

# Competencias gerenciales percibidas en los estudiantes de cuarto año de las Licenciaturas en Administración de Empresas y Administración de Recursos Humanos del CRU de Veraguas

## Perceived managerial competencies in fourth year students of the Business Administration and Human Resources Administration degrees of the CRU of Veraguas

Nancy Rangel<sup>1</sup>, Eduvigis Ríos de Trujillo<sup>2</sup> y Roma de Ruíz<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Universidad de Panamá, Centro Regional Universitario de Veraguas, nancy.rangelg@up.ac.pa, <https://orcid.org/0009-0005-4551-4798>, Panamá.

<sup>2</sup>Universidad de Panamá, Centro Regional Universitario de Veraguas, eduvigis.rios@up.ac.pa, <https://orcid.org/0009-0002-7194-9849>, Panamá.

<sup>3</sup>Universidad de Panamá, Centro Regional Universitario de Veraguas, roma.ruiz@up.ac.pa, <https://orcid.org/0000-0002-5143-2589>, Panamá.

### Información del Artículo

#### *Trazabilidad:*

Recibido 18-02-2025

Revisado 19-02-2025

Aceptado 01-03-2025

#### *Palabras Clave:*

Competencias gerenciales

Experiencia práctica

Liderazgo

Administración

#### *Keywords:*

Management skills

Practical experience

Leadership

Management

### RESUMEN

Esta investigación explora las competencias gerenciales percibidas por estudiantes de cuarto año de las licenciaturas en Administración de Empresas y Administración de Recursos Humanos del Centro Regional Universitario de Veraguas. Desarrollada desde un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo, en donde se aplicó un cuestionario a 49 participantes seleccionados aleatoriamente. El instrumento permitió evaluar habilidades clave como liderazgo, comunicación, resolución de problemas, gestión del cambio e innovación. Los resultados revelan que, aunque un 67.3 % de los encuestados se considera bastante preparado para asumir roles gerenciales, una proporción significativa identifica la experiencia práctica como el área más importante para mejorar su desempeño. Las competencias estratégicas y de liderazgo interpersonal se perciben como menos desarrolladas, lo que subraya la necesidad de reformar los programas educativos para integrar mejor enfoques prácticos y experienciales. La preferencia por fuentes de consulta digitales, como internet y redes sociales, plantea un desafío adicional para fomentar el uso crítico de recursos académicos más rigurosos. En conclusión, una formación equilibrada y contextualizada es fundamental para fortalecer las competencias gerenciales y responder a las demandas del mercado laboral contemporáneo.

### ABSTRACT

This research explores the managerial competencies perceived by fourth year students of the Business Administration and Human Resources Administration degrees of the Veraguas Regional University Center. It was developed from a quantitative, descriptive approach, where a questionnaire was applied to 49 randomly selected participants. The instrument was used to evaluate key skills such as leadership, communication, problem solving, change management and innovation. The results reveal that, although 67.3% of the respondents consider themselves fairly prepared to assume managerial roles, a significant proportion identify practical experience as the most important area to improve their performance. Strategic and interpersonal leadership competencies are perceived as less developed, underscoring the need to reform educational programs to better integrate practical and experiential approaches. The preference for digital sources of reference, such as the internet and social networks, poses an additional challenge to foster the critical use of more rigorous academic resources. In conclusion, a balanced and contextualized education is essential to strengthen managerial competencies and respond to the demands of the contemporary labor market.

## **INTRODUCCIÓN**

En un estudio realizado en la Universidad Técnica de Ambato, Ecuador, se investigaron las competencias gerenciales adquiridas por estudiantes de ingeniería comercial. Se encontraron nueve habilidades clave, como el aprendizaje autónomo, la administración de recursos organizacionales y el compromiso (Barragán et al., 2020). Los hallazgos evidenciaron una formación sólida en competencias esenciales, aunque se sugiere fortalecer las experiencias prácticas para una preparación más integral.

La investigación enfocada en estudiantes de Administración de Negocios, desarrollada por Cárdenas & Neyra (2021) se determinó que estos poseen habilidades significativas en liderazgo, comunicación efectiva y toma de decisiones. Los resultados subrayan la contribución de la formación académica en estas áreas, recomendando además la incorporación de metodologías que fomenten una mayor práctica profesional para el desarrollo de dichas competencias.

El estudio de Ramírez et al. (2020) analiza las competencias gerenciales percibidas por los estudiantes, destacándose habilidades como visión estratégica, perspectiva global y liderazgo. El estudio concluye que la formación universitaria ha sido efectiva, aunque identifica áreas como la innovación y la adaptabilidad que podrían beneficiarse de un mayor enfoque en los programas educativos.

Un enfoque más teórico se presentó en un análisis basado en fundamentos filosóficos, donde se clasificaron competencias gerenciales en ontológicas, axiológicas, epistemológicas y praxeológicas. Este estudio concluyó que la preparación integral en competencias gerenciales requiere una integración equilibrada de estos fundamentos, lo que resultaría en líderes más completos y preparados para los desafíos contemporáneos (Lombana et al., 2014).

En el contexto educativo, se exploraron las competencias gerenciales necesarias para los gestores de instituciones educativas. Los resultados del estudio realizado por Aristimuño & Guaita (2011) destacaron competencias como el liderazgo, la toma de decisiones y la gestión del cambio, y se concluyó que estas habilidades son esenciales para mejorar la gestión y calidad en el entorno educativo, especialmente en niveles universitarios.

Por su parte, Núñez & Díaz (2017) analizó el perfil de competencias gerenciales de los directivos en instituciones educativas, identificando la dirección, la gestión compartida del cambio y el liderazgo como competencias fundamentales. Este perfil es crucial para una gestión educativa efectiva y para fomentar un ambiente de aprendizaje que promueva la excelencia organizacional.

El estudio de Hernández (2017) evaluó el desarrollo de competencias gerenciales en docentes universitarios. Los hallazgos subrayaron habilidades como el liderazgo, la solución de problemas, la inteligencia emocional y la comunicación. La investigación concluyó que el fortalecimiento de estas competencias en los docentes impacta positivamente en la calidad de la formación de los estudiantes.

En el sector de servicios públicos, Sánchez et al. (2020) investigó el impacto de las competencias gerenciales en el éxito organizacional. Se encontró que habilidades como la planificación estratégica, la gestión de recursos y el liderazgo están directamente relacionadas con la eficiencia y la satisfacción en la prestación de servicios. La investigación concluyó que el desarrollo continuo de estas competencias es crucial para el desempeño óptimo.

Investigaciones en países latinoamericanos han identificado competencias clave como liderazgo, comunicación efectiva y toma de decisiones, que resultan esenciales para los estudiantes de Administración de Empresas. Estos hallazgos resaltan la necesidad de implementar metodologías pedagógicas que combinen el aprendizaje teórico con la práctica profesional. En Panamá, esto es particularmente importante para fortalecer las capacidades de los estudiantes en un mercado laboral cada vez más competitivo y globalizado.

Por ello, el desarrollo de competencias gerenciales es un tema de creciente interés en el ámbito educativo, dado el impacto que tiene en la preparación de los futuros profesionales para enfrentar las exigencias del mercado laboral.

En este marco, surge la necesidad de realizar estudios que exploren las percepciones de los estudiantes sobre las competencias gerenciales requeridas para su desempeño futuro. Por lo tanto, el presente trabajo tiene como objetivo determinar las competencias gerenciales que los estudiantes de cuarto año de las Licenciaturas en Administración de Empresas y Administración de Recursos Humanos del CRU de Veraguas perciben como necesarias para su desempeño futuro como gerentes. Este análisis permitirá identificar fortalezas y áreas de mejora en la formación académica, contribuyendo al desarrollo de profesionales mejor preparados para liderar el crecimiento económico del país.

## **MATERIALES Y MÉTODOS**

La presente investigación sigue un enfoque cuantitativo, el cual, según Hernández Sampieri et al. (2014), es un enfoque sistemático que utiliza la recolección y el análisis de datos numéricos para describir, explicar,

predecir o controlar fenómenos de interés. Este tipo de investigación se basa en la medición objetiva, el uso de herramientas estadísticas y un diseño estructurado que permite generalizar los resultados a partir de una muestra representativa de la población.

Es de tipo descriptivo, ya que se busca detallar las características más importantes de un fenómeno o población específica. Con diseño transversal, en donde se recolectan datos en un único momento, permitiendo observar la prevalencia y distribución de una o varias variables dentro de una población. Este diseño es útil para evaluar situaciones específicas en un período de tiempo determinado (Cvetkovic-Vega et al., 2021).

Además, permite identificar y analizar las competencias gerenciales percibidas por los estudiantes de cuarto año de las Licenciaturas en Administración de Empresas y Administración de Recursos Humanos del Centro Regional Universitario (CRU) de Veraguas, en un momento específico.

La población del estudio está constituida por todos los estudiantes matriculados en el CRU de Veraguas durante el año 2024, pertenecientes a las licenciaturas en Administración de Empresas y Administración de Recursos Humanos. Según los registros académicos, esta población incluye un total de 120 estudiantes.

Para la selección de la muestra, se utilizó un método de muestreo aleatorio simple, asegurando que cada estudiante tuviera igual probabilidad de ser seleccionado. La muestra quedó conformada por 49 participantes, representando una proporción suficiente para obtener resultados válidos y confiables, dado el tamaño de la población y un nivel de confianza del 95 %.

Se diseñó un cuestionario estructurado como instrumento principal para la recolección de datos. Este cuestionario se dividió en tres secciones:

- a. Información sociodemográfica: Preguntas sobre edad, género, licenciatura y turno de estudio.
- b. Competencias gerenciales: Evaluación de habilidades percibidas, como liderazgo, trabajo en equipo, comunicación, resolución de problemas, innovación, gestión del cambio, entre otras.
- c. Valoración de competencias: Escala tipo Likert de cinco puntos (1 = Nada importante, 5 = Muy importante), en la que los estudiantes calificaron la importancia de cada competencia para su desempeño futuro como gerentes.

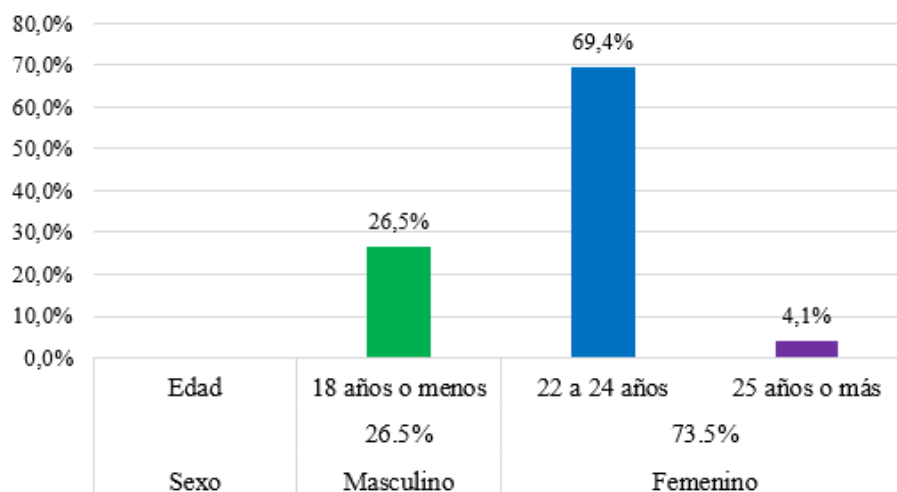
El instrumento fue validado mediante juicio de expertos, quienes evaluaron la validez y confiabilidad en correspondencia con los objetivos del estudio. Los datos recolectados fueron organizados y procesados utilizando el software estadístico SPSS, versión 26. Se realizaron análisis descriptivos para caracterizar la muestra y evaluar las competencias percibidas

## **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

El cuestionario aplicado orientado a determinar las competencias gerenciales que los estudiantes de cuarto año de las Licenciaturas en Administración de Empresas y Administración de Recursos Humanos del CRU de Veraguas perciben como necesarias para su desempeño futuro como gerentes, revelaron aspectos clave sobre las percepciones y prioridades de los futuros profesionales.

La figura 1 describe las características demográficas de los encuestados, centrándose en dos variables principales: edad y sexo. En cuanto a la distribución por edad, se observa que la mayoría de los participantes, con un 69.4%, se encuentra en el rango de 22 a 24 años. Este grupo representa la cohorte predominante dentro del estudio, lo cual es consistente con la etapa académica de los estudiantes de cuarto año. Por otro lado, un 26.5% de los encuestados tienen 18 años o menos, mientras que un porcentaje menor, equivalente al 4.1%, corresponde a personas de 25 años o más.

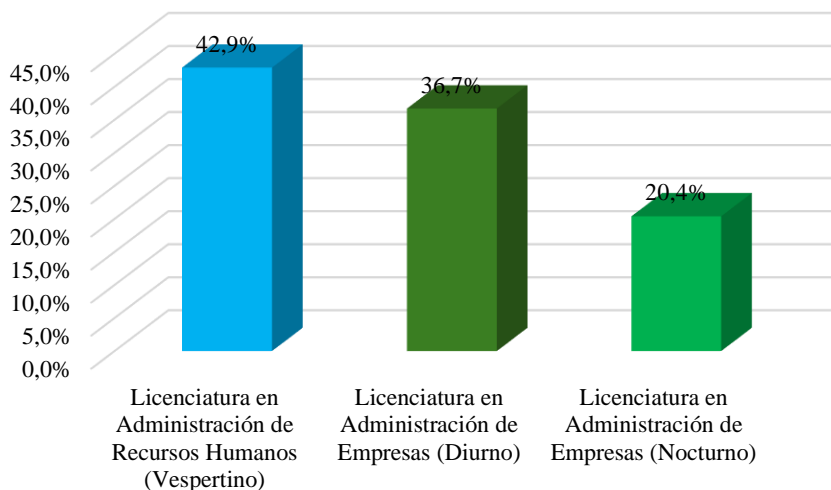
Con relación al sexo de los encuestados, se evidencia que el 73.5% es femenino, mientras que el 26.5% masculino. Esta notable diferencia de género sugiere una mayor representación de mujeres en las licenciaturas de Administración de Empresas y Administración de Recursos Humanos del CRU de Veraguas, lo que podría reflejar tendencias de matrícula en estas carreras.



**Fig. 1:** Sexo y edad de los estudiantes encuestados

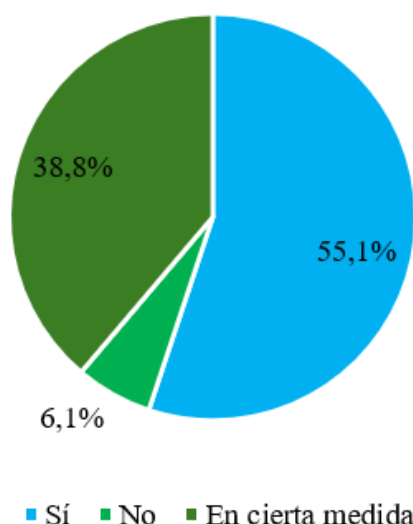
La Figura 2 muestra la distribución de los encuestados según su licenciatura y modalidad de estudio. Los resultados evidencian que la mayor proporción de participantes, con un 42.9%, está inscrita en la Licenciatura en Administración de Recursos Humanos en el turno vespertino.

Por otro lado, el 36.7% corresponde a estudiantes de la Licenciatura en Administración de Empresas en el turno diurno. Este grupo constituye la segunda mayor representación en la muestra. Finalmente, el 20.4% de los encuestados pertenece a la Licenciatura en Administración de Empresas en el turno nocturno, siendo esta la modalidad con menor participación en el estudio.



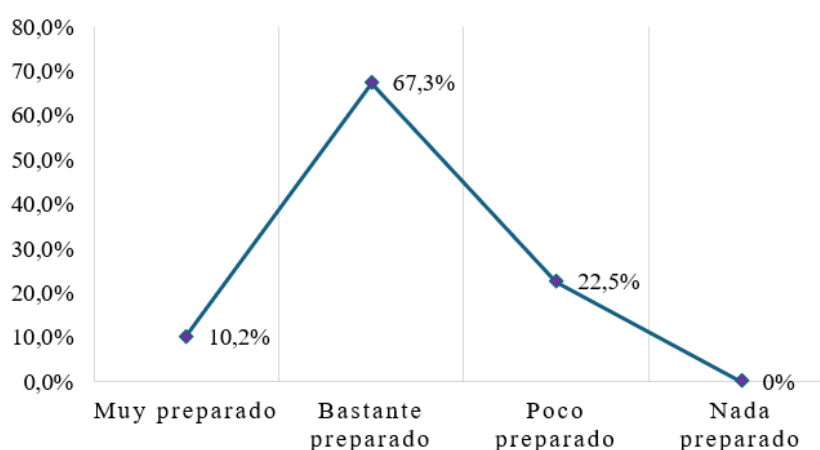
**Fig. 2:** Carrera y turno de los estudiantes encuestados

La Figura 3 muestra las respuestas a relacionadas con las percepciones y experiencias de los encuestados. La mayoría de los participantes, un 55.1%, seleccionaron la opción "Sí", indicando una afirmación o conformidad clara respecto al tema evaluado. Por otro lado, el 38.8% optó por la respuesta "En cierta medida", lo que sugiere una postura intermedia o parcial en cuanto a la pregunta planteada. Finalmente, un 6.1% respondió "No", mostrando un desacuerdo o negación mínima dentro del grupo encuestado.



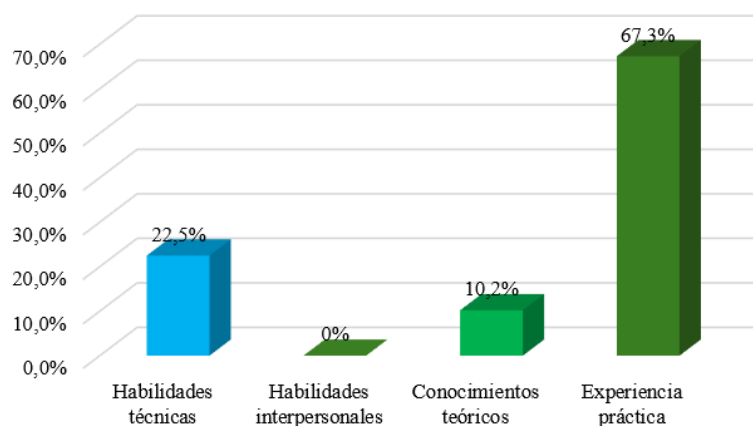
**Fig. 3:** Percepción de los estudiantes de si la formación universitaria recibida le ha preparado para desempeñarse como gerente

Respecto al nivel de preparación, un 10.2% de los participantes manifestó sentirse muy preparado, lo que indica un alto nivel de confianza en sus competencias y conocimientos. Por otro lado, la mayoría, con un 67.3%, indicó estar bastante preparado. Este resultado sugiere una percepción positiva generalizada, aunque no absoluta, de su nivel de preparación. Un 22.5% señaló sentirse poco preparado, lo que evidencia que una proporción considerable de los participantes reconoce limitaciones en su preparación y podría necesitar apoyo adicional para fortalecer sus competencias.



**Fig. 4:** Grado de preparación percibido por el estudiante para asumir un rol gerencial

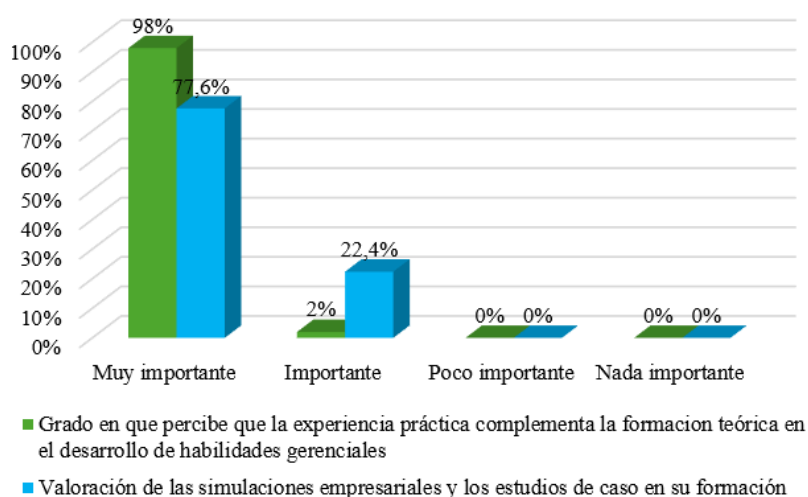
La Figura 5 muestra la percepción de los encuestados respecto a las áreas clave que consideran más importantes o en las que poseen mayor preparación en relación con su desempeño. Los resultados destacan que la mayoría, con un 67.3%, seleccionó la experiencia práctica como el aspecto más relevante. En segundo lugar, las habilidades técnicas fueron señaladas por un 22.5% de los encuestados. Por otro lado, un 10.2% identificó los conocimientos teóricos como fundamentales y no se tuvo referencia para las habilidades interpersonales por parte de los encuestados.



**Fig. 5:** Áreas que deben fortalecerse para mejorar las competencias gerenciales

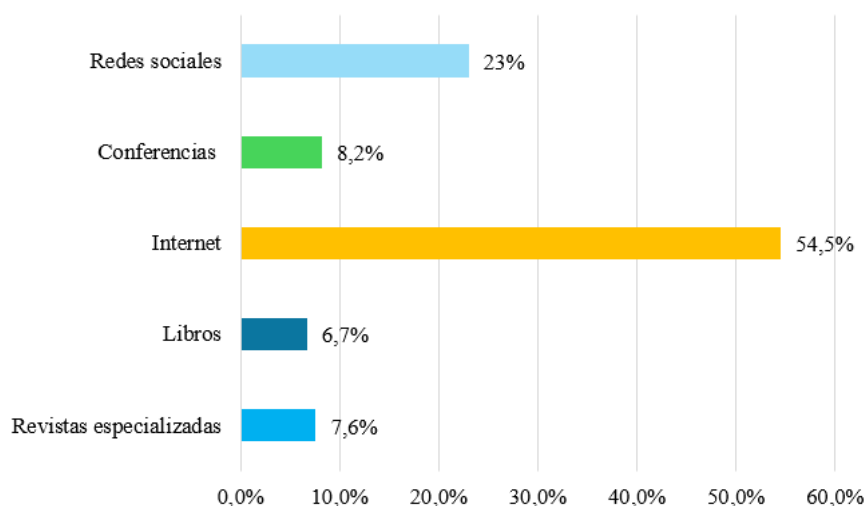
En cuanto a la experiencia práctica como complemento de la formación teórica, la gran mayoría, con un 98%, considera que este aspecto es muy importante para el desarrollo de habilidades gerenciales, lo que resalta el reconocimiento de los encuestados sobre la necesidad de incorporar la educación dual como estrategia para integrar la teoría con la práctica práctica en su preparación profesional. Solo un 2% calificó este aspecto como importante, mientras que ninguno lo consideró poco importante o nada importante.

Por otro lado, respecto a la valoración de las simulaciones empresariales y los estudios de caso, un 77.6% de los participantes los clasificó como muy importantes, evidenciando su percepción positiva sobre el impacto de estas herramientas pedagógicas en su formación. Un 22.4% los consideró importantes, lo que sugiere que, aunque no todos los encuestados los ven como esenciales, la mayoría los valora altamente. No se reportaron respuestas indicando que estos métodos sean poco importantes o nada importantes.



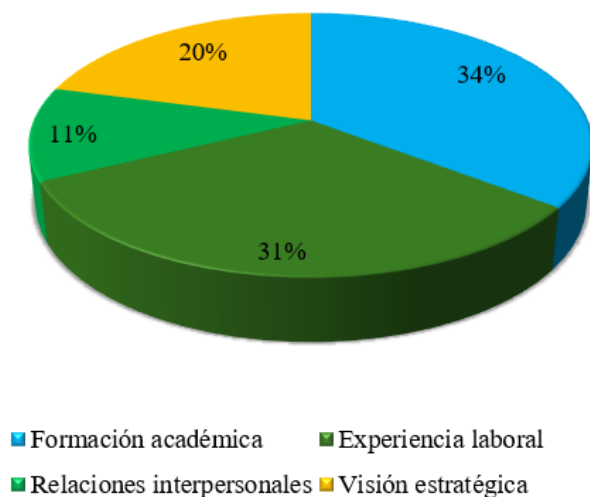
**Fig. 6:** Percepción de la importancia de la formación teórica y simulaciones en el desarrollo de habilidades gerenciales

Según los resultados, el 54.5% de los participantes indicó que Internet es su principal fuente de consulta, lo que refleja su preeminencia como recurso de acceso rápido y amplio a la información. En segundo lugar, un 23% señaló a las redes sociales como su medio de información, destacando su rol creciente en la difusión de contenido relevante. Las conferencias fueron mencionadas por el 8.2% de los encuestados, mientras que las revistas especializadas y los libros obtuvieron porcentajes menores, con un 7.6% y 6.7%, respectivamente, lo que sugiere una menor preferencia por fuentes tradicionales en comparación con las digitales (ver figura 7).



**Fig. 7:** fuentes que utilizan los encuestados para mantenerse actualizado en el mundo empresarial

La figura 8 muestra los factores más valorados por los encuestados para el desarrollo de competencias relevantes en el ámbito de estudio. La formación académica se posiciona como el factor más destacado con un 34%, seguida de la experiencia laboral con un 31%, lo que resalta la importancia de la educación formal y la práctica profesional en el desarrollo de habilidades. Por otro lado, la visión estratégica ocupa un 20%, indicando la relevancia de la capacidad para planificar y tomar decisiones a largo plazo. Finalmente, las relaciones interpersonales representan un 11%, lo que sugiere que, aunque menos priorizadas, siguen siendo un componente significativo en este contexto.



**Fig. 8:** Factores que consideran influyen en el éxito de un gerente

El predominio de mujeres en los programas estudiados refleja una tendencia creciente en las carreras de administración en América Latina, donde las mujeres están cada vez más representadas en disciplinas tradicionalmente dominadas por hombres (Vaca Trigo, 2019). Este fenómeno ha sido vinculado a cambios sociales y culturales que promueven la equidad de género en la educación superior. Además, la concentración de estudiantes en edades entre 22 y 24 años es congruente con el perfil típico de estudiantes avanzados en este tipo de programas, lo cual también sugiere que la mayoría está en una etapa clave para definir sus competencias profesionales.

Aunque los estudiantes perciben que la formación universitaria los prepara para asumir roles gerenciales, la proporción significativa que expresa dudas sobre su preparación evidencia brechas en el enfoque de los programas educativos. Investigaciones como la de Payares et al. (2017) han cuestionado la efectividad de los enfoques académicos tradicionales que priorizan la teoría sobre la práctica, sugiriendo que el desarrollo de habilidades gerenciales requiere una combinación de experiencia práctica y aprendizaje contextualizado.



El énfasis de los estudiantes en la experiencia práctica como la competencia más relevante está alineado con estudios contemporáneos que destacan la importancia del aprendizaje basado en la experiencia en la formación de gerentes eficaces.

El predominio de Internet y redes sociales como fuentes de consulta refleja una transición hacia recursos digitales en el ámbito educativo. Si bien estos medios ofrecen acceso rápido a información, investigaciones como la de Pons (2018) advierten sobre la importancia de fomentar el uso crítico de estas plataformas y el acceso a recursos académicos confiables. Esto subraya un desafío en la educación actual: equilibrar la flexibilidad de las fuentes digitales con la profundidad y rigor que ofrecen los libros y revistas especializadas.

El contraste entre los altos niveles de confianza en las habilidades técnicas y prácticas y la relativa omisión de competencias estratégicas e interpersonales apunta a una necesidad de revisar los programas educativos para alinearlos mejor con las demandas del mercado laboral. Como señalan Herrera et al. (2024), la educación gerencial debe trascender la mera transmisión de conocimiento técnico y enfocarse en desarrollar una comprensión holística del liderazgo y la gestión. Esto implica fomentar una integración más profunda entre teoría y práctica, así como promover entornos de aprendizaje que desafíen a los estudiantes a aplicar conocimientos en contextos reales.

## CONCLUSIÓN

Los estudiantes consideran que la integración de la experiencia práctica con la formación teórica es fundamental para el desarrollo de competencias gerenciales. Aunque perciben que la formación universitaria los prepara para roles de liderazgo, muchos identifican la necesidad de reforzar experiencias aplicadas para lograr una preparación más integral.

Las simulaciones empresariales y estudios de caso son ampliamente reconocidos como métodos efectivos para el aprendizaje. La mayoría de los encuestados subraya su importancia para el desarrollo de habilidades clave, lo que sugiere la necesidad de ampliar su uso en el currículo académico.

A pesar de sentirse seguros en habilidades técnicas y prácticas, los estudiantes muestran una menor preparación en áreas estratégicas y de liderazgo interpersonal. Este hallazgo resalta la urgencia de un enfoque educativo más equilibrado que fortalezca estas competencias para satisfacer las demandas del mercado laboral actual.

## REFERENCIAS

- Aristimuño, M., & Guaita, W. (2011). Las Competencias Gerenciales en la Gestión de Instituciones de Educación Superior. *Posgrado y Sociedad Revista Electrónica del Sistema de Estudios de Posgrado*, 11(2), Article 2. <https://doi.org/10.22458/rpys.v11i2.2224>
- Barragán, C., González, A. del C. G., & Ortiz, M. A. (2020). Competencias gerenciales desde la perspectiva estudiantil universitaria en Ambato-Ecuador. *Actualidad Contable Faces*, 23(41), 9-29. <https://www.redalyc.org/journal/257/25764894002/html/>
- Cárdenas, L., & Neyra, L. (2021). Habilidades gerenciales en estudiantes de Administración de Negocios de una universidad privada de Lima, 2020. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 5(19), Article 19. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i19.233>
- Cvetkovic-Vega, A., Maguiña, J. L., Soto, A., Lama-Valdivia, J., López, L. E. C., Cvetkovic-Vega, A., Maguiña, J. L., Soto, A., Lama-Valdivia, J., & López, L. E. C. (2021). Estudios transversales. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(1), 179-185. <https://doi.org/10.25176/rfmh.v21i1.3069>
- Hernández, B. R. (2017). Desarrollo de competencias gerenciales en los docentes de la Licenciatura en Administración de Empresas de UNEDL. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(15), 419-444. <https://doi.org/10.23913/ride.v8i15.305>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. del P. (2014). *Metodología de la Investigación*. McGraw-Hill. Interamericana Editores S.A. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Herrera, L. A. L., Aguay, W. W. N., Ortiz, S. R. Y., & Mantuano, J. E. P. (2024). Liderazgo Gerencial en el Sistema Educativo Actual: Repensando el Nuevo Rol Directivo. *Revista Social Fronteriza*, 4(5), Article 5. [https://doi.org/10.59814/resofro.2024.4\(5\)409](https://doi.org/10.59814/resofro.2024.4(5)409)
- Lombana, J., Cabeza de Vergara, L., Castrillón Cifuentes, J., & Zapata Domínguez, Á. (2014). Formación en competencias gerenciales. Una mirada desde los fundamentos filosóficos de la administración. *Estudios Gerenciales: Journal of Management and Economics for Iberoamerica*, 30(132 (Julio-Septiembre)), 301-313. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5036476>



- Núñez, N., & Díaz, D. (2017). Management skills profile in directors of educational institutions. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 43(2), 237-252. <https://doi.org/10.4067/S0718-07052017000200013>
- Payares, F. J. G., Cárcamo, E. A. B., & Romero, S. J. M. (2017). Habilidades Del Gerente En Organizaciones Del Sector Palmicultor En El Departamento Del Cesar – Colombia. *Revista Científica «Visión de Futuro»*, 21(2), 1-21. <https://www.redalyc.org/journal/3579/357955446001/html/>
- Pons, J. de P. (2018). Las tecnologías digitales y su impacto en la Universidad. Las nuevas mediaciones. *RIED-Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, 21(2), Article 2. <https://doi.org/10.5944/ried.21.2.20733>
- Ramírez, C. A. B., Bucheli, A. del C. G., & Morales, A. G. O. (2020). Competencias gerenciales: Una visión estudiantil desde la Pontificia Universidad Católica del Ecuador/ Management competences: A student view from the Pontificia Universidad Catolica del Ecuador. *Revista de Ciencias Sociales*, 26, 113-126. <https://doi.org/10.31876/rcs.v26i0.34117>
- Sánchez-Valbuena, I., Sánchez-González, J., & Pinedo Frias, A. (2020). Competencias Gerenciales Factor de Éxito en Empresas de Servicios Públicos. *Saber, Ciencia y Libertad*, 15, 74-90. <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2020v15n2.6716>
- Vaca Trigo, I. (2019). *Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo*. Naciones Unidas, CEPAL. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/edc6e8c4-d873-4ad7-a069-1a4a260ca8c1/content>