

NIVEL DE HABILIDADES GERENCIALES EN ESTUDIANTES DE INGENIERÍA EMPRESARIAL DE LA UCV FILIAL CHICLAYO EN EL 2017

Dávila Montenegro, Joseph Antonio*

Gamboa Rodríguez, Luis Enrique**

RESUMEN

Las habilidades gerenciales son un aspecto procedimental de las competencias que permiten a los gerentes alcanzar el éxito en las tareas que enfrentan en su ejercicio profesional cotidiano. Éstos son susceptibles de aprendizaje y desarrollo, y es de gran interés de la universidad la implementación e implantación de estrategias para alcanzar niveles óptimos de los mismos. El objetivo de la presente investigación es determinar el nivel de las habilidades gerenciales de los estudiantes de ingeniería empresarial de la Universidad César Vallejo Sede Chiclayo. El tipo de investigación es cuantitativa con diseño no experimental descriptivo diagnóstico, para ello se trabaja con la población referida a 200 estudiantes y con una muestra de 50 de los implicados. La información fue obtenida a través del instrumento de campo denominado “Test de Habilidades Gerenciales”, obteniendo como resultado un nivel deficiente en el 52% de los estudiantes sometidos al instrumento.

Palabras clave: Habilidades gerenciales. Factores. Nivel de Habilidades Gerenciales. Enfoque factorial.

ABSTRACT

Managerial abilities are the procedural aspect of the competences that allow to reach the success to the managers in the tasks they deal in their professional everyday activities. These are susceptible of learning and development, and it is a great interest of the university the implementation and deployment of strategies to reach optimal levels of them. The objective of this research is to determine the managerial abilities from students of business engineering from César Vallejo University in Chiclayo. The type of research is quantitative with a non-experimental descriptive diagnostic design, for this the population refers to 200 students and a sample of 50 students. The information was obtained through the field instrument called “managerial abilities test”, obtaining as a result a deficient level in 52% from the students who the instrument was applied.

Keywords: Management skills. Factors. Level of Management Skills. Factorial approach.

INTRODUCCIÓN

Las organizaciones hoy en día se mueven en entornos que cambian bajo una dinámica compleja: condiciones climáticas cambiantes e impredecibles, consumidores que buscan productos que se adecúen a sus estilos de vida, amenazas nucleares de los gobiernos más poderosos e influyentes en el mercado, disrupciones tecnológicas aceleradas; todo ello afecta a las organizaciones, y aún más, a las personas que trabajan en ella. Empleados que demandan incrementos salariales, mejoras en los ambientes, reducción de horas laborales, el estrés y la depresión invaden a los colaboradores y son los gerentes, que trabajan día a día con las personas, los responsables de la gestión de estos y demás problemas.

Así, Daft (2015) afirma que:

El mundo cambia con mayor rapidez que nunca, y los administradores son responsables de posicionar sus organizaciones para adaptarlas a las nuevas necesidades. Algunos desafíos específicos que los administradores y organizaciones actuales enfrentan son la globalización, la competencia intensa, el escrutinio ético riguroso, la necesidad de una respuesta rápida, el lugar de trabajo

digital y una diversidad cada vez mayor (p. 7).

Es en estas condiciones donde los gerentes ponen en juego sus competencias, y en específico, donde determinamos cuáles de éstas son más importantes en el manejo eficiente y exitoso en las organizaciones que dirigen.

Para Astarloa (2008), el tema de la relación humana, en cualquiera de sus facetas, está en el centro de la actividad de cualquier gerente, no importa cuál sea su nivel o rango. Cada día, su incapacidad de lograr un verdadero trabajo en equipo, de ejercer liderazgo, de contener y motivar a su gente, es la clave que define su éxito o fracaso, y junto con él, el éxito o fracaso de su compañía.

Así lo demuestra una investigación de la organización para la cooperación y desarrollo económico (2009) donde la correlación positiva entre el recurso humano capacitado en habilidades gerenciales y el éxito de las empresas se da en 20 de los 23 países evaluados, donde la habilidad para promover y usar la información y la capacidad competitiva es mayor en proporción a los estudiantes con educación formal en

habilidades directivas.

Sin embargo, existe un problema vinculado al limitado desarrollo de habilidades gerenciales el mismo que es definido como niveles inadecuados de desarrollo de las capacidades que, expresadas en comportamientos que se realizan en operaciones propias de la actividad gerencial, y que impiden el éxito de dichas actividades.

Esto sucede por múltiples razones, relacionadas con la formación de las personas que se preparan para gerenciar, o al ejercicio profesional que ignora la importancia de las habilidades gerenciales y la retroalimentación en los formadores sobre el papel que juegan.

Sobre el primer punto, en un artículo científico, Mintzberg (1998) aseguró que “la educación administrativa tenía muy poca relación con lo que hace los directivos realmente de manera cotidiana” (párr. 7). Se puede ver materializada esta idea en las Universidades y centros formativos en todo el mundo.

Pushol (2003) señala que:

Las universidades empresariales siguen llenando los currículos de aspectos técnicos y poco prácticos, confinan lo relacionado a los problemas

humanos a un curso de recursos humanos a pesar de representar una herramienta que resolverá la mayoría de los problemas que enfrentarán en su ejercicio profesional. (p. 11)

Según Astarloa (2008) “en las sesiones de coaching desarrolladas por Rabouin en Hispanoamérica más del 60% de los problemas cotidianos son de origen humano y no conceptual ni técnico” (p. 13). A pesar de esto, los gerentes, profesionales encargados de la formación de los futuros directivos, no advierten el grado de importancia de estos problemas y, esa misma actitud es transmitida a los que están bajo su formación, señala Jaramillo (2017) en una entrevista para la Sociedad de Investigación de Fenómenos Psicológicos (párr. 3).

Para reforzar esta idea, en una encuesta realizada por el Fondo de Población de las Naciones Unidas (2013) se demostró la brecha de realidad que existe entre lo que los gerentes piensan que transmiten (80%) y los que los trabajadores llegan a percibir (58%). Para explicar esto, Astarloa (2008) advierte que uno de los principales problemas de los gerentes es que no son conscientes de todo lo que no saben y se

han quedado en un modelo ambiental donde suponen que liderar es sencillo y no es así.

El objetivo general de la presente investigación es determinar el nivel de las habilidades gerenciales de los estudiantes de ingeniería empresarial de la UCV filial Chiclayo en el 2017. Para ello se establecieron los como objetivos específicos diagnosticar el nivel y determinar los factores más desarrollados y por mejorar que requieren mayor atención de las habilidades gerenciales de los estudiantes de ingeniería empresarial de la UCV filial Chiclayo en el 2017.

Con el cumplimiento de los objetivos, se logra demostrar la hipótesis, que el nivel de habilidades gerenciales en estudiantes de ingeniería empresarial de la UCV filial Chiclayo en el 2017 es “Deficiente”.

Son preguntas de investigación del presente estudio las siguientes interrogantes: ¿Cuál es el nivel de las habilidades gerenciales de los estudiantes de ingeniería empresarial de la Universidad César Vallejo filial Chiclayo en el 2017?, ¿Qué factores de las habilidades gerenciales se encuentran más desarrollados en los estudiantes de

ingeniería empresarial de la Universidad César Vallejo filial Chiclayo en el 2017?, ¿Qué factores por mejorar que requieren mayor atención de las habilidades gerenciales de los estudiantes de ingeniería empresarial de la UCV filial Chiclayo en el 2017?

La presente investigación es motivada por intereses académicos e institucionales. Los motivos son académicos porque el desarrollo de nuevas estrategias para la formación de personas que dirigen personas ha suscitado el interés de la comunidad científica, sobre todo de los administradores que buscan insertarse en el enfoque psicológico del comportamiento humano de las organizaciones. Son también institucionales, porque nos interesa el desarrollo académico de los estudiantes con quienes compartimos aulas, y que como futuros profesionales serán imagen y dan prestigio a nuestra Universidad.

Por otro lado, el presente trabajo busca establecer un marco de referencia para futuras investigaciones sobre el impacto de las habilidades humanas sobre las habilidades gerenciales globales, incentivar programas de desarrollo de habilidades eje y de

simuladores que estimulen el desarrollo global de la competencia gerencial de manera integral.

Los antecedentes que sirven de base a la investigación se encuentran desde el ámbito internacional y nacional.

A nivel internacional destaca Barba (2011), quien realizó en México una investigación titulada “Diagnóstico De Competencias Gerenciales En Empresas y Universidades de Morelos”, cuyo objetivo es realizar un diagnóstico de los requerimientos de competencias señalados por el mercado laboral obtenidos, con la opinión que los estudiantes, directivos y maestros tienen de la oferta educativa universitaria del estado de Morelos; y en el que se concluye que los gerentes replican las competencias que aprendieron en las universidades, por lo que piensan que no tendrán oportunidad para poner en juego su creatividad, ni de emplear nuevos y variados conocimientos en las organizaciones tradicionales donde son insertados.

También encontramos a Naranjo (2015), que elaboró en Colombia un artículo científico titulado “Habilidades gerenciales en los líderes de las medianas empresas de Colombia”, cuyo propósito

es caracterizar las habilidades gerenciales con que cuentan los líderes de las medianas empresas en Colombia y la forma en que estas contribuyen para ejercer sus tareas y el impacto de su gestión; y en el que se concluye que el manejo de las relaciones, la búsqueda incesante por construir calidad y un cuidado especial en las finanzas de las empresas, constituyen las principales características de las habilidades gerenciales de los líderes de las medianas empresas en Colombia.

A nivel nacional destacan Pulido y Portocarrero (2003) quienes realizaron en Perú un ensayo bajo el título “Perfil de competencias gerenciales en organizaciones peruanas”, cuya finalidad es identificar las competencias críticas que requiere actualmente las organizaciones privadas en función a la demanda de su exigente entorno; y donde se determina que la gestión por competencias requiere modelos ad hoc, para la implementación de las capacidades y destrezas que la compañía requiera, sean estas genéricas o específicas, así como las demandas de la organización y los sistemas culturales propias de ella.

Asimismo, Santa María (2012) realizó un estudio titulado “Percepción sobre las habilidades gerenciales de la enfermera jefa de unidad y la satisfacción laboral de la enfermera asistencial-hospital Daniel Alcides Carrión – Huancayo”, cuyo objetivo determinar la relación que existe entre la percepción sobre las habilidades gerenciales de la enfermera jefa de unidad y la satisfacción laboral de la enfermera asistencial en el hospital Daniel Alcides Carrión de Huancayo; y donde no se encontró una relación significativa entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral, pero se concluyó que las habilidades interpersonales correlacionaron positivamente con la satisfacción de las enfermeras.

Finalmente, no se encontraron antecedentes locales trascendentales de la misma naturaleza de nuestra investigación.

MÉTODO

En cuanto a la metodología el presente trabajo de investigación de acuerdo por las características y los objetivos formulados se ubica en el paradigma cuantitativo con el tipo de investigación descriptiva diagnóstica.

El diseño elegido para el proyecto

de investigación es el diseño no experimental. Para ello, se trabajó sobre una población de estudio conformada por todos los estudiantes de la escuela académico profesional de Ingeniería Empresarial de la Universidad César Vallejo filial Chiclayo, jóvenes y adultos de 16 a 45 años de edad, de ambos sexos, que entiendan el idioma español y puedan expresarse sin dificultad, siendo un total de 200 estudiantes aproximadamente.

La elección de la muestra se realizó por conveniencia y está conformada por un total de 50 estudiantes que incluyen estudiantes jóvenes y adultos de la escuela académico profesional de Ingeniería Empresarial de la Universidad César Vallejo filial Chiclayo que deseen participar voluntariamente y se encuentren lúcidos y conscientes.

La muestra excluye a estudiantes que no deseen participar o tengan dificultad para comunicarse.

RESULTADOS

Se administró el Test de Habilidades Gerenciales a los estudiantes de ingeniería empresarial de la Universidad César Vallejo filial Chiclayo. La hipótesis de trabajo se comprueba, observándose la distribución

de los estudiantes en los diferentes niveles, incrementándose la tendencia hacia la categoría “deficiente”, alcanzando un nivel de 52%.

Asimismo, se aprecia que el factor Q (Trabajo en equipo), los estudiantes de ingeniería empresarial han alcanzado el mayor puntaje, con un índice de 46%.

Finalmente, los resultados evidencian la distribución de los estudiantes de ingeniería empresarial en los diferentes factores, donde muchos de ellos oscilan entre el 28% y el 24%. A pesar de haber encontrado una diversidad de factores que han alcanzado el menor desarrollo, el mayor de ellos es el factor de Resolución de Conflictos (S) con 28%, siendo éste el factor que necesita mayor atención y mejora.

DISCUSIÓN

Se administró a los estudiantes de ingeniería empresarial de la Universidad César Vallejo filial Chiclayo, el Test de Habilidades Gerenciales. La hipótesis de trabajo se comprueba a través de la distribución de los estudiantes de ingeniería empresarial en los diferentes niveles, donde la tendencia se incrementa hacia la categoría “deficiente”, alcanzando un nivel de 52%.

Por otro lado se logró observar la distribución de los estudiantes de ingeniería empresarial donde el factor Q (Trabajo en equipo) ha alcanzado el mayor desarrollo, con un índice de 46%; del mismo modo la investigación dirigida por Naranjo (2011) apunta a conclusiones similares en el factor Q (del 43% al 55%), superando apenas el estándar promedio, en los estudiantes de carreras gerenciales en la Universidades de Morelos; sin embargo, el estudio realizado por Pulido y Portocarrero (2003) determinó un escalamiento del 80% en relación a la importancia del factor Q en el perfil gerencial peruano. No es de sorprender el énfasis que las universidades ponen en él, no siendo este suficiente.

Finalmente se obtuvo la distribución de los estudiantes de ingeniería empresarial donde muchos factores oscilan entre el 28% y el 24%.

A pesar de haber encontrado una diversidad de factores que han alcanzado el menor desarrollo, el mayor de ellos es el factor de Resolución de Conflictos (S) con 28%, siendo éste el factor que necesita mayor atención y mejora. Esto se diferencia con lo hallado por Naranjo (2011) quien apunta a conclusiones

disímiles en el factor, señalando al factor N (del 41% al 65%) como el principal factor que debe ser mejorado, indicando razones muestrales de la variación en los estudiantes de carreras gerenciales en la Universidades de Morelos. Los estudiantes de universidades empresariales obtuvieron marcadores superiores a universidades con carreras generales. Pulido y Portocarrero (2003) realizaron estudios sobre el perfil gerencial peruano y determinaron una gran relevancia del factor N al dimensionarla dentro de varios factores (Liderazgo, Trabajo en Equipo, Comunicación. Resolución de Conflictos), como una herramienta cotidiana en la actividad gerencial. Los resultados refutan la relación entre el factor N y los factores L, Q y S; no siendo así con el factor C. No obstante, los indicadores concuerdan con los hallazgos de Astarloa (2008) quien demostró que a pesar de tener desarrollados factores individuales en el repertorio cognitivo, a nivel de integración procedimental no se refleja un manejo óptimo de las habilidades gerenciales en el ejercicio profesional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Astarloa, L., Bataller, R., Berdiñas, L., Bocchi, G., Cucchi, D., Giolo, R. y Tomas, V. (2008). *Habilidades directivas para un nuevo management*. Buenos Aires: Pearson Prentice Hall.
- Barba, M. (2011). *Diagnóstico de competencias gerenciales en empresas y universidades de morelos*. Morelos: EAE Editorial Academia Espanola.
- Daft, R. (2015). *Teoría y diseño organizacional*. Santa Fe: Cengage Learning.
- Fondo de Población de las Naciones Unidas. (2013). *Informe nacional de la encuesta mundial de avances del programa de acción de la conferencia internacional sobre población y desarrollo*. Guatemala: Sergráfica.
- Huerta, J. y Rodríguez, G. (2006). *Desarrollo de habilidades directivas*. México D. F.: Pearson Prentice Hall.
- Madrigal, B., Baltazar, A., Franco, G., González, H., Ochoa, A.,
- Madrigal, R. y Zárate, L. (2009). *Habilidades directivas*. Santa Fe: Mc Graw Hill Educación.

- Mintzberg, H., Ahlstrand, B. y Lampel, J. (1998). *Safari a la estrategia. Una visita guiada por la jungla del management estratégico*. New York: The Free Press.
- Naranjo, R. (2015). Habilidades gerenciales en los líderes de las medianas empresas de Colombia. *Pensamiento y Gestión*, 38, 119-146.
- Organización para la cooperación y desarrollo económico. (2009). *Definición estadística de la biotecnología*. Bogotá: Fondo OCDE.
- Puchol, L., Martín, M., Núñez, A., Ongallo, C., Puchol, I., Sánchez, G. y Castaño, I. (2003). *El libro de las habilidades directivas*. Madrid: Díaz de Santos.
- Pulido, C. y Portocarrero, J. (2003). *Perfil de competencias gerenciales en organizaciones peruanas*. Lima: Athanor Consultoria Organizacional.
- Santa María, G. (2012). Percepción sobre las habilidades gerenciales de la enfermera jefa de unidad y la satisfacción laboral de la enfermera asistencial - Hospital Daniel Alcides Carrión - Huancayo. *Revista Peruana de Obstetricia y Enfermería*, 8 (1), 517-524.
- Whetten, D., & Camero, K. (2011). *Desarrollo de habilidades directivas*. México D. F.: Pearson Prentice Hall.