

Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), enero-febrero 2026,
Volumen 10, Número 1.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v10i1

**COMPETENCIAS GERENCIALES QUE
IMPACTAN EN LA COMPETITIVIDAD:
ESTUDIO DE CASO EN DOS EMPRESAS DE
VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA EN
BOGOTÁ, COLOMBIA**

MANAGERIAL COMPETENCIES THAT IMPACT
COMPETITIVENESS: A CASE STUDY IN TWO PRIVATE
SECURITY AND SURVEILLANCE COMPANIES IN
BOGOTÁ, COLOMBIA

Camilo Alberto Rodriguez Matta

Universidad Internacional Iberoamerica (UNINI)

René Ileana Velázquez-Pompeyo

Universidad Internacional Iberoamerica (UNINI)

Competencias gerenciales que impactan en la competitividad: estudio de caso en dos empresas de vigilancia y seguridad privada en Bogotá, Colombia

Camilo Alberto Rodríguez Matta¹

camilo.rodriguez@doctorado.unini.edu.mx

<https://orcid.org/0009-0002-5219-1577>

Universidad Internacional Iberoamerica (UNINI)
Colombia

René Ileana Velázquez-Pompeyo

rene.velazquez@unini.edu.mx

<https://orcid.org/0000-0001-9367-4861>

Universidad Internacional Iberoamerica
(UNINI)

País: México

RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo determinar las competencias gerenciales que impactan en la competitividad en el sector de vigilancia y seguridad privada en Bogotá, Colombia. Se seleccionó el enfoque cuantitativo, no experimental, transversal y correlacional. Se aplicó una encuesta semiestructurada a una muestra no probabilística de 27 gerentes de dos empresas líderes. El análisis incluyó estadística descriptiva, media (M), desviación estándar (DE), correlación de Pearson (r), análisis de varianza (ANOVA = F) y Eta cuadrado (η^2). Los resultados mostraron un nivel alto y homogéneo en las competencias gerenciales (M=4.74, DE=0.47), destacándose la dimensión interpersonal (M=4.78). La competitividad presentó un perfil medio-alto (M=4.24, DE=0.77) pero heterogéneo, con una valoración significativamente más baja en los resultados empresariales. La correlación entre el total de competencias y el total de competitividad fue fuerte. Los ANOVA confirmaron que cada competencia individual y cada dimensión competencial ejercieron un impacto estadísticamente significativo (p) y de gran magnitud (η^2 entre 0.393 y 0.552) sobre la competitividad total, destacando la innovación, el liderazgo y la comunicación. Se concluye que las competencias gerenciales, especialmente las sistémicas, impactaron de manera determinante en la competitividad, constituyendo un recurso estratégico clave para el sector.

Palabras clave: competencias gerenciales; competitividad; vigilancia; seguridad; Colombia.

¹ Autor principal.

Correspondencia: camilo.rodriguez@doctorado.unini.edu.mx

Managerial competencies that impact competitiveness: a case study in two private security and surveillance companies in Bogotá, Colombia

ABSTRACT

The study aimed to determine the managerial competencies that impact competitiveness in the private security and surveillance sector in Bogotá, Colombia. A quantitative, non-experimental, cross-sectional, and correlational approach was selected. A semi-structured survey was applied to a non-probabilistic sample of 27 managers from two leading companies. The analysis included descriptive statistics, mean (M), standard deviation (SD), Pearson correlation (r), analysis of variance (ANOVA = F), and Eta squared (η^2). The results showed a high and homogeneous level of managerial competencies (M = 4.74, SD = 0.47), with the interpersonal dimension standing out (M = 4.78). Competitiveness presented a medium-high profile (M = 4.24, SD = 0.77) but heterogeneous, with a significantly lower evaluation in business outcomes. The correlation between the total competencies and overall competitiveness was strong. The ANOVA confirmed that each individual competency and each competency dimension exerted a statistically significant (p) and large impact (η^2 between 0.393 and 0.552) on overall competitiveness, highlighting innovation, leadership, and communication. It is concluded that managerial competencies, especially systemic ones, had a decisive impact on competitiveness, constituting a key strategic resource for the sector.

Keywords: Managerial competencies; Competitiveness; Surveillance; Security; Colombia

*Artículo recibido 13 diciembre 2025
Aceptado para publicación: 17 enero 2026*



INTRODUCCIÓN

El entorno empresarial contemporáneo se caracteriza por su dinamismo, globalización y alta competitividad. En este contexto, las competencias gerenciales emergen como un factor diferenciador clave para la adaptación, innovación y sostenibilidad de las organizaciones (Gherardi, 2021). Cabe destacar que este fenómeno es particularmente relevante en sectores altamente regulados y exigentes, como el de la vigilancia y seguridad privada, donde la confianza del cliente, la eficiencia operativa y el cumplimiento normativo son determinantes del éxito (García Sarmiento, 2020).

De manera específica, en el sector colombiano de vigilancia y seguridad privada, la competitividad exige un enfoque estratégico proactivo, para ello, los directivos deben desarrollar competencias gerenciales consistentes que les permitan identificar oportunidades, gestionar riesgos y construir relaciones sólidas con los clientes, adaptándose continuamente a cambios tecnológicos, normativos y sociales (Cadevilla Soto, 2022), en consecuencia, esta capacidad de evolución resulta fundamental para garantizar la sostenibilidad organizacional a largo plazo en un entorno empresarial marcado por la turbulencia.

En este sentido, la inversión en capital humano, específicamente en el desarrollo de estas competencias, se erige como el motor principal del éxito empresarial, así, al potenciar habilidades de liderazgo e innovación en los gerentes, las organizaciones optimizan la gestión del talento, reducen la rotación y fomentan una cultura de mejora continua (Ávila Vila et al., 2020), finalmente, esto se traduce directamente en una mayor eficiencia operativa, calidad del servicio y satisfacción del cliente, consolidando una ventaja competitiva sostenible.

En este marco evolutivo, la competitividad empresarial ha evolucionado hacia un concepto sistémico, que integra la interacción de factores internos de la empresa, del sector y del entorno (Ceballos Bravo, 2023; Esser et al., 1996); de hecho, la competitividad empresarial se ha consolidado como un eje fundamental para el desarrollo sostenible de las organizaciones, especialmente en sectores dinámicos como el de la vigilancia y seguridad privada.

Específicamente, este concepto abarca la capacidad de una empresa para diferenciarse en el mercado, ofrecer productos o servicios de calidad superior a costos competitivos y satisfacer las necesidades cambiantes de sus clientes (Katsamudanga, 2024; Carrasco Vega et al., 2021); no obstante, en el contexto actual de intensa globalización y aceleración tecnológica, lograr y mantener una ventaja



competitiva requiere ir más allá de la gestión operativa interna, por ello, se hace imperativo que las organizaciones desarrollen una capacidad de adaptación rápida a las fluctuaciones del entorno económico, regulatorio y social, innovando de manera constante y construyendo relaciones estratégicas sólidas (Díaz Muñoz et al., 2021; Becerra Bizarrón, 2020); en síntesis, la competitividad empresarial, por tanto, no es un estado estático, sino el resultado de un proceso dinámico de aprendizaje organizacional, optimización de recursos y respuesta estratégica a las presiones del mercado.

Para operacionalizar y gestionar este concepto complejo, resultó útil adoptar un enfoque multidimensional, en primer lugar, la competitividad empresarial puede analizarse a través de diferentes niveles de influencia, a nivel sectorial, depende de la colaboración entre empresas, la infraestructura disponible y la existencia de un ecosistema de innovación (Cerro Camera & Jiménez Rueda, 2024; Porter, 1990). A nivel macro, está condicionada por factores del entorno como la estabilidad económica, el marco regulatorio y la calidad institucional (Medeiros et al., 2019), por último, en el nivel micro, reside en las capacidades internas de la empresa.

Precisamente, en este nivel, las competencias gerenciales emergen como el núcleo estratégico, ya que son los directivos quienes articulan la visión, toman decisiones cruciales y movilizan los recursos para transformar las oportunidades externas y las fortalezas internas en resultados competitivos tangibles (García Sarmiento, 2020), de ahí que, la competitividad se construye desde la interacción sistémica entre el entorno, el sector y, fundamentalmente, las decisiones y capacidades gestadas en la alta dirección; así, la competitividad se cimenta desde la interacción sistémica entre el entorno, el sector y, fundamentalmente, las decisiones y capacidades gestadas en la alta dirección.

Por otro lado, las competencias gerenciales se constituyen en el núcleo de los factores internos, entendidas como un conjunto integrado de conocimientos, habilidades y actitudes que los gerentes aplican para resolver situaciones complejas y dirigir la organización de manera efectiva (Villa Sánchez & Poblete Ruiz, 2007; Arroyo Tovar, 2023). Clasificaciones ampliamente aceptadas, como la de competencias instrumentales, interpersonales y sistémicas, proporcionan un marco integral para su evaluación (Villa Sánchez & Poblete Ruiz, 2007)

Las competencias gerenciales se han convertido en un elemento determinante para la competitividad y sostenibilidad organizacional en un entorno empresarial caracterizado por la globalización, la diversidad

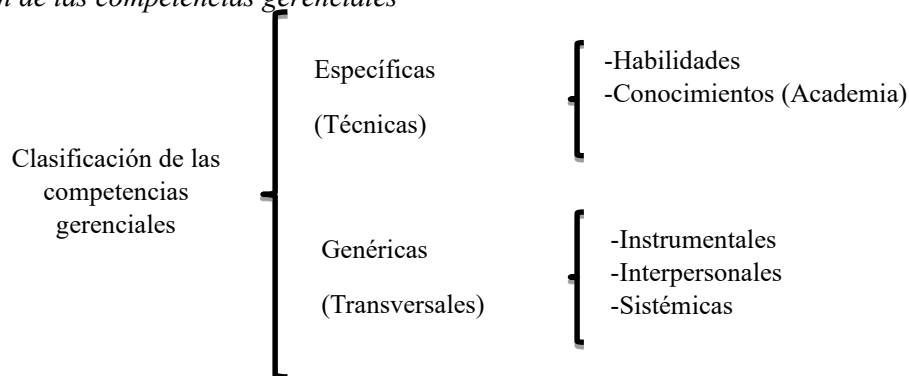


laboral y la adopción de tecnologías disruptivas, en este contexto, los gerentes deben trascender las habilidades técnicas específicas para desarrollar capacidades integrales que les permitan liderar equipos, gestionar el cambio y tomar decisiones estratégicas en escenarios dinámicos, como Alebiosu et al. (2022) señalaron que la variabilidad de la demanda, las expectativas crecientes de los consumidores y la intensa competencia global elevaron la relevancia de estas capacidades a nivel mundial, convirtiéndolas en pilares para impulsar la innovación, optimizar procesos y minimizar desperdicios; por lo que, el desarrollo de competencias gerenciales no solo mejora la productividad, sino que fortalece la capacidad de las organizaciones para adaptarse y prosperar en mercados exigentes.

Desde una perspectiva evolutiva, el concepto de competencias gerenciales ha sido moldeado por contribuciones teóricas que van desde el enfoque de McClelland (1973) que las definió como atributos distintivos ligados al desempeño efectivo, hasta visiones contemporáneas que las conciben como un conjunto integrado de saberes prácticos aplicados en situaciones reales. Autores como Valdés Sánchez (2023) enfatizaron que no se trata de conocimientos aislados, sino de un cúmulo de saberes mezclados que se construyen mediante la experiencia, la formación y la adaptabilidad; esta integralidad se refleja en clasificaciones ampliamente utilizadas, como la distinción entre competencias técnicas (específicas de cada disciplina) y genéricas o transversales, las cuales abarcan dimensiones instrumentales, interpersonales y sistémicas; al marco permitió a los líderes enfrentar desafíos complejos, fomentar la colaboración y alinear su actuación con los objetivos organizacionales, consolidándose como un activo estratégico para generar ventajas competitivas duraderas (Figura 1).

Figura 1

Clasificación de las competencias gerenciales



En resumen, se ha realizado diversas clasificaciones de competencias gerenciales, incluyendo las propuestas de Cardona y Chinchilla (1999), Huaman Bonifacio (2021) y el modelo de la Universidad de Deusto (Villa Sánchez & Poblete Ruiz, 2007); sin embargo, el análisis se centró en la clasificación específica de Arroyo Tovar (2023); esta elección se fundamentó en su enfoque transversal, aplicable a múltiples sectores, y su particular relevancia para el dinámico ámbito de la vigilancia y seguridad privada, donde la adaptación a los avances tecnológicos y las demandas cambiantes exigen directivos innovadores, estratégicos y flexibles para liderar la competitividad empresarial (Figura 2).

Figura 2
Competencias gerenciales

Dimensiones competencias gerenciales	
Instrumentales	Toma de decisiones
	Administración del tiempo
	Comportamiento solucionador problemas: Manejo de conflictos- Negociación
	Habilidades Digitales
Interpersonales	Comunicación
	Gestión emocional y la habilidad para relacionarse
	Trabajo en equipo
	Empoderamiento
Sistémicas	Liderazgo
	Gestión y desarrollo del potencial humano, Coaching gerencial
	Innovación

El sector de la seguridad privada en Bogotá opera en un entorno desafiante, marcado por una percepción de inseguridad, normativa estricta y rivalidad comercial. Empresas líderes como Seguridad Júpiter Ltda. y Seguridad Ébano Ltda. han experimentado un crecimiento significativo, lo que planteó la necesidad de un liderazgo capacitado para gestionar esta expansión y mantener ventajas competitivas; si bien estudios previos han abordado aspectos específicos como el liderazgo o la gestión financiera (Juárez Carpio, 2020; Quispe Huamán, 2022), existe un vacío en investigaciones cuantitativas integrales que analicen, desde un enfoque sistémico, cómo un espectro completo de competencias gerenciales impacta en las múltiples dimensiones de la competitividad de estas empresas. Por lo tanto, se planteó el siguiente problema de investigación: ¿Cuáles son las competencias gerenciales que impactan en la competitividad en dos empresas de vigilancia y seguridad privada en Bogotá, Colombia?.

La relevancia del estudio radica en su potencial para generar un diagnóstico basado en evidencia cuantitativa que oriente el diseño de programas de formación directiva específicos, contribuyendo a la

optimización de recursos y al fortalecimiento competitivo del sector.

Con base en lo anterior, el objetivo general de este estudio fue determinar las competencias gerenciales que impactan en la competitividad en dos empresas de vigilancia y seguridad privada en Bogotá, Colombia, desde un enfoque cuantitativo. Los objetivos específicos fueron: evaluar el nivel de las competencias gerenciales (dimensiones instrumental, interpersonal y sistémica) percibido por los gerentes; evaluar el nivel de competitividad (dimensiones factores internos, del sector, del entorno y resultados) percibido en las empresas; y determinar la correlación y el impacto de las competencias gerenciales sobre la competitividad. La hipótesis de investigación que se contrastó fue: Las competencias gerenciales tienen un impacto positivo y significativo en la competitividad de las dos empresas de seguridad y vigilancia privada en Bogotá, Colombia.

METODOLOGÍA

Este estudio se enmarcó en un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, transversal y correlacional; se observaron y midieron las variables en su contexto natural, en un momento único en el tiempo, con el fin de identificar asociaciones entre ellas.

La población de estudio estuvo conformada por gerentes de las empresas Seguridad Júpiter Ltda. y Seguridad Ébano Ltda. en Bogotá; se empleó un muestreo no probabilístico por conveniencia, seleccionando a 27 gerentes que por su accesibilidad y relevancia fueron considerados informantes clave. Los criterios de inclusión fueron: ocupar un cargo gerencial, tener al menos un año de experiencia en el puesto y brindar consentimiento informado.

La técnica de recolección de datos fue la encuesta semiestructurada; el instrumento fue un cuestionario estructurado de 102 ítems, desarrollado a partir de la operacionalización de las variables; fue sometido a validación por juicio de expertos. Para la variable competencias gerenciales (variable independiente), basada en la clasificación de Arroyo Tovar (2023), se midieron tres dimensiones: Instrumental (toma de decisiones, administración del tiempo, resolución de problemas/negociación, habilidades digitales); Interpersonal (comunicación, gestión emocional, trabajo en equipo, empoderamiento); y Sistémica (liderazgo, gestión del potencial humano, innovación).

Para la variable competitividad (variable dependiente), adaptada del modelo sistémico, se midieron cuatro dimensiones: Factores Internos (orientación al cliente, innovación, marketing, precio,



producto/servicio, tecnología, gestión de recursos humanos, conocimiento organizacional, organización y control operativo, dirección estratégica, capacidad financiera); Factores del Sector (infraestructura, mercado); Factores del Entorno (condiciones económicas, políticas, sociales); y Resultados Empresariales (crecimiento y competitividad actual y prevista). Todos los ítems utilizaron una escala Likert de 5 puntos (1 = Nada importante; 5 = Muy importante).

Para el análisis de datos se empleó el software IBM SPSS Statistics v.28. Se aplicaron: a) Estadística descriptiva (medias, desviaciones estándar) para describir el nivel de las variables; b) Correlación de Pearson para medir la fuerza y dirección de la relación lineal entre dimensiones; c) Análisis de Varianza (ANOVA) de un factor (F) para comparar medias entre dimensiones de una misma variable y para evaluar el impacto de las competencias (tanto individuales como por dimensiones) sobre la competitividad total; y d) Prueba Post-Hoc de Tukey HSD para identificar diferencias específicas entre grupos cuando el ANOVA fue significativo. La magnitud del efecto se calculó mediante Eta cuadrado (η^2).

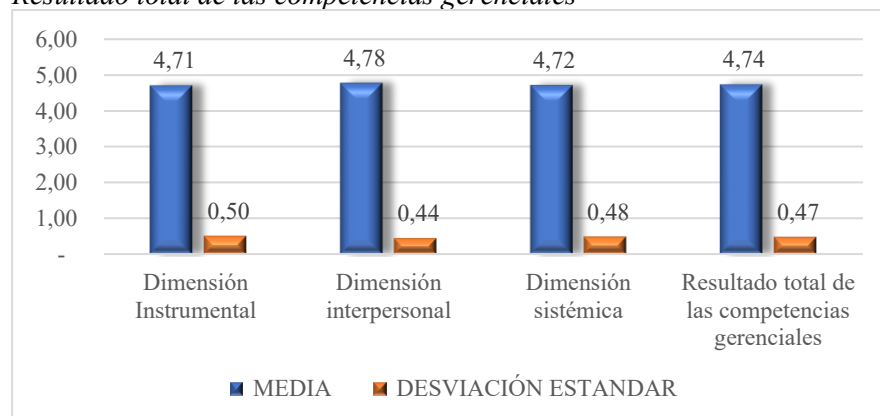
RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Nivel de las competencias gerenciales y la competitividad

Los gerentes presentaron un nivel alto y homogéneo de autopercepción en sus competencias. La media general fue de 4.74 (DE=0.47); la dimensión interpersonal fue la mejor evaluada (M=4.78, DE=0.44), seguida muy de cerca por la sistémica (M=4.72, DE=0.48) y la instrumental (M=4.71, DE=0.50) (Figura 3).

Figura 3

Resultado total de las competencias gerenciales



En relación con este hallazgo, el alto nivel competencial reportado fue acorde con lo propuesto por Luhova et al. (2021) que definieron las competencias gerenciales como una formación compleja que se actualiza constantemente en la actividad directiva; la autopercepción elevada y homogénea sugiere que los gerentes del sector están inmersos en un proceso de aprendizaje continuo, percibiéndose preparados para actuar a un nivel regulatorio que integra conocimientos, habilidades y cualidades personales, un aspecto fundamental en un entorno tan exigente.

Posteriormente, un ANOVA de un factor (F) confirmó que no existieron diferencias significativas en la autoevaluación media entre las tres dimensiones ($F(2, 78) = 0.214, p = 0.808$), indicando un perfil competencial equilibrado (Tabla 1).

Tabla 1

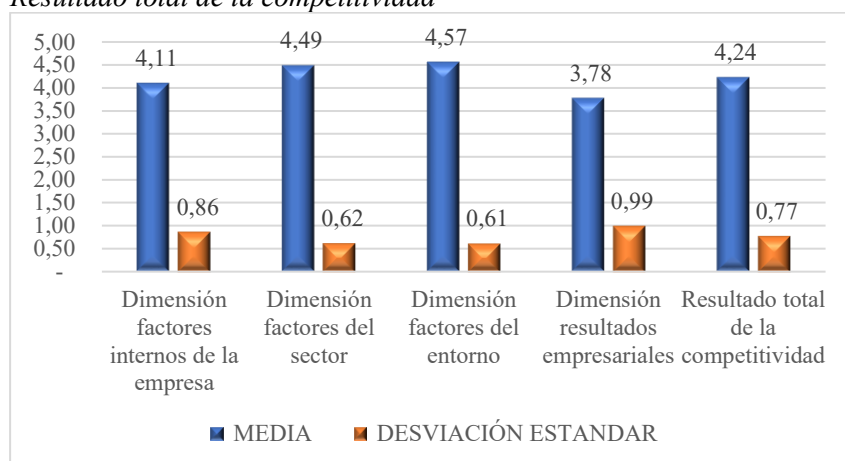
ANOVA de un factor: medias de competencias gerenciales por dimensión

Fuente de Variación	Suma de cuadrados (SC)	gl	Media cuadrática (MC)	F	p-valor
Entre Grupos (Dimensiones)	0.098	2	0.049	0.214	0.808
Dentro de los Grupos	17.82	78	0.229		
Total	17.918	80			

Cabe señalar que este perfil competencial equilibrado encontró la ausencia de diferencias significativas entre las dimensiones instrumental, interpersonal y sistémica, fue respaldado en el modelo integral de Villa Sánchez & Poblete Ruiz (2007); su clasificación de competencias genéricas en estas tres categorías interdependientes subraya que la efectividad gerencial surge precisamente de un desarrollo armónico y no de la preeminencia aislada de una de ellas, lo que concuerda con el perfil equilibrado identificado en la muestra.

Por otra parte, respecto a la competitividad, se observó un perfil medio-alto pero heterogéneo ($M=4.24, DE=0.77$). Las dimensiones externas fueron las mejor valoradas: Factores del Entorno ($M=4.57, DE=0.61$) y Factores del Sector ($M=4.49, DE=0.62$). Los Factores Internos obtuvieron una media de 4.11 ($DE=0.86$). En contraste, la dimensión Resultados Empresariales mostró la valoración más baja ($M=3.78, DE=0.99$).



Figura 4*Resultado total de la competitividad*

Este contraste evidenció una brecha entre entorno y resultados: la valoración más baja en "Resultados Empresariales" contrastó con las percepciones positivas del entorno. Este hallazgo dialogó con la advertencia de Alebiosu et al. (2022) sobre las barreras organizacionales que limitan la materialización de las competencias; factores como estructuras burocráticas o falta de retroalimentación efectiva, no medidas aquí, podrían estar impidiendo traducir las capacidades directivas y las oportunidades del sector en logros tangibles de crecimiento y rentabilidad.

Para validar esta heterogeneidad, un ANOVA reveló diferencias significativas entre las medias de las dimensiones de competitividad ($F(3, 104) = 6.781, p = 0.0003$) (Tabla 2).

Tabla 2*ANOVA de un factor: medias de competitividad por dimensión*

Fuente de Variación	Suma de cuadrados (SC)	gl	Media cuadrática (MC)	F	p-valor
Entre Grupos (Dimensiones)	12.457	3	4.152	6.781	0.0003**
Dentro de los Grupos	71.464	104	0.687		
Total	83.921	107			

Nota: ** $p < 0.01$

Específicamente, la prueba post-hoc de Tukey identificó que las dimensiones Factores del Sector y Factores del Entorno fueron evaluadas significativamente más altas que la dimensión Resultados Empresariales ($p < 0.01$), este hallazgo sugiere una brecha entre la percepción de un entorno favorable y la obtención de resultados competitivos tangibles, un desafío estratégico clave para el sector (

Tabla 3).



Tabla 3*Prueba Post-Hoc de Tukey HSD para dimensiones de competitividad*

Comparación	Diferencia de Medias	p-valor (ajustado)	Significativo?
Factores del Sector-Resultados Empresariales	0.710	0.007	Sí
Factores del Entorno-Resultados Empresariales	0.790	0.001	Sí
Factores Internos-Resultados Empresariales	0.323	0.279	No
Factores del Entorno-Factores Internos	0.467	0.085	No
Factores del Sector-Factores Internos	0.387	0.170	No
Factores del Entorno-Factores del Sector	0.080	0.984	No

Correlación entre competencias gerenciales y competitividad

En cuanto a la relación central del estudio, el análisis de correlación de Pearson proporcionó evidencia sólida. La correlación global entre el total de competencias gerenciales y el total de competitividad fue fuerte, positiva y altamente significativa ($r = 0.894$, $p < 0.01$), este resultado constituyó un soporte empírico robusto a la hipótesis general de la investigación (Tabla 4).

Tabla 4*Matriz de correlación cruzada: competencias gerenciales (filas) vs. competitividad (columnas) – Pearson r*

Dimensiones: competencias gerenciales vs. Competitividad	Factores Internos	Factores del Sector	Factores del Entorno	Resultados Empresariales	Competitividad total
Dimensión Instrumental	0.728**	0.642**	0.589**	0.791**	0.852**
Dimensión Interpersonal	0.765**	0.601**	0.567**	0.823**	0.864**
Dimensión Sistémica	0.802**	0.668**	0.610**	0.847**	0.889**
Competencias gerenciales total	0.803**	0.673**	0.615**	0.856**	0.894**

Nota: ** $p < 0.01$

En este sentido, sobre la fuerte correlación global validó la relación sólida y positiva ($r = 0.894$), los datos confirmaron que el conjunto integrado de conocimientos, habilidades y actitudes de los gerentes fue un motor decisivo de la competitividad en el sector de vigilancia y seguridad privada.

Al profundizar en el análisis dimensional, se encontró que todas las dimensiones de competencias correlacionaron de manera positiva y significativa con todas las dimensiones de competitividad. Los coeficientes más altos se observaron consistentemente entre las dimensiones de competencias y la dimensión Resultados Empresariales, con valores entre $r = 0.791$ y $r = 0.847$, lo que indicó que las capacidades directivas estuvieron especialmente vinculadas a la obtención de logros concretos de crecimiento y competitividad (Tabla 4).



De manera destacada, la dimensión sistémica de las competencias (liderazgo, gestión del potencial humano, innovación) presentó, en promedio, las correlaciones más fuertes con las distintas facetas de la competitividad, especialmente con la competitividad total ($r = 0.889$), este hallazgo subrayó el papel preponderante de las competencias de alto orden estratégico; respecto al papel sobresaliente de la dimensión sistémica, su mayor poder predictivo indica que la capacidad de los gerentes para una visión holística, el liderazgo estratégico y la gestión de la innovación es crítica para navegar la complejidad del sector y generar ventajas competitivas.

Impacto de las competencias gerenciales sobre la competitividad

Para evaluar la magnitud de la influencia, se realizaron análisis de varianza (ANOVA) de un factor. En primer lugar, se analizó el impacto individual de cada una de las once competencias sobre la competitividad total. Los resultados fueron contundentes: cada competencia individual ejerció un impacto estadísticamente significativo ($p < 0.01$ para los once casos).

Además, más allá de la significancia estadística, la magnitud del efecto, medida mediante Eta cuadrado (η^2), reveló una influencia de gran relevancia práctica. Los valores oscilaron entre 0.393 y 0.468, clasificándose todos como un efecto grande según los criterios de Cohen (1988). Esto significó que las variaciones en el dominio de una competencia específica llegaron a explicar entre el 39% y el 47% de la varianza en la competitividad total, como los predictores individuales más potentes destacaron la innovación ($\eta^2 = 0.468$), el liderazgo ($\eta^2 = 0.456$) y la comunicación ($\eta^2 = 0.441$).

Tabla 5

Impacto por competencia individual sobre la competitividad total

Competencia	F-valor	p-valor	η^2 (Eta-cuadrado)	Tamaño del Efecto
Toma de decisiones	18.345	< 0.01	0.424	Grande
Administración del tiempo	15.892	< 0.01	0.393	Grande
Solución de problemas	16.781	< 0.01	0.405	Grande
Habilidades digitales	17.923	< 0.01	0.418	Grande
Comunicación	19.567	< 0.01	0.441	Grande
Gestión emocional	18.912	< 0.01	0.432	Grande
Trabajo en equipo	19.124	< 0.01	0.436	Grande
Empoderamiento	16.234	< 0.01	0.398	Grande
Liderazgo	20.145	< 0.01	0.456	Grande
Gestión potencial humano	17.112	< 0.01	0.411	Grande
Innovación	21.034	< 0.01	0.468	Grande

En particular, el impacto individual de competencias como la innovación, el tamaño del efecto grande ($\eta^2 = 0.468$) como predictor individual subrayó que, más allá de un discurso, la competencia práctica para innovar fue uno de los factores internos que más explica la varianza en el éxito competitivo de estas empresas.

Posteriormente, el análisis del impacto a nivel de dimensiones globales confirmó estos hallazgos. Las tres dimensiones (instrumental, interpersonal y sistémica) demostraron ejercer un impacto estadísticamente muy significativo y de magnitud grande sobre la competitividad total. De manera destacada, la dimensión sistémica registró el efecto más alto ($\eta^2 = 0.552$), explicando por sí sola más del 55% de la varianza en la competitividad. Le siguió la dimensión interpersonal ($\eta^2 = 0.528$).

Tabla 6
Impacto por dimensión global de competencias gerenciales

Dimensión de competencias gerenciales	F-valor	p-valor	η^2	Tamaño del Efecto
Instrumental	24.567	< 0.01	0.512	Grande
Interpersonal	25.892	< 0.01	0.528	Grande
Sistémica	28.345	< 0.01	0.552	Grande

Finalmente, un ANOVA global que contrastó el nivel total de competencias gerenciales (agrupado en alto, medio y bajo) contra la competitividad total arrojó un resultado altamente significativo ($F(2, 24) = 45.123, p < 0.01$) con un tamaño del efecto extraordinario ($\eta^2 = 0.786$). Este hallazgo demostró que aproximadamente el 78.6% de la variabilidad en la competitividad pudo atribuirse a las diferencias en el nivel competencial global de los gerentes, proporcionando así la evidencia empírica más robusta para aceptar la relación postulada (Tabla 7).

Tabla 7
Impacto del nivel global de competencias gerenciales sobre competitividad total

Fuente de Variación	Suma de cuadrados (SC)	gl	Media cuadrática (MC)	F	p-valor	η^2
Entre Grupos (Nivel competencias gerenciales)	195.234	2	97.617	45.123	< 0.01	0.786
Dentro de los Grupos	53.214	24	2.217			
Total	248.448	26				

Discusión integradora

Los hallazgos cuantitativos permitieron una discusión integrada. En primer lugar, el nivel alto y homogéneo de competencias reflejaron un capital directivo sólido en las empresas estudiadas, un activo valioso en un sector demandante; sin embargo, la heterogeneidad en la competitividad, con una clara

debilidad en los resultados empresariales a pesar de un entorno favorable, señaló una brecha de ejecución estratégica. Esta disociación encontró explicación en el impacto diferencial de las competencias: fueron precisamente las competencias sistémicas (liderazgo, innovación) e interpersonales (comunicación), identificadas como las de mayor poder predictivo, las que permiten traducir el potencial interno y las oportunidades externas en resultados concretos.

En segundo lugar, la fuerza y consistencia de las correlaciones, respaldadas por los grandes tamaños del efecto de los ANOVA, trascienden el hallazgo estadístico para constituirse en una evidencia de relevancia sustantiva y gerencial, así, las competencias gerenciales se configuraron como un recurso valioso y difícil de imitar que fue fundamental para generar ventajas competitivas sostenibles en el sector de la seguridad privada.

Asimismo, los resultados ampliaron el conocimiento al demostrar, de manera cuantitativa e integral, la jerarquía de influencia de un espectro completo de competencias, la identificación de la innovación, el liderazgo y la comunicación como competencias críticas proporcionaron un insumo estratégico de alto valor para priorizar inversiones en desarrollo directivo. En definitiva, los hallazgos sugirieron que cerrar esta brecha requiere que las empresas trasladen el foco desde la mera percepción de un dominio competencial hacia la implementación disciplinada de esas capacidades, particularmente las sistémicas, en procesos que materialicen los resultados.

CONCLUSIONES

Este estudio cuantitativo permitió concluir que existe una relación positiva, significativa y de gran magnitud entre las competencias gerenciales y la competitividad empresarial en dos empresas líderes de vigilancia y seguridad privada en Bogotá, Colombia; los datos confirmaron la hipótesis de investigación. Se concluyó que los gerentes presentaron un nivel alto y homogéneo de autopercepción competencial, siendo las dimensiones sistémica e interpersonal las mejor valoradas. Por otro lado, la competitividad mostró un perfil medio-alto pero heterogéneo, con una brecha crítica entre la percepción favorable del entorno y del sector, y los resultados empresariales obtenidos, que fueron significativamente más bajos. El análisis inferencial demostró que las competencias gerenciales impactaron de manera determinante en la competitividad. La correlación global fue muy fuerte ($r = 0.894$), y los análisis de varianza (ANOVA) revelaron que cada competencia individual y cada dimensión competencial ejercieron un

impacto estadísticamente significativo y de gran magnitud práctica (η^2 entre 0.393 y 0.786). Se identificó una jerarquía de influencia: las competencias sistémicas (liderazgo, gestión del potencial humano, innovación) y, dentro de las interpersonales, la comunicación, emergieron como los predictores más potentes de la competitividad total.

La principal implicación práctica es que el fortalecimiento de las competencias gerenciales, en especial las sistémicas, debe ser una inversión estratégica prioritaria para cerrar la brecha entre el potencial del entorno y los resultados empresariales. Se recomienda a las empresas del sector diseñar programas de desarrollo gerencial con foco en: 1) el liderazgo transformacional y la visión estratégica; 2) la gestión de la innovación aplicada a procesos y servicios; y 3) el fortalecimiento de la comunicación estratégica y las habilidades de coaching.

Entre las limitaciones del estudio se encontró el uso de un muestreo no probabilístico y el enfoque en solo dos empresas, lo cual pudo afectar la generalización de los resultados. Además, el diseño transversal impidió establecer relaciones causales definitivas.

Como líneas futuras de investigación, se propone: a) Replicar el estudio con una muestra probabilística más amplia y representativa; b) Realizar un estudio longitudinal para evaluar el impacto causal de programas de capacitación gerencial específicos; y c) Integrar la perspectiva de los clientes para contrastar la autopercepción gerencial con indicadores externos de competitividad. La tarea pendiente es transformar estos hallazgos diagnósticos en intervenciones gerenciales efectivas que impulsen la competitividad sostenible del sector.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alebiosu, J. O., Salau, O. P., Atolagbe, T. M., Daramola, O. A., Lawal, A. F., Igba, I., & Akinbiyi, F. (2022). Predicting the Impact of Managerial Competencies on the Behavioral Outcomes of Employees in the Selected Manufacturing Firms in Nigeria. *Sustainability*(14), 1-14. <file:///C:/Users/Personal/Downloads/sustainability-14-12319.pdf>
- Arroyo Tovar, R. (2023). *Habilidades gerenciales: desarrollo de destrezas, competencias y actitud*. Eco Ediciones.
- Ávila Vila, S., Campuzano Laguillo, A. B., & Pascual Faura, M. (2020). Ventajas organizacionales, económicas y sociales, derivadas de la aplicación de la subrogación de personal en el sector de



- la seguridad privada en España. *Revista de Estudios Empresariales*, 2(2), 134-152.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7705903>
- Becerra Bizarrón, M. E., Neri Guzmán, J. C., & Domínguez Valdez, B. M. (2020). *Gestión empresarial y aprendizaje organizacional: Herramientas para el desarrollo de habilidades gerenciales en un contexto de competitividad regional*. Ciudad de México: Coediciones.
https://www.researchgate.net/profile/Juan-Neri-Guzman/publication/344068354_Gestion_empresarial_y_aprendizaje_organizacional_Herramientas_para_el_desarrollo_de_habilidades_gerenciales_en_un_contexto_de_competitividad_regional/links/5f50792292851c250b8bd3b
- Cadevilla Soto, A. J. (2022). La competitividad desde la perspectiva dialógica. *Revista de estudios gerenciales y de las organizaciones*, 6(11), 11-34. <http://regyo.bc.uc.edu.ve/v6n11/art01.pdf>
- Cardona, P., & Chinchilla, N. (1999). Evaluación y desarrollo de las competencias directivas. *Harvard Deusto business review*, 99(89), 10-27. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=63273>
- Carrasco Vega, Y. L., Mendoza Virhuez, N. E., López Cuadra, Y. M., Mori Zavaleta, R., & Alvarado Ibáñez, J. C. (2021). La competitividad empresarial en las Pymes: Retos y alcances. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(5), 557-564. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v13n5/2218-3620-rus-13-05-557.pdf>
- Ceballos Bravo, M. V. (2023). *Factores que afectan la competitividad en las empresas textiles de la provincia de Pichincha*. [Tesis doctoral, Universidad Central del Ecuador].
https://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/160332/Documento_completo.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cerro Camera, M., & Jiménez Rueda, L. M. (2024). *Competitividad logística de barranquilla y su área metropolitana*. [Tesis de maestría, Universidad Autónoma del Caribe].
<http://repositorio.uac.edu.co/handle/11619/4145>
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. Routledge.
<https://doi.org/https://doi.org/10.4324/9780203771587>



- Díaz Muñoz, G. A., Quintana Lombeida, M. D., & Fierro Mosquera, D. G. (2021). La Competitividad como factor de crecimiento para las organizaciones. *INNOVA Research Journal*, 6(1), 145-161. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7878906>
- Esser, K., Hillebrand, W., Messner, D., & Meyer-Stamer, J. (1996). Competitividad sistémica: Nuevo desafío a las empresas y a la política. *Revista de la CEPAL*, 1(59), 39-52. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/928e863f-9ee3-4b53-8b4b-f3cfbc7de4fb/content>
- García Sarmiento, L. F. (2020). *Análisis de factores internos relacionados con capacidades organizacionales y habilidades gerenciales que determinan la competitividad en empresas de seguridad y vigilancia privada en el área metropolitana de Bucaramanga: estudio de caso*. [Tesis de maestría, Universidad Pontificia Bolivariana de Bucaramanga]. <http://hdl.handle.net/20.500.11912/8726>
- Gherardi, S. (2021). *Handbook of Philosophy of Management*. Copenhagen Business School. https://link.springer.com/referenceworkentry/10.1007/978-3-319-48352-8_53-1
- Huaman Bonifacio, M. (2021). *Competencias gerenciales y desarrollo institucional en la municipalidad provincial de Vilcas Huamán de Ayacucho*. [Tesis de magister, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/65286/Huaman_BM-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Juárez Carpio, J. F. (2020). *El planteamiento estratégico como instrumento de gestión para mejorar la competitividad de la empresa de seguridad, vigilancia y control ESVISAC, 2019-2022*. [Tesis de grado, Universidad Católica de Santa María], Arequipa. <https://repositorio.ucsm.edu.pe/server/api/core/bitstreams/24188f8a-938d-497b-b8f1-fee83f1482b3/content>
- Katsamudanga, T. (2024). *Estrategias organizacionales que inciden en la competitividad empresarial de las pymes del sector veterinario en el municipio de monterrey, nuevo león, México*. [Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Nuevo León]. <http://eprints.uanl.mx/26963/1/1080312828.pdf>



- Luhova, V., Serikov, D., Liutviieva, Y., Serikova, T., & Kovalova, V. (2021). Directions to develop managerial competence in managers of different types. *Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Developmen*, 43(2), 269-275. <https://doi.org/https://doi.org/10.15544/mts.2021.23>
- McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for intelligence. *American psychologist*, 28(1), 145-161. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/h0034092>
- Medeiros, V., Gonçalves Godoi, L., & Camargos Teixeira, E. (2019). La competitividad y sus factores determinantes: un análisis sistémico para países en desarrollo. *Revista de la CEPAL*(129), 7-27. CEPAL: <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/820532b5-0b65-4f87-9990-fe54b4a6e507/content>
- Porter, M. E. (1990). *The competitive advantage of nations*. Free Press.
- Quispe Huamán , R. M. (2022). *La gestión financiera y sus efectos en la toma de decisiones de las empresas de seguridad privada en la ciudad del Cusco, 2020* . [Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/87919?show=full&locale-attribute=es>
- Valdés Sánchez, M. d. (2023). *Competencias gerenciales en profesionales de enfermería del Complejo Científico Ortopédico Internacional “Frank País”*. [Tesis doctoral, Universidad de Ciencias Médicas de la Habana]. <https://tesis.sld.cu/index.php?P=FullRecord&ID=2140>
- Villa Sánchez, A., & Poblete Ruiz, M. (2007). *Aprendizaje basado en competencias: una propuesta para la evaluación de las competencias genéricas*. Ediciones Mensajero. <https://archive.org/details/villa-aurelio-poblete-manuel-2007-aprendizaje-basado-en-competencias/page/n1/mode/2up?view=theater>

