

**Análisis de las competencias gerenciales y desarrollo empresarial en una
IES
/
Analysis of management competencies and business development in an IES**

M.C.A. Sandra Natalia Ceja Romay

Tecnológico Nacional de México Campus Coatzacoalcos, México
scejar@itesco.edu.mx
<https://orcid.org/0000-0001-9052-9474>

Dra. Susana Céspedes Gallegos

Tecnológico Nacional de México Campus Coatzacoalcos, México
scespedesg@itesco.edu.mx
<https://orcid.org/0000-0001-5035-207X>

Mtro. Luis Armando Vázquez González

Tecnológico Nacional de México Campus Coatzacoalcos, México
lvazquezg@itesco.edu.mx
<https://orcid.org/0000-0001-5765-5559>

Mtro. Esteban Pacheco López

Tecnológico Nacional de México Campus Coatzacoalcos, México
epachecol@itesco.edu.mx
<https://orcid.org/0000-0001-5852-3697>

Fecha de Recepción: 20 de Julio de 2024

Fecha de Aceptación: 26 de Noviembre de 2024

Fecha de Publicación: 31 de Marzo de 2025

Financiamiento:

Se financió con recursos propios.

Conflictos de interés:

Los autores declaran no presentar conflicto de interés.

Correspondencia:

Nombres y Apellidos: M.C. Sandra Natalia Ceja Romay
Correo electrónico: scejar@itesco.edu.mx
Dirección postal: México

Resumen

El presente estudio corresponde a una investigación aplicada, de acuerdo al

tiempo, es una investigación seccional o transversal, por la naturaleza de la investigación, se considera una investigación mixta, porque se analizan aspectos cualitativos y cuantitativos de las variables de estudio y a la vez correlacional porque analiza la posible relación entre las competencias gerenciales y el desarrollo empresarial en un contexto educativo universitario. De acuerdo a su objetivo, es una investigación descriptiva, porque busca identificar un sentido de análisis para la generación de conocimiento de las variables de estudio. Se realiza una prueba de parametría, a través de la prueba Z o de Kolmogorov-Smirnov, U de Mann-Whitney y Pearson para la comprobación de hipótesis. Los principales resultados determinan que existe una relación estadísticamente significativa en las variables de competencias gerenciales y el desarrollo empresarial en los estudiantes de la carrera de Administración del Tecnológico Nacional de México Campus Coatzacoalcos.

Palabras claves: TE2 Estudiantes. TE2 Instituto de enseñanza superior. TR Competencia profesional. UP Desarrollo económico. social.

Abstrac

The present study corresponds to an applied research, according to the time, it is a sectional or transversal research, due to the nature of the research, it is considered a mixed research, because qualitative and quantitative aspects of the study variables are analyzed and at the same time correlational. because it analyzes the possible relationship between management competencies and business development in a university educational context. According to its objective, it is a descriptive research, because it seeks to identify a sense of analysis for the generation of knowledge of the study variables. A parametric test is carried out, through the Z test or Kolmogorov-Smirnov, Mann-Whitney and Pearson U tests to verify hypotheses. The main results determine that there is a statistically significant relationship in the variables of managerial competencies and business development in the students of the Administration degree at the Tecnológico Nacional de México Campus Coatzacoalcos.

Keywords: TE2 Students. TE2 Higher Education Institute. TR Professional Competence. UP Economic. Social Development.

Introducción

En la actualidad, el mercado laboral exige nuevos talentos, habilidades, conocimientos y experiencias, así como la capacidad de crear oportunidades de mercado, productos, servicios, procesos y tecnologías que se conviertan en ventajas competitivas para las organizaciones y en el sello distintivo que toda organización desea.

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en su Estrategia sobre Competencias y Aprendizaje Permanente 2030, se requiere que el sistema educativo fomente el aprendizaje de competencias orientadas a la inclusión, la diversidad y una educación sensible al género, con el fin de contribuir a reducir la vulnerabilidad de las personas en la sociedad y el mercado laboral.¹ Por su parte, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) señala que el 54.2% de los estudiantes está matriculado en una Institución de Educación Superior (IES), el 34% no trabaja y el 18.2% combina estudios con empleo; esto evidencia la necesidad de redoblar esfuerzos en las IES ante una economía emergente donde la inteligencia artificial, generativa y robótica son esenciales para desarrollar nuevos talentos y habilidades.² Los países de la OCDE enfrentan una crisis de habilidades para satisfacer las demandas del mercado laboral, requiriendo que los estudiantes adquieran competencias como la resiliencia económica y social, que apoyen la transición digital y verde, reduzcan la brecha de género, promuevan la igualdad de oportunidades y empoderen a los colaboradores.

En esta línea, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) establece que la educación y la formación técnica profesional deben desarrollar habilidades y competencias para el trabajo y la vida, incluyendo competencias para una economía sostenible, la inclusión, la diversidad y la resiliencia.³ La educación universitaria debe orientar el proceso de enseñanza-aprendizaje al desarrollo de habilidades que respondan a las demandas individuales, sociales y laborales. Asimismo, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) indica que los estudiantes universitarios necesitan competencias que faciliten la transición entre la educación y el mercado laboral, especialmente en un contexto global marcado por la revolución tecnológica y digital, donde se demandan habilidades que impacten en el desarrollo digital, la transformación laboral y el cambio climático.⁴ Entre las competencias destacadas se encuentran: aprendizaje, adaptabilidad, colaboración, comunicación efectiva, creatividad e innovación, solución de problemas, toma de decisiones, pensamiento crítico, administración de la

¹ Organización Internacional del Trabajo, Estrategia de la OIT sobre Competencias y Aprendizaje Permanente 2030 (Ginebra: OIT, 8 de junio de 2024), https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_906313.pdf.

² Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, Perspectivas de Habilidades de la OCDE 2023: Habilidades para una transición verde y digital resiliente (París: Publicaciones de la OCDE, 2023), <https://doi.org/10.1787/27452f29-en>.

³ Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, "Habilidades para el trabajo y la vida: Lo que necesitas saber," UNESCO, 12 de enero de 2024, <https://www.unesco.org/es/skills-work-life/need-know>.

⁴ Comisión Económica para América Latina y el Caribe, Educación, juventud y trabajo: Habilidades y competencias necesarias en un contexto cambiante (Santiago: CEPAL, 13 de febrero de 2024), <https://www.cepal.org/es/publicaciones/46066-educacion-juventud-trabajo-habilidades-competencia-s-necesarias-un-contexto>.

información, liderazgo, tecnología e inteligencia computacional, que desarrollen en los estudiantes un sistema de valores, conocimientos y actitudes.

En un contexto global de cambios espontáneos, donde diversos factores interactúan para dar paso a economías emergentes, se necesitan colaboradores capaces de enfrentar los retos del mercado laboral y ofrecer soluciones estratégicas, diversas, inclusivas, sustentables y sostenibles mediante el esfuerzo colaborativo, la creatividad y la innovación. El Tecnológico Nacional de México Campus Coatzacoalcos, con 25 años de trayectoria ofreciendo servicios educativos en Veracruz, cuenta con 15 ingenierías al servicio de la comunidad estudiantil y ha implementado estrategias académicas para satisfacer sus demandas, superando los desafíos de la COVID-19. Este estudio busca identificar las competencias relacionadas con la gerencia y el desarrollo empresarial en los estudiantes de Ingeniería en Administración, para analizar aquellas que poseen y diseñar estrategias y políticas que enriquezcan el quehacer educativo de los profesores en beneficio de la comunidad estudiantil. De lo anterior surge la pregunta de investigación: ¿Cuáles son las dimensiones relacionadas con las competencias gerenciales y el desarrollo empresarial que perciben los estudiantes en un contexto universitario?

Según Sánchez-Valbuena, Sánchez-González y Pinedo-Frías, las competencias gerenciales combinan liderazgo, gerencia y negocios, aprovechando el talento humano para transformar organizaciones con mayor rendimiento y productividad.⁵ Para Jaramillo y Tenorio Delgado, el desarrollo empresarial requiere conocimiento del mercado, competidores, consumidores, oportunidades, riesgos, crecimiento rápido, dinamismo y transformación.⁶ Las competencias gerenciales y el desarrollo empresarial son fundamentales en la formación académica de los estudiantes universitarios, quienes se convertirán en agentes de cambio para el sector empresarial y la sociedad, enfrentando desafíos globales y satisfaciendo necesidades existentes, lo que motiva esta investigación.

Las competencias gerenciales. Apreciaciones teóricas y su impacto en la formación académica y profesional en las IES

Los estudiantes de las Instituciones de Educación Superior (IES) enfrentan diversos retos derivados de un entorno complejo, exigente y desafiante, que demanda preparación en inteligencias múltiples, liderazgo e inteligencia emocional, elementos que forman parte de las competencias gerenciales. En el mundo laboral, estas competencias se han convertido en habilidades

⁵ Iván Sánchez-Valbuena, José Sánchez-González y Anyela Pinedo-Frías, "Competencias Gerenciales Factor de Éxito en Empresas de Servicios Públicos," *Saber, Ciencia y Libertad* 15, no. 2 (2020): 74-90, <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2020v15n2.6716>.

⁶ Silvia Alexandra Jaramillo y Juan Andrés Tenorio Delgado, "Planeación estratégica y su aporte al desarrollo empresarial," *Espíritu Emprendedor TES* 3, no. 1 (2019): 64-73, <https://doi.org/10.33970/eetes.v3.n1.2019.127>.

indispensables para la formación académica y profesional, ya que permiten desenvolverse eficientemente en diversos entornos organizacionales.

Para Valles-Montero y otros, las competencias gerenciales se entienden como un conjunto de destrezas, conocimientos y habilidades organizativas esenciales para el liderazgo, que, al desarrollarse, facilitan la administración de las relaciones sociales y la capacidad de planificar, programar y ejecutar actividades.⁷ Estas pueden abarcar aspectos de eficacia personal, social, emocional, cognitiva e intratéctica, según Guillen y Castellano.⁸ En este contexto, Orihuela-Alvino y otros clasifican las competencias gerenciales en laborales (relacionadas con las funciones de un líder empresarial), genéricas (vinculadas a la identificación de características, fines y metas organizacionales) y básicas (referidas al bagaje de conocimientos desde la infancia, la ética y el talento humano).⁹

En este sentido, Costa y otros indican que las competencias gerenciales son esenciales para el administrador en formación, quien asumirá la responsabilidad del aprendizaje organizacional y será promotor de cambios en los niveles estratégicos y operativos.¹⁰ Asimismo, Pérez-Maldonado y otros destacan que los profesionales de la administración enfrentan retos laborales derivados de las necesidades empresariales, como la formación del capital humano para lograr competitividad, lo que exige que las IES desarrollen en los estudiantes conocimientos y habilidades que mejoren su empleabilidad.¹¹ Según Quispez-Herrera, el potencial de éxito no depende de la escuela de origen, sino del género y la condición laboral, subrayando la importancia de enfocar la formación en las necesidades reales de los estudiantes.¹²

⁷ Karelis del Carmen Valles-Montero et al., "Habilidades gerenciales aplicadas por docentes de aulas para el fortalecimiento de la enseñanza-aprendizaje en el nivel de secundaria de la unidad Educativa Ernesto Flores Fuenmayor del municipio Miranda, estado Zulia," *Panorama* 14, no. 2 (27) (2020): 146-161, <https://doi.org/10.15765/pnrm.v14i27.1527>.

⁸ Vanesa Guillen y Nelson Castellano, "Desarrollo de competencias gerenciales para el abordaje de la discapacidad intelectual," *Negotium: revista de ciencias gerenciales* 17, no. 51 (2022): 41-51, <http://doi.org/10.5281/zenodo.5767288>.

⁹ Myriam Diana Orihuela-Alvino et al., "Las competencias gerenciales en la gestión del cambio de docentes en la unidad de gestión local 01, Perú," *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación* 5, no. 19 (2021): 863-871, <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i19.243>.

¹⁰ Leonardo Bernardino da Costa et al., "(Re) Visiting the concept of Managerial Skills in training the Administrator to work in MPE, EJ and Startup," *Research, Society and Development* 10, no. 10 (2021): e05101018055, <https://doi.org/10.33448/rsd-v10i10.18055>.

¹¹ Hugo Pérez-Maldonado, Laura Peñaloza-Suárez y Ana Leticia Tamayo-Salcedo, "¿Qué habilidades requieren los universitarios para generar competitividad laboral?," *RECIE. Revista Electrónica Científica de Investigación Educativa* 6 (2022): e1690, <https://doi.org/10.33010/recie.v6i0.1690>.

¹² Enrique Quispez-Herrera, "Potencial de éxito y competencias gerenciales en estudiantes de dos universidades privadas de Lima," *Innovación Empresarial* 1, no. 1 (2021): 1-18, <https://doi.org/10.37711/rcie.2021.1.1.5>.

Un aspecto clave es el papel de los docentes universitarios en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Cedeño-González y otros argumentan que el docente desempeña un rol similar al de un gerente, siendo reflexivo, crítico, orientado a metas comunes e integrador de valores que fomentan el desarrollo humano y el emprendedurismo social en los estudiantes, al igual que un gerente con sus colaboradores.¹³ Fuentes y otros consideran que los docentes deben manejar saberes sobre competencias gerenciales para construir un aprendizaje productivo, competitivo y efectivo, promoviendo relaciones humanas, comunicación y liderazgo.¹⁴ Por su parte, Álvarez Contreras y otros sostienen que las empresas requieren directivos con conocimientos, experiencia y habilidades que aseguren los objetivos organizacionales y el éxito empresarial, haciendo del desarrollo de destrezas gerenciales un factor clave para la competitividad.¹⁵

Estas ideas evidencian que las IES deben vincularse a un pensamiento innovador y de cambio constante, comprendiendo la práctica educativa y reflexionando sobre ella, como señalan Acosta y otros.¹⁶ En un contexto complejo, las competencias gerenciales son cruciales para el éxito de los estudiantes, quienes, al desarrollarlas, estarán mejor preparados para el liderazgo empresarial. Por ello, es indispensable analizar, comprender y promover estas competencias en el contexto educativo para influir en la formación académica y profesional, formando estudiantes bajo estos esquemas.

Las teorías sobre competencias gerenciales buscan explicar las habilidades, conocimientos y actitudes necesarios para un gerente en el entorno organizacional. Estas teorías han evolucionado con los cambios en el entorno empresarial. A continuación, la tabla 1 muestra la tipificación de los aportes.

¹³ María Paulina Cedeño-González et al., "El docente como gerente en el aula de clase," *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar* 6, no. 1 (2022): 3049-3062, https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1703.

¹⁴ Marlenis Martínez Fuentes et al., "Competências gerenciais: Promoção da responsabilidade social universitária em professores," *Nuances: Estudos Sobre Educação* 34, no. 00 (2023): e023014, <https://doi.org/10.32930/nuances.v34i00.10266>.

¹⁵ Diana Esther Álvarez Contreras, José David Montes Padilla y Cristian David Osorio Martínez, "Habilidades gerenciales como factor de competitividad empresarial," *Región Científica* 2, no. 2 (2023): 2023109, <https://doi.org/10.58763/rc2023109>.

¹⁶ Felipe Acosta et al., "Determinantes del desempeño gerencial: Instituciones de Educación Superior del departamento Atlántico-Colombia frente al Covid-19," *Revista de Ciencias Sociales* 27, no. 2 (2021): 296-308, <https://doi.org/10.31876/rcs.v27i2.35914>.

Tabla 1. Teorías de las competencias gerenciales

Teoría	Año	Aportación
Teoría de los rasgos	Allport (1933)	En esta teoría se consideran las capacidades y habilidades de los seres humanos, pone énfasis en la identificación de las diferencias individuales. ¹⁷
Teoría de las habilidades gerenciales	Robert Katz (1955)	Esta teoría manifiesta que los gerentes requieren de tres habilidades básicas, para lograr sus metas: la técnica, la humana, y la conceptual. La primera implica la comprensión, conocimiento y habilidad en un tipo específico de actividad, la segunda hace referencia a la destreza de interactuar con las personas; este tipo de habilidad es fundamental en todos los niveles jerárquicos indispensables para trabajar en grupo para guiar y motivar, por último, la habilidad conceptual, involucra la habilidad de ver la empresa en conjunto; identificando los problemas y reconociendo las funciones de la organización. ¹⁸
Teoría "Z"	William Ouchi (1970)	Esta teoría surge de llevar las características de las empresas japonesas a las empresas norteamericanas. La teoría propone un modelo donde el ser humano se posiciona como el elemento central y fundamental, siendo la base de la organización. Esta visión apuesta por la creación de un ambiente de trabajo colaborativo, donde la confianza y el trabajo en equipo son pilares esenciales. Los principios de esta teoría son: la filosofía como base, la confianza y la colaboración, el trabajo en equipo y una estructura flexible. ¹⁹
El modelo de Gestión del conocimiento de Wiig	Wiig (1993)	El modelo de Wiig visualiza el conocimiento y su gestión con una proyección hacia las organizaciones en general, se mencionan cinco procesos básicos para que el conocimiento pueda ser útil y valioso en las organizaciones: creación, captura, renovación, compartir y uso del conocimiento en todas las actividades. ²⁰
Modelo de las cinco grandes	John y Srivastava (1999)	Este modelo explica la relación entre estilos de liderazgo y personalidad, en él se exponen las características

¹⁷ Esteban Rodríguez Torres, Oruam Cadex Marichal Guevara y Zuleiny Meneses Martin, "Teorías del liderazgo y su impacto en los dirigentes y estudiantes universitarios," *Estrategia y Gestión Universitaria* 10, no. 2 (2022): 66-79, <https://revistas.unica.cu/index.php/regu/article/view/2255>.

¹⁸ Alvaro Junior Caicedo Rolón, "Necesidades de capacitación en habilidades gerenciales para los gerentes de producción del sector de la arcilla del área metropolitana de Cúcuta," *Respuestas* 16, no. 1 (2011): 30-37, <https://doi.org/10.22463/0122820X.409>.

¹⁹ Esteban Rodríguez Torres, Oruam Cadex Marichal Guevara y Zuleiny Meneses Martin, "Teorías del liderazgo," 66-79.

²⁰ Víctor Avendaño Pérez y Matilde Flores Urbáez, "Modelos teóricos de gestión del conocimiento: descriptores, conceptualizaciones y enfoques," *Entreciencias: Diálogos en la Sociedad del Conocimiento* 4, no. 10 (2016): 201-227, <https://doi.org/10.21933/J.EDSC.2016.10.181>.

dimensiones de la personalidad		particulares de los individuos en los cinco factores propuestos por el modelo: ²¹ 1. Extroversión 2. Ser agradable 3. Ser neurótico 4. Escrupulosidad 5. Apertura a nuevas experiencias
Modelo de las capacidades dinámicas	Garzón (2015)	En este modelo se mencionan 4 componentes principales, la capacidad de absorción, de innovación, de adaptación y la capacidad de aprendizaje ²²

Nota. Elaboración propia, (2024) con datos obtenidos de Rodríguez- Torres et al. (2022); Caicedo-Rolón (2011); Silva-Rubio (2021); Avendaño- Pérez y Flores-Urbáez (2016); Enríquez et al. (2022) y Garzón (2015).

Las Instituciones de Educación Superior (IES) en Latinoamérica enfrentan un panorama complejo y desafiante. Para abordarlo, es fundamental que cuenten con líderes y gerentes competentes, dotados de las habilidades y conocimientos necesarios para enfrentar los desafíos de un entorno dinámico en el que convergen múltiples factores. En este contexto, las competencias gerenciales se convierten en un factor clave para el éxito de las IES, como lo demuestran diversos estudios.

Rodríguez Montufar y otros, en un estudio realizado en el Instituto Tecnológico del Altiplano de Tlaxcala (ITAT), encontraron que el desarrollo de habilidades directivas en los mandos directivos es esencial para generar un clima organizacional positivo y alcanzar objetivos comunes.²³ En la misma línea, Bedoya-Dorado y otros señalan que, en instituciones públicas y privadas de Colombia, las competencias con mayor grado de correspondencia son el trabajo en equipo y el liderazgo.²⁴

Asimismo, Barragán y otros, desde una perspectiva estudiantil en Ecuador, identifican una tendencia positiva en las competencias gerenciales entre los estudiantes de ingeniería comercial, quienes poseen habilidades técnicas/procedimentales, humanas/actitudinales y conceptuales/cognoscitivas.²⁵

²¹ José Antonio Beltrán Enríquez, Filiberto Enrique Valdés Medina y Efraín Jaramillo Benhumea, "Análisis de rasgos de personalidad como factor potenciador de resultados para gerentes institución bancaria," RILCO DS: Revista de Desarrollo sustentable, Negocios, Emprendimiento y Educación 4, no. 31 (2022): 5, <https://doi.org/10.51896/rilcods>.

²² Manuel Alfonso Garzón Castrillón, "Modelo de capacidades dinámicas," Revista Dimensión Empresarial 13, no. 1 (2015): 111-131, <http://dx.doi.org/10.15665/rde.v13i1.34>.

²³ Gilberto Rodríguez Montufar et al., "Las habilidades directivas y su repercusión en el clima organizacional: Caso de estudio: Instituto Tecnológico del Altiplano de Tlaxcala," Revista RELAYN-Micro y Pequeña Empresa en Latinoamérica 7, no. 2 (2023): [página no especificada en la referencia original], <https://doi.org/10.46990/relayn.2023.7.2.1086>.

²⁴ Cristian Bedoya-Dorado, Guillermo Murillo-Vargas y Carlos Hernán González-Campo, "Competencias directivas en la gestión universitaria en Colombia," Educación y Educadores 23, no. 4 (2020): 685-708, <https://doi.org/10.5294/edu.2020.23.4.7>.

²⁵ Christian Andrés Barragán Ramírez, Andrea del Carmen González Bucheli y Alicia Giovanna Ortiz Morales, "Competencias gerenciales: Una visión estudiantil desde la Pontificia Universidad Católica del Ecuador," Revista de Ciencias Sociales 26, no. especial 2 (2020): 113-126, <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7599935>.

Por su parte, Paredes y otros, en un estudio en una universidad peruana, argumentan que el éxito de gerentes y directivos depende en gran medida del dominio de habilidades blandas en las interacciones laborales relacionadas con las competencias gerenciales, destacando además que el éxito organizacional está vinculado a la implementación de procesos de planificación estratégica.²⁶ Estos gerentes, con competencias sólidas, son capaces de analizar información compleja, evaluar alternativas y tomar decisiones acertadas que conduzcan al logro de los objetivos institucionales.

La evidencia expuesta respalda la importancia y los beneficios de las competencias gerenciales para el éxito de las IES en Latinoamérica. Por ello, se requiere de programas de formación académica que fortalezcan estas competencias, así como de iniciativas de capacitación para líderes y altos mandos universitarios, lo que permitirá incrementar la competitividad de las instituciones.

El desarrollo empresarial como fuente de innovación en las Instituciones de Educación Superior (IES)

El desarrollo empresarial ha adquirido una relevancia significativa en el contexto de las Instituciones de Educación Superior (IES) en los últimos años. La interacción entre el mundo empresarial y la educación superior ha generado un escenario propicio para la innovación y el crecimiento tanto académico como económico.

Velez y otros manifiestan que las IES han comenzado a reconocer la importancia de establecer alianzas con el sector empresarial para fomentar la innovación.²⁷ Asimismo, Barrios-Hernández y Olivero-Vega consideran que la colaboración con empresas permite a las instituciones académicas acceder a recursos financieros, conocimientos especializados y oportunidades de investigación aplicada.²⁸ En este sentido, Tapia-Cárdenas y otros argumentan que las empresas se benefician de la creatividad y el talento de estudiantes y profesores, así como de la posibilidad de desarrollar soluciones innovadoras a desafíos empresariales reales.²⁹ Vega-Sampayo y otros analizan que el desarrollo empresarial en las IES también

²⁶ Marco Antonio José Paredes Pérez, Víctor Renzo Cárdenas Tapia y Antonio Eleodoro Palomino Crispín, "Habilidades directivas y planificación estratégica en una universidad peruana," *Gaceta Científica* 7, no. 1 (2021): 17-22, <https://doi.org/10.46794/gacien.7.1.1061>.

²⁷ Cecilia I. Velez, Sergio M. Afcha Chávez y Miguel Ángel Bustamante, "Cooperación Universidad-Empresa y su efecto en el Desempeño Innovador Empresarial," *Información tecnológica* 30, no. 1 (2019): 159-168, <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000100159>.

²⁸ Karelis del C. Barrios-Hernández y Enohemit Olivero-Vega, "Relación universidad-empresa-Estado. Un análisis desde las instituciones de educación superior de Barranquilla-Colombia, para el desarrollo de su capacidad de innovación," *Formación universitaria* 13, no. 2 (2020): 21-28, <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062020000200021>.

²⁹ Héctor Alexis Tapia-Cárdenas et al., "Estrategias para fomentar el emprendimiento y desarrollo empresarial," *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía* 5, no. 10 (2020): 833-861, <https://doi.org/10.35381/r.k.v5i10.837>.

se manifiesta a través de la creación de incubadoras de empresas, espacios donde los emprendedores pueden desarrollar sus ideas con apoyo institucional, fomentando la creación de nuevas empresas y la transferencia de conocimiento y tecnología al sector empresarial.³⁰ Continuando con el análisis, Muños Jaime y otros sostienen que esta interacción ha impulsado la innovación en campos como la tecnología y la medicina, permitiendo el desarrollo de productos y servicios avanzados y la generación de empleo altamente cualificado mediante la transferencia de conocimiento académico a la industria.³¹

Aranibar Ramos y otros expresan que la participación de estudiantes en proyectos empresariales y prácticas profesionales ha contribuido a formar profesionales mejor preparados para los retos laborales, enriqueciendo la formación académica al aplicar conocimientos en contextos reales.³² Sin embargo, Paez Advincula destaca que, pese a los beneficios, el desarrollo empresarial plantea desafíos, como la posible influencia del sector empresarial en la agenda académica y la investigación, lo que puede generar conflictos de interés y comprometer la independencia académica.³³ Para contrarrestarlo, sugiere establecer mecanismos de transparencia y gobernanza que garanticen una colaboración ética y equitativa.

Otro desafío es preservar el carácter crítico y reflexivo de la educación superior frente a la presión por la empleabilidad y la rentabilidad inmediata. Hernández Espíndola, Vargas y otros proponen que las IES deben equilibrar las demandas del mercado laboral con su función como generadoras de conocimiento y pensamiento crítico.³⁴ En esta línea, Esteche y otros refieren que el desarrollo empresarial en las IES ha emergido como una fuente de innovación con potencial para transformar la interacción entre la academia y el sector empresarial.³⁵ Hernández Espíndola, Rodríguez Hernández y otros consideran que esta

³⁰ Yolanda Vega-Sampayo, Enohemit Olivero-Vega y Emiro Gastelbondo-Gómez, "Desarrollo de capacidades de innovación en los procesos de atención al cliente de los departamentos de matriculación en instituciones de educación superior de Barranquilla, Colombia," *Información tecnológica* 31, no. 5 (2020): 185-194, <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000500185>.

³¹ Laura Patricia Muños Jaime et al., "Procesos administrativos: un estudio al desarrollo empresarial de las pymes," *UNESUM - Ciencias. Revista Científica Multidisciplinaria* 4, no. 4 (2020): 29-40, <https://doi.org/10.47230/unsum-ciencias.v4.n4.2020.334>.

³² Edgar Romario Aranibar Ramos et al., "Creatividad en el Desarrollo Empresarial desde un Análisis Teórico," *COMUNI@CCION: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo* 13, no. 4 (2022): 310-322, <https://doi.org/10.33595/2226-1478.13.4.780>.

³³ Rafael Roosell Paez Advincula, "Importancia de la ingeniería de confiabilidad operacional para el desarrollo empresarial," *Industrial Data* 25, no. 1 (2022): 137-156, <https://doi.org/10.15381/ldata.v25i1.21224>.

³⁴ Heidi Ma. de la Luz Hernández Espíndola et al., "Impacto de las IES en la Innovación Abierta y Colaboración Empresarial: Zona Oriente del Estado de México," *Revista Ciencia Latina* 7, no. 5 (2023): [página no especificada en la referencia original], https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i5.7675.

³⁵ Estelbina Esteche, Yanina Gerhard y María Liz Ecurra, "Vinculación universidad-empresa para desarrollar innovación - caso de una universidad privada y emprendedores de la ciudad de Encarnación," *Estrategia y gestión universitaria* 11, no. 2 (2023): 86-109, <https://doi.org/10.5281/zenodo.8147331>.

colaboración genera oportunidades para la transferencia de conocimiento, la formación de profesionales cualificados y el impulso al emprendimiento.³⁶ No obstante, subrayan la necesidad de abordar desafíos éticos y preservar la autonomía académica para asegurar beneficios mutuos y un desarrollo sostenible. Muñoz Bonilla y Vasco Gutiérrez agregan que el desarrollo empresarial representa una oportunidad para promover la innovación y el progreso académico y económico, siempre que se aborde de manera cuidadosa y reflexiva.³⁷

A continuación, la tabla 2 resume las estrategias de desarrollo empresarial en América Latina y los resultados obtenidos por las IES al respecto.

Tabla 2. Estrategia de desarrollo empresarial en las IES de América Latina

País	Estrategia del desarrollo empresarial	Resultados de las IES
Bolivia	Valcarce-Torrice (2023). Considera barreras y recursos (capital humano, financiero, materiales) y condiciones para iniciativas de negocio, como impuestos, para un entorno favorable a inversiones formales. ³⁸	Involucramiento en proyectos con financiación externa para apoyar el tejido empresarial, pero persisten desafíos en crecimiento económico y desarrollo sostenible, sugiriendo un cambio institucional.
Brasil	Pérez-Lagüela (2022). Busca optimizar recursos, seleccionar negocios y planificar con flexibilidad para adaptarse a cambios futuros. ³⁹	Expansión significativa con políticas de equidad en acceso, pero enfrenta desafíos en demanda sostenible, competencia y calidad educativa.

³⁶ Heidi Ma. de la Luz Hernández Espíndola et al., “Emprendimiento y liderazgo en las IES: Fomentando la innovación Empresarial,” *Revista Ciencia Latina* 7, no. 5 (2023): [página no especificada en la referencia original], https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i5.7671.

³⁷ Hugo Alejandro Muñoz Bonilla y Diego Fernando Vasco Gutiérrez, “Desarrollo empresarial en la educación superior: un análisis de la relación entre la creatividad y la madurez tecnológica en emprendimientos universitarios,” *Educatio Siglo XXI* 42, no. 1 (2024): 89-114, <https://doi.org/10.6018/educatio.559901>.

³⁸ Pedro Javier Valcarce Torrico, “Sistema de Gestión para Potenciar el Desarrollo Empresarial, del Sector Público de Bolivia,” *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar* 7, no. 6 (2023): 1729-1753, https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i6.8806.

³⁹ Elena Pérez-Lagüela, “Análisis de la participación de las empresas transnacionales en las estrategias de desarrollo en América Latina y Asia. Los casos de Corea del Sur y Brasil,” *Papeles de Europa* 34 (2021): 41-51, <https://doi.org/10.5209/pade.78996>.

Colombia	Barrios-Hernández y Olivero-Vega (2020). Apunta a rentabilidad óptima a largo plazo considerando barreras y recursos. ⁴⁰	Participación en proyectos con financiación externa, pero con desafíos en reconocimiento empresarial y restricciones legales para emprendimientos tecnológicos.
Ecuador	Bonilla-Jurado et al. (2023). Enfoca la rentabilidad óptima a largo plazo, considerando barreras y recursos para una estrategia competitiva. ⁴¹	Colaboración en investigación e innovación con empresas, con necesidad de fortalecer la vinculación para mejorar competitividad y desarrollo económico.
México	Hernández-Espíndola et al. (2023). Persigue rentabilidad óptima considerando capital humano, financiero, regulaciones y materias primas. ⁴²	Redes de colaboración con empresas y gobierno, pero altas barreras de transacción limitan la transferencia tecnológica y creación de empresas.
Paraguay	Paredes-Romero et al. (2021). Centra esfuerzos en diversificar la economía e incorporar conocimientos vía capital humano y tecnología. ⁴³	Vinculación con el sector productivo para promover desarrollo empresarial, con necesidad de fortalecer innovación y creación de empresas; crecimiento sostenido por agropecuaria e inversión extranjera.

Nota: Elaboración propia (2024) con base en Valcarce-Torrico (2023), Pérez-Lagüela (2022), Barrios-Hernández y Olivero-Vega (2020), Bonilla-Jurado et al. (2023), Hernández-Espíndola et al. (2023) y Paredes-Romero et al. (2021).

Las Instituciones de Educación Superior (IES) desempeñan un papel crucial en el fortalecimiento del sector empresarial. A través de la investigación, la innovación y la formación de profesionales altamente capacitados, las IES proporcionan al sector empresarial el talento y los conocimientos necesarios para la competitividad y el crecimiento. Además, las alianzas entre las IES y las empresas fomentan la transferencia de tecnología y conocimiento, impulsando la creación de nuevas empresas y el desarrollo de soluciones empresariales innovadoras. Así, las IES no

⁴⁰ Karelis del C. Barrios-Hernández y Enohemit Olivero-Vega, "Relación universidad-empresa-Estado. Un análisis desde las instituciones de educación superior de Barranquilla-Colombia, para el desarrollo de su capacidad de innovación," *Formación universitaria* 13, no. 2 (2020): 21-28, <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062020000200021>.

⁴¹ Diego Bonilla-Jurado et al., "El modelo de triple hélice vinculado a la transferencia de conocimiento y al progreso económico desde las universidades," *Salud, Ciencia y Tecnología* 3 (2023): 314, <https://doi.org/10.56294/saludcyt2023314>.

⁴² Heidi Ma. de la Luz Hernández Espíndola et al., "Emprendimiento y liderazgo en las IES: Fomentando la innovación Empresarial," *Revista Ciencia Latina* 7, no. 5 (2023): [página no especificada en la referencia original], https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i5.7671.

⁴³ Katterin Paredes-Romero et al., "Contribución de la formación universitaria para desarrollo del emprendimiento," *Revista Tecnológica – ESPOL* 33, no. 3 (2021): 12-22, <https://doi.org/10.37815/rte.v33n3.887>.

solo contribuyen a formar profesionales, sino que también impulsan la generación de valor agregado y el progreso económico a través del sector empresarial.

Esta investigación se basa en los estudios de Gutiérrez, quien considera que las competencias gerenciales son el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes orientados a la gerencia en un contexto organizacional e institucional, donde el liderazgo ejercido conduce efectivamente a las organizaciones en un entorno globalizado.⁴⁴ La variable de competencias gerenciales se compone de las siguientes dimensiones:

Inteligencia emocional. De acuerdo con Goleman, este tipo de inteligencia es la capacidad del individuo para controlar sus sentimientos de manera positiva y optimista ante las circunstancias de la vida, incluyendo autoconocimiento, autocontrol, automotivación, empatía y habilidades sociales.⁴⁵

Inteligencias múltiples. Para Gardner, las inteligencias múltiples constituyen la capacidad humana para resolver problemas, derivada de factores genéticos, culturales, sociales y de la formación académica, abarcando la inteligencia lingüística, musical, matemática, corporal y kinestésica, naturalista, interpersonal, intrapersonal, visual y espacial.⁴⁶

Liderazgo. Desde la perspectiva de Hughes y otros, el liderazgo es el compromiso, la interacción y la influencia para dirigir a otros, reflejando aspectos como la personalidad, el carácter y los valores de quien desea liderar. Marcia Hughes, Henry L. Thompson y James Bradford Terrell, *Handbook for Developing Emotional and Social Intelligence: Best Practices, Case Studies, and Strategies* (Estados Unidos: Pfeiffer, 2009).

El desarrollo empresarial

Según Andrés, el desarrollo empresarial implica la expansión y el crecimiento económico de las organizaciones mediante el emprendimiento, las iniciativas empresariales, la creatividad y la innovación, favoreciendo la generación de empleo y el bienestar social.⁴⁷ Esta variable se compone de las siguientes dimensiones:

Crecimiento. Para Antúnez Irgoin, el crecimiento refleja un aumento en la producción organizacional, lo que genera un incremento potencial económico en la sociedad, proporcionando bienestar y prosperidad.⁴⁸

⁴⁴ Edimer Gutiérrez Tobar, *Competencias gerenciales* (Bogotá: ECOE Ediciones, 2016).

⁴⁵ Daniel Goleman, *La práctica de la inteligencia emocional* (Barcelona: Editorial Kairos, 2000).

⁴⁶ Howard Gardner, *Estructuras de la mente. La teoría de las inteligencias múltiples*, 2ª ed. (México: Fondo de Cultura Económica, 1994).

⁴⁷ Ariel Andrés Almada, *Micro Emprendedores* (Madrid: Pirámide, 2015).

⁴⁸ César Humberto Antúnez Irgoin, "Capítulo I," en *Crecimiento económico. Ejercicios de crecimiento económico* (2011), 12, http://biblioteca.utec.edu.sv/siab/virtual/elibros_internet/55650.pdf.

Innovación. De acuerdo con el *Manual de Oslo*, la innovación se refiere a la creación de valor en las organizaciones a través de productos o servicios que satisfacen necesidades sociales.⁴⁹

Responsabilidad social. Hernández-Arteaga y otros definen la responsabilidad social como un concepto complejo que implica análisis y reflexión para concienciar sobre problemas sociales, trabajando por el bien común con valores humanos y compromiso para lograr una comunidad sustentable y sostenible.⁵⁰

Con el estudio y análisis de las competencias gerenciales y el desarrollo empresarial en el Tecnológico Nacional de México Campus Coatzacoalcos, se presentan los resultados obtenidos mediante análisis estadístico.

Objetivo

Analizar la relación entre las variables de competencias gerenciales y desarrollo empresarial en los estudiantes de la carrera de Ingeniería en Administración del Tecnológico Nacional de México Campus Coatzacoalcos durante el semestre febrero-junio de 2024.

Hipótesis de investigación

H11. Existe una relación estadísticamente significativa entre las competencias gerenciales y el desarrollo empresarial en el Tecnológico Nacional de México Campus Coatzacoalcos.

H12. El género femenino tiene una percepción estadísticamente significativa en la relación entre las competencias gerenciales y el desarrollo empresarial en el Tecnológico Nacional de México Campus Coatzacoalcos.

Materiales y métodos

1. Clasificación de la investigación

De acuerdo con Sanca-Tinta, el objeto de estudio corresponde a una investigación aplicada, ya que combina aspectos teóricos y prácticos para conocer empíricamente el comportamiento de las variables objeto de estudio.⁵¹ En función

⁴⁹ Manual de Oslo: Directrices para la recogida e interpretación de información relativa a innovación, 3ª ed. (Madrid: Plan Regional de Ciencia y Tecnología de la Comunidad de Madrid, 2006).

⁵⁰ Rosario Isabel Hernández-Arteaga, Juan Carlos Alvarado-Pérez y José Alberto Luna, "Responsabilidad social en la relación universidad-empresa-Estado," *Educación y Educadores* 18, no. 1 (2015): 95-110, <https://educacionyeducadores.unisabana.edu.co/index.php/eye/article/view/4424>.

⁵¹ Miler Daen Sanca Tinta, "Tipos de investigación científica," *Revista de Actualización Clínica Investiga Boliviana* 12 (2011): 621-624, http://www.revistasbolivianas.ciencia.bo/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2304-37682011000900011&lng=pt&nrm=iso&tlng=es.

del tiempo, es una investigación seccional o transversal, pues se realiza en un período determinado, correspondiente al semestre febrero-junio de 2024 en el Tecnológico Nacional de México Campus Coatzacoalcos, con estudiantes de la carrera de Ingeniería en Administración. Por su naturaleza, se considera una investigación mixta, al analizar aspectos cualitativos y cuantitativos de las variables, y correlacional, porque examina la posible relación entre las competencias gerenciales y el desarrollo empresarial en un contexto educativo universitario. Además, según su objetivo general, es descriptiva, al buscar identificar un sentido de análisis y comprensión para generar conocimiento sobre las variables de estudio.

2. Participantes

La carrera de Ingeniería en Administración en el Tecnológico Nacional de México cuenta con una población de 483 estudiantes inscritos en el semestre febrero-junio de 2024. Para este estudio, de acuerdo con Hernández-Ávila y Escobar, se determinó un muestreo no probabilístico por conveniencia, seleccionando a 388 estudiantes universitarios.⁵² En la tabla 3 se presenta la composición de la muestra seleccionada.

Tabla 3. Estructura de la muestra de los estudiantes participantes

Género	Porcentaje	Estado civil	Porcentaje	Edad	Porcentaje	Semestre	Porcentaje
Masculino	34%	Soltero	95.9%	18-21 años	79.3%	Segundo	36.1%
Femenino	66%	Casado	0%	22-25 años	15.5%	Cuarto	15.5%
		Unión libre	4.1%	Más de 26 años	5.2%	Sexto	47.4%
						Octavo	1.0%
Total	100%	Total	100%	Total	100%	Total	100%

Nota: Elaboración propia (2024), con base en los datos procesados en SPSS.

De acuerdo con la información obtenida, el 66% de los participantes corresponde al género femenino, el 95.9% mantiene un estado civil de soltero, el 79.3% de los jóvenes participantes tiene una edad entre 18 y 21 años, y el 47.4% se encuentra cursando el sexto semestre.

⁵² Carlos Enrique Hernández Ávila y Natalia Adelina Carpio Escobar, "Introducción a los tipos de muestreo," *Alerta*, Revista científica del Instituto Nacional de Salud 2, no. 1 (2019): 75-79, <http://portal.amelica.org/ameli/journal/419/4191907012/>.

3. Técnica e instrumento

Para la recolección de la información se utilizó la técnica de la encuesta, ideal para estudios en ciencias sociales según Bello y Guerra.⁵³ Para ello, se empleó un instrumento de medición sobre competencias gerenciales y desarrollo empresarial desarrollado por Flores-Cueva.⁵⁴ En la tabla 4 se observa el esquema del instrumento de medición.

Tabla 4. Instrumento de medición sobre competencias gerenciales y desarrollo empresarial

Variables/Dimensiones	Ítems	Escala
Competencias gerenciales		1 Nunca
Inteligencia emocional	1-3	2 Casi nunca
Inteligencias múltiples	4-7	3 A veces
Liderazgo	8-10	4 Casi siempre
Desarrollo empresarial		5 Siempre
Crecimiento	11-13	
Innovación	14-16	
Responsabilidad social	17-20	

Nota: Elaboración propia (2024), con base en Andrea del Carmen Florez Cueva, “Competencias gerenciales y desarrollo empresarial de los socios del mercado modelo El Progreso, Carabayllo 2020,” (2020), <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/53428>.

Validación de instrumento

El instrumento de medición aplicado en el Tecnológico Nacional de México Campus Coatzacoalcos presenta un Alfa de Cronbach de 0.877, lo que, según Domínguez-Lara y Merino-Soto, indica confianza y validez.⁵⁵ Este valor también demuestra una consistencia interna entre los ítems que lo componen, permitiendo su replicación en un contexto determinado.

⁵³ Freddy Bello y Flor Guerra, “La encuesta como instrumento de construcción teórico-metodológico (Elementos para su reflexión),” Revista mañongo 42, no. 22 (2014): 241-259, <http://servicio.bc.uc.edu.ve/postgrado/manongo42/n42volXXII.pdf#page=241>.

⁵⁴ Andrea del Carmen Florez Cueva, “Competencias gerenciales y desarrollo empresarial de los socios del mercado modelo El Progreso, Carabayllo 2020,” (2020), <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/53428>.

⁵⁵ Sergio Alexis Domínguez-Lara y César Merino-Soto, “¿Por qué es importante reportar los intervalos de confianza del coeficiente alfa de Cronbach?,” Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud 13, no. 2 (2015): 1326-1328, <https://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=77340728053>.

Recolección y análisis de datos

Para la aplicación del instrumento de medición, se utilizó WhatsApp para compartir el enlace de la encuesta a través de los grupos en los que se encuentran organizados los estudiantes de la carrera de Ingeniería en Administración del Tecnológico Nacional de México Campus Coatzacoalcos, así como el correo institucional. Posteriormente, los datos fueron almacenados y procesados en el software estadístico SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) para obtener resultados numéricos sobre las variables y dimensiones de estudio.

Resultados y discusiones

Tras analizar teóricamente el comportamiento de las variables relacionadas con las competencias gerenciales y el desarrollo empresarial mediante la construcción del marco teórico, la tabla 5 muestra los primeros resultados obtenidos con las medidas de tendencia central.

Tabla 5. Medidas de tendencia central de las competencias gerenciales y el desarrollo empresarial

Variables/Dimensiones	Hombres		Mujeres		Total	
	Promedio	Desviación	Promedio	Desviación	Promedio	Desviación
Variable 1 Competencias gerenciales						
<i>Inteligencia emocional</i>						
1.Competencia ante los demás	3.91	1.030	3.61	0.842	3.71	0.920
2.Empatía	3.97	1.062	3.66	1.005	3.76	1.035
3.Buena relación interpersonal	3.61	0.955	3.27	0.816	3.38	0.880
<i>Inteligencias múltiples</i>						
4.Facilidad para resolver problemas	3.30	1.118	2.73	0.907	2.93	1.019
5.Claridad y elocuencia	3.21	1.041	2.92	1.037	3.02	1.047
6.Autoevaluación para eficiencia	4.33	1.039	3.86	0.935	4.02	0.996
7.Aconseja y orienta	3.27	1.056	3.22	1.009	3.24	1.024
<i>Liderazgo</i>						
8.Confiable ante los demás	3.58	1.285	3.53	1.091	3.55	1.159
9.Adaptación de opinión	3.88	1.070	3.56	1.000	3.67	1.034
10.Toma de decisiones	3.09	1.384	3.02	1.113	3.04	1.211
Variable 2 Desarrollo empresarial						
<i>Crecimiento</i>						
11.Elaboración de estrategias	3.18	1.171	2.86	1.118	2.97	1.145
12.Elaboración de planes de negocios	4.39	0.817	4.02	1.010	4.14	0.964
13.Importancia de la inversión	4.15	0.824	3.70	0.898	3.86	0.898
<i>Innovación</i>						

14. Innovación y competitividad	4.61	0.549	4.23	0.966	4.36	0.865
15. Uso de las TIC'S	4.70	0.629	4.41	0.916	4.51	0.840
16. Diversificación del negocio	4.09	0.671	3.89	0.814	3.96	0.773
Responsabilidad social						
17. Mercado limpio y salubre	4.42	0.958	3.91	1.044	4.08	1.043
18. Beneficios en la zona	3.73	0.866	3.52	0.831	3.59	0.848
19. Actividades solidarias	2.79	1.179	2.72	1.040	2.74	1.088
20. Responsabilidad del medio ambiente	2.58	1.463	2.22	1.400	2.34	1.430

Nota. Elaboración propia (2024), con base en los resultados procesados en el SPSS.

De acuerdo con Pirela y Pérez, las medidas de tendencia central en estudios de ciencias sociales aportan una interpretación del comportamiento de las variables en un contexto determinado.⁵⁶ Estas permiten estudiar la relación entre las teorías y las variables de estudio, responder a la pregunta de investigación y, como resultado, definir el diseño de la investigación a través del análisis de dichas medidas. Derivado de los resultados obtenidos, los estudiantes de la carrera de Ingeniería en Administración del Tecnológico Nacional de México Campus Coatzacoalcos muestran una percepción estadísticamente significativa por encima del promedio al considerarse eficientes, poseer conocimientos para elaborar planes de negocios, ser innovadores y competitivos, y reconocer la importancia de la limpieza y salubridad en las organizaciones. Sin embargo, tienen una percepción estadísticamente menor al promedio en aspectos como la facilidad para resolver problemas, el diseño y elaboración de estrategias, la realización de actividades solidarias y la responsabilidad con el medio ambiente. La tabla 6 presenta las medidas de tendencia central por dimensiones de estudio.

Tabla 6. Medidas de tendencia central por dimensiones de estudio

Dimensiones	Hombres		Mujeres		Total	
	Promedio	Desviación	Promedio	Desviación	Promedio	Desviación
D1 Inteligencia emocional	3.83	0.195	3.51	0.213	3.62	0.207
D2 Inteligencias Múltiples	3.53	0.537	3.18	0.493	3.30	0.497
D3 Liderazgo	3.52	0.397	3.37	0.307	3.42	0.333
D4 Crecimiento	3.91	0.641	3.53	0.598	3.66	0.612
D5 Innovación	4.46	0.327	4.18	0.263	4.27	0.283

Nota. Elaboración propia (2024), con base en los resultados procesados en el SPSS.

De acuerdo con el estudio realizado por cada una de las dimensiones que integran las variables, se obtiene como resultado general que los estudiantes universitarios tienen una percepción estadísticamente significativa en relación con las

⁵⁶ Andrés Rolando León Pirela y Carlos Eduardo Pérez, "Análisis estadístico en investigaciones positivistas: medidas de tendencia central," *Orbis: revista de Ciencias Humanas* 15, no. 43 (2019): 71-81, <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7065797>.

competencias gerenciales y el desarrollo empresarial, con una mayor percepción en la dimensión de innovación. A través de las medidas de tendencia central aplicadas en este estudio, se responde a la pregunta de investigación. La tabla 7 presenta una prueba de parametría.

Tabla 7. Prueba de parametría

Estadísticos de prueba ^a		Competencias gerenciales	Desarrollo empresarial
Máximas diferencias extremas	Absoluto	0.207	0.190
	Positivo	0.207	0.190
	Negativo	-0.030	-0.043
Z de Kolmogorov-Smirnov		1.935	1.772
Sig. asintótica(bilateral)		0.001	0.004
0a. Variable de agrupación: Género			

Nota. Elaboración propia (2024), con base en los resultados procesados en el SPSS

Luzuriaga Jaramillo y otros exponen que la prueba de parametría permite conocer la normalidad de los datos, el nivel de significancia y la desviación de la normalidad.⁵⁷ El presente estudio cuenta con una muestra mayor a 50 sujetos participantes, motivo por el cual se empleó la prueba no paramétrica de Kolmogorov-Smirnov, en la que se observa que el nivel de significancia asintótica de la variable competencias gerenciales es 0.001 y del desarrollo empresarial es 0.004, lo que indica un nivel de significancia menor a 0.005. Para la comprobación de hipótesis, de acuerdo con Ramírez-Ríos y Polack-Peña, se determinó la prueba no paramétrica de U de Mann-Whitney para comparar el comportamiento de las variables de estudio.⁵⁸ La tabla 8 analiza esta prueba.

Tabla 8. Prueba no paramétrica de U de Mann-Whitney

Estadísticos de prueba ^a	Competencias gerenciales	Desarrollo empresarial
U de Mann-Whitney	13576.000	13680.000
W de Wilcoxon	46472.000	46576.000
Z	-3.340	-3.181

⁵⁷ Héctor Alberto Luzuriaga Jaramillo et al., "Histograma y distribución normal: Shapiro-Wilk y Kolmogorov Smirnov aplicado en SPSS," LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades 4, no. 4 (2023): 596-607, <https://doi.org/10.56712/latam.v4i4.1242>.

⁵⁸ Alejandro Ramírez-Ríos y Ana María Polack-Peña, "Estadística inferencial. Elección de una prueba estadística no paramétrica en investigación científica," Horizonte de la Ciencia 10, no. 19 (2020): 191-208, <https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2020.19.597>.

Sig. asintótica (bilateral)	0.001	0.001
-----------------------------	-------	-------

a Variable de agrupación: Género

Nota: Elaboración propia (2024), con base en los resultados procesados en SPSS.

De acuerdo con los datos obtenidos en relación con el análisis de las variables de estudio, se determinó un nivel de significancia de 0.001, lo que indica una relación significativamente alta en la percepción de las competencias gerenciales y el desarrollo empresarial con respecto al género, es decir, no existe discriminación entre los estudiantes universitarios de la carrera de Ingeniería en Administración sobre la percepción de las variables de estudio. Continuando con el análisis, se propone la prueba del coeficiente de correlación de Pearson para conocer la relación entre las competencias gerenciales y el desarrollo empresarial; según Fiallos, dicha prueba mide la fuerza de las variables para describir la relación existente.⁵⁹ Las tablas 9 y 10 presentan los resultados obtenidos.

Tabla 9. Coeficiente de correlación de Pearson: Competencias gerenciales

Correlaciones	Competencias gerenciales	Género
<i>Competencias gerenciales</i>		
Correlación de Pearson	1	.155**
Sig. (bilateral)		0.002
N	388	388
<i>Género</i>		
Correlación de Pearson	.155**	1
Sig. (bilateral)	0.002	
N	388	388

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Elaboración propia (2024), con base en los resultados procesados en SPSS.

⁵⁹ Germán Fiallos, "La Correlación de Pearson y el proceso de regresión por el Método de Mínimos Cuadrados," *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar* 5, no. 3 (2021): 2491-2509, https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.466.

Tabla 10. Coeficiente de correlación de Pearson: Desarrollo empresarial

Correlaciones	Género	Desarrollo empresarial
<i>Género</i>		
Correlación de Pearson	1	.134**
Sig. (bilateral)		0.008
N	388	388
<i>Desarrollo empresarial</i>		
Correlación de Pearson	.134**	1
Sig. (bilateral)	0.008	
N	388	388

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Elaboración propia (2024), con base en los resultados procesados en SPSS.

De acuerdo con la correlación del coeficiente de Pearson, existe una correlación significativa al nivel de 0.01 tanto en las competencias gerenciales como en el desarrollo empresarial, por lo que ambas variables se relacionan. Como resultado del análisis realizado, se acepta la H11 al existir una relación estadísticamente significativa entre las competencias gerenciales y el desarrollo empresarial desde la percepción de los estudiantes de la carrera de Ingeniería en Administración del Tecnológico Nacional de México Campus Coatzacoalcos. En el mismo orden de ideas, se rechaza la H12, al demostrarse que tanto el género femenino como el masculino presentan un nivel estadístico significativo en la percepción de las variables de estudio, indicando que el género no es una limitante en dicha percepción.

Discusión

Diversas investigaciones afirman la relación entre las competencias gerenciales y el desarrollo empresarial en un contexto universitario. Entre ellas, Aldana y otros, Barragán y otros, Ruíz-Gutiérrez, Veranes-Garzón y otros, y Garzón y otros destacan la importancia de la enseñanza para el aprendizaje y el desarrollo, brindando oportunidades para satisfacer las necesidades de la sociedad y el mercado laboral.⁶⁰ Actualmente, los profesionistas enfrentan grandes avances

⁶⁰ Julio Aldana, Mariannys Salón y Nelson Guzmán, "Liderazgo sistémico en las competencias gerenciales docentes universitarias," CIENCIAMATRIA 5, no. 8 (2019): 50-74, <https://doi.org/10.35381/cm.v5i8.87>; Christian Andrés Barragán Ramírez, Andrea del Carmen González Bucheli y Alicia Giovanna Ortiz Morales, "Competencias gerenciales: Una visión

tecnológicos y científicos, así como cambios vulnerables derivados de un sistema capitalista y global. Los estudiantes demuestran una percepción significativa de las competencias gerenciales al evidenciar que poseen inteligencia emocional, siendo capaces de controlar emociones y sentimientos de manera optimista y positiva; inteligencias múltiples, que les permiten resolver problemáticas en contextos sociales y organizacionales; y liderazgo, al reconocer la existencia de compromiso, influencia e interacción con los demás.

En cuanto al desarrollo empresarial, los estudiantes perciben la dimensión del crecimiento, considerando que tienen el potencial para generar prosperidad y bienestar económico; la innovación, al percibir la capacidad de generar valor mediante la creación de nuevos productos; y la responsabilidad social, manifestando conciencia sobre los problemas sociales de la sociedad. De esta forma, se cumple con la teoría respaldada por las investigaciones de Flores-Cueva, quien afirma una relación entre las competencias gerenciales y el desarrollo empresarial en estudiantes universitarios.⁶¹ Cabe resaltar que, según los resultados obtenidos, el género no influye en la percepción de las competencias gerenciales y el desarrollo empresarial de los estudiantes de la carrera de Ingeniería en Administración del Tecnológico Nacional de México Campus Coatzacoalcos.

Conclusiones

Los cambios que se suscitan en el entorno ocurren de forma espontánea, y la sociedad demanda profesionistas comprometidos con su labor y con los problemas sociales que afectan a la humanidad. Las organizaciones requieren agentes de cambio capaces de transformar y revolucionar el contexto empresarial mediante ideas creativas e innovadoras para la creación de nuevos productos, servicios y procesos, así como para mejorar y generar valor que permita diferenciarse de la competencia y conquistar nuevos mercados, impulsando la expansión y el crecimiento de la organización. Como resultado, las competencias gerenciales, más allá de habilidades y talentos, representan la capacidad de los estudiantes universitarios para conducirse de manera lógica, reflexiva y

estudiantil desde la Pontificia Universidad Católica del Ecuador,” *Revista de Ciencias Sociales* 26, no. especial 2 (2020): 113-126, <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7599935>; Luz María Ruíz-Gutiérrez, “Tipos de habilidades gerenciales, una opción para el desarrollo empresarial proactivo,” *Revista Reflexiones y Saberes*, no. 14 (2021): 41-53, <http://34.231.144.216/index.php/RevistaRyS/article/view/1311>; Inerkys Veranes-Garzón, Ana Gladys Peñalver-Sinclair y Dayami Gutiérrez-Vera, “Desarrollo de las competencias gerenciales desde el contexto universitario,” *Educación Médica Superior* 37, no. 1 (2023), <https://ems.sld.cu/index.php/ems/article/view/3642>; Manuel Alfonso Garzón Castrillón, “Modelo de capacidades dinámicas,” *Revista Dimensión Empresarial* 13, no. 1 (2015): 111-131, <http://dx.doi.org/10.15665/rde.v13i1.34>.

⁶¹ Andrea del Carmen Florez Cueva, “Competencias gerenciales y desarrollo empresarial de los socios del mercado modelo El Progreso, Carabayllo 2020,” (2020), <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/53428>.

congruente, diagnosticando, analizando y enfrentando los retos y desafíos que vulneran las actividades y operaciones empresariales con un sentido ético, moral y humanista, y con la firme convicción de garantizar el bien común entre socios y colaboradores. Se requiere un liderazgo transformacional y multiplicador que fomente la creatividad y la innovación, brindando la oportunidad de crear una ventaja competitiva para asegurar la supervivencia y permanencia de la organización en un contexto competitivo.

El desarrollo empresarial implica una visión de crecimiento e innovación, y actualmente destaca la importancia de atender el cuidado del medio ambiente, tanto a nivel local como global, para no comprometer la salud e integridad de terceros. Fomentar un espíritu de responsabilidad y compromiso social es esencial para trabajar en términos de sustentabilidad y sostenibilidad, asegurando que las generaciones futuras puedan disfrutar de los recursos naturales a los que tienen derecho. Se reconoce el esfuerzo y el trabajo docente de la Academia de Administración del Tecnológico Nacional de México Campus Coatzacoalcos por su labor con los estudiantes universitarios en el desarrollo de competencias gerenciales y empresariales. Esta investigación queda abierta a estudios futuros que permitan ampliar metas y objetivos, identificar nuevos contextos de aplicación, comparar muestras y explorar otros sujetos de estudio.

Bibliografía

- Acosta, Felipe, Daniel Viloria, Ana Arteta y César Ospino. "Determinantes del desempeño gerencial: Instituciones de Educación Superior del departamento Atlántico-Colombia frente al Covid-19." *Revista de Ciencias Sociales* 27, no. 2 (2021): 296-308. <https://doi.org/10.31876/rcs.v27i2.35914>.
- Aldana, Julio, Mariannys Salón y Nelson Guzmán. "Liderazgo sistémico en las competencias gerenciales docentes universitarias." *CIENCIAMATRIA* 5, no. 8 (2019): 50-74. <https://doi.org/10.35381/cm.v5i8.87>.
- Almada, Ariel Andrés. *Micro Emprendedores*. Madrid: Pirámide, 2015.
- Álvarez Contreras, Diana Esther, José David Montes Padilla y Cristian David Osorio Martínez. "Habilidades gerenciales como factor de competitividad empresarial." *Región Científica* 2, no. 2 (2023): 2023109. <https://doi.org/10.58763/rc2023109>.
- Antúnez Irgoin, César Humberto. "Capítulo I." En *Crecimiento económico. Ejercicios de crecimiento económico*, 12. 2011. http://biblioteca.utec.edu.sv/siab/virtual/elibros_internet/55650.pdf.
- Aranibar Ramos, Edgar Romario, Enrique Mauro Villavicencio Luna, Francisco Javier Tantaleán Vásquez, Katty Jacqueline Ríos Vera y Luis Carlo Zanabria Cabrera. "Creatividad en el desarrollo empresarial desde un análisis teórico."

COMUNI@CCIÓN: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo 13, no. 4 (2022): 310-322. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.13.4.780>.

Avendaño Pérez, Víctor y Matilde Flores Urbáez. "Modelos teóricos de gestión del conocimiento: descriptores, conceptualizaciones y enfoques." *Entreciencias: Diálogos en la Sociedad del Conocimiento* 4, no. 10 (2016): 201-227. <https://doi.org/10.21933/J.EDSC.2016.10.181>.

Barragán Ramírez, Christian Andrés, Andrea del Carmen González Bucheli y Alicia Giovanna Ortiz Morales. "Competencias gerenciales: Una visión estudiantil desde la Pontificia Universidad Católica del Ecuador." *Revista de Ciencias Sociales* 26, no. especial 2 (2020): 113-126. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7599935>.

Barrios-Hernández, Karelis del C. y Enohemit Olivero-Vega. "Relación universidad-empresa-Estado. Un análisis desde las instituciones de educación superior de Barranquilla-Colombia, para el desarrollo de su capacidad de innovación." *Formación universitaria* 13, no. 2 (2020): 21-28. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062020000200021>.

Bedoya Dorado, Cristian, Guillermo Murillo Vargas y Carlos Hernán González Campo. "Competencias directivas en la gestión universitaria en Colombia." *Educación y Educadores* 23, no. 4 (2020): 685-708. <https://doi.org/10.5294/edu.2020.23.4.7>.

Bello, Freddy y Flor Guerra. "La encuesta como instrumento de construcción teórico-metodológico (Elementos para su reflexión)." *Revista mañongo* 42, no. 22 (2014): 241-259. <http://servicio.bc.uc.edu.ve/postgrado/manongo42/n42volXXII.pdf#page=241>.

Bonilla-Jurado, Diego, César Guevara, Ivanna Karina Sánchez Montero, Sarah Jacqueline Iza Pazmiño y [falta el quinto autor, posiblemente María Elena Chenet-Zuta]. "El modelo de triple hélice vinculado a la transferencia de conocimiento y al progreso económico desde las universidades." *Salud, Ciencia y Tecnología* 3 (2023): 314. <https://doi.org/10.56294/saludcyt2023314>. [Nota: Falta un autor en tu lista; asumí "Chenet-Zuta, ME" de la referencia original, pero no lo incluíste abajo. Confirma si es correcto.]

Caicedo Rolón, Álvaro Junior. "Necesidades de capacitación en habilidades gerenciales para los gerentes de producción del sector de la arcilla del área metropolitana de Cúcuta." *Respuestas* 16, no. 1 (2011): 30-37. <https://doi.org/10.22463/0122820X.409>.

Cedeño González, María Paulina, Miguel Ángel Mantuano Casual, María Isabel Echeverría Padilla y César Manuel Díaz Chicaiza. "El docente como gerente en el aula de clase." *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar* 6, no. 1 (2022): 3049-3062. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1703.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe. *Educación, juventud y trabajo: Habilidades y competencias necesarias en un contexto cambiante*. Santiago:

CEPAL, 13 de febrero de 2024.
<https://www.cepal.org/es/publicaciones/46066-educacion-juventud-trabajo-habilidad-es-competencias-necesarias-un-contexto>.

Costa, Leonardo Bernardino da, Fabiana Pinto de Almeida Bizarria, Cleiciane Barros de Oliveira, Irlanda Pires de Sá Sousa y Sérgio Luiz Corrêa dos Santos. "(Re)Visiting the concept of Managerial Skills in training the Administrator to work in MPE, EJ and Startup." *Research, Society and Development* 10, no. 10 (2021): e05101018055. <https://doi.org/10.33448/rsd-v10i10.18055>.

Domínguez-Lara, Sergio Alexis y César Merino-Soto. "¿Por qué es importante reportar los intervalos de confianza del coeficiente alfa de Cronbach?" *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud* 13, no. 2 (2015): 1326-1328. <https://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=77340728053>.

Enríquez, José Antonio Beltrán, Filiberto Enrique Valdés Medina y Efraín Jaramillo Benhumea. "Análisis de rasgos de personalidad como factor potenciador de resultados para gerentes institución bancaria." *RILCO DS: Revista de Desarrollo Sustentable, Negocios, Emprendimiento y Educación* 4, no. 31 (2022): 5. <https://doi.org/10.51896/rilcods>.

Esteche, Estelbina, Yanina Gerhard y María Liz Ecurra. "Vinculación universidad-empresa para desarrollar innovación - caso de una universidad privada y emprendedores de la ciudad de Encarnación." *Estrategia y gestión universitaria* 11, no. 2 (2023): 86-109. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8147331>.

Fiallos, Germán. "La Correlación de Pearson y el proceso de regresión por el Método de Mínimos Cuadrados." *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar* 5, no. 3 (2021): 2491-2509. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.466.

Florez Cueva, Andrea del Carmen. "Competencias gerenciales y desarrollo empresarial de los socios del mercado modelo El Progreso, Carabayllo 2020." 2020. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/53428>.

Fuentes, Marlenis Martínez, Mariana León González, Carlos Soto Saavedra y Genaro Moyano Arcos. "Competências gerenciais: Promoção da responsabilidade social universitária em professores." *Nuances: Estudos Sobre Educação* 34, no. 00 (2023): e023014. <https://doi.org/10.32930/nuances.v34i00.10266>.

Gardner, Howard. *Estructuras de la mente. La teoría de las inteligencias múltiples*. 2ª ed. México: Fondo de Cultura Económica, 1994.

Garzón Castrillón, Manuel Alfonso. "Modelo de capacidades dinámicas." *Revista Dimensión Empresarial* 13, no. 1 (2015): 111-131. <http://dx.doi.org/10.15665/rde.v13i1.34>.

Goleman, Daniel. *La práctica de la inteligencia emocional*. Barcelona: Editorial Kairos, 2000.

- Guillen, Vanesa y Nelson Castellano. "Desarrollo de competencias gerenciales para el abordaje de la discapacidad intelectual." *Negotium: revista de ciencias gerenciales* 17, no. 51 (2022): 41-51. <http://doi.org/10.5281/zenodo.5767288>.
- Gutiérrez Tobar, Edimer. *Competencias gerenciales*. Bogotá: ECOE Ediciones, 2016.
- Hernández-Arteaga, Rosario Isabel, Juan Carlos Alvarado-Pérez y José Alberto Luna. "Responsabilidad social en la relación universidad-empresa-Estado." *Educación y Educadores* 18, no. 1 (2015): 95-110. <https://educacionyeducadores.unisabana.edu.co/index.php/eye/article/view/4424>.
- Hernández Ávila, Carlos Enrique y Natalia Adelina Carpio Escobar. "Introducción a los tipos de muestreo." *Alerta, Revista científica del Instituto Nacional de Salud* 2, no. 1 (2019): 75-79. <http://portal.amelica.org/ameli/journal/419/4191907012/>.
- Hernández Espíndola, Heidi Ma. de la Luz, Citlalli Jocelyn Rodríguez Hernández, Erick Leyte Xacalco y Juan José Luna García. "Emprendimiento y liderazgo en las IES: Fomentando la innovación empresarial." *Revista Ciencia Latina* 7, no. 5 (2023). https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i5.7671.
- Hernández Espindola, Heidi Ma. de la Luz, Dyanne Vargas, Miriam Berenice Sánchez Castro y Miguel Ángel de Guadalupe Sánchez Ramos. "Impacto de las IES en la Innovación Abierta y Colaboración Empresarial: Zona Oriente del Estado de México." *Revista Ciencia Latina* 7, no. 5 (2023). https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i5.7675.
- Hughes, Marcia, Henry L. Thompson y James Bradford Terrell. *Handbook for Developing Emotional and Social Intelligence: Best Practices, Case Studies, and Strategies*. Estados Unidos: Pfeiffer, 2009.
- Jaramillo, Silvia Alexandra y Juan Andrés Tenorio Delgado. "Planeación estratégica y su aporte al desarrollo empresarial." *Espíritu Emprendedor TES* 3, no. 1 (2019): 64-73. <https://doi.org/10.33970/eetes.v3.n1.2019.127>.
- Luzuriaga Jaramillo, Héctor Alberto, Carlos Alberto Espinosa Pinos, Alexander Fernando Haro Sarango y Hermel David Ortiz Román. "Histograma y distribución normal: Shapiro-Wilk y Kolmogorov Smirnov aplicado en SPSS." *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* 4, no. 4 (2023): 596-607. <https://doi.org/10.56712/latam.v4i4.1242>.
- Manual de Oslo: Directrices para la recogida e interpretación de información relativa a innovación*. 3ª ed. Madrid: Plan Regional de Ciencia y Tecnología de la Comunidad de Madrid, 2006.
- Muños Jaime, Laura Patricia, Yomara Marley Napa Molina, Washington Marcelo Pazmiño Barragán y Mirla Lilisbeth Posligua Pérez. "Procesos administrativos: un estudio al desarrollo empresarial de las pymes." *UNESUM - Ciencias. Revista Científica Multidisciplinaria* 4, no. 4 (2020): 29-40. <https://doi.org/10.47230/unesum-ciencias.v4.n4.2020.334>.

- Muñoz Bonilla, Hugo Alejandro y Diego Fernando Vasco Gutiérrez. “Desarrollo empresarial en la educación superior: un análisis de la relación entre la creatividad y la madurez tecnológica en emprendimientos universitarios.” *Educatio Siglo XXI* 42, no. 1 (2024): 89-114. <https://doi.org/10.6018/educatio.559901>.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. “Habilidades para el trabajo y la vida: Lo que necesitas saber.” UNESCO, 12 de enero de 2024. <https://www.unesco.org/es/skills-work-life/need-know>.
- Organización Internacional del Trabajo. *Estrategia de la OIT sobre Competencias y Aprendizaje Permanente 2030*. Ginebra: OIT, 8 de junio de 2024. https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_906313.pdf.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. *Perspectivas de Habilidades de la OCDE 2023: Habilidades para una transición verde y digital resiliente*. París: Publicaciones de la OCDE, 2023. <https://doi.org/10.1787/27452f29-en>.
- Orihuela Alvino, Myriam Diana, Isabel Menacho Vargas, Rubén Moisés Mauricio Avalos y José Luis Camarena Mucha. “Las competencias gerenciales en la gestión del cambio de docentes en la unidad de gestión local 01, Perú.” *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación* 5, no. 19 (2021): 863-871. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i19.243>.
- Paez Advincula, Rafael Roosell. “Importancia de la ingeniería de confiabilidad operacional para el desarrollo empresarial.” *Industrial Data* 25, no. 1 (2022): 137-156. <https://doi.org/10.15381/idata.v25i1.21224>.
- Paredes Pérez, Marco Antonio José, Víctor Renzo Cárdenas Tapia y Antonio Eleodoro Palomino Crispín. “Habilidades directivas y planificación estratégica en una universidad peruana.” *Gaceta Científica* 7, no. 1 (2021): 17-22. <https://doi.org/10.46794/gacien.7.1.1061>.
- Paredes Romero, Katterin, Ángela Navarro Garay, María Cristina Romero y Silvia Vázquez Noguera. “Contribución de la formación universitaria para desarrollo del emprendimiento.” *Revista Tecnológica – ESPOL* 33, no. 3 (2021): 12-22. <https://doi.org/10.37815/rte.v33n3.887>.
- Pérez Lagüela, Elena. “Análisis de la participación de las empresas transnacionales en las estrategias de desarrollo en América Latina y Asia. Los casos de Corea del Sur y Brasil.” *Papeles de Europa* 34 (2021): 41-51. <https://doi.org/10.5209/pade.78996>.
- Pérez-Maldonado, Hugo, Laura Peñaloza Suárez y Ana Leticia Tamayo Salcedo. “¿Qué habilidades requieren los universitarios para generar competitividad laboral?” *RECIE. Revista Electrónica Científica de Investigación Educativa* 6 (2022): e1690. <https://doi.org/10.33010/recie.v6i0.1690>.

- Pirela, Andrés Rolando León y Carlos Eduardo Pérez. "Análisis estadístico en investigaciones positivistas: medidas de tendencia central." *Orbis: revista de Ciencias Humanas* 15, no. 43 (2019): 71-81. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7065797>.
- Quispez Herrera, Enrique. "Potencial de éxito y competencias gerenciales en estudiantes de dos universidades privadas de Lima." *Innovación Empresarial* 1, no. 1 (2021): 1-18. <https://doi.org/10.37711/rcie.2021.1.1.5>.
- Ramírez-Ríos, Alejandro y Ana María Polack Peña. "Estadística inferencial. Elección de una prueba estadística no paramétrica en investigación científica." *Horizonte de la Ciencia* 10, no. 19 (2020): 191-208. <https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2020.19.597>.
- Rodríguez Montufar, Gilberto, Néstor Gutiérrez Merino, Lourdes Bautista Hernández y María Teresa Flores Rangel. "Las habilidades directivas y su repercusión en el clima organizacional: Caso de estudio: Instituto Tecnológico del Altiplano de Tlaxcala." *Revista RELAYN- Micro y Pequeña Empresa en Latinoamérica* 7, no. 2 (2023). <https://doi.org/10.46990/relayn.2023.7.2.1086>.
- Rodríguez Torres, Esteban, Oruam Cadex Marichal Guevara y Zuleiny Meneses Martín. "Teorías del liderazgo y su impacto en los dirigentes y estudiantes universitarios." *Estrategia y Gestión Universitaria* 10, no. 2 (2022): 66-79. <https://revistas.unica.cu/index.php/regu/article/view/2255>.
- Ruíz-Gutiérrez, Luz María. "Tipos de habilidades gerenciales, una opción para el desarrollo empresarial proactivo." *Revista Reflexiones y Saberes*, no. 14 (2021): 41-53. <http://34.231.144.216/index.php/RevistaRyS/article/view/1311>.
- Sanca Tinta, Miler Daen. "Tipos de investigación científica." *Revista de Actualización Clínica Investiga Boliviana* 12 (2011): 621-624. http://www.revistasbolivianas.ciencia.bo/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2304-37682011000900011&lng=pt&nrm=iso&tlng=es.
- Sánchez-Valbuena, Iván, José Sánchez-González y Anyela Pinedo-Frías. "Competencias Gerenciales Factor de Éxito en Empresas de Servicios Públicos." *Saber, Ciencia y Libertad* 15, no. 2 (2020): 74-90. <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2020v15n2.6716>.
- Veranes-Garzón, Inerkys, Ana Gladys Peñalver-Sinclair y Dayami Gutiérrez-Vera. "Desarrollo de las competencias gerenciales desde el contexto universitario." *Educación Médica Superior* 37, no. 1 (2023). <https://ems.sld.cu/index.php/ems/article/view/3642>.

Las opiniones, análisis y conclusiones del autor son de su responsabilidad y no necesariamente reflejan el pensamiento de la **Revista Inclusiones**.

Anexo

INSTRUMENTO DE
COMPETENCIAS GERENCIALES Y DESARROLLO EMPRESARIAL

VARIABLE 1. COMPETENCIAS GERENCIALES					
DIMENSIÓN: INTELIGENCIA EMOCIONAL	Escala				
	1	2	3	4	5
1. ¿En su opinión, se considera competente ante los demás?					
2. Usualmente usted ¿Se pone en el lugar de otra persona frente a un problema en particular?					
3. Con qué frecuencia su relación interpersonal es a todo nivel					
DIMENSIÓN: INTELIGENCIAS MÚLTIPLES					
4. ¿Con qué facilidad puede resolver problemas de cálculos?					
5. Normalmente usted ¿Se expresa con claridad y elocuencia ante su público?					
6. Considera que autoevaluarse contribuye a mejorar su eficiencia en el trabajo					
7. ¿Usualmente ayuda a personas brindándoles un consejo orientado a los negocios?					
DIMENSIÓN: LIDERAZGO					

8. ¿Considera que la gente acude a usted, para confiarle un problema en particular?					
9. ¿En su opinión se adapta con facilidad ante un cambio en su entorno?					
10. ¿Normalmente usted toma la decisión de invertir en una oportunidad de negocio?					
VARIABLE 2. DESARROLLO EMPRESARIAL					
DIMENSIÓN: CRECIMIENTO					
11. ¿Con qué frecuencia suele elaborar estrategias con ideas de expansión de su negocio?					
12. ¿Considera que elaborar planes de negocios es una herramienta para el crecimiento en el largo plazo?					
13. ¿En su opinión es importante invertir en otras unidades de negocio para el crecimiento de la empresa?					
DIMENSIÓN: INNOVACIÓN					
14. ¿En su opinión, la innovación mantiene competitiva a la empresa?					
15. ¿Considera usted que las empresas deben trabajar de la mano con la tecnología?					
16. ¿Está de acuerdo que para mejorar las ventas es necesario diversificar su negocio?					
DIMENSIÓN: RESPONSABILIDAD SOCIAL					
17. ¿En su opinión, los responsables de negocios en el mercado deben realizar labores de limpieza y salubridad?					
18. ¿Considera que el mercado ha beneficiado a los pobladores de la zona?					
19. ¿Con qué frecuencia ha participado en actividades solidarias que beneficien a los pobladores de escasos recursos?					
20. ¿Considera que el cuidado del medio ambiente es solamente responsabilidad de los socios del mercado?					