

RCS

Depósito legal ppi 201502ZU4662

Esta publicación científica en formato digital es continuidad de la revista impresa
Depósito Legal: pp 197402ZU789
ISSN: 1315-9518

Universidad del Zulia. Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Vol. XXVI. Número especial 2

Número especial 2020

Revista de Ciencias Sociales

Esta publicación científica en formato digital es continuidad de la revista impresa
Depósito Legal: pp 197402ZU789
ISSN: 1315-9518



Revista de Ciencias Sociales (RCS). FCES - LUZ
Vol. XXVI, Número especial 2, 2020, pp.113-126
● ISSN: 1315-9518 ● ISSN-E: 2477-9431

Como citar APA: Barragán, C., González, A. y Ortiz, A. (2020). Competencias gerenciales: Una visión estudiantil desde la Pontificia Universidad Católica del Ecuador. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVI(Número especial 2), 113-126


Competencias gerenciales: Una visión estudiantil desde la Pontificia Universidad Católica del Ecuador

Barragán Ramírez, Christian Andrés*
González Bucheli, Andrea del Carmen**
Ortiz Morales, Alicia Giovanna***


Resumen

El dinamismo del mercado laboral exige profesionales con habilidades que promuevan el progreso económico empresarial, conllevando a una revisión permanente de ello, por lo que, resulta oportuno determinar las competencias gerenciales adquiridas por los estudiantes de ingeniería comercial en su formación académica en la Pontificia Universidad Católica de Ecuador, sede Ambato en la República del Ecuador. Se acudió una integración de las competencias gerenciales presentadas por Pérez (1997) y Rosales (1977), entre otros, para abordar las habilidades técnicas/procedimentales, humanas/actitudinales y las conceptuales o cognoscitivas. Se empleó un tipo de investigación descriptivo y de campo. La población estuvo conformada por estudiantes universitarios de ingeniería comercial y por tener acceso a todos los agentes informantes se empleó un censo poblacional, a quienes se aplicó un cuestionario estructurado con escala Likert. Los resultados arrojaron una tendencia positiva de las competencias gerenciales en los estudiantes. Se concluye que los alumnos poseen en términos generales las tres habilidades en las competencias gerenciales indagadas: Visión estratégica, perspectiva sistémica, liderazgo, emprendimiento, programas administrativos y/o sistemas, trabajo en equipo, toma de decisiones e innovación y en algunas de ellas quieren profundizar sus conocimientos, otorgándoles un carácter distintivo, que en el mercado laboral ecuatoriano pueden concebirse como competitivo.

Palabras clave: Competencias gerenciales; habilidades; proceso de aprendizaje; estudiantes universitarios; Ecuador.

* Doctorando en Ciencias Sociales, mención Gerencia. Magister en Administración de Empresas, mención Planeación. Ingeniero Comercial, mención Marketing. Docente de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato, Ecuador. E-mail: cbarragan@pucesa.edu.ec christian_barragan19@hotmail.com  ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8027-7883>

** Magister en Administración de Empresas, mención Planeación. Ingeniera Comercial, mención en Marketing. Docente de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato, Ecuador. E-mail: agonzalez@pucesa.edu.ec  ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3505-9200>

*** Doctora en Contabilidad y Auditoría. Magister en Pedagogía y Gestión Educativa. Magister en Gerencia Financiera Empresarial. Docente de la Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. E-mail: aliciagortiz@uta.edu.ec  ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9576-3008>

Recibido: 2020-03-30 • Aceptado: 2020-06-17

Disponible en: <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rcs/index>

Management competences: A student view from the Pontificia Universidad Católica del Ecuador

Abstract

The dynamism of the labor market requires professionals with skills that promote business economic progress, leading to a permanent review of it, therefore, it is appropriate to determine the management skills acquired by commercial engineering students in their academic training at the Pontifical Catholic University of Ecuador, Ambato headquarters in the Republic of Ecuador. An integration of the managerial competencies presented by Pérez (1997) and Rosales (1977), among others, was used to address technical / procedural, human / attitudinal and conceptual or cognitive skills. A descriptive and field type of research was used. The population was made up of university students of commercial engineering and, due to having access to all the informant agents, a population census was used, to whom a structured questionnaire with a Likert scale was applied. The results showed a positive trend of managerial skills in students. It is concluded that the students possess in general terms the three skills in the managerial competencies investigated: Strategic vision, systemic perspective, leadership, entrepreneurship, administrative programs and / or systems, teamwork, decision-making and innovation and in some of them they want deepen their knowledge, giving them a distinctive character, which in the Ecuadorian labor market can be conceived as competitive.

Keywords: Management competences; skills; learning process; university students; Ecuador.

Introducción

La formación y desarrollo del talento humano en América Latina desde el enfoque de competencia laboral es variada, pues el tema ha sido abordado en diferentes perspectivas, así como desde diversas experiencias, problemas y objetivos empresariales locales, regionales e internacionales, entre otros. Para Benavides (2002), representan los atributos personales (conocimientos, habilidades, destrezas, motivos y necesidades) que el talento humano incorpora a las actividades del trabajo, para que su desempeño sea eficiente, centrando en el ser humano el proceso de crecimiento económico y desarrollo social, como agente y beneficiario del cambio socioeconómico.

Por su parte, Rabanal, et al. (2020) manifiestan que la persona formada profesionalmente en competencias es aquella que tiene “conciencia de sus emociones, comprenda los sentimientos de los demás, posea aptitudes para afrontar los retos de la vida y habilidades sociales para relacionarse en su entorno” (p.255), es decir, un ser humano

capaz, competitivo, y que logra insertarse en el mundo laboral sin restricciones. Al respecto, Cejas, et al. (2019) sostienen que la formación por competencia es “un proceso de enseñanza y aprendizaje que está orientado a que las personas adquieran habilidades, conocimientos y destrezas empleando procedimientos o actitudes necesarias para mejorar su desempeño y alcanzar los fines de la organización y/o institución” (p.95), puesto que fomenta en los individuos aptitud para aprender, comunicar, trabajar en equipo, enunciar diagnósticos así como hacer propuestas de mejora, entre otros, mostrando su capacidad de análisis basadas en el saber.

Así, las competencias laborales responden a la necesidad de encontrar un punto de concordancia y afinidad entre educación técnica, universitaria y el mercado laboral, pues no sólo se trata de crear más y mejores puestos de trabajo; donde las capacidades/habilidades de cada ser humano sea determinante para su demanda, en concordancia con el nivel de exigencia del puesto de trabajo que aspira. Así, el enfoque de competencias permite al talento

humano adaptarse a la necesidad de cambio en el mercado laboral internacional, bajo una multiplicidad de habilidades que imprime énfasis y valor a la capacidad humana para innovar, enfrentar el cambio y gestionarlo, preparándose para él, en vez de convertirse en víctima pasiva y arrasada por transformaciones sin control.

El mercado laboral latinoamericano en las últimas décadas ha exigido al ser humano en el campo gerencial diversificar sus competencias para atender eficazmente las exigencias del entorno y responder competitivamente a las necesidades empresariales en cualquier actividad socioeconómica en la región. Por lo cual, tal como lo señalan Useche, Giler y Guerrero (2019), “requieren de gerentes capaces que tengan conocimientos, habilidades y actitudes, para hacer frente a los cambios económicos y organizacionales” (p.175), que se les presenten.

En este marco, las tecnologías de información y comunicación han permitido democratizar las habilidades y competencias⁽¹⁾ que determinan elementos diferenciadores entre las personas y curricularmente se convierten en ventajas competitivas laborales, que prácticamente obligan a la actualización y renovación permanente de las capacidades gerenciales. Para Salazar, Bejarano y Núñez (2018) en las últimas décadas, las instituciones de educación superior en Ecuador:

Se han visto en la necesidad de adecuar sus procesos a las transformaciones sociales, económicas y tecnológicas de la actualidad, para cumplir con su misión, no deben considerarse como entes educativos sino como organizaciones debidamente estructuradas, pero sobre todo interesadas en contar con profesionales con una formación basada en competencias. (p.262)

Desde la perspectiva gerencial las competencias son un conjunto de conocimientos, destrezas y actitudes que una persona necesita en labores gerenciales en diversas organizaciones para ser eficiente (Jones y George, 2010). Investigar las competencias gerenciales permite profundizar en los saberes cognoscitivos, procedimentales y actitudinales demandados en ese nivel jerárquico, para

afrontar situaciones complejas con dinamismo, aplicar sus saberes en escenarios complicados y solventar inconvenientes que surjan en el acontecer cotidiano empresarial; de una forma más precisa, Tobón (2008) las tipifica como competencias específicas porque estas son “propias de una determinada profesión. Tienen un alto grado de especialización, así como procesos educativos específicos” (p.73).

De acuerdo con la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, 2009), el nivel de competencias implementado determina la habilidad de la región para promover, innovar y usar sus capacidades con fines competitivos, procurando un equilibrio entre la oferta de educación y la demanda de competencias gerenciales en el mercado de trabajo, motivando al objetivo de la presente investigación que consiste en determinar las competencias gerenciales adquiridas por los estudiantes de ingeniería comercial en su formación académica en la Pontificia Universidad Católica de Ecuador, sede Ambato en la República del Ecuador; acudiendo a las posturas de Alles (2015), Tobón (2008), Martínez y Echeverría (2009), entre otros, sobre las competencias gerenciales: Visión estratégica, sistémica, liderazgo, emprendimiento, programas administrativos y/o sistemas, trabajo en equipo, toma de decisiones e innovación.

1. Competencias gerenciales en el marco de las competencias laborales

En el siglo XXI y en el marco de la competitividad, las empresas latinoamericanas se han visto obligadas a aumentar la productividad, mejorar la calidad de los productos/servicios, buscar nuevos mercados, crear y producir mejores productos, establecer alianzas estratégicas y fusiones que coadyuven a la creación de tejidos/redes productivos, lo cual ha conllevado a la combinación de competencias cognoscitivas, procedimentales y actitudinales asociados al desempeño profesional y técnicas específicas.

Lo anterior, ha dado cabida a la

liberalización de la oferta de formación gerencial, enfoques conceptuales y metodológicos compartidos, que representa un potencial en formación laboral, pues las competencias laborales son para cada individuo las habilidades/capacidades que dispone para desempeñar actividades de su cargo profesional, conformado por conocimientos específicos y técnicos para enfrentar y resolver con éxito situaciones inciertas, nuevas e irregulares en el ámbito laboral. Al respecto, sostienen Chávez, De las Salas y Bozo (2015) que:

Las competencias gerenciales permiten el mejoramiento del desempeño laboral, al promover y concretar conocimientos, actitudes y comportamientos requeridos por el ocupante de un puesto para obtener logros significativos de su labor en la organización, a partir de iniciativas innovadoras y creativas, impulsadas por potencialidades y el talento. (p.179)

En este marco, el desarrollo de las competencias gerenciales, es decir, de “las habilidades que un gerente debe tener para ser capaz de gestionar de forma eficiente las distintas actividades/áreas asignadas” (Useche y Artigas, 2018, p.389), permiten la construcción de aprendizajes para el desempeño productivo que se obtiene, tanto en la formación técnica y universitaria, así como de la experiencia en situaciones concretas de trabajo por ensayos y error en un espacio empresarial, así pues que el aprender haciendo, cimienta la formación del talento humano en el campo comercial y en la educación universitaria, así, el enfoque de competencia fortalece la relación entre el mercado educativo y el de trabajo.

La tendencia actual en ambos mercados es revalorizar la contribución de las personas económicamente activas, no sólo por la dimensión adicional de su conocimiento acerca de las competencias necesarias para satisfacer los requerimientos de los puestos de trabajo en el nivel gerencial, sino porque simultáneamente se trata de mejorar la calidad del empleo, la equidad en el acceso a la formación y al empleo, la igualdad de oportunidades para la construcción, desarrollo

y certificación de competencias gerenciales en la trayectoria empresarial. De allí que, las instituciones de educación superior tienen un papel importante al aportar su experiencia y conocimiento técnico especializado en la elaboración y valoración de las competencias laborales y gerenciales.

La aplicación de las competencias gerenciales también incide en el bienestar de la sociedad ecuatoriana, puesto que se conciben como garantía de calidad a los consumidores, pues se orienta en garantizar la misma a través de las actividades laborales, se convierte en instrumento directo para elevarla en los productos, porque proporcionan indicadores a los empresarios, productores y consumidores para tomar decisiones, combinando las fuentes de información, así como convocan a la renovación y al cambio en función de las necesidades del aparato productivo, sobre todo en el siglo XXI, cuando la calidad de los productos/servicios se ha convertido en un derecho para el consumidor.

Sobre los tipos de competencias gerenciales existe una diversidad de clasificaciones como las de Bateman y Snell (1999); Stoner, Freeman y Gilbert (2000); Haygroup (2001); Manpower Inc. (2006); Tobón (2008), entre otros; sin embargo para esta investigación en términos de continuidad se realizó una integración de las competencias gerenciales presentadas por Pérez (1997) y Rosales (1996), quienes coinciden en que éstas están constituidas en tres tipos de habilidades/capacidades: Las habilidades conceptuales o cognoscitivas, técnicas/procedimentales y las humanas/actitudinales.

En este sentido, las habilidades conceptuales o cognoscitivas, se refieren a la capacidad del individuo de usar los conocimientos, ideas, hechos, conceptos y principios, producto de la experiencia de formación académica y ver a la empresa holísticamente, coordinando e integrando los intereses de la organización y sus actividades de manera sistémica, para reconocer sus elementos, interrelaciones, tomar decisiones y realizar cambios que afectan o pueden afectar positiva o negativamente a la organización.

Por su parte, las habilidades técnicas/procedimentales son las capacidades que tiene un individuo para utilizar las herramientas, procedimientos y métodos de una disciplina especializada, aplicando el dominio técnico y medios necesarios para la ejecución de actividades específicas, bien sea mediante la educación formal, o en la experiencia personal, por lo que estas habilidades pertenecen a niveles operativos de la empresa.

En tanto que, las habilidades humanas o actitudinales se refieren a las capacidades para trabajar con otras personas en el nivel individual o grupal, y lograr el compromiso, la cooperación y la interacción necesaria en las empresas. Sobre esta destreza, explica Marchant (2005) que surge la necesidad que los futuros gerentes aprendan a utilizar las capacidades del personal, con la finalidad de lograr una mayor comunicación para solucionar conflictos e incluir, de acuerdo con Albers (1997), el manejo de los niveles de participación de los miembros de la organización.

Estas tres habilidades que conforman las competencias/saberes gerenciales, coinciden con Mejías (1998); Torres, Díaz y García (2012); Gutiérrez (2016); y que son capacidades/habilidades que deben poseer los individuos en las empresas, mediante saberes, experiencia y formación, para resolver situaciones concretas de manera efectiva así como competitiva; las cuales serán desarrolladas empíricamente en el próximo apartado desde la perspectiva de la educación universitaria, permitiendo tener la percepción estudiantil en el ámbito gerencial.

2. Metodología de la investigación

Desde el empirismo se empleó un tipo de investigación descriptivo y de campo, en una población que estuvo conformada por 29 estudiantes universitarios, cursantes del séptimo al noveno semestre de la carrera de ingeniería comercial de la Pontificia Universidad Católica de Ecuador, sede Ambato en la República del Ecuador, de

acuerdo a la información suministrada por la secretaría docente de esa institución; y por tener acceso a todos los agentes informantes se empleó un censo poblacional, a quienes se aplicó un cuestionario estructurado de saberes/habilidades cognoscitivas, procedimentales y actitudinales con escala Likert, que según Tamayo y Tamayo (2002), mide actitudes o predisposiciones individuales en contextos sociales particulares, conformado por 24 ítems, el cual fue validado por expertos y mediante el Alpha de Cronbach con 0,98.

Usando las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC), bajo la plataforma formularios de Google (*Google Forms*), se elaboró el cuestionario y utilizando las bondades del *internet* se envió el mismo a una base de datos creada con los correos de los estudiantes, facilitados por la secretaría docente de la casa de estudios abordada. El empleo de la técnica tecnología de formularios de Google facilitó la recolección de datos, así como el monitorear la frecuencia y rapidez de respuesta del cuestionario. Los resultados se agruparon cuali-cuantitativamente para simplificar y exponer los datos en posteriores apartados.

3. Visión estudiantil en Ambato (Ecuador) sobre las competencias gerenciales

Una vez aplicado el cuestionario a los estudiantes de ingeniería comercial en la Pontificia Universidad Católica de Ecuador, sede Ambato sobre las 8 competencias gerenciales: Visión estratégica, visión sistémica, liderazgo, emprendimiento, programas administrativos y/o sistemas, trabajo en equipo, toma de decisiones e innovación, en las cuales se consultó sobre tres habilidades: Conceptuales/cognoscitivas, técnicas/procedimentales y humanas/actitudinales, conformado por 24 ítems con 5 alternativas de repuestas: a) Sobresalgo, es una de mis fortalezas (5); b) Mi nivel es suficiente (4); c) Mi nivel es adecuado pero me gustaría profundizar (3); d) Necesito mejorar

(2); y e) Mi nivel es insuficiente (1). Para simplificar la explicación de los resultados, se hace referencia a una tendencia favorable, cuando el predominio de las respuestas agrupe las alternativas a, b, c; y propensión negativa, cuando las respuestas predominantes sean las alternativas d y e.

Sobre la competencia vision estrategica, explica Torres, et al. (2012) que es “una de las principales competencias que toda persona debe desarrollar no solo a nivel profesional, sino también en lo personal, puesto que fortalece la gestión organizacional desde un punto de vista donde los negocios se ven de modo diferente” (p.26). Al respecto, los estudiantes manifestaron en términos generales que la perspectiva estratégica no es una de sus fortalezas y necesitan profundizar sus habilidades en el establecimiento de tácticas acorde a las estrategias competitivas, y a los objetivos organizacionales, así mismo también desean profundizar sus capacidades en la interacción con otros miembros de la organización.

El interés estudiantil en esta competencia obedece a que en sus prácticas profesionales y en diferentes acercamientos empresariales, se han percatado que la visión estratégica en las organizaciones considera eventos externos o internos, que no tienen control alguno y requieren de decisiones apremiantes así como transitorias que demarcan la posición estratégica de la empresa y para ser veraz gerencialmente se precisa ahondar y mejorar las habilidades básicas. Por ello, según Serna (2010) la importancia de intervenir en y desde distintas variables estratégicamente, permite a la empresa manejar de diferentes maneras sus acciones, espacios y cultura organizacional.

Más allá de la perspectiva estratégica, para Koontz y Weihrich (2004) las organizaciones requieren de gerentes con una visión holística e integradora para responder a las exigencias del mercado competitivo, que demanda la aplicabilidad de enfoques gerenciales, propios de la sociedad de la información y el conocimiento; de allí que la visión sistémica sea otra competencia gerencial preponderante a indagar en la

comunidad estudiantil consultada.

En relación a esta competencia sistémica, los estudiantes consideran que necesitan mejorar sus saberes cognoscitivos sobre el acontecer regional, nacional e internacional que afectan a las empresas; sin embargo, les gustaría profundizar sus conocimientos sobre situaciones integrales de las empresas porque entre sus habilidades humanas/actitudinales destacan que les complace estar informados, sobre todo en lo concerniente al ámbito empresarial. En ese sentido, explican Torres, et al. (2012) que:

La sociedad del conocimiento le otorga un papel destacado al capital humano en los entornos organizacionales y el desarrollo del mismo dentro de una visión de sistema total que permita al líder ver los cambios hacia un comportamiento organizacional eficiente en los diferentes niveles, permitiendo un enriquecimiento gradual de todo el sistema para adaptarlo mejor a la gente. (p.28)

Estas dos competencias abordadas requieren gerencialmente de un líder, el cual según Vélez, et al. (2019) “desarrolla la habilidad de observar la destreza diferencial de cada individuo, esa multiplicidad (no homogeneidad) de los individuos es lo que hace magnánimo y fuerte al equipo” (p.58) de trabajo; por ello la siguiente competencia es el liderazgo, es decir, la capacidad para dirigir a otras personas con la finalidad de lograr los objetivos empresariales. Al respecto, los estudiantes están en concordancia con esta competencia al expresar que poseen un nivel suficiente en las tres habilidades, aunque les gustaría profundizar sus capacidades en establecer metas claras y compromiso para alcanzarlas. De acuerdo con Chiavenato (2011):

El liderazgo como influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos, realiza la habilidad de una persona para ser patrón de un grupo de individuos, que pueden generar sinergia, cohesión y comprensión en grupo de individuos y orientarlos para el logro de proyectos establecidos. (p.151)

En ese sentido, ser un líder requiere el compromiso propio, determinando las estrategias para tener un desempeño en concordancia con los planes y la visión empresarial, mediante la puesta en práctica y sistémica de las habilidades gerenciales y el pensamiento estratégico. De allí que, Del Prado (1998) sostiene que cuando una organización tiene que hacer frente a la pérdida de su principal cliente o de una fuente de suministros, un severo ataque del gobierno, un cambio en la legislación o alguna amenaza similar, con el fin de reaccionar rápidamente y de forma integrada, acude al liderazgo gerencial.

Otra competencia gerencial abordada es el emprendimiento, para Galindo (2006) y González (2004) ayuda a aumentar el dinamismo en las personas, generar espacios y estimular las ideas para el desarrollo socioeconómico, mostrando cualidades que los hacen diferentes desde sus características personales, como: Iniciativa, capacidad de decisión, aceptar el riesgo, buscar oportunidades, apertura a relaciones sociales, perseverancia y optimismo. Por su parte, Mayer, et al. (2020) sostienen que “el emprendimiento juega un papel esencial en el proceso de formación del capital humano y en la transformación del conocimiento y las técnicas en unidades económicas productivas” (p.109).

Al respecto, se encontró una acentuada preferencia estudiantil hacia el emprendimiento, pues cognoscitiva y actitudinalmente predominan las respuestas de sobresaliente, considerándola como una de las fortalezas que poseen, puesto que identifican oportunidades de negocios, desarrollan actividades económicas, renuevan ideas, buscan nuevas combinaciones de recursos, para extraer el máximo beneficio de sus innovaciones, entre otros. Para Useche, Giler y Pinargote (2019):

La importancia de este tema en la formación de los alumnos es crear competencias que les permita innovar, identificar y explotar oportunidades de negocios, desarrollar actividades de económicas, así como crear empresas y promover trabajos de

investigación, entre otros, para que los estudiantes desarrollen habilidades, como: renovación de ideas y funcionamientos, así como creación y/o coordinación de nuevas combinaciones de recursos, para extraer el máximo beneficio de sus innovaciones, entre otros. (p.213-214)

De allí que esta competencia según Alvarado y Rivera (2011), constituye una estrategia para el desarrollo socioeconómico de las regiones, promoviendo la iniciativa de los individuos con un alto deseo de independencia económica y sentido de logro, así como de prosperidad.

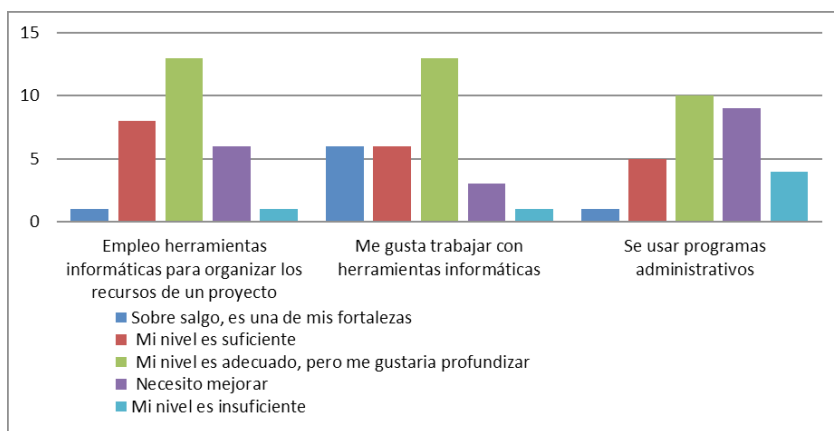
Por lo tanto, esa competencia debe ir acompañada de otra con una perspectiva tecnológica, y al respecto, Hamidian y Ospino (2015) explican que las tecnologías, como programas administrativos y/o sistemas de información, son implementados por las personas en empresas con la finalidad de mejorar la recolección de datos, funciones de almacenamiento, tratamiento de la información y distribución o diseminación de la misma, al igual que modernizar el desempeño de tareas, como: Sistema de registros médicos en un hospital, de registros criminales en comisarías, sistema de pago de nóminas en empresas, de inventarios en supermercados, de automatización de bibliotecas, gestiones públicas y jurídicas, entre otros.

Asimismo, Laudón y Laudón (2004) indican que en el ámbito empresarial todo tipo de TIC generan beneficios a sus acciones y a los procesos como: Control de las actividades de la organización, ayuda a incrementar la efectividad en la operación de las empresas, proporciona ventajas competitivas y valor agregado, disponibilidad de información en tiempo real, elimina las barreras espaciales de trabajo con un mismo sistema en puntos distantes, reduce errores, tiempo y recursos superfluos, mejor cumplimiento de la normatividad y aumento en la participación del mercado.

Sobre esta competencia, a diferencia de la tendencia de las respuestas anteriores, en esta oportunidad, los estudiantes expresan en las tres habilidades que saben que tienen un nivel adecuado, pero les gustaría

profundizar sus conocimientos en el uso de programas administrativos y de herramientas informáticas; ello obedece a que las TIC tienen la particularidad de superar así como mejorar rápidamente en el tiempo, los recursos, herramientas, *software* y *hardware* y demás aspectos conciernes a su esencia, ofreciendo permanente a los profesionales una gama de alternativas que les facilita mejorar

sus competencias, mejorando sus habilidades procedimentales e integrando sus saberes con las TIC en cuanto a contenidos, metodologías, controles, evaluaciones, entre otros, y colocandolos en posiciones competitivas favorables en el mercado laboral (ver Gráfico I).



Fuente: Elaboración propia, 2020.

Gráfico I: Manejo de programas administrativos y/o sistemas de información

De tal forma, que el dominio de esta competencia permite a la gerencia tener acceso rápido a la información, construir indicadores, que permiten corregir fallas difíciles de detectar y controlar con un sistema manual. Aunadamente, de acuerdo con Hamidian y Ospino (2015), se evita pérdida de tiempo recopilando información que ya está almacenada en bases de datos que se pueden compartir; se organiza con eficiencia el manejo de archivos e información clasificada, por temas de interés general y particular; se generan nuevas dinámicas, utilizando medios informáticos como el correo electrónico, multimedia, teleconferencia, acceso directo a las bases de datos y redes nacionales e internacionales; además, se libera tiempo

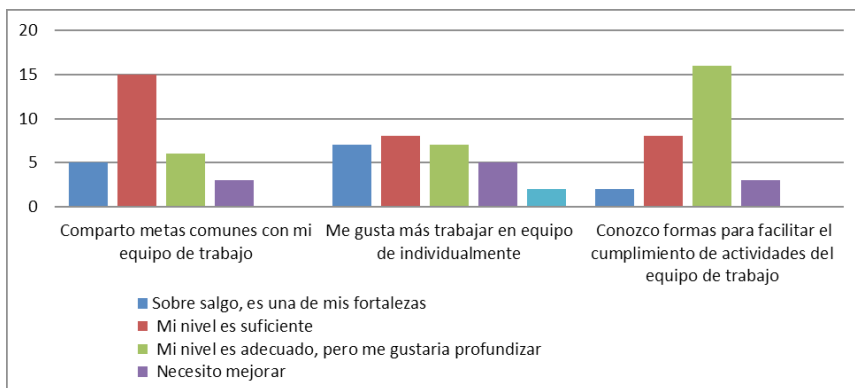
en búsqueda y generación de información duplicada.

Investigaciones realizadas por Gómez, Galiana y Pascual (2003); Pastor, et al. (2005) y la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA, 2007); evidencian que en el siglo XXI el “trabajo en equipo” es una de las competencias más demandas por los empleadores en el mercado laboral, y en el ámbito empresarial, reconocen que es la competencia más usadas en el desempeño diario de puestos de trabajos, entendiéndola de acuerdo a Barraycoa y Lasaga (2010) como “la capacidad de integrarse en grupos de trabajo para alcanzar objetivos comunes” (p.2), por los aspectos psicosociales que potencian esta competencia.

Y que en estos equipos de trabajo exista según González (2007), “el trabajo integrado (que en realidad se logre que entre ellos exista unión y convicción para llegar a la meta)” (p.9).

Los estudiantes universitarios en estudio están en concordancia con esta competencia procedimental y actitudinal, pues consideran

que poseen las competencias suficientes para compartir metas comunes y les gusta trabajar en equipo; sin embargo, consideran que en la habilidad cognoscitiva necesitan profundizar sus conocimientos para facilitar el cumplimiento de actividades del equipo de trabajo (ver Gráfico II).



Fuente: Elaboración propia, 2019.

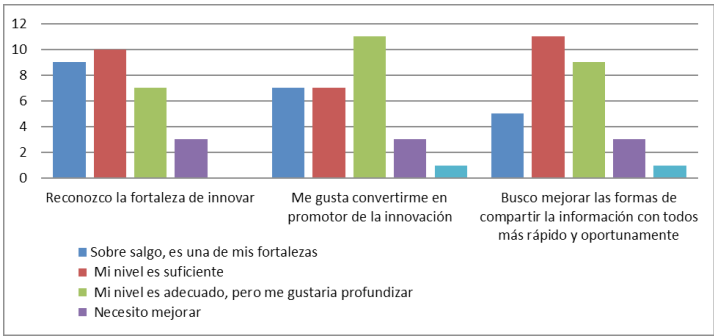
Gráfico II: Trabajo en equipo

Los resultados anteriores son muy importantes para estos estudiantes, puesto que cuando estén ejerciendo profesionalmente sus carreras estarán dispuestos a escuchar la posición de otros compañeros de trabajo, así como recibir críticas; este tipo de interrelaciones también incide en la satisfacción laboral; así Yang (2009), afirma en estudios sobre los comportamientos de interacción de los grupos de trabajo, que existen relaciones positivas con la satisfacción laboral, donde los roles son interdependientes y las habilidades complementarias.

Al igual que las anteriores competencias, la innovación en el sector empresarial día a día ha venido tomando un papel cada vez más importante, dado que en el ambiente de competitividad empresarial, las organizaciones que progresan están dispuestas a modernizarse ante los cambios del entorno y responder a ellos con mejoras en sus procesos de producción, así

como en la distribución de los productos. Sobre esta competencia explica García, Pimentel y Colunga (2016) que las empresas no pueden mantener estática su capacidad productiva, ni las características de los productos, porque el mercado les exige actualizarse constantemente y rediseñar sus acciones.

Con respecto a esta competencia, se observa en el Gráfico III que los estudiantes cognitiva y procedimentalmente manifiestan suficiencia de habilidades en reconocer las fortalezas de innovar, así como buscar formas de compartir información rápida y oportunamente, en tanto, consideran necesario que deben profundizar sus fortalezas para convertirse en promotor de la innovación y ser competitivo en el ámbito laboral, donde el requisito es afrontar los cambios que ocurren en la disciplina, industria y los diversos mercados en los que opera.



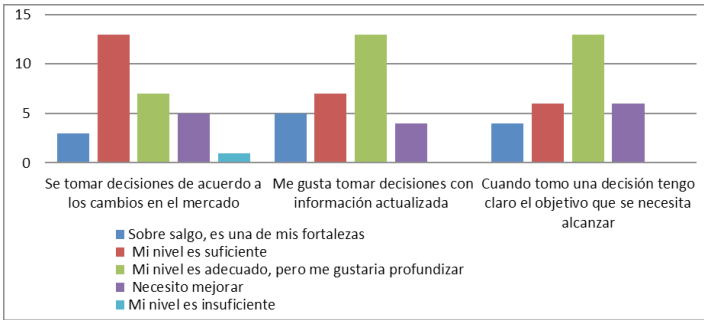
Fuente: Elaboración propia, 2020.

Gráfico III: Innovación

En este orden de ideas, con el desarrollo de la competencia de innovación, las personas que están en cargos gerenciales saben que su principal aporte y esfuerzos se deben centrar en realizar cambios de modelos de negocio, de procesos, organización, productos o comercialización, para lograr que la empresa sea más eficiente y conseguir una mejor posición en el mercado. Por lo que, en gerencia tomar decisiones forma parte de los procesos que busca elevar la eficiencia y calidad desde puntos de vista provenientes de conocimiento y praxis en ese ámbito, que contribuyan a ofrecer alternativas racionales.

Al respecto, Koontz y Wehrich

(2004) señalan que para tomar decisiones se amerita de acciones conjuntas que implican cooperación organizacional, buscando entre alternativas las mejores maneras y los mejores resultados. En la institución universitaria en estudio, los agentes informantes concuerdan en que tienen los conocimientos suficientes para tomar decisiones de acuerdo a los cambios del mercado, aunque procedimentalmente consideran que les falta mejorar la claridad del objetivo que necesita alcanzar, lo cual es normal, porque ello se obtiene a través de la experiencia en la actividad económica que desarrollen (ver Gráfico IV).



Fuente: Elaboración propia, 2020.

Gráfico IV: Toma de decisiones

La respuesta de la habilidad procedimental, corresponde con la actitudinal, puesto que aunque los estudiantes piensan que su nivel es suficiente, consideran que deben actualizar la información que manejan para tomar decisiones acertivas. Para ello es importante partir de múltiples perspectivas, “introducir mecanismos que permitan aprender de la experiencia, en base a analizar el resultado de la toma de decisiones, comparando el objetivo perseguido y la meta alcanzada, y extrayendo conclusiones que ayuden a mejorar las decisiones futuras” (Sánchez y Etxebarria, 2009, p.1743).

Al respecto, García, et al. (2016) consideran que la formación y desarrollo de esta competencia permite considerarla como un proceso que conduce a recopilar información; luego, se analizan los hechos, se evalúan los factores o situaciones que lo condicionan, se fijan escenarios probables, se sopesan varias soluciones para fijar un curso de acción que se constituyen en alternativas, estas se ponderan y evalúan según sus posibles efectos y resultados, manteniendo en todas las actividades consonancia entre lo estratégico así como su relación con el entorno.

Conclusiones

La tendencia positiva predominante en las competencias gerenciales, permite afirmar que los estudiantes de ingeniería comercial poseen técnicas/procedimentales, humanas/actitudinales y las habilidades conceptuales o cognoscitivas sobre las competencias gerenciales: Visión estratégica, sistémica, liderazgo, emprendimiento, programas administrativos y/o sistemas, trabajo en equipo, toma de decisiones e innovación, acordes a la carrera en estudio y a las pautas demarcadas por investigaciones científicas revisadas y citadas en este trabajo.

Así, los agentes informantes consideran que poseen las competencias gerenciales para adaptarse a los cambios empresariales, gestionar sus conocimientos en sus ámbitos de actuación, asimismo, son capaces de ejercer

sus actividades profesionales conforme a las exigencias de la producción y el empleo, que como procesos complejos involucran la articulación de diversas dimensiones humanas, dado que su aplicación implica afrontar las fluctuaciones del mercado; sobre todo en estos tiempos, que la gerencia requiere de profesionales con conocimientos y habilidades en los procesos que lleven al logro de los objetivos organizacionales oportunamente y tengan alto sentido de reacción racionales, basados en datos e indicadores.

La relevancia de este estudio en los estudiantes de ingeniería comercial radica en que ellos comprueban que en su proceso de aprendizaje universitario han adquirido un conjunto de competencias que les permite saber seleccionar y ofertar datos actualizados sobre un tema en particular, y evidenciar en sus prácticas profesionales que sus competencias son suficientemente importantes como para dejarlas al azar; así como identificar aquellas competencias donde deben profundizar tanto sus conocimientos como sus habilidades técnicas/procedimentales para un mejor desempeño profesional.

Aunque no se pretende hacer una evaluación sobre las competencias que trata la institución universitaria en estudio, el trabajo constituye una orientación en esta carrera sobre las que maneja en el currículo y la percepción estudiantil sobre las mismas en su formación universitaria, dado que la educación instruye al ser humano para su desenvolvimiento en la vida y para el trabajo, otorgándole habilidades que trascienden lo teórico, pues en el mundo laboral si bien es cierto que tener conocimientos es importante, lo más trascendental es saberlos buscar, procesar, analizar y aplicar con pericia, acorde a las exigencias competitivas empresariales.

En tal sentido, es importante que esta institución de educación superior realice este tipo de investigaciones con frecuencia, tanto a los próximos egresados en las distintas disciplinas que aborda, como al sector empresarial, y sea desde el ámbito de la investigación una forma de mantener la vinculación entre universidad-empresa,

así como constatar la pertinencia de las competencias que reciben los estudiantes universitarios en su proceso de aprendizaje en este nivel educativo.

Notas

¹ Las competencias “son comportamientos observables que demuestran la interiorización y aplicación de unos valores, actitudes, conocimientos y habilidades, que a través de una medición pueden predecir una gestión, un desempeño y unos resultados, dentro de un contexto laboral” (Arroyo, 2012, p.39).

Referencias bibliográficas

- Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación - ANECA (2007) *Informe Ejecutivo. El profesional flexible en la Sociedad del Conocimiento*. Observatorio de Inserción Laboral de ANECA. <https://ice.unizar.es/sites/ice.unizar.es/files/users/leteo/bibliografia/reflex-anecapdf.pdf>
- Albers, H. (1997). *Principios de organización y dirección*. Ediciones Ciencia y Técnica, S. A.
- Alles, M. A. (2015). *Diccionario de preguntas. La trilogía. Tomo 3 (Nueva Edición): Las preguntas para evaluar las competencias más utilizadas en Gestión por competencias*. Ediciones Granica, S.A.
- Alvarado, O., y Rivera, W. F. (2011). Universidad y emprendimiento, aportes para la formación de profesionales emprendedores. *Cuadernos de Administración*, 27(45), 61-74.
- Arroyo, R. (2012). *Habilidades gerenciales. Desarrollo de destrezas, competencias y actitud*. Ecoe ediciones.
- Barraycoa, J., y Lasaga, O. (2010). La competencia de trabajo en equipo: más allá del corta y pega. *Revista de Comunicación Vivat Academia*, XIII(111), 65-69. <https://doi.org/10.15178/va.2010.111.65-69>
- Bateman, T. S., y Snell, S. A. (1999). *Administración: Una ventaja competitiva*. Editorial McGraw-Hill.
- Benavides, E. (2002). *Competencias y competitividad: Diseño para organizaciones latinoamericanas*. Editorial McGraw-Hill.
- Cejas, M. F., Rueda, M. J., Cayo, L. E., y Villa, L. C. (2019). Formación por competencias: Reto de la educación superior. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXI(1), 94-101.
- Chávez, S., De las Salas, M., y Bozo, R. (2015). Competencias gerenciales y desempeño laboral en empresas aseguradoras. *CICAG. Revista del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales*, 12(2), 178-196.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. McGraw-Hill/ Interamericana Editores.
- Del Prado, L. (1998). *Dirección estratégica*. Fundación Osde.
- Galindo, P. (2006). Cultura ético-emprendedora (e2) y desarrollo de competencias transversales clave para la inserción socio laboral de los universitarios. *REUGRA. Revista de Educación de la Universidad de Granada*, (19), 129-146.
- García, J., Pimentel, R. V. D. C., y Colunga, S. (2016). Formación y desarrollo de la competencia toma de decisiones gerenciales en directivos empresariales a través del posgrado. *Revista Retos de la Dirección*, 10(2), 121-140.

- Gómez, J. M., Galiana, D., y Pascual, M. A. (2003). *¿Qué buscan las empresas en los universitarios? Cómo superar sus requisitos*. Universidad Miguel Hernández de Elche. Observatorio Ocupacional. <http://observatorio.umh.es/files/2011/06/2003-que-buscan-las-empresas.pdf>
- González, D. M. (2007). *Plan de negocios para emprendedores al éxito. Metodología para el desarrollo de nuevos negocios*. McGraw-Hill/Interamericana Editores.
- González, F. (2004). *Incidencia del marco institucional en la capacidad emprendedora de los jóvenes empresarios de Andalucía* (Tesis doctoral). Universidad de Sevilla, España.
- Gutiérrez, E. (2016). *Competencias gerenciales: Habilidades, conocimientos, aptitudes*. Ecoe Ediciones.
- Hamidian, B. F., y Ospino, G. R. (2015). ¿Por qué los sistemas de información son esenciales? *Anuario*, 38, 161-183.
- Haygroup (2001). *The manager competency model*. Hay Acquisition Company I. Inc. <http://www.toplevelcoaching.com/MCPBriefGuide.pdf>
- Jones, G. R., y George, J. M. (2010). *Administración contemporánea*. México: McGraw-Hill/ Interamericana Editores.
- Koontz, H., y Wehrich, H. (2004). *Administración: Una perspectiva global*. McGraw-Hill / Interamericana Editores.
- Laudón, K. C., y Laudón J. P. (2004). *Sistemas de información gerencial*. Pearson Educación.
- Manpower Inc. (2007). *El futuro del trabajo en América Latina. Un documento Manpower 2006-2025*. Politécnica, (4), 7-50. <https://biblat.unam.mx/hevila/Revistapolitecnica/2007/no4/1.pdf>
- Marchant, L. (Ed.) (2005). *Actualizaciones para el desarrollo organizacional*. Universidad de Viña del Mar. <https://www.eumed.net/libros-gratis/2005/lmr/index.htm>
- Martínez, P., y Echeverría, B. (2009). Formación basada en competencias. *Revista de Investigación Educativa*, 27(1), 125-147.
- Mejías, J. (1998). *Curso avanzado de gerencia*. Ediciones Llano Petrol. <https://www.bpmsat.com/curso-avanzado-de-gerencia/>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico - OCDE (2009). *La competencia en América Latina y el Caribe. Los 10 años del Foro Latinoamericano de Competencia OCDE-BID*. OCDE División de la Competencia. <https://www.oecd.org/competition/latinamerica/LACFI0thAnniversaryBrochureES.pdf>
- Pastor, M. S., Simon, L., García, J., y Tovar, E. (2005). *Las demandas sociales y su influencia en la planificación de las titulaciones en España en el marco del proceso de convergencia europea en educación superior*. Fundación Universidad Empresa.
- Pérez, J. (1997). *Estrategia, gestión y habilidades directivas. Concepto, controversias y aplicaciones*. Prentice Hall.
- Rabanal, R., Huamán, C. R., Murga, N. L., y Chauca, P. (2020). Desarrollo de competencias personales y sociales para la inserción laboral de egresados universitarios. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVI(2), 250-258.
- Rosales, R. (1996). *Estrategias gerenciales para la pequeña y mediana empresa*.

- Ediciones IESA.
- Salazar, R. G., Bejarano, B. O., y Núñez, Y. I. (2018). Las competencias gerenciales y el desempeño laboral: de las autoridades de las Instituciones Estatales de Educación Superior del Cantón Ambato. *Revista Publicando*, 5(14), 259-274.
- Sánchez, F., y Etxebarria, M. B. (Septiembre de 2009). La importancia de la toma de decisiones empresariales en la optimización de la Gestión del Conocimiento. *3rd International Conference on Industrial Engineering and Industrial Management. XIII Congreso de Ingeniería de Organización*, Barcelona-Terrassa, España.
- Serna, H. (2010). *Gerencia estratégica*. 3R Editores.
- Stoner, J. A. F., Freeman, R. G., y Gilbert, D. R. (2000). *Administración*. Prentice-Hall Hispanoamericana.
- Tamayo, M., y Tamayo (2002). *El proceso de investigación científica*. Noriega Editores.
- Tobón, S. (2008). *Formación basada en Competencias. Pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica*. Ecoe Editores.
- Torres, L. J., Díaz, J. T., y García, J. C. (2012). Multihabilidades gerenciales. Un subsistema para el pensamiento estratégico en las organizaciones actuales. *Gaceta Técnica: Revista Científica del Decanato de Ingeniería Civil*, (9), 23-34.
- Useche, M. C., y Artigas, W. (2018). Competencias de administración. Comparación de la perspectiva estudiantil gerencial. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(1), 384-402.
- Useche, M. C., Giler, M. G., y Pinargote, E. P. (2019). Emprendimiento estudiantil universitario. Caso: Universidad del Zulia. *Revista Sapientiae*, 4(2), 210-230.
- Useche, M. C., Giler, M., y Guerrero, L. J. (2019). Competencias gerenciales en el ámbito empresarial zuliano. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXV(1), 173-185.
- Vélez, O. I., Beltrán, J. A., López, J. A., y Arias, F. J. (2019). Asociatividad empresarial y liderazgo ambidiestro como generadores de innovación. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXV(2), 51-72.
- Yang, Y-F. (2009). An investigation of group interaction functioning stimulated by transformational leadership on employee intrinsic and extrinsic job satisfaction: An extension of the resource-based theory perspective. *Social Behavior & Personality: An International Journal*, 37(9), 1259-1277. <https://doi.org/10.2224/sbp.2009.37.9.1259>