



Corporación Universitaria
REFORMADA

**Habilidades directivas en los estudiantes de primer semestre del Programa Administración
Marítima Portuaria de la Corporación Universitaria Reformada**

Autor:

Elías Núñez Arias

Trabajo de grado como requisito para la obtención del título:

Psicólogo

Director:

Dr. Margel Alejandra Parra Fernández

Psic. Javid Escalona

Facultad de Ciencias Sociales, Artes y Humanidades

Psicología

Barranquilla

2024

Índice

- Listado de figuras
- Resumen
- Abstract
- 1. Introducción
- 2. Justificación
- 3. Marco Teórico
 - a. Antecedentes
 - b. Bases teóricas
 - c. Definiciones y conceptos básicos
- 4. Planteamiento del problema
- 5. Variables
 - a. Control de variables
- 6. Objetivos
 - a. Objetivo general
 - b. Objetivos específicos.
- 7. Hipótesis
- 8. Metodología
 - a. Diseño
 - b. Población y muestra
 - c. Instrumentos y técnicas
 - d. Procedimientos
- 9. Resultados
- 10. Discusión
- 11. Recomendaciones
- Referencias

Listado de figuras

- Figura 1: Representación gráfica de la Subdimensión Desarrollo de Autoconciencia.
- Figura 2: Representación gráfica de la Subdimensión Manejo de Estrés.
- Figura 3: Representación gráfica de la Subdimensión Solución creativa de problemas.
- Figura 4: Representación gráfica de la Dimensión Habilidades Personales.
- Figura 5: Representación gráfica de la Subdimensión Comunicación de Apoyo.
- Figura 6: Representación gráfica de la Subdimensión Ganar poder e influencia.
- Figura 7: Representación gráfica de la Subdimensión Motivar a los demás
- Figura 8: Representación gráfica de la Subdimensión Manejo de conflictos.
- Figura 9: Representación gráfica de la Dimensión Habilidades Interpersonales.
- Figura 10: Representación gráfica de la Subdimensión Facultamiento y delegación
- Figura 11: Representación gráfica de la Subdimensión Formación de equipos eficaces y trabajo en equipo.
- Figura 12: Representación gráfica de la Subdimensión Liderar el cambio positivo.
- Figura 13: Representación gráfica de la Dimensión Habilidades Grupales.
- Figura 14: Representación gráfica: Media de las Subdimensiones de las habilidades directivas.
- Figura 15: Representación gráfica: Media de habilidades directivas por dimensiones.

Resumen

Las habilidades directivas son todos aquellos conocimientos y capacidades necesarios para el desempeño de cualquier actividad de gestión y liderazgo. Para muchos, poseer estas habilidades es un factor importante para su crecimiento profesional, personal y dentro de un equipo de trabajo. Han sido definidas como un conjunto de capacidades indispensables para el correcto desarrollo del liderazgo en una organización. Estas habilidades son muy diversas y abarcan varios dominios que en conjunto definen cómo se desempeñará una persona en un cargo directivo. Estas diez habilidades, que se dividen en tres categorías denominadas dimensión personal, dimensión interpersonal y dimensión grupal, son distintas, pero están conectadas entre sí para ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos. Los estudiantes de I semestre del programa académico de administración marítima y portuaria de la Corporación Universitaria Reformada de Barranquilla, se perfilan en la descripción de competencias de este estudio. Los resultados revelaron que la mayoría de estos estudiantes se encuentran en el cuartil superior, lo que indica que tienen las habilidades gerenciales necesarias para ser líderes efectivos y desempeñarse admirablemente en cualquier organización. En conclusión, con el fin de formar personas que entiendan cómo liderar organizaciones, se muestra que las habilidades directivas y su gran importancia en los programas académicos de las instituciones de educación superior.

Palabras claves: Habilidades directivas, desempeño, liderazgo.

Abstract

Management skills are all those knowledge and abilities necessary for the performance of any management and leadership activity. For many, possessing these skills is an important factor for their professional and personal growth and within a work team. They have been defined as a set of indispensable skills for the correct development of leadership in an organization. These skills are very diverse and cover several domains that together define how a person will perform in a managerial position. These ten skills, which are divided into three categories called personal dimension, interpersonal dimension and group dimension, are distinct, but are connected to each other to help the organization achieve its objectives. The students of I semester of the academic program of maritime and port administration of the Corporación Universitaria Reformada de Barranquilla, are profiled in the description of competencies of this study. The results revealed that most of these students are in the top quartile, indicating that they have the necessary managerial skills to be effective leaders and perform admirably in any organization. In conclusion, in order to train people who understand how to lead organizations, it is shown that managerial skills and their great importance in the academic programs of higher education institutions.

Keywords: Management skills, performance, leadership.

Introducción

Desde hace algunas décadas el mundo se ha visto inmerso en una serie de cambios debido a la aparición de fenómenos como la globalización y el desarrollo constante de la tecnología, aspectos que han generado una verdadera transformación en todo ámbito de desempeño (Copelli, 2018). Las organizaciones no han escapado a esta dinámica, viéndose en la necesidad de reinventarse para asumir los retos que presenta este nuevo escenario de acción y, para lograrlo, se requiere de líderes que cuenten con habilidades directivas que les permita optimizar sus procesos, con menores costos y una mayor rentabilidad, pero, sobre todo, posicionarse en un mercado global sumamente competitivo (Bonifaz, 2012).

Por eso es importante hacer conciencia en los estudiantes de educación superior, sobre todo en los estudiantes del programa académico Administración Marítima y Portuaria de la Corporación Universitaria Reformada de Barranquilla a que se formen y adquieran todas estas habilidades. Estas habilidades, también llamadas gerenciales, se definen como los conocimientos y el grupo de habilidades y capacidades que le permiten a una persona llevar a cabo las tareas de un líder. Además, están relacionadas con la capacidad del Gerente de tomar decisiones adecuadas, para el bien de la empresa (Farias, 2021).

Por anterior surge el interés de enfocarse en este tema particularizando en la situación de los estudiantes de posgrados quienes se preparan para ocupar cargos gerenciales o específicos que regularmente implican manejo de equipos de trabajo. Una de las características principales de las habilidades directivas es que la enseñanza de estas genera el fortalecimiento de su uso en el ambiente laboral. Por lo tanto, el desarrollo de competencias en las habilidades directivas está inherentemente ligado tanto al aprendizaje conceptual como a la práctica conductual, en otras palabras, comúnmente todas las habilidades mejoran a través de la práctica (Whetten, y Cameron,

2005). La importancia del fortalecimiento de las habilidades directivas radica en que estas determinan el rendimiento laboral de los directivos (Ramírez-Rojas, 2018).

Por tanto, surge la necesidad de abordar desde el carácter administrativo, la tarea de identificar cada una de las habilidades directivas y medir grado de presencia de estas en los estudiantes para luego establecer un análisis comparativo de dichos resultados según la experiencia laboral de estudiantes del programa administración marítima y portuaria de la universidad Reformada.

En este punto se aclara que el proceso de recolección de datos consistió en una encuesta a estudiantes del programa de administración marítima y portuaria de la Universidad Reformada que permite evaluar un conjunto de habilidades vinculadas al desarrollo de una gerencia exitosa. El cuestionario aplicado a los estudiantes no se organiza en respuestas correctas o incorrectas sino la frecuencia en que se presentan o experimentan una situación particular.

Finalmente, se hace un análisis de resultados obtenidos por la investigación a la luz de la indagación teórica realizada, que permite identificar las habilidades directivas buscando dar cuenta del nivel de estas presentes en los estudiantes y de esta manera se realizan una serie de conclusiones y recomendaciones. Estas últimas, permiten a la institución educativa hacer reformulaciones de sus programas en función de los resultados obtenidos. Adicionalmente, las mismas conclusiones y recomendaciones pueden ser aplicables por otras instituciones que estén enfocadas en el desarrollo de competencias laborales y organizacionales.

Justificación

Las habilidades directivas hacen parte de los reflejos de las capacidades laborales de un colaborador, estas habilidades son una herramienta fundamental e indispensable en el trabajo relacionadas a cargos directivos o de dirección que conllevan a una interesante y profunda socialización con personas a cargo y colaboradores para el desarrollo óptimo de las tareas (Villa, González y Cruz, 2019).

La investigación de las habilidades directivas en el campo marítimo y portuario, específicamente en el contexto de la educación superior, reviste una importancia crítica en el panorama actual. Esta justificación se basa en varias razones fundamentales, en el sector marítimo y portuario desempeña un papel crucial en el comercio internacional y la economía global. La eficiencia y eficacia en la gestión de estos puertos y empresas marítimas dependen en gran medida de la calidad de las habilidades directivas de sus líderes. Investigar estas habilidades permite mejorar la toma de decisiones, la planificación estratégica y la gestión de recursos en un sector de vital importancia para el comercio y la logística (Martínez et al., 2016).

La educación superior desempeña un papel esencial en la preparación de futuros líderes en la industria marítima y portuaria. Comprender las habilidades directivas requeridas en este campo es fundamental para adaptar los programas académicos y la formación profesional. Una investigación sólida proporciona una base para el diseño de currículos que desarrollen líderes competentes y éticos, listos para enfrentar los desafíos del sector.

En tal sentido esta investigación hace parte de la línea de investigación de la Dra. Margel Parra y es estudio que permite conformar una base de datos de estado de las Habilidades Directivas de los estudiantes del programa académico de Administración Marítima y Portuaria a fin de posteriormente poder hacer estudios comparados y tener datos reales de esta población en

particular, lo cual para la Universidad Reformada es de alto valor pues les permite ajustar sus planes curriculares a las necesidades reales de sus estudiantes y verificar si el programa académico ejerce algún impacto en el desarrollo de las Habilidades Directivas de sus egresados.

Por otra parte, especialmente en el contexto de la educación superior, es esencial para el desarrollo y la prosperidad de esta industria clave. Proporciona las bases para la formación de líderes competentes, la adaptación a un entorno en constante cambio y la promoción del crecimiento económico y la sostenibilidad en el sector.

Así mismo, es importante agregar que es una línea de investigación que ya tiene resultados en varios programas académicos de la Corporación Universitaria Reformada, como el Programa de Psicología, Administración de empresas y Administración Marítima y Portuaria en semestres superiores.

En la misma línea, las habilidades directivas en el campo marítimo y portuario, junto con su relevancia en la educación superior, es altamente conveniente por varias razones, como se mencionó anteriormente, la industria marítima y portuaria es esencial para el comercio internacional y la economía global (Janampa, 2021).

Este estudio en el campo marítimo y portuario es altamente conveniente debido a su potencial impacto en la industria, la formación de líderes, la adaptación a desafíos cambiantes, la promoción de mejores prácticas y la contribución a la sostenibilidad. Esta investigación puede generar beneficios significativos tanto a nivel empresarial como a nivel económico y social. La investigación en este ámbito puede contribuir significativamente al desarrollo de líderes efectivos en el sector marítimo y portuario, lo que a su vez beneficiaría la eficiencia y competitividad de estas industrias cruciales.

La investigación es útil por varias razones, ayuda a mejorar la gestión en el sector marítimo y portuario al identificar las habilidades directivas necesarias para liderar eficazmente

organizaciones en estas industrias. Esto puede conducir a una toma de decisiones más efectiva y a una operación más eficiente de los puertos y empresas marítimas. Facilita el desarrollo de líderes altamente capacitados que pueden liderar equipos en entornos complejos y desafiantes, como la industria marítima y portuaria. Esto es esencial para mantener la seguridad, la eficiencia y la competitividad en estas áreas.

Fomenta la innovación y la adaptabilidad en un sector que está evolucionando constantemente. Los líderes con habilidades directivas sólidas pueden guiar a sus organizaciones en la adopción de nuevas tecnologías y prácticas, lo que puede aumentar la competitividad.

Desarrollo de programas educativos: La investigación puede informar el diseño de programas académicos y de capacitación que se adapten mejor a las necesidades del sector marítimo y portuario, garantizando que los futuros líderes estén bien preparados.

La investigación de habilidades directivas en el campo marítimo y portuario tiene una trascendencia significativa en la sociedad por varias razones, el sector marítimo y portuario es fundamental para la economía global, ya que la mayoría del comercio internacional se realiza a través de los puertos y el transporte marítimo. Una gestión eficiente y líderes capacitados en estas áreas contribuyen a la fluidez del comercio, lo que a su vez afecta los precios de los bienes y servicios que llegan a los consumidores.

La trascendencia de la investigación en habilidades directivas en el campo marítimo y portuario se extiende a aspectos económicos, sociales, ambientales y de seguridad que afectan directamente a la sociedad en su conjunto. Contribuye a un comercio más eficiente, una gestión más segura y sostenible, y un desarrollo económico regional.

Los resultados de la investigación pueden beneficiar a diversos actores y grupos de interés, incluyendo empresas y organizaciones del sector, trabajadores y profesionales, gobiernos y reguladores, educadores y universidades, comunidades locales, comercio internacional y

consumidores, medio ambiente. En resumen, los resultados de la investigación en habilidades directivas en el campo marítimo y portuario tienen un alcance amplio y pueden generar beneficios significativos para múltiples partes interesadas, desde empresas y profesionales hasta comunidades locales y el medio ambiente.

Así mismo, resulta práctico realizar este estudio porque Colombia, como lamentablemente dicen Donava y Gámez (2019), tiene un déficit en el desarrollo de habilidades de gestión y liderazgo que se consideran origen de la innovación y necesarias para adaptarse a la realidad. Por lo tanto, este estudio es de utilidad para los líderes de diferentes universidades de Barranquilla, la costa Caribe y Colombia, debido a que estas habilidades son elementos fundamentales en el desarrollo de los profesionales, por lo que las instituciones de educación superior deben ser capaces de incentivar y facilitar la promoción del crecimiento de los estudiantes en estas áreas. gran valor para el mercado laboral (Carbonó, 2021). Hay que decir que el desarrollo de habilidades directivas está estrechamente relacionado con el aprendizaje conceptual. (Whetten y Cameron, 2005).

Por otro lado, es importante para la sociedad realizar este tipo de investigaciones, considerando que los estudiantes de educación superior serán los líderes en el mundo laboral. Por lo tanto, el sector educativo se enfrenta a un gran desafío: cómo formar profesionales en todos los niveles más altos de la escala de aprendizaje para proporcionarles las bases teóricas, pedagógicas y prácticas para afrontar situaciones de gestión, teniendo realmente en cuenta las realidades profesionales, las organizaciones más necesitan personas con habilidades como actitud positiva y capacidad de liderazgo, porque sean capaces de afrontar situaciones problemáticas de forma organizada. (Janampa, 2021). Por lo tanto, el conocimiento de las habilidades de gestión permite a las instituciones de educación superior desarrollar mejores estrategias educativas y reestructurar

los planes de estudio para desarrollar e implementar mejor las habilidades de gestión. (Carbonó, 2021).

Para realizar esta investigación, además de obtener el permiso, también fue necesario contar con el personal necesario para realizar los procesos pertinentes y llenar los cuestionarios para los integrantes del Programa Académico Corporativo de la Universidad Reformista de Barranquilla que fueron seleccionados para participar en este examen. Además de dar tiempo suficiente para ejecutar la aplicación en la fecha prevista, los responsables de la organización y tanto del espacio virtual como físico deben realizar pruebas diseñadas para evaluar esta variable.

Marco teórico

- a. Antecedentes
 - Antecedentes Internacionales
 - Antecedentes Latinoamericanos
 - Antecedentes Nacionales
- b. Bases teóricas
 - Habilidades directivas
 - Habilidades directivas en el ámbito educativo
 - Importancia del desarrollo de las habilidades directivas en el marco de la educación superior.
- c. Definiciones y conceptos básicos
 - Concepto de Competencias
 - Concepto de Conocimiento
 - Concepto de Habilidades
 - Habilidades directivas
- i. Habilidades Personales
- ii. Habilidades interpersonales
- iii. Habilidades grupales

Antecedentes

En la presente investigación se procedió a realizar los antecedentes de estudios a nivel internacional y nacional, que se aproximaron al desarrollo de nuestra investigación, lo cual permitió verificar y comparar las distintas investigaciones que se realizaron sobre la variable con el fin de conocer los diferentes autores que dieron sus primeros aportes al presente tema.

En primer lugar, Rehs (2009) propuso una pirámide de habilidades directivas, donde los talentos se agrupan en diferentes niveles de contenido según sus responsabilidades, es decir, siempre que un individuo tenga la capacidad de desenvolverse en una determinada tarea, de modo que Puede ascender en la pirámide, subir de nivel significa más responsabilidad, por lo que los sujetos deben mejorar constantemente y entrenar nuevas habilidades para poder progresar. La pirámide de Rekha consta de los siguientes cuatro niveles: 1. Habilidades básicas 2. Habilidades orientadas al desarrollo de los subordinados. 3. Habilidades que inciden en la participación personal. 4. En la cima de la pirámide se encuentran las habilidades de liderazgo.

Por otra parte, un estudio realizado por Drucker (1954), uno de los pioneros y escritores más destacados que analizan las habilidades de liderazgo, examinó sus libros y artículos de investigación y propuso cinco pilares, incluidos los directores y/o gerentes de cualquier organización. Estos pilares son: 1. Fijar metas; 2. Organizar; Comunicación y motivación 4. Medición y evaluación 5. Desarrollar y formar talento. Actualmente, a lo largo de los años se han realizado diversos estudios para abordar este importante tema para las organizaciones.

En la misma línea Chiavenato (2000, como se citó en Chiavenato, 2007) sugirieron que los individuos necesitan ciertas competencias personales para tener éxito en el ámbito organizacional, y por lo tanto es importante adquirir competencias que sean duraderas en el tiempo, es decir, competencias que no caduquen y queden obsoletas, porque son: conocimientos, opiniones, y actitudes.

Por otro lado, en América Latina, Ruiz (2017) realizó un estudio sobre el uso de habilidades gerenciales en la toma de decisiones entre pymes en Chiclayo, Lima, utilizando una muestra de 18 microempresarios con el objetivo de establecer un método para desarrollar habilidades de pensamiento estratégico. Las competencias necesarias basadas en una toma de decisiones eficaz son cruciales para lograr una buena gestión de las microempresas. Este estudio fue un diseño

cualitativo, no experimental, que utilizó una combinación de entrevistas y encuestas para recopilar datos. Los autores de este estudio pueden concluir que el uso suficiente y correcto de las habilidades de gestión tiene un impacto suficiente en la toma de decisiones eficaz.

De manera semejante, Ascón et al., (2019), a partir de una muestra de 113 personas, entre profesores, directivos y estudiantes de la Universidad de La Habana, se buscó crear una base teórica conceptual para el estudio de su desempeño en las organizaciones educativas a través de una encuesta en la que el análisis reflejó las habilidades de liderazgo que existen entre los participantes. Hay un valor positivo. Esta investigación nos lleva a la conclusión de que las habilidades básicas de liderazgo que más se ven afectadas por la comunicación, la motivación y la innovación, mientras que las menos afectadas son las relaciones laborales.

De igual modo Zorrilla (2018), utilizando una muestra de 98 empleados de Prive Foods en Barranca, Perú, tuvo como objetivo determinar cómo las habilidades gerenciales afectan el uso correcto y adecuado de los recursos y la asistencia en las actividades exportadoras de las empresas participantes. Utilice encuestas y cuestionarios para medir habilidades individuales, habilidades de equipo, habilidades interpersonales, habilidades de comunicación, actividades de exportación y más. Los resultados mostraron que el directivo no fue capaz de resolver los problemas que se presentaron o no fue capaz de motivar, y hubo problemas con la preparación de las presentaciones orales y escritas. La conclusión más importante es que las habilidades directivas tienen una influencia importante y decisiva en todas las actividades y el uso de los recursos de una empresa, y son cruciales para el desarrollo y mantenimiento de una organización.

Por otra parte, Por otro lado, un estudio realizado en el territorio nacional de Carbono Barranquilla (2021) tuvo una muestra de 71 sujetos, 57 mujeres y 14 hombres, de la especialidad de Psicología Organizacional de la Universidad de la Costa para estudiantes mayores de 20 años. Con el fin de determinar si existían diferencias significativas en las habilidades directivas entre

estudiantes con experiencia laboral y estudiantes sin experiencia laboral. Celebrado en el campus. habilidad y capacidad para formar un equipo de trabajo. Sin embargo, también existen deficiencias importantes en la capacidad de motivar a otros y en la gestión de conflictos. Los hallazgos importantes de este estudio se relacionan con las condiciones de las habilidades de liderazgo demostradas por los participantes. Posteriormente, se encontró que las habilidades relacionadas con capacidades objetivas, como la capacidad de resolución de problemas, estaban muy desarrolladas. Además, tienen habilidades personales muy desarrolladas, como capacidad de poder o liderazgo, que indican su gran capacidad para ocupar puestos de liderazgo en diversas organizaciones.

Así mismo se han realizado investigaciones en este ámbito, como la de Vélez y Puerto (2012) que hicieron un estudio en Colombia sobre la intuición en las decisiones estratégicas de gestión corporativa. El objetivo es analizar la intuición estratégica como variable y determinar su impacto en la toma de decisiones. Este estudio muestra que los procesos de toma de decisiones estratégicas de empresas y organizaciones son de gran importancia, pero esta importancia está subestimada en la investigación, los libros de gestión y otras áreas de interés.

- **Bases teóricas**

Habilidades Directivas

El estudio de las habilidades directivas ha sido abordado por diversos autores a lo largo del tiempo. Peter Druker (1954), Robert Kats (1955), Whetten y Camerón (2005), Bertha Madrigal (2006), entre otros más, como resultado, las definiciones de habilidades directivas son abundantes también.

De acuerdo con Whetten (2005): “Las habilidades directivas forman el vehículo mediante el cual la estrategia y las prácticas de la administración, las herramientas, las técnicas, los atributos de la personalidad y el estilo trabajan para producir resultados eficaces en las organizaciones. Son

los medios con los cuales los directivos traducen su propio estilo, estrategia y herramientas a la práctica”.

Las habilidades directivas son el vehículo mediante el cual la estrategia y la práctica de la administración, las herramientas y las técnicas, los atributos de la personalidad y el estilo trabajan para producir resultados eficaces dentro de las organizaciones. En otras palabras, las habilidades directivas son los bloques de construcción sobre los que descansa la administración efectiva (Whetten & Cameron, 2011).

Por otro lado Cristancho & Rojas (2012) definen a las habilidades directivas son el conjunto de capacidades y conocimientos que una persona necesita para realizar las actividades de administración, de liderazgo y de coordinación en el rol de gerente de una determinada organización.

De acuerdo con los autores Whetten & Cameron (2005) las habilidades directivas, son un conjunto de acciones identificables las cuales conllevan a la consecución de óptimos resultados, los autores mencionados, recalcan que estas habilidades son indispensables para el mejoramiento del desempeño laboral ya que el trabajo del personal sucede mediante un proceso constante de captar y transmitir información.

Así mismo manejan distintas estrategias para tener una óptima gestión de tiempo y recursos en el logro de objetivos, por lo que estas habilidades tienen que ser llevadas a la práctica, surgiendo así la importancia del desarrollo de estas habilidades donde tener los conocimientos debidos y luego llevarlas a la práctica tendrá una mayor significancia a la hora de ejecutarse.

Las habilidades directivas consisten en grupos identificables de acciones que los individuos llevan a cabo y que conducen a ciertos resultados. Las habilidades pueden ser observadas por otros, a diferencia de los atributos que son puramente mentales o fijos en la personalidad.

Mientras la gente con diversos estilos y personalidades puede aplicar las habilidades de manera diferente, existe, no obstante, un grupo central de atributos observables en el desempeño eficaz de habilidades que son comunes en toda una variedad de diferencias individuales.

Pereda & Berrocal (como se citó en Ramírez, 2018) definen las habilidades directivas como las habilidades y conocimientos adquiridos necesarios para gestionar los asuntos personales y saber gestionar las relaciones interpersonales. Por tanto, las habilidades se utilizan para lograr los objetivos organizacionales.

En la misma línea, Vivar (2018) comentó que las habilidades básicas de gestión son un cuerpo importante de conocimientos con el que un individuo que aprende estas habilidades puede influir y organizar a un grupo de personas para lograr metas u objetivos organizacionales. y asignar responsabilidades a cada persona de la organización relacionadas con su trabajo y los resultados que alcanza.

Las habilidades directivas según Madrigal (2009) es saber dirigir y coordinar equipos de trabajo, estas se adquieren, se aprenden para obtener mejores resultados en combinación con su esfuerzo. Se denomina habilidad al talento o al ingenio del individuo para realizar una acción o una labor, en el ámbito empresarial y son medidas en función a su capacidad a la hora de tomar decisiones.

Los directivos necesitan desarrollar las habilidades interpersonales, sociales y de liderazgo las cuales tienen relevancia significativa para lograr un mejor desempeño, así mismo define más habilidades que son complementos de estas, permitiendo contar con el perfil idóneo que todo directivo debe tener.

Las habilidades directivas en el ámbito educativo

Siguiendo en el ámbito académico de las habilidades directivas, otro autor importante fue Bigelow (1995), quien estaba interesado en implementar la enseñanza de habilidades de liderazgo

en las aulas de universidades y escuelas secundarias. Los autores han recopilado una colección de actividades teóricas y prácticas que permiten su enseñanza en las universidades. Según él, el desarrollo de estas habilidades debe ser una formación transversal para todos los profesionales que quieran pasar a puestos directivos, por lo que enseñar estas habilidades en el aula es importante.

Cuando las universidades norteamericanas se dieron cuenta de que la enseñanza de habilidades de liderazgo era esencial para el desarrollo de otras habilidades, comenzaron a utilizar una variedad de métodos, uno de los cuales fue el método de juego de roles utilizado y evaluado por Trapp et al. (Diecinueve 95). Este procedimiento de aprendizaje ha demostrado ser uno de los mejores métodos para aprender habilidades de gestión.

Cabe mencionar que las habilidades directivas juegan un papel importante en el desarrollo de habilidades laborales de quienes quieren convertirse en profesionales o ya lo son. Por lo tanto, es necesario evaluar críticamente el impacto de la formación académica en el desarrollo de estas habilidades. Howard (1986), uno de los pioneros de la investigación sobre el desarrollo de habilidades en el campo de la educación, realizó un estudio que tuvo como objetivo analizar las diversas habilidades que desarrollan los estudiantes durante sus estudios. El estudio se describió en referencia a las habilidades que los estudiantes aprendían en la universidad, y este estudio dio lugar a otros estudios de este tipo.

Cabe mencionar que las habilidades directivas juegan un papel importante en el desarrollo de habilidades laborales de quienes quieren convertirse en profesionales o ya lo son. Por lo tanto, es necesario evaluar críticamente el impacto de la formación académica en el desarrollo de estas habilidades. Howard (1986), uno de los pioneros de la investigación sobre el desarrollo de habilidades en el campo de la educación, realizó un estudio que tuvo como objetivo analizar las diversas habilidades que desarrollan los estudiantes durante sus estudios. El estudio se describió

en referencia a las habilidades que los estudiantes aprendían en la universidad, y este estudio dio lugar a otros estudios de este tipo.

En la misma línea, Tewari & Sharma (2012) en un estudio encontraron que desarrollar el trabajo en equipo, la toma de decisiones, la resolución de problemas y las habilidades interpersonales es esencial, por otro lado encontraron que las habilidades menos desarrolladas fueron la creatividad, el liderazgo que desarrolló el trabajo en equipo. , la toma de decisiones, la resolución de problemas y las habilidades interpersonales son esenciales.

Con el tiempo, el paradigma de aprendizaje ha cambiado y hemos encontrado una manera de mirar al futuro profesional ya no como un profesional más, sino enfocado en convertirse en el líder profesional que lo diferencia. Enseñar a los estudiantes a ser líderes produce cambios positivos en las personas y significa que las personas están bien preparadas para diversos puestos administrativos y de liderazgo. Esta nueva perspectiva trae nuevas oportunidades y posibilidades, entre las que saltan a la vista una mejor toma de decisiones y un mejor liderazgo (Ellström & Ellström, 2018).

Enseñar a los estudiantes a ser líderes produce cambios positivos en las personas y significa que las personas están bien preparadas para diversos puestos administrativos y de liderazgo. Esta nueva perspectiva trae nuevas oportunidades y posibilidades, entre las que saltan a la vista una mejor toma de decisiones y un mejor liderazgo (Ellström & Ellström, 2018).

Con el tiempo, el paradigma de aprendizaje ha cambiado y hemos encontrado una manera de mirar al futuro profesional ya no como un profesional más, sino enfocado en convertirse en el líder profesional que lo diferencia.

Importancia de las habilidades directivas en el marco de la educación superior

Cada vez vemos más a menudo que las habilidades de liderazgo cobran cada vez más importancia en la educación, y más aún en las universidades, para asegurar una preparación integral no sólo de los estudiantes, sino también de sus directivos y empleados. Conocer las habilidades directivas y saber aplicarlas en la práctica es un factor diferente a quienes no están al frente de la profesión, porque estas habilidades son una herramienta de trabajo que permite un mejor desarrollo en la gestión de las funciones y tareas asignadas.

Durante los estudios profesionales, ya sea de pregrado, posgrado, maestría o doctorado, la universidad de elección de la misma persona se compromete a mejorar sus habilidades, y la institución debe saber transferir conocimientos teóricos y prácticos a los estudiantes para avanzar en la asimilación y al mismo tiempo asegurar la entrega de dichos conocimientos es la mejor estrategia para una formación profesional efectiva (Pereda, 2016).

Es importante discutir cómo se pueden desarrollar las habilidades de gestión dentro de la educación superior, porque los institutos y universidades tendrán que preparar a los futuros especialistas que se convertirán en gerentes o administradores, y de ello depende en gran medida si los aprendices adquirirán buenas habilidades. sobre tus habilidades. preparación para el trabajo.

Desde otras perspectivas la experiencia se ha posicionado diferente al ámbito educativo, en algunos casos siendo hasta superior, pero en realidad la experiencia es un elemento que complementa la educación y el desarrollo de las capacidades de cada ser humano. Por eso en la experiencia se definen y perfeccionan las técnicas y herramientas que se fueron dadas de base en la educación. (Acevedo et al., 2007).

Madrigal (2002) considera que las habilidades directivas son un conjunto de comportamientos que se adquieren y aprenden a través de la práctica, por lo que no podemos ignorar la importante

dualidad que configura la teoría y la práctica no sólo en el ámbito educativo sino también en el laboral. Por lo tanto, la experiencia ayuda a determinar qué habilidades le resultarán más útiles o cuáles le resultarán útiles en un contexto determinado.

En la misma línea, según Katz (1974), las habilidades directivas se refieren a habilidades adquiridas como respuesta a problemas que surgen con el tiempo. y ponerlo en práctica.

Por tanto, Buchele y Christiansen (2007) explican que las habilidades directivas son una combinación de conocimientos, habilidades y prácticas que una persona ha adquirido a través de estudios de formación específicos, teniendo en cuenta las dimensiones cognitiva, afectiva y volitiva proporcionadas por las instituciones de educación superior. requerido para un buen desempeño.

- **Concepto de Competencias**

Posada (2008) advierte que existe un concepto en la sociedad y nuestra cultura que muchas personas aceptan como saber hacer algo en una determinada situación, lo que nos obliga a desarrollar habilidades en diversos ámbitos de la vida. Cuando hablamos de competencia en el ámbito educativo, creemos que es una parte esencial del campo.

Por ello, es necesario proponer algunos conceptos que nos ayuden a explicar mejor nuestra teoría. La RAE (2014) define competencia como la capacidad, conocimiento o habilidad para realizar bien una actividad específica. Cuando hablamos de personas competentes nos referimos a personas que entienden de tecnología, entienden de arte o se dedican a un tema. (Vander, 2006).

Es importante mencionar que según Arroyo (2012) las competencias están conformadas por algunos elementos, como lo son: el conocimiento, las habilidades y las actitudes. Con el Conocimiento nos preguntamos ¿Qué sé?, con la Habilidad, nos preguntamos ¿Lo puedo aplicar? Y con la Actitud, me pregunto ¿Estoy dispuesto?

Por otro lado, Spencer y Spencer (1993) conceptualizan la competencia como el desempeño sobresaliente de una persona relacionado con el desempeño efectivo de las tareas laborales. Como menciona Alles (2006), Levy-Leboyer tiene muchos tipos de competencias, algunas de las cuales son competencias personales relacionadas con el ambiente laboral y otras competencias: las competencias relacionadas con el ambiente laboral consisten en competencias personales, mientras que las habilidades personales lo son. a través de características y habilidades personales.

Del mismo modo, Sagi, (2006, p. 86) se refiere a la competencia como “un conjunto de conocimientos (saber), habilidades (saber hacer) y actitudes (saber hacer y voluntad de hacer qué) utilizados para realizar la tarea”. Un cierto nivel de responsabilidad o inversión profesional que asegure buenos resultados. Por tanto, el autor afirma que estos elementos están interrelacionados, es decir. conocimiento está relacionado con conocimientos, habilidades, saber hacer y saber hacer, y actitud y actitud.

Como hemos visto, diversos autores señalan la contribución de las habilidades, que a nuestro entender es la capacidad de hacer algo y hacerlo de la mejor manera, teniendo en cuenta lo que nos resulta ventajoso o desventajoso en otros factores del desarrollo de nuestra vida, desarrollo campo.

Concepto de Conocimiento

Hablar de conocimiento es retroceder a los tiempos en que las personas podían por primera vez aprender los elementos y ponerlos en práctica y servir a los demás. Estos elementos, que hoy llamamos conocimiento, fueron utilizados en la vida diaria de las personas recién nacidas. Lo hemos visto todo en la historia de la humanidad.

El conocimiento no está a nuestra disposición, es infinito, cambia, si dejamos de usarlo se pierde, se distorsiona (Nonaka y Konno, 1998). Toda la información que recopilamos

constantemente y luego procesamos en nuestra mente se transforma en conocimiento, y cuando se transmite o se enseña a otros, se transforma nuevamente en información, que luego se transforma en conocimiento, iluminando así a toda la humanidad en un ciclo.

Todo conocimiento se divide en dos partes: conocimiento tácito y conocimiento explícito. El conocimiento tácito se refiere a la capacidad práctica de un grupo de personas o individuos para realizar tareas de manera efectiva, por lo que dicho conocimiento se construye en la experiencia de dichos individuos, mientras que el conocimiento explícito se construye en la experiencia de dichos individuos. Lo que encontramos en libros, literatura e investigaciones se puede copiar a otros para que ellos también puedan adquirir conocimientos. (Ibarra et al., 2014).

Los seres humanos anhelan el conocimiento y, hasta el día de hoy, nunca hemos dejado de buscarlo. Por lo tanto, el conocimiento humano es una experiencia que ha existido desde el nacimiento de los humanos desde la antigüedad hasta civilizaciones antiguas como los griegos que utilizaron el conocimiento en filosofía y epistemología hasta nuestros días donde lo usamos para crear cosas nuevas. Llegar a otros (Nonaka y Takeuchi, 1995).

Concepto de Habilidades

Madrigal (2009) continúa definiendo competencia como el talento o creatividad que se requiere del sujeto para realizar la tarea, por lo que es fundamental en la organización que cada empleado, especialmente el gerente y director, tenga las habilidades gerenciales y ejecutivas necesarias. Haz una lista de todos los procesos prácticos de tu empresa.

Por su parte, Jafarzadeh (2013) Señale que la habilidad es la capacidad de aplicar conocimientos teóricos a áreas de actividad y realizar bien las tareas. Para la empresa esta capacidad es necesaria e indispensable para el exitoso funcionamiento de la organización, por lo

que sólo se contrata a quienes son capaces de desarrollar diversas funciones y son capaces de desempeñar bien esta función. Por eso, desde esta perspectiva, las habilidades de liderazgo aumentan día a día, y con el tiempo se necesitan personas virtuosas, llenas de habilidades y conocimientos, llenas de confianza en sí mismas, dispuestas a asumir responsabilidades y servir a los demás. (Cerro Guerrero, 2010).

Para Knapp, (2007) como lo cita Madrigal, (2009) “La habilidad es la capacidad aprendida por un individuo para lograr los resultados deseados con la máxima certeza, el mínimo tiempo y esfuerzo financiero y la máxima seguridad” (p. 1). Las habilidades se pueden enseñar no sólo a individuos a través de la gestión del talento en las organizaciones, sino también a diferentes áreas de la humanidad.

Al llegar aquí, entendemos que hemos visto los diferentes puntos de vista y modelos de habilidades de los autores, específicamente qué son las habilidades de liderazgo, y a continuación discutiremos las teorías subyacentes en las que los autores han basado su investigación.

- **Habilidades Directivas**

Whetten y Cameron (2011) enumeraron un total de 10 habilidades básicas que todo directivo debería tener. Estas 10 habilidades se dividen en 3 grupos principales: habilidades personales, habilidades interpersonales y habilidades de equipo.

i. Habilidades personales:

Whetten y Cameron (2016) proponen esta dimensión de las habilidades directivas como todo lo relacionado intrínsecamente con el yo, es decir que excluye la relación con el otro.

Desarrollo de Autoconciencia

Whetten y Cameron (2016) creen que el desarrollo de la autoconciencia (como habilidad personal) es importante para gestionar bien una organización. En otras palabras, siempre que una persona se comprenda a sí misma y tenga una comprensión adecuada de sí misma, puede llevar a la empresa al éxito, lo que beneficia no sólo al individuo, sino también a la propia organización. Además, podrá crear un ambiente cómodo en su organización donde podrá influir en los demás para que se comprendan a sí mismo.

Según Whetten y Cameron (2016), en esta habilidad encontramos 4 aspectos principales del éxito organizacional: valores personales, estilo de aprendizaje, orientación al cambio y orientación interpersonal.

Manejo del Estrés

El estrés es uno de los aspectos que generan resultados que afectan negativamente a los empleados en las organizaciones, el estrés impide que los individuos realicen las tareas de forma eficiente y eficaz, pero sobre todo de calidad, no podemos tomar decisiones importantes estresados, ni muchos menos ser creativos ante las situaciones. Aquellos que manejan muy bien el estrés, son capaces de liderar procesos y acciones encaminadas al éxito y al buen manejo de las situaciones. Es por esto que Whetten y Cameron (2016) definen el manejo del estrés como una habilidad directiva esencial para alcanzar el éxito de la organización.

Solución Creativa de problemas

Whetten y Cameron (2016) proporcionan una propuesta de cómo podemos realizar una solución de problemas con miras al mejoramiento de los procesos no solo en los individuos, sino también en las organizaciones. Esta propuesta consiste en una serie de pasos, ellos son: 1. Definir el problema; 2. Generar soluciones alternativas; 3. Evaluar y seleccionar una alternativa y 4.

Poner en práctica y dar seguimiento a la solución, tales pasos deben elaborarse de forma correcta para garantizar su funcionamiento. La importancia de seguir correctamente los pasos nos proporcionara de forma positiva la solución al problema a intervenir.

ii. Habilidades interpersonales:

Comunicación de apoyo

La comunicación desde el comienzo de la humanidad ha sido un intercambio continuo que favorece a las partes en cuestión. Con lo que respecta a la comunicación de apoyo, propuesta por Whetten y Cameron (2005) la cual se define como la comunicación entre dos individuos que permite el intercambio o retroalimentación que a su vez genera cambios y resolución de conflictos, además del establecimiento de una relación de confianza. Para Whetten y Cameron (2016) cuando se emplea la comunicación de apoyo se pueden obtener resultados positivos.

Ganar poder e influencia

Para Whetten y Cameron (2016) el poder está enmarcado en, como un directivo con su potencial, es capaz de influir en aquellos que tiene a su cargo en la organización, es por esto que puede llegar a ser un elemento altamente criticado por su leve límite entre dominar vs influenciar, lo que puede llegar a motivar o desmotivar a los empleados de la organización.

Cuando se influencia, se hace con miras al cumplimiento de los logros de la empresa y esto ocasiona el sentido de pertenencia, al sentirse comprometido con el funcionamiento efectivo de la organización, por lo que es indispensable hacer sentir al empleado como una pieza clave para que la empresa alcanza las metas trazadas.

Motivar a los demás

De acuerdo con Pereda (2016) la motivación se define como la facultad de poner al servicio nuestro potencial en una actividad, siendo capaces de realizarla con tenacidad, para que a su vez otros tengan ese mismo impulso de realizar la actividad e inspirar a que actúen de forma correcta.

Es primordial motivar a los empleados y que ellos se sientan conformes con su trabajo, de no ser así, afectaría negativamente a los trabajadores y al desempeño de la organización. Así mismo, en las organizaciones la motivación representa un factor fundamental en el compromiso y la realización de las tareas asignadas, aspecto que beneficia al trabajo (Whetten y Cameron, 2016).

Manejo de conflictos

Los conflictos entre las personas influyen de manera negativa en el clima, desarrollo y vida de una organización, es por eso que las distintas organizaciones deben procurar la manera de facilitar los canales de comunicación y manejo de conflictos para que así dichos conflictos, no afecten en nada los objetivos propuestos por la empresa. (Seybolt et al., 1996 como se citó en Whetten y Cameron, 2005).

iii. Habilidades grupales:

Facultamiento y delegación

Whetten y Cameron (2016), Reconocen que el facultamiento es una atracción que los gerentes deben brindar para motivar a los empleados a través de una variedad de medios, ya sean incentivos u otras formas de compensación. Delegar en relación con la delegación se refiere a asignar tareas y responsabilidades a otros para que todas las actividades de la empresa se puedan realizar de manera eficiente. Esto significa: más responsabilidad, mayor productividad, mejor desempeño, coordinación y desarrollo de los empleados. (Whetten y Cameron, 2005).

Formación de equipos eficaces y trabajo en equipo

El trabajo en equipo es fundamental en el desarrollo y cumplimiento de las metas de todas las organizaciones y empresas, el trabajo en equipo denota la importancia y la confianza que brindan los directivos a los empleados, y esto impacta positivamente en las empresas, ya que, se mejoran los servicios prestados, hay calidad en los productos y en la atención a los clientes, mayor

producción y rentabilidad, lo que traduce a una empresa exitosa. (Lawler et al., 1992, como se citó en Whetten y Cameron, 2005).

Para promover equipos eficaces el recurso humano de cada organización debe estar apoyado por los valores, actitudes y conducta de su gente, en pro de promover el trabajo en equipo de forma efectiva y alcanzar los objetivos organizacionales. (Badde et al., 2019).

Liderar el cambio positivo

Liderar un cambio positivo es una habilidad de liderazgo diseñada para desarrollar y ampliar el potencial de cada individuo para garantizar que la profesión tenga las habilidades vitales para funcionar no sólo en áreas personales sino también en el trabajo y otras áreas de interés. A usted . Cuando un grupo posee estas capacidades, promueve el bienestar humano y los ricos dones y talentos que cada individuo posee, ya que sabemos que el cambio toca no sólo la mente sino también el corazón (Whetten y Cameron, 2005). También es importante que las organizaciones implementen planes estratégicos que les permitan reconocer sus debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas con el fin de optimizar sus recursos, especialmente los recursos humanos que impulsen a la empresa a fortalecer los objetivos de la organización (Bernardo et al., 2021).

Planteamiento del problema

De acuerdo con Whetten y Cameron (2011) en los últimos años, se ha recopilado gran cantidad de evidencia de que la administración habilidosa del personal es un factor fundamental para el éxito organizacional. Los estudios se realizan en diferentes grandes sectores industriales, entornos internacionales y modelos organizativos. Sin duda, los resultados de tales estudios muestran que, para tener éxito, las empresas deben contratar gerentes capacitados y competentes.

Para Barajas (2012), la sociedad actual tiene que enfrentar enormes cambios en el campo social y tecnológico, los cuales presentan amenazas y oportunidades para que los profesionales y las empresas (ya sean grandes, medianas, pequeñas o micro) realicen negocios en un entorno económico y de alto nivel de competitividad, es por esto que las empresas de hoy deben basar sus estrategias en el desarrollo de una serie de habilidades gerenciales, o sucumbirán a quienes estén preparados. Para las organizaciones que están a la vanguardia, existe la necesidad de una gran cantidad de información sobre todos los cambios que ocurren en el mundo, y es necesario ser conscientes de que el desarrollo continuo requiere adaptarse al cambio, manteniendo una mente abierta a las nuevas oportunidades, así como las estrategias y tecnologías que los acercan al éxito de la organización.

Whetten y Cameron (2005) agrupan las habilidades directivas, según ellos las más importantes o claves, y lo hacen en cuatro categorías clasificadas, como las diez más fundamentales en las organizaciones: Las Personales que engloban el desarrollo del autoconocimiento, manejo del estrés y la solución analítica y creativa de problemas. Las Habilidades interpersonales de la que se desprende la comunicación de apoyo, ganar poder e influencia, motivación de los empleados y manejo del conflicto. Las Grupales, que son el facultamiento y delegación, formación de equipos eficaces y dirección hacia el cambio positivo y La Comunicación que es la habilidad específica

de interacción que encierra, la elaboración de presentaciones orales y escritas, realización de entrevistas y conducción de reuniones de trabajo.

La educación superior en el campo marítimo y portuario enfrenta desafíos relacionados con la falta de programas especializados, la necesidad de mantenerse al día con la tecnología y las regulaciones, la necesidad de proporcionar experiencia práctica y la adaptación a un entorno global y sostenible en constante cambio. Abordar estos desafíos es fundamental para preparar a los estudiantes de manera efectiva para carreras exitosas en este sector.

La variable de habilidades directivas ha sido foco de atención por varios autores, revistas y programas de investigación. En la esfera global se da a conocer el informe del proyecto ISMU (2014) y que fue financiado por la Comisión Europea en el marco de TEMPUS IV y la creación del Instituto Internacional de Gestión Estratégica de Universidades con la participación de cuatro países de Asia Central (Kazajistán, Kirguistán, Tayikistán, y Uzbekistán) y tres países europeos (España, Rusia y Ucrania) planteando entre sus objetivos la importancia actual de perfeccionar la gestión de las instituciones de educación superior a través de la capacitación de las habilidades directivas. Para ello se resaltan las habilidades de gestión y de liderazgo necesarias por parte de los directivos de las universidades que participan, identificando las falencias de los programas de formación existentes y proponiendo soluciones eficaces a los problemas identificados para realizar mejoras en sus planes de estudios (Ascón et al., 2019).

En cuanto a las habilidades directivas de estudiantes de educación superior en Colombia puede abordarse desde varios ángulos. La falta de formación específica, la falta de experiencia práctica, la cultura empresarial jerárquica y la falta de conciencia sobre la importancia de las habilidades directivas son algunos de los desafíos que enfrentan los estudiantes de educación superior en Colombia en relación con el desarrollo de estas habilidades.

Superar estos obstáculos requerirá una mayor atención a la formación práctica y una mayor conciencia de la importancia de las habilidades directivas en el mundo laboral actual.

La investigación de las habilidades directivas de estudiantes de educación superior en Colombia es fundamental por varias razones, la preparación para el mundo laboral, las habilidades directivas, como el liderazgo, la toma de decisiones, la comunicación efectiva y la gestión de equipos, son esenciales en el mundo laboral actual. Colombia, al igual que muchos otros países, enfrenta un mercado laboral altamente competitivo. Los estudiantes que poseen habilidades directivas sólidas tienen una ventaja significativa en la búsqueda de empleo y en su progresión profesional.

Identificar y desarrollar habilidades directivas desde una etapa temprana en la educación superior puede ayudar a los estudiantes a alcanzar su máximo potencial de liderazgo. Esto no solo beneficia a los individuos, sino que también puede tener un impacto positivo en las organizaciones y la sociedad en general. El entorno empresarial en Colombia y en todo el mundo está en constante cambio. Las habilidades directivas permiten a los estudiantes adaptarse a nuevas situaciones, liderar equipos en momentos de transformación y tomar decisiones efectivas en un mundo empresarial dinámico.

El desarrollo de habilidades directivas sólidas entre los estudiantes puede contribuir al crecimiento económico y al progreso social de Colombia. Los líderes con habilidades efectivas pueden influir en la toma de decisiones y promover prácticas empresariales éticas y sostenibles. La educación superior tiene la responsabilidad de proporcionar una formación integral que incluya habilidades directivas además de conocimientos académicos. Esto garantiza que los estudiantes estén bien preparados no solo en términos de contenido académico, sino también en habilidades que son esenciales en la vida laboral y personal.

La investigación sobre las habilidades directivas de los estudiantes puede ayudar a las instituciones educativas a evaluar la efectividad de sus programas académicos y a realizar mejoras específicas para abordar las necesidades identificadas. Investigar las habilidades directivas de estudiantes de educación superior en Colombia es esencial para preparar a la próxima generación de líderes, mejorar la empleabilidad de los graduados, contribuir al desarrollo económico y social del país, y garantizar una educación integral y de alta calidad.

En Colombia se han hallado pocos estudios investigativos que hablan sobre las habilidades directivas y en Barranquilla se presenta una noticia en el que se propone evidenciar a los directivos de las Pymes de Barranquilla las habilidades blandas que deben idear en su compromiso para anclarse con éxito. (Pérez et al., 2020). Como se evidencia, existen pocas investigaciones en el efecto nacional y recinto acerca de la prospección y mito de habilidades directivas, punto en el efecto Comercial–lectivo y académico.

Por eso surge la urgencia de topar igualmente más esta variable, siendo la ciudad de Barranquilla una de las ciudades en donde poco se ha profundizado dicho estudio. Por dicho motivo esta investigación pretende abordar las habilidades directivas que poseen los estudiantes aprendices del Programa Académico Administración Marítima y Portuaria de la Corporación Universitaria Reformada, con el indetermido de concientizar a los directivos de las universidades la urgencia de ilustrarse y apoderarse los conocimientos teóricos referentes a esta variable, para luego, a través de la práctica, implementarlas en el efecto lectivo, por consiguiente buscamos una respuesta a la sucesiva pregunta problema:

¿Cuáles son las habilidades directivas más destacadas en los estudiantes de primer semestre del Programa de Administración Marítima y Portuaria de la Corporación Universitaria Reformada de Barranquilla?

Variables

En esta investigación se estableció como variable principal las habilidades directivas, con el objetivo de describir su presencia en el primer semestre de los estudiantes de Administración Marítima y Portuaria, por lo que no se manipula esta variable y se ha medido en su estado natural, en un único momento.

Definición Conceptual

Habilidades Directivas

“Las habilidades directivas consisten en conjuntos identificables de acciones que los individuos llevan a cabo y que conducen a ciertos resultados. Las habilidades pueden ser observadas por otros, a diferencia de los atributos que son puramente mentales o fijos en la personalidad” (Whetten y Cameron, 2011, p.9).

Operacionalización de la variable

La variable de habilidades directiva se mide a través de 3 dimensiones:

- (i) habilidades interpersonales,
- (2) habilidades de comunicación
- (3) Habilidades de equipo.

Esta variable se midió mediante la herramienta PAMS de Whetten y Cameron, que constó de 85 enunciados, con respuestas tipo Likert.

Objetivos

Objetivo general

Determinar las habilidades directivas más destacadas en los estudiantes de primer semestre del Programa de Administración Marítima y Portuaria de la Corporación Universitaria Reformada de Barranquilla.

Objetivos específicos

- Medir la presencia de las habilidades directivas de los estudiantes de primer semestre del Programa de Administración Marítima y Portuaria de la Universidad Reformada de la ciudad de Barranquilla.
- Identificar las habilidades personales, interpersonales y grupales en los estudiantes de primer semestre del Programa Académico Administración Marítima y Portuaria de la Corporación Universitaria Reformada de Barranquilla.
- Describir las habilidades directivas que poseen los estudiantes de primer semestre del Programa de Administración Marítima y Portuaria de la Universidad Reformada de la ciudad de Barranquilla.

Hipótesis

H1= Las habilidades directivas en los estudiantes de primer semestre del programa de administración marítima y portuaria de la universidad Reformada, son nulas.

Los estudiantes de educación superior de I semestre del Programa Académico Administración Marítima y Portuaria de la Corporación Universitaria Reformada poseen habilidades directivas.

Metodología

Este capítulo pretende contribuir a dar respuesta al problema de este trabajo, por lo que se vuelve de fundamental importancia presentar todos los procedimientos que se utilizaron para llevar a cabo esta investigación.

Diseño

La presente investigación es de tipo cuantitativo no experimental, con un diseño transversal descriptivo, el cual, de acuerdo con Hernández et al., (2014), es un estudio que no manipula las variables y las mide en su estado natural, recolectando datos en un único momento donde se describen las características de las variables.

Población y muestra

Este estudio se realizó en la Corporación Universitaria Reformada de Barranquilla con estudiantes que cursaban primer semestre del programa académico de Administración Marítima y Portuaria de la Universidad Reformada.

Participaron 8 estudiantes de ambos sexos, de un rango de edad mayor de 18, del programa de Administración Marítima y Portuaria de la Universidad Reformada de la ciudad de Barranquilla.

Técnica de Muestreo: teniendo en cuenta que, en el primer semestre de este programa académico, solo habían inscritos 8 estudiantes, se decidió hacer un censo poblacional lo que implica que se tomó el total de la población. Sabino (2002).

Instrumentos y técnicas

Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta, y como instrumento, el cuestionario PAMS de Whetten y Cameron (2011), el cual integra tres dimensiones; habilidades

personales, habilidades interpersonales y habilidades grupales. La primera agrupa tres subdimensiones (autoconocimiento, manejo de estrés, resolución creativa de problemas) y las dos últimas agrupan cinco subdimensiones (motivación de los empleados, manejo de conflictos, requerimiento de corrección, mediador de conflictos y función de comunicación de apoyo) y (facultamiento y delegación, líder de equipo, miembro de un equipo, delegación y liderar el cambio), tales se expresan en 85 afirmaciones.

Para la medición, se empleó la escala Likert (1=completamente en desacuerdo, 2=en desacuerdo, 3= ligeramente en desacuerdo, 4=ligeramente de acuerdo, 5=de acuerdo y 6=completamente de acuerdo). Cabe precisar que el cuestionario explicado en líneas anteriores recogió la autoevaluación del personal directivo.

Para la calificación individual de cada participante se utilizó la tabla de baremo establecida por los autores a través de los cuartiles planteados por los autores Whetten y Cameron, ellos son:

336 o más Cuartil superior.

314 a 335 Segundo cuartil.

295 a 313 Tercer cuartil.

294 a menos Cuartil inferior.

Procedimiento

Esta investigación se realizó utilizando medios digitales, (Google frome, correo institucional), para ello, el proceso se divide en cinco fases, lo que nos permite asegurar la continuidad de cada paso realizado. En la primera etapa se determina la especificación poblacional, es decir, se asigna una población específica, en la cual se debe encontrar el número exacto de personas a las que se les va a aplicar el cuestionario. En la segunda etapa se elaboró un

cuestionario en formularios que contenían los principales aspectos del estudio, el consentimiento informado, algunos datos sociodemográficos y el cuestionario PAMS. En la tercera fase, los alumnos de primer semestre de Gestión Marítima y Portuaria recibieron por correo un cuestionario de Google Forms, que debían rellenar posteriormente.

En el cuarto paso, cuando se reciben las respuestas, se analizan y se ubican en los cuartiles apropiados que miden las habilidades personales, interpersonales y de equipo para presentar los resultados. La etapa final y quinta produce un informe final de investigación que describe sus hallazgos y conclusiones.

Resultados

Esta sección presenta los datos obtenidos durante la realización de este estudio y resume los hallazgos. Los datos de los 8 participantes se presentaron inicialmente para obtener una visión global de cada subdimensión de las habilidades de liderazgo y se revelaron por dimensión para determinar hasta qué punto los participantes poseían estas habilidades, y luego el promedio de cada habilidad representa la subdimensión buscando determinar que tanto se encuentran presentes estas habilidades en los concurrentes, luego se mostrará la media de cada una de las subdimensiones y por último la media por dimensiones. Una vez realizado este proceso, el objetivo es determinar las habilidades directivas más significativas que dispongan los estudiantes de primer semestre del programa de administración marítima y portuaria de la universidad reformada de la ciudad de Barranquilla.

Subdimensiones por individuo

	Subdimensiones	Individuo 1	Individuo 2	Individuo 3	Individuo 4	Individuo 5	Individuo 6	Individuo 7	Individuo 8
Habilidades personales	Desarrollo de autoconciencia	28	23	22	25	26	15	26	12
	Manejo del estrés	28	28	25	27	28	22	31	15
	Solución creativa de problemas	56	55	42	56	54	42	58	27
Habilidades interpersonales	Comunicación de apoyo	52	47	34	43	45	25	33	43
	Ganar poder e influencia	40	42	35	40	41	34	44	31
	Motivar a los demás	45	43	35	46	46	36	46	22
	Manejo de conflictos	43	42	43	43	45	39	43	25
Habilidades grupales	Facultamiento y delegación	49	40	41	43	45	41	48	30
	Formación de equipos eficaces y trabajo en equipo	59	51	45	51	45	32	49	35
	Liderar el cambio positivo	41	38	38	40	41	28	33	36
Total individuo		441	409	360	414	416	314	411	276

La Primera Habilidad a presentar es el desarrollo de la Autoconciencia, referida a la comprensión de sí mismo que conduce al conocimiento de las organizaciones, la cual tiene una puntuación máxima de 30 puntos, los 8 participantes presentan puntuaciones medianamente elevadas en esta variable, la media total que se presenta es de 22,12 y aunque los participantes presentan puntuaciones un poco altas, dentro del grupo de variable, la autoconciencia presenta la media más baja.

Ser capaz de manejar bien las situaciones y conducirlos al éxito es la segunda habilidad, que se puede entender como el manejo del estrés, la mayoría de los participantes mostraron puntajes promedio altos, el puntaje más alto aquí es de 36 puntos, el logro promedio es 25.5, desarrollado así con la autoconciencia, son los más bajos en promedio en comparación con otras habilidades de liderazgo.

La solución creativa de problemas, la tercera habilidad correspondiente a la mejora de procesos y la buena gestión en la organización, con una puntuación máxima de 72 para esta variable, pero una media de 48,7, la media más alta para este grupo de habilidades. La comunicación de apoyo se define como la comunicación entre dos individuos que permite el intercambio o retroalimentación que a su vez genera cambios y resolución de conflictos, además del establecimiento de una relación de confianza. Tiene una puntuación máxima de 54, se observa en la tabla que la mayoría de los participantes tiene puntuaciones altas. Se obtuvo una media de 40,25.

Ganar poder e influencia, el poder está enmarcado en, como un directivo con su potencial, es capaz de influir en aquellos que tiene a su cargo en la organización, esta habilidad tiene una puntuación máxima de 48 puntos y la media obtenida fue de 38,3. Dentro de la dimensión interpersonal se observa como la media más baja.

Es primordial motivar a los empleados y que ellos se sientan conformes con su trabajo, de no ser así, afectaría negativamente a los trabajadores y al desempeño de la organización. Así mismo, en las organizaciones la motivación representa un factor fundamental en el compromiso y la realización de las tareas asignadas, motivar a los demás tiene una puntuación máxima de 54 y la media obtenida fue de 39,8, cabe resaltar que dentro de la dimensión interpersonal esta habilidad posee la tercera media más alta.

Los conflictos entre las personas influyen de manera negativa en el clima, desarrollo y vida de una organización, en esta habilidad conocida como manejo de conflictos se presentó una media de 40,3 y tiene como puntuación máxima 54, como se observa en la tabla. En la habilidad de Facultamiento y delegación implica mayor responsabilidad, mayor productividad, mejor desempeño, coordinación y desarrollo entre los empleados, encontramos las siguientes puntuaciones, una media de 42,1, y una puntuación máxima de 54. El trabajo en equipo es fundamental en el desarrollo y cumplimiento de las metas de todas las organizaciones y empresas, el trabajo en equipo denota la importancia y la confianza que brindan los directivos a los empleados, en la subdimension de formación de equipos eficaces y trabajo en equipo, se observa una puntuación máxima de 60, y se encontró una media de 45,9 la media más alta en esta dimensión.

El liderar al cambio positivo es una habilidad directiva que está direccionada a explotar y ampliar el potencial que cada ser humano posee, todo con miras a que el sujeto tenga la capacidad vital de desenvolverse no solo en su área personal, sino también en el trabajo y en sus otras áreas de interés, las puntuaciones obtenidas en esta subdimension son una media de 36,8 y una puntuación máxima de 48, es la media más baja dentro de la dimensión de habilidades grupales.

Dimensiones por individuo

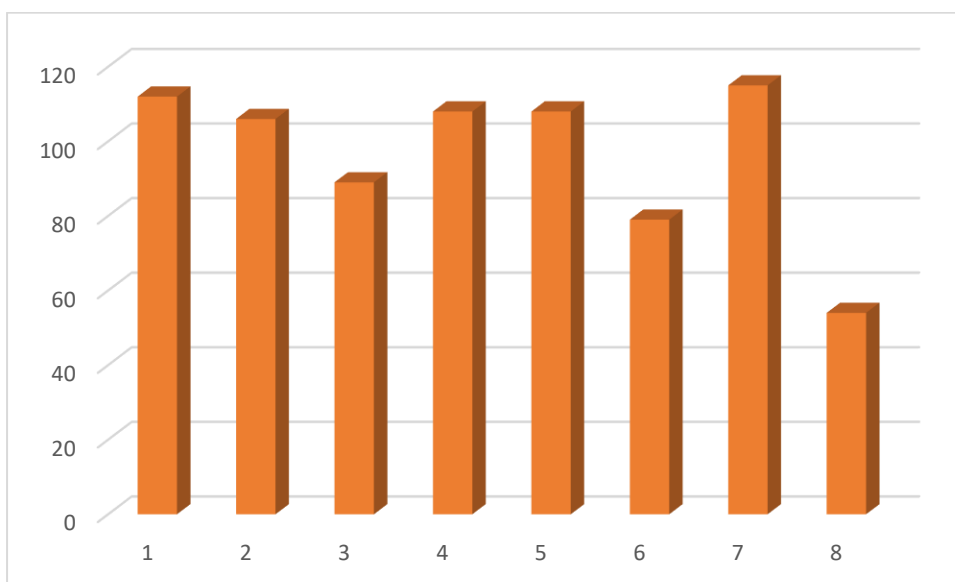


Figura 1: Representación gráfica de la dimensión Habilidades Personales.

En la Figura 1 se puede observar en su conjunto la dimensión habilidades personales de los 8 participantes, la puntuación más alta en esta dimensión es de 138 puntos, y la puntuación media alcanza los 96,3 puntos. Cabe señalar que en esta dimensión se encontraron los valores medios para el grupo de habilidades directivas total son los más bajos y los más altos, siendo el desarrollo de autoconciencia el más bajo y la mayor solución creativa de problemas el más alto.

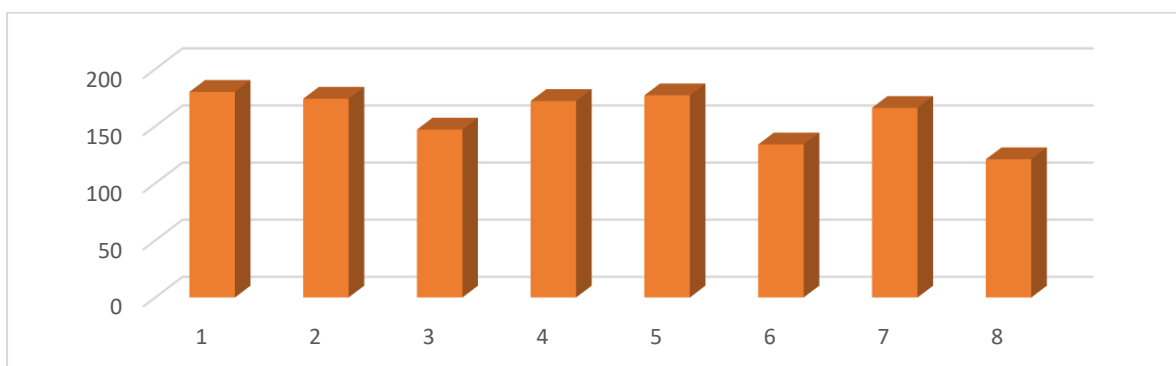


Figura 2: Representación gráfica de la Dimensión Habilidades Interpersonales.

En esta dimensión conocida como Habilidades Interpersonales, los 8 participantes mostraron puntuaciones elevadas, como se observa en la Figura 2. En esta dimensión la media más alta fue la habilidad de Manejo de conflictos y la más baja fue Ganar poder e influencia. La puntuación máxima en esta dimensión es de 210 y la media que se alcanzó fue de 159.

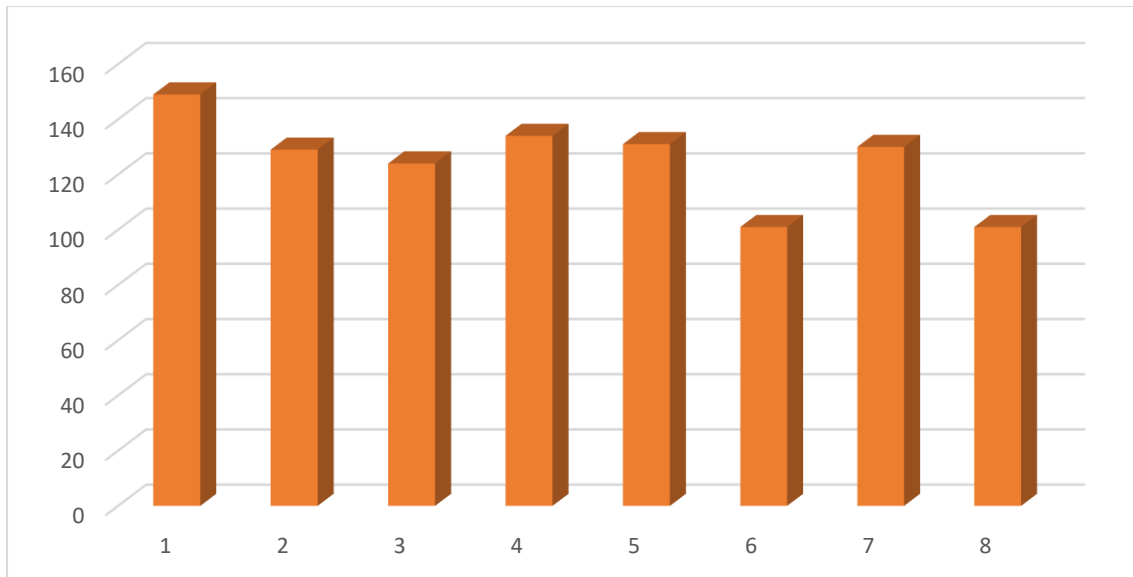


Figura 3: Representación gráfica de la Dimensión Habilidades grupales.

En esta última dimensión denominada habilidades grupales encontramos que los 8 participantes poseen puntuaciones alcanzando una media de 124, y el puntaje máximo correspondiente a esta dimensión es de 162. La media más alta en esta dimensión la obtuvo Formación de equipos eficaces y trabajo en equipo por el contrario la más baja, la obtuvo la subdimension liderar el cambio Positivo.

A continuación, se presenta la media de cada una de las habilidades. Como se observa en la Figura 14, las habilidades que consiguieron las medias más altas fueron Solución Creativa de problemas y Formación de equipos eficaces y trabajo en equipo, mientras que Desarrollo de autoconciencia y manejo del estrés recibieron las medias más bajas.

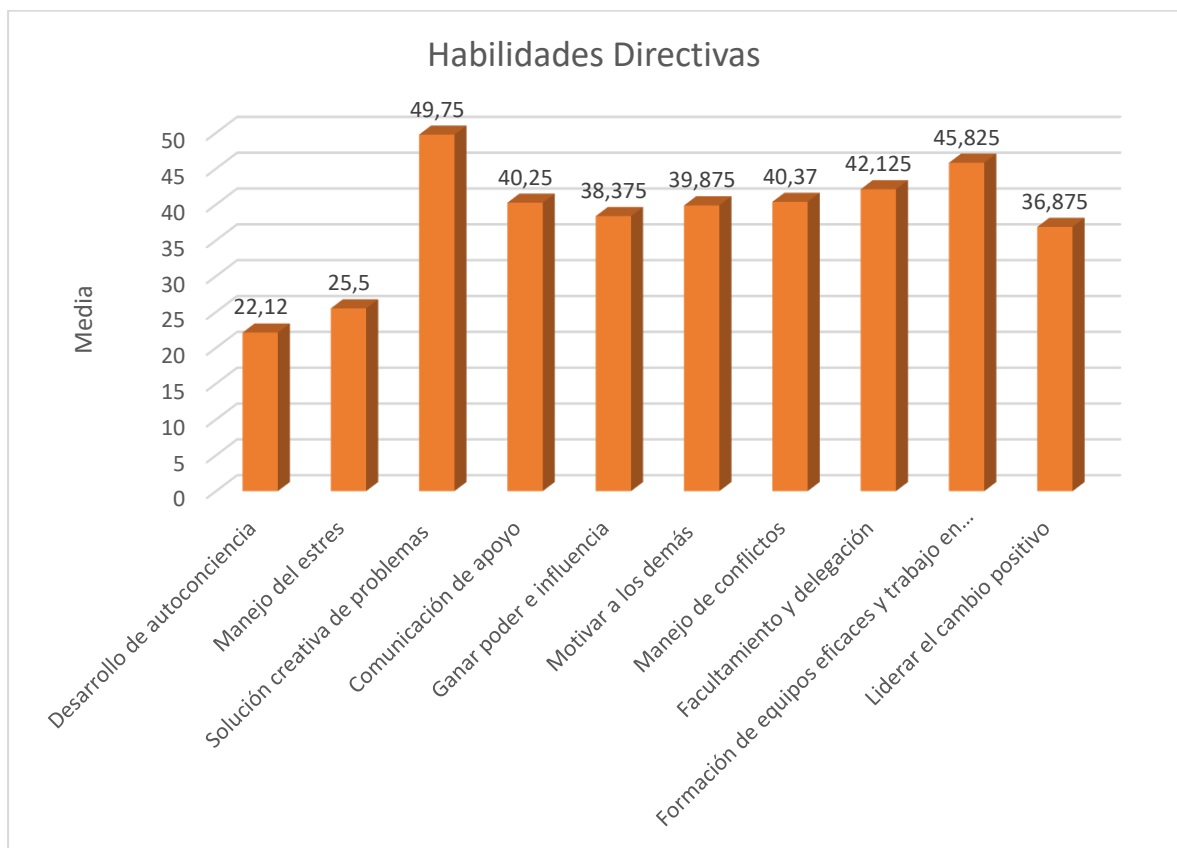


Figura 4: Representación gráfica: Media de las Subdimensiones de las Habilidades Directivas.

En la Figura 5, se muestra la media de las tres dimensiones en que se agrupan las habilidades directivas, se puede observar que la dimensión con media más alta es la dimensión interpersonal y por otro lado la dimensión personal consiguió la media más baja.



Figura 5: Representación gráfica: Media de las Habilidades Directivas por Dimensiones.

En general, se puede decir que los 8 participantes han desarrollado habilidades directivas, en su mayoría ubicados entre el cuartil superior y el segundo cuartil, donde se destacaron las subdimensiones resolución creativa de problemas, formación eficaz de equipos y trabajo en equipo. La dimensión personal manifiesta carencia, es decir, el desarrollo de la autoconciencia y el manejo del estrés, son las subdimensiones de distribución de habilidades con las que están menos equipados y deben trabajar para fortalecer estas habilidades.

Discusión

En este apartado se analizan los resultados y se comparan con las teorías desarrolladas en habilidades directivas. Primero, se realizará un recorrido donde analizaremos específicamente cada subdimensión de habilidades.

A continuación, se analizarán las diferencias entre habilidades y luego se analizarán las diferencias entre dimensiones y subdimensiones. En el camino, también se responderá la pregunta problema y se realizarán comparaciones con los objetivos establecidos, y veremos qué tan bien los resultados respaldan cualquiera de las hipótesis establecidas.

Teniendo en cuenta que Whetten y Cameron (2011) enumeran un total de 10 habilidades esenciales, esas 10 habilidades fueron divididas en 3 grandes grupos: Habilidades Personales, Habilidades Interpersonales y Habilidades Grupales. De acuerdo con Whetten (2005): “Las habilidades directivas forman el vehículo mediante el cual la estrategia y las prácticas de la administración, las herramientas, las técnicas, los atributos de la personalidad y el estilo trabajan para producir resultados eficaces en las organizaciones. Son los medios con los cuales los directivos traducen su propio estilo, estrategia y herramientas a la práctica”

Por otro lado, es importante resaltar el impulso por promover las habilidades directivas en los centros de educación superior, esto ayudará a mejorar la capacidad gerencial y a su vez laboral, ya que es una ventaja competitiva ante otras organizaciones (Pereda et al., 2014).

Las habilidades directivas consisten en un conjunto de acciones que pueden ser identificables y observables que conducen al cumplimiento de los objetivos trazados, ya sea por el mismo individuo o una organización. Las habilidades pueden ser observadas por otros. (Whetten, Cameron, 2011). Finalmente, daremos paso a analizar los datos obtenidos sobre las habilidades directivas recogidos de los 8 participantes de I semestre de Programa Académico Administración Marítima y Portuaria de la Corporación Universitaria Reformada de Barranquilla.

La primera habilidad analizada, fue la habilidad de el Desarrollo de Autoconciencia; para Whetten y Cameron (2016) el desarrollo del autoconocimiento, desarrollada como como una habilidad personal es importante para dirigir correctamente una organización. En esta habilidad encontramos 4 aspectos claves que permitirán el éxito de toda organización: valores personales, estilo de aprendizaje, orientación hacia el cambio y orientación interpersonal.

Para los participantes de este estudio que reportan tener estas habilidades, las puntuaciones bajas indican una grave falta de autoconciencia y, por lo tanto, requieren esfuerzos para desarrollar la capacidad de conocerse a sí mismos, comprender a los demás, a los demás y a los demás. En esta habilidad se encuentra los puntajes más bajos de las subdimensiones.

La segunda habilidad que se analizará, es la del Manejo del Estrés; es importante destacar que el estrés impide que los individuos realicen las tareas de forma eficiente y eficaz, pero sobre todo de calidad, no podemos tomar decisiones importantes estresados, ni muchos menos ser creativos ante las situaciones. Aquellos que manejan muy bien el estrés, son capaces de liderar procesos y acciones encaminadas al éxito y al buen manejo de las situaciones. Es por esto que Whetten y Cameron (2016) definen el manejo del estrés como una habilidad directiva esencial para alcanzar el éxito de la organización.

En este caso, los participantes del estudio poseen una puntuación que se presenta relativamente alta, pero en conjunto con las otras habilidades se muestra con puntajes bajos, lo que nos habla sobre la falta de capacidad para enfrentar las situaciones complicadas que se viven diariamente. Es importante destacar que la autoconciencia y el manejo del estrés, son las habilidades con puntajes más bajos, lo que nos permite identificar poco autoconocimiento y un bajo nivel de manejo del estrés, siendo estas subdimensiones fundamentales a reforzar, para poder alcanzar a gestionar cualquier tipo de situaciones de una manera asertiva.

Más adelante, analizamos la Solución creativa de problemas, para Whetten y Cameron (2016), se define como la comunicación entre dos individuos que permite el intercambio o retroalimentación que a su vez genera cambios y resolución de conflictos, además del establecimiento de una relación de confianza. Para Whetten y Cameron (2016) cuando se emplea la comunicación de apoyo se pueden obtener resultados positivos. proporcionan una propuesta de cómo podemos realizar una solución de problemas con miras al mejoramiento de los procesos no solo en los individuos, sino también en las organizaciones.

Esta propuesta consiste en una serie de pasos, ellos son: 1. Definir el problema; 2. Generar soluciones alternativas; 3. Evaluar y seleccionar una alternativa y 4. Poner en práctica y dar seguimiento a la solución, tales pasos deben elaborarse de forma correcta para garantizar su funcionamiento. La importancia de seguir correctamente los pasos nos proporcionara de forma positiva la solución al problema a intervenir. En el análisis de esta subdimension, nos arrojó como resultado, que los participantes poseen las puntuaciones más altas en esta habilidad, es decir que tienen la capacidad de definir problemas, generar soluciones, evaluar y mirar otras alternativas.

En la Comunicación de apoyo, Whetten y Cameron (2005) la definen como la comunicación entre dos individuos que permite el intercambio o retroalimentación que a su vez genera cambios y resolución de conflictos, además del establecimiento de una relación de confianza. Para Whetten y Cameron (2016) cuando se emplea la comunicación de apoyo se pueden obtener resultados positivos. Los participantes tienen buenas capacidades comunicativas y eso se refleja en altos puntajes en esta subdimension, pudiendo afirmar que conservan la capacidad de comunicar, de intercambiar y retroalimentar.

Por su parte Badde et al., (2019), Plantea que la comunicación es un proceso que se permea todos los ámbitos de la vida y está relacionada con la transmisión y recepción de valores,

actitudes, acciones e ideas, en forma continua, que favorece el crecimiento y desarrollo de los grupos sociales, y depende de cómo se desenvuelvan, promueven actitudes para superar las adversidades y alcanzar la estabilidad. Es por ello que la comunicación organizacional es parte del progreso y fortalecimiento de las organizaciones, potenciando este avance en distintas áreas, la comunicación será un proceso transversal que impregna a la organización, ya que, todo acto de conducta es comunicación. (Badde et al., 2019).

Con lo que respecta a Ganar poder o influencia, Whetten y Cameron (2016); afirman que el poder está enmarcado en, como un directivo con su potencial, es capaz de influir en aquellos que tiene a su cargo en la organización, es por esto que puede llegar a ser un elemento altamente criticado por su leve límite entre dominar vs influenciar, lo que puede llegar a motivar o desmotivar a los empleados de la organización.

Cuando se influencia, se hace con miras al cumplimiento de los logros de la empresa y esto ocasiona el sentido de pertenencia, al sentirse comprometido con el funcionamiento efectivo de la organización, los participantes en esta subdimension, mantienen bien esta habilidad, mostrando puntajes altos, lo que significa que tienen la capacidad de influir positivamente en los demás, son percibidos como jugadores clave en la organización y también hacen que los demás se sientan integrados y claves en la organización. Lo principal es motivar a los demás para que cumplan con sus funciones y logren las metas establecidas.

Continuando con la subdimension de Motivar a los demás; Pereda (2016), afirma que la motivación se define como la facultad de poner al servicio nuestro potencial en una actividad, siendo capaces de realizarla con tenacidad, para que a su vez otros tengan ese mismo impulso de realizar la actividad e inspirar a que actúen de forma correcta. Es primordial motivar a los empleados y que ellos se sientan conformes con su trabajo, de no ser así, afectaría negativamente a los trabajadores y al desempeño de la organización. Resaltamos que en esta habilidad los 8

participantes demostraron tener un puntaje alto relacionado a su buena capacidad para motivar a los demás.

Con respecto al manejo de conflictos, los conflictos influyen en las personas de manera negativa en el clima, desarrollo y vida de una organización, es por eso que las distintas organizaciones deben procurar la manera de facilitar los canales de comunicación y manejo de conflictos para que así dichas dificultades, no afecten en nada los objetivos propuestos por la empresa. (Seybolt et al., 1996 como se citó en Whetten y Cameron, 2005). En este caso, los 8 participantes demostraron puntajes altos en relación de poder manejar conflictos de una forma adecuada y hacen énfasis en saber gestionarlos de manera adecuada con el fin de resolver todo de manera acertada.

Con respecto a Facultamiento y delegación Whetten y Cameron (2016), reconocen el facultamiento como la capacidad de atracción que poseen los directivos, de manera que les brinde motivación a los empleados, a través de diversas formas, ya sea incentivos, o cualquier otro tipo de remuneración. En cuanto a delegación se refieren, en la asignación de tareas y responsabilidades a otros, permitiendo que todas las actividades de la empresa se desarrollen de manera eficiente.

Los puntajes obtenidos por los 8 participantes en esta subdimensión, se ubica en la tercera media más alta, solo después de solución creativa de problemas y trabajo en equipo, manifestando que los estudiantes tienen esa capacidad de atracción, que les brinda motivación a las personas de su entorno, aplicando cualquier tipo de remuneración física o emocional, también destacamos que tienen alto sentido de responsabilidad lo que permite que los propósitos en común se desarrollen de una manera eficaz. Esto implica: mayor responsabilidad, mayor productividad, mejor desempeño, coordinación y desarrollo entre los empleados (Whetten y Cameron, 2005).

En cuanto a la formación de equipos y trabajo en equipo, para promover equipos eficaces el recurso humano de cada organización debe estar apoyado por los valores, actitudes y conducta de su gente, en pro de promover el trabajo en equipo de forma efectiva y alcanzar los objetivos organizacionales. (Badde et al., 2019). En términos generales, los participantes tienen buenas capacidades, manifestado en un alto puntaje en esta subdimensión, la segunda más alta para ser exactos, y facilita el cumplimiento de los objetivos trazados por las organizaciones.

La formación de equipos, se hace fundamental en el desarrollo y cumplimiento de las metas de todas las organizaciones y empresas, el trabajo en equipo denota la importancia y la confianza que brindan los directivos a los empleados, y esto impacta positivamente en las empresas, ya que, se mejoran los servicios prestados, hay calidad en los productos y en la atención a los clientes, mayor producción y rentabilidad, lo que traduce a una empresa exitosa. (Lawler et al., 1992, como se citó en Whetten y Cameron, 2005).

Finalmente, Liderar el cambio positivo, se define como una habilidad directiva que está direccionada a explotar y ampliar el potencial que cada ser humano posee, todo con miras a que el sujeto tenga la capacidad vital de desenvolverse no solo en su área personal, sino también en el trabajo y en sus otras áreas de interés. En los resultados generales que arrojaron nuestros 8 participantes, se logra evidenciar que se mantienen altas puntuaciones que confirman la fuerte presencia de esta habilidad en los estudiantes. Cuando esta habilidad se tiene en grupo, permite el bienestar humano y la abundancia de dones y talentos que cada individuo posee, sabiendo que el cambio abarca no solo la mente, sino que incluye al corazón también. (Whetten y Cameron, 2005).

Una vez analizado las habilidades individualmente, vamos a ver el desempeño en cada dimensión agrupadas por Whetten y Cameron.

La Primera dimensión son habilidades personales, de esto vemos una gran disparidad, ya que las habilidades que componen este grupo tienen la puntuación más baja, que a su vez tiene la habilidad directiva con el puntaje más alto, que es la solución creativa de problemas. Si colocamos esta dimensión junto a las demás, vemos que es la que tiene la puntuación más baja de las tres dimensiones.

Por otro lado, la dimensión interpersonal, es la primera de las tres, seguida de la dimensión grupal. A partir de estos resultados podemos analizar que en el primer semestre del programa académico de Administración Marítima y Portuaria de la Corporación Universitaria Reforma, los estudiantes tienen más desarrolladas las habilidades interpersonales que les permiten relacionarse fácil y plenamente con otras personas y su vez con otro grupo de personas, como se puede observar en los resultados de la dimensión de habilidades grupales, y aunque una habilidad personal obtuvo el puntaje más alto, la realidad es que los estudiantes presentan carencias en esta área y en el desarrollo personal. La falta de autoconocimiento es una desventaja, lo que significa que el plan de estudios debe brindar oportunidades o actividades para promover el manejo psicoemocional y del estrés, esto demuestra la necesidad de espacios, donde se promueva el desarrollo psicosocial y la gestión emocional, por medio de diferentes actividades.

Dando respuesta a la pregunta del planteamiento problema, ¿Cuáles son las habilidades directivas más destacadas con las que cuentan los estudiantes de educación superior de primer semestre, del Programa Académico Administración Marítima y Portuaria de la Corporación Universitaria Reformada de Barranquilla?

Podemos decir con plena certeza, que las habilidades directivas más desarrolladas y por ende las más destacadas con las que cuentan los estudiantes, en orden jerárquico con base a su puntaje son:

- 1- Solución Creativa de problemas. (49,7)
- 2- Formación de equipos y trabajo en equipo. (46)
- 3- Facultamiento y delegación. (42,1)
- 4- Manejo de conflictos. (40,3)

Es de suma importancia destacar que se pudo lograr con el objetivo de determinar las habilidades directivas más significativas que disponen los estudiantes de primer semestre del programa académico de administración marítima y portuaria de la universidad Reformada de la ciudad de Barranquilla, como también cumplimos con medir la presencia de estas habilidades, se identificó y se evaluó las habilidades personales, interpersonales y grupales y finalmente se describieron las habilidades directivas que poseen los estudiantes de educación superior.

Teniendo en cuenta lo anterior, le damos validación a la hipótesis: Los estudiantes de educación superior de I semestre del Programa Académico Administración Marítima y Portuaria de la Corporación Universitaria Reformada poseen habilidades directivas, se llega a esta conclusión luego de todo lo analizado.

Recomendaciones

En Colombia existen pocas investigaciones sobre habilidades directivas y es importante que cada vez existan más fuentes de consulta acerca de este tema.

Recomendamos: 1) implementar actividades con un método de aprendizaje didáctico, que nos permitan conocer más a fondo un tema tan fundamental como las habilidades directivas, y seminarios que nos proporcionen la información necesaria para hacerlo correctamente, 2) llevar a cabo estrategias a las instituciones de educación superior para dar a conocer las habilidades directivas no solo en la teoría, sino que alimentados con ejercicios prácticos para que puedan formar buenos líderes y así posicionarse en el mercado educativo como instituciones líderes que forman líderes. 3) Agregar en sus mallas curriculares programas para el desarrollo de los procesos socioafectivos y la gestión de emociones teniendo en cuenta que fueron las subdimensiones con más bajas puntaje en el programa marítima y portuaria.

En cuanto a las habilidades personales, la invitación es a 1) conocerse mejor internamente, es recomendable seguir trabajando y seguir creciendo por medio de capacitaciones, charlas y actividades, haciendo énfasis en la subdimensiones de desarrollo de autoconciencia y manejo del estrés, ya que estas proponen todo lo relacionado intrínsecamente con el yo, es decir, que excluye la relación con el otro, por lo que es fundamental, llevar a cabo las pautas necesarias que nos permitan tener un constante desarrollo de estas habilidades.

Referencias

- Acevedo, M. C., Montes, I., Maya, J. J. V., González, M. N. V., & Mejía, T. B. (2007). Capital humano: Una mirada desde la educación y la experiencia laboral. Cuadernos de investigación, 56, 1-40.
- Alles, M. (2006). Dirección Estratégica de Recursos Humanos: Gestión por competencias. Argentina: Ediciones Granica.
- Arroyo, R. (2012). Habilidades gerenciales: desarrollo de destrezas, competencias y actitud. Bogotá: Ecoe ediciones.
- Ascón, J, García M. & Lajara A. (2019). Teoría y práctica en el desarrollo de habilidades directivas. Un acercamiento desde la perspectiva de las instituciones de educación superior. Revista científica Ecociencia, 6(4), 1-29. <https://doi.org/10.21855/ecociencia.64.177>
- Badde, G, Duran, S. E, Parra Fernández, M. A, Visbal Franco, O. (2019). Calidad de la comunicación y actitud de los empleados ante procesos de cambio organizacional. Interdisciplinaria, vol. 36, núm. 1, pp. 155-170. <https://www.redalyc.org/journal/180/18060087011/html/>
- Bernardo Sukier, H, Ramírez Molina, R. I, Parra Fernández, M.A. (2021) Modelo de gestión estratégica de talento humano desde un enfoque sustentable. Corporación Universidad de la Costa, Barranquilla
- Bigelow, J. D. (1995). Teaching Managerial Skills: A Critique and Future Directions. Journal of Management Education, 19(3), 305-325. doi: 10.1177/105256299501900303
- Buchele, R. y Christiansen, J. (2007). Globalization and the Declining Share of Labor Income in the United States. Consultado el 12 de abril de 2022. Recuperado de: <http://gesd.free.fr/paper419.pdf>
- Carbonó, A. (2021) Habilidades directivas en estudiantes de posgrados: Diferencias según la experiencia laboral. Universidad de la Costa.

- Cerro Guerrero, S. (2010). *Dirigir con talento. Competencias personales para los directivos*. Pamplona: Ed. Eunsa.
- Chiavenato, I. (2007). *Teoría General de la Administración*. México: McGrawHill.
- Cubas, L. Valeriano, L. (2019). *Habilidades gerenciales en las empresas latinoamericanas. Trabajo de investigación*. Universidad Privada del Norte. Peru.
- Donawa, Z. A., & Gámez, W. G. (2019). Ausencia de habilidades gerenciales para una cultura de innovación universitaria en instituciones de Colombia y Venezuela. *Revista Universidad y Empresa*, 21(36), 8-35. <http://www.scielo.org.co/pdf/unem/v21n36/0124-4639-unem-21-36-8.pdf>
- Drucker, P. (1954). *The practice of management*. New York. Harper & Row.
- Ellström, E., & Ellström, P.-E. (2018). Two modes of learning-oriented leadership: A study of first-line managers. *Journal of Workplace Learning*, 30(7), 545-561. <https://doi.org/10.1108/JWL-03-2018-0056>
- Farias Cancio, E. M. (2021). *Análisis de las habilidades directivas en emprendedoras de la Asociación Frente de Mujeres de Esmeraldas, para Esmeraldas (Doctoral dissertation, Ecuador-PUCESE- Escuela de Administración de Empresas)*
- Fariñas, G. (1997). *Psicología, educación y sociedad*. La Habana: Editorial Félix Varela.
- García, J, Barradas, M, Gutiérrez, L. (2016) Estudio de habilidades directivas en el desempeño de un corporativo aduanal. *Revista iberoamericana de contaduría, economía y administración*, 5(10), 1-23. [file:///C:/Users/User/Downloads/Dialnet-EstudioDeHabilidadesDirectivasEnElDesempenoDeUnCor-5662016%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/Dialnet-EstudioDeHabilidadesDirectivasEnElDesempenoDeUnCor-5662016%20(2).pdf)
- Griffin, R., & Van Fleet, D. (2013). *Management skills: Assessment and development*. Cengage Learning.
- Guzmán Ortiz, N, Díaz Lobo, P, Parra Fernández, M. (2022), *Habilidades directivas en docentes universitarios en el contexto del resguardo preventivo: situación pandémica por covid-19,*

- Capítulo 7, En Paz Marcano, A., Tiburcio, Sánchez, M. (2022). (Eds.), Letras Críticas: en el ámbito gerencial y educativo. Universidad del Centro del Bajío.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). Metodología de investigación. México: McGRAW-HILL.
- Howard, A. (1986). College experiences and managerial performance. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 530-552. doi: 10.1037/0021-9010.71.3.530
- Hellriegel, D.; Jackson E., Slocum J. (2010). *Administración: Un Enfoque Basado en Competencias*. México: Cengage.
- Ibarra, M., Dasi, A., Dolz, C., y Ferrer, C. (2014). *Fundamentos de dirección de empresas*. España: Paraninfo.
- ISMU (2014). *TEMPUS IV. Proyecto de Gestión de Habilidades Directivas en el Marco de la Educación Superior en Asia Central y Europa*. Comisión Europea.
- Jafarzadeh, S. (2013). Investigation of Managers' Skills Relation with the one of Iran's Central Headquarters Human Resources Empowerment. *Life Sciences Journal*, 10(2), pp. 95-104.
- Janampa Acuña, N. (2021). *Habilidades gerenciales y toma de decisiones en los colaboradores de la UGEL 05-San Juan de Lurigancho y El Agustino, 2020*. (Trabajo de investigación). Universidad peruana de las Americas. Lima, Perú.
- Kasaishvili, A. (2019). Managerial skills can be provided by the universities in the digital era. *Quality-Access to Success*, 20(3). Recuperado de:
<https://www.proquest.com/openview/bca199e6b77dbbbaf44c9b578fbd1b65/1?pqorigsite=gscholar&cbl=1046413>
- Katz, R. L. (1974). *Habilidades para una administración efectiva*. Biblioteca Harvard.
- Knapp, G (2007). La habilidad en el tenis. http://www.euskalnet.net/snowsky/pags_web/habilidad.htm
- Madrigal, B. E. (2002). *Habilidades directivas*. Londres, Reino Unido: McGraw-Hill

- Madrigal, B. (2009) Habilidades directivas. Segunda edición. México. McGraw-Hill.
- Martínez, M., Hernández, M., Gomora, J. (2016). Modelo de competencias directivas en escenarios globales para las instituciones de educación superior. *Revista Iberoamericana para la investigación y el Desarrollo Educativo*, 6(12), 321 - 333.
<https://ride.org.mx/index.php/RIDE/article/view/212>
- Nonaka, I.; Konno, N. (1998). The concept of “ba”: building a foundation for knowledge creation. *California Management Review*, 1998, 40 (3), 40-54.
- Nonaka I., Takeuchi H. (1995). *The knowledge-creating company: how Japanese companies create the dynamics of innovation*. USA: Oxford University Press.
- Pereda, F. (2016). Análisis de las habilidades directivas. Estudio aplicado al sector público de la provincia de Córdoba. (Tesis Doctoral). Universidad de Córdoba. Córdoba, España.
- Pereda F, López T y González F. (2014). Las habilidades directivas como ventaja competitiva. El caso del sector público de la provincia de Córdoba. *Revista Intangible Capital*, 10(3), 528-561.
<https://www.redalyc.org/pdf/549/54932488003.pdf>
- Pérez, G., Barroso, F.G, Escalante, J.J., Eliseo, H. (2008). Medición de habilidades directivas en los Institutos tecnológicos del sureste de México. *Avance de investigación, Revista Panorama Administrativo*, 3(5), 193-232.
<https://biblat.unam.mx/hevila/Panoramaadministrativo/2008/no5/8.pdf>
- Pérez, L., Villa, C., Montenegro M. (2020). Identificación de habilidades blandas en directivos Pymes de Barranquilla. Universidad Libre.
- Posada, R. (2008). Formación Superior Basada en Competencias, Interdisciplinariedad y Trabajo Autónomo del Estudiante. *Revista Iberoamericana de Educación*, 1681-5653.
<file:///C:/Users/User/Downloads/2870-Texto%20del%20art%C3%ADculo-795-1-10-20180114.PDF>

Real Academia Española (RAE) (2014). Diccionario de la Real Academia Española, 23a edición.

Madrid.

Ramírez-Rojas, J. (2018). Las habilidades directivas una condición para una ejecución eficaz. Revista

Investigación y Negocios, 11(17), 23-29. Recuperado el 27 agosto de 2022, de

[http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S252127372018000100004&lng=es
&tlng=.](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S252127372018000100004&lng=es&tlng=)

Reh, F. J. (2009). The Management Skills Pyramid. About.com Management. Recuperado el 08 de abril

de 2022, de

<http://management.about.com/od/managementskills/a/ManagementSkillsPyramid.htm>

Riera, J. (2005). Habilidades en el deporte. España: Índe publicaciones.

Rozanski, A. (2008). The educational orientation of participants in postgraduate managerial study

programmes in Poland. Human Resource Development International, 11(1), 91-99. doi:

10.1080/13678860701782444

Ruiz, P. (2013). Las habilidades gerenciales y su importancia en la dirección empresarial. Revista M&M,

7, 108-116.

Ruiz, A. (2017). Uso de habilidades gerenciales para la toma decisiones en las Pymes de Chiclayo.

(Tesis para optar título profesional, Universidad de Lambayeque)

https://repositorio.udl.edu.pe/bitstream/UDL/42/1/T107_71579751T.pdf

Sagi, L. (2006). Gestión por competencias: el reto compartido del crecimiento personal y de la

organización. Madrid: ESIC editorial.

Spencer, L.M. y Spencer, and S. M (1993). Competence at work. USA: Sons, Inc.

Tewari, R., & Sharma, R. (2012). Managerial Skills for Managers in the 21st Century Management, 1(3).

https://www.researchgate.net/publication/255728076_Managerial_Skills_for_Managers_in_the_21st_Century

- Trapp, J. N., Peel, D. S., & Ward, C. E. (1995). Evaluating the Effectiveness of Role Playing Simulation and Other Methods in Teaching Managerial Skills. *Developments in Business Simulation and Experiential Learning: Proceedings of the Annual ABSEL Conference*, 22. <https://absel-ojsttu.tdl.org/absel/index.php/absel/article/view/1223>
- Van-der, C.J. (2006). *Competencias y habilidades profesionales para universitarios*. Madrid. Ed. Ediciones.
- Vélez, J. y Puerto, C. (2012). *La intuición en la toma de decisiones estratégicas de la dirección empresarial, Colombia*. (Tesis para optar el grado de Magister en administración de la Universidad el Rosario) Recuperado de <http://repository.urosario.edu.co/handle/10336/3585?show=full>
- Vivar, M.J. (2018). *Habilidades Directivas*. Empresa: Asociación Navarra de Empresas Laborales (ANEL) Edición: 1 V Foro Latinoamericano de Educación. (2010): metas educativas 2021: propuestas iberoamericanas y análisis nacional. Buenos Aires, Argentina: Santillana.
- Whetten, D. y Cameron, K. (2011) *Desarrollo de habilidades directivas*. Octava edición. Pears on Educación, México.
- Whetten, D. y Cameron, K. (2005). *Developing Management Skills*. New Jersey: Pearson Education, Prentice Hall.
- Whetten, D, Cameron, K. (2005). *Desarrollo de habilidades directivas*. México: Pearson.
- Whetten, D. y Cameron, K. (2016). *Desarrollo de habilidades directivas (9a ed.)*. México D.F.: Pearson Educación.
- Zorrilla, E. (2018). *Habilidades Directivas y su influencia en la utilización de los recursos humanos y asistencias para la exportación en la empresa Prive Foods, Barranca, 2017*. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Perú.

