

DIAGNÓSTICO DENTRO DEL ENFOQUE BASADO EN COMPETENCIAS ORIENTADO A LA OFERTA FORMATIVA DE LOS PROFESIONALES EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Morales Gamarra Said Rodrigo¹

¹ Docente: Facultad de Ciencias Económicas y Financieras.
Universidad Autónoma "Juan Misael Saracho"

Correo electrónico: saidrodrigogamarra2@gmail.com

RESUMEN

Los centros de educación superior como las universidades enfrentan en la actualidad el desafío de poder elevar la calidad de formación a los profesionales que estudian en estos centros de formación preparándolos para desenvolverse en un mundo cada vez más competitivo y exigente.

Por lo tanto radica la importancia del análisis del contexto en el que se desempeñaran los futuros profesionales, ya que este análisis permitirá conocer las competencias y habilidades que el medio laboral exige de aquellos que quieren insertarse en el mercado laboral y por ende desenvolverse adecuadamente en ambientes dinámicos y competitivos que necesitan un análisis de información sistemática y pertinente que coadyuve al desarrollo de una malla curricular que se encuentre con la oferta y demanda de estos ambientes cada vez más cambiantes.

El Objetivo del estudio es poder Identificar y analizar de manera sistemática la demanda educativa, en el contexto regional y nacional, brindando lineamientos para el ajuste del contenido curricular adecuado a los requerimientos de formación del profesional en el área de Administración de Empresas.

Mediante este estudio se busca identificar las principales competencias, conocimientos, habilidades técnicas y transversales con las que necesita contar un profesional administrador de empresas para satisfacer la tendencia de la

demanda, principalmente en el ámbito regional.

El presente trabajo constituye un aporte en el análisis cualitativo de la demanda educativa con la finalidad de proporcionar insumos para una adecuación de los contenidos de estudio de la oferta formativa en la carrera de administración de Empresas perteneciente a la Facultad de Ciencias Económicas y Financieras de la U.A.J.M.S.

PALABRAS CLAVES

Estudio: Trabajo empleado en aprender y cultivar una ciencia.

Diagnóstico: Modo de evaluar metodológicamente los datos conociendo su naturaleza.

Metodología: Proceso sistemático de recolección de información sobre un fenómeno.

Contexto: Entorno físico e histórico cultural en el cual se concentra un hecho.

Relaciones de trabajo: interacciones con pares, subordinados y directores.

Oportunidad: en la presentación del producto, en la prestación del producto.

Eficiencia: uso racional de recursos y tiempo

Competencia: Aptitude requerida.

ABSTRACT

Higher education institutions such as universities are now facing the challenge of increasing the quality of training for professionals who study at these training centers in order to prepare them for a more competitive and demanding world.

Therefore, it is important to analyze the context in which the future professionals will perform, since this analysis will allow to know the skills and abilities that the work environment demands of those who want to be inserted in the labor market and therefore to be properly developed in environments Dynamic and competitive that need a systematic and relevant information analysis that contributes to the development of a curricular mesh that meets the supply and demand of these increasingly changing environments. The objective of the study is to be able to identify and analyze in a systematic way the educational demand, in the regional and national context, providing guidelines for the adjustment of the curricular content adapted to the professional training requirements in the area of Business Administration. This study seeks to identify the main skills, knowledge, technical and cross-cutting skills needed by a professional business manager to meet the demand trend, mainly at the regional level.

The present work constitutes a contribution in the qualitative analysis of the educational demand with the purpose of providing inputs for an adequacy of the study contents of the training offer in the career of business administration belonging to the faculty of Economic and Financial Sciences of the UAJMS

Key words:Diagnosis within the competence-based approachOriented to the training offer of professionals in Business Administration.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad los centros de formación superior están orientando sus mallas curriculares a formar profesionales por competencias. El presente documento presenta los resultados sistematizados sobre las características y requerimientos de formación en el área de administración de empresas, principalmente a nivel regional sin dejar

a un lado el espectro nacional e internacional. Los datos fueron obtenidos a través de apreciaciones de profesionales del segmento de empleados en función, desempleados, informantes clave y principalmente de empresas del rubro público y privado que son quienes demandan continuamente profesionales del área que deben responder a un perfil profesional requerido.

Este análisis muestra importantes insumos que son necesarios considerar en la oferta educativa profesional ya que permite como metodología obtener una serie de datos necesarios al momento de diseñar una estructura curricular superior que responda a las necesidades del contexto donde los principales actores son los profesionales del área de administración de empresas

METODOLOGÍA

Se considero la metodología SAS2 -Sistemas de Análisis Social – para el mapeo de actores principales a ser encuestados y entrevistados: que son los profesionales en función, informantes clave, desempleados y entidades empleadoras, utilizando la metodología integral para entrevistas complementarias a expertos aplicando un cuestionario DELPHI por muestras definidas.

El documento de estudio comprende una estructura, que abarca tanto aspectos globales como específicos, ordenado donde se describen la presentación de la síntesis del trabajo, objetivos y justificación, los criterios metodológicos usados en el estudio, subrayando los resultados y conclusiones más importantes. De manera global se desarrolla una sistematización de los planes estratégicos de desarrollo nacional, PDN, regional, PDDES, y local, PDM, se resaltan los planes y políticas de desarrollo, que puedan intervenir sobre la demanda de formación de profesionales de la carrera de Administración de Empresas, identificándose

aquellas políticas que influyen de manera importante en las características que se busca cumpla un profesional y que además, dan una orientación para el diseño del perfil del administrador de empresas que requiere el medio y hacia dónde se orienta la tendencia.

Posteriormente se presenta los resultados de la demanda educativa generada por el contexto se presentan el estado disciplinar como también el contexto profesional y laboral se plasma la opinión de actores involucrados en la industria alimentaria, como son los profesionales en ejercicio, profesionales desempleados, entidades demandantes de ingenieros de alimentos y la apreciación de expertos del área, respecto a las características y tendencias de la demanda profesional actual.

Finalmente, se presentan las áreas de desempeño y nodos problematizadores de la carrera de Administración de Empresas.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Dentro de los resultados obtenidos en el presente estudio se enfocan en competencias que son esenciales y requeridas para poder desarrollar según los perfiles profesionales requeridos desde una perspectiva holística.

Competencias requeridas en el mercado laboral y principales falencias en la formación académica:

Entre los principales problemas presentados en el desempeño laboral por las entidades empleadoras en cuanto a los profesionales administradores de empresa que desempeñan funciones están:

- Manejo de sistemas de información computarizada.
- Atención al cliente.
- Falta de conocimiento de políticas del sistema financiero.
- Análisis Financiero
- Falta de experiencia
- Comunicación interna
- Visión sistémica
- Inducción de personal
- Otros

Dentro del mercado laboral, según los profesionales en ejercicio y desempleados, actualmente exige sobre todo capacidades específicas de acuerdo al área de trabajo de desempeño.

La tendencia de las instituciones públicas y privadas es la demanda de profesionales técnicos y con competencias transversales como ser el trabajo en equipo, honestidad, responsabilidad una serie de valores que son relevantes en el desempeño.

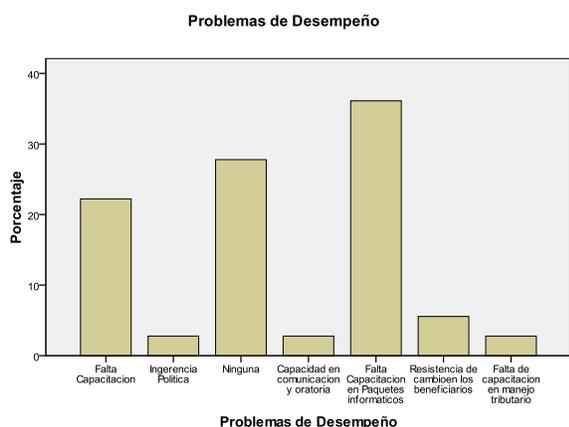
TABLA I: Sistematización de Demanda Nacional -Regional de Profesionales en Administración de Empresas por parte de empresa e instituciones del medio a nivel nacional y local

TEMÁTICA	REQUERIMIENTOS
Requisitos que deben cumplir los profesionales Adm. de Empresas	<ul style="list-style-type: none"> • Experiencia Profesional • Edad • Formación Académica
Requerimientos de Conocimientos Marco legal y otros.	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento en Áreas Funcionales (Finanzas, Marketing, Recursos Humanos y otras. • Conocimiento en la Ley 1178 SAFCO (En caso de Entidades Públicas, ley funcionario público, leyes conexas. • Sistemas de información. • Metodologías en Transferencias de Conocimientos.
Requerimientos del Saber Hacer Procedimientos e Instrumentos exigidos	<ul style="list-style-type: none"> • Manejo de Paquetes Informáticos (SIMCON-MONICA) Paquetes de Inventarios y Office bajo entorno Windows. • Desarrollo en Metodologías Participativas. • Elaboración y Gestión de Proyectos. • Planificación Estratégica
Requerimientos del Saber Ser	<ul style="list-style-type: none"> • Tolerancia al Estrés • Trabajo en Equipo Multidisciplinario. • Responsabilidad y Honestidad • Ética y buena Conducta. • Asertividad. • Capacidad Analítica • Idioma originario en el caso de instituciones públicas.

FUENTE: Elaboración Propia a partir de Indagación-Entidades Empleadoras

En lo que respecta los problemas que se dieron en el desempeño según los encuestados estos se debieron a los siguientes factores mencionados en el siguiente gráfico:

Figura 1: Problemas que se dieron en el desempeño según función



Fuente: Encuesta a profesionales en función.

Figura 2: Principales áreas de desempeño



Fuente: Encuesta a empresas e instituciones empleadoras.

En el gráfico anterior se puede apreciar las funciones principales que desarrollan los profesionales en administración de empresas siendo la función de gestión administrativa en un 67% entre las más relevantes, entre otras funciones están la gestión comercial en 9%, al igual que la gestión crediticia en un 9%,seguido por la atención al cliente en un 9% , lo cual demuestra y se relaciona con la anterior función ya que el trato al cliente ambos tratan con clientes por lo tanto el profesional administrador de empresas debe relacionarse constantemente con cliente y gente de negocios por lo tanto demostrar

empatía es importante, también existen profesionales que entre las funciones principal de desempeño esta la capacitación a clientes y personal, finalizando la interpretación un 2% realiza la función gestión financiera y control de recursos.

Figura 3: Número de empleados según tipo de entidad



Fuente: Empresas e instituciones potencialmente empleadoras E.C.

Realizando un análisis más específico, del total de empresas encuestadas el 54% corresponde a empresas privadas donde desempeñan funciones profesionales en Adm. de Empresas, seguido de las instituciones públicas en un 38% y organismos no gubernamentales un 8%, lo que se puede deducir que en las empresas privadas absorben gran parte de profesionales del área con respecto a otros profesionales.

PRINCIPALES ÁREAS DE DESEMPEÑO

Las principales áreas de desempeño en la que los profesionales en Administración de Empresas se encuentran cumpliendo es en entidades privadas, públicas, organismos no gubernamentales se muestran en el siguiente cuadro.

Tabla 2: Áreas de desempeño

Principales Áreas de Desempeño	Frecuencia	Porcentaje
Área Administrativa	28	62,2
Área Financiera	1	2,2
Área Técnica	1	2,2
Área de Créditos	5	11,1
Área de Cobranzas	1	2,2
Área de Comercialización y ventas	4	8,9
Área de atención al cliente y cuentas.	1	2,2
Prestaciones	1	2,2
Recaudaciones	1	2,2
Docencia u Otras	2	4,4
Total	45	100,0

FUENTE: Encuesta a empresas e instituciones potencialmente empleadoras E.C.

CONCLUSIONES

Fortalezas y Falencias en la formación del administrador de empresas. La mayoría de los encuestados tanto en función como desempleados menciona que les fueron de utilidad muchos de los conocimientos adquiridos a lo largo de su formación, pero también existen una serie de materias que no aplicaron en su vida profesional como ser: cálculo, y otras asignaturas.

Muy pocos mencionaron aspectos transversales como el trabajo en equipo y adaptación a diferentes situaciones, liderazgo, emprendimientos. En la mayoría de los casos adquirieron esas fortalezas en el trabajo y en la familia. Lo que permite concluir que se debe trabajar más en aula estos procesos.

Tendencias del mercado laboral. De acuerdo a las entrevistas en las empresas demandantes, la mayoría de empresas privadas prevé crecer en varias áreas de la empresa en los próximos años, entre ellas están la área administrativa, comercial y financiera esto repercute en el requerimiento de personal de acuerdo al crecimiento de la empresa.

Respecto al sector público la tendencia de crecimiento de las entidades públicas está sujeta a variables más complejas tanto políticas como sociales. El mercado laboral necesitará profesionales con capacidad de visión empresarial y competencias transversales como ser trabajo en equipo, trabajo bajo presión y resultados, responsabilidad entre otros al margen del aspecto técnico.

Sugerencias. Entre las sugerencias para mejorar la oferta formativa por parte de los profesionales encuestados manifestaron:

- Realizar prácticas y pasantías en empresas e instituciones.
- Poder gestionar convenios para que los estudiantes puedan desenvolverse en las

empresas o negocios.

- Incluir materias mas practicas en áreas afines.
- Poder revisar la malla curricular.
- Aplicación de estudios de casos
- Incluir más materias de especialidad.
- Que se oriente la formación a estudiantes emprendedores
- Un aprendizaje dinámico y por competencias
- Actualización docente y lo que enseñen sirva en la práctica.
- Profundizar materias más de marketing y finanzas.
- Actualización docente en la parte académica y empresarial.
- Actualización permanente de la malla curricular.

Entre las competencias transversales se recomienda tener en cuenta las siguientes:

- Trabajo en equipo multidisciplinario
- Visión emprendedora
- Manejo de sistemas y paquetes informáticos
- Comunicación y oratoria.
- Tolerancia al Estrés
- Responsabilidad y Honestidad
- Ética y buena Conducta.
- Asertividad.
- Capacidad Analítica

Tabla 3 : Áreas de desempeño laboral del Administrador de empresas

Área de Desempeño (1)	MARKETING
Nodo Problematizador	<ul style="list-style-type: none"> Identificación, recolección y análisis de la información comercial para la realización de investigación de mercados. Realización de planes operativos de mercadotecnia elaboración del mix comercial producto, precio. promoción y plaza. Elaboración de planes estratégicos de mercadotecnia en relación a las variables externas e internas.
Competencia global	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollar estrategias de marketing con la finalidad de crear y comercializar nuevos productos y servicios para el mercado consumidor.
Área de Desempeño (2)	AREA DE FINANZAS
Nodo Problematizador	<ul style="list-style-type: none"> Realización de diseño referido a la planeación financiera a corto plazo manejo de capital neto de trabajo, presupuesto de capital, puntos de equilibrio, estados financieros, análisis financiero. Diseño de estudios referidos a la planeación financiera a largo plazo evaluación de inversiones de capital y financiamiento.
Competencia global	<ul style="list-style-type: none"> Optimizar la asignación y gestión de recursos financieros con la finalidad incrementar el valor de la empresa en el mercado.

Fuente: Elaboración propia en función a información sistematizada

Tabla 4: Áreas de desempeño laboral del Administrador de Empresas

Área de Desempeño (3)	AREA DE PRODUCCIÓN:GESTION DE OPERACIONES
Nodo Problematizador	<ul style="list-style-type: none"> Realización de programas de administración de inventarios Diseño de estudios referidos a la localización, tamaño y capacidad de los sistemas de operación. Diseño de estudios referido a la distribución de planta, orientada al proceso productivo de la empresa. Diseño referido a la planeación agregada de producción de bienes o servicios.
Competencia global	Gestionar la administración de las operaciones de la empresa para la mejora continua de procesos y gestión de la calidad de productos y servicios
Área de Desempeño (4)	AREA DE RECURSOS HUMANOS
Nodo Problematizador	<ul style="list-style-type: none"> Realización de programas de identificación y asignación de recursos humanos. Diseño de estructuras salariales. Diseño de programas salariales de manteniendo y desarrollo de recursos humanos.
Competencia global	Gestionar y administrar recursos humanos en la empresa con la finalidad de optimizar su uso, buscando el cumplimiento de tareas.
Área de Desempeño (5)	AREA DE GERENCIA
Nodo problematizador	<ul style="list-style-type: none"> Planificación Organizar Dirigir Controlar <p>Diagnosticar y proponer alternativas de solución a situaciones de optimización de recursos. Desarrollo y capacidad emprendedora para iniciar nuevos proyectos, y buscar y percibir oportunidades. Capaz de administrar eficientemente los recursos de la organización, creando un clima laboral óptimo.</p>
Competencia global	Administrar o gerentar organizaciones en diferentes estructuras jerárquicas de la empresa.

Fuente: Elaboración propia en función a información sistematizada

BIBLIOGRAFÍA

- Beneitone. Esquetini. González. Marty (2007)/ reflexiones y perspectivas de la educación superior en América Latina.
- Malpica, N. (2008) Modelos de gestión por Competencias. España: Editorial Reverte.
- Dochy ,F., Segers M./ y Dierick /(2002) nuevas vías de aprendizaje
- Catalano, A. M.; Avolio, S. y Sladogna, M. (2004). Diseño curricular basado en normas de competencia laboral: Conceptos y orientaciones metodológicas. Buenos Aires: Banco Interamericano de Desarrollo.
- Nó-Sánchez,J.(2008) Comunicación y construcción de conocimiento en el nuevo espacio tecnológico. En: Competencias informacionales y digitales en educación superior. Revista de Universidad y Sociedad del Conocimiento (RUSC). 5 (2) UOC. Fecha de consulta 28/03/2011. http://www.uoc.edu/rusc/5/2/dt/esp/conocimiento_tecnologico.pdf
- Pérez Gómez (2007). La naturaleza de las competencias básicas y sus aplicaciones pedagógicas. Santander: Consejería de Educación del Gobierno de Cantabria.
- Pittinsky, M. (2006). La universidad conectada. Perspectivas del impacto de Internet en la educación superior. Málaga: Aljibe.
- Sanghi, S .(2007). The Handbook of Competency Mapping: Understanding, Designing and Implementing Competency Models in Organizations. New Delhi: Bussiness books from SAGE
- Zegarra , J. (s/f). La formación profesional en la universidad y el mundo del trabajo. Fecha de consulta 30/03/2011. <http://blog.pucp.edu.pe/item/490/la-formacion-profesional-en-la-universidad-y-el-mundo-del-trabajo-por-jorge-zegarra-pellanne>
- Ligia Guglietta Alicante.La Formacion Superior basado en Competencia.
- Ministerio de Planificación del Desarrollo. 2007. Plan Nacional de Desarrollo. “Bolivia Digna, Soberana, Productiva y Democrática para Vivir Bien”. La Paz, Bolivia.
- Gobernación de Tarija. “Plan Departamental de Desarrollo Económico y Social ” Tarija, Bolivia.
- Documentos de los Planes de Desarrollo de los Municipios del Departamento de Tarija.
- Proyecto Milenio de las Naciones Unidas. 2014. Invirtiendo en el Desarrollo
- El método Delphi. Documentos de trabajo. Programa de Educación Superior. Fautapo
- Propuesta para la elaboración de estudios de contexto como insumo para la mejora de la oferta educativa en las universidades del sistema boliviano. Documentos de trabajo. Programa de Educación Superior. Fautapo.