que aplican a sus productos o servicios ofrecidos en el mercado, donde el sector que más carece de ésta es el relacionado con el comercio y los servicios.

López (2018), menciona que, actualmente, el mundo ha cambiado profundamente la forma como se conciben y efectúan los negocios, donde los retos más importantes para las pymes, por la falta de habilidades directivas en sus líderes es poder ser más competitivas e internacionalizarse, ya que ellos necesitan implementar habilidades conceptuales, técnicas para alcanzar los resultados esperados.

Con base en la revisión de la literatura, se presenta el modelo gráfico conceptual, donde se puede apreciar en la figura 1, las variables involucradas identificadas como las habilidades directivas y la variable de respuesta definida como la competitividad empresarial.

Figura 1. Modelo grafico conceptual



Fuente: elaboración propia, a partir de la revisión de literatura.

Con base en el modelo conceptual propuesto, se generan las siguientes hipótesis de investigación:

Hipótesis nula (H₀). Las habilidades directivas de solución creativa de problemas, motivación e inteligencia emocional, no están relacionadas con la competitividad de las pymes del Municipio Benito Juárez, Sonora.

Hipótesis alternativa (H_A). Las habilidades directivas de solución creativa de problemas, motivación e inteligencia emocional, están relacionadas de forma positiva con la competitividad de las pymes del Municipio Benito Juárez, Sonora.

Metodología

La investigación que precede este artículo tiene un enfoque cuantitativo, ya que está basada en la inducción probabilística y en la medición lo que permite hacer inferencias más allá de los propios datos, al no manipularlos y basarlos en una realidad estática, lo que da origen a la interpretación de resultados con mucha más objetividad (Ochoa, Nava & Fusil, 2020). Es correlacional porque mide la causa y efecto del fenómeno que se investiga, así como las relaciones que pudieran existir entre dos o más variables. Es descriptivo porque cita las características de la población y describe una problemática que involucra a la sociedad y la responde por una necesidad de conocimiento vinculada a una hipótesis (Galindo, 2018, Frías-Navarro & Pascual-Soler, 2020).

El alcance del análisis se delimita únicamente a los directivos de las pequeñas y medianas empresas ubicadas en el Municipio Benito Juárez del estado de Sonora, específicamente aquellos líderes que tengan personal a su cargo, debido a que son las personas que toman la mayoría de las decisiones en la empresa.

Población y Muestra

La población de las pymes en el estado de Sonora representa 96% de las unidades empresariales y generan 90% del empleo (Senado de la República, 2020). Según el IMSS (2020), Sonora reportó que existen 37,987 empresas formales registradas al mes de junio, de las cuales, 70.08% son medianas y pequeñas, esto comprueba la importancia que tiene este sector para la economía. La unidad de análisis fue el Municipio Benito Juárez, Sonora y, que según el Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas (DENUE, 2022) del (INEGI, 2022) Instituto Nacional de Estadística y Geográfica, actualmente en el Municipio cuenta con un total de 148 pymes de las cuales, 82.4% son pequeñas empresas (11 a 49 empleados) sobresaliendo la actividad de abarrotes, alimentos y bebidas.

El muestreo fue probabilístico y de acuerdo con Creswell, Clark y Garrett (2008), se calcula en función de la heterogeneidad de la distribución de la variable que se estudia en la población, los niveles de confianza y de precisión deseados, de ahí que resulta una muestra de 108 directivos, con un nivel de confianza del 95%, un margen de error del 5% y un nivel de heterogeneidad del 50%.

El trabajo de campo se realizó del 15 de enero del 2022 al 30 de mayo del 2022. Se aplicó un instrumento de medición diseñado en dos partes. La primera parte, recabó datos e información demográfica como: género, edad, número de empleados, grado último de estudios, puesto y antigüedad en la empresa. La segunda parte, se integró con base en la revisión de la literatura y las variables identificadas como habilidades directivas: solución creativa de problemas, motivación e inteligencia emocional; así como la variable de respuesta definida como la competitividad empresarial.

Las variables fueron medidas a través de una escala de Likert, la cual se integró con seis puntos: 6. Totalmente de acuerdo; 5. De acuerdo; 4. Parcialmente de acuerdo; 3. Parcialmente en desacuerdo; 2. En desacuerdo y; 1. Totalmente en desacuerdo. Para la codificación, captura y procesamiento de los datos se utilizó el software estadístico SPSS versión 25 en español.

Prueba de confiabilidad

La confiabilidad del instrumento se logró a través del estadístico alfa de Cronbach, el cual mide la consistencia interna para cada variable, para ello, Rodríguez-Rodríguez y Reguant-Álvarez (2020), establecen algunos indicadores para evaluar su consistencia, los cuales se presentan a continuación:

- Coeficiente alfa > 0.9 es excelente
- Coeficiente alfa > 0.8 es bueno
- Coeficiente alfa > 0.7 es aceptable

- Coeficiente alfa > 0.6 es cuestionable
- Coeficiente alfa > 0.5 es pobre
- Coeficiente alfa < 0.5 es inaceptable

Como se puede apreciar en la tabla 1, el estadístico alfa de Cronbach para todas las variables fue satisfactorio al presentar valores superiores a 0.700, lo que genera mayor confianza y representatividad a las variables involucradas en la investigación (Campo-Arias & Oviedo, 2008).

Tabla 1. Análisis de fiabilidad del instrumento.

Variable	Alfa de Cronbach	Número de Ítems
X ₁ = Solución creativa de problemas	0.864	10
X ₂ = Motivación	0.896	10
X ₃ = Inteligencia emocional	0.857	10
Y = Competitividad	0.942	10

Fuente: elaboración propia

Resultados y discusión

La estadística descriptiva del perfil de los directivos de las pymes que participaron en el estudio, permite conocer de forma desglosada, las características de los mismos, los cuales se detallan en la tabla 2.

Tabla 2. Estadística descriptiva de los directivos

Variable descriptiva	Frecuencia	Porcentaje	
Género	Femenino	70	64.8%
	Masculino	38	35.2%
Rango de edad	De 18 a 25 años	10	9.3 %
	De 26 a 35 años	38	35.2 %
	De 36 a 45 años	37	34.3 %
	De 46 a 55 años	15	13.9 %
	55 años en adelante	8	7.4 %
Puesto desempeñado en la empresa	Supervisor	18	16.7 %
	Jefe de departamento	19	17.6 %
	Gerente	26	24.1 %
	Directivo	14	13.0 %
	Coordinador	9	8.3 %
Antigüedad en la empresa	Otro	22	20.4 %
	Menos de 1 año	2	1.9 %
	Entre 1 y 5 años	43	39.8 %
	Entre 6 y 10 años	29	26.9 %

	Variable descriptiva	Frecuencia	Porcentaje
	Entre 11 y 15 años	16	14.8 %
	16 años o más	18	16.7 %
Máximo nivel de estudios	Educación básica	15	13.9 %
	Bachillerato	24	22.2 %
	Técnico	21	19.4 %
	Licenciatura	46	42.6 %
	Maestría	2	1.9 %
Número de empleados	De 11 a 49 empleados	89	82.4 %
	De 50 a 249 empleados	19	17.6 %

Fuente: elaboración propia a partir de información de Scopus.

Por un lado, la tabla anterior indica que el género más predominante en el tejido empresarial estudiado es el femenino, con un 64.8% de la muestra, lo que presupone un nivel de confianza y empoderamiento de la mujer al desempeñar cargos directivos en las pequeñas y medianas empresas. En cuanto a la edad, el rango que más prevaleció fue de 26 a 35 años (35.2%), lo que significa que las pymes cuentan con líderes jóvenes. El cargo directivo más representativo fue el gerencial con un 24.1%, lo que permite cumplir con el criterio de inclusión de considerar líderes o mandos medios en los puestos a entrevistar.

Por otro lado, con respecto a la antigüedad en los puestos de trabajo, los directivos de las pymes, si son agrupados en un rango de edad de 1 a 10 años de antigüedad, representarían 66.7%, lo que guarda cierta congruencia con el rango de edad de los líderes de las empresas; así como un grado de pertenencia significativo. El grado máximo de estudios (42.6%) corresponde a licenciatura, mientras que el resto es de nivel bachillerato o preparatoria técnica. Por último, las pequeñas empresas (11 a 49 empleados) son las que predominan en el estudio con un 82.4%, mientras que 17.6% son medianas empresas (50 a 249 empleados).

Estadística multivariada

En este apartado se utilizó el método de regresión lineal múltiple, para poder determinar el impacto de las habilidades directivas en la competitividad de la empresa a través de la siguiente ecuación de regresión:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Donde:

Y=Competitividad

B0=Constante del modelo

$\beta_1 \dots \beta_3$ = Betas del modelo

ε = Error o variable aleatoria X1=Solución creativa de problemas

X2=Motivación

X3=Inteligencia emocional

Se realizó un análisis de regresión múltiple con todas las variables (habilidades directivas) en relación a la competitividad empresarial. Se obtuvo un modelo con un coeficiente de correlación ($R=0.530$) y un coeficiente de determinación ($R^2=0.280$), lo que determina que la variable $X1$ =Solución creativa de problemas explica en un 28% la variabilidad o varianza de la competitividad de la empresa, tal y como se muestra en la tabla 3.

El estadístico de Durbin-Watson permite asumir independencia entre los residuos cuando el rango es mayor a 1.5 y menor a 2.5 (Turner, 2019). El modelo arroja como resultado ($D-W=1.928$), lo que se asume que no existe autocorrelación entre los residuos (ver tabla 3).

Tabla 3. Resultado del modelo de regresión múltiple.

Modelo	R	R ²	R ² corregida	Error típico de la estimación	Estadísticos de cambio					Durbin-Watson
					Cambio en R ²	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. Cambio en F	
1	0.530	0.280	0.274	0.8600314	0.280	41.298	1	106	0.000	1.928

Fuente: elaboración propia.

El estadístico de Fisher (ANOVA del modelo) es utilizado para evaluar la capacidad explicativa que tiene el modelo a través del grupo de variables independientes (habilidades directivas) sobre la variación en la variable dependiente (competitividad empresarial). El análisis arroja indicadores aceptables con un nivel de significancia en $p(\text{valor}) < 0.050$, lo cual indica que el modelo de regresión múltiple generado define que las variables están linealmente relacionadas, esto es importante, ya que genera confianza al afirmar que el modelo no fue producto del azar (ver tabla 4).

Tabla 4. Resumen del ANOVA del modelo.

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.	
1	Regresión	30.546	1	30.546	41.298	.000
	Residual	78.403	106	.740		
	Total	108.950	107			

Fuente: elaboración propia.

En la tabla 5, se muestra el coeficiente de regresión que resultó significativo en el modelo de regresión, el cual fue la variable $X1$ =Solución creativa de problemas, con un valor absoluto en su coeficiente estandarizado Beta ($\beta= 0.530$, $t=6.426$, $p=0.000$), lo que significa que la variable por sí sola, tiene un impacto positivo del 53% en la competitividad empresarial (ver tabla 5)..

Tabla 5. Coeficientes de regresión

	Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.	Estadísticos de colinealidad	
		B	Error típico	Beta			Tolerancia	FIV
1	(Constante)	1.066	0.576		1.851	0.067		
	X ₁ Solución creativa de problemas	0.757	0.118	0.530	6.426	0.000	1.000	1.000

Fuente: elaboración propia

Con base en los coeficientes del modelo, la ecuación de regresión queda determinada de la siguiente manera:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1$$

$$Y = \text{Competitividad} = 1.066 + 0.757 * 0.530$$

En cuanto a la hipótesis (H1), ésta se comprueba y acepta al usar el estadístico t como referencia (t=6.426, p=0.000), por lo tanto, la habilidad directiva relacionada con la solución creativa de problemas si está relacionada de forma positiva con la competitividad de las pymes.

Conclusiones

Se concluye con el presente estudio, que la habilidad directiva (solución creativa de problemas) desarrollada y puesta en práctica por los directivos que, en su mayoría son mujeres (64.8%), ejerce un impacto del 53% en la competitividad de las pymes que se ubican y operan en el Municipio Benito Juárez del estado de Sonora, con lo cual se comprueba que los directivos constantemente deben de estar resolviendo problemas de la forma más inteligente y proactiva en relación con la operatividad y logística diaria para este tipo de empresas. En ese sentido, los directivos consideran todos los ángulos de la problemática antes de decidir qué hacer para solucionarla, de esta manera, diseñan y proponen diferentes alternativas de solución con la finalidad de lograr una mayor permanencia en los mercados, así como cumplir con los objetivos y metas planteadas en su planteamiento estratégico.

La implicación teórica y práctica del presente estudio, estriba en haber realizado una exhaustiva revisión literaria como apoyo en el diseño de un instrumento de medición que permitió recoger las opiniones y percepciones de los directivos y líderes de las empresas en cuanto al desarrollo y aplicación de ciertas habilidades directivas claves para el éxito empresarial y competitivo de las pequeñas y medianas empresas.

Futuras líneas de investigación

Las futuras líneas de investigación, incluyen entre otras, el realizar una investigación más amplia que incluya un número más amplio de habilidades directivas; así como ampliar el contexto geográfico de estudio y sectores económicos estratégicos en los que participan las empresas. .

Referencias bibliográficas

- Álvarez, A.B. (2018). Habilidades directivas determinantes para el talento humano de la Secretaría de Salud de Nuevo León. GRIN Verlag.
- Arraval, E. (2018). Inteligencia emocional. Editorial Elearning.
- Baltodano-García, G., & Leyva-Cordero, O. (2020). La productividad laboral: Una mirada a las necesidades de las Pymes en México. *Revista Ciencia Jurídica y Política*, 6(11), 15-30. <https://doi.org/10.5377/rcijupo.v6i11.11228>
- Campo-Arias, A. & Oviedo, H.C. (2008). Propiedades psicométricas de una escala: la consistencia interna. *Revista de Salud Pública*, 10(5), 831-839. <https://doi.org/10.1590/s0124-00642008000500015>
- Carlson Morales, C., & Torres Zavala, O. (2018). Técnica: solución creativa de problemas. *Boletín Científico De Las Ciencias Económico Administrativas Del ICEA*, 6(12). <https://doi.org/10.29057/icea.v6i12.3062>
- Cerra, A., & Solís, D. (2020). Trascendencia de las habilidades directivas en las organizaciones competitivas. Revisión sistemática de literatura.
- Creswell, J. W., Clark, V. L., & Garrett, A. L. (2008). Methodological issues in conducting mixed methods research designs. *Advances in mixed methods research*, 66-83.
- Diario Oficial de la Federación, DOF. (2009). ACUERDO por el que se establece la estratificación de las micro, pequeñas y medianas empresas. https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5096849&fecha=30/06/2009#gsc.tab=0
- Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas, DENU. (2022). Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas. México. <https://www.inegi.org.mx/app/mapa/denu/default.aspx>
- Frías-Navarro, D., & Pascual-Soler, M. (2020). Diseño de la investigación, análisis y redacción de los resultados.
- Galindo P. (2018). Estudios de correlación. *Revista de actualización clínica investiga*, 33, 1690. <https://doi.org/10.31876/revista.v22i80.23174>
- Goleman, D. (2022). La inteligencia emocional: Por qué es más importante que el cociente intelectual. Ediciones B.

- González-Marín, Y. & Canós-Darós, L. (2018). Relación de las habilidades directivas y la gestión empresarial. *Educativa y Cultural en la Gestión de Organizaciones durante el Covid-19*, 121.
- Heredia-Bustamante, A., Aguilar-Talamante, P., & Sainz-Zarate, N. (2020). Situación de la competitividad de las Pymes de Hermosillo, Sonora ante la crisis presentada por COVID-19. *Revista de Investigación Académica Sin Frontera: División de Ciencias Económicas y Sociales*, (32), 1-22. <https://doi.org/10.46589/rdiasf.vi32.311>
- Instituto Mexicano del Seguro Social, IMSS. (2020). Estadística de empleos. Recuperado de: <https://datos.imss.gob.mx>
- Instituto Nacional de Estadística y Geográfica, INEGI. (2022). Demografía de los negocios de 2022. <https://www.inegi.org.mx/programas/dn/2021/>
- Leyva-Carreras, A.B., Cavazos-Arroyo, J., & Espejel-Blanco, J.E. (2017). Habilidades gerenciales como estrategia de competitividad empresarial en las pequeñas y medianas empresas (PyMEs). *Revista Perspectiva Empresarial*, 4(1), 7-22. <https://doi.org/10.16967/rpe.v4n1a1>
- Leyva-Carreras, A.B., Cavazos-Arroyo, J., & Espejel-Blanco, J.E. (2018). Influencia de la planeación estratégica y habilidades gerenciales como factores internos de la competitividad empresarial de las Pymes. *Contaduría y Administración*, 63(3), 41. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1085>
- López, V.M. (2018). La competitividad de las PyMEs en México: retos y oportunidades ante un mundo globalizado. *Horizontes de la Contaduría en las Ciencias Sociales*, 5(9), 79-91.
- Martínez, C. (2014). Desarrollo de Habilidades Directivas. Ed. Gasca Sicco, 13 (8), 223.
- Ochoa, R., Nava, N., & Fusil, D. (2020). Comprensión epistemológica del tesista sobre investigaciones cuantitativas, cualitativas y mixtas. *Orbis: Revista de Ciencias Humanas*, 15(45), 13-22.
- Omaña, S. & Gutiérrez J., (2020). Motivación laboral en las Pymes. Repositorio abierto de la Universidad de Cantabria. <https://repositorio.unican.es/xmlui/handle/10902/20058>
- Pereira, C. (2019). Actualidad de la gestión empresarial en las Pymes. *Revista Apuntes Contables*, No.24. <https://doi.org/10.18601/16577175.n24.03>
- Ramón, D.I., Ollage-Valarezo, J., Granda-Bohorquez, J., & Naranjo-Sánchez, C. (2017). Valoración de habilidades gerenciales personales a empleados de organizaciones públicas y privadas, por parte de directivos. *INNOVA Research Journal*, 2(8.1), 42-55. <https://doi.org/10.33890/innova.v2.n8.1.2017.329>
- Real-Pérez, I., Espinoza-Valencia, F., & Leyva-Jiménez, L. (2020). Características emprendedoras de los propietarios de las Pymes en Sonora. *Revista de Investigación Académica Sin Frontera: División de Ciencias Económicas y Sociales*, (32), 1-32. <https://doi.org/10.46589/rdiasf.vi32.322>
- Peña-Rivas, H.C., & Villón-Perero, S.G. (2018). Motivación laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), 177-192. <https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>

- Rodríguez-Rodríguez, J., & Reguant-Álvarez, M. (2020). Calcular la fiabilidad de un cuestionario o escala mediante el SPSS: el coeficiente alfa de Cronbach. *REIRE Revista d'Innovació i Recerca en Educació*, 13(2), 1-13. <https://doi.org/10.1344/reire2020.13.230048>
- Saavedra-García, M.L., Camarena-Adame, M.E., & Tapia-Sánchez, B. (2018). Calidad para la competitividad en las micro, pequeñas y medianas empresas, de la Ciudad de México. *Revista Venezolana de Gerencia*, 22(80), 551-575.
- Sánchez, J. (2015). Pymes. *Revista Proteja su Dinero*. Recuperado de <https://www.condusef.gob.mx/Revista/PDF-s/2015/180/cuento.pdf>
- Senado de la República, coordinación de la comunicación social. (19 de diciembre de 2020). Pymes, importante motor para el desarrollo económico nacional: MC. <http://comunicacion.senado.gob.mx/index.php/informacion/boletines/47767-pymes-importante-motor-para-el-desarrollo-economico-nacional-mc.html>
- Soledispa, M.L. (2020). El Marketing Mix y su incidencia en el posicionamiento comercial de las Pymes. *Polo del Conocimiento: Revista Científico-Profesional*, 5(12), 309-324.
- Turner, P. (2019). Critical values for the Durbin-Watson test in large samples. *Applied Economics Letters*, 27(18), 1495-1499. <https://doi.org/10.1080/13504851.2019.1691711>
- Vargas, V.T., Saavedra, G.M., Villegas, G.E., & Hidalgo, G.R. (2020). Determinantes de la competitividad en Pymes Comerciales del municipio de Acaxochitlan, México. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25(4), 82-96.