

## **Análisis sobre las habilidades directivas en estudiantes de las Ciencias Económico Administrativas – CUCEA- U de G 2022 post covid 19**

**Dra. Ruth María Zubillaga Alva<sup>1</sup>**

[rzubilla@ucea.udg.mx](mailto:rzubilla@ucea.udg.mx)

<https://orcid.org/0000-0002-0817-6663>

Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas, (CUCEA) – Universidad de Guadalajara,

**Dra. Silvia Ruth Magaña Valdés**

[silvia.magana@ucea.udg.mx](mailto:silvia.magana@ucea.udg.mx)

<https://orcid.org/0009-0006-2512-3279>

Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas, (CUCEA) y del Sistema de Universidad Virtual (SUV) Universidad de Guadalajara

**Dr. Juan José Huerta Mata**

[jhuerta@ucea.udg.mx](mailto:jhuerta@ucea.udg.mx)

<https://orcid.org/0000-0001-9952-3490>

Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas, (CUCEA) -Universidad de Guadalajara,

### **RESUMEN**

El presente estudio, fue desarrollado con la finalidad de mostrar la percepción de los estudiantes durante su etapa de formación y cómo ha sido la adquisición o desarrollo de habilidades directivas de las áreas de las *Ciencias Económico-Administrativas* y el impacto a lo largo de su proceso académico en la etapa *Post Covid 2019(2022)*. El método con el que se desarrolló la investigación fue con un enfoque cualitativo de alcance descriptivo y para ello se aplicó un cuestionario a estudiantes de los semestres intermedios de CUCEA con el fin de conocer el sentir, retos y/o adversidades *Post Covid*

**Palabras claves** *Habilidades directivas, estudiantes, post covid 2019.*

---

<sup>1</sup> Autor Principal

## **Analysis on management skills in students of the Economic and Administrative Sciences – CUCEA- U de G 2022 post covid 19**

### **ABSTRACT**

This study was developed in order to show the perception of students during their training stage and how has been the acquisition or development of managerial skills in the areas of Economic-Administrative Sciences and the impact throughout their academic process in the Post Covid 2019 (2022) stage. The method with which the research was developed was with a qualitative approach of descriptive scope and for this a questionnaire was applied to students of the intermediate semesters of CUCEA in order to know the feeling, challenges and / or adversities Post Covid

*Keywords: Management skills, students, post covid 2019.*

*Artículo recibido 05 Mayo 2023  
Aceptado para publicación: 05 Junio 2023*

## **INTRODUCCIÓN**

Las habilidades directivas son un referente en los sistemas educativos para una formación integral, académica y profesional en los estudiantes, donde es importante considerar la manera en que hace uso de sus competencias como se conduce en la interrelación en diversos contextos. En la actualidad que se vive a nivel mundial, es importante que se pueda tener una conducta resiliente, de adaptación al cambio, así como de adaptabilidad.

En este sentido, el Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativa, CUCEA, Universidad de Guadalajara realiza el siguiente estudio para analizar las habilidades directivas de los estudiantes de semestres intermedios, con la finalidad de identificar su sentir durante su estancia académica y cómo estar preparados para las demandas del mercado laboral, en este tiempo de Post Covid 19, así como contribuir en el tema para futuras investigaciones, análisis y quizás en modificar, actualizar según sean las nuevas necesidades de los sistemas educativos en lo referente a nuevos roles en el sistema educativo, como son el cambio del profesor por el de asesor entre otros.

## **REVISIÓN DE LA LITERATURA**

### **APROXIMACIONES TEÓRICAS**

#### Habilidad

El término de habilidad no tiene una sola definición, esta expresión está siendo utilizado en los diferentes países sin tener un consenso. la habilidad es un constructo social (Rigby y Sanchis, 2006). En naciones de tradición anglosajona, la habilidad o “skill” se usa de forma equivalente a “saber cómo” o técnica (Clarke y Winch, 2006); siendo aplicado de esta forma se entiende que una persona tiene o no cierto grado de habilidad para realizar algo a través de una destreza física y mental para realizar una tarea. Esta forma de entender la habilidad se acerca al concepto de competencia.

Algunos estudios argumentan que el término habilidad es preferible al término de competencia, pues este proviene del mundo empresarial y en el siglo XXI la visión de la educación en el desarrollo de estas, es preparar profesionistas integrales

<https://www.redalyc.org/jatsRepo/440/44051357008/index.html>

Condicionamente, en las organizaciones se requiere demostrar nuevas formas de pensar y de trabajar, nuevas herramientas para el trabajo y la vida en un mundo cambiante aún más por la revolución tecnológica. La creatividad e innovación, pensamiento crítico, resolución de problemas, aprender a aprender, vida y carrera, responsabilidad personal y social, ciudadanía local y global, apropiación de las tecnologías digitales, manejo de la información, comunicación y colaboración, que requiere de un conjunto de habilidades de tipo social y cognitivo.

De igual manera, la empatía, el manejo de las emociones, y el estrés, así como la autoconsciencia, son habilidades para la vida y el desarrollo humano a través de un balance entre el conocimiento, sus valores, actitudes y habilidades.

La revisión de la literatura (Mosley et al., 2005; Griffin y Van Fleet, 2013; etc.) ha permitido establecer una clasificación de las habilidades directivas entre grandes agrupaciones y si bien no existe un consenso generalizado; es importante resaltar en *primer lugar*, las habilidades intrapersonales, aquellas que hacen referencia a su propio ámbito, donde la autodirección marcará su comportamiento. Se trata de la capacidad para construir una percepción precisa respecto de uno mismo y utilizar dicho conocimiento para organizar y dirigir la propia vida.

*En segundo lugar*, las habilidades denominadas interpersonales, que son aquellas en las que el individuo tiene relación con los demás y su conducta dirección especial; puesto que es la capacidad de entender a otras personas, y utilizar dicho conocimiento para relacionarse con los demás. *En tercer lugar*, las habilidades de dirección de personas son las que regularmente se han identificado con las habilidades directivas, puesto que hacen hincapié precisamente en la capacidad de supervisión y coordinación de otras personas, en diversos entornos.

### Clasificación de las habilidades directivas

Habilidad intrapersonal	Habilidad interpersonal	Habilidad de dirección de persona
Capacidad de aprender	Capacidad de comunicación	Liderazgo
Inteligencia emocional	Cooperación y trabajo en equipo	Motivación
Gestión del tiempo	Gestión de Reuniones	Desarrollo de personas
Creatividad	Asertividad	Delegación
Desarrollo personal	Negociación	Resolución de conflictos
Toma de decisiones y resolución de problemas		Gestión del talento y coaching

**Fuente:** Elaboración propia con datos de Mosley et al., 2005; Griffin y Van Fleet, 2013)

### Contexto educativo: pandemia y desarrollo de las habilidades directivas

En marzo de 2019 a causa del COVID 19 se provocó un aislamiento social el cual afectó a todos los sectores y por ende se evidenció una situación del comportamiento del individuo en el desarrollo de sus habilidades intrapersonales, interpersonales y aún sus habilidades digitales para enfrentar situaciones de comunicación.

Derivado de lo anterior y de acuerdo con la literatura revisada, consideramos como una posibilidad el que las personas pudieran desarrollar más sus habilidades socioemocionales como la creatividad, la resiliencia, el trabajo en equipo, pero a distancia, el propio manejo de sus emociones y como autorregularlas puesto que, se enfrentaron a nuevas situaciones; económicas, sociales y de salud- lo que llevo a tener como resultados un incremento en la forma de interactuar virtualmente tanto en el ámbito laboral como del aprendizaje y la socialización

Considerando que el COVID 19 modificó radicalmente el ámbito educativo puesto que profesores, estudiantes y administradores, tuvieron que cambiar al aprendizaje digital como una alternativa a las clases presenciales, haciendo uso de distintas herramientas de aprendizaje en línea para dar en ese momento una solución a ese sector, generando estrategias que garanticen el aprendizaje en los estudiantes; donde sean autogestivos; ciudadanos inteligentes y reflexivos, y que ello les fortalezca su proceso de enseñanza aprendizaje y esto aplicando de forma práctica sus propias habilidades

En el informe emitido por la Cepal-UNESCO (2020), habla sobre las medidas de suspensión de clases presenciales y la migración a modalidades de aprendizaje a distancia en todos los niveles, utilizando para ello diferentes plataformas y formatos, lo que llevó no solo a interrumpir las trayectorias educativas, sino a establecer formas de continuidad de los estudios en diversas modalidades a distancia, modalidades como fuera de línea y en línea -síncronas y asíncronas-.

Nos muestra de igual manera; que la desigualdad al acceso de oportunidades por la vía digital aumenta las brechas preexistentes, así como las medidas de confinamiento que nos hicieron vivir en algunos casos en hacinamiento por largos períodos mostrando con ello implicaciones para la salud mental, el aumento a situaciones de violencia.

## **MÉTODO**

El método de investigación será con un enfoque cualitativo de alcance descriptivo y se elaborará un instrumento para la recolección de la información y posteriormente su análisis e interpretación de resultados, además de fuentes primarias y bases de datos.

La investigación se sustenta como una investigación aplicada, de corte mixto integra datos cuantitativos y cualitativos con un enfoque descriptivo.

Es una investigación aplicada, porque orienta al estudio y aplicación de la investigación a problemas concretos, en circunstancias y características. Esta forma de investigación se dirige a su aplicación inmediata y no al desarrollo de teorías (Tamayo 2004).

Es de corte cualitativo, puesto que el análisis de datos supone una tarea continua e interactiva: la recolección, concentración de datos, la presentación y elaboración de conclusiones se presentarán continuamente.

Además, se sustenta en la utilización de fuentes primarias y secundarias; de estas últimas se realizó la revisión documental de libros, artículos publicados, para complementar, contrastar y verificar la información de las fuentes secundarias se recurrió a la realización de una encuesta en formato estandarizado.

### **ANÁLISIS DE DATOS-**

Se realizó el análisis en conjunto de las fuentes de información obtenidas, con la finalidad de encontrar concomitancias o discrepancias, entre la información obtenida tanto en las fuentes primarias como en las secundarias.

Todo lo anterior permitió configurar un panorama general (no absoluto) y al mismo tiempo particular, que explica el fenómeno que se percibe en educación superior.

### **CONTEXTO**

El Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas (CUCEA) es una institución que actualmente tiene 29 años como parte de la Red Universitaria de la Universidad de Guadalajara donde actualmente se oferta 14 carreras de pregrado orientadas hacia las ciencias económico administrativas y 24 programas en el posgrado, con una matrícula de 21,746 estudiantes, de acuerdo a la numeralía institucional de la Coordinación General de Planeación y Evaluación, (diciembre2020) y de la cual forma parte de la Red Universitaria de Jalisco, donde la misión es formar profesionales de calidad, que mantengan un elevado sentido de responsabilidad social, que sean creativos y puedan solucionar los problemas a los que se enfrentan con una visión internacional sólida y equilibrada por el respeto a los valores nacionales y manteniendo un compromiso con el desarrollo local, regional y nacional de nuestra sociedad.

## **INSTRUMENTO DE RECOPIACIÓN**

Para conocer el nivel de aplicabilidad de las habilidades directivas en el estudiante universitario del CUCEA, se adaptó un instrumento de recopilación (encuesta) tomado como base el cuestionario de Whethen, para analizar la aplicabilidad y su impacto de las habilidades directivas en estudiantes universitarios, después de la pandemia y que área es importante reforzar para su desarrollo profesional. El diseño metodológico implicó una revisión exhaustiva de la literatura sobre las habilidades directivas en el contexto universitario.

## **MUESTREO**

Para la recolección de la información se recurrió a un muestreo de tipo no probabilístico con la técnica a conveniencia (Otzen, T., y Manterola, 2017). De un total de 14 carreras se tienen en el CUCEA se consideró realizar el análisis en los estudiantes de 4to. a 6to. Semestres, quienes han cursado sus estudios tanto en forma virtual como presencial, y se determinó una muestra de 325 estudiantes.

Un reto que tienen las instituciones de educación superior, reside en cómo desarrollar las habilidades entre los estudiantes, principalmente el pensamiento crítico, la comunicación y el trabajo en equipo. El sentido humanista de las habilidades blandas permite a los estudiantes ser mejores seres humanos, ciudadanos, colaboradores y líderes capaces de transformar su entorno y su comunidad.

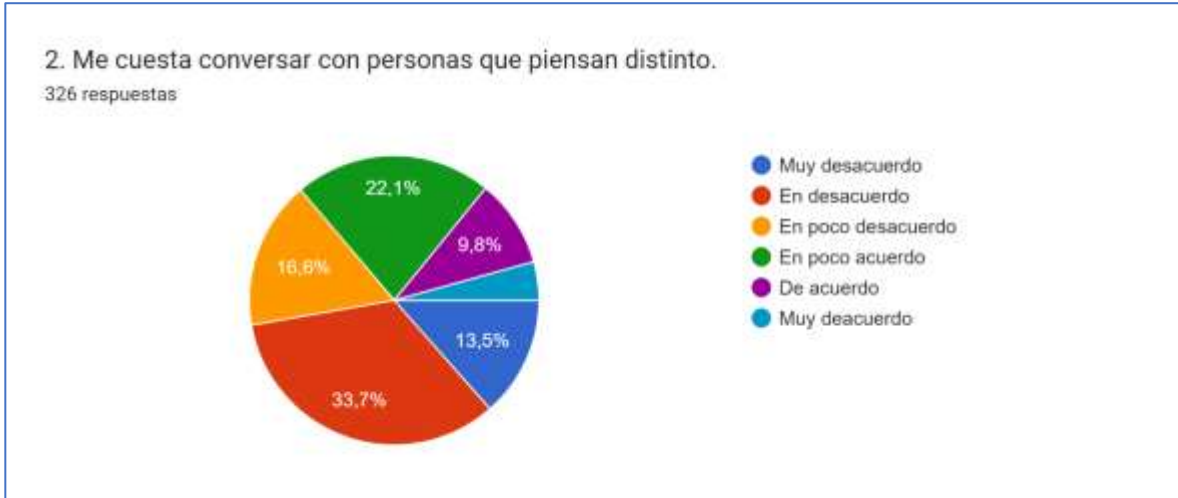
## **ANÁLISIS DE LAS RESPUESTAS**

### **Nivel de comunicación**

La comunicación es un proceso y una habilidad importante que los estudiantes deben conocer y desarrollar como futuros profesionistas, ya que es la herramienta básica para transmitir información. Es así, que en este estudio se seleccionaron 4 preguntas sobre el tema que siendo analizadas se obtuvieron los siguientes resultados:



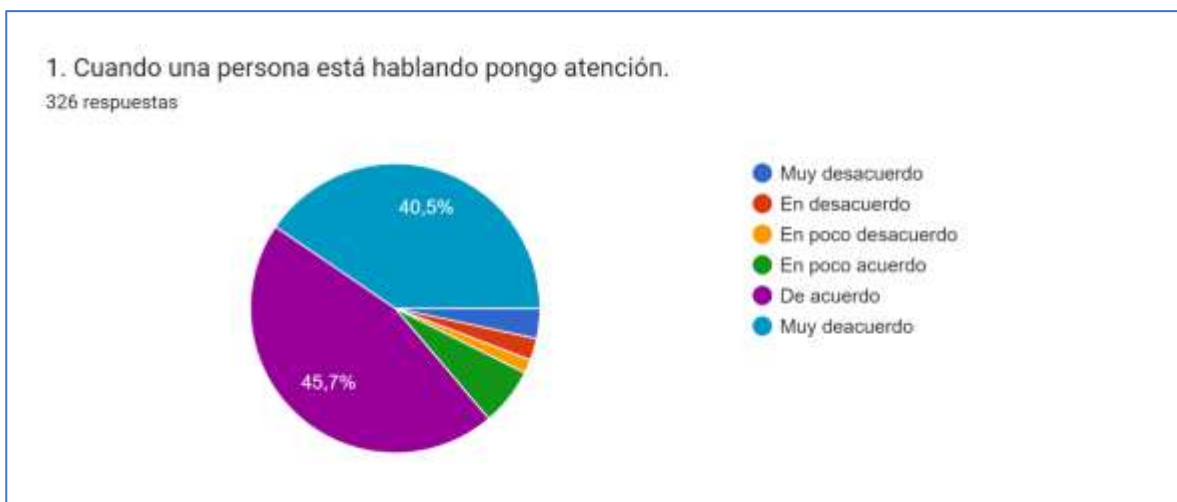
## Gráfica 1

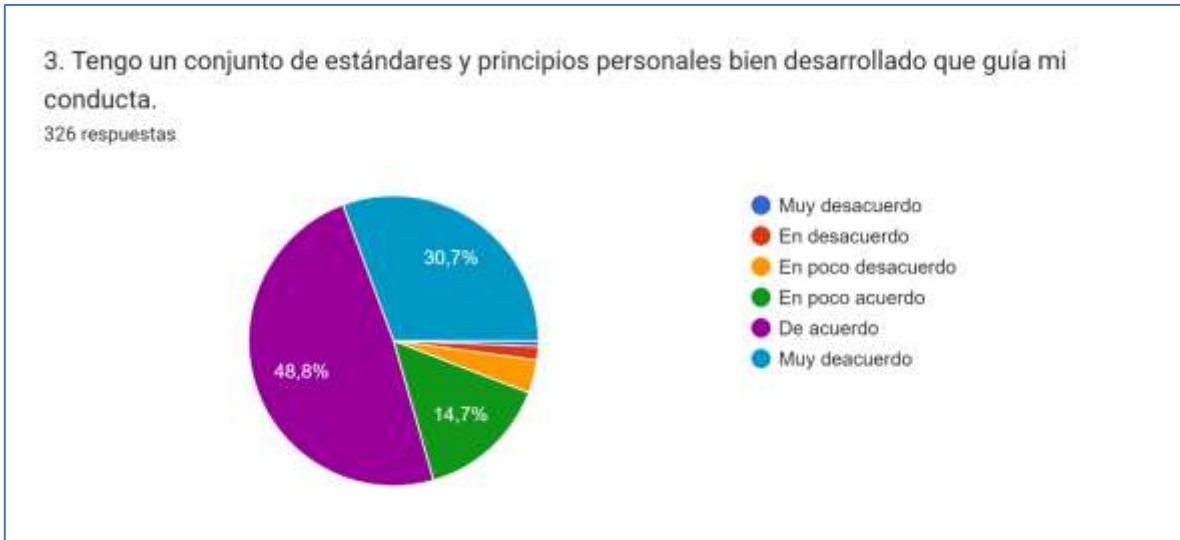


## Grafica 2

Sí bien los alumnos reportan en mayor número (45.5%) en la **gráfica 1** que ponen atención cuando otra persona está hablando seguidos por un 40.6% que se acerca a prestar el 100% de atención, nos llama la atención que en la siguiente pregunta en el **gráfico 2** “Me cuesta conversar con personas que piensan distinto” están el 33.5% en desacuerdo por lo que se estima que realmente prestan atención al emisor de la conversación

## Gráfica 3





**Gráfica 4**



En la tercera pregunta del bloque en la **gráfica 3** que habla sobre “conjunto de estándares y principios personales desarrollado que guía la conducta” obtuvimos que el 48.6% (48.8%) está de acuerdo acercándose a casi la mitad de los encuestados, muy cercano al 46.2% (46%) de los que dicen identificar un área de acuerdo cuando están en una discusión (**gráfica 4**)

## Autosuperación y perseverancia

La autosuperación es un proceso que por medio de nuevas formas de pensamiento se realiza una transformación favoreciendo la adopción de nuevos comportamientos y actitudes, misma que se va desarrollando por parte de los estudiantes al adquirir nuevos aprendizajes, conocimientos y habilidades.

A su vez, la perseverancia es un valor que de manera similar a la autosuperación se enfoca en el esfuerzo por alcanzar objetivos y metas personales y profesionales.

El presente bloque, se conformó de 2 cuestionamientos, que arrojaron la siguiente información.

### Gráfica 5





En este apartado es interesante observar que la gran mayoría de los participantes en la **gráfica 5**, (45.3%) reconoce las dificultades personales y pide ayuda *versus* tan sólo el 9.1% no lo realiza. Y en cuanto a volver a realizar algo que no resulta la **gráfica 6** nos muestra que el 36.2% lo vuelve a intentar y el (42.5%) está de acuerdo con intentarlo, con ello reforzamos la idea que tenemos de que el alumnado de Gestión empresarial está en constante búsqueda de autosuperación y perseverancia.

#### **Planificación y organización de metas.**

Con referencia al concepto de planificación, éste, se entiende como el proceso paso a paso para lograr pequeños objetivos y metas por medio de una adecuada toma de decisiones identificando los factores internos y externos que pueden afectar la obtención de lo proyectado.

En cuanto a la organización, atañe a clarificar las metas que ayuden a lograr los objetivos planeados por medio de acciones concretas.



Gráfico 8



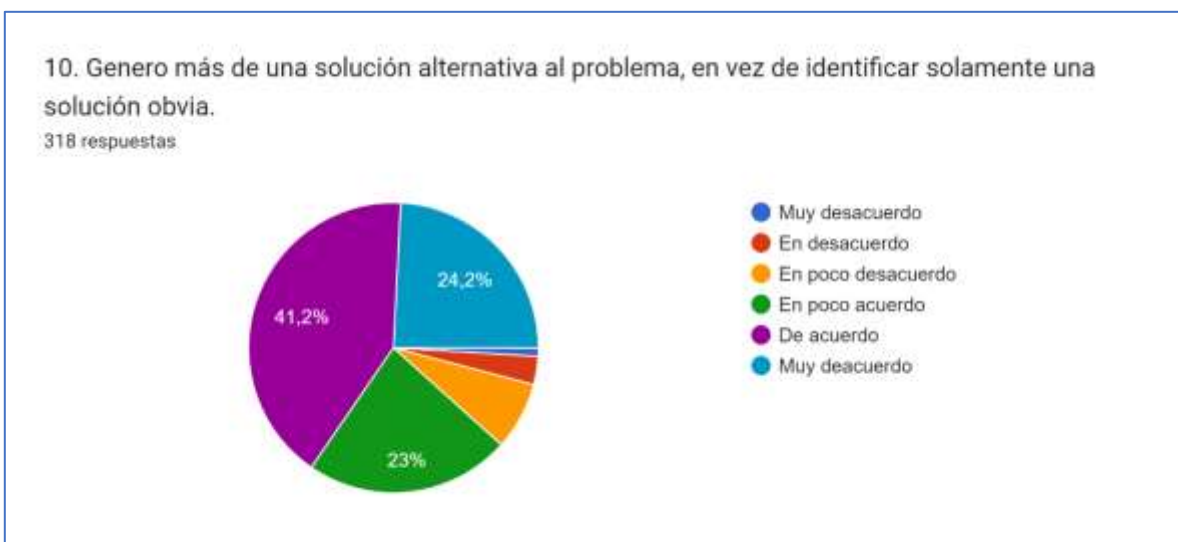
## Gráfico 9



Sin embargo, en este punto tenemos que el 30.2% del **gráfico 7**, opina que no tiene toda la concentración en lo que hace mientras tan solo el 9.1% no tiene distractor al realizar sus actividades. Caso contrario en la pregunta sobre metas y objetivos claros, en el **gráfico 8** se tiene al (26.4%) con la seguridad de ello, mientras el 32.8% con una respuesta de segundo lugar. Pero el cambio lo tenemos al responder la pregunta sobre metas y objetivos claros obteniendo que el (33%) del total de encuestados sí tiene determinado qué es lo que desea lograr.

## Cuando abordo un problema típico de rutina

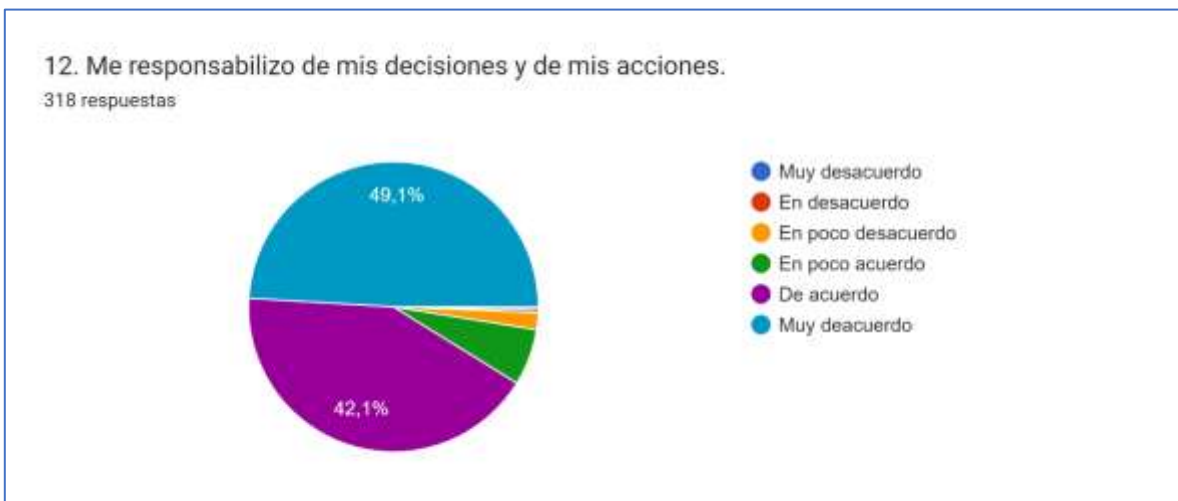
### Gráfico 10



**Gráfico 11**



**Gráfico 12**



Las repuestas obtenidas son muy similares ya que se tiene una media del 45.1 de las 3 preguntas que conforman el bloque en dónde se demuestra que el alumno genera soluciones alternativas, plantea diferentes soluciones a los problemas y se responsabiliza de sus acciones.

**Cuando otra persona necesita ser motivada.**

En el presente bloque, se indaga sobre la identificación del manejo de la motivación, entendiéndose ésta, como un estado de ánimo activo que se refleja en una conducta que mantiene a la persona con

impulso para permanecer realizando acciones para lograr sus objetivos y metas. Se compone de 3 cuestionamientos.

**Gráfico 13**

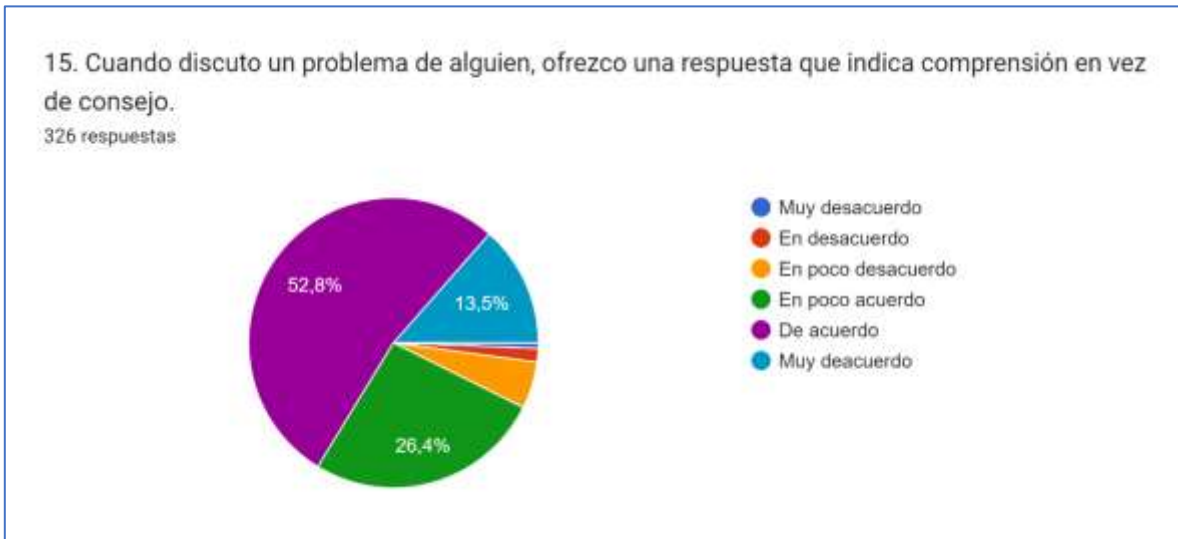


**Gráfico 14**





## Gráfico 15

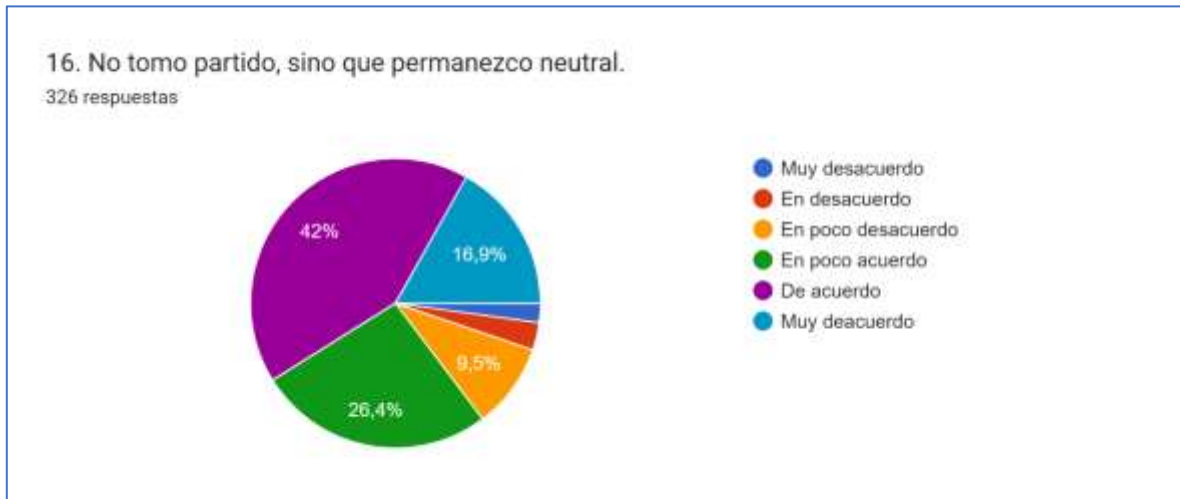


Una de los retos de todo administrador debe tener en cuenta es el de que las otras personas sean tratadas de manera justa y equitativa, dar cumplidos y la comprensión que debemos tener en el momento de un problema, por lo que vemos en CUCEA los alumnos han desarrollado esa habilidad mostrando un alto porcentaje a las preguntas realizadas, por arriba del 50% de ellos.

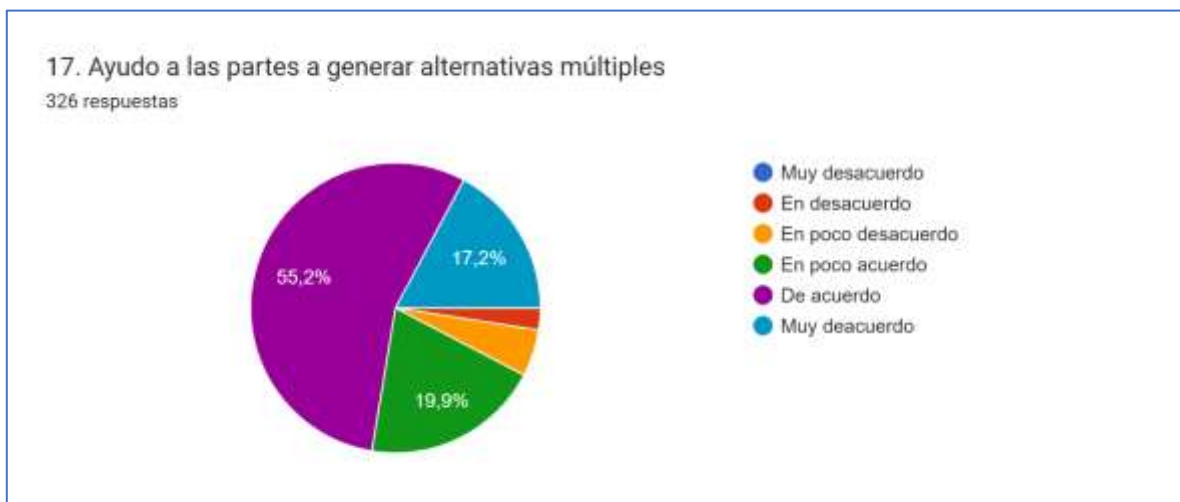
### **Cuando dos personas están en conflicto y yo soy el mediador**

Dentro de esta sección, se tratan dos temas relacionados con la forma de manejar los conflictos y el papel del mediador. Sobre el conflicto podemos mencionar que son los desacuerdos, disputas o discrepancias entre dos o más personas por diversas situaciones en donde el cometido del mediador es buscar alternativas para la cooperación y solución del mismo con una postura neutral.

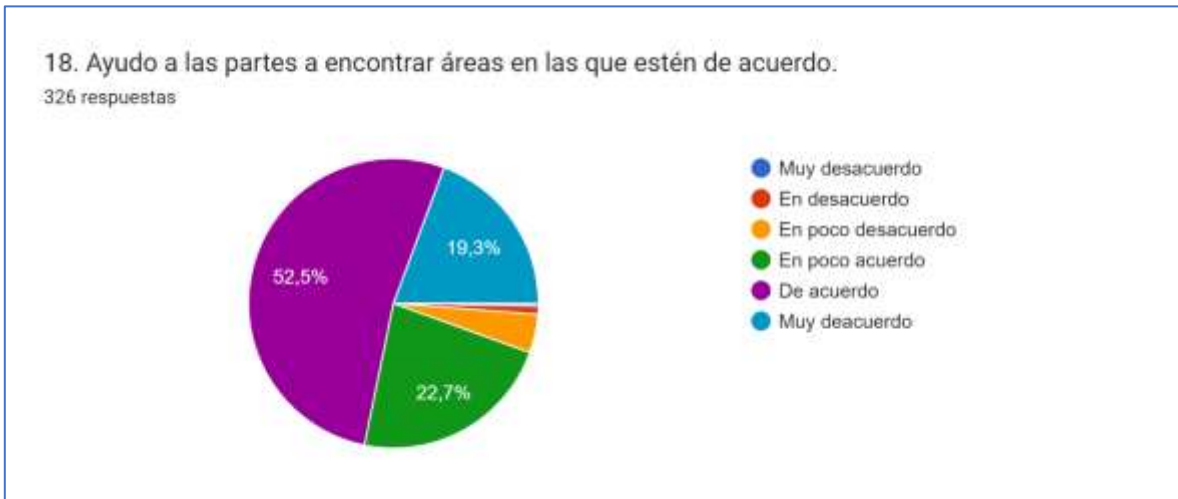
**Gráfico 16**



**Gráfico 17**



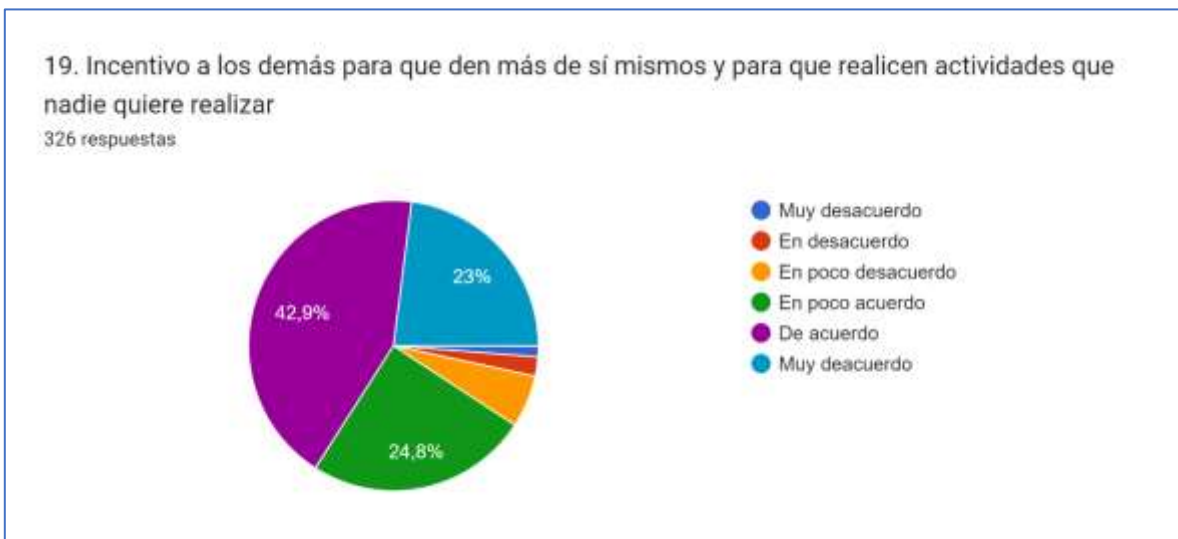
**Gráfico 18**



**Oportunidad de facultar a los demás**

Facultar a otros, implica no sólo enseñar a realizar tareas sino, también inculcar con el ejemplo, mantener el ánimo aportando ideas y trabajando con entusiasmo, delegando actividades y responsabilidades para crear un sentido de pertenencia.

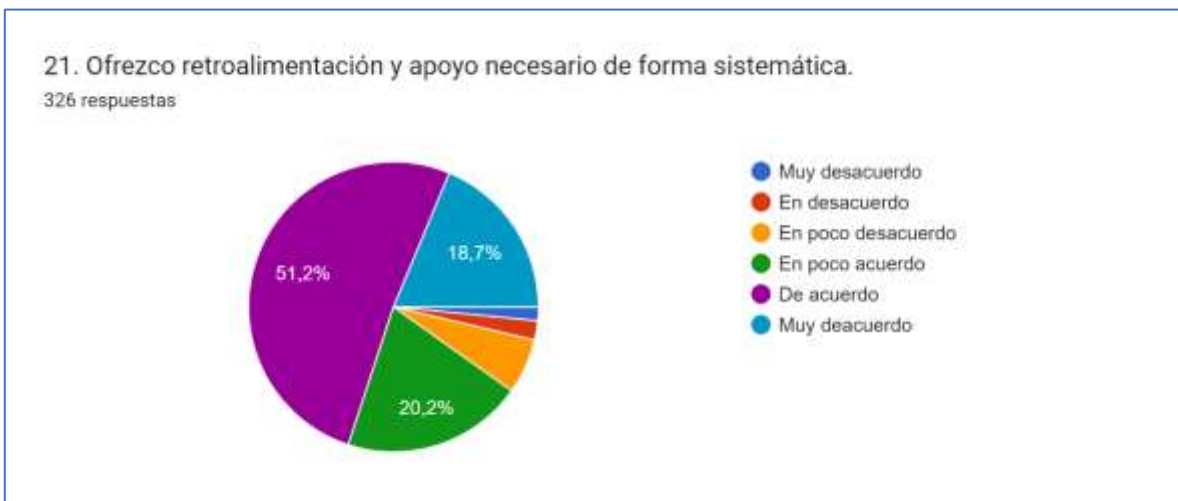
**Gráfico 19**



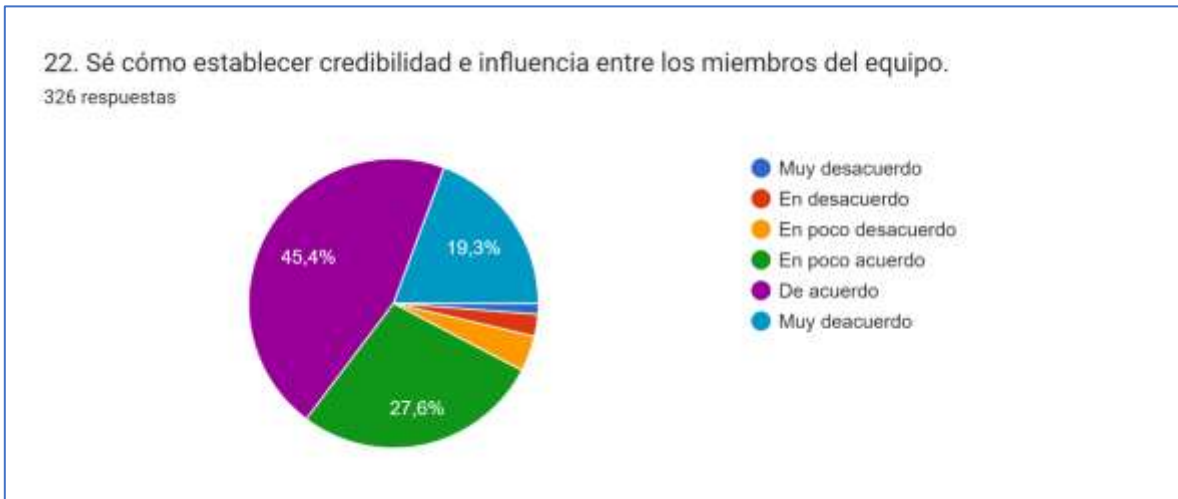
**Gráfico 20**



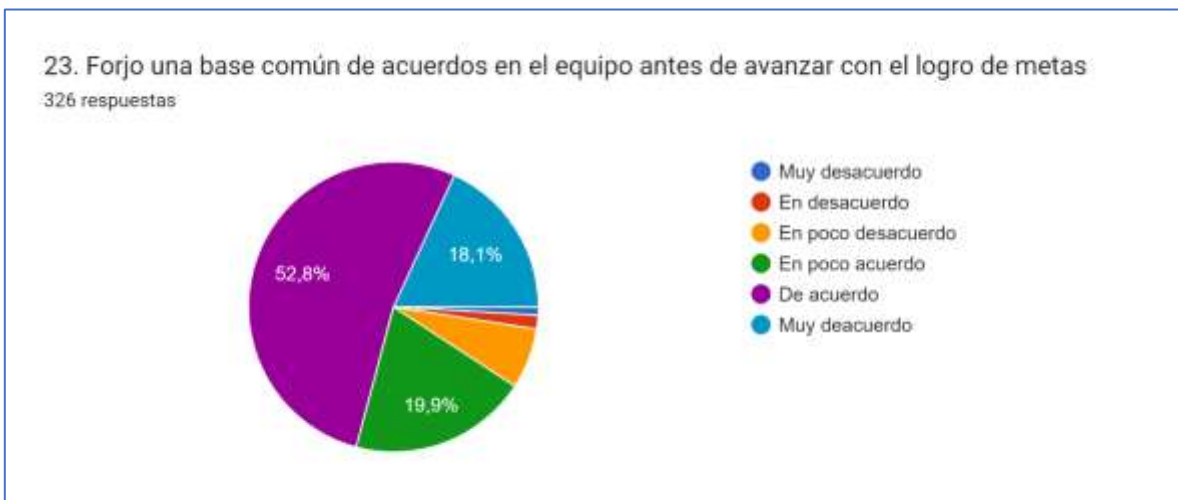
**Gráfico 21**



## Gráfico 22



## Gráfico 23

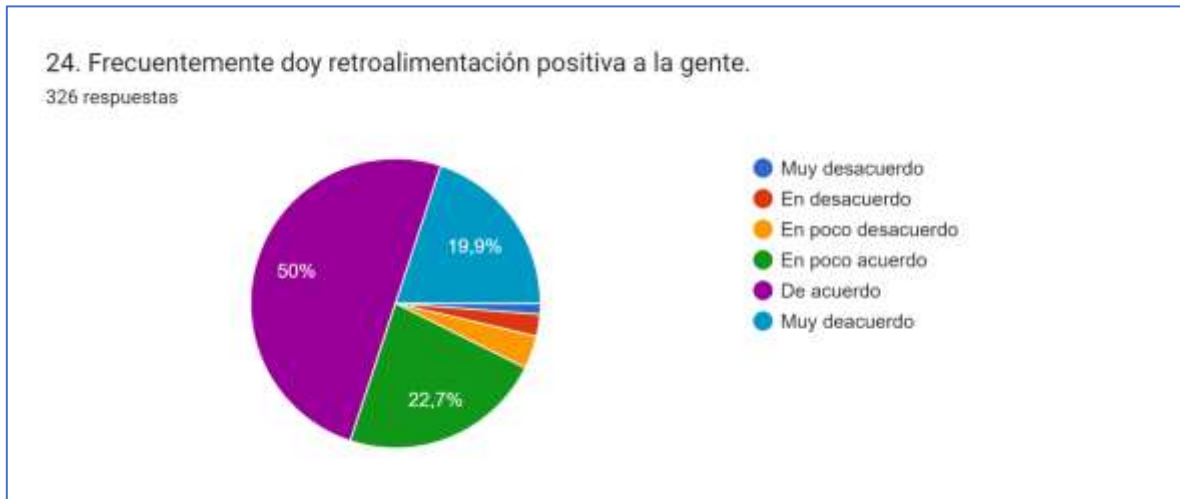


En este punto también muestran un alto grado de solidaridad con los demás, ya que el 43.1% incentiva a los demás para dar lo mejor de sí mismos, el 49.8% ayuda a los otros a sentirse bien en su trabajo reconociendo y celebrando sus éxitos y el 51.4% retroalimenta y apoya de manera sistemática.

### Cuando lidero el cambio

El cambio es movimiento continuo, en el sentido de liderarlo, se puede decir que es la capacidad de dejar que sucedan las cosas o hacer que sucedan por medio de estrategias precisas y claras.

**Gráfico 24**

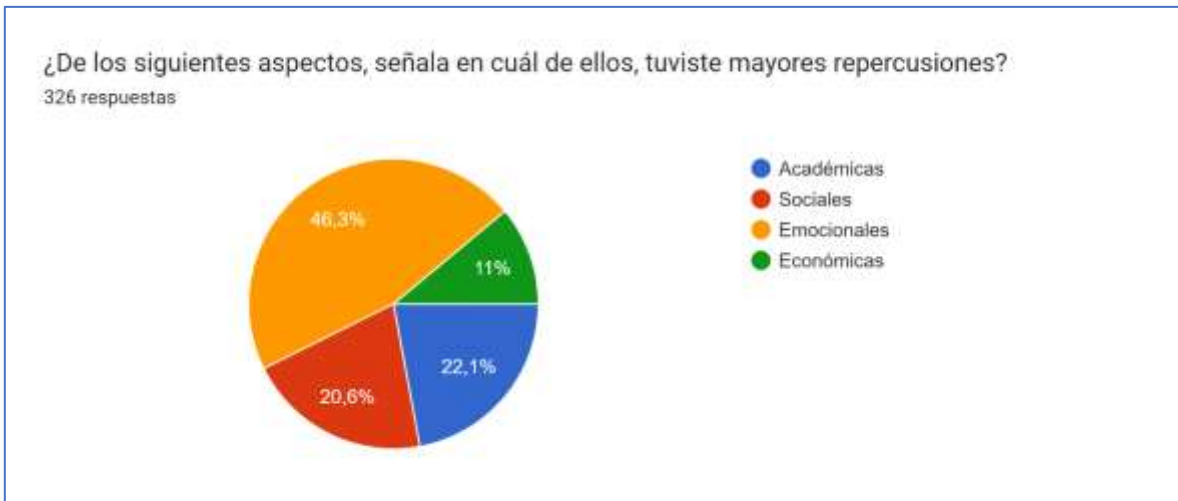


**Gráfico 25**



## Repercusiones académicas, sociales, emocionales y económicas Post Covid 2019

Figura 1



En este momento tenemos que destacar que el 46.2% de los alumnos encuestados mencionó que tuvieron repercusiones emocionales, el 20.6% fueron sociales, solamente el 22.2% seleccionaron la opción de académicas y tan solo el 11.1% económicas.

Figura 2

### Académicas

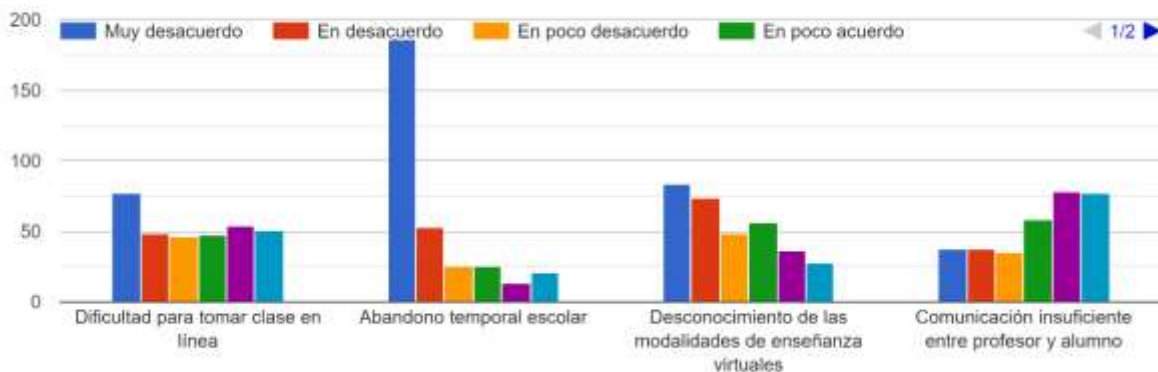


Figura 3

Sociales

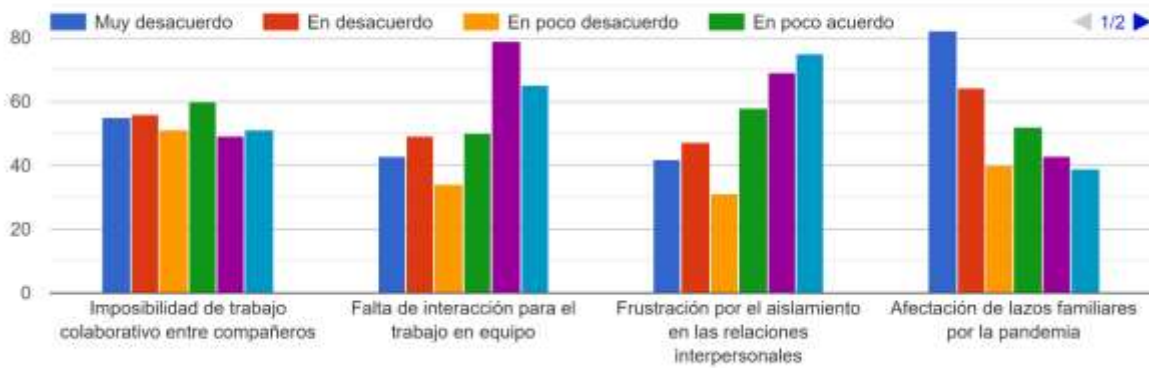


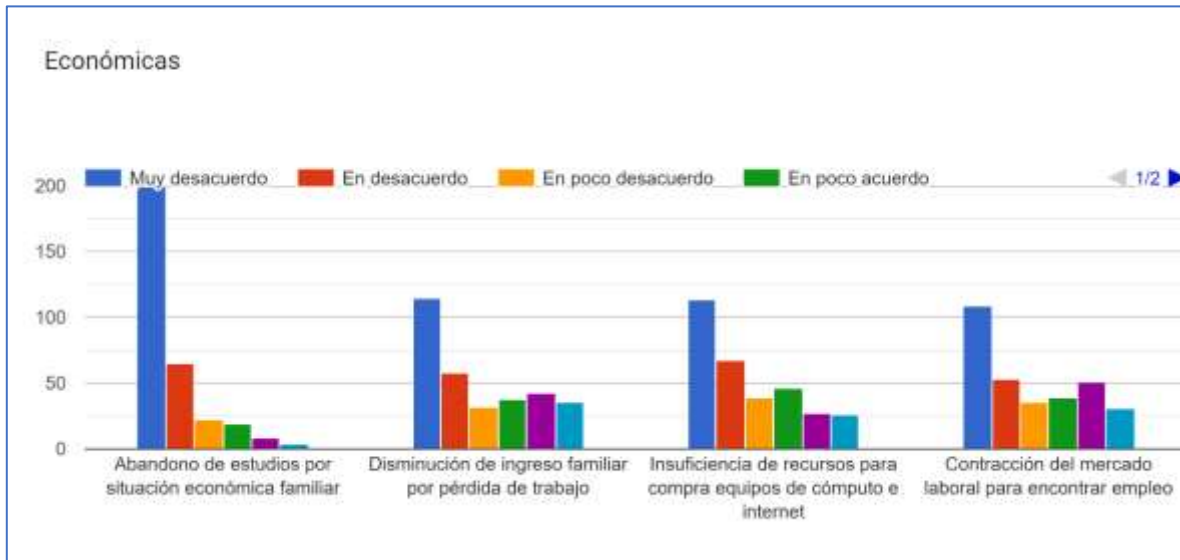
Figura 4

Emocionales





**Figura 5**



## **DISCUSIÓN:**

Si bien uno de los compromisos que tiene la educación superior es el de establecer estrategias que ayuden a desarrollar de manera continua habilidades socioemocionales, que le permitan al futuro profesionalista mayor competitividad en un mundo tan cambiante, dinámico y que al mismo tiempo muestren que fueron formados desarrollando en ellos; valores éticos, trabajo colaborativo, comunicación y liderazgo como habilidades principales que son requeridas por los empleadores, y que les permitirá tener dichas habilidades que les garantice la empleabilidad en el futuro. Si bien es cierto no todas las respuestas son homogéneas sí es necesario tomar en cuenta el presente estudio para desarrollarlas en todos los grupos en especial a los de últimos semestres.

## **CONCLUSIONES**

1.- Sí tomamos en cuenta que las habilidades blandas son consideradas hoy en día como el eje principal cuando se trata de empleabilidad, debemos considerar entonces que las universidades deberían evaluar los procesos de enseñanza-aprendizaje que les permita permear y articular en sus programas de estudio.

2.- Sí bien, muchas de las habilidades son desarrolladas desde la más tierna infancia, resulta imperativo que se reconozca cuáles son las que poseen de manera individual y que les permita que se articulen y potencialicen las mismas.

3.- Se pone en manifiesto que por encima del 80% de las habilidades no cognitivas como son; escucha, presentación, autoconfianza, liderazgo, apoyo, organización trabajo colaborativo, prevalecen en el estudiante.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

**Bautista L.J., (2019).** *Desarrollo de Habilidades Directivas y Liderazgo Estratégico en organizaciones de la Ciudad de Chiclayo.* Universidad Señor de Sipán, Facultad de Humanidades, Escuela académico profesional de psicología. Línea de investigación Salud ocupacional y desarrollo de competencias organizacionales. Pimentel- Perú 2019.

**Hernández, S.R., Fernández, C.C & Baptista, L.P.** *Metodología de la investigación.* México: McGraw Hill. <https://r.issu.edu.do/?l=374nPy>

**Huerta, J.J., & Rodríguez, G., (2014).** *Desarrollo de habilidades directivas.* Pearson

**Pereda P. F (2016).** *Análisis de las Habilidades Directivas. Estudio aplicado al sector público de la provincia de Córdoba.* Facultad de Derecho y Ciencias Económico y Empresariales. Tesis doctoral <https://core.ac.uk/download/pdf/60903131.pdf>

**Whetten, D. y Cameron, K.** *Desarrollo de habilidades directivas.* Octava edición. Pearson Educación, México, 2011, ISBN: 978-607-32-0580-1, Área: Administración

<https://informe-2020-2021.cucea.udg.mx/wp-content/uploads/2021/06/informe-cucea-2020-2021.pdf>

**Cepal/UNESCO (2020).** *La educación en tiempos de la pandemia de COVID-19,* recuperado de [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45904/1/S2000510\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45904/1/S2000510_es.pdf)

**Nacif, C. D., & Céspedes, G. S. (2020).** *Análisis de las competencias profesionales de acuerdo al proyecto tuning en el ingeniero industrial de una IES.* Revista Innovación y Desarrollo Tecnológico, 12(4), 12. Obtenido de <https://r.issu.edu.do/?l=11541hSn>

**Paredes, M. G., & Ortiz, L. (2019).** *Formación universitaria e inserción laboral. La inquietud por la empleabilidad.* Revista de Investigación, Formación, y Desarrollo: Generando Productividad Institucional, 7(2), 15. <https://doi.org/10.34070/rif.v7i1>

**Tamayo, M. (2004).** *El proceso de la investigación científica.* México: Editorial LIMUSA.

**Vargas, F., & Carzoglio, L. (2017).** *La brecha de habilidades para el trabajo en América Latina: revisión y análisis en la región.* OIT, 28. Obtenido de <https://r.issu.edu.do/?l=11544XTu>