Región Científica

e-ISSN: 2954-6168
Región Científica. 2025. 4(2), 2025510
doi: 10.58763/rc2025510

Check for updates

Habilidades y conocimientos globales como impulsores de las pequeñas empresas en Los Mochis, Sinaloa

Global skills and knowledge as drivers of small businesses in Los Mochis, Sinaloa

Rosa Delia Aguilar Carvajal[1], Salvador Acosta Haro[1]

RESUMEN

Introducción: Este estudio examina críticamente la administración del capital humano organizacional, enfocándose en los constructos cognitivos y habilidades prácticas que configuran capacidades distintivas en propietarios-gestores de PYMES manufactureras alimentarias de Los Mochis, Sinaloa.
Metodología: La indagación se sustenta en un paradigma positivista mediante diseño cuantitativo, operacionalizando el modelo de competencias globales de Hunter a través de su instrumento matricial de 26 indicadores estratificados en cuatro dominios interrelacionados: capital cognitivo, destrezas operativas, disposiciones actitudinales y praxis experiencial. Este marco metodológico, adaptado contextualmente, fue implementado en una muestra estratificada de 37 unidades empresariales locales.
Resultados: Los resultados arrojaron que las competencias globales que prevalecen en los encuestados son la capacidad para comunicarse eficazmente a través de fronteras culturales y lingüísticas, así como la capacidad para trabajar en entornos diferentes al de su país de origen. Además, se encontró la capacidad para estar consciente del cambio económico, político y social que acontece en el mundo, así como conocer las organizaciones globales y actividades comerciales que realiza su país con el resto.
Conclusiones: Estas dos dimensiones, habilidades y conocimientos, organizaron las fortalezas para lograr ser globalmente competentes.

Palabras clave: Administración de empresas, desarrollo de competencias, gestión del conocimiento, relaciones económicas internacionales.

Clasificación JEL: D83, F23, L26.

ABSTRACT

Introduction: This study critically examines the management of organizational human capital, focusing on the cognitive constructs and practical skills that shape distinctive capabilities in owner-managers of food manufacturing SMEs in Los Mochis, Sinaloa.
Methodology: The investigation is based on a positivist paradigm using a quantitative design, operationalizing Hunter's global competency model through its matrix instrument of 26 indicators stratified into four interrelated domains: cognitive capital, operational skills, attitudinal dispositions, and experiential praxis. This contextually adapted methodological framework was implemented in a stratified sample of 37 local business units.
Results: The results showed that the global competencies that prevail among the respondents are the ability to communicate effectively across cultural and linguistic boundaries, as well as the ability to work in environments other than their country of origin. In addition, the ability to be aware of economic, political, and social change taking place in the world was found, as well as knowledge of global organizations and commercial activities carried out by their country with the rest of the world.
Conclusions: These two dimensions, skills and knowledge, organized the strengths needed to become globally competent.

Keywords: Business management, international economic relations, knowledge Management, skills development.

JEL Clasification: D83, F23, L26.

Recibido: 11-11-2025 **Revisado:** 21-02-2025 **Aceptado:** 02-05-2025 **Publicado:** 31-07-2025

Editor: Alfredo Javier Pérez Gamboa

[1]Universidad Autónoma de Sinaloa. Sinaloa, México.

Citar como: Aguilar Carvajal, R. D., y Acosta Haro, S. (2025). Habilidades y conocimientos globales como impulsores de las pequeñas empresas en Los Mochis, Sinaloa. Región Científica, 4(2), 2025510. https://doi.org/10.58763/rc2025510

Atribución No Comercial Compartir Igual 4.0 Internacional.

INTRODUCCIÓN

En los últimos años, México ha aumentado su presencia en los mercados internacionales a través de la importación y exportación de bienes. Como resultado, los empresarios necesitan con mayor urgencia conocimientos y habilidades más profundas de los mercados extranjeros con los que interactúan, prestando especial atención a los problemas que surgen de estas transacciones comerciales. En un contexto donde todos podemos beneficiarnos de una mayor apertura y conectividad, y donde las crecientes desigualdades y el radicalismo son riesgos significativos, los ciudadanos necesitan habilidades para ser competitivos y estar preparados para un nuevo mundo laboral.

Más importante aún, deben desarrollar las competencias para enfrentar temas globales como la transición a una economía verde y digital, comprender los temas globales e interculturales que permitan identificar el impacto en la empleabilidad y bienestar laboral. Así mismo, la tecnología avanza, pero las políticas educativas no evolucionan al mismo ritmo (Organisation for Economic Co-operation and Development [OECD], 2023).

En esta dirección, Jiaxin et al. (2024) mencionan que las competencias globales son fundamentales para que sean incorporadas en los programas que se imparten en el nivel superior, con el objetivo no solo de ser instruidas en el aula, sino para que los alumnos y docentes incorporen actividades prácticas. Esto se debe a que ambos agentes educativos suelen carecer de conocimientos profundos sobre temas globales y competencias prácticas en contextos complejos. Dichas competencias, según los autores, se materializan en habilidades dialógicas interculturales como plurilingüismo, literacidad cultural y adaptabilidad empática en entornos sociopolíticos diversos. Por ello, las competencias se constituyen como un constructo holístico donde convergen el capital cognitivo, las destrezas operativas, las disposiciones éticas y los aprendizajes situacionales para optimizar la co-construcción intercultural.

Con esto se busca que los participantes en programas de desarrollo de comptencias promuevan una actitud receptiva y un intento activo de entender las normas y expectativas culturales, lo que facilita la interacción, la comunicación y el trabajo eficiente en ambientes empresariales internacionales (Hunter, 2004). Contar con conocimientos y habilidades globales es fundamental para que las empresas se desempeñen eficazmente en entornos diversos. Comprender los matices culturales facilita una comunicación efectiva con clientes y socios internacionales, fortaleciendo las relaciones y la cooperación. Este conocimiento permite tomar decisiones estratégicas informadas, considerando factores como las cadenas de suministro, la dinámica del mercado y las regulaciones internacionales.

Además, la exposición a diferentes culturas impulsa la innovación, al integrar diversas perspectivas en el desarrollo de productos y servicios que respondan a las demandas de una clientela global. Por su parte, las habilidades de gestión global permiten identificar oportunidades y amenazas en distintos mercados, posicionando a las empresas frente a sus competidores. También resultan clave para atraer y retener talento diverso, fomentando ambientes laborales inclusivos y satisfactorios. Las organizaciones con una sólida gestión global pueden establecer relaciones estratégicas con actores internacionales, esenciales para el intercambio de conocimientos y la expansión comercial.

En conjunto, estas capacidades fortalecen la comunicación, la toma de decisiones y la adaptabilidad, aspectos cruciales para el éxito empresarial en un entorno competitivo e interconectado (Steers et al., 2023). Lo cual representa una gran oportunidad para las pequeñas empresas del estado de Sinaloa, al cual pertenece el Municipio de Ahome, del cual es cabecera municipal la población de Los Mochis. Esta ciudad se ha caracterizado desde siempre como una de las principales zonas con capacidad exportadora de la región del norte del país. De acuerdo con registros de la Secretaría de Economía (2025), en marzo del 2025, el estado de Sinaloa registró ventas internacionales por un total de 497 millones de dólares estadounidenses, mientras que las compras internacionales ascendieron a 250 millones de dólares.

El superávit comercial de 208 millones de dólares registrado evidencia la solidez productivo-comercial de la región, configurándose como indicador clave de su inserción competitiva en cadenas globales de valor. La composición exportadora jerarquiza: productos pecuarios, fitogenéticos, manufacturas alimentarias y químicos, revelando patrones de especialización sectorial. Cabe destacar que las MIPYMES constituyen el 99,8% del tejido empresarial mexicano, funcionando como estructura axial del desarrollo económico al contribuir con el 35% del PIB nacional y operar como principal motor de crecimiento endógeno.

Centrándonos en las pequeñas empresas, núcleo de esta investigación y definidas por plantillas de 11 a 50 trabajadores, representan el 4% del universo MIPYME con 190 000 establecimientos. Significativamente, el 10% de estas unidades se dedican a actividades manufactureras (Secretaría de Economía, 2024). Según el Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas (DENUE), Los Mochis concentra 1754 pequeñas empresas distribuidas en sectores primarios, secundarios y terciarios, evidenciando diversificación productiva (Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática [INEGI], 2025).

El subsector manufacturero, objeto central de estudio, agrupa 88 empresas locales. Dentro de este segmento, las dedicadas específicamente a la industria alimentaria suman 37 unidades, representando el 42,04% del total manufacturero (INEGI, 2024). Esta concentración sectorial sugiere la conformación de un clúster agroindustrial con ventajas comparativas institucionales.

La investigación se orienta a examinar la gestión estratégica del capital humano organizacional, focalizándose en los conocimientos y habilidades que funcionan como capacidades nucleares en propietarios-gestores de PYMES alimentarias mochitenses. Esta delimitación se justifica por el peso específico del subsector (42,04% del tejido manufacturero local según INEGI, 2025), configurándolo como observatorio privilegiado para el análisis. El propósito último radica en determinar cómo dichos activos cognitivos y competenciales operan como facilitadores de competencias glocales, permitiendo articular ventajas locales con exigencias de mercados transnacionales mediante la integración sinérgica de saberes técnicos, destrezas adaptativas y literacidad intercultural.

Con esto se plantea la siguiente pregunta de investigación: Con los conocimientos y habilidades con que cuentan los gerentes y/o dueños de las pequeñas empresas de Los Mochis, Sinaloa, ¿logran desempeñarse globalmente competentes? La hipótesis que se plantea en la presente investigación es: Los conocimientos y habilidades de los dueños y/o gerentes de las pequeñas empresas de la industria manufacturera de alimentos en Los Mochis sirven de impulso para desarrollar competencias globales.

Es importante destacar que este estudio se basa en un primer acercamiento al fenómeno de estudio precedente, publicado en un capítulo de libro en el año 2024 (Acosta Haro et al., 2024). En el ejercicio previo se elaboró el modelo integral del análisis de las 5 competencias sugeridas por Hunter (2004). Empero, los resultados preliminares llevaron a la elección de las dos dimensiones que se consideraron más relevantes de acuerdo con la selección de las dos dimensiones que se valoraron como más relevantes según la coherencia del análisis estadístico y descriptivo, como lo fueron las habilidades y conocimientos de los directivos solamente de las pequeñas empresas de la industria alimentaria en la ciudad de Los Mochis.

El documento se compone de cuatro secciones. La primera sección presenta un constructo de los conceptos principales, como lo son competencias globales, conocimientos y habilidades. La segunda sección describe la metodología utilizada en este trabajo, el cual parte de un paradigma positivista con enfoque cuantitativo, con un alcance de investigación descriptivo. En esta sección se detalla la aplicación de los estadísticos descriptivos, el alfa de Cronbach para comprobar la confiabilidad y las pruebas de normalidad para medir la autocorrelación con las variables empleadas. La cuarta sección incluye los resultados, la discusión y conclusiones.

MARCO TEÓRICO

Las competencias globales

En el año 2004, William D. Hunter desarrolló un estudio basado en la técnica DELPHI, reuniendo a 17 expertos con el objetivo de definir el concepto de "competencia global". Esta técnica se centra en la construcción de escenarios futuros a partir de la evolución e interacción de diversos factores. Los expertos concluyeron que ser globalmente competente implica tener una mentalidad abierta, comprender culturas ajenas y aplicar conocimientos adquiridos para interactuar eficazmente fuera del entorno propio. Esta definición no solo destaca la comprensión cultural, sino también la necesidad de resultados tangibles que puedan medirse mediante conocimientos, habilidades, actitudes y experiencias concretas.

Para profundizar, Hunter encuestó a 42 gerentes de recursos humanos de empresas transnacionales y a 141 educadores universitarios internacionales, buscando identificar diferencias en la percepción de lo que conforma la competencia global. A partir del análisis, elaboró una "Lista de Verificación de Competencias Globales", que resume los elementos clave para alcanzarla. Sus hallazgos cuestionan los enfoques tradicionales de certificación universitaria, centrados en intercambios breves y el aprendizaje de un segundo idioma. Además, puso en duda la relevancia de poseer un título universitario o habilidades informáticas como componentes indispensables para ser globalmente competente, al encontrarles poca significancia dentro de los resultados (Loor-Carvajal et al., 2020).

Mansilla y Wilson (2020) definen la competencia global como un proceso de vida que se cultiva, enmarcado en la capacidad y disposición humana para la comprensión de asuntos en contexto global y cultural, con la finalidad del bienestar colectivo y el desarrollo sostenible, que permita competir en un entorno global. Una persona globalmente competente ha tenido experiencias culturales y académicas en el extranjero, debe tener sensibilidad cultural, buenas habilidades interpersonales y estar familiarizada con el entorno empresarial internacional; con ello se cuenta con todas las herramientas necesarias para tener éxito en el presente y el futuro.

Andrews (2021), al realizar un análisis del término de competencia global de la OCDE, retoma las observaciones de Sälzer y Roczen (2018), e indica que el concepto de competencia global carece de claridad conceptual y presenta una variedad de definiciones, por lo que es ambiguo, y concluye que este enfoque de competencia global no es lo suficientemente inclusivo, lo identifica como "angloparlante y occidental", y que además favorece a personas con mayor capacidad cultural y lingüística, por lo que puede provocar desigualdades. Por tal motivo, aún no se puede lograr una definición unánime del término competencia global.

La construcción de teoría científica para la construcción de competencia global es relativamente joven; además los temas globales deben considerarse escenarios dinámicos para actitudes globalmente competentes, mentalidades y comportamientos sujetos al cambio. Existe, sin embargo, un consenso general sobre el supuesto de que la competencia global comprende las tres dimensiones de conocimientos, habilidades y actitudes, las cuales se distinguen del constructo:

1. Conocimiento: comprensión de los problemas globales, así como el conocimiento intercultural y entendimiento de este.
2. Habilidades: especialmente pensamiento analítico y crítico.
3. Actitudes: apertura, mentalidad global, responsabilidad.

Para efectos del presente análisis, se toman las dimensiones de conocimientos y habilidades, de las cuales se profundiza a continuación.

Conocimientos

García et al. (2021) conceptualizan el conocimiento como *activo intangible* imbricado en dimensiones humanas, sistémicas y relacionales de la organización, estructurándose en tres formas de capital intelectual:

- Capital humano: saberes endógenos (tácitos/explícitos) que emergen de la praxis individual, incluyendo matrices cognitivas, habilidades procedimentales, capital experiencial y códigos axiológicos.
- Capital estructural: arquitectura organizacional que institucionaliza el conocimiento mediante culturas corporativas, protocolos normativos, sistemas de información y patrimonios intelectuales codificados.
- Capital relacional: inteligencia colectiva generada en interfaces con stakeholders externos, funcionando como tejido conectivo para la co-creación de valor.

Este andamiaje teórico adquiere relevancia crítica en PYMES, donde el capital humano opera como *sustrato de sostenibilidad* al permitir la optimización operativa y el cumplimiento de ciclos estratégicos multitemporales (Acosta Haro et al., 2022). La buena gestión de estos recursos intangibles, especialmente las competencias glocales, es clave para la resiliencia de una organización. Esto se debe a que convierte conocimientos específicos en habilidades para cumplir con normativas y adaptarse a diferentes contextos.

La investigación explora cómo los *ecosistemas de intercambio cognitivo* potencian innovaciones exitosas, focalizándose en la dialéctica conocimiento tácito-explícito. Mientras este último cuenta con amplia cobertura académica, el conocimiento tácito, arraigado en prácticas corporales, intuiciones contextuales y saberes implícitos, permanece como territorio epistemológico subestudiado. Se examina su rol catalítico en procesos innovadores mediante tres vectores: génesis, circulación intraorganizacional y transferibilidad.

El análisis concluye que la *ventaja competitiva sostenible* emerge cuando las empresas reconocen la asimetría epistémica entre ambos conocimientos: el explícito, siendo de dominio público, ofrece utilidad limitada; mientras el tácito, al ser inalienable, contextual y difícilmente imitable, funciona como núcleo distintivo cuando es valorado mediante prácticas de gestión liberadora que democratizan su apropiación crítica.

El conocimiento tácito puede ser fuente de una enorme gama de oportunidades y potenciales que constituyen descubrimiento y creatividad. Hoy en día, la movilidad del personal dentro o fuera de las empresas es un tema nada desdeñable para las organizaciones, especialmente si los trabajadores que dejan sus puestos de trabajo se llevan capital intelectual y entonces es necesario contratar y formar nuevos aprendices. Sin embargo, estas empresas no desarrollan ni utilizan mecanismos para salvaguardar y preservar el conocimiento del trabajo organizativo y están en un constante proceso de reclutamiento y capacitación de novatos.

La movilidad laboral actualmente presenta un problema para las empresas que no gestionan el conocimiento, afectando principalmente la competencia o experiencia que las personas tienen sobre el trabajo organizacional y su propio trabajo. Por lo que es necesario generar los mecanismos de transferencia de conocimiento para asegurar que

se retenga el conocimiento de los trabajadores que se retiran o cambian de organización (Tauro, 2021). Respecto a los saberes constitutivos de la competencia global, Hunter (2004) estableció mediante un instrumento taxonómico que este constructo integra: dominio de códigos culturales y expectativas transnacionales, conciencia reflexiva sobre la cultura propia, comprensión crítica del fenómeno globalizador, análisis del rol de entidades transnacionales y conocimiento de fenómenos históricos y manifestaciones civilizatorias mundiales. Si estos conocimientos son dominados por los gerentes de las empresas, entonces se podrá decir que son globalmente competentes y les permitirá expandir la visión de sus negocios a corto, mediano y largo plazo.

Habilidades

Según Mouboua et al. (2024), es necesario que las organizaciones establezcan programas de capacitación continua enfocados en habilidades culturales, comunicación intercultural y competencias de liderazgo global, asegurando así la permanencia de empleados flexibles y eficientes en variados contextos culturales. En este contexto, Bourn (2021) sostiene que las compañías contemporáneas, al funcionar en un contexto globalizado. Las competencias globales posibilitan a los trabajadores entender y ajustarse a los distintos mercados, culturas y conductas de los consumidores, lo que resulta esencial para el triunfo de la empresa. Esta capacidad de adaptación permite a las compañías ajustar sus productos y servicios para cumplir con las demandas de diversas regiones.

Dado que los equipos generalmente se encuentran dispersos por diversos países, las competencias globales promueven la comunicación y cooperación efectivas entre trabajadores de diversas procedencias culturales. Esto potencia el trabajo colaborativo y la innovación, puesto que la variedad de puntos de vista favorece la solución de problemas y la creatividad. Ahmad et al. (2024) definieron las habilidades empresariales como la capacidad de adquirir el área de gestión convencional a través de los esfuerzos y llevar a cabo adaptativamente actividades complejas en la organización.

Además, algunos estudios previos afirmaron la relación significativa entre los recursos organizacionales y la planificación estratégica, pero la adecuada relación entre las habilidades empresariales y la planificación estratégica aún no está clara. Según Hunter (2004), las habilidades esenciales para la competencia global en gestores empresariales incluyen: dominio lingüístico del inglés u otros idiomas estratégicos, competencia transcultural para residencia internacional y capacidad de colaboración intercultural en proyectos multinacionales. La adquisición de estas capacidades amplía la perspectiva estratégica corporativa y facilita la internacionalización sostenible del negocio.

Complementariamente, los conocimientos requeridos abarcan: dominio cognitivo de las normas culturales propias y ajenas, comprensión crítica del fenómeno globalizador, conciencia de dinámicas históricas mundiales y actualidad geopolítica. Respecto a habilidades operativas, se contemplan: intervención efectiva en proyectos académicos o profesionales multiculturales, evaluación del desempeño intercultural en ámbitos sociales y empresariales, adaptabilidad residencial fuera del contexto cultural nativo, identificación de diferencias culturales para competitividad global, cooperación transcultural y eficacia operativa en contextos sociolaborales globales.

METODOLOGÍA

Tipo de estudio

La investigación se fundamenta epistemológicamente en un paradigma positivista, adoptando un enfoque cuantitativo de alcance descriptivo. Esta elección metodológica se justifica por su capacidad para recopilar y examinar evidencias estadísticas sobre variables, dimensiones o componentes estructurantes del fenómeno en estudio (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2020). La aplicación censal del instrumento se realizó al universo completo de empresas del sector manufacturero de alimentos, identificadas a través del Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas (DENUE) del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI).

Técnicas e instrumentos para la recolección de datos

Para el análisis de las competencias globales se utilizó una adaptación del instrumento de medición elaborado por Hunter, conformado por 26 ítems y cuatro dimensiones: conocimientos, habilidades, actitudes y experiencias. Durante la adaptación del instrumento se agregaron ocho ítems de datos demográficos y generales de los 37 gerentes y/o dueños de las entidades estudiadas. Para medir las competencias globales se utilizó una escala de tipo Likert con cinco opciones; las respuestas de cada ítem se estructuraron de la siguiente manera: “Ninguno” con un valor de 1, “Deficiente” con valor de 2, “Intermedio” con valor de 3, “Bueno” con valor de 4 y “Excelente” con valor de 5.

Confiabilidad del instrumento

La determinación de la consistencia interna del instrumento se realizó mediante el coeficiente alfa de Cronbach, arrojando valores de 0,774 para la dimensión "conocimiento" y 0,873 para "habilidades". Estos índices, según los criterios de Forero (2023), indican una confiabilidad de nivel muy bueno en la medición de constructos.

Técnicas de análisis

Los datos se sometieron a estadísticos descriptivos y pruebas de normalidad para jerarquizar dimensiones críticas como áreas de oportunidad gerencial. Este procesamiento, según Flores Tapia & Flores Cevallos (2021), proporciona insumos cuantitativos para diseñar sistemas organizacionales eficaces que alineen procesos con objetivos estratégicos.

La recolección de datos, aunque basada en encuestas, incorporó perspectivas subjetivas de gerentes y propietarios mediante un instrumento adaptado de Hunter. Este cuestionario de 26 ítems evaluó competencias integrales (conocimientos, habilidades, actitudes y experiencias) en unidades manufactureras alimentarias de Los Mochis, Sinaloa.

RESULTADOS

En la tabla 1 se presentan varios estadísticos descriptivos para las dimensiones analizadas sobre competencias globales. En cuanto a la media, las variables de conocimientos y habilidades tienen resultados similares, las cuales registraron promedio de 3,53 y 3,36, respectivamente. En lo referente a la mediana, se obtuvieron valores de 3,33 y 3,38, y la moda 3 y 4, respectivamente. Estos resultados muestran una calificación "buena" para las competencias globales en análisis.

Tabla 1.
Estadísticos descriptivos

Estadístico	Conocimientos	Habilidades
Media	3,53	3,36
Mediana	3,33	3,38
Moda	3,00	4,00
Varianza	0,91	1,28
Desviación estándar	0,95	1,13
Curtosis	0,20	-0,57
Coeficiente de asimetría	-0,38	-0,45

Fuente: elaboración propia con base al programa estadístico SPSS v19

La variable "conocimientos" exhibe la menor dispersión en las respuestas de los gerentes, evidenciando homogeneidad en las valoraciones. Contrariamente, la variable "habilidades" presenta la máxima variabilidad, reflejada en una varianza de 1,28 y una desviación estándar de 1,13, lo que indica respuestas significativamente heterogéneas. Respecto a la forma de distribución, la curtosis positiva en conocimientos (distribución leptocúrtica) revela una fuerte concentración de datos cercanos a la media con escasos valores atípicos. Por otro lado, la variable de habilidades presenta una distribución platicúrtica, lo que significa que hay más valores atípicos y los datos no están tan concentrados cerca del promedio (Barrantes-Aguilar, 2019).

Prueba de normalidad

La determinación de la prueba estadística adecuada exige evaluar la normalidad de los datos. Como se detalla en la tabla 2, este proceso contempló las pruebas de Shapiro-Wilk (recomendada para muestras <50 observaciones) y Kolmogorov-Smirnov (apropiada para muestras grandes), siguiendo los criterios de Flores Tapia & Flores Cevallos (2021). Dado que el estudio trabajó con 37 unidades de análisis, se aplicó la prueba de Shapiro-Wilk para las dimensiones de "habilidades" y "conocimientos".

Tabla 2.
Normalidad de los datos

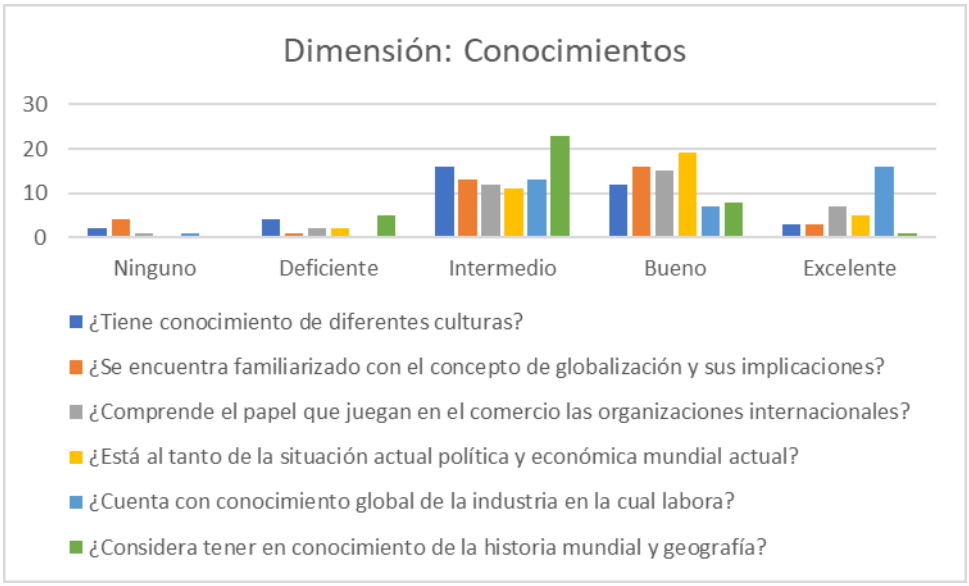
Dimensión	Kolmogorov-Smirnov (Valor p)	Shapiro-Wilk (Valor p)
Conocimiento	0,088	0,670
Habilidades	0,095	0,136

Fuente: elaboración propia con base al programa estadístico SPSS v19

Estos resultados indican que se cumple con el supuesto de normalidad. Con base en los resultados anteriores y haciendo el análisis estadístico para las variables de "habilidades" y "conocimiento", que se relacionan con las competencias globales, se identificó que estas son las que presentan datos más sobresalientes por la importancia que generan en las unidades estudiadas, por lo que se describen con precisión a continuación.

La dimensión "conocimientos" opera conceptualmente como la comprensión de: normas culturales y expectativas globales, autoconciencia cultural, fundamentos de la globalización, roles de entidades supranacionales y eventos de la cultura mundial. En el modelo de Hunter, este constructo se evalúa mediante 6 ítems aplicados a los 37 gerentes y/o propietarios de empresas estudiadas (figura 1).

Figura 1.
Análisis de la dimensión Conocimientos

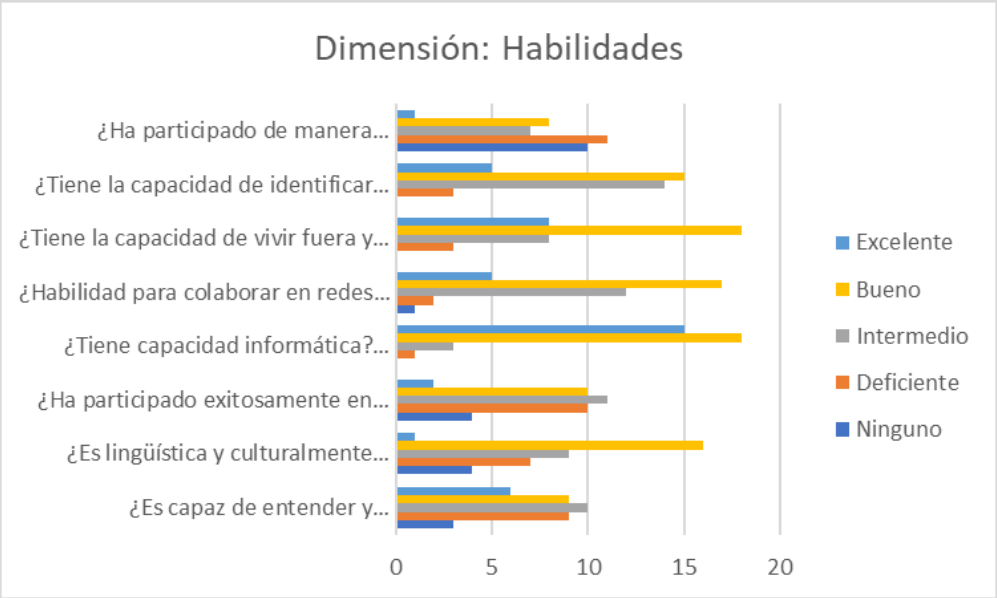


Fuente: elaboración propia con base a los resultados del instrumento aplicado

En cuanto al grado de conocimientos que se aprecian en la figura 1, el nivel de conocimientos "intermedio" prevalece dentro de los más coincidentes en las respuestas de los encuestados, con 23 respuestas en el ítem conocimiento acerca de la historia y ámbito político. Seguido de este se encuentra si están al tanto de la situación política y económica mundial, con 19 respuestas en el nivel "bueno". También se muestra que en el ítem de conocimiento global de la industria en la cual labora, 16 de los encuestados lo consideraron como "excelente", y el conocimiento de diferentes culturas, con 16 respuestas en el nivel "intermedio". Estos resultados significan que se preocupan por conocer los procesos sociales y culturales que dan inicio a nuestra era, así como que están al tanto de lo que sucede a nivel global en el ámbito político, económico y cultural de las industrias para las cuales laboran.

La dimensión "habilidades" engloba destrezas distintivas de gerentes con competencia global, incluyendo: dominio del inglés y un idioma adicional, competencia lingüístico-cultural en contextos ajenos, participación efectiva en proyectos interculturales, habilidades informáticas, evaluación de desempeño intercultural, adaptación transcultural y colaboración entre culturas. A continuación, se muestran los resultados de los ítems que corresponden a esta dimensión conformada por 8 ítems (figura 2).

Figura 2.
Análisis de la dimensión Habilidades



Fuente: elaboración propia con base a los resultados del instrumento aplicado

En cuanto al grado de habilidades que poseen los dueños y/o gerentes de las pequeñas empresas de Los Mochis, Sinaloa, se puede observar que prevalece en 5 de los 8 ítems el nivel "bueno". Esto resalta la habilidad lingüística y cultural de dominar al menos un idioma distinto al propio, con 16 respuestas; la capacidad informática con 18 respuestas; habilidad para trabajar en redes globales de vinculación profesional con 17 respuestas; capacidad para vivir fuera y adaptarse a otras culturas con 18 respuestas y la capacidad de identificar las diferencias culturales para competir globalmente con 15 respuestas.

Es importante mencionar que en el ítem ¿Ha participado de manera efectiva en entornos sociales y empresariales en otras partes del mundo?, 10 de los encuestados respondieron que "ninguno". Este hallazgo puede representar un área de oportunidad que deberán atender los empresarios de las pequeñas empresas de Los Mochis, Sinaloa. Contrario a este resultado, en el ítem acerca de la capacidad informática, 15 respuestas fueron de nivel "excelente".

Dentro de los ítems representados por la dimensión conocimientos, se concluye que los gerentes y/o dueños de las pequeñas empresas estudiadas reconocen con nivel de "excelente" el conocimiento global de la industria en las cuales laboran con un 43%, seguido con diferencia importante del papel que juegan en el comercio las organizaciones internacionales con un 19%. En cuanto al nivel "bueno", predominan que están al tanto de la situación actual política y económica mundial representado por el 51%, y con nivel "intermedio", el conocimiento de la historia mundial y geografía con un 52% de los encuestados.

Los anteriores resultados muestran el interés y la ocupación que los gerentes y/o dueños de las pequeñas empresas objeto de estudio refieren a estos elementos, que dan como consecuencia la construcción de la competencia global de conocimiento, lo que se manifiesta como una fortaleza de dichas empresas. Cabe señalar que dentro de los ítems que más dispersión y menor representatividad tuvieron, fue la habilidad de entender y comunicarse en el idioma inglés, debido a que solo 10 de los encuestados, representados por el 27%, contestaron que lo dominaban en un nivel "intermedio".

De la misma manera, en el ítem si han participado de manera efectiva en entornos sociales y empresariales en otras partes del mundo, 10 de ellos contestaron el nivel "ninguno", lo que significa que el 27% de la muestra tiene experiencia nula en este tipo de eventos que concluyen con la adquisición de una habilidad. Esto puede ser el principal reto o área de oportunidad que se enfrenta el grupo de empresarios encuestados.

DISCUSIÓN

El objetivo de este estudio fue indagar la gestión del capital humano dentro de las empresas, con especial atención en las dimensiones conocimientos y habilidades, que se identifican como fortalezas en los dueños y/o gerentes de las pequeñas del sector de la industria manufacturera de alimentos en Los Mochis, Sinaloa. Estos resultados son

consistentes con investigaciones previas de diversos autores que profundizan en el análisis de las competencias globales de diferentes sectores. Parten del mundo de los negocios, las cuales se retoman con particular interés, hasta las que se desarrollan en las instituciones educativas con la finalidad de proporcionar a sus estudiantes herramientas de mejora para su actuar como futuro profesionista.

Dentro de la literatura existente se encuentra el trabajo de Markasović et al. (2024), quienes, tras revisar investigaciones y publicaciones recientes sobre el liderazgo global y las competencias de líderes globales en la última década, utilizaron el análisis bibliométrico para identificar tendencias, competencias clave y proponer direcciones futuras de investigación. La investigación se centró en artículos y estudios académicos publicados entre 2018 y 2023, relacionados con las competencias necesarias para líderes globales en contextos económicos y empresariales. Dentro de los principales hallazgos, se identifican competencias claves que distinguen a los líderes globales objetos de estudio, como lo son: mentalidad global, inteligencia emocional, estándares éticos elevados, equidad y capacidad para empoderar y cuidar al equipo.

Las competencias descritas poseen aplicabilidad transversal en sectores empresariales y educativos, optimizando el desempeño de directivos y organizaciones en ecosistemas multiculturales. Esta premisa se alinea con los hallazgos del presente estudio, donde habilidades y actitudes muestran correlatos significativos, siendo esta última la dimensión con mayor desarrollo relativo en propietarios-gestores de PYMES alimentarias mochitenses. Contrariamente, la dimensión experiencial registra el menor desarrollo cuantitativo en el corpus analizado, evidenciando una discrepancia epistémica con el estudio de Markasović et al. (2024), donde esta variable carece de referenciación explícita.

Para visualizar conexiones entre términos clave en los resúmenes de artículos revisados para hacer esta discusión, se seleccionó el trabajo de Yuwono y Ellitan (2024), quienes analizaron el papel de las competencias globales en Indonesia, al abordar los retos y las oportunidades del negocio internacional en un contexto de cambio global. Su investigación busca destacar cómo estas competencias contribuyen al éxito empresarial en un entorno dinámico y complejo. Para desarrollarlo, se llevó a cabo un análisis exhaustivo sobre estudios de empresas multinacionales y profesionales del ámbito empresarial en el contexto de negocios internacionales, así como graduados que buscan insertarse en el mercado global.

Se obtuvieron como hallazgos principales que las habilidades como sensibilidad cultural, adaptabilidad y comunicación transcultural son fundamentales para superar desafíos y aprovechar oportunidades; por otro lado, la ética y responsabilidad social son clave para garantizar sostenibilidad y éxito a largo plazo. Se subraya la relevancia de identificar y mitigar riesgos en el entorno global cambiante para mantener la continuidad de los negocios y, por último, la educación superior desempeña un rol clave en preparar a los profesionales con competencias globales relevantes.

En relación con el presente estudio, se perciben algunas coincidencias, como lo son la importancia de las habilidades interculturales, como la comunicación transcultural/intercultural como una habilidad esencial; enfatizan la adaptabilidad al entorno global como clave para el éxito profesional. Los dos reconocen la necesidad de comprender los cambios económicos, sociales y políticos del contexto global y, por último, coinciden en que estas competencias permiten aprovechar oportunidades y enfrentar desafíos en un entorno internacional. Por otro lado, existen discrepancias en términos como la ética y la responsabilidad social como fundamentales para la sostenibilidad, ya que en nuestro estudio no se menciona este componente directamente, al igual que la identificación y mitigación de riesgos en contextos globales.

Christy y Lyau (2022) desarrollaron una investigación en Taiwán, específicamente en la National Yunlin University of Science and Technology, donde pretendían identificar las competencias futuras necesarias para los estudiantes de educación empresarial en el contexto de la Cuarta Revolución Industrial (Industria 4.0), con el fin de preparar a los graduados para los cambios en el mercado laboral y las demandas de la sociedad. Se realizó una revisión de literatura, donde los principales resultados coinciden en que las competencias globales más importantes para los futuros profesionistas son: análisis de datos, alfabetización informática y habilidades digitales, pensamiento crítico, habilidades analíticas, resolución de problemas, creatividad y habilidades de investigación. De manera precisa, se muestra que las habilidades de comunicación, liderazgo, adaptabilidad y aprendizaje continuo son las que más coinciden con los hallazgos de la presente investigación.

En el mismo contexto, Butum et al. (2022) analizaron las percepciones de los estudiantes sobre las actividades de internacionalización de una universidad y cómo estas contribuyen al desarrollo de competencias globales, comparando dos momentos: antes y durante la pandemia de COVID-19. Se llevaron a cabo dos estudios cuantitativos.

El primero, en 2019, incluyó a 148 estudiantes en su último año de licenciatura en una facultad de negocios en Bucarest. El segundo, en 2022, replicó el estudio con 179 estudiantes en las mismas condiciones. Obteniendo como resultado percepciones cambiantes, los estudiantes percibieron diferencias en cómo las actividades de internacionalización contribuyeron al desarrollo de competencias globales antes y durante la pandemia.

Los principales hallazgos destacan que habilidades como la sensibilidad cultural, la adaptabilidad y la comunicación intercultural son esenciales para enfrentar desafíos y aprovechar oportunidades en entornos globales. Además, la ética y la responsabilidad social resultan claves para la sostenibilidad empresarial. Se subraya también la importancia de gestionar riesgos en un contexto internacional dinámico, y se reconoce el papel fundamental de la educación superior en la formación de profesionales con competencias globales. En relación con el presente estudio, ambas investigaciones coinciden en señalar que la comunicación intercultural, la sensibilidad hacia otras culturas y la adaptabilidad son habilidades fundamentales para desenvolverse eficazmente en entornos globales.

Asimismo, reconocen que la formación en competencias globales resulta indispensable para que los profesionales puedan afrontar los desafíos del escenario internacional, destacando además la importancia de comprender y responder de manera estratégica a los constantes cambios del entorno global. En contraste, la investigación de Butum et al. (2022) hace especial énfasis en conceptos como ética, responsabilidad social y gestión de riesgos, aspectos que en nuestra investigación no se consideraron, lo que pudiera ser relevante para próximas investigaciones.

CONCLUSIONES

Los resultados presentados con base en los estudios analizados se orientan a concluir que las competencias globales son una manera de entrada exitosa a mercados internacionales. Las empresas que, a través de sus gerentes y/o dueños, las ostentan, refieren un soporte importante al enfrentarse a este proceso de internacionalización. Estas no solo amplían el horizonte laboral y de posicionamiento de mercado, sino que promueven las prácticas innovadoras, contribuyendo a la participación en un mercado mucho más competitivo y a una visión a largo plazo de desarrollo, crecimiento y consolidación empresarial.

Los conocimientos y habilidades que adquieren y desarrollan los dueños y/o gerentes de las pequeñas empresas son de vital importancia para alcanzar las competencias globales en los mercados que operan. Por tanto, la presente investigación destaca el nivel de autorreconocimiento que se tiene por parte de dichos actores, en cuanto al nivel que las poseen, haciendo énfasis en las pequeñas empresas de la industria manufacturera alimentaria, con resultados del instrumento aplicado a 37 gerentes de las unidades económicas registradas en este rubro en Los Mochis, Sinaloa.

Al someter los datos a los análisis estadísticos y al orientar esta investigación a los resultados que arrojan las dimensiones de conocimientos y habilidades, debido a que estas presentan mayor relevancia a conveniencia de los autores de la presente investigación, se encuentra que las mencionadas dimensiones representan una fortaleza para las pequeñas empresas de la industria manufacturera alimentaria de Los Mochis, Sinaloa, al impactar positivamente en la adquisición de las competencias globales.

En este sentido se analizaron las habilidades que de acuerdo a Hunter, son necesarias para alcanzar las competencias globales, destacando en 5 de los 8 ítems el nivel de “bueno” reconocido por la población muestra, con lo cual se reconoce que el 43% de los gerentes y/o dueños de las pequeñas empresas tienen la habilidad lingüística y cultural de conocer al menos un idioma y cultura distinta a la propia, el 49% de ellos tiene capacidad informática, 46% manifiestan habilidad para colaborar en redes globales de vinculación profesional, el 49% tiene la habilidad para vivir fuera, y en el ítem referente a la capacidad de identificar las diferencias culturales para competir globalmente, el 40% se consideró el nivel antes mencionado. Lo cual significa que las anteriores habilidades adquiridas por los empresarios son una fortaleza para su organización.

La hipótesis se corrobora empíricamente, pues los conocimientos y habilidades de gestores en PYMES alimentarias mochitenses constituyen fortalezas catalizadoras de competencias globales. Esta validación emerge del análisis de confiabilidad instrumental, donde ambas dimensiones registraron niveles “óptimos” en la evaluación estadística de competencia global. Cuantitativamente, las variables de conocimientos y habilidades exhiben paralelismo en sus medias aritméticas. Respecto a medidas de tendencia central, habilidades y actitudes presentan homogeneidad en mediana y moda, mientras los conocimientos manifiestan discrepancia modal con valor de 3.

Se concluye que las competencias globales son la capacidad para comunicarse eficazmente a través de fronteras culturales y lingüísticas, contar con el conocimiento que permite estar consciente del cambio económico, político y social de manera mundial, así como la capacidad para trabajar en entornos distintos al propio, conocer las organizaciones globales y actividades comerciales. Las habilidades en general se refieren a contar con perspectiva

global, capacidad de respuesta local, transición y adaptación y la interacción intercultural, lo cual garantiza el éxito de la organización en el largo plazo. Por lo tanto, los conocimientos y habilidades constituyen pilares fundamentales para ser globalmente competente.

REFERENCIAS

Acosta Haro, E., Aguilar Carvajal, R. D., & Alvídrez Díaz, M. D. R. (2024). Competencias globales de las pequeñas y medianas empresas de la industria manufacturera de alimentos en Los Mochis, Sinaloa. En *Estudios económicos y sociales. Tomo I* (pp. 13-38). Astra Ediciones. https://doi.org/10.61728/AE24002332

Acosta Haro, E., Palacios Valenzuela, C. A., Aguilar Carvajal, R. D., Soto Medina, N., & Cortez Parra, Y. D. (2022). Capital humano y la permanencia empresarial en las PyMEs: Una revisión de literatura. *INCEPTUM: Revista de Investigación en Ciencias de la Administración*, *17*(33). https://doi.org/10.33110/inceptum.v17i33.423

Ahmad, I., Ahmad, S. B., & Alam, B. (2024). Skills and Strategic Planning: Unveiling the Nexus in SMEs - A Case Study. *Journal of Intercultural Communication*, *24*(1), 43-62. https://doi.org/10.36923/jicc.v24i1.94

Andrews, T. (2021). Bourdieu's Theory of Practice and the OECD PISA Global Competence Framework. *Journal of Research in International Education*, *20*(2), 154-170. https://doi.org/10.1177/14752409211032525

Barrantes-Aguilar, L. (2019). Diferencias en la estimación del coeficiente de curtosis en diferentes softwares estadísticos. Revista E-Agronegocios, 5(2). https://doi.org/10.18845/rea.v5i2.4456

Bourn, D. (2021). Conversations on Global Citizenship Education. En *Global Skills and Global Citizenship Education* (1.ª ed., pp. 75-88). Routledge. https://doi.org/10.4324/9780429346897

Butum, L. C., Nicolescu, L., & Stan, S. O. (2022). Developing Global Competences via University Internationalization Activities—A Comparative Analysis of Business Students' Opinions before and during the COVID-19 Pandemic Crisis. *Sustainability*, *14*(21), 14581. https://doi.org/10.3390/su142114581

Christy, N. N. A., & Lyau, N.-M. (2022). Identification of Future Competencies Required for Business Education Students. *The 5th International Conference on Vocational Education Applied Science and Technology 2022*, 10. https://doi.org/10.3390/proceedings2022083010

Flores Tapia, C. E., & Flores Cevallos, K. L. (2021). Pruebas para comprobar la normalidad de datos en procesos productivos: Anderson-darling, ryan-joiner, shapiro-wilk y kolmogórov-smirnov. *Societas*, *23*(2), 83-106.

Forero, C. G. (2023). Cronbach's Alpha. En *Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research* (pp. 1505-1507). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-031-17299-1_622

García, V., Trujillo, D. y Estrada, L. (2021). Gestión del conocimiento empresarial en la Internet de las cosas. *Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologias de Informação,* (E42), 568-578. https://www.proquest.com/openview/bf09afd72a0cfbb921cc96447148a732/1?pq-origsite=gscholar&cbl=1006393

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2020). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. https://www.inegi.org.mx/app/mapa/denue/default.aspx

Hunter, W. D. (2004) *Knowledge, Skills, Attitudes, and Experiences Necessary to Become Globally Competent* [Tesis doctoral, Lehigh University]. http://dx.doi.org/10.13140/RG.2.2.15289.93289

Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática [INEGI]. (2025). Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas.

Jiaxin, G., Huijuan, Z., & Md Hasan, H. (2024). Global competence in higher education: A ten-year systematic literature review. *Frontiers in Education*, *9*, 1404782. https://doi.org/10.3389/feduc.2024.1404782

Loor-Carvajal, G., Rezabala-Encalada, Y., Sánchez-Briones Y. y Pozo-Rodríguez J. (2020). El método Delphi: Una aproximación a su utilización en la evaluación del desempeño en Ecuador. *Revista científica dominio de las ciencias, 6*(4), 1462-1483. http://dx.doi.org/10.23857/dc.v6i4.1560

Mansilla, V. B., & Wilson, D. (2020). What is Global Competence, and What Might it Look Like in Chinese Schools? *Journal of Research in International Education*, *19*(1), 3-22. https://doi.org/10.1177/1475240920914089

Markasović, D., Podrug, N., & Aleksić Fredotović, A. (2024). Global leading and competencies of global leaders. *Naše gospodarstvo/Our Economy, 70*(1), 50-60. https://doi.org/10.2478/ngoe-2024-0005

Mouboua, P. D., Atobatele, F. A., & Akintayo, O. T. (2024). Cross-cultural competence in global HRD: Strategies for developing an inclusive and diverse workforce. *International Journal of Science and Research Archive, 12*(1), 103–113. https://doi.org/10.30574/ijsra.2024.12.1.0765

Organisation for Economic Co-operation and Development [OECD]. (2023). *OECD Skills Outlook 2023: Thriving in a Digital and Global World.* OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/e11c1c2d-en

Sälzer, C. & Roczen, N. (2018). Assessing global competence in PISA 2018: Challenges and approaches to capturing a complex construct. *International Journal of Development Education and Global Learning, 10* (1), 5–20. https://doi.org/10.18546/IJDEGL.10.1.02

Secretaría de Economía. (2024). *Mipymes mexicanas: motor de nuestra economía.* https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/923851/20240626_Dosier_MIPYMES_SALIDA_Interactivo_5_.pdf

Secretaría de Economía. (2025). *Data México, acera de Sinaloa.* https://www.economia.gob.mx/datamexico/es/profile/geo/sinaloa-si?timeNetTradeSelector=Year

Steers, R. M., Osland, J. S., & Szkudlarek, B. (2023). Developing Global Management Skills. *In Management Across Cultures: Challenges, Strategies, and Skills* (pp. 25–48). Cambridge University Press.

Tauro, D. A. (2021). *Strategies for retaining organizational knowledge from retiring employees* (Doctoral dissertation, Walden University). Walden Dissertations and Doctoral Studies. https://scholarworks.waldenu.edu/dissertations/10468

Yuwono, M. A., & Ellitan, L. (2024). The role of global competence in addressing challenges and opportunities in international business in the era of global change. *ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 3*(8), 740-746.

FINANCIACIÓN
Ninguna.

DECLARACIÓN DE CONFLICTO DE INTERÉS
Ninguno.

CONTRIBUCIÓN DE AUTORÍA
Conceptualización: Rosa Delia Aguilar Carvajal y Salvador Acosta Haro.
Curación de datos: Rosa Delia Aguilar Carvajal y Salvador Acosta Haro.
Análisis formal: Rosa Delia Aguilar Carvajal y Salvador Acosta Haro.
Investigación: Rosa Delia Aguilar Carvajal y Salvador Acosta Haro.
Metodología: Rosa Delia Aguilar Carvajal y Salvador Acosta Haro.
Administración del proyecto: Rosa Delia Aguilar Carvajal y Salvador Acosta Haro.
Recursos: Rosa Delia Aguilar Carvajal y Salvador Acosta Haro.
Software: Rosa Delia Aguilar Carvajal y Salvador Acosta Haro.
Supervisión: Rosa Delia Aguilar Carvajal y Salvador Acosta Haro.
Validación: Rosa Delia Aguilar Carvajal y Salvador Acosta Haro.
Visualización: Rosa Delia Aguilar Carvajal y Salvador Acosta Haro.
Redacción – borrador original: Rosa Delia Aguilar Carvajal y Salvador Acosta Haro.
Redacción – revisión y edición: Rosa Delia Aguilar Carvajal y Salvador Acosta Haro.