

Las habilidades directivas de coaching, comunicación, trabajo en equipo y su relación con la competitividad de las PyMEs de Benito Juárez, Sonora México.

The managerial skills of coaching, communication, teamwork and its relation to the competitiveness of Smes in Benito Juarez, Sonora Mexico

Dr. Daniel Paredes Zempual¹, Mtra. Gimena Vianey Cervantes Hurtado², Dr. Luis Enrique Ibarra Morales³ y L.A.E. Mireya Cruz Valenzuela⁴

¹Universidad Estatal de Sonora

ORCID [0000-0002-3688-2565](https://orcid.org/0000-0002-3688-2565) - <https://orcid.org/0000-0002-3688-2565>

²Universidad Estatal de Sonora

ORCID [0000-0001-5367-2941](https://orcid.org/0000-0001-5367-2941) - <https://orcid.org/0000-0001-5367-2941>

³Universidad Estatal de Sonora

ORCID [0000-0001-8804-3934](https://orcid.org/0000-0001-8804-3934) - <https://orcid.org/0000-0001-8804-3934>

⁴Universidad Estatal de Sonora

ORCID [0000-0001-7576-3705](https://orcid.org/0000-0001-7576-3705) - <https://orcid.org/0000-0001-7576-3705> -

DOI: <https://doi.org/10.46589/rdiasf.vi38.522>

Recibido 17 de octubre 2022.

Aceptado 20 de diciembre 2022

Publicado 22 de Diciembre de 2022

Resumen

A lo largo de los años, las PyMEs han tenido un impacto positivo en la economía no solo porque aportan al PIB y al empleo, sino también porque son negocios que se pueden fortalecer con el apoyo del sector público y privado para que estas empresas puedan invertir, aplicar tecnología y aumentar su calidad e ingresos en beneficio de la economía. La presente investigación tiene como objetivo evaluar el impacto de las habilidades directivas en relación con la competitividad de las PyMEs del municipio de Benito Juárez, Sonora. Se analizaron tres variables independientes: Coaching, Comunicación y Trabajo en equipo, en relación con la variable dependiente Competitividad. El tipo de investigación es descriptiva, social y correlacional. El estudio se aplicó a directivos de un sector de alta productividad (PyME) que aporta significativamente a la economía municipal, se aplicaron 108 cuestionarios para comprobar la hipótesis planteada, ya que se analizaron los datos recogidos en las encuestas y con ellos plantear conclusiones y potenciales recomendaciones para los líderes del sector PyME que les permitan aplicar sus habilidades gerenciales y así evolucionar hacia la competitividad de la mejora continua.

Palabras clave: Habilidades directivas, Competitividad, Coaching, Comunicación, Trabajo en equipo y PyMEs.

Abstract

Over the years, SMEs have had a positive impact on the economy not only because they contribute to GDP and employment, moreover because they are businesses that can be strengthened with the support of the public and private sectors so these companies can invest, apply technology and increase their quality and income for the benefit of the economy. This research aims to evaluate the impact of management skills in relation to the competitiveness of SMEs in the municipality of Benito Juárez, Sonora. Three independent variables were analyzed: coaching, communication and teamwork, in relation to the dependent variable competitiveness. The type of research is descriptive, social and correlational. The study was applied to managers of a sector of high productivity (SME) that contributes significantly to the municipal economy, 108 questionnaires were applied to test the hypothesis raised, since the data collected in the surveys were analyzed and with them raise conclusions and potential recommendations for leaders of the SME sector that allow them to apply their managerial skills and thus evolve towards the competitiveness of continuous improvement.

Keywords: Management skills, Competitiveness, Coaching, Communication, Teamwork and SMEs.

Introducción

Las PyMEs promueven el desarrollo económico, la expansión del mercado, la generación de empleos y una distribución de riqueza más equitativa. En el caso de la economía mexicana, representan una gran cantidad de las empresas del país, los Censos Económicos de INEGI (2020), identificaron en México 4.9 millones de establecimientos del sector privado y paraestatal, de los cuales 99.8% pertenecían al conjunto de establecimientos micro, pequeños y medianos.

Las PyMEs representan una de las principales fuerzas en el desarrollo económico del país, según datos de INEGI (2022) las micro, pequeñas y medianas empresas generaron en el periodo 2019 a 2021 27.52% nuevos empleos, de los cuales 22.29% corresponden a las micro empresas y 5.23% de las Pymes. Estas empresas son consideradas como el principal motor de la economía, un importante espacio del mercado, es cubierto por medio de estas empresas, son la columna vertebral de la economía mexicana, (Sánchez, 2015).

Los esfuerzos para el desarrollo económico del país se basan, en buena parte, en el apoyo que aportan las pymes, aspecto que conlleva a resaltar la importancia de generar mayor conocimiento sobre aquellos factores que determinan las condiciones actuales en términos

de competitividad y potencialidades de las empresas, su buen funcionamiento impacta directamente en la economía del país, por lo tanto, es de suma importancia desarrollar estrategias que permitan el buen funcionamiento de las pymes.

Antecedentes.

El nivel de vida de un país depende cada vez más de la competitividad de sus empresas, determinar si las empresas serán capaces de aprovechar las oportunidades para permanecer vendiendo bienes o servicios en un mercado.

Tal como lo menciona Ayala (2018) el mundo se está convirtiendo en un megamercado, porque han cambiado profundamente la forma como se conciben y efectúan los negocios, y México no es ajeno a este proceso, donde los negocios tienen que sobrevivir a la gran competencia a nivel comercial.

Según en el Banco Mundial la economía de México aumento un 4.8% en el año 2021 y busca impulsar a las empresas, para generar bienestar en la sociedad, lograr un crecimiento económico que permita la creación de nuevas empresas y la permanencia de las actuales, para la generación de empleos. Las empresas se pueden clasificar de diferentes maneras, según el Diario Oficial de la Federación (2009) las empresas se clasifican de la siguiente manera:

Tabla 1. Clasificación de las empresas.

Tamaño	Industria	Comercio	Servicio
Micro	0-30	0-5	0-20
Pequeña	31-100	6-20	21-50
Mediana	101-500	21-100	51-100
Grande	501 o más	101 o más	101 o más

Fuente: Diario Oficial de la Federación (2009)

Según INEGI (2022), en el primer trimestre de 2022, el Producto Interno Bruto (PIB) avanzó 1%, en términos reales, a tasa trimestral. Por componente y con series ajustadas por estacionalidad, el comportamiento fue el siguiente: el PIB de las actividades terciarias aumentó 1.3%, el de las secundarias 1.2% y el de las actividades primarias disminuyó 2% respecto al trimestre anterior.

A tasa anual y con series desestacionalizadas, el Producto Interno Bruto ascendió 1.8%, en términos reales, en el primer trimestre de 2022. Por grandes grupos de actividades económicas, el PIB de las actividades secundarias creció 3%, el de las primarias 2.1% y el de las terciarias 0.9%.

A continuación, en la siguiente tabla se observa el producto interno bruto de las PyMEs según su tipo de actividad del primer trimestre de 2022 con cifras desestacionalizadas como se muestra a continuación en la tabla 2.

Tabla 2. Producto Interno Bruto de las PyMEs.

Concepto	Variación %real al respecto	
	Al trimestre previo	A igual trimestre del 2021
PIB Total	1.0	1.8
Actividades primarias	-2.0	2.1
Actividades secundarias	1.2	3.0
Actividades terciarias	1.3	0.9

Fuente: INEGI (2022)

Las PyMEs tienen particular importancia para la economía del país, por sus aportaciones a la producción, distribución de bienes y servicios; específicamente en el estado de Sonora, su buen funcionamiento impacta positivamente en la economía y bienestar de los sonorenses. Por lo tanto, es importante impulsar el desarrollo y crecimiento de las PyMEs en Sonora, para que estas puedan permanecer en un mercado tan cambiante, necesitan crear ventajas competitivas.

La competitividad empresarial permite a una empresa mantenerse en pie y alcanzar los objetivos que se proponga. Según Stoner (2013), la competitividad es la capacidad de una organización pública o privada, lucrativa o no, de mantener sistemáticamente ventajas comparativas que le permitan alcanzar, sostener y mejorar una determinada posición en el entorno socioeconómico. La competitividad empresarial es la capacidad de subsistencia de una empresa y por ello también es la base de cualquier desarrollo o crecimiento en un negocio.

La importancia de la competitividad radica en saber cómo administrar los recursos de la empresa, incrementar su productividad y estar prevenido a los requerimientos del mercado, es primordial en toda organización estar conscientes que la competitividad es un tema importante que exige una gestión empresarial efectiva y, en ocasiones las PyMEs cuentan con debilidades de gestión, por lo que es necesario reconocer la importancia de contar con una dirección de habilidades gerenciales que les permita realizar una adecuada planeación estratégica, buscar competencias distintivas, sobre todo recursos y capacidades de naturaleza intangible como lo son las habilidades gerenciales.

Para Martínez (2014), las habilidades gerenciales 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. Las habilidades gerenciales, se utilizan para todas aquellas habilidades que son esenciales para dirigir personas. Las habilidades directivas no se delimitan a grupos definidos, puesto que son necesarias en todos los ámbitos de la actividad gerencial.

Para lograr cambios e innovaciones exitosas, se requiere que los directivos implementen habilidades técnicas, conceptuales e interpersonales, que les permita mejorar sus habilidades directivas, incorporar habilidades como: comunicación, trabajo en equipo y coaching, dichas habilidades permiten a las organizaciones dirigir de manera exitosa a los empleados y en conjunto lograr los objetivos organizacionales. La comunicación facilita la coordinación y la fluidez en las relaciones, a su vez aumenta la productividad y eficiencia de las actividades.

Robles (2018), define la comunicación organizacional como un conjunto de técnicas y actividades encaminadas a facilitar y agilizar el flujo de mensajes que se dan entre los miembros de la organización, o entre la organización y su medio, todo ello con el fin de que se cumpla mejor y más rápido sus objetivos. Por otra parte, el trabajo en equipo, permite trabajar de manera coordinada para alcanzar los objetivos, la coordinación en un trabajo en equipo se caracteriza por la presencia de liderazgo, organización de funciones, adaptabilidad

y trabajo armónico. Las PyMEs suelen estar integradas por poco personal, lo cual exige elaborar estrategias de coordinación para lograr los objetivos corporativos.

Por último, la habilidad de coaching permite motivar a los empleados para obtener mejores resultados. Díaz (2017), menciona que el coaching es un proceso orientado a resultados, en ese sentido dentro de un contexto organizacional debe ser ejecutado siguiendo actividades determinadas. De la misma manera Reyes (2015), menciona que el coaching es un proceso fundamentado en la conversación, principalmente entre dos entes que reflexionan y definen acciones concretas para alcanzar metas.

Los directivos en la organizaciones son conscientes de que la potenciación del capital humano es un factor clave para el desarrollo que, con éxito, supone una buena orientación, pragmática y dirigida a los procesos que llevarán a fortalecer las habilidades necesarias que debe desarrollar el trabajador en su puesto de trabajo, por lo tanto, es difícil que este nivel de conciencia llegue a todas las organizaciones, especialmente a las PyMEs, esto es debido a que sus directivos no abordan las responsabilidades de gestión, ya que carecen de habilidades para actuar y dirigir el proceso de toma de decisiones con eficacia, economía y eficiencia. (González y Canós 2018).

En una investigación realizada por Cerra y Solís (2020), en Hermosillo, Sonora, con el objetivo de analizar las habilidades directivas fundamentales para impulsar el desarrollo de ventajas competitivas organizacionales. La metodología utilizada fue de tipo revisión sistemática con un enfoque cualitativo. Demostraron la importancia que tiene para los empresarios declarar con un apoyo científico, el requisito de contar con gerentes dinámicos que presenten habilidades operativas y de gestión, siempre abierta al cambio organizacional que influyen en la competitividad empresarial.

Por otra parte, Pérez, Valencia y Jiménez (2020), realizaron una investigación mediante un enfoque cuantitativo de corte transversal para medir las características emprendedoras de los empresarios de las PyMEs en el estado de Sonora en México, para lo cual se determina la muestra de estudio considerando el universo de las unidades económicas existentes dentro del Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas (DENUE). Los principales hallazgos entre los empresarios, dentro de las impresiones sociales del

ambiente emprendedor son considerados alentadoras para todas aquellas personas que se deciden emprender un negocio.

Los autores Leyva, Espejel & Cavazos (2017), realizaron una investigación en Hermosillo, Sonora, con el objetivo de medir la influencia de las habilidades gerenciales como factor interno en la competitividad empresarial, que perciben los empresarios de las PyMEs. La investigación arrojó resultados positivos, ya que, demostraron que las habilidades gerenciales son un factor interno de las PyMEs que influyen considerablemente en la competitividad empresarial, donde concluyen, que los gerentes de las empresas de hoy en día deben ser capaces de combinar las capacidades de habilidades gerenciales de sus empleados con la competitividad para un mayor éxito empresarial.

Objetivo general de la investigación.

Identificar la relación que existe entre las habilidades directivas denominadas Coaching, Comunicación y Trabajo en equipo, en relación con la competitividad empresarial de las PyMEs del municipio de Benito Juárez con el fin de brindar propuestas que contribuyan a mejorar el funcionamiento, procesos y productividad.

Unidad de análisis.

Esta investigación tiene como objetivo identificar la relación que existe entre las habilidades directivas con los mandos medios, gerentes, supervisores, o directivos de las PyMEs del sector comercio, ubicadas en el Municipio de Benito Juárez, Sonora, México.

Según el Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas (DENUE, 2022) menciona que actualmente el Municipio de Benito Juárez cuenta con un total de 881 PyMEs, y aporta un 0.8% del ingreso total bruto del estado de Sonora. Del total de establecimientos, 82.4% ocupó de 11 a 49 personas, y las ramas de actividad que sobresalieron son abarrotes, alimentos al por menor, preparación de alimentos y bebidas.

Figura 1. Mapa estado de Sonora



Fuente: Elaboración propia.

Recuperado de: <https://www.geocities.ws/vjison/imgs/ubicacionmpio.jpg>

Material y método

Tipo de estudio.

La presente investigación fue realizada en base a diferentes tipos de estudio, uno de ellos es el tipo correlacional, el cual determina aquellos estudios en los que estamos interesados en describir o aclarar las relaciones existentes entre dos o más variables, en este caso son las variables independientes: Coaching, Comunicación y Trabajo en Equipo, así como la variable dependiente: Competitividad Empresarial.

La investigación es descriptiva y tipo social, debido a que investiga una problemática que involucra a miembros de una sociedad, que, en este caso, es el grado de habilidades que manejan los directivos de las PyMEs.

Elaboración de instrumentos de medición.

Se elaboró un cuestionario con una sección de datos demográficos y otra parte de 40 ítems midiendo las tres dimensiones de las variables independientes y una dependiente. El cuestionario quedó conformado en dos partes, la primera integrada por los datos generales y demográficos del encuestado en aspectos como género, edad, número de empleados, grado último de estudios, puesto y antigüedad en la empresa.

La segunda parte es basada en la revisión de literatura donde establece las variables independientes que son coaching, comunicación y trabajo en equipo, en función de las variables dependiente de competitividad.

Para medir lo anterior expresado, se utilizó la escala de Likert basada en seis puntos conformada de la siguiente manera; 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 escala mencionada anteriormente se tomó la decisión de integrar este tipo de escala para no dejar un punto intermedio que en gran medida pudiera ocasionar la subjetividad.

Confiabilidad del instrumento.

Se aplicó un instrumento a 108 directivos de las PyMEs del Municipio de Benito Juárez donde se midió la confiabilidad a través del índice de alfa de Cronbach, la cual mide la consistencia interna de cada variable, de donde no se eliminaron ítems debido a que su confiabilidad fue aceptable como se muestra en la tabla 3 de análisis de fiabilidad.

Como se puede apreciar en la tabla 3, todos los indicadores fueron satisfactorios y estuvieron por encima del promedio aceptado para el alfa de Cronbach, el cual debe de estar por arriba de 0.700. Esto genera mayor confianza y representatividad a las variables

involucradas en la investigación, por lo tanto, valores de consistencia interna inferiores a 0.700 indican una pobre correlación entre los ítems (Campo y Oviedo, 2008).

Tabla 3. Análisis de fiabilidad.

Variable	Alfa de Cronbach	Número de Ítems
X ₁ = Coaching	0.861	10
X ₂ = Comunicación	0.878	10
X ₃ = Trabajo en equipo	0.908	10
Y = Competitividad	0.942	10

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el SPSS v.25.

Universo de estudio, población y muestreo.

En el presente estudio se consideró como su universo 108 a las PyMEs del Municipio de Benito Juárez, Sonora. En esta investigación, se entrevistaron a directivos, gerentes o mandos medios del ya mencionado sector económico. Recientemente, las PyMEs representan 96% de las unidades empresariales en el estado de Sonora y generan 90% del empleo, (Senado de la República, 2020)

En Sonora, según el IMSS (2020), reportó que existen 40,178 empresas formales registradas al mes de junio, de las cuales 70% son medianas y pequeñas por lo que lideran el universo del Estado. Esto comprueba la importancia que tiene este sector para la economía de cualquier sitio tal y como se muestra en la tabla 4.

Tabla 4. Estratos empresariales de las PyMEs en Sonora.

Estratos empresariales	Rango de empleados	Número de empresas	Porcentaje
Micro y Pequeña empresa	1	11,149	26.45%
	2 – 5	16,208	40.34%
	6 – 50	10,630	29.74 %
Total		37,987	100%

Fuente: Instituto Mexicano del Seguro Social (2020)

El 15 de enero del 2022, se investigó vía DENUÉ del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), las unidades económicas del país que se desenvuelven las PyMEs del Municipio de Benito Juárez. De la búsqueda realizada para determinar la población, ésta dio por resultado un total de 144 PyMEs.

El tipo de muestreo de acuerdo con Creswell, Clark y Garrett (2008), el tamaño de la muestra se calculó 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 se calculó la muestra con un margen de error del 5% y nivel de confianza del 95%, la cual indicó una muestra de 190 directivos de las PyMEs.

A continuación, se describe el cálculo del tamaño de la muestra que es uno de los aspectos a concretar en las fases previas de la investigación; determina el grado de credibilidad para los resultados que se obtengan.

Para el cálculo del tamaño de la muestra, la fórmula es la siguiente:

$$n = \frac{K^2 \times P \times Q \times N}{(E^2 \times (N - 1)) + K^2 \times P \times Q}$$

La fórmula extendida orienta al cálculo de la muestra para datos globales que es la siguiente:

$$\begin{aligned} n &= \text{Muestra} \\ N &= 144 \text{ PyMEs} \\ K &= 95\% = 1.96 \text{ (confianza)} \\ E &= 5\% = .05 \text{ (margen de error)} \\ P &= 50\% = .50 \text{ (heterogeneidad)} \\ Q &= 1 - P = 1 - .5 = .50 \end{aligned}$$

Sustituyendo la ecuación para el cálculo del tamaño de la muestra, la fórmula es la siguiente:

$$n = \frac{1.96^2 \times .50 \times .50 \times 133}{(.05^2 \times (144 - 1)) + 1.96^2 \times .50 \times .50}$$

Resultado:

$n = 106$ Encuestas, por lo tanto, dentro del trabajo de campo de lograron aplicar 108 encuestas a los directivos del Municipio de Benito Juárez.

Descripción del trabajo de campo.

Para recabar la información necesaria, se utilizó un cuestionario, el cual se construyó de acuerdo con las necesidades de la investigación.

1. Basada en la información de las empresas que brinda el DENUÉ se ubicó la muestra.
2. Integrar el instrumento que permita evaluar las variables que influyen en el estudio.
3. Establecer la metodología para realizar la investigación en las PyMEs.
4. Determinar la confiabilidad del instrumento con el indicador alfa de Cronbach en SPSS.
5. Ubicar la población para calcular la muestra de las PyMEs que participarán en el estudio.
6. Programar el trabajo de campo para la aplicación de encuestas con los directivos.
7. Aplicar el cuestionario para recolectar los datos del estudio.
8. Codificar y capturar la información recolectada con los directivos de las PyMEs.
9. Procesar los datos obtenidos del instrumento de estudio mediante el software estadístico.
10. Analizar e interpretar los resultados obtenidos del instrumento de estudio.

Captura y manual de codificación.

La captura de los datos se hizo manualmente en el sistema SPSS, versión 25 y se codificó de acuerdo con las necesidades del estudio para determinar los diferentes indicadores estadísticos que puedan servir para establecer conclusiones y recomendaciones de la investigación.

Resultados

A continuación, en la tabla 5 se muestra la estadística descriptiva de los datos obtenidos en la investigación, dentro de los datos más relevantes, encontramos que, el 64.8% de los directivos son de género femenino, las edades con mayor porcentaje son de 26 a 35 años con 35.2% y de 36 a 45 años con un porcentaje de 34.3%, por otra parte, el 24.1 % ocupan el puesto de gerente en la organización, en cuanto a la antigüedad en la empresa, un 39.8%

tienen entre 1 a 5 años en la empresa, el 42.6% cuenta con un nivel de estudio de licenciatura, y por último, el 82.4% de las empresas encuestadas tienen de 11 a 49 empleados.

Tabla 5. Estadística descriptiva de los directivos

		<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	
Género	Femenino	70	64.8%	
	Masculino	38	35.2%	
	<i>Total</i>	<i>108</i>		<i>100 %</i>
Edades	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 %	
	<i>Total</i>	<i>108</i>		<i>100 %</i>
Puesto	Supervisor	18	16.7 %	
	Jefe de departamento	19	17.6 %	
	Gerente	26	24.1 %	
	Directivo	14	13.0 %	
	Coordinador	9	8.3 %	
	Otro	22	20.4 %	
	<i>Total</i>	<i>108</i>		<i>100 %</i>
Antigüedad	Menos de 1 año	2	1.9 %	
	Entre 1 y 5 años	43	39.8 %	
	Entre 6 y 10 años	29	26.9 %	
	Entre 11 y 15 años	16	14.8 %	
	16 años o más	18	16.7 %	
	<i>Total</i>	<i>108</i>		<i>100 %</i>
Nivel de estudios	Educación básica	15	13.9 %	
	Bachillerato	24	22.2 %	
	Técnico	21	19.4 %	
	Licenciatura	46	42.6 %	
	Maestría	2	1.9 %	
<i>Total</i>	<i>108</i>		<i>100 %</i>	
Número de empleados	De 11 a 49 empleados	89	82.4 %	
	De 50 a 249 empleados	19	17.6 %	
	<i>Total</i>	<i>108</i>		<i>100 %</i>

Fuente: Elaboración propia.

Análisis de Regresión lineal de Habilidades de los Directivos de las PyMEs del Municipio de Benito Juárez.

La siguiente fórmula, representa de forma general el análisis estadístico del modelo de regresión múltiple, el cual indica la dependencia lineal de la variable de respuesta.

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

Dónde:

Y = Competitividad

X₁ = Coaching

B₀ = Constante del modelo

X₂ = Comunicación

β₁...β₅ = Betas del modelo

X₃ = Trabajo en equipo

ε = Error o variable aleatoria

Se realizó una regresión múltiple con todas las variables independientes en relación a la dependiente de donde se generó un modelo, donde el modelo uno obtuvo una R² de 0.239, constituido por la variable X₃=Trabajo en equipo, la cual resulta prácticamente un poco debajo de lo satisfactorio, ya que este indicador debe de estar alrededor del 0.700, como se muestra en la tabla de resultado del modelo de regresión múltiple.

El estadístico de Durbin-Watson permite asumir independencia entre los residuos, es decir no existe auto correlación positiva o negativa entre los residuos, el cual fue igual a 1.815, lo que indica una autocorrelación, ya que está en el rango permitido para este indicador mayor a 1.5 y menor a 2.5 (Hanke y Wichern, 2006).

Tabla 6. Resultado del modelo de regresión múltiple.

Modelo	R	R ²	R ² corregida	Error típ. de la estimación	Estadísticos de cambio				Durbin-Watson	
					Cambio en R ²	Cambio en F	gl1	gl2		Sig. Cambio en F
1	.489	.239	.232	.8845883	.239	33.234	1	106	.000	1.815

Predictores: (Constante), X₃ = Trabajo en equipo

Variable dependiente: Y = Competitividad empresarial

Fuente: Elaboración propia, a partir de los datos obtenidos en el SPSS, v.25.

El resultado de la tabla anterior indica que si los directivos de las PyMEs de la comunidad de Benito Juárez aplican el trabajo en equipo tendrán un 23.9% de posibilidades de tener éxito en la competitividad empresarial de su organización.

Cabe señalar que, las variables independientes que no salieron correlacionadas con la variable dependiente competitividad fueron Coaching y Comunicación, quizás es debido a que no la implementan en gran medida en sus procesos organizacionales.

En la tabla del resumen del ANOVA del modelo de regresión múltiple, donde se indica si existe o no relación significativa, el estadístico F permite contrastar la hipótesis nula de que el valor poblacional de R es cero. El análisis arroja indicadores aceptables y nivel de significancia en p (valor) < 0.05 , lo cual indica en los dos modelos generados que las variables están linealmente relacionadas, esto es importante, ya que genera confianza y mantiene una relación significativa entre las variables independientes con la dependiente.

Tabla 7. Resumen del ANOVA del modelo.

	Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	26.005	1	26.005	33.234	.000
	Residual	82.945	106	.782		
	Total	108.950	107			

Predictores: (Constante), $X_3 =$ Trabajo en equipo

Variable dependiente: $Y =$ Competitividad empresarial

Fuente: Elaboración propia, a partir de los datos obtenidos en el SPSS, v.25.

La Tabla 8, muestra los coeficientes del modelo realizado por el método de pasos sucesivos donde los coeficientes no estandarizados contienen los coeficientes de regresión definen la ecuación de regresión en puntuaciones directas. En esta tabla se muestra el modelo generado compuesto por a la variable independiente de $X_3 =$ Trabajo en equipo, con un valor absoluto en su coeficiente estandarizado Beta (β) de 0.594 con un nivel de significancia del 0.000 que está por debajo de < 0.05 como lo mencionan los estándares aceptados.

Tabla 8. Coeficientes de regresión.

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados		t	Sig.	Estadísticos de colinealidad	
	B	Error típ.	Beta	Beta			Tolerancia	FIV
1	(Constante)	1.839	.508		3.619	.000		
	X_2 Trabajo en equipo	.594	.103	.489	5.765	.000	1.000	1.000

Predictores: (Constante), $X_3 =$ Trabajo en equipo

Variable dependiente: $Y =$ Competitividad empresarial

Fuente: Elaboración propia, a partir de los datos obtenidos en el SPSS, v.25.

A continuación, se muestra la ecuación de regresión:

$$Y = \beta_0 + \beta_3 X_3$$

$$Y_1 = \text{Competitividad} = 594 + 0.103 * 0.489 (X_3 = \text{Trabajo en equipo})$$

4.3. Comprobación de hipótesis.

H₁: El Coaching NO está relacionada positivamente con el nivel de competitividad de la PyMEs.

H₂: La Comunicación NO está relacionada positivamente con el nivel de competitividad de la PyMEs.

H₃: El trabajo en equipo SI está relacionada positivamente con el nivel de competitividad de la PyMEs.

Discusión

Este estudio permitió medir la relación que existe entre la variable dependiente Y = Competitividad de las PyMEs que están ubicadas en el Municipio de Benito Juárez, Sonora, México, en función de las Habilidades Directivas compuestas por las variables independientes X₁=Coaching, X₂=Comunicación, X₃=Trabajo en equipo.

El estudio logró cumplir el objetivo de manera satisfactoria y se pudo contestar la pregunta de investigación de manera parcial, pues se alcanzó identificar la correlación que existe entre la variable dependiente y al menos con una de las variables independientes, al verificar que la variable que fue estadísticamente significativa para generar un modelo fue Trabajo en Equipo.

La tabla 9, apoya las conclusiones antes mencionadas, debido a que se comprobó una relación positiva y significativa de la variable: X₃=Trabajo en equipo con respecto a la variable dependiente, Y=Competitividad.

Tabla 9. Coeficientes de regresión.

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados Beta	t	Sig.	Estadísticos de colinealidad	
		B	Error típ.				Tolerancia	FIV
1	(Constante)	1.839	.508		3.619	.000		
	X ₂ Trabajo en equipo	.594	.103	.489	5.765	.000	1.000	1.000

Predictores: (Constante), X₃ = Trabajo en equipo

Variable dependiente: Y = Competitividad empresarial

Fuente: Elaboración propia, a partir de los datos obtenidos en el SPSS, v.25.

El significado teórico de este estudio es que se aplicó una herramienta de medición con diferentes variables incluidas para verificar las hipótesis en las que se definieron las teorías de la Competitividad, así como los conceptos de Competitividad, y diferentes conceptos para cada variable.

A su vez, como parte de la revisión de la literatura se encontraron otros estudios con diferentes variables, lo que también permitió examinar diferentes propuestas relacionadas con las variables que inciden en la competitividad, así como las diferentes ideas de expertos en el tema, lo que permitió generar un mejor contexto para la investigación.

En las implicaciones prácticas, se detectaron teorías donde algunos autores afirman que el Trabajo en Equipo, es de gran importancia para alcanzar la Competitividad en las PyMEs, debido a que por sus características de ser empresas en pleno crecimiento se ven en la necesidad de aplicar estos aspectos tan importantes para su desarrollo.

Conclusión

Las conclusiones generadas por esta investigación donde resultó significativa la variable Trabajo en equipo, establecen que para los directivos de las PyMEs es importante facilitar el cumplimiento de la tarea en equipo, a su vez debe de construir una buena relación y cohesión entre los miembros, también se debe establecer credibilidad e influencia entre los miembros del equipo y ayudando a comprometerse con sus objetivos.

Por lo anterior, se debe motivar a los miembros del equipo a que se comprometan al éxito de su equipo y a su éxito personal, compartiendo información con ellos para propiciar su participación, llenando de energía positiva, siendo optimista y motivando al equipo.

También se debe llegar a acuerdos con el equipo antes de comenzar con la tarea propuesta, diagnosticar y capitalizar las competencias fundamentales del equipo y en sus fortalezas, motivar a trabajar con altos estándares.

En cuanto a estos aspectos, éstos alientan a los líderes empresariales a enfatizar el desarrollo de estas variables integradas. A través de esta medida, se puede contar con un sector empresarial más sólido, motivando la adopción de estas medidas con el fin de aumentar la productividad y por ende la rentabilidad de la empresa.

Por lo antes mencionado, se debe continuar trabajando para fortalecer la variable clave cultura con estrategias claras y respaldadas por lineamientos, políticas, tácticas y medidas totalmente operativas, en cambio, en la alta dirección los líderes deben mantener una comunicación constante sobre la innovación y esto se refleja en todos los niveles de la empresa, además contar con una visión y misión de la empresa que demuestre compromiso con la innovación y sus integrantes la entiendan.

Con base en lo anterior, los empleados deben saber cómo lograr diferentes tipos de innovación y los resultados que pueden lograr para ellos y para la empresa, de modo que la empresa mantenga un enfoque proactivo de innovación, independientemente de las circunstancias, a pesar de las presiones del mercado.

En este sentido, la empresa también debe destacarse por el potencial innovador de su industria o sector y debe poseer los recursos humanos, tecnológicos, económicos y emocionales para estimular y promover la innovación.

Referencias

- Ayala, M. V. M. L. (2018). La competitividad de las PyMEs en México: retos y oportunidades ante un mundo globalizado. *Horizontes de la Contaduría en las Ciencias Sociales*, 79-91.
- Campo, A. y Oviedo, H. (2008). Propiedades psicométricas de una escala: la consistencia interna. *Revista de Salud Pública*, 10(5), 831-839.
- 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.
- DENUE, (2022). Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas. Instituto Nacional de Estadística y Geografía México
- Diario Oficial de la federación, (2016). Diario oficial de la federación. In México: Congreso de la Unión. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle_popup.php?codigo=4946386
- Díaz, P. J. (2017). El Coaching como herramienta de transformación empresarial en las PyMEs en la ciudad de Bogotá. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10654/16586>.
- González, M. Y. O., & Canós, D. L. (2018). Relación de las habilidades directivas y la gestión empresarial. Educativa y cultural en la gestión de organizaciones durante el Covid-19, 121.
- Hanke, E. y Wichern, W. (2006). *Pronósticos en los negocios*. Pearson Educación.
- IMSS Instituto Mexicano del Seguro Social (2020). Estadística de empleos. Recuperado el 13 de mayo del 2021: <http://datos.imss.gob.mx>
- INEGI (2022). Instituto Nacional de Estadística y Geografía Producto Interno Bruto Primer Trimestre De 2022. Comunicado de Prensa NUM 297, 22.pag 1-10. Recuperado el 8 de junio de 2022, de https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2021/EDN/EDN_2021.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía, (2022). Demografía de los negocios de 2022. <https://www.inegi.org.mx/programas/dn/2021/>
- Leyva, A., Espejel, J., & Cavazos, J. (2017). Habilidades gerenciales como estrategia de competitividad empresarial en las pequeñas y medianas empresas (PyMEs). *Revista perspectiva empresarial*, 4(1), 7-22
- Martínez, C. (2014). Desarrollo de Habilidades Directivas. Ed. Gasca Sicco, 13 (8), 223.
- Pérez, I. R., Valencia, F. E., & Jiménez, L. 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.
- Reyes G, J. G. (2015). La influencia del coaching como factor de emprendimiento para iniciar un plan de negocios bajo el modelo Canvas en una PYME. Caso práctico: Garten (Master's thesis, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla).

Robles, M. D. J. M. (2018). Comunicación organizacional: revisión de su concepto y prácticas de algunos autores mexicanos. *Razón y palabra*, (100), 778-795.
<file:///C:/Users/PROFESOR%20PC05/Downloads/manager-v04-comorg-montoya.pdf>

Sánchez, J. (2015). PyMEs. *Revista Proteja su Dinero*. Recuperado de:
<http://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>

Stoner, A. (2013) *Curso de Administración Moderna- Un análisis de sistemas y contingencias de las funciones administrativas*. México. Litográfica Ingramex S.A.

CÓMO CITAR

Paredes Zempual, D., Cervantes Hurtado, G., & Cruz Valenzuela, M. (2022). Las habilidades directivas de coaching, comunicación, trabajo en equipo y su relación con la competitividad de las PyMEs de Benito Juárez, Sonora México. *Revista De Investigación Académica Sin Frontera: División De Ciencias Económicas Y Sociales*, (38). <https://doi.org/10.46589/rdiasf.vi38.522>



[Neliti - Indonesia's Research Repository](#)

