

Ensayo científico/ COMPETENCIAS GERENCIALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL

Por: Marlen Carolina Marruffo Ramos
(*In memoriam*)

Recibido: 05/09/2018

Aprobado: 18/01/2019

RESUMEN

En este avance de investigación, se ha abordado las características que los sujetos investigados le dan a sus competencias gerenciales, siendo monitoreados en razón a un criterio externo, de observación directa, que es el referente al desempeño laboral. En esa observación directa, se identifica, en la praxis y en las evaluaciones de rendimiento, que hay deficiencia en el manejo de los procesos administrativos. Por ello, este estudio se ha orientado a determinar la relación entre las competencias gerenciales y el desempeño laboral, en la Dirección de Educación de la Gobernación del estado Portuguesa. Metodológicamente, la investigación es de tipo descriptiva correlacional, porque valora la relación que existe entre dos o más variables, en el marco de un diseño prospectivo, donde la recolección se realiza luego de planificar el estudio, lo que ayuda a disminuir el sesgo de selección, medición y los costos; la población objeto de estudio está conformada por cinco autoridades del área administrativa-gerencial, a quienes se les suministró un instrumento cuestionario, en la modalidad de la escala Likert de 11 ítems, teniendo como resultados estar totalmente de acuerdo, los sujetos investigados, de la relación entre las competencias gerenciales y el desempeño laboral, hay discrepancias en cuanto a que las competencias referidas a la adaptabilidad, flexibilidad, capacidad de aprendizaje, dinamismo, habilidad analítica, iniciativa, modalidades de contacto, responsabilidad, tolerancia a la presión, trabajo en equipo e integridad; necesarias para un efectivo ejercicio de sus funciones gerenciales, no son logradas integralmente en las actividades de trabajo, resaltando un moderado desarrollo de las competencias descritas, por cuanto hay la necesidad de que se establezcan lineamientos para mejorar esta condición que se traduce en mayor eficacia y eficiencia en las labores gerenciales.

Palabras clave: Competencias Gerenciales, Desempeño Laboral, Dirección de Educación.

MANAGEMENT COMPETENCIES AND LABOR PERFORMANCE

ABSTRACT

This breakthrough research has addressed the features that the research subjects give their managerial skills, being monitored due to an external criterion, direct observation, which is the reference to job performance. In this direct observation, it identifies, in practice and in performance evaluations, which are deficient in managing administrative processes. Therefore, this study was designed to determine the relationship between managerial skills and job performance, the Board of Education of the Government of the Portuguese state. Methodologically, research is correlational descriptive, because it values the relationship between two or more variables in the context of a prospective design, where harvesting is done after the study plan, which helps reduce selection bias measuring and costs; The study population is made up of five officials of the

administrative and management area, whom they were given a questionnaire instrument, in the form of Likert scale of 11 items, with the results totally agree, subjects investigated, the relationship between managerial skills and job performance, there is disagreement about the powers referred to adaptability, flexibility, ability to learn, dynamic, analytical ability, initiative, contact arrangements, responsibility, pressure tolerance, teamwork and integrity; necessary for effective performance of their management functions are not fully achieved in work activities, highlighting a moderate development of the competencies described, because there is the need for guidelines to be established to improve this condition which results in greater efficiency and efficiency in management responsibilities.

Keywords: Management Skills, job performance, Board of Education.

Introducción

En la actualidad resaltan tres características en el ámbito organizacional-institucional, de acuerdo con Drucker (2013), la turbulencia de cambios cada vez más rápidos, profundos, así como globales; impredecibilidad asociada a márgenes de riesgo que impiden la identificación de escenarios seguros y finalmente, complejidad determinada por la globalización de un entorno sistémico donde todo se encuentra relacionado.

Lo expuesto, se ajusta al propósito de esta investigación el cual está dirigido a determinar la relación entre las competencias gerenciales y el desempeño laboral de autoridades en la Dirección de Educación, en razón de mejorar una problemática que se viene observando y que tiene que ver con el rendimiento efectivo de las actividades propias de la Dirección, para algunos expertos en asuntos laborales de la Gobernación del estado Portuguesa, se debe a falta de motivación económica, para nosotros el asunto es más complejo, lo vemos como efecto de la poca claridad que tienen los involucrados en lo concerniente a sus competencias gerenciales y la poca atención que prestan en mejorar el desarrollo de las mismas para beneficio de la atención a las tareas propias de la Dirección de Educación. Acerca de este tema versa el siguiente trabajo.

Estructura: competencias gerenciales y desempeño laboral

En acepción de Drucker (2013), las competencias gerenciales son un conjunto de conocimientos, destrezas, comportamientos, "...así como actitudes que necesita una persona para ser eficiente en una amplia gama de labores gerenciales, en diversas organizaciones" (p.45).

En este aspecto, es relevante indicar que las organizaciones son variadas; por cuanto se puede contemplar la conducta desde múltiples puntos de vista y llegar a definiciones cuyos matices son heterogéneos. Esta diversa forma de contemplar las facetas del conocimiento, ha dado origen a diversas listas de competencias gerenciales, una de las más reconocidas, según expresa Senge (2014), son las competencias universales para la gerencia moderna: presentación oral, comunicación oral, comunicación escrita, análisis de problemas, comprensión de los problemas organizacionales, análisis así como de los problemas de fuera de la organización, planificación, organización, delegación, control, desarrollo de los subordinados, sensibilidad, autoridad sobre individuos, autoridad sobre grupos, tenacidad, negociación, vocación, sentido común, creatividad, toma de riesgos, decisión, entre otros.



Fuente: Obra de Javier Mujica, técnica mixta.

Es decir, las competencias gerenciales se reflejan en comportamientos que ciertas personas poseen más que otras, las cuales las convierte en más eficaces en el desempeño de su cargo. Los mismos son observables en la realidad cotidiana del trabajo e igualmente en situaciones de evaluación. Ellos aplican de manera integral sus aptitudes, sus rasgos de personalidad y sus conocimientos adquiridos.

En lo que respecta al desempeño laboral en el contexto gerencial, está relacionado con la gestión del talento humano donde existen una diversidad de concepciones y

definiciones acerca de lo que significa desempeño laboral (ocupacional). Sin embargo, en esta investigación se consideró lo propuesto por Senge (ob.cit.), quien plantea que el desempeño laboral es la descripción objetiva y confiable de la manera como un empleado desempeña su puesto, atendiendo a las especificaciones del cargo.

En este sentido, el gerente es quien planifica, organiza, dirige y controla la asignación de recursos humanos, financieros, así como de información para lograr los objetivos de la organización. En síntesis, es el responsable de dirigir las actividades llevadas a cabo en la organización, por un grupo de personas que comparten una visión, con la finalidad de alcanzar sus propósitos. Al respecto, volviendo a Senge (ob.cit.), el desempeño de los gerentes se ve reflejado en la ejecución de cuatro (4) funciones administrativas fundamentales, estas son: planificación, organización, dirección y control.

El estudio se abordó, tomando ideas de Martínez (2013), desde el paradigma fenomenológico, en el marco de una Investigación descriptiva- correlacional (que según Martínez, se da en investigación cualitativa sin afectar el sentido epistemológico del estudio), que es un proceso de indagación social que tiene como objetivo comprender la conducta de los sujetos investigados hacia la relación que existe entre dos o más conceptos o (algunos autores colocan variables, y Martínez lo acepta en investigaciones cualitativas, porque expresa que no alteran la intencionalidad del estudio que va a los procesos y no al resultado).

Por otra parte, se diseñó una encuesta en la modalidad escala de Likert, con once ítems, que se aplicó a los sujetos investigados, valiéndonos del análisis estadístico descriptivo en cualitativa (sugerido por Martínez, ob.cit.), para la interpretación de los resultados.

En la correlación de los sujetos investigados, se evidencia que todos los participantes escogieron las alternativas de estar totalmente de acuerdo con las afirmaciones sugeridas en el cuestionario, lo que indica que existe una alta correlación entre los conceptos analizados; así mismo, refleja que para el desarrollo de un desempeño efectivo es necesario que se posea el conjunto de competencias para ocupar el cargo, donde se puedan aprovechar los conocimientos que brindan la posibilidad de ejercer sus funciones de acuerdo a lo establecido y lograr de ésta manera los objetivos planteados.

Esto a su vez, en opinión de los sujetos investigados, permite establecer que dentro de la organización objeto de estudio, para mejorar la eficiencia y eficacia, es necesario

desarrollar un desempeño laboral integral, donde se cuente con las competencias adecuadas logrando así dirigir efectivamente las tareas en cada área y ejecutar sus funciones de acuerdo a los requerimientos establecidos.

La correlación coincide con los datos obtenidos en el conteo rápido, que evidenció desconocimiento de las competencias gerenciales, lo que fortalece la idea de la importancia de dichas competencias para lograr un desempeño laboral efectivo, que contribuya con el desarrollo de las actividades de acuerdo a los requerimientos institucionales.



Fuente:; Obra de Elisaul Guerrero, técnica acrílico sobre tela.

Conclusión

El estudio, que es prospectivo por el hecho de visualizar en el marco de un futuro inmediato el comportamiento de los sujetos en estudio, ante el tema indicado como objeto de indagación, arrojó una postura de conducta de estar totalmente de acuerdo, con que en la relación entre las competencias gerenciales y el desempeño laboral, hay discrepancias en cuanto a que las competencias referidas a la adaptabilidad, flexibilidad, capacidad de aprendizaje, dinamismo, habilidad analítica, iniciativa, modalidades de

contacto, responsabilidad, tolerancia a la presión, trabajo en equipo e integridad; necesarias para un efectivo ejercicio de sus funciones gerenciales, no son logradas integralmente en las actividades de trabajo, resaltando un moderado desarrollo de las competencias descritas, por lo cual la necesidad de establecer lineamientos para mejorar esta condición que se traduce en mayor eficacia y eficiencia en las labores gerenciales.

Referencias

Drucker, P. (2013). *Gerencia Moderna*. Madrid: Editorial Planeta.

Martínez, M. (2013). *Ciencia y arte en la metodología cualitativa*. México: Editorial Trillas.

Senge, Peter (2014). *La gerencia*. Madrid: Editorial Granica.