



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

Facultad de Economía y Empresa

Administración de Empresas

TEMA:

Las habilidades y competencias del gerente en una empresa.

AUTORA:

Pilay Ponce Kenny Elizabeth

**Componente práctico del examen complejo previo a la obtención del
título de Ingeniera Comercial**

TUTOR

Molero Morán Hebert Mario

Guayaquil, Ecuador

01 de septiembre del 2023



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

Facultad de Economía y Empresa

Administración de Empresas

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente **componente práctico del examen complejo**, fue realizado en su totalidad por **Pilay Ponce Kenny Elizabeth**, como requerimiento para la obtención del título de **Ingeniera Comercial**.

REVISOR

f.  _____

Molero Morán Hebert Mario

DIRECTOR DE LA CARRERA

f. _____

Pico Versoza Lucía Magdalena

Guayaquil, a los 01 del mes de septiembre del año 2023



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

Facultad de Economía y Empresa

Administración de Empresas

AUTORIZACIÓN

Yo, Pilay Ponce Kenny Elizabeth

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución el **componente práctico del examen complejo: Las habilidades y competencias del gerente en una empresa**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 01 del mes de septiembre del año 2023

AUTORA:

f. *Kenny Ponce*
Pilay Ponce Kenny Elizabeth



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

Facultad de Economía y Empresa

Administración de Empresas

INFORME DE COMPILATIO



CERTIFICADO DE ANÁLISIS
magister

Kenny.Pilay

< 1%
Similitudes



12% Texto entre comillas
0% similitudes entre comillas
3% Idioma no reconocido

Nombre del documento: Kenny.Pilay.pdf
ID del documento: 129b82925e2d816d083f0a02e99f49d2f5f07c0f
Tamaño del documento original: 334,67 kB

Depositante: Hebert Mario Molero Moran
Fecha de depósito: 24/8/2023
Tipo de carga: interface
fecha de fin de análisis: 24/8/2023

Número de palabras: 8679
Número de caracteres: 61.964

Hebert Mario Molero Moran

Kenny Elizabeth Pilay Ponce

Firma Coordinador Titulación
Ec. Coello Cazar David, Mgs.



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

Facultad de Economía y Empresa
Administración de Empresas

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

Ec. Pico Versoza Lucía, Mgs
DIRECTORA DE CARRERA

f. _____

Ing. Bajaña Villagómez Yanina Shegía, PhD.
Miembro II

f. _____

Ec. Coello Cazar David, Mgs
Miembro III

ÍNDICE

Introducción	2
Antecedentes	2
Planteamiento del Problema.....	5
Objetivo	8
Objetivo general	8
Objetivo específico.....	8
Delimitación	8
Desarrollo	9
Habilidades conceptuales	10
Habilidades humanas.....	10
Habilidades técnicas	11
Toma de decisiones	11
Coaching y la gerencia	11
Habilidades que permiten desarrollarse en la gestión de la organización	21
Conclusiones	25
Referencias	27

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Habilidades gerenciales.....	15
--	----

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Variable habilidades gerenciales.	20
Tabla 2. Variables decisiones a tomar.	21

RESUMEN

Las empresas para seguir con la permanencia y crecimiento dentro del mercado se enfrentan a muchos obstáculos. Los factores que le entregan a una empresa cualidades para seguir funcionando se distinguen desde la inversión económica, estructura y capital humano. Lo cierto es que ningún factor que se le ataña a la empresa logrará funcionar sin que sea dirigida por alguien. Es en este punto que para la consecución de actividades que conlleven a una organización hacia el éxito, se necesita de una figura de liderazgo, motivación y potencial.

Es un hecho que un profesional debe tener amplio conocimiento del área sobre la que se desempeña su empresa. Pero es bastante cuestionable si dicha característica cumple con lo necesario para atañer cualidades de crecimiento y perdurabilidad a la empresa.

A lo largo del proyecto de investigación llevado a cabo se plantea el perfil gerencial efectivo. Luego de realizar una revisión bibliográfica es posible inferir que las habilidades directivas no pueden alejarse de los conceptos de modelos de liderazgo. Particularmente el modelo exitoso para un perfil gerencial se visualiza en el liderazgo que fomenta la excelencia de todos los miembros colaboradores.

Para tomar parte en la revisión bibliográfica se consideraron referencias de revistas científicas. Abordar el tema permite obtener definiciones actualizadas y dejar escrito el interés por el desarrollo de las habilidades gerenciales donde dirigir o ejercer es lo que permite conocer la existencia de errores en procesos, causas y consecuencias, con la visión de aprender y poner en práctica lo aprendido.

Palabras Claves: Empresa, Gerente, Gestión, Habilidades Directivas, Productividad, Calidad.

ABSTRACT

In order to continue with the permanence and growth within the market, companies face many obstacles. The factors that give a company the qualities to continue functioning are distinguished from the economic investment, structure and human capital. The truth is that no factor that is attached to the company will be able to function without being managed by someone. It is at this point that for the achievement of activities that lead an organization to success, a figure of leadership, motivation and potential is needed.

It is a fact that a professional must have extensive knowledge of the area in which the company operates. But it is quite questionable whether this characteristic fulfills what is necessary to bring qualities of growth and durability to the company.

Throughout the research project carried out, the effective managerial profile is proposed. After carrying out a bibliographic review, it is possible to infer that managerial skills cannot be distanced from the concepts of leadership models. Particularly the successful model for a managerial profile is visualized in the leadership that promotes the excellence of all collaborating members.

In order to take part in the bibliographic review, references from scientific journals were considered. Addressing the subject allows to obtain updated definitions and to write down the interest in the development of managerial skills where leading or exercising is what allows to know the existence of errors in processes, causes and consequences, with the vision of learning and putting into practice what has been learned.

Key words: Company, Manager, Management, Management Skills, Productivity, Quality.

Introducción

Antecedentes

¿El gerente es una persona especial? Con cualidades únicas, especiales. ¿Un ser casi venerado?

Un gerente figura como la persona a cargo de una organización por ello el perfil o habilidades de esta persona cobra importancia ya que el funcionamiento de la organización pasa a depender del gerente. Las habilidades que debe poseer un ejecutivo para lograr ser efectivo en el desempeño de su puesto han sido objeto de análisis e intentos de establecerse puntualmente los conceptos disponibles varían en cuanto a las habilidades requeridas. “Los diferentes autores examinan el tema dependiendo de la jerarquía o industria a la que pretenden analizar, pues bien, las destrezas ejecutivas dan camino a que la estrategia y la práctica administrativa consigan el resultado de éxito esperado” (Whetten y Cameron, 2021, p. 733-735).

Conforme (Edith Silva, 2021, p. 150) “al realizar un análisis comparativo confirmó lo fundamental que es para las empresas, alinear la estrategia del desarrollo de habilidades a la estrategia del negocio desarrollando un sistema de gestión que tenga como pilar principal el liderazgo de su gerencia del que se recalca una orientación a identificar, valorar, motivar, desarrollar y retener a los mejores individuos para generar valor organizacional”. Una empresa, independientemente de mantener adecuadamente su planificación, control y procedimientos ordenados no puede sobrevivir sin un líder. “Por tal razón, es necesario llegar a identificar las habilidades gerenciales necesarias para asumir cargos de dirección en una empresa” (Edith Silva, 2021, p. 148-163).

De acuerdo con Silva (2021) “en la actualidad se observa que estos cargos de dirección los ocupan personas que, teniendo el conocimiento asociado a una especialización, no han desarrollado habilidades gerenciales” (p. 150). Es posible que un gerente sea un profesional eficaz, justo, organizado y posea cualidades motivadoras características de un buen líder, pero también se puede dar el caso de que un gerente no pueda mostrar energía y cualidades para dirigir a su grupo.

Para Chiavenato (2005) el rol de alta gerencia es dominante en el éxito de la organización y adiciona relevancia al establecimiento de ventajas competitivas en atención al rol del gerente como parte comprometida a que las cosas sucedan, entregando una empresa cualidades de: responsabilidad, sustentabilidad y competitividad (Mejía y Velez, 2019). De igual manera Crosby (1987) “expone que el gerente es de gran valor para orientar hacia el cumplimiento de las actividades y guía el desenvolvimiento general de los colaboradores” (Mejía y Velez, 2019). Una persona que toma la figura gerencial necesita ser capaz de construir una visión humanista para mediar por cambios socialmente beneficiosos. En dicho sentido el liderazgo se presenta como una característica indispensable para directivos en la actualidad.

(...) un buen gerente debe poseer una serie de virtudes entre las que destacan: la amabilidad, autodisciplina, autoestima, determinación, integridad, optimismo, responsabilidad y creatividad; esta última viene a darse como una cualidad que posee el ser humano y que va fortaleciéndose con el transcurrir del tiempo y con la práctica de la misma. Todos los seres humanos deberían ser capaces de ser creativos y mostrar su ingenio en el entorno en el cual se desenvuelven. (Andrés Toledo, 2019, p. 21-30)

Al hablar de organizaciones se hace referencia a empresas que principalmente producen bienes y servicios de calidad. Esto es una tarea complicada pues para tener éxito y permanecer en

el mercado se debe ser competitivos. La competitividad actúa “añadiendo además que cumplan con las famosas tres “E”: Eficiencia, Eficacia, Efectividad. Eficiencia en la administración de los recursos, eficacia en el logro del objetivo y efectividad comprobada para generar impacto en el entorno” (Andrés Toledo, 2019, p. 19-28).

Según (Sixto et al., 2020) el proceso administrativo, que es de naturaleza sistémica utiliza la gestión para lograr objetivos de manera coordinada como: planear, organizar, dirigir y controlar. Lo que ha provocado cambios y transformaciones a nivel general, en las necesidades organizacionales administrativas aumentando alternativas a favor de su estabilidad y desarrollo para alcanzar los niveles planificados de rentabilidad, productividad y eficacia optimizando procesos de gestión para convertirse en una gestión activa de generación de ideas.

“En este sentido, los gerentes de hoy se ven enfrentados a muchos retos, los cuales les exigen desarrollar las habilidades gerenciales suficientes y necesarias a fin de responder de manera acertada, eficiente y pertinente a los mismos” (Cárdenas y Neyra, 2021, p. 734). Autores como (Mejía y Velez, 2019) resaltan el pensamiento que “los seguidores hacen su trabajo, pero no más. Sin importar qué tan buenos sean en su trabajo, rara vez se les ocurre ir más allá. De presentarse este caso, la situación discrepa del requerimiento de búsqueda de motivación para que las personas de una organización entreguen más de lo que creen posible.

El espacio o lugar son escenas que describen la existencia de la empresa, es decir representada físicamente o de manera virtual, que representa un entorno en donde cada una de las personas manejan diferentes habilidades, actitudes y talentos con diferentes ideas y culturas, así como un propósito y objetivo en común. (Andrés Toledo, 2019, p. 19)

Por su parte (Donawa y Gámez, 2019) ven el desarrollo de habilidades gerenciales como una herramienta mediante la cual el uso de las herramientas estratégicas y administrativas pueden lograr los resultados deseados y el prestigio de la organización. En la actualidad las compañías han comenzado a percibir los enormes beneficios de los incentivos y escucha de todas las personas involucradas en la región o el proyecto para generar equipos de trabajo con talento. La gerencia se está desarrollando rápidamente porque el objetivo es ajustar las necesidades en tiempo de crisis para atender situaciones futuras. Se requiere de gerentes de calidad para la obtención de resultados positivos. Los buenos gerentes deben tener valores y exponerlos en su toma de decisión. Ésta debe estar plenamente consciente del entorno al que se enfrenta. Se debe predecir cambios y tomarlos como una oportunidad de mejora.

Planteamiento del Problema

Al presente, las organizaciones hacen cambios drásticos en su forma de operar esto visto como un nuevo modelo empresarial instituye la necesidad de responsabilidad con el rendimiento refiriéndose a la creación de valor. El problema se suscita cuando por falta de compromiso se produce un deterioro económico, social y de características competitivas para la organización empresarial; es un hecho que las empresas tienen fortalezas y debilidades en las que sus integrantes no se excluyen de poseerlas también; así que los eslabones débiles les pueden traer problemas al grupo en general, es por ello que los directivos de hoy deben prepararse para aprovechar las oportunidades y limitar las debilidades.

Para lograr un nivel más alto de una empresa, radica en lograr la máxima eficiencia financiera y al mismo tiempo empoderar plenamente a los empleados como personas. Pero ninguna organización tiene una base sólida de liderazgo que promueva la excelencia en ambas direcciones. (Cornejo, 2021, p. 3)

Es necesario puntualizar en las habilidades y competencias del gerente en una empresa para resolver las carencias de un modelo empresarial sin un verdadero liderazgo. “Las diferentes empresas, si verdaderamente pretenden alcanzar el máximo umbral de eficiencia, tienen el deber de contar con un modelo de liderazgo sólido como elemento primordial” (Cornejo, 2021, p. 5). La posibilidad de contar con una definición de habilidades y competencias generales es indagada en este ensayo; argumentando para entender si es que está al alcance su consecución. Es conveniente investigar sobre qué cualidades en particular hacen posible que una persona pueda ejercer un puesto gerencial. Para que una persona pueda añadirse cualidades y conocimientos que le permitan un buen trabajo, debe atravesar un proceso de aprendizaje y experiencia, por ello tener claro el objetivo, a razón de a cuáles elementos o características destinar esfuerzos, resulta en mayores posibilidades de éxito.

“El reto para llegarlo a ser es identificar cuáles son los elementos que debe trabajar, para cambiar ciertos hábitos, y así modificar el carácter y la naturaleza de cada uno, lo cual supone un gran esfuerzo, si bien, queda por tanto claro, que todas las personas pueden ser líderes si libremente luchan por ello”. (Cornejo y Mazzuchelli, 2021, p. 22)

Todos pueden adquirir nuevas destrezas o elementos que influyen en las directrices gerenciales. Por ello se debe explicar cuáles son estos elementos para trabajar, cómo se pueden implementar en beneficio de la organización y una posible solución a esta temática tiene que ver con la formación permanente.

Autores como (Rendón et al., 2022) “se refieren a la formación permanente como todas las formas de educación que sirven para la mejora de las personas y de utilidad para el crecimiento de la empresa” (p. 27). Con ello es necesario que los directores y gerentes fortalezcan la adquisición

de conocimiento a todos los niveles de la empresa para que, el personal esté capacitado ante el mercado y tecnologías en progreso; haciendo frente a los competidores y gestionando de forma eficiente la mejora continua.

Al analizar la literatura del caso se expone que los puestos directivos se enfocan en aprender, aplicar y demostrar habilidades. Tal planteamiento se aleja de la idea del poder y autoridad sobre los integrantes de un grupo. “Quien dirige una empresa debe demostrar habilidades y destrezas, ser un estratega, para convertir los conocimientos en competencias y que éstas permitan la construcción de una organización inteligente” (Rendón et al., 2022, p. 25) Es de gran relevancia consolidar qué elementos pueden ayudar a buscar estrategias en la resolución de problemas de la sociedad actual.

Se pretende exponer y puntualizar como parte del desarrollo en el presente artículo la existencia de habilidades directivas que le vuelven eficaz en su trabajo y los aportes que pueden brindar. Este esfuerzo por entregar información parte de la labor de los gerentes modernos, permitiéndoles comprender y contribuir de forma decisiva a la nueva sociedad. Al hacerlo, el proyecto se suma a las importantes contribuciones de la literatura disponible destinada a organizaciones contemporáneas. (Rendón et al., 2022, p. 25)

Objetivo

Objetivo general

Analizar y evaluar los aspectos más importantes de las habilidades y competencias gerenciales en el desempeño actual de una empresa.

Objetivo específico

- Examinar las importantes contribuciones, hipótesis y teorías que se han desarrollado en torno a las habilidades gerenciales.
- Definir el papel de los nuevos gerentes para satisfacer demandas y expectativas.
- Explicar los elementos que influyen en las directrices de habilidades gerenciales y cómo se pueden implementar en las organizaciones contemporáneas.

Delimitación

La delimitación para el progreso del presente ensayo a nivel temporal corresponde al contexto del año 2018 hasta el año presente 2023.

Para la delimitación semántica se consideran; habilidades gerenciales, competencias y la toma de decisiones.

Desarrollo

Existen trabajos previos referentes a las habilidades de un gerente, dentro de la literatura respectiva en este campo. Un tema bastante relevante es que los conceptos dejan de fundamentarse en un gerente que solo ve y tiene como objetivo principal el alcanzar indicadores y estadísticas positivas, los autores al tratar el tema reúnen temáticas relacionadas con líderes y emprendedores con el fin de enriquecer el perfil de un gerente y a la vez los autores registran los casos de estudios para la construcción de un perfil integral y que tome decisiones fundamentándose en una aproximación holística.

Autores (Rendón et al., 2022, p. 25) no distingue un gerente del emprendedor al decir que “las habilidades gerenciales son un conjunto de capacidades y conocimientos que el emprendedor debe poseer o desarrollar para realizar las actividades de administración en el rol de gerente o directos de una organización”. Sucede que las habilidades gerenciales abarcan más que un simple concepto de dirección; más bien, se pueden definir como componentes de una causa de cambio, bien planificadas, con apertura sociotécnica y con expectativas de incrementar el bienestar de una organización. (Rendón et al., 2022, p. 25)

Las habilidades gerenciales conforme a lo indicado en el párrafo anterior trascienden al punto de apoyar a la expansión del negocio a la vez que promueve el desarrollo de los empleados. Se trata de que un gerente debe ser capaz de transformar el conocimiento en habilidades que construyan una organización inteligente en lugar de aportes individuales que no aporten en el proceso de trabajar en conjunta.

Las diferentes habilidades de una persona en el mando directivo se pueden clasificar como conceptuales, humanas, técnicas, toma de decisión y coaching-gerencia. A continuación, se

entrega una definición de cada uno de estos puntos. La autora (Lagos, 2018) “ofrece una definición congruente en su publicación respecto a habilidades gerenciales y toma de decisión para una empresa”. El trabajo citado hace referencia de las habilidades gerenciales como capacidades indispensables para la realización de un trabajo fundamental y obtener desempeño sobresaliente.

Habilidades conceptuales

La ejecución de toda acción debe ser coherente y basada por lo tanto en la información teórica bien fundamentada, se trata de conceptos reales y probados que entregan evidencia concreta para la toma de decisión privarse de conceptos limitaría las habilidades gerenciales. “Los gerentes emplean estas habilidades conceptuales con el fin de desarrollar ideas, conceptos, teorías y en general para abordar situaciones abstractas y complejas, lo cual para los gerentes de alto nivel son de gran importancia". (Lagos, 2018, p. 20)

Habilidades humanas

Al abordar este nuevo punto se hace énfasis en la relación que conlleva trabajar con otras personas. El simbolismo de director y mando de una persona que ocupa el cargo gerencial no se deja de lado, lo que se busca al implementar habilidades humanas es una combinación adecuada y holística para crear un equipo guiado claramente por el director.

“Para que exista en equipo, debe contar con conocimientos adecuados según de cada uno de los integrantes, de tal manera que el ejecutivo seleccione a cada integrante para que desempeñe la función de acuerdo a las habilidades y necesidades de los trabajadores”. (Lagos, 2018, p. 21)

Habilidades técnicas

De acuerdo con (Lagos, 2018) “es la habilidad de emplear un conocimiento y una destreza que pueda ejecutar las funciones determinadas” (p. 21). Al tratar este tipo de habilidades se entiende en las adquiridas dentro del ámbito académico y con la concreta experiencia profesional, el fin de poseer conocimientos es ser capaz de utilizarlos en beneficio del puesto profesional que ocupa la persona.

Toma de decisiones

Autores como (Lagos, 2018) “indican que la toma de decisión conlleva fases donde se elige una alternativa, antes de realizar una acción” (p. 29). Al tratarse de gerentes se puede intuir la magnitud de las situaciones a dar resolución. Por lo tanto, la toma de decisión implica un nivel de responsabilidad alto.

Coaching y la gerencia

“Se habla de gerentes que logren trascender la verticalidad que suele representar su rol en la organización, hacia un modelo de gestión más centrado en relaciones de complementariedad e interdependencia, con aprecio hacia la visión transformadora que se necesita para llevar a niveles superiores los emprendimientos empresariales”. (Jimenez, 2020, p. 68)

El coaching convierte a la gerencia en un guía durante el proceso. Se hace llamado al cambio y acentúa el bienestar para la organización. Por tanto, los gerentes que sean capaces de ir más allá de su rol en la organización, hacia un estilo de servicio más ajustado; llevan a cabo negocios de niveles superiores.

Las aptitudes gerenciales mencionadas dotan a una persona con la habilidad para tomar decisiones efectivas, tras la revisión bibliográfica se resalta el papel del gestor como parte de un equipo de trabajo y se eleva el rol de gerente, además se relaciona con el liderazgo. Por lo revisado hasta el momento, se obliga al puesto directivo a elevarse y a elevar el nivel de eficiencia y eficacia suyo y del grupo que lo rodea pues es esto lo que le lleva a realizar aportes importantes a la empresa.

Las empresas están llamadas a ser coadyuvantes de la prosperidad y la igualdad de las sociedades, el mundo ha cambiado y además del factor económico, se necesita que las personas se reconozcan como individuos que pueden mejorar cada día. Según (Mejía y Velez, 2019, p. 12) “aseveran que los gerentes que bordan su labor a partir de fortalezas de los integrantes de un grupo y operar con inteligencia sus debilidades; las aprovechan y convierten en oportunidades”. Un gerente juega un papel trascendental porque su determinación no solo ayuda al logro de las metas de la empresa, sino también al progreso de los que están a su cargo y a la realización de sus sueños como personas integrales.

Bajo este escenario, la presente investigación se cuestiona si lo mencionado anteriormente corresponde a los aspectos más relevantes de las habilidades y competencias del gerente para el desenvolvimiento efectivo de empresas actuales. Si bien, autores como (Mejía y Velez, 2019) “consideran que un gerente deberá tener habilidades desarrolladas, enfocadas a un pensamiento estratégico, orientado al cliente y comprometido con los resultados ajustándose a los principios que gobiernan a la empresa y ser garante que se cumplan a todo nivel dentro de la organización”. Otros autores, añaden que “las competencias, se ven reflejadas en la integración de los recursos; así como los conocimientos, habilidades y actitudes, puestas en marcha en la labor desarrollada por un gerente en el cumplimiento de sus procesos de trabajo (...) (Sánchez et al., p. 76 - 77).

En síntesis, de acuerdo con la teoría expuesta; el administrador es la persona que asume la responsabilidad de dirigir y lograr los objetivos propuestos por la empresa u organización. Definir las habilidades que debe tener, no es una tarea fácil, sino que hay que mirar profundamente las características como individuo, además que el puesto o la actividad define la cantidad y calidad de habilidades gerenciales.

La actividad, el tipo de empresa, el entorno y otros factores impulsan a un estratega a desarrollar o implementar sus habilidades. La competencia, por otro lado, es la capacidad de encadenar y llevar a cabo actividades y conceptualizar ideas para lograr objetivos y alcanzar metas de manera eficiente.

Dados los detalles de las habilidades que debe poseer un gerente, es necesario elegir a qué quiere apuntar el estratega. Según (Sánchez et al., 2020) “reconoce que el éxito de la gerencia está relacionado al desempeño, socialización, análisis a sucesos internos y externos, así como a los rasgos de personalidad puestos en marcha para la consecución de objetivos” (p. 75). Entonces implica una conexión entre el desempeño y los efectos de la prueba de habilidades básicas.

Poner en práctica el conocimiento, lograr los resultados esperados requiere poner en práctica esos aspectos del conocimiento técnico, humano y conceptual. Así, cuando se habla de los componentes; los trabajos de investigación sobre el tema según (MacArthur, 2021) “Un verdadero líder tiene la confianza para estar solo, el coraje para tomar decisiones difíciles y la compasión para escuchar las necesidades de los demás. No se propone ser un líder, sino que se convierte en uno debido a sus acciones”, demuestran cuán cruciales son las habilidades gerenciales hacia ser un gerente eficaz en el trabajo. Su elección ha sido hecha de un procedimiento simple a

una tarea difícil, eliminando la posibilidad de improvisación que tendrá un gerente en sus puestos de trabajo para poner en práctica las habilidades que han demostrado.

Habilidades gerenciales deficientes o mínimas depende de los resultados de la gestión del gerente. Actualmente, tenemos innumerables ejemplos de desastres económicos causados por una mala gestión, especialmente en el sector público, los valores son los pilares fundamentales de las competencias y el gerente moderno puede caer fácilmente en los problemas que lo colocan en una encrucijada, por lo que debe tener suficiente carácter para no caer en la tentación de evitar cometer errores; esto ocurre principalmente en el sector público, donde las decisiones equivocadas o la falta de habilidades comprobadas pueden llevar a que se cuestione la gestión de un gerente. En su relación con el equipo directivo, el gerente lleva a cabo varias tareas; comprende las situaciones y los métodos que pueden ayudarlo a tomar decisiones, establece sus estándares y fomenta la comunicación, tomando un mayor compromiso.

Al presente se destinan esfuerzos a la diversificación de contribuciones respecto a las habilidades gerenciales. Desarrollar esta temática ayuda a explicar los elementos que influyen en las habilidades gerenciales y cómo pueden ser implementadas por alguien en una organización contemporánea. Según (Cárdenas y Neyra, 2021) “menciona que las habilidades gerenciales son capacidades e información con la que el emprendedor debe de contar y desarrollar para desenvolverse en la administración o roles directivos”. (p. 734)

Es fundamental tener en cuenta que deben poseer habilidades específicas que les permitan desarrollar el talento humano. Una definición adecuada de habilidades gerenciales sería como componentes de un proceso de cambio planificadas, con problemas sociotécnicos no resueltos, tendientes a impulsar la productividad y el bienestar de una organización para asegurar la

expansión de las empresas y su fuerza de trabajo. Los estudios realizados advierten sobre quien esté a cargo de una empresa en esta situación debe exhibir habilidades como estratega, para transformar el conocimiento en habilidades, y que estas permitan la creación de una organización inteligente.

Las habilidades gerenciales deben estudiarse y comprenderse e incluyen la motivación, la comunicación efectiva, la gestión de conflictos laborales, la resolución de problemas y el trabajo en equipo, estas destrezas gerenciales han sido asimiladas por muchos autores que han estudiado el tema y han definido cada una. Trabajos previos coinciden que se requiere la capacidad de desarrollar pleno conocimiento acerca de cómo se pueden afrontar los riesgos de su quehacer.

Las empresas más notables y prósperas son aquellas que han sido fundadas y dirigidas por personas altamente eficaces y competentes que en general han recibido formación y certificación en gestión, esto según estudios ejecutados por investigadores de la administración. Según (López et al., 2019, p. 5) propone las siguientes habilidades gerenciales en el rol directivo y se plasma en la Figura 1 a continuación.

Figura 1 Habilidades gerenciales.



Fuente: (Cannice y Weihrich, 2019)

Los autores (Lagos, 2018) “describen lo que realizan los directivos conforme a sus funciones”. Se hace énfasis en que éstas se interrelacionan y tienen una función esencial en las organizaciones. Para este aspecto teórico se analiza la literatura ofrecida por parte del autor en su investigación, clasificándolos de la siguiente manera.

- Roles interpersonales.

Los gerentes son responsables del cumplimiento además, desempeñan un papel esencial de liderazgo interpersonal esta posición implica contratar y facilitar, motivar y coordinar a los empleados. La persona que organiza el contacto y cultiva las relaciones con otras personas que le brindan información útil es el grupo interpersonal, que es otro de los roles de enlace.

- Roles informativos.

Toda organización debe buscar información de su entorno y se halla gran cantidad de medios de difusión como portales web y revistas de negocios. También es posible la realización de auditorías o estudios de mercado que anticipen de empresas rivales y otros conflictos presentes en el mercado donde se desarrollan. Dada la naturaleza de su trabajo, estos gerentes actúan de manera que se comunican con los miembros de la institución, sin embargo, actualmente actúan en calidad de portavoces de una organización u empresa cuando hablan con empleados externos, sin embargo, actualmente actúan en calidad de portavoces de una organización u empresa cuando hablan con empleados externos.

- Roles de toma de decisiones.

La función del emprendimiento y su semejanza con la toma de decisiones. Los gerentes toman la iniciativa y revisan los proyectos para que la organización vuelva a hacer las cosas como se deben hacer, también tienen la responsabilidad de operar los conflictos y tomar las medidas correctivas apropiadas para abordar cualquier problema que pueda surgir. El establecimiento de recursos humanos, financieros y materiales cae dentro de su competencia como representante de recursos.

Por otro lado, (Lagos, 2018) define el perfil de un gerente con la posesión de los siguientes factores.

1. Factores intelectuales
 - Perspectiva estratégica
 - Observación y cordura
 - Creatividad y perfeccionamiento
 - Planificar y organizar
2. Factores interpersonales
 - Liderazgo
 - Dirección de equipos
 - Habilidad de persuasión
 - Sensibilidad interpersonal
 - Comunicación
3. Elementos de adaptabilidad
 - Habilidad de adaptación
 - Adecúa a las nuevas tecnologías. (p. 27-29)

En este orden, (Lagos, 2018) “señala las dimensiones de la toma de decisión, donde la delegación de facultades por departamentos se considera imperante para el aprendizaje constante”.

Las dimensiones entregadas por el autor son puntualizadas de la siguiente manera.

- Poder

“En los niveles de la empresa es esencial conferir a las personas el poder por medio de la delegación de autoridad y compromiso. Es decir, valora su personal, confiar en ellos, conferirle libertad y autodeterminación de actividades” (Lagos, 2018, p. 30).

- Motivación

“Se refiere a incentivar a los individuos de manera constante es decir valorar un desempeño optimo, incentivar por resultados, permitir la contribución de los trabajadores al resultado de la organización” (Lagos, 2018, p. 31).

- Desarrollo

“Se refiere en enseñar a los individuos de manera permanente, brindándole información y conocimiento, desarrollar talentos en la empresa esto facilita los medios para la capacitación y desarrollo en el ámbito personal y profesional” (Lagos, 2018, p. 31)

- Liderazgo

“Se refiere a direccionar a los individuos, definir los objetivos y metas, extender los horizontes y brindar retroalimentación esto propicia el liderazgo en una empresa” (Lagos, 2018, p. 31).

Tomar decisiones de manera efectiva representa hacerlo rápidamente, sin importar cuán desafiantes puedan ser, se requiere usar la ideología corporativa y tener en cuenta el panorama general. Además, un guía que toma medidas rápidamente tiene confianza en sí mismo y está preparado a correr riesgos a pesar de la vacilación, un gerente acepta la responsabilidad por los resultados de sus acciones, al tomar decisiones es lo que le ratifica a conservar la figura y recordar lo que es esencial bajo presión.

En ocasiones, el gerente se cuestiona si su elección fue acertada el riesgo disminuye al obtener más información, pero llegará un momento en que la información adicional no ofrecerá nada nuevo, lo que desperdiciará recursos. Solo el decisor, con juicio, experiencia, inteligencia, educación y tiempo disponibles, sabrá cuándo detener la recolección de información y tomar la decisión más adecuada para evaluar la calidad de la decisión, conviene cotejar los resultados con las expectativas previas. Si se logró el objetivo de la decisión, la calidad fue excelente.

Para cumplir con sus plazos, debe administrar y organizar su tiempo de manera efectiva, saber encomendar ante variadas tareas permitirá concentrarse en las facetas estratégicas del puesto y en las tareas donde aportas más valor. También significa poder rechazar algunas solicitudes para que no se comprometa a asumir más de lo que puede manejar en un período de tiempo determinado, además, implica lograr una ecuanimidad entre su vida personal y profesional para que pueda controlar sus emociones, recargar energías y trabajar de manera más efectiva y productiva.

Esta investigación ha seguido una construcción metodológica coherente, se parte con lo que se pretende; abrir la puerta a nuevos conocimientos con sus resultados con este fin es relevante determinar la dirección a tomar durante el proceso. Entonces, se selecciona el camino que alinee

el proceso con los intereses, para definir este proyecto es una guía que persigue las primicias de la literatura porque está respaldada por una reflexión teórica actualizada. De tal forma surge como resultado de la revisión bibliográfica como parte de una investigación sistemática y ordenada de información relacionada al tema de estudio.

La exploración bibliográfica que se ha realizado también entrega aspectos importantes que pueden ser descritos a detalle. El proceso de investigación se fundamenta en una metodología descriptiva buscando ser precisa y objetiva, por otro lado, la investigación recopila mediante fuentes electrónicas certificadas; revistas, publicaciones, tesis seleccionadas de manera aleatoria para luego ser más concretos en la búsqueda de información. Así se ajustó la investigación a la localización de bibliografía cada vez más precisa al tema investigado. Consecuentemente, se ha dado forma a un marco teórico conceptual para contar con información de calidad.

Por tanto, un gerente debe contar con 3 habilidades y al tomar decisiones deben contar con 4 puntos importantes estos son:

Tabla 1. Variable habilidades gerenciales.

Variables	Extensiones	Guía
<i>Variable: Habilidades Gerenciales</i>	Habilidades conceptuales	Capacidad de pensamiento analítico. Capacidad para encontrar procedimientos completos a los problemas.
	Habilidades humanas	La capacidad de colaborar eficazmente con otros. La capacidad de controlar la razón emocional.
	Habilidades técnicas	Aptitud para poner en práctica sus conocimientos técnicos. La capacidad de realizar hábilmente una tarea especial.

Fuente: (Cannice y Wehrich, 2019)

Tabla 2. Variables decisiones a tomar.

Variables	Extensiones	Guía
<p><i>Variable:</i></p> <p><i>Decisiones por tomar</i></p>	Autoridad	Dar a la gente más control. Distribuir poder y responsabilidad. Conceder importancia a las personas.
	Exaltación	Motivar a la gente. Reconocer el trabajo excelente. Rendimiento de pago. Satisfécete al alcanzar cada meta.
	Crecimiento	Facilitar medios a cada persona. Desarrollar y formar personas. Impartir nuevas habilidades.
	Ser Líder	Mostrar iniciativa. Liderar a otros. Abrir nuevas puertas.

Fuente: (Mejía y Velez, 2019)

Asumir un rol de liderazgo es una oportunidad única, tanto si estás buscando tu primer puesto directivo como si llevas algún tiempo en uno, desarrolla tus habilidades lo que te preparará para el éxito. Al desarrollar estas habilidades se cuenta con 3 puntos para asegurarse que está listo para los desafíos de su nuevo puesto en la empresa.

Habilidades que permiten desarrollarse en la gestión de la organización

Encuentre oportunidades de liderazgo

Como cualquier habilidad profesional, las habilidades de liderazgo deben practicarse. Para prepararse, busque oportunidades para convertirse en un líder en su puesto actual, por ejemplo, ofrecerse como voluntario para administrar proyectos y reuniones puede ayudarlo a

identificar y mejorar áreas de oportunidad, aprovechar las pequeñas oportunidades de liderazgo en su trabajo actual lo ayudará a mostrar sus habilidades a su supervisor y otros gerentes senior que pueden estar buscando puestos de liderazgo.

Encuentre un modelo a seguir

Busque grandes líderes tanto dentro como fuera de la organización y tómese el tiempo para observar cómo interactúan con los demás; preste especial atención a los rasgos de personalidad que muestran cómo se comportan bajo presión y qué hacen cuando se enfrentan a desafíos difíciles. Si bien convertirse en un gerente exitoso requiere tiempo y experiencia, el consejo de un líder experimentado puede ayudarlo a comprender los obstáculos y las circunstancias que puede enfrentar al liderar un grupo.

Solicitar comentarios

Si bien la autoevaluación es importante, solicitar comentarios de otros podrán ayudar a identificar áreas de mejora que de otro modo podría pasar por alto. La próxima vez que necesite realizar una evaluación de empleados, solicita al supervisor comentarios sobre sus habilidades organizativas, de planificación y estratégicas, de comunicación y de gestión de personas.

Luego de haber desarrollado el tema de la investigación se puede inferir tanto desde una perspectiva real como experimental que una empresa constituye un entorno donde participan personas con características diferenciadas. Se trata de individuos con sus propias capacidades, actitudes y aptitudes; así como diferentes ideas y perspectivas a nivel cultural, metas y propósitos convergentes.

Al darse una interacción de los individuos dentro de las organizaciones, funcionan como una colección de puntos aislados que producen a su vez; una fuerza que necesita ser enfocada y dirigida hacia objetivos claros. Estos últimos van desde organizar, sistematizar, trabajar con

eficiencia y eficacia, con ello, se hace referencia a un campo empresarial como ambiente donde se planifica, se emplean métodos y se desarrollan visiones tomando decisiones para impactar beneficiosamente en la empresa.

La investigación realizada expone que la parte gerencial de una organización debe relacionarse armónicamente con todas las partes que la conforman. Éste debe de adaptarse al contexto sobre el que se maneja un negocio en particular, en los métodos y tácticas para aportar en la eficacia de la empresa.

Si en algún momento el gerente percibe amenazas o carece de cambios positivos, se ve obligado a tomar decisiones creativas que modifique la situación a favor de todos. Se debe valer de estrategias para lograr alcanzar sus metas, cualquier empresa en crisis corre el riesgo de sobrevivir si no pone en marcha nuevas ideas. Es pertinente recalcar que si una organización percibe nuevos beneficios o alternativas de mejora; se librerá de las ideas que por el tiempo ya no son válidas; el concepto de innovación es una solución a razón de cambio introducido para la solución de problemáticas.

Las habilidades gerenciales mal aplicadas afectan el resultado de la gestión, en la historia hay bastantes ejemplos de cómo una mala dirección y habilidades gerenciales poco desarrolladas causaron desastres de ámbito económico. En la actualidad un gerente puede enfrentar situaciones de dificultad y debe estar atento para no cometer errores.

El gerente interactúa con el equipo de liderazgo de varias maneras. Se informa de situaciones relevantes, comunica sus ideas, resuelve conflictos y fomenta la toma de decisiones conjunta y comprometida, las habilidades de comunicación, manejo de conflictos, trabajo en equipo, liderazgo, diagnóstico de problemas, toma de decisiones y conducción de reuniones productivas deben estar estrictamente ligadas al perfil profesional de un gerente. Un buen

profesional dentro del rol gerencial debe guiar, inspirar y superar obstáculos para liderar a su equipo hacia el éxito. Las empresas suelen tener procesos para detectar a los empleados talentosos y ambiciosos donde la capacidad de liderazgo es un factor decisivo.

Es preciso llevar a discusión lo tratado y para ello es oportuno afirmar que se puede hallar dentro de la literatura diferentes investigaciones que abordan la temática de habilidades y competencias para profesionales. La mayor parte trata a las habilidades y competencias gerenciales como un objeto clave para el éxito empresarial.

El hallazgo más significativo se relaciona con los efectos sobre el crecimiento efectivo de las habilidades de los gerentes y su desarrollo como una herramienta útil al utilizar sus estrategias. Uno de los factores más influyentes en el espacio empresarial a la hora de hacer cambio se relaciona con el uso de las nuevas tecnologías, pero se recalca que el desarrollo de todos los individuos en la organización es especialmente importante para el cumplimiento de objetivos.

Este artículo puede servir como punto de partida para futuras hipótesis, pues de la exploración hipotética realizada se insinúan recientes actitudes y teorías respecto a lo anterior y su efecto sobre la competitividad de nuevas investigaciones provocadas por la globalización, la sobreabundancia de imperios económicos y los avances tecnológicos y científicos; en definitiva, por lo mismo debido a la continua evolución del mundo y porque sirve como un recordatorio constante de esto.

Conclusiones

Para el presente estudio se ha utilizado el perfil que una persona debe poseer para ser un buen gerente. La información recopilada guía bastante el entendimiento sobre qué rol y metas debe plantearse una persona para tener un perfil de éxito al dirigir una empresa. Como autora del presente ensayo se rescatan las habilidades y competencias del gerente en las que un gestor visualiza sus objetivos y construye un camino hacia ellos. El dinamismo de la persona por guiar y buscar información que mantengan su actividad en constante superación es importante. Una persona que comprende su papel de líder con el fin de mover un grupo en conjunto para un éxito y desarrollo común es la base para toda gerencia.

Una base sólida de valores y principios que formen la piedra angular de la organización es lo que la gestión moderna exige de los directores ejecutivos, además del desarrollo de habilidades y aprendizaje, para un directivo que lleva la carga del éxito de una organización, la honestidad, el respeto y el trabajo en equipo son los tres pilares fundamentales de cualquier persona.

Para cumplir con el objeto social de la empresa un buen gerente se encarga de poner en práctica las habilidades mencionadas, a través de la estrategia se dictan las pautas de conducta y trabajo, los colaboradores comúnmente se ven presionados a cumplir con una serie de competencias y habilidades donde el rol de líder de un gerente toma parte para alcanzar con éxito su cumplimiento.

El gerente estratégico podrá dirigir una organización hacia el éxito utilizando su visión para el futuro y su conjunto de habilidades al máximo. Este se convierte en un diferenciador que emplea a los mejores talentos fomenta un excelente ambiente de trabajo y produce resultados que superan las expectativas de los propietarios y accionistas. Un gerente debe tener la capacidad de ver el

futuro y preservarlo utilizando el conocimiento del presente, estas habilidades hacen que un gerente sea más efectivo y le permite predecir los resultados.

Las características de los entornos económicos, en particular los de carácter comercial, exigen que las empresas se protejan por su productividad, eficiencia y calidad de sus bienes y servicios. Esto se logra no solo con una gestión proactiva, visionaria y estratégica, sino también con tecnología de punta, sino por contar con un recurso humano cohesionadamente integrado, donde se manifiesten equipos de trabajo bien definidos, capaces de asegurar los logros, metas establecidas.

Si bien la creación de un perfil general para el campo directivo es un tema de bastante interés y aporta como guía para cualquier persona. La construcción de información al respecto y su continuidad según opinión de este ensayo y su autora es recomendable y válido puesto que el presente documento generaliza un perfil gerencial, la especialización del perfil según los diferentes sectores empresariales brindaría mayores posibilidades de éxito. De este modo se ha sentado base para la extensión del tema en cuestión. La actividad directiva suma beneficios hacia toda una organización y personas desde los roles operativos y menos favorecidos por lo que se llama a nuevas investigaciones a continuar definiendo el perfil de un gerente. Por tanto, se concluye que es crucial para un gerente moderno poder comprender la organización en general, debe poder guiar a toda una organización hacia el éxito mientras mantiene la coherencia en sus pensamientos, palabras y acciones, esto demuestra un liderazgo inteligente, sabio, dedicado a más de simplemente sentarse detrás de un escritorio.

Referencias

- (Andrés Toledo, 2. (2019). El rol creativo del gerente empresarial: una ventana hacia la competitividad. *Investigación y Negocios*, 12(20), 19 - 28. doi:2521-2737
- (Edith Silva, 2. (2021). Habilidades gerenciales en el desarrollo organizacional de las empresas. *Digital Publisher*, 150.
- (Rendón et al., 2. (2022). Competencias gerenciales de la alta dirección bajo el enfoque de gestión de la calidad en empresas de ingeniería. *Revista científica Qualitas*, 25.
- (Whetten y Cameron, 2. (2021). Habilidades gerenciales en estudiantes de Administración de Negocios de una universidad privada de Lima, 2020. *Revistas Horizontes*, 5(19), 733-739. doi:<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i19.233>
- Amaya, M. (Mayo de 2019). *Habilidades Gerenciales: 18 claves para desarrollarlas*. Obtenido de <https://amayaco.com/habilidades-gerenciales>
- Andrés Toledo, 2. (2019). Rol creativo del gerente empresarial: una ventana hacia la competitividad. *Revista Investigación y Negocios*, 12(20), 21 - 30. Obtenido de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2521-27372019000200003&lng=es&tlng=es.
- Cannice y Weihrich, 2. (2019). Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a19v40n11/a19v40n11p05.pdf>
- Cárdenas y Neyra, 2. (2021). Obtenido de <https://revistahorizontes.org/index.php/revista-Horizontes/article/view/254/580>

- Cornejo y Mazzuchelli, 2. (2021). *El paradigma del liderazgo en el siglo xxi*. (U. Pontificia, Ed.)
Obtenido de Repositorio Universidad Pontificia Comillas: <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/47544/TFG-201603414.pdf?sequence=4>
- Donawa y Gámez, 2. (2019). Revista Digital Publisher. *Habilidades gerenciales en el desarrollo organizacional de las empresas*, 3. Obtenido de <https://economicas.usfx.bo/wp-content/Documentos/63-El-rol-creativo-del-gerente-empresarial:una-ventana-hacia-la-competitividad.pdf>
- Edith Silva, 2. (2021). Habilidades gerenciales en el desarrollo organizacional de las empresas de servicio informático, San Isidro 2020. *Digital Publisher CEIT*, 148 - 163.
doi:doi.org/10.33386/593dp.2020.6.314
- Jimenez, A. (2020). Aporte del coaching en la toma de decisiones gerenciales. *Revista humanismo y sociedad*(1), 66 - 80. doi:<https://doi.org/10.22209/rhs.v8n1a05>
- Lagos, 2. (2018). *Habilidades gerenciales y la toma de decisiones en la empresa agraria azucarera Andahuasi S.A.A., 2018*. Obtenido de Repositorio UNJFSC: [https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/2625/Tesis-ACT.PARAF.Leslie-Anggie-Lagos-Chavez\(1\).pdf?sequence=1](https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/2625/Tesis-ACT.PARAF.Leslie-Anggie-Lagos-Chavez(1).pdf?sequence=1)
- López et al., 2. (2019). Habilidades gerenciales y su relación con la perdurabilidad de las empresas: estudios de caso empíricos en Florencia e Ibagué (Colombia). *Revista Espacios*, 5.
Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a19v40n11/a19v40n11p05.pdf>

- MacArthur, D. (29 de Julio de 2021). *Pearson: Importancia de las habilidades gerenciales en un líder*. Obtenido de <https://blog.pearsonlatam.com/talento-humano/importancia-habilidades-gerenciales-para-un-lider>
- Mejía y Velez, 2. (2019). *Nuevo paradigma de las habilidades gerenciales en las megatendencias de marketing*. Obtenido de Repositorio Institucional Universidad Nacional Abierta y a Distancia: <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/28128/ojmejiaf.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Paz et al., S. y. (2016). *Competencias gerenciales. Factor de éxito en empresas*. Obtenido de file:///C:/Users/usuario/Downloads/zromero,+05+Competencias+gerenciale1.pdf
- Rendón et al., 2. (2022). Competencias gerenciales de la alta dirección bajo el enfoque de gestión de la calidad en empresas de ingeniería. *Revista científicas Qualitas*, 24, 22 - 37. doi:<http://www.doi.org/10.55867/qual24.02>
- Rivero. (2017). *Nuevo paradigma de las habilidades gerenciales*. Obtenido de file:///C:/Users/usuario/Downloads/Documents/ojmejiaf.pdf
- Rivero. (2017). *Tesis: Nuevo paradigma de las habilidades gerenciales en las megatendencias de*. Obtenido de file:///C:/Users/usuario/Downloads/Documents/ojmejiaf.pdf
- Sánchez et al., 2. (2020). Competencias gerenciales. Factor de éxito en empresas de servicios públicos. *Management Competences. Success Factor in Public Service Companies*, 15(2), 74 - 90. Obtenido de <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/saber/article/view/6716/6042>

Sánchez Iván et al, S. J. (2020). Competencias Gerenciales Factor de Éxito en Empresas de Servicios Públicos. *Management Competences. Success Factor in Public Service Companies*, 15(2), 74 - 90. doi:<https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2020v15n2.67161>-Magíster en Gerencia Empresarial. Licenciado en Administración. Docente e investigador de la Universidad de La Guajira - Colombia. Grupo de investigación Wuateluc, categoría A avalado por Minciencia

Sixto et al., 2. (2020). *Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la ciudad de Quevedo*. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400032



**Presidencia
de la República
del Ecuador**



**Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes**



SENESCYT

Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Pilay Ponce Kenny Elizabeth**, con C.C: # 0919711259 autora del **componente práctico del examen complejo: Las habilidades y competencias del gerente en una empresa**, previo a la obtención del título de **Ingeniera Comercial** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, **01** de septiembre del **2023**

f. _____

Kenny Ponce

Nombre: **Pilay Ponce Kenny Elizabeth**

C.C: **0919711259**



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	Las Habilidades y competencias del gerente en una empresa		
AUTOR(ES)	Kenny Elizabeth Pilay Ponce		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Hebert Mario Molero Morán		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Economía y Empresa		
CARRERA:	Administración de Empresas		
TITULO OBTENIDO:	Ingeniera Comercial		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	01 de septiembre del 2023	No. DE PÁGINAS:	30
ÁREAS TEMÁTICAS:	Administración de Empresas, Gestión Empresarial, Comportamiento Organizacional		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Empresa, Gerente, Gestión, Habilidades Directivas, Productividad, Calidad.		
<p>Las empresas para seguir con la permanencia y crecimiento dentro del mercado se enfrentan a muchos obstáculos. Los factores que le entregan a una empresa cualidades para seguir funcionando se distinguen desde la inversión económica, estructura y capital humano. Lo cierto es que ningún factor que se le ataña a la empresa logrará funcionar sin que sea dirigida por alguien. Es en este punto que para la consecución de actividades que conlleven a una organización hacia el éxito, se necesita de una figura de liderazgo, motivación y potencial. Es un hecho que un profesional debe tener amplio conocimiento del área sobre la que se desempeña su empresa. Pero es bastante cuestionable si dicha característica cumple con lo necesario para atañer cualidades de crecimiento y perdurabilidad a la empresa. A lo largo del proyecto de investigación llevado a cabo se plantea el perfil gerencial efectivo. Luego de realizar una revisión bibliográfica es posible inferir que las habilidades directivas no pueden alejarse de los conceptos de modelos de liderazgo. Particularmente el modelo exitoso para un perfil gerencial se visualiza en el liderazgo que fomenta la excelencia de todos los miembros colaboradores. Para tomar parte en la revisión bibliográfica se consideraron referencias de revistas científicas. Abordar el tema permite obtener definiciones actualizadas y dejar escrito el interés por el desarrollo de las habilidades gerenciales donde dirigir o ejercer es lo que permite conocer la existencia de errores en procesos, causas y consecuencias, con la visión de aprender y poner en práctica lo aprendido.</p>			
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/>	SI	<input type="checkbox"/> NO
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593-069947739		E-mail: kenny_pi_18@hotmail.com
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN COORDINADOR DEL PROCESO UTE):	Nombre: Coello Cazar, David		
	Teléfono: +593-4-3804600		
	E-mail: david.coello@cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			