

**ADMINISTRACIÓN POR VALORES Y COMPETENCIAS GERENCIALES EN
ESTUDIANTES DE LA FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE UNA
UNIVERSIDAD DE ICA - PERÚ, 2018.**

*ADMINISTRATION BY VALUES AND MANAGERIAL COMPETENCIES IN
STUDENTS OF THE FACULTY OF ADMINISTRATION OF A UNIVERSITY OF ICA-
PERU, 2018.*

*ADMINISTRAÇÃO POR VALORES E COMPETÊNCIAS GERENCIAIS EM
ALUNOS DA FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO DE UMA UNIVERSIDADE DE
ICA-PERU, 2018.*

Recibido: 29 de setiembre del 2021

Aprobado: 29 de noviembre del 2021

Ana Cecilia **GUEVARA CENTENO**¹

Rómulo Alberto **GUEVARA GONZÁLEZ**²

Santos Eleuterio **FLORES ÁVALOS**³

Resumen

La presente investigación tiene la finalidad determinar la relación que existe entre la administración por valores y las competencias gerenciales en estudiantes de la Facultad de Administración de una universidad de Ica, en el año 2018. Considerando que es una investigación de tipo básica de nivel no experimental se utilizó el diseño descriptivo correlacional. La muestra quedó constituida por 272 estudiantes de la Facultad de Administración cuya cantidad fue elegida mediante la aplicación de la técnica del muestreo probabilístico.

¹ Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica. <https://orcid.org/0000-0001-9092-2866>

² Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica. <https://orcid.org/0000-0003-1582-1779>

³ Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica. <https://orcid.org/0000-0001-9509-1424>

Para la recolección de datos se elaboró un cuestionario para evaluar la Administración por Valores y un cuestionario para evaluar las Competencias Gerenciales. Los resultados reflejaron un coeficiente de correlación de Pearson de $r=0,646$ dato estadísticos que nos indica la relación directa que existe entre la Administración por Valores y las Competencias Gerenciales en estudiantes de la Facultad de Administración de la Universidad Nacional "San Luis Gonzaga"- Ica, 2017. Es decir que a una buena Administración por Valores le corresponde unas buenas Competencias Gerenciales y viceversa.

Palabras clave: Administración por valores, competencias gerenciales, gestión de equipos, comunicación interpersonal, negociación y resolución de conflictos, liderazgo, gestión del cambio.

Abstract

The objective of this research is to determine the relationship between value-based management and managerial competencies in students of the Faculty of Administration of the National University "San Luis Gonzaga"- Ica, 2017. Considering that it is a non-experimental basic research, the descriptive correlational design was used. The sample consisted of 272 students of the Faculty of Administration whose number was chosen by applying the probabilistic sampling technique.

For data collection, a questionnaire was developed to evaluate Management by Values and a questionnaire to evaluate Managerial Competencies. The results reflected a Pearson correlation coefficient of $r=0.646$ which indicates that there is a direct relationship between Administration by Values and Managerial Competencies in students of the Faculty of Administration of the National University "San Luis Gonzaga"- Ica, 2017. That is to say that a good Administration by Values corresponds to good Managerial Competences and vice versa.

Keywords: Research skills, teacher performance.

Introducción

La Administración por Valores (APV) es un modelo administrativo que busca cambiar y aprender continuamente teniendo éxito la organización de manera innovadora y diferente con métodos que generen el beneficio tanto de los propietarios, los empleados y clientes; vinculando los valores del trabajador y los valores de la compañía esto logra que se fortalezcan realmente los compromisos de las dos partes para que se puedan lograr todos los objetivos que tenga la organización. Estas habilidades son parte de la formación profesional de una universidad (Blanchard, 1997).

Según Villalobos (2010), se piensa que los valores son cimientos para cualquier cultura institucional, pues proporcionan un sentido de dirección comprometida, académica y socialmente, común para todos los miembros; y lo más importante, establecen directrices para su compromiso cotidiano, inspirando la razón de ser a partir de la identidad de cada institución; esto es tan determinante, que los valores en la acción se consideran de gran importancia a lo interno de sus estructuras, pues contribuyen al fortalecimiento del entramado organizacional, ya que por su intermedio pueden establecerse las bases para entender las actitudes y la motivación de sus integrantes, además de influir en la buena percepción que la sociedad pueda tener de ellas, configurando un sentido de responsabilidad con el entorno.

Sin embargo, en el ámbito internacional, no todas las universidades logran las competencias o capacidades para que los estudiantes apliquen los principios de la administración por valores, ni mucho menos, no todos los estudiantes logran las competencias gerenciales pertinentes a una administración por valores. La actitud hacia la práctica de valores como la honestidad, lealtad, responsabilidad, justicia, compromiso, veracidad, calidad, etc. no está internalizada con la misma fuerza en todos los estudiantes.

En el ámbito nacional, los niveles de logro de las competencias gerenciales requeridas para una administración por valores de los estudiantes de las Facultades de Administración, es deficiente. Los modelos de administración implementados en la formación profesional, no apuntan plenamente a una administración por valores, ni inciden necesariamente en el logro de las competencias gerenciales. En consecuencia, los estudiantes de la facultad de administración muestran deficiencias en los niveles de logro tanto de competencias gerenciales, así como la administración por valores, lo cual tiene

repercusiones negativas en la formación profesional de calidad.

En el ámbito local, es decir en el ámbito de la Universidad San Luis Gonzaga de Ica, particularmente en la Facultad de Administración, condicionado por diversos factores, tanto el Modelo de Administración por Valores, como el nivel de logro de competencias gerenciales por los estudiantes tienen deficiencias y limitaciones. Según Cohen y Levinthal (1989) entre los múltiples valores de la APV, tenemos la habilidad de reconocer el valor del conocimiento nuevo, manejar a la institución o empresa con equidad e integridad, dar a cada empleado un trato justo y equitativo, dar a todos la información exacta y completa, identificar las expectativas de los clientes y cumplir nuestros compromisos en forma oportuna, mostrar respeto para con todos los empleados y sus ideas, etc. Estos valores no forman parte de las competencias de una mayoría de los estudiantes de la Facultad de Administración de la UNICA.

Es por ello que en esta investigación se plantea como tema de investigación “Administración por Valores y competencias gerenciales en estudiantes de la Facultad de Administración, Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”-Ica, 2017”, en la que se plantea como objetivo, establecer la relación que existe entre la Administración por Valores y las Competencias Gerenciales de los estudiantes de la Facultad de Administración de la UNICA.

La administración de toda organización en la actualidad necesita gerentes que posean destrezas y habilidades que posibiliten a su equipo participar en un ambiente que estimula el compromiso y la participación en los distintos niveles de trabajo, favorezca el crecimiento para el aprendizaje, oriente al funcionario hacia los resultados y por ende al rendimiento individual y grupal de cada uno de ellos. El enriquecimiento del trabajo suele estar asociado al desempeño de un gerente, ya que es él quien está en la parte superior de la estructura organizacional; donde la supervivencia de la organización depende de su habilidad, teniendo que tomar constantemente decisiones sobre objetivos, acciones, recursos en busca de la mejora de la eficiencia en las tareas, como también de la satisfacción del personal como ser humano que es.

Estas habilidades gerenciales no son iguales en todas las universidades ni todos los estudiantes poseen el mismo nivel de habilidades gerenciales, es justamente por ello que se pretende determinar la relación que existe entre la Administración por Valores y las

Competencias Gerenciales en el contexto de su formación académica.

En esta investigación se analiza el comportamiento de las variables Administración por Valores y Competencias Gerenciales en estudiantes de la Facultad de Administración de una Universidad Nacional de Ica-Perú, en el año 2019.

Con respecto a la variable Administración por Valores; Según Blanchard (citado en Sánchez, 2013), señala que la Administración por Valores es la adopción de una filosofía de gestión, moral y empresarial acorde a una línea de pensamiento organizacional claramente definida, que busca que los integrantes de la organización se comprometan y actúen de manera coordinada y coherente respecto a la filosofía y ética organizacional.

“La administración por valores es una metodología de cambio cultural con enfoque humanista, basado en procesos de formación y desarrollo, que incorpore valores éticos y emocionales en todos los miembros de la institución, orientándose a la gestión de cambio de una cultura de empresa convencional, buscando que los miembros de la institución desarrollen sus funciones en cumplimiento de los valores y principios establecidos por la institución.” (Duran, 2008), (Yfarraguerri, 2014).

Para Barrera (2015), la importancia de la aplicación de una Administración por Valores dentro de la organización radica en que esta no se concentra solo en las secciones administrativas, sino también en la parte operativa, constituyéndose una política de manejo de cualquier empresa desde la parte gerencial hasta la operativa, mediante campañas de instrucción y control de las mismas, brindando ejemplo escalonado y descendente, demostrando con hechos y creando consciencia ética dirigida al crecimiento en su razón del servicio, es tanto así que el portal de gerencia afirma: La Administración por Valores ayuda a conducir los comportamientos adecuados para alcanzar los compromisos estratégicos. Si es empleada correctamente, traerá como consecuencia resultados efectivos tales como: la participación de todos los miembros que componen la organización; un mejor trabajo en equipo, por estar integrados y orientados al cumplimiento de compromisos; poseer un mayor autocontrol de la escala de valores tanto del individuo como la empresa; mayor motivación para que los empleados se orienten a resultados efectivos; contar con colaboradores que han aprendido y se han identificado con la imagen y filosofía de la empresa.

Por su parte Mas (2013), señala que es una práctica empresarial que busca

capacitar a los empresarios o propietarios, directivos y empleados, proveedores; buscando establecer una metodología consistente en aprender sobre los valores institucionales y al mismo tiempo ponerlos en práctica en el desempeño cotidiano.

Según Mas (2013), la Administración por Valores consta de tres dimensiones: Aclarar los valores, comunicar los valores y alinear los valores.

Aclarar los valores: consiste en definir la misión de la compañía, ya que tiene una declaración de misión, necesita determinar si ella refleja los valores que usted ha identificado. Si no es así, tendrá que revisarla para ponerla de acuerdo con esos valores. Los valores no son una cosa que se le hace a la persona, sino que se hace con ellas. (Mas, 2013)

Comunicar los valores: consiste en informar a los empleados de la empresa la misión y los valores, enfocar e influir nuestras prácticas diarias de trabajo, a través de informes, literatura de la compañía, conferencias, afiches, etc. Los valores tienen que ser practicados por los jefes para que el personal tenga fe en ellos como la verdadera fuente del poder en la organización. (Mas, 2013) Alinear los valores: es el corazón y el alma de la Administración por Valores. Una vez que se ha aclarado los valores y la misión y que han comunicado a todos los interesados en la empresa, es hora de concentrarse en las prácticas y la conducta organizacionales para asegurarse de que sean compatibles con las intenciones declaradas, las prioridades y las correspondientes metas de rendimiento. Ser éticos, haciendo lo que es debido. (Mas, 2013), (Maestre & Bracho 2019).

Respecto a la variable Competencias gerenciales; Según Hernández y Rodríguez (2006), la competencia es la capacidad productiva de un individuo la cual se define y mide en término de desempeño, refleja, los conocimientos, habilidades, destrezas, así como actitudes para la realización de un trabajo efectivo y de calidad.

En este sentido, Gutiérrez (2010), Ávila (2021), señala que las competencias gerenciales se refieren a un conjunto de responsabilidades y saberes puesto en juego por los gerentes y directores para resolver situaciones concretas relacionadas con la dirección y coordinación de la organización. También Núñez (citado en la Universidad Miguel de Cervantes, 2012), indica que es el conjunto complejo e integrado de

capacidades que las personas ponen en juego en diversas situaciones reales de trabajo para resolver los problemas que ellas plantean, de acuerdo con los estándares de profesionalidad y los criterios de responsabilidad social propios del área profesional de la actuación directiva.

Esta variable tiene como dimensiones: Habilidades para la gestión de equipos, habilidades para la comunicación interpersonal asertiva, habilidades para la negociación y resolución de conflictos, habilidades para el liderazgo y habilidades para gestionar el cambio y las transiciones. (García, 2014) Habilidades para la comunicación interpersonal asertiva; que implica el despliegue de habilidades para utilizar los derechos, expresar los pensamientos, sentimientos y creencias de un modo directo, honesto y apropiado sin violar los derechos de los demás, para la expresión directa de los propios sentimientos, deseos, objetivos, metas y opiniones sin amenazar o castigar a los demás, sin violar los derechos de las personas que conforman su institución, con el objetivo de potenciar las situaciones favorables y la minimización de las situaciones desfavorables (García, 2014).

Habilidades para la negociación y resolución de conflictos; que comprenden las habilidades del estudiante para propiciar espacios, y estructuras que dejen lugar a procesos de mediación, de negociación y fomentar las actitudes que hacen del conflicto una oportunidad de desarrollo más que de violencia o destrucción; con el objetivo de promover un marco y unas relaciones pacíficas que luego puedan trasladarse a los diferentes ámbitos de la institución. (García, 2014)

Habilidades para el liderazgo; que comprende las habilidades del estudiante para lograr la coordinación y consolidación de los grupos con los que interactúa, logrando mejorar la cultura y promover el máximo compromiso de todos los actores implicados en las metas y propósitos establecidos; habilidades que le permitan propiciar actitudes favorables hacia todos los miembros del equipo, el fomento de la confianza mutua y en el desarrollo de las relaciones positivas entre todas las personas implicadas. (García, 2014)

Habilidades para gestionar el cambio y las transiciones; que comprende las habilidades del estudiante para reconocer la necesidad de un cambio, de proponerlo, iniciarlo y gestionarlo; habilidades para cuestionar lo establecido, mediante una actitud crítica que les permita vislumbrar la necesidad de modificaciones y cambios; así como promoverlo, comunicarlo y convencer de su idoneidad y necesidad, e implicarse en todo

el proceso del mismo, desde la detección de la necesidad del cambio hasta la gestión de su implantación. (García, 2014)

En el ámbito internacional, no todas las universidades logran las competencias o capacidades para que los estudiantes apliquen los principios de la administración por valores, ni mucho menos, no todos los estudiantes logran las competencias gerenciales pertinentes a una administración por valores. La actitud hacia la práctica de valores como la honestidad, lealtad, responsabilidad, justicia, compromiso, veracidad, calidad, etc. no está internalizada con la misma fuerza en todos los estudiantes.

En el ámbito nacional, los niveles de logro de las competencias gerenciales requeridas para una administración por valores de los estudiantes de las Facultades de Administración, es deficiente. Los modelos de administración implementados en la formación profesional, no apuntan plenamente a una administración por valores, ni inciden necesariamente en el logro de las competencias gerenciales. En consecuencia, los estudiantes de la facultad de administración muestran deficiencias en los niveles de logro tanto de competencias gerenciales, así como la administración por valores, lo cual tiene repercusiones negativas en la formación profesional de calidad.

Según Villalobos (2010), se piensa que los valores son cimientos para cualquier cultura institucional, pues proporcionan un sentido de dirección comprometida, académica y socialmente, común para todos los miembros; y lo más importante, establecen directrices para su compromiso cotidiano, inspirando la razón de ser a partir de la identidad de cada institución; esto es tan determinante, que los valores en la acción se consideran de gran importancia a lo interno de sus estructuras, pues contribuyen al fortalecimiento del entramado organizacional, ya que por su intermedio pueden establecerse las bases para entender las actitudes y la motivación de sus integrantes, además de influir en la buena percepción que la sociedad pueda tener de ellas, configurando un sentido de responsabilidad con el entorno.

Este análisis permite plantear la siguiente interrogante:

¿Cuál es la relación que existe entre la Administración por Valores y las Competencias Gerenciales en estudiantes de la Facultad de Administración de la Universidad Nacional "San Luis Gonzaga" - Ica, 2017? Interrogantes a partir del cual se

plantean los objetivos de la investigación:

Objetivo General:

Determinar la relación que existe entre la Administración por Valores y las Competencias Gerenciales en estudiantes de la Facultad de Administración de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”- Ica, 2017.

Objetivos específicos:

Determinar la relación que existe entre la Administración por Valores y las habilidades para la gestión en equipos en estudiantes de la Facultad de Administración de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”- Ica, 2017. Determinar la relación que existe entre la Administración por Valores y las habilidades para la comunicación interpersonal asertiva en estudiantes de la Facultad de Administración de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”- Ica, 2017. Determinar la relación que existe entre la Administración por Valores y las habilidades para la negociación y resolución de conflictos en estudiantes de la Facultad de Administración de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”- Ica, 2017. Determinar la relación que existe entre la Administración por Valores y las habilidades para el liderazgo en estudiantes de la Facultad de Administración de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”- Ica, 2017. Determinar la relación que existe entre la Administración por Valores y las habilidades para gestionar el cambio y las transiciones en estudiantes de la Facultad de Administración de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”- Ica, 2017.

Algunos trabajos de investigación que constituyen antecedentes de estudio son los siguientes: Rico (2015). Análisis de las Habilidades Gerenciales en la formación del estudiante de Administración de la Seguridad y Salud Ocupacional. Tesis de la Universidad Militar Nueva Granada; Bogotá. Investigación de tipo descriptivo y diseño no experimental. Se utilizó el cuestionario como instrumento de recolección de datos. Se llegó a las siguientes conclusiones: Al evaluar el estudio adelantado en 2012 acerca de la opinión de los egresados del programa ASSO, con respecto a la adquisición de conocimiento durante su periodo de aprendizaje en el programa de pregrado, se encontraron resultados que no fueron muy favorables, esto, debido a que los egresados consideran que el contenido programático es débil en temas de habilidades gerenciales, adicionalmente, también se identificó que el desarrollo del programa de estudios que llevan a cabo los docentes obtuvo una calificación desfavorable, lo que vislumbra posibles

brechas en el conocimiento adquirido por los estudiantes.

Por otro lado, también tenemos a Reyes (2016). Habilidades Gerenciales y Desarrollo Organizacional. (Estudio realizado con gerentes de los hoteles inscritos en la Asociación de Hoteles de Quetzaltenango). Tesis de la Universidad Rafael Landívar; Quetzaltenango. Investigación de tipo descriptiva y diseño correlacional. La muestra de estudio quedó conformada por 20 directivos. Se utilizó el cuestionario como instrumento de recolección de datos. Se llegó a las siguientes conclusiones: Existe relación entre las habilidades gerenciales y el desarrollo organizacional, ya que estas permiten que los administradores de cada institución utilicen sus conocimientos, experiencias y sobre todo sus capacidades para organizar, dirigir y motivar al personal, encaminándolos así al logro de las metas establecidas y el mejoramiento de la productividad. Los gerentes de los hoteles poseen un conjunto de habilidades gerenciales que les permiten enfrentar toda clase de dificultad que pueda surgir dentro de la empresa. Entre las que se pueden mencionar conocimiento y formación (conceptuales), capacidad de liderazgo, organización y comunicación (técnicas) y actitud para tratar y relacionarse con los colaboradores.

Esta investigación tiene como importancia significativa y se justifica en los siguientes argumentos: La investigación permitió buscar, analizar, organizar, sistematizar y profundizar las variables y dimensiones de estudio como son la Administración por Valores y las Competencias Gerenciales, este aspecto evidencia el valor teórico de la investigación; desde el punto de vista metodológico el procedimiento seguido para investigar, descrito por el tipo de investigación elegida la cual fue de tipo no experimental, el diseño metodológico adoptado para la realización de la investigación fue un descriptivo correlacional, se elaboraron instrumentos de medición, los cuales constituyen experiencias que pueden ser utilizados por otros investigadores.

Material y método

El estudio se realizó teniendo en cuenta un enfoque cuantitativo de la investigación, es de tipo básica y diseño descriptivo correlacional; los diseños descriptivos pretenden especificar las características relevantes de sujetos, agrupaciones, sociedad o cualquier otro fenómeno se someta a una examinación que se logra medir o evaluar distintos aspectos, dimensiones o elementos del fenómeno que se estudia.

La población estuvo constituida por 929 estudiantes de la Facultad de Administración de la Universidad Nacional "San Luis Gonzaga" de Ica, 2017. La muestra quedó conformada por 272 estudiantes; el tamaño de la muestra se determinó mediante el uso de la fórmula de cálculo de la muestra en poblaciones finitas con un margen de error del 5%. Esta población se caracteriza porque estuvo constituida en su mayoría por estudiantes de la Facultad de Administración.

Para la recolección de los datos se diseñaron dos instrumentos considerando criterios de validez y fiabilidad. Según Vara (2012) la fiabilidad se vincula con la certeza y consistencia, el nivel en que la ejecución repetida de un instrumento a la misma persona, cosa o situación, genera los mismos resultados. En esta investigación se han elaborado y utilizado dos instrumentos de recolección de datos: Cuestionario para evaluar la Administración por Valores conformado por 18 ítems, que responden a las dimensiones Aclarar los valores, comunicar los valores y alinear los valores. Con criterio de valoración de los ítems De acuerdo (2 puntos); indeciso (1 punto); desacuerdo (0 punto); resultados de la variable Administración por Valores se categorizaron en tres categorías: Deficiente [0- 12>. Regular [12-24>. Bueno [24-36].

La validez del cuestionario de Administración por Valores fue dada por cuatro expertos con grado de doctor quienes opinaron sobre la aplicabilidad del instrumento. La confiabilidad mediante el alfa de Cronbach fue de $\alpha = 0.974$ este dato indica que el instrumento es confiable y que la reiterada aplicación del instrumento garantiza resultados iguales.

Por otro lado, el cuestionario sobre el Competencias gerenciales, estuvo estructurado en 30 ítems que responden a las dimensiones Habilidades para la gestión de equipos, habilidades para la comunicación interpersonal asertiva, habilidades para la negociación y resolución de conflictos, habilidades para el liderazgo y habilidades para

gestionar el cambio y las transiciones. Con criterio de valoración de los ítems de Siempre (2 puntos); a veces (1 puntos); nunca (0 punto). Los resultados de la variable Competencias gerenciales se categorizaron en tres categorías: Deficiente [0-20]. Regular [20-40]. Bueno [40-60]. La validez del cuestionario de Competencias gerenciales fue dada por cinco expertos con grado de doctor quienes opinaron que procede la aplicación del instrumento, porque existe coherencia entre los objetivos, la hipótesis, las variables, las dimensiones y los indicadores. La confiabilidad mediante el alfa de Cronbach fue de $\alpha = 0.947$ este dato señala que el instrumento para evaluar las competencias gerenciales tiene un alto grado de confiabilidad situación que indica que el instrumento realiza mediciones estables.

El procesamiento de datos se realizó usando el método estadístico teniendo en cuenta las siguientes etapas: Aplicación de los instrumentos de recolección de datos; calificación, clasificación y codificación en la matriz de datos; elaboración de tablas y figuras estadísticas, en esta etapa se calcularon los estadígrafos que posibilitaron conocer las características de la distribución de los datos, por la naturaleza de la investigación se usó la media aritmética, desviación estándar, mediana y la moda; análisis e interpretación de los resultados; se analizaron las tablas y figuras realizando luego la interpretación correspondiente. La comprobación de hipótesis y realizó para ver la correlación entre las variables, se utilizó el Coeficiente de correlación "rs" de Rho Spearman por ser una distribución no paramétrica, este dato mide el grado de asociación entre la Administración por Valores y Competencias Gerenciales; el coeficiente de determinación r^2 permitió establecer la influencia de una variable sobre la otra. La investigación tuvo en cuenta las siguientes consideraciones éticas: El tratamiento de los datos se llevó a cabo en forma anónima utilizando unos códigos que solo el investigador conocía, esta situación se realizó así para salvaguardar la identidad de los integrantes de la muestra de estudio. La información que se encuentra plasmada en el marco teórico ha sido estructurada respetando el derecho intelectual de los autores tenidos en cuenta en este estudio, así mismo, fueron citados debidamente.

Resultados

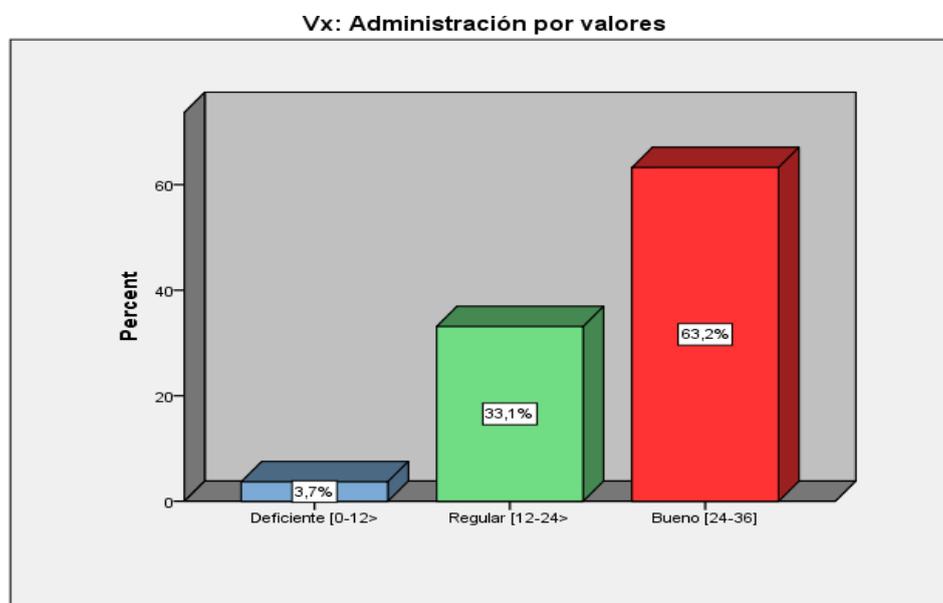
Los resultados reflejaron un coeficiente de correlación de Pearson de $r=0,646$ que indica que existe relación directa entre la Administración por Valores y las Competencias Gerenciales en estudiantes de la Facultad de Administración de la Universidad Nacional "San Luis Gonzaga"- Ica, 2017. Es decir que a una buena Administración por Valores le corresponde unas buenas Competencias Gerenciales y viceversa.

Por otro lado, con respecto a los resultados de las *competencias gerenciales* se presenta los resultados de los 272 estudiantes de la facultad de administración que participaron en la encuesta, en los cuales se encontró que el 1,8% (5) estudiantes presentan una deficiente capacidad de competencias gerenciales, el 29,8% (81) un regular nivel y el 68,4% (186) estudiantes presentan una buena capacidad de competencias gerenciales.

Los resultados obtenidos de la correlación entre las variables señalan que existe una influencia positiva de 0,646 entre la Administración por Valores y las Competencias Gerenciales en estudiantes de la Facultad de Administración de la Universidad Nacional "San Luis Gonzaga"- Ica, 2017; es decir a una buena Administración por Valores le corresponde unas buenas competencias gerenciales, y viceversa.

Para comprobación de la hipótesis general se aplicó la prueba de T de Student de correlación mediante el programa SPSS 22 refleja un t calculado de 13,91 > al T de tabla 1,97; entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a). Con estos resultados estadísticos, se puede afirmar que existe relación directa entre la Administración por Valores y las Competencias Gerenciales en estudiantes de la Facultad de Administración de la Universidad Nacional "San Luis Gonzaga"- Ica, 2017.

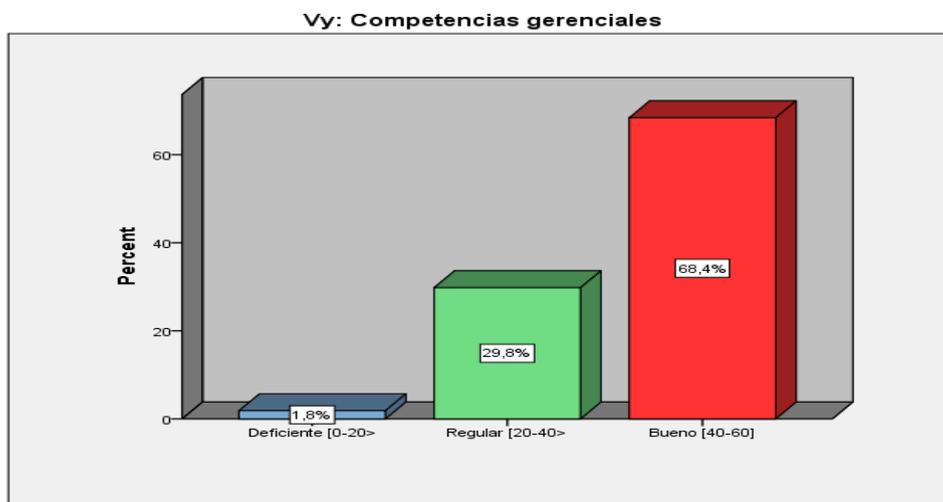
Administración por valores



Interpretación: En el gráfico se presentan los resultados de los 272 estudiantes de la facultad de administración que participaron en la encuesta, en los cuales se encontró que el 3,7% (10) estudiantes presentan una deficiente Administración por Valores, el 33,1% (90) un regular nivel y el 63,2% (172) estudiantes presentan una buena Administración por Valores.

Asimismo, en forma general se puede concluir que los estudiantes de la Facultad de Administración de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” Ica, presentan una Administración por Valores ligeramente positiva (63,2%) la cual es corroborada por la media aritmética de 24,72 puntos, que en promedio los ubica en la categoría regular.

Competencias gerenciales



Interpretación: En el gráfico se presenta los resultados de los 272 estudiantes de la facultad de administración que participaron en la encuesta, en los cuales se encontró que el 1,8% (5) estudiantes presentan una deficiente capacidad de competencias gerenciales, el 29,8% (81) un regular nivel y el 68,4% (186) estudiantes presentan una buena capacidad de competencias gerenciales.

Asimismo, en forma general se puede concluir que los estudiantes de la Facultad de Administración de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” Ica, presentan una capacidad para Competencias Gerenciales ligeramente positiva (68,4%) la cual es corroborada por la media aritmética de 43,30 puntos, que en promedio los ubica en la categoría bueno.

Correlación entre las variables de estudio

| Coeficiente de correlación de Pearson | | Variable X: Administración por Valores |
|--|---------------------------------|---|
| D1: Habilidades para la gestión de equipos | | r = 0,565 |
| D2: Habilidades para la comunicación interpersonal asertiva | | r = 0,538 |
| D3: Habilidades para la negociación y resolución de conflictos | | r = 0,548 |
| D4: Habilidades para el liderazgo | | r = 0,495 |
| D5: Habilidades para gestionar el cambio y las transiciones | | r = 0,494 |
| Variable Y: | Competencias Gerenciales | r = 0,646 |

Interpretación: En la tabla 8 se muestran los resultados sobre el coeficiente de correlación de Pearson entre las variables X (Administración por Valores) y la variable Y (Competencias Gerenciales).

El coeficiente de correlación de Pearson entre la Administración por Valores y las habilidades para la gestión de equipos es 0,565.

El coeficiente de correlación de Pearson entre la Administración por Valores y las habilidades para la comunicación interpersonal asertiva es 0,538.

El coeficiente de correlación de Pearson entre la Administración por Valores y las habilidades para la negociación y resolución de conflictos es 0,548.

El coeficiente de correlación de Pearson entre la Administración por Valores y las habilidades para el liderazgo es 0,495.

El coeficiente de correlación de Pearson entre la Administración por Valores y las habilidades para gestionar el cambio y las transiciones es 0,494.

Los resultados obtenidos en la correlación reflejan que existe una influencia positiva de 0,646 entre la Administración por Valores y las Competencias Gerenciales en estudiantes de la Facultad de Administración de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”- Ica, 2018; es decir a una buena Administración por Valores le corresponde unas buenas competencias gerenciales, y viceversa.

Discusión

De acuerdo a los resultados obtenidos se puede inferir que existe relación directa entre la Administración por Valores y las Competencias Gerenciales en estudiantes de la Facultad de Administración de la Universidad Nacional "San Luis Gonzaga"- Ica, 2018; ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación de Pearson de 0,646 que indica que a una buena Administración por Valores le corresponde unas buenas Competencias Gerenciales y viceversa.

Estos resultados se contrastan con otras investigaciones llevadas a cabo entre ellos se tiene a Barrera (2015) quien sostiene en su trabajo de investigación que la Administración por Valores dentro de la gerencia de la empresa pública, es fundamental basada en el pilar de la ética y el valor, ya que estos administran recursos y bienes del estado, los cuales benefician a todos y cada uno de los ciudadanos del país. Además, que la aplicación de APV genera confianza en quien ejecuta el servicio como en quien lo recibe, logrando con ello mejores colaboradores dentro y fuera de la empresa, mejorando cada día el buen nombre de la misma, alcanzando a su vez la confianza del usuario quien se sentirá satisfecho y conforme con ella. Por su parte Díaz y Delgado (2014) en su investigación concluye que las competencias gerenciales en los directivos de las organizaciones, empresas, instituciones educativas es un tema de vigente actualidad; la sociedad del conocimiento determina la necesidad de tener instituciones y personas competentes capaces de generar cambios positivos al interior de éstas y a favor de los demás, sobre todo cuando se ofrece un servicio. Las instituciones requieren de personas talentosas que sean capaces de resolver problemas del contexto, proyectarse hacia el futuro y posicionarse en la sociedad por la calidad de sus productos o servicios.

Lo señalado guarda relación con la información del marco teórico sustentada por Blanchard (citado en Sánchez, 2013), señala que la Administración por Valores es la adopción de una filosofía de gestión, moral y empresarial acorde a una línea de pensamiento organizacional claramente definida, que busca que los integrantes de la organización se comprometan y actúen de manera coordinada y coherente respecto a la filosofía y ética organizacional. Por otra parte, con respecto a las competencias gerenciales, según Gutiérrez (2010), señala que las competencias gerenciales se refieren a un conjunto de responsabilidades y saberes puesto en juego por los gerentes y

directores para resolver situaciones concretas relacionadas con la dirección y coordinación de la organización.

Conclusiones

Se formularon las siguientes conclusiones:

Primera: En base a los datos recogidos en la investigación se ha logrado determinar un coeficiente de correlación de Pearson de $r=0,646$ que indica que existe relación directa entre la Administración por Valores y las Competencias Gerenciales en estudiantes de la Facultad de Administración de la Universidad Nacional "San Luis Gonzaga"- Ica, 2018. Es decir que a una buena Administración por Valores le corresponde unas buenas competencias gerenciales y viceversa.

Segunda: En base a los datos recogidos en la investigación se ha logrado determinar un coeficiente de correlación de Pearson de $r=0,565$ que indica que Existe relación directa entre la Administración por Valores y las habilidades para la gestión en equipos en estudiantes de la Facultad de Administración de la Universidad Nacional "San Luis Gonzaga"- Ica, 2018. Es decir que a una buena Administración por Valores le corresponde unas buenas habilidades para la gestión de equipos y viceversa.

Tercera: En base a los datos recogidos en la investigación se ha logrado determinar un coeficiente de correlación de Pearson de $r=0,538$ que indica que Existe relación directa entre la Administración por Valores y las habilidades para la comunicación interpersonal asertiva en estudiantes de la Facultad de Administración de la Universidad Nacional "San Luis Gonzaga"- Ica, 2018. Es decir que a una buena Administración por Valores le corresponde unas buenas habilidades para la comunicación interpersonal asertiva y viceversa.

Cuarta: En base a los datos recogidos en la investigación se ha logrado determinar un coeficiente de correlación de Pearson de $r=0,548$ que indica que Existe relación directa entre la Administración por Valores y las habilidades para la negociación y resolución de conflictos en estudiantes de la Facultad de Administración de la Universidad Nacional "San Luis Gonzaga"- Ica, 2018. Es decir que a una buena Administración por Valores le corresponde unas buenas habilidades para la negociación y resolución de conflictos y viceversa.

Quinta: En base a los datos recogidos en la investigación se ha logrado determinar un coeficiente de correlación de Pearson de $r=0,495$ que indica que existe relación directa entre la Administración por Valores y las habilidades para el liderazgo en estudiantes de la Facultad de Administración de la Universidad Nacional "San Luis Gonzaga"- Ica, 2018. Es decir que a una buena Administración por Valores le corresponde unas buenas habilidades para el liderazgo y viceversa.

Sexta: En base a los datos recogidos en la investigación se ha logrado determinar un coeficiente de correlación de Pearson de $r=0,494$ que indica que Existe relación directa entre la Administración por Valores y las habilidades para gestionar el cambio y las transiciones en estudiantes de la Facultad de Administración de la Universidad Nacional "San Luis Gonzaga"- Ica, 2018. Es decir que a una buena Administración por Valores le corresponde unas buenas habilidades para gestionar el cambio y las transiciones y viceversa.

Referencias

Ávila Morales, H. (2021). Competencias gerenciales y profesionales en instituciones universitarias en tiempos de COVID-19. *Revista de Investigación*, 45(105), 247–273.

Barrera, C. (2015). *La Administración por Valores dentro de la gerencia de la empresa pública*. Tesis de la Universidad Militar Nueva Granada; Bogotá. Blanchard, K. (1997). *Administración por Valores*. Editorial Norma. De gerencia.com. (s,f). *La Administración por Valores: una alternativa para tener una empresa afortunada*.

Cohen, W., y Levinthal, D. (1989). «Innovation and learning: The two faces of R&D». *Economic Journal*, Vol. 99, pp. 569-596.

Díaz, D. y Delgado, M. (2014). Competencias gerenciales para los directivos de las Instituciones Educativas de Chiclayo: UNA Propuesta desde la socioformación. (Tesis de maestría). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo; Chiclayo.

Durán, M. (2008). *La Administración por Valores: Una metodología humanista de cambio cultural en la empresa*. (Artículo de internet). *Ciencias Económicas* 26-No. 2/ 355-375 / ISSN: 0252-9521.

García, M. (2014). *Habilidades Directivas para la Innovación y el Liderazgo*. (En línea). (Consultado el 03 de diciembre del 2017). Recuperado en: http://www.icade.comillas.edu/images/Documentos_K2/Estudios/IBS_Habi_Dire_Inno_lide.pdf

Gutiérrez, E. (2010). *Competencias gerenciales*. 1era edición. Ecoediciones. Bogotá, Colombia.

Hernández y Rodríguez, S. (2006). *Administración: Pensamiento, Proceso, Estrategia y Vanguardia*. México: McGraw-Hill. p389.

Maestre Villazon, B. E., & Bracho Pérez, K. J. (2019). Control Sistémico de Gestión y Competencias Gerenciales del Directivo Docente en el Manejo del Talento Humano. *Bistua: Revista de La Facultad de Ciencias Básicas*, 17(3), 133–142.

Mas, J. (2013). Administración por Valores. Asesoría Estratégica del Retail. CREAMAS.

Reyes, K. (2016). Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional. (Estudio realizado con gerentes de los hoteles inscritos en la Asociación de Hoteles de Quetzaltenango). Tesis de la Universidad Rafael Landívar; Quetzaltenango.

Rico, L. (2015). Análisis de las habilidades gerenciales en la formación del estudiante de administración de la seguridad y salud ocupacional. Tesis de la Universidad Militar Nueva Granada; Bogotá.

Sánchez, A. (2013). La Administración por Valores, como modelo de implementación en la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad de La Salle, Bogotá – Colombia. Universidad de La Salle; Colombia.

Universidad Miguel de Cervantes (2012). Evaluación de las competencias gerenciales de equipo directivo de los niveles central y desconcentrado de la Secretaría de Educación de Honduras. Recuperado en: <http://www.cervantesvirtual.com/obra/evaluacion-de-las-competencias-gerenciales-de-equipo-directivo-de-los-niveles-central-y-desconcentrado-de-la-secretaria-de-educacion-de-honduras/>

Vara-Horna, A. (2012). Desde La Idea hasta la sustentación: Siete pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para las ciencias empresariales. Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos. Universidad de San Martín de Porres. Lima. Manual electrónico disponible en internet: www.aristidesvara.net 451 pp.

Villalobos, J. V. (2010). La ética de la ciencia en el marco de la Paideia Tecnológica. Perspectivas de la Educación del Futuro. En Encuentro Educativo. Revista especializada en educación. Universidad del Zulia, Facultad de Humanidades y Educación, Centro de Documentación e Investigación Pedagógica. Maracaibo (Venezuela). Vol. 17, No. 2: 220-231. Disponible en <http://bioeticaytransdisciplinas.blogspot.com/>. Consultado el 17.04.2018.

Yfarraguerri Villarreal, L. (2014). Responsabilidad Social Universitaria: Un Reto de las Instituciones de Educación Superior. Revista Daena (International Journal of Good Conscience), 9(1), 158–187.