

Competencias profesionales del Administrador de Empresas, caso Provincia de Santa Elena

ÁLVAREZ-ACOSTA, Roxana*†, CEDEÑO-PINOARGOTE, Jairo

Universidad Estatal Península de Santa Elena. Carrera en Administración de Empresas. Campus La Libertad, vía principal Santa Elena – La Libertad – Ecuador

Recibido 14 de Octubre, 2015; Aceptado 15 de Diciembre, 2015

Resumen

Si bien la ciencia administrativa es universal, sin embargo el componente cultural, establece diferencias entre los diferentes sectores geográficos del planeta. El administrador como eje de la acción empresarial se constituye en el talento humano en el cual se debe poner especial atención. Su trabajo se fundamenta en el liderazgo que puede ejercer en el conjunto de personas a su cargo. Los resultados empresariales dependen de la capacidad de lograr resultados del trabajo del equipo. El administrador es el coach que aprovecha las capacidades individuales y las convierte en capacidades colectivas. La información fue tomada de gerentes de la empresa provincial y de los graduados en ciencias administrativas que residen en la provincia de Santa Elena.

Se aplicaron encuestas a una muestra de empresarios y a una muestra de profesionales en administración de empresas graduados en la UPSE. Para la selección de las competencias preponderantes se utilizó el principio de la distribución normal de las variables y se tomaron aquellas que después de ser ponderadas se ubican en la cola derecha de la curva.

Se llega a la conclusión de que las capacidades: de liderazgo, de toma de decisiones, de emprendimiento y de innovación son vertebrales para un administrador profesional.

Competencias Generales, Competencias Específicas, Roles y Funciones

Abstract

Though the administrative science is universal, nevertheless the cultural component, it establishes differences between the different geographical sectors of the planet. The administrator like axis of the managerial action is constituted in the human talent in which it is necessary to put special attention. His work is based on the leadership that it can exercise in the set of persons to his post. The managerial results depend on the capacity to obtain results of the work of the equipment. The administrator is the coach who takes advantage of the individual capacities and turns them into collective capacities. The information was taken of managers of the provincial company and of the graduates in administrative sciences that reside in the province of Santa Elena.

Surveys were applied to a businessmen's sample and to a professionals' sample in administration of companies classified in the UPSE. For the selection of the preponderant competitions there was in use the beginning of the normal distribution of the variables and there took those that after being weighted are located in the right tail of the curve. It comes near to the conclusion of which the capacities: of leadership, of capture of decisions, of entrepreneurship and of innovation they are vertebral for a professional administrator.

General skills, Specific skills, Roles and Functions

Citación: ÁLVAREZ-ACOSTA, Roxana, CEDEÑO-PINOARGOTE, Jairo. Competencias profesionales del Administrador de Empresas, caso Provincia de Santa Elena. Revista de Investigación y Desarrollo, 2015, 1-2: 140-150

* Correspondencia al Autor (Correo Electrónico: roxanalvarez1989@hotmail.com)

† Investigador contribuyendo como primer autor.

Introducción

La provincia de Santa Elena forma parte de la zona 5 de planificación; esta zona, aglutina a sectores geográficos de menor desarrollo, característica común entre las poblaciones es el predominio del subempleo.

Son estas características las que hacen urgente la presencia de administradores profesionales, la capacidad administrativa se pone a prueba cuando los recursos son escasos. La ciencia administrativa no está aún entendida por la propia universidad. Las asignaturas que se encuentra en las mallas curriculares, forman profesionales generalistas con conocimientos en finanzas, marketing, proyectos, etc.; el área de la psicología, sociología, innovación y teorías de liderazgo no tienen un importante peso en la malla curricular. En la actualidad se ha descubierto que es indispensable la inclusión de formación en el campo del emprendimiento. Esto último no es posible con la inclusión de una asignatura de lleve este nombre; se requiere que se diseñe una área académica que tenga como objetivo primordial el cambio de actitud de la persona – estudiante. El objetivo nacional de cambio de la matriz productiva, en Ecuador, solo es factible con el cambio de actitud en la formación y ejercicio profesional de todos los actores.

Las actividades productivas predominantes en la provincia giran alrededor de la pesca y el comercio. La agricultura es excepcional en ciertos sectores a pesar que el 44.8% es población rural. La mayor parte del territorio no tiene vocación productiva y los sistemas de riego no se han desarrollado en este sector. Existen algunos visos de artesanía y el turismo de igual manera no tiene el apogeo que debería tener en función de las potencialidades, 100 kilómetros de playa y grandes extensiones de bosque seco; dos atractivos turísticos de gran demanda.

Predomina la microempresa, en su concepto original, aquella empresa que nace pequeña y permanece pequeña; a lo mucho, engorda, como una apariencia de crecimiento. Lo que ha generado empleo de mala calidad y en poca cantidad. La innovación está ausente en los negocios; la educación ha sido deficitaria especialmente a nivel superior, la UPSE ha tenido influencia en los últimos 17 años y con un aporte calidad competitiva en el último quinquenio.

La empresa grande es excepcional, se ubica en el campo de la industria de harina de pescado, en la parroquia Chanduy, una incipiente explotación petrolera en Ancón y otros sectores de la provincia.

El éxito de la empresa depende de la efectividad de su administración, todo gira en función de decisiones, y esta una de tareas que cumple el administrador. El negocio en marcha requiere de estos profesionales, pero, es más urgente formar profesionales para que a partir de los recursos existentes puedan iniciar actividades productivas. Las necesidades de la humanidad son crecientes por el incremento poblacional, como factor generativo.

La formación administrativa es deficitaria en América Latina, no se ha logrado calificar a estos profesionales, se debe fundamentalmente por la falta de investigación administrativa, que es exigua en el subcontinente.

Los investigadores sociales y económicos encuentran como causa de las crisis, primero la característica cíclica de la economía; en el fondo se encuentra que es la falta de eficiencia profesional. La calificación de la mano obra que realiza el trabajo predominantemente intelectual no se compadece con las necesidades de desarrollo. El administrador debe ser más científico que técnico; el entorno complejo de la contemporaneidad exige a este profesional un conjunto de conocimientos y experiencias superiores.

Depende de él un conjunto de vidas, representada por las familias de quienes de forma directa con parte de la organización.

El campo de desempeño del administrador es amplio, todas las organizaciones, sin importar su misión requieren de una persona que sintetice las acciones, consiga los resultados con la participación individual y grupal de sus integrantes.

La formación profesional del administrador se orienta a la solución de los problemas del entorno, fundamentalmente los que enfrenta el entorno más próximo, es decir, la provincia de Santa Elena.

El trabajo como toda actividad humana no es individual, es social; por ello la necesidad de que se integren a diferentes redes, en este campo corresponden las redes científicas que permitan permanecer actualizados de las tendencias, de igual forma a las redes académicas, que son las que van experimentado aplicaciones en los campos de la profesión.

Marco Teórico

McClelland, D. (1973). El concepto de "competencia" como una propuesta ante la insatisfacción sobre las medidas tradicionales utilizadas para pronosticar el rendimiento en el trabajo, Trujillo (1999). Las competencias tienen diversas conceptualizaciones, es un término polisémico y su categorización es amplia, aparentemente hay diversos tipos de competencias por los diferentes nombres que les asignan, no obstante la aplicación de éstas coinciden en ciertos ámbitos. Una clasificación conocida y que podría estandarizar todas las existentes es la categorización de la Organización Internacional del Trabajo quien clasifica tres tipos de competencias; básicas, específicas y genéricas. A continuación una descripción de cada una de ellas:

1) Competencias básicas; se refieren a las adquiridas en el nivel preescolar e inicio de la escuela (hasta 11 o 12 años).

2) Competencias genéricas; son adquiridas en el período escolar y en la práctica de un oficio sirven para cualquier actividad profesional, son apoyadas en bases científicas y tecnológicas y en atributos humanos.

3) Competencias específicas; son aquellas competencias adquiridas en la especialización profesional, no son transferibles, indirectamente por las habilidades adquiridas que sean readaptadas y los contenidos tienen que estar ligados estrictamente a una especialidad definida OIT(2003).

En la exploración de los tipos de competencias se encontraron otras categorizaciones de acuerdo a otras fuentes como el proyecto Tunning (2005), el informe Reflex (2007); Cifre, E., et al. (2006); Bunk (1994), el primero clasifica a las competencias como instrumentales, interpersonales y sistémicas, enseguida el informe Reflex categoriza a las competencias relacionadas con el conocimiento, análisis e innovación, gestión de tiempo, competencias organizativas y comunicativas. Hay autores que comprimen más la clasificación como Cifre E., et al. (2006), quienes dividen dos competencias; las genéricas y específicas, por último, Bunk (1994) quien expone y resalta a las competencias profesionales y le atribuye una clasificación a estas.

La variedad es amplia, pero para fines de este análisis se elegirán las competencias profesionales como variable de estudio enfocándose únicamente a sus características y su potencialidad en el marco laboral, las cuáles consideran las capacidades, habilidades y actitudes de especialización que un individuo posee para desarrollo de cierta actividad referida al campo profesional.

Las competencias profesionales son adquiridas mediante la educación superior y son valoradas en el mercado laboral éstas mejoran la posibilidad de los individuos que la poseen en conseguir un empleo mediante la formulación de criterios académicos, competencias y calificación profesional que respondan a la demanda del mercado laboral Semejinet al. (2005); Manjón y López, (2008). Según Bunk (1994), las competencias profesionales son un conjunto de conocimientos destrezas y aptitudes que se necesitan al ejercer una profesión, resolver problemas de la misma profesión autónoma y flexiblemente, así como, tener la capacidad de asistir en el contexto profesional y en la organización del trabajo. Además, considera una tipología de las competencias profesionales entre ellas; competencia técnica, metodológica, social y competitiva en donde cada una tiene una especificación.

González J. y Wagenaar (2003:255), definen en el proyecto Tunning a las competencias profesionales como: “una combinación dinámica de atributos, en relación a conocimientos, habilidades, actitudes y responsabilidades, que describen los resultados del aprendizaje de un programa educativo o lo que los alumnos son capaces de demostrar al final de un proceso educativo”. Para Mertens (1996) son capacidades de trabajo que están formadas por una cadena de conocimientos, actitudes y aptitudes, hábitos, valores y estimulaciones dirigidas al desarrollo profesional. Asimismo, un factor importante en el contexto de las competencias es la experiencia práctica o el saber hacer, el cual permitirá que el egresado se aproxime a la realidad del mundo laboral y le facilite el acceso a los nichos de empleo.

Por lo anterior, cabe resaltar que las competencias profesionales son factores que intervienen en el proceso de inserción de un profesionista, pero como se aseveró al principio del documento, el tener una formación superior ya no es garantía de inserción al mercado laboral.

Romero (2004), lo determina en su propuesta de factores de inserción anexando más elementos que van a determinar que se lleve a cabo una inserción.

Cabe distinguir, que la calificación en el trabajo, es en primera instancia un medio importante por el cual se accede a objetivos de carácter laboral y sirve como criterio en el proceso de reclutamiento y selección como lo explica la teoría Thurow (1975) donde, según los empresarios, prefieren titulados que han cursado ciertos estudios esperando invertir menos por gastos de formación en otros recursos no cualificados. Esto tiene relación con la evolución de las corrientes globalizantes que cada vez orientan más a la sociedad a adoptar una nueva postura, la de sociedad del conocimiento que exige profesionales más calificados que garanticen un mundo laboral de calidad y competencia.

Para fines de esta investigación se retomó la aseveración de competencia profesional de Bunk (1994), como un conjunto de conocimientos, destrezas y aptitudes que se necesitan para ejercer una profesión y como variable importante en el proceso de inserción al mercado laboral, considerando que existen otras dinámicas de inserción basadas en aspectos sociales como en los subcapítulos anteriores se explicó que igualmente son determinantes para esta transición desde la universidad al mundo de trabajo, situación que se busca concluir con este estudio.

Materiales y métodos

Se aplicó una encuesta a muestra de dos poblaciones: empresarios de medianas empresas (intermedias entre grandes y pequeñas de las empresas locales) y los profesionales graduados en los últimos cinco años, en la Carrera de Administración de Empresas de la UPSE. Para empleadores o empresarios N= 70 y para graduados o profesionales N = 220.

La fórmula general para calcular muestras de poblaciones finitas, se utilizó en los dos casos, es la siguiente:

$$n = \frac{Z^2 N p q}{e^2 (N - 1) + Z^2 p q}$$

n = tamaño de la muestra
 N = tamaño de la población
 p = probabilidad de ocurrencia
 q = probabilidad de no ocurrencia
 e = error de muestreo
 Z = nivel de confianza

Para la obtención de la muestra de empresarios se calculó con un nivel de confianza del 92% y un 8% de error; el valor de n = 44.

$$n = \frac{(1,75)^2 (70)(0,5)(0,5)}{(0,08)^2 (70 - 1) + (1,75)^2 (0,5)(0,5)}$$

n = 44

Para la población de graduados el nivel de confianza es 91% y el error esperado es de 9%, obteniendo un valor de n = 63.

$$n = \frac{(1,70)^2 (220)(0,5)(0,5)}{(0,09)^2 (220 - 1) + (1,70)^2 (0,5)(0,5)}$$

n = 63

El formato de la encuesta se orienta a la valoración que tienen estas poblaciones a las competencias del profesional en administración de empresas. Para un análisis de mejor calidad se pondera las respuestas en escala de 1 a 5. El mayor valor corresponde a la opción imprescindible, entendida como que no puede faltar.

Procesamiento y análisis

La información se procesó en función de los instrumentos y técnicas utilizadas, en la investigación, en lo que se refiere a la tabulación, se utilizó el programa estadístico SPSS 15, así como el uso de hojas de cálculo de Excel para el tratamiento de datos obtenidos.

Resultados

La principal inquietud que tiene la sociedad frente a la formación que reciben los profesionales en administración empresas; se refiere a los conocimientos que la universidad ha entregado. Esto se resume en el conjunto de competencias generales y específicas, esta es la referencia más válida para formación medir la formación profesional. Mediante un método de ponderación se han obtenido los siguientes resultados consolidados de la visión de los graduados de la carrera de Administración de la UPSE y los empresarios locales.

No.	COMPETENCIAS GENERALES	PONDERACIÓN EMPRESARIOS	PONDERACIÓN PROFESIONALES Y GRADUADOS	TOTAL
1	Capacidad para tomar decisiones	221	336	557
2	Capacidad de trabajo en equipo	216	336	552
3	Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente	215	336	551
4	Compromiso con calidad.	215	328	543
5	Capacidad para organizar y planificar el tiempo	214	324	538

Tabla 1 Competencias Generales

Las cinco competencias generales que se anotan son aquellas que han recibido la mayor ponderación. Como la más sobresaliente se encuentra la “capacidad para tomar decisiones”, coherente con las responsabilidades del administrador que diariamente se encuentra con dualidades u opciones, que debe acogerlas o rechazarlas.

De manera particular los empresarios frente a esta competencia han valorado, como se anota en la tabla siguiente:

Alternativa	%
Imprescindible	69%
Importantes	29%
Otra	2%
TOTAL	100%

El 69% ha señalado que la “capacidad de tomar decisiones” es imprescindible en la formación del administrador profesional. En el mismo tópico los egresados respondieron de forma similar en la alternativa “imprescindible”.

Como segunda en importancia se encuentra “la capacidad de trabajo en equipo” es una competencia relevante en la formación y acción del administrador: el trabajo es social no individual; el trabajo es en equipo no en grupos; en el trabajo no se requieren órdenes sino directrices. Conseguir lo anotado corresponde al administrador.

Los empresarios frente a esta competencia respondieron como se anota a continuación:

Alternativa	%
Imprescindible	60%
Importantes	35%
Otra	5%
TOTAL	100%

Tabla 3 Capacidad de trabajo en equipo

Los egresados responden de manera bastante diferente, dando mayor prioridad a esta competencia, como se lee en la siguiente tabla:

Capacidad de trabajo en equipo	Porcentaje
Imprescindibles	80%
Importantes	20%
Total	100%

Tabla 4 Capacidad de trabajo en equipo

Existe una clara diferencia en las dos valoraciones mientras los empresarios responden en 60% como imprescindible los graduados lo hacen en 80% para esta opción. El que no aprende se queda en el pasado, la ciencia y la técnica son muy dinámicas especialmente por el desarrollo de las comunicaciones. Nada se puede ocultar y demorar su socialización. Ahora la organizaciones tienen que ser inteligentes, deben también, tener esa capacidad de aprendizaje y con ellas, sus miembros.

La “capacidad de aprender y actualizarse permanente” es decir de manera continua recibió la siguiente valoración de parte de los empresarios, el 65% señala como imprescindible.

Alternativa	%
Imprescindible	65%
Importantes	31%
Otra	4%
TOTAL	100%

Tabla 5 Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente

Los graduados tienen una valoración más alta para esta competencia, 80% cree imprescindible, como se puede leer en la siguiente tabla.

Tabla 6 Capacidad para aprender y actualizarse permanentemente

La empresa contemporánea produce con calidad, en su concepto más amplio, o sale del mercado; el administrador debe tener claro este concepto. A este planteamiento los empresarios han respondido así:

Alternativa	%
Imprescindible	58%
Importantes	38%
Otra	4%
TOTAL	100%

Tabla 7 Compromiso con calidad

El 58% responde que es imprescindible en la formación del administrador, difiere con la respuesta de los graduados.

El 70% de los graduados consideran como imprescindible el “compromiso con la calidad” de parte del administrador.

Alternativa	Porcentaje
Imprescindibles	70%
Importantes	29%
Otra	1%
Total	100%

Tabla 8 Compromiso con calidad

Como ultima de cinco competencias han priorizado los respondientes, está la “capacidad para organizar y planificar el tiempo”. Un 54% de los empresarios responden como imprescindible esta competencia para el ejercicio de la administración.

Alternativa	%
Imprescindible	54%
Importantes	44%
Otra	2%
TOTAL	100%

Tabla 9 Capacidad para organizar y planificar el tiempo

Los graduados le dan mayor preponderancia el 69% de ellos consideran como imprescindible esta competencia profesional para el administrador.

Escala	Porcentaje
Imprescindibles	69%
Importantes	30%
Otra	1%
Total	100%

Tabla 10 Capacidad para organizar y planificar el tiempo

Las competencias específicas del administrador fueron puestas a consideración de la misma población estadística. De acuerdo a la metodología anotada, fueron siete las que pertenecen al grupo preponderante. Se presente en la siguiente tabla:

No.	COMPETENCIAS ESPECIFICAS	PONDERACIÓN EMPRESARIOS	PONDERACIÓN PROFESIONALES Y GRADUADOS	TOTAL
1	Ejercer el liderazgo para el logro y consecución de metas de la organización.	217	329	546
2	Mejorar e innovar los procesos administrativos.	215	329	544
3	Elaborar, evaluar y administrar proyectos empresariales en diferentes tipos de organización	211	328	539
4	Detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos Productos	213	326	539

No.	COMPETENCIAS ESPECIFICAS	PONDERACIÓN EMPRESARIOS	PONDERACIÓN PROFESIONALES Y GRADUADOS	TOTAL
5	Tomar decisiones de inversión, financiamiento y gestión de recursos financieros en la empresa.	211	327	538
6	Usar la información de costo para el planeamiento, el control y la toma de decisión.	203	330	533
7	Interpretar la información contable y la información financiera.	195	336	531

La primera de las siete competencias específicas es “ejercer liderazgo para el logro y consecución de metas de la organización” existe diferencia en la valoración de parte de empresarios y graduados; los primeros en un 60% catalogan como imprescindible esta competencia. Es baja, si se tiene en cuenta que las personas no les gustan recibir órdenes, sino directrices u orientaciones.

Alternativa	%
Imprescindible	60%
Importante	38%
Otra	2%
Total	100%

Tabla 12 Ejercer el liderazgo para el logro y consecución de metas de la organización

Los graduados valoran mejora esta competencia, el 73% lo declara imprescindible en la formación del administrador, esta diferencia y otras, dejan entrever la diferencia entre el profesional universitario y el que no lo es.

Alternativa	Porcentaje
Imprescindibles	73%
Importantes	24%
Otra	3%
Total	100%

Tabla 13 Ejercer el liderazgo para el logro y consecución de metas de la organización

La innovación es otro atributo que todas las personas y profesionales deben tener en su afán de sobrevivir, mucho más, el administrador, los empresarios en un 56% lo declaran imprescindible. Bastante conservadora la cifra si se observa con detenimiento la capacidad de la competencia.

Alternativa	%
Imprescindible	56%
Importante	42%
Otra	2%
Total	100%

Tabla 14 Mejorar e innovar los procesos administrativos

Los graduados tienen una percepción más realista y contemporánea frente a esta competencia, 74% declara como imprescindible.

Alternativa	Porcentaje
Imprescindibles	74%
Importantes	21%
Otra	5%
Total	100%

Tabla 15 Mejorar e innovar los procesos administrativos

En la actualidad se habla y se exige la presentación de proyectos antes de realizar una inversión, muy razonable, hay que justificar la inversión y visualizar algunos posibles resultados. Eso es lo que tiene que aprender el administrador a expresar en un documento sustentado.

Esta competencia el 48% de los empresarios lo califican como imprescindible. Se debe al poco conocimiento que tienen de esta herramienta o quizá se lo sobrevalora, quiere decir, se lo mira como un documento altamente técnico.

El proyecto puede ser una simple carta explicativa, pero sustentada en datos del pasado y del presente, para avizorar un futuro.

Alternativa	%
Imprescindible	48%
Importante	50%
Otra	2%
Total	100%

Tabla 16 Elaborar, evaluar y administrar proyectos empresariales en diferentes tipos de organización

Los graduados universitarios tienen una visión más objetiva, el 69% de ellos la consideran como imprescindible, como se anota en la tabla siguiente.

Alternativa	Porcentaje
Imprescindibles	69%
Importantes	31%
Total	100%

Tabla 17 Elaborar, evaluar y administrar proyectos empresariales en diferentes tipos de organización

El Emprendedurismo está en boga como doctrina, en la práctica siempre ha estado; la creatividad es uno de sus fundamentos. En la actualidad se crean cosas todos los días y estas sacan del mercado otras. Por ello el administrador debe estar pendiente y listo a subir al siguiente peldaño en su línea de acción. Nuestros empresarios aun no asimilan esta realidad, por ello que apenas el 56% ha calificado como imprescindible esta competencia del administrador.

Alternativa	%
Imprescindible	56%
Importante	38%
Otra	6%
Total	100%

Tabla 18 Detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y desarrollar nuevos productos

Nuevamente los profesionales destacan la importancia del emprendimiento, el entorno está lleno de recursos, muchos de ellos en el mejor de los casos subutilizados o simplemente no utilizados, mientras las crecientes necesidades demandan bienes y servicios.

Como imprescindible esta competencia lo califica el 70% de los graduados.

Alternativa	Porcentaje
Imprescindibles	70%
Importantes	26%
Poco importantes	4%
Sin importancia	0%
No conozco	0%
Total	100%

Tabla 19 Detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y desarrollar nuevos productos

Coherente con la competencia anterior, va la de “tomar decisiones de inversión, financiamiento y gestión de recursos financieros en la empresa”. En un mundo dinámico en todos sus aspectos las finanzas cada vez más volátiles exigen una competencia muy especial. El 52% de los empresarios lo califican como imprescindible. En la parte pertinente se priorizaran las competencias desde la perspectiva cualitativa.

Alternativa	Porcentaje
Imprescindibles	73%
Importantes	21%
Otra	6%
Total	100%

Tabla 20 Tomar decisiones de inversión, financiamiento y gestión de recursos financieros de la empresa

Los costes son un referente financiero y de mercadeo, en esto último nuestros empresarios no le dan la importancia que tienen. Básicamente fijan precios en función del mercado y la percepción que tiene de sus “gastos”, sin embargo el 56% de ellos manifiesta como imprescindible esta competencia.

Alternativa	%
Imprescindible	56%
Importante	35%
Otra	9%
Total	100%

Tabla 20 Tomar decisiones de inversión, financiamiento y gestión de recursos financieros de la empresa

Alternativa	%
Imprescindible	56%
Importante	35%
Otra	9%
Total	100%

Tabla 21 Usar la información de costo para el planeamiento, el control y la toma de decisión

Los graduados como profesionales valoran más esta competencia, 73% de ellos lo califican como imprescindible.

Alternativa	Porcentaje
Imprescindibles	73%
Importantes	26%
Otra	1%
Total	100%

Tabla 22 Usar la información de costo para el planeamiento, el control y la toma de decisión

La comprensión apropiada de la información financiera es una competencia del administrador, pero lo empresarios, apenas el 46% lo califica como imprescindible.

Alternativa	%
Imprescindible	46%
Importante	40%
Otra	14%
Total	100%

Tabla 23 Interpretar la información, contable y financiera para la toma de decisiones empresariales

Contario a lo que piensan los empresarios, los profesionales en administración en un 80% califican como imprescindible, como se anota en la tabla siguiente:

Alternativa	Porcentaje
Imprescindibles	80%
Importantes	0%
Otra	20%
Total	100%

Tabla 24 Interpretar la información, contable y financiera para la toma de decisiones empresariales

La inquietud a dilucidar es, el orden de prioridad de las competencias de forma comparativa entre estas dos poblaciones estadísticas.

COMPETENCIAS GENERALES	(%) EMPRESARIOS	(%) PROFESIONALES
Capacidad para tomar decisiones	69	69
Capacidad de trabajo en equipo	60	80
Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente	65	80
Compromiso con calidad	58	70
Capacidad para organizar y planificar el tiempo	54	69

Tabla 25 Visión acerca de las competencias

Los valores expuestos, en el cuadro anterior, corresponden a la alternativa “imprescindible”, escogida por las poblaciones consultadas respecto de las competencias generales del administrador.

Las competencias específicas de la profesión son las que de mejor manera señalan la formación requerida en estos campos. El método estadístico utilizado condujo a la conclusión que son siete las competencias relevantes.

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS	(%) EMPRESARIOS	(%) PROFESIONALES
Ejercer el liderazgo para el logro y consecución de metas de la organización	60	73
Mejorar e innovar los procesos administrativos	56	74
Elaborar, evaluar y administrar proyectos empresariales en diferentes tipos de organización	48	69
Detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y desarrollar nuevos productos	56	70
Tomar decisiones de inversión, financiamiento y gestión de recursos financieros de la empresa	52	73
Usar la información de costos para el planeamiento, el control y la toma de decisión	56	73
Interpretar la información contable y la información financiera	46	80

Tabla 26 Visión acerca de las competencias

Se resalta el liderazgo entre los ejes de formación fundamental requerida para el administrador profesional. Hay coincidencia de priorización entre las dos poblaciones estadísticas estudiadas.

Discusión

La ciencia en general no ha desarrollado investigaciones de buen nivel en el campo de las ciencias administrativas. Se ha preocupado especialmente de los temas concernientes al desarrollo tecnológico. Las comunicaciones han evolucionado vertiginosamente, inclusive poniendo en peligro la misma convivencia humana. Existen posibilidades de comunicación anónima que alteran la convivencia humana; es el caso de las redes sociales que aún no tienen una utilización proactiva.

En lo académico se ha hecho poco, las universidades en general siguen la vieja escuela de formas técnicas en diferentes campos. El cultivo de la mente no es un objetivo de primera línea; el aprovechamiento de la capacidad del cerebro humano se encuentra en segundo plano, ha sido remplazada por los llamados objetos “inteligentes”.

El neuroaprendizaje está siendo tratado en eventos aislados, mediante formación complementaria, cuando al contrario, debería ser parte integrante del currículo del profesional y especialmente del administrador. El estudio del cerebro mismo, no tiene el impulso apropiado, como fundamento de un mejor aprovechamiento este valioso recurso. Existen escuelas para personas con capacidades especiales, así llamadas, cuando tienen alguna discapacidad. Las escuelas especiales deberían existir también para cerebros desarrollados extraordinariamente. Hay preocupación por los menos dotados y ninguna atención para los más dotados.

Conclusiones

Las competencias generales que mayormente deben desarrollar los profesionales, de acuerdo a las opiniones de los encuestados están relacionadas con la toma de decisiones dentro de la organización; desarrollar el trabajo en equipo para el logro eficaz de los objetivos institucionales; actualizarse permanentemente en el campo profesional; adquirir la obligación de obtener resultados con calidad; y, considerar la planificación y organización de las actividades empresariales.

Referente a las competencias específicas, las que sobresalen van en relación con el ejercicio del liderazgo; la constante mejora e innovación de procesos administrativos; elaboración de proyectos empresariales toda vez que se hayan detectados las oportunidades en el mercado, con la capacidad de tomar decisiones de inversión, financiamiento y gestión de recursos financieros de la empresa; la correcta utilización e interpretación de la información de costos para el planeamiento, el control y la toma decisión.

Referencias

[1] COBO, Cristóbal y otro. (2007). “Aprendizaje Invisible. Hacia una nueva ecología de la Educación”.

[2]. MORIN, Edgar. “Epistemología de la Complejidad”.

[3] RAMIREZ, Roberto. “Pedagogía Crítica, una manera ética de generar procesos educativos”

[4] UNIVERSIDAD DEUSTO. “Proyecto Tuning América Latina. Meta – perfiles y Perfiles. Una aproximación para América Latina.

[5] Pelayo, M. (2012) Capital social y competencias profesionales.