

IMPACTO DE LAS ASESORÍAS DESARROLLADAS A MICROEMPRESAS SANTIAGO ENTRE LOS AÑOS 2006 Y 2012, POR EL ÁREA DE NEGOCIOS DE LA MENCIÓN FINANZAS DE INACAP, CUYA FORMACIÓN ESTÁ BASADA EN EL ENFOQUE POR COMPETENCIAS.

IMPACT OF MICRO SANTIAGO ASESORÍAS DEVELOPED BETWEEN 2006 AND 2012, BY BUSINESS AREA FINANCE INACAP THE WORDS, WHICH IS BASED TRAINING COMPETENCY APPROACH.

Magdalena Vargas Claros

Universidad Tecnológica de Chile. INACAP, sede Santiago.

Recibido: 14-05-2013

Aceptado: 30-08-2013

Resumen

La formación de profesionales bajo el enfoque por competencias en carreras de negocios requiere de una validación científica y objetiva de las competencias declaradas en los planes de estudio, comprobando la correspondencia de formación profesional de los titulados de la carrera de Ingeniería en administración de empresa mención finanzas con las necesidades del mercado laboral. INACAP consciente de la necesidad de validar las competencias ha implementado el proyecto Asesorías a la MIPYME en Santiago, propuesta innovadora que apunta a orientar y proponer opciones de mejora a la micro, pequeña y mediana empresa, principalmente del sector terciario de la economía. Este estudio contempló 200 empresas dentro de los años 2006-2012, el 70% corresponden a microempresas, que exhibieron carencias a nivel de gestión administración financiera, administración de operaciones, evaluación de inversiones, manejo de la planificación financiera, evidenciando una gestión financiera deficiente en términos del manejo del capital de trabajo, asimismo inexistencia de políticas de control de gestión a nivel financiero, esto último por la

falta de profesionalismo en la dirección de las empresas. El 50% de las empresas aplica las propuestas de la asesoría; el 70% de los dueños o gerentes, reconocen la viabilidad de la solución presentada, por ende necesaria en la empresa. En consecuencia, las competencias técnicas de la carrera son pertinentes de acuerdo a la realidad empresarial. El 75% de los estudiantes del grupo objetivo en estudio exhibe el logro de las competencias técnicas en un 60% (resolución, administración, evaluación y aplicación de propuestas a problemas empresariales) asociadas a las competencias corporativas vinculadas a la agregación de valor a la empresa. En menor medida se aprecian las competencias técnicas vinculadas a la elaboración de propuestas creativas e innovación ambas vinculadas a la competencia estratégica. En cuanto a la empleabilidad los titulados son contratados en un 90% de los caso. Sin embargo, no existe evidencia suficiente para afirmar que se debe al reconocimiento de las competencias laborales adquiridas durante la carrera.

Abstract

Training professionals under the competence approach in business careers requires a scientific and objective validation of competences stated in the curriculum, checking correspondence training of graduates of Engineering degree in business administration finance statement with labor market needs. INACAP aware of the need to validate competencias Consulting has implemented the project to MIPIME in Santiago, innovative proposal that aims to guide and suggest options for improvement to the micro, small and medium enterprises, mainly from the tertiary sector of the economy. This study looked at 200 companies in the years 2006-2012, 70% are microenterprises, which showed gaps at management level financial management, operations management, investment evaluation, management, financial planning, evidencing a deficient financial management terms of working capital management, also lack of control policies in financial management, the latter by the lack of professionalism in the management of companies. The 50% of companies applying the proposed counseling, 70% of the owners or managers recognize the viability of the solution presented thus necessary in the company. Consequently, the technical skills of the race are

relevant according to business reality. 75% of students in the target group under study shows the achievement of technical skills by 60% (resolution, administration, evaluation and implementation of proposals to business problems) associated with corporate competencies related to adding value to the company. To a lesser extent we appreciate the technical expertise related to the development of creative and innovative proposals both linked to strategic competition. As for the employability of graduates are employed in 90% of cases. However, there is insufficient evidence to say it is due to the recognition of acquired skills during the race.

Palabras claves

Administración financiera, enfoque basado en competencias laborales, microempresa.

Keyword

Approachwork skills, microenterprise, financial management

Introducción

La validación de las competencias generales y laborales a través de métodos científicos y objetivos ha comenzado a ser un necesidad imperiosa para varias casas de estudios, Inacap, no está ajena a esta inquietud, más aún cuando el país cuenta con un programa de certificación de competencias que es apreciado por las empresas, pero no desea pagar por este tipo de certificación para sus trabajadores, pues esperan que las entidades formadoras de profesionales sean quienes a través de título profesional certifiquen la pertinencia de las competencias generales y las laborales. Este estudio consideró solo la carrera de Ingeniería en administración mención finanzas, cuyos estudiantes participaron del proyecto asesorías a la MIPYME entre los años 2006-2012, para la verificación científica se tomó como referencia la propuesta elaborada por Juárez 2002, la metodología de certificación de Chilevalora, el establecimiento y definición de competencias laborales del nivel corporativo de Inacap. La verificación contempló 200 empresas de diversas áreas empresariales de la MIPYME, las que fueron asesoradas por estudiantes de último año de la carrera de ingeniería en

administración de empresas de la mención finanzas, el 90% de las empresas en estudio eran microempresas, de las cuales el 100% presenta problema de gestión financiera, es decir, problemas de planificación financiera, inexistencia de políticas para el manejo de capital de trabajo, escaso uso de las TIC's, indefinición de temas asociados a costos y por ende desconocimiento de la rentabilidad de los negocios en estudio. En cuanto a las competencias se puede inferir preliminarmente que sólo un 60% de los estudiantes muestra competencias laborales de nivel corporativo, lo que deja entrever el desafío de mejorar en aquellas áreas que evidencian un cumplimiento medio de la competencia deseada. No se puede apreciar evidencia significativa entre la empleabilidad y las competencias entregadas por el plan curricular de Inacap. La metodología de trabajo desarrollada cuenta con un proceso cuantitativo basado en el análisis econométrico con técnicas de arima.

Antecedentes

Chile en los últimos treinta años ha buscado nuevas formas de transformación en todo sentido, en particular, en lo productivo y laboral. Hace unos años llegó desde los países desarrollados un nuevo enfoque de formación profesional basado en las competencias laborales. La experiencia internacional evidenciaba resultados significativos, los cuales requirieron de cambios sustantivos a nivel de las políticas de educación, formación, y vinculación con el mercado laboral y el empleo. Esto último, porque el enfoque basado en competencia centraba su aporte en el crecimiento económico y el desarrollo social a partir del individuo como agente y beneficiario generador del cambio. De esta forma, el mundo educativo y el mercado del trabajo podrían transferirse competencias mutuamente en beneficio de una mejor oferta educativa alineada a las necesidades del mundo empresarial.

A fines de los noventa, Chile implementa el enfoque basado en competencias laborales en la enseñanza media técnico-profesional. Posteriormente, lo hace a nivel de la formación de los técnicos de nivel superior estableciendo la modularización de las carreras y la capacidad de las instituciones

de llevar a cabo el nuevo enfoque. Entre el año 2002 y el 2009, se logra determinar una metodología para levantar los perfiles ocupacionales (Chilecalifica). Paralelamente, surge el sistema nacional de certificación de competencias laborales, cuya misión es evaluar y certificar las competencias laborales de las personas, de esta forma se alinearían la demanda del mercado laboral con la oferta de capacitación basada en competencias. Esta iniciativa se instalaría posteriormente en la educación superior, impactando programas de innovación y fomento productivo, gestión de personas a nivel de empresas, programas sociales y sistemas de intermediación laboral.

La OCDE y otras instituciones señalarían que una competencia es más que conocimiento y habilidades (SEDECO, 2005), son recursos psicológicos, habilidades y actitudes. Las competencias ayudarían a los jóvenes y adultos a desarrollarse como personas y como profesionales es un proyecto de formación que durará toda la vida (Riesgo,2008). Las competencias apuntan a la empleabilidad “capacidad de una persona para ser empleada en un puesto que ofrece el mercado laboral”. Algunas personas tienen más empleabilidad que otras; esto depende del individuo, las empresas y las tendencias del mercado.

“Enseñar y aprender. Hacia la sociedad del conocimiento” era la base de cinco puntos estratégicos para potenciar las “políticas de empleabilidad” estos eran: (ANECA, 2004).

1. Fomentar la adquisición de nuevos conocimientos (evitar la obsolescencia).
2. Acercar las instituciones de educación superior a la empresa (para conocer sus demandas).
3. Luchar contra la exclusión social (entidades de educación superior son una segunda oportunidad para los adultos sin cualificación).
4. Hablar al menos dos lenguas (para abrir el horizonte del mercado laboral a otros países).

5. Tratar en un plano de igualdad la inversión en equipamientos y la inversión en formación (superar la idea de la formación como gasto).

El profesor Quinn Mills de la Universidad de Harvard abordó este tema desde una postura ética y práctica: “Yo, empleador, te ofrezco este trabajo mientras lo tenga; si algún día se acaba, puesto que has estado formándote continuamente, podrás encontrar otro sin grandes dificultades”. Esta visión pragmática liga formación y empleo. Por su parte, Sumantra Ghoshal, indú que trabaja en la London Business School, estudia el “nuevo contrato moral”. La responsabilidad y la seguridad eran de cargo de la empresa; al empleado le corresponde la obediencia y lealtad.

Hoy, las empresas crean condiciones para el desarrollo y la renovación de la organización, asegurando la empleabilidad. Asimismo, los empleados asumen la responsabilidad de contribuir a la competitividad de la empresa a través de la formación continua, la empresa debe rediseñar tareas o puestos de trabajo con miras al desarrollo profesional, la alta dirección debe involucrarse en los procesos de la organización.

En el último tiempo han surgido las competencias corporativas, estudiadas por diversos autores relevantes (Hamel, Prahalat, Brian Quinnn), interesados en interpretar los factores que generan ventajas competitivas a la empresa, no siendo “rasgos personales”, sino “competencias corporativas”, “competencia técnica”, “competencia estratégica”, “metatécnica”, y la “competencia esencial”.

En Chile hay algo más de 1,5 millones de micro y pequeñas empresas (PYME), incluidos los trabajadores por cuenta propia. Las PYMES formales alcanzan a 721 mil unidades productivas en el año 2008. Existen más de 805 mil microempresas informales. La PYME concentra el 58% de la ocupación del sector privado distribuidas a lo largo del territorio nacional (Sercotec, 2010).

La PYME se caracteriza por su gran heterogeneidad en su estructura productiva y administrativa, presenta realidades muy diversas, desde empresas de una sola persona (trabajadores por cuenta propia) a empresas con 49 empleados.

La PYME está presente en casi todos los sectores de actividad económica, sin embargo, es en el sector terciario donde se la encuentra mayormente, comercio, restaurantes y hotelería, los servicios financieros, empresariales, personales y sociales y el transporte. En menor medida está presente en la agricultura, la industria manufacturera y la construcción.

Entre el 2005-2008 las ventas totales y promedios de la PYME experimentaron un crecimiento en números absolutos. Sin embargo, su participación real se redujo de un 10,2% a 7,8%, esto se explica por el mayor dinamismo de las ventas de la gran empresa. Sin embargo, Entre los años 1999-2006 la tasa de creación en microempresas fue de 15% en promedio; en la pequeña, de 4,5%; y en la grande, de 1,3%. Por su parte, en tanto que, la tasa de salida fue de 12%, 2% y 1%, respectivamente, lo que claramente deja un saldo bastante positivo en términos relativos para la MIPYME.

Inacap es una institución de educación superior reconocida desde siempre en la realidad nacional, encargada de entregar profesionales al mercado laboral nacional a partir de las necesidades reales de los diferentes sectores económicos del país. Desde el año 2000, esta entidad preocupada por devenir de los nuevos tiempos comienza a explorar nuevas tendencias educativas, incorporando el proyecto Tuning a sus quehaceres, es así que a partir del año 2002, inicia una nueva senda y redirige sus esfuerzos educativos a planes de estudios basados en el enfoque por competencias.

La formación en las carreras de negocios es bajo el enfoque pedagógico Aprender Haciendo, permitiendo a los egresados ser profesionales y técnicos integrales, capaces de desempeñarse en distintos tipos de organizaciones y realidades laborales.

Los estudiantes viven una experiencia única de aprendizaje, práctica y cercana a la realidad del mundo de los negocios, que los convierte en los protagonistas de su proceso de formación profesional.

Los programas de estudio del área de negocios incluyen asignaturas prácticas y talleres en aula, y una práctica profesional en la que aplican e integran las competencias desarrolladas durante su proceso formativo. Asimismo, los estudiantes participan en diversos tipos de actividades de manera individual y grupal, como charlas técnicas, seminarios, salidas a terreno y visitas empresas e instituciones del sector, con los que profundizan los aspectos de la profesión y ponen en práctica lo aprendido. También desarrollan habilidades en el manejo de diversos softwares como SAP; el sistema de información gerencial ERP (Enterprise Resource Planning); Payroll; la tecnología para auditoría, análisis de datos, consultas y generación de reportes ACL, el programa de análisis y pronóstico Crystall Ball, así como otros sistemas de Auditoría; Gestión de Personas; Simuladores de Negocios; Estadísticas; Evaluación de Proyectos y Gestión de Aduanas, según corresponda. Programas líderes en sus respectivos mercados, permitiendo integrar las competencias a las demandas de los empleadores.

Los docentes son profesionales ligados tanto a la enseñanza como al mundo laboral. Este vínculo permite construir conocimientos actualizado y experiencia a la formación a través del análisis de casos de estudio y/o conflictos surgidos en el mercado actual, sumados a la enseñanza teórica (Majmut, 2010)

El área de negocios una vez que la propuesta de perfil fue definida requiere de una validación de las competencias declaradas, nace así, el proyecto Asesorías a la microempresa del gran Santiago, que tiene por objetivo entregar soluciones reales y pertinentes al mundo microempresario a partir de los trabajos de título desarrollados por los estudiantes de último año de la carrera de Ingeniería en administración de empresas mención finanzas del área de negocios. A la fecha se han asesorado en esta especialidad cerca de 200 empresas principalmente del sector terciario de diversos ámbitos industriales. El proyecto apunta a entregar soluciones reales del mundo empresarial de MIPYME aplicando técnicas y herramientas propias de la especialidad finanzas, instalando propuestas de solución en las microempresas a partir de las problemáticas exhibidas en su

devenir financiero. Este proyecto busca además de validar las competencias técnicas de nivel corporativo de los futuros profesionales, detectar las nuevas exigencias que impone el mundo laboral a la microempresa.

La especialidad de Ingeniería en Administración mención finanzas, ha abordado una serie de problemáticas, observándose a través del tiempo deficiencias a nivel de la gestión financiera, con problemas como; inexistencia de presupuestos, carencia de políticas en la administración del crédito, efectivo, proveedores e inventarios, falta de flujos de caja para efectos del control financiero, desconocimiento de las rentabilidades del negocios, inexperiencia del manejo del capital de trabajo, procesos y procedimientos intuitivos, manejo informal en áreas laborales, tributarias, entre otras. Las falencias encontradas en su mayoría se generan porque los dueños carecen de formación empresarial. No obstante, están llanos a incorporar técnicas y herramientas que estén a su alcance, con el objeto de profesionalizar sus negocios, de esta forma, intentan dar respuesta a sus falencias y captar nuevas oportunidades.

El proyecto asesorías a la MIPYME nace en un inicio como una forma de apoyar a una institución del estado a partir de un convenio marco con SERCOTEC, que involucraría a todas las carreras de negocios. En el año 2006 surge el proyecto asesorías a la microempresa al alero de la dirección de la carrera como una forma de validación de las competencias declaradas en el plan de estudio. Esto último, porque no existe evidencia empírica que demuestre que las competencias profesionales adquiridas por los titulados sean realmente un aporte al mundo empresarial, sólo existe una validación cualitativa desde MIPYME de Santiago que ha formado parte del proyecto a esa fecha, careciendo de los fundamentos científicos y objetivos basados en la rigurosidad científica. En consecuencia, surge la necesidad de medir el verdadero impacto de la formación basada en el enfoque por competencias, verificar si los trabajos de título desarrollados por los estudiantes de último año dan cuenta de las competencias, como una forma de ir mejorado la realidad de las MIPYME, evaluar el grado de

correlación de la empleabilidad que los titulados con la formación basada en el enfoque por competencias es otra necesidad imperiosa del área de negocios.

Para efectos de este estudio se consideró sólo estudiantes de último año en proceso de titulación de la carrera de Ingeniería en administración mención finanzas, los cuales además son parte del proyecto asesorías a la MIPE de Santiago, para los períodos 2006-2012. El equipo a cargo del proyecto contempla como líder del proyecto al director de carrera de la sede Santiago, un equipo multidisciplinario de docentes compuesto por cuatro profesionales, empresas que son contactadas por los propios estudiantes. La asesoría a desarrollar son guiadas por el equipo del proyecto, sin perjuicio de recibir orientación de otros docentes que no son parte del proyecto.

Marco de análisis

En los últimos años existe un creciente reconocimiento al papel que desempeñan las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (MIPYME) en el desarrollo de los países. Los analistas económicos remarcan la importancia de las MIPYMES en la economía, se consideran básicas para el mantenimiento del mercado competitivo. La globalización y el cambio tecnológico ha dado a las MIPYMES oportunidades de crecimiento y reducción de costos, aunque también generan nuevos costos de transacción, retos y riesgos. En este contexto el crecimiento es importante para las empresas, así como para la sociedad porque genera bienestar al proporcionar ingresos sostenibles.(Ireland, Hitt, Camp y Sexton, 2001).

Las MIPYMES juegan un rol crítico permitiendo la creación de nuevos empleos, aspecto de alto interés tanto para el sector privado (crecimiento de las empresas), como para el sector público (empleo de la fuerza laboral y bienestar); generan competencia al fortalecer los mercados, redistribuyen los recursos y son potencialmente importantes para las entidades financieras como sujetos de crédito e inversión de capital de riesgo. Crean modelos de negocios que se auxilian de servicios profesionales (contables, legales, consultoría) dinamizando los sectores

en donde trabajan las MIPYMES. Tradicionalmente el crecimiento de la organización se ha tomado como un valor asociado al éxito empresarial. Durante las últimas tres décadas, el crecimiento de las MIPYMES ha recibido considerable atención tanto de la comunidad académica como de las instituciones públicas en muchas partes del mundo. La reciente crisis económica financiera iniciada en el año 2008 ha vuelto a poner de manifiesto que buena parte de la recuperación puede apuntalarse en la capacidad emprendedora de los individuos y sector de la MIPYMES dado su dinamismo, resiliencia y capacidad de innovar ahí donde las grandes corporaciones han fallado.(Amorós, Gutiérrez, Varela, 2011). Es difícil explicar y generalizar un marco conceptual sobre el crecimiento de las MIPYMES ya que es un fenómeno multidimensional (Davidson y otros, 2006), numerosos estudios tanto teóricos como empíricos dan aportes importantes para comprender de una manera más clara el fenómeno del crecimiento en las PYMES e incluso clasificar las diferentes teorías que se han desarrollado (Mc Mahon, 1998). El supuesto básico es que las MIPYMES provienen de procesos de emprendimiento, cuyo crecimiento constituye un factor de éxito fundamental para la supervivencia del negocio (Storey,1994). Investigaciones desde el trabajo seminal de Penrose (1959) así como otros investigadores indican que la supervivencia y crecimiento de las MIPYMES depende en gran medida de la capacidad empresarial y de una buena gestión de los recursos. Otros factores importantes son la adaptación al entorno competitivo y las diferentes circunstancias que pueden acaecer en los sectores industriales como barreras de entrada o mecanismos de cooperación empresarial. Estudios han demostrado que las MIPYMES que experimentan un mayor crecimiento son capaces de tomar ventaja de las oportunidades que se les presentan, gestionarlas estratégicamente en beneficio de la empresa y ser lo suficientemente flexibles para explotarlas. Un estudio de la London Business School del año 2002 (Feindt, Jeffcoate y Chappell, 2002) exponen seis factores comunes asociados al crecimiento exitoso de las empresas:

- La experiencia directiva en relación al conocimiento del mercado y de la industria.
- Cercanía con los clientes y compromiso con la calidad del producto y/o el

- servicio.
- Innovación y flexibilidad en la comercialización y la tecnología.
- Foco en las utilidades y no en las ventas, con un buen sistema de control de costos.
- Atención a una buena relación con los empleados, respaldado por un plan de bonos.
- Operar en un mercado en crecimiento.

Desde la década de los '90 numerosos estudios con diferentes metodologías y muestras de diversos países, han abordado los determinantes del crecimiento de las MIPYMES. Algunos de estos estudios se describen brevemente a continuación. Una investigación en empresas manufactureras en Estados Unidos, evidenció una relación de crecimiento de las MIPYMES a partir de la inversión en capital humano, a la innovación del sector y al impacto de que ciertas tecnologías puedan reducir las desventajas de las MIPYMES frente a las grandes empresas (Acs & Audretsh, 1990). Otro estudio desarrollado en PYMES de Canadá, basándose en un enfoque de desempeño y recursos con los que cuenta la empresa y su relación con el crecimiento. Sus conclusiones evidenciaban que el crecimiento sostenido juega un importante papel para la supervivencia de las PYMES (Orser, Hogarth-Scott y Riding, 2000). Un estudio efectuado a 307 PYMES del sector de acabados para la construcción de madera (puertas, ventanas, escaleras, etc.) de Estados Unidos, contempló un análisis de recursos y oportunidades para estas empresas. En sus resultados se aprecia que el crecimiento organizacional está determinado por una serie de factores que se relacionan con la capacidad y la competencia de propietario/ director general y estrategias de la empresa (Baum, Locke y Smith, 2001)

Cuando América Latina, se enfrenta a contextos desfavorables como los de la región el crecimiento de las empresas jóvenes está principalmente explicado por las características del emprendedor si como sus redes de contacto (Capelleras y Kantis, 2009). Los emprendedores de América Latina en su mayoría crean empresas de poco valor añadido y se mantienen pequeñas, existe porcentaje

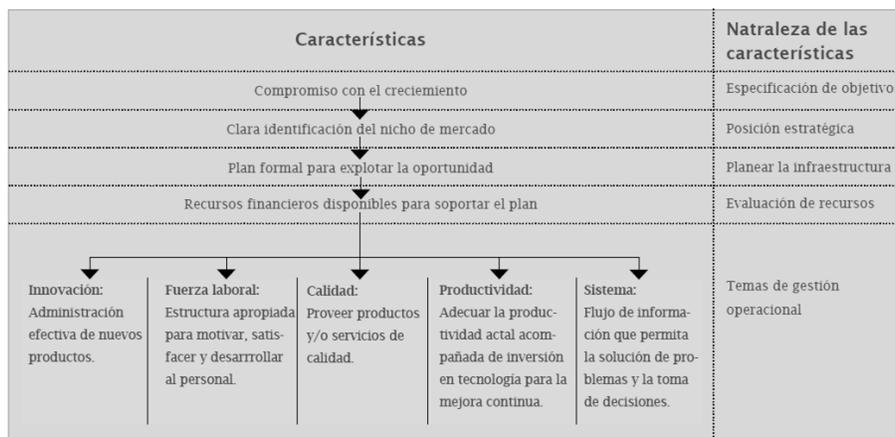
importante de emprendedores que manifiestan querer tener una empresa de alto potencial de crecimiento (Kelley, Bosma y Amorós, 2011) por lo que los incentivos y motivaciones a estos emprendedores es un aspecto que debe ser resaltado.

Cada una de estas investigaciones muestran tres grandes factores que pueden determinar el crecimiento de este tipo de empresas, dos de ellos relacionados con factores intrínsecos de la organización: primero, la capacidad y motivación del propietario-director general para propiciar el crecimiento, así como sus habilidades y experiencias en el sector o sectores en que compite; segundo, los recursos (tangibles e intangibles y principalmente humanos) con los que cuenta la empresa, así como la capacidad de sacar ventaja competitiva de la buena gestión de dichos recursos y finalmente el tercero, relacionado con los factores extrínsecos al sector en donde compite la empresa, su dinámica y crecimiento del conjunto del sector, pero también la capacidad de generación de redes de cooperación intrasectoriales. Algunos otros elementos como la edad de la empresa o el tamaño son tomados en cuenta por muchas de estas investigaciones, sin embargo, en algunos casos no se han establecido relaciones directas o explicativas que pudieran dar lugar a generalizaciones (Amorós, Valencia, Gutiérrez, 2011).

La Figura 1 recoge una perspectiva más enfocada a la administración estratégica de la MIPYME, nos muestra algunas de las capacidades fundamentales que las MIPYMES en crecimiento utilizan para tener buen desempeño de manera explícita e implícita. Lo importante es resaltar que los factores y capacidades que conllevan al crecimiento de las MIPYMES son aquellos que contemplan una visión global de la empresa y posteriormente

lo enfocan en algunos aspectos particulares de la operación que generan ventajas competitivas.

Figura N°1: Perspectiva estratégica de las MIPIME



Fuente: Chaston y Manglés, 1997

En definitiva, las micro, pequeñas y medianas empresas son el motor de la economía nacional, por ende es preciso apoyarlas con proyectos que mejoren su gestión y las inviten a asumir nuevos desafíos.

El desarrollo de la MIPYME ha generado que muchos empresarios padres de jóvenes en edad de optar por una profesión participen de la educación superior. Es así, como en los últimos 13 años en Chile se ha incrementado de un 4% a un 15% la cobertura para que los jóvenes que se incorporen a la educación superior, en su mayoría provenientes de familias de ingresos medios y bajos, este fenómeno se incrementara aún más en los años venideros. El país deberá realizar mayores esfuerzos financieros para cumplir con el compromiso de garantizar a todos los jóvenes con talento el derecho a acceder a la educación superior. Las desigualdades que caracterizan a la sociedad chilena deberán ser enfrentadas con instrumentos de apoyo eficientes, que constituyan un sistema coherente y equitativo de ayudas estudiantiles a los que más las necesiten.

En el siglo XXI es fundamental desarrollar ciertas competencias transversales para que los profesionales sean eficaces y exitosos en este mundo laboral actual. El dominio del inglés y las habilidades para manejarse en el mundo digital son un claro ejemplo de estas competencias. Las nuevas generaciones de

profesionales chilenos deberán dominar esta segunda lengua para comunicarse en este mundo globalizado. Chile debe plantearse como meta-país que todos los profesionales sean bilingües (Mecesup,2010).

El último concurso de su Fondo Competitivo MESESUP, convocado durante el año 2004, focalizado en la Renovación Curricular, como estrategia piloto para iniciar un proceso más amplio de sintonización con la modernización de la oferta educacional universitaria y su articulación con los demás niveles de la educación superior. Este Concurso adjudicó US\$ 4.5 millones a 16 proyectos piloto en el ámbito del diseño de perfiles profesionales y competencias en 11 disciplinas, de la determinación de competencias genéricas y del análisis de un sistema de créditos transferibles y acumulables para la movilidad estudiantil en Chile.

En el caso chileno no se cuenta todavía con un marco político, como el de Bolonia en Europa, que defina y oriente este proceso, por lo que un diseño desde abajo hacia arriba sentará principalmente las bases de la renovación curricular y sus proyecciones futuras. Se piensa que en este proceso la participación del Proyecto Tuning y Tuning América Latina será fundamental para motivar y formar a los especialistas nacionales, guiar las metodologías que se resuelva implementar, fomentar la formación de redes de colaboración y permitir evaluaciones comparativas.

Desde el nivel corporativo de Inacap para las carreras de negocios de todas sus sedes a lo largo de todo el país se han definido competencias transversales y genéricas, para la carrera de ingeniería en administración de empresas mención finanzas se destacan las siguientes competencias:

- Resolver problemáticas administrativas, considerando las variables de las áreas funcionales de la organización y contribuyendo a la creación de valor.
- Administrar pequeñas organizaciones, considerando las variables de sus áreas funcionales, de acuerdo con las proyecciones de la empresa y las condiciones del entorno.

- Dirigir el área Financiera de una organización, de acuerdo con las proyecciones de la empresa, las condiciones del entorno y la normativa vigente.
- Elaborar y evaluar proyectos de inversión, de acuerdo al entorno, la industria y las características propias de la organización y la naturaleza del proyecto.
- Liderar equipos de trabajo, considerando herramientas de comunicación efectiva, manejo de conflictos, aspectos motivacionales y el trabajo en equipo.
- Detectar oportunidades de emprendimiento, dentro y fuera de una organización, considerando el contexto nacional e internacional y la responsabilidad social empresarial.
- Utilizar software administrativo y herramientas computacionales para apoyar la gestión y toma de decisiones dentro de las organizaciones.
- Comunicar de manera efectiva en el idioma inglés a nivel elemental.

La intención de este estudio es validar el nivel de logro de estas competencias declaradas por la institución a nivel corporativo.

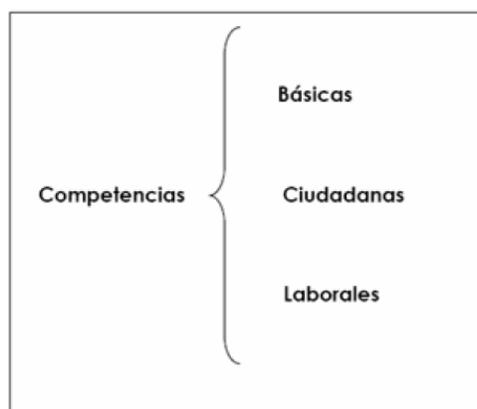
Metodología

La acepción de competencia que aquí se adopta es el de “un sistema integrado de conocimientos, habilidades y actitudes conducentes a un desempeño adecuado y oportuno de un individuo en diversos contextos” (Irigoin, Vargas, 2002). El concepto de competencia surge de la necesidad de valorar no sólo el conjunto de los conocimientos apropiados (saber) y las habilidades y destrezas (saber hacer) desarrolladas por una persona, sino de apreciar su capacidad de emplearlas para responder a situaciones, resolver problemas y desenvolverse en el mundo. Igualmente, implica una mirada a las condiciones del individuo y disposiciones con las que actúa, es decir, al componente actitudinal y valorativo (saber ser) que incide sobre los resultados de la acción (Corpoeducación, 2003).

Abordar el enfoque de competencias es dar un viraje hacia los resultados de la aplicación de esos saberes, habilidades y destrezas. En otras palabras, las competencias se refieren a un “saber hacer en contexto”. Por ello, la competencia se demuestra a través de los desempeños de una persona, los cuales son observables y medibles y, por tanto, evaluables. “Las competencias se visualizan, actualizan y desarrollan a través de desempeños o realizaciones en los distintos campos de la acción humana” (Irigoin, Vargas, 2002).

Para efectos metodológicos de la validación de las competencias se consideró como referencia el estudio “Competencias profesionales de enfermería a nivel de especialización en empresas de riesgo III y IV en México” (Juárez, 2008), el cual contempla dos planos de validación, las competencias típicas y las laborales.

Figura N°2: Clasificación típica de competencias



La propuesta de verificación de competencias de Corpoeducación, 2003 presentada precedentemente señala tres planos para las competencias. Esta misma propuesta presenta, las competencias básicas están relacionadas con el pensamiento lógico matemático y las habilidades comunicativas, que son la base para la apropiación y aplicación del conocimiento científico provisto por las distintas disciplinas; las ciudadanas, se refieren a la capacidad de actuar y desenvolverse adecuadamente en sociedad, contribuyendo al bienestar común y desarrollo de la región; y por último las competencias laborales, que conciernen a

la capacidad que una persona posee para desempeñar una función productiva en escenarios laborales usando diferentes recursos bajo ciertas condiciones, que aseguran la calidad en el logro de los resultados.

Las competencias laborales, asimismo, se clasifican generalmente en tres clases, básicas, genéricas y específicas (Gómez, Prez, 2002):

Figura N°3: Tipología de competencias laborales



Las competencias laborales básicas se refieren al conjunto de destrezas necesarias para que cualquier persona pueda realizar un trabajo, aún en el menos calificado, entre ellas están: leer, resolver operaciones aritméticas elementales, saber comunicarse correctamente en forma oral y escrita.

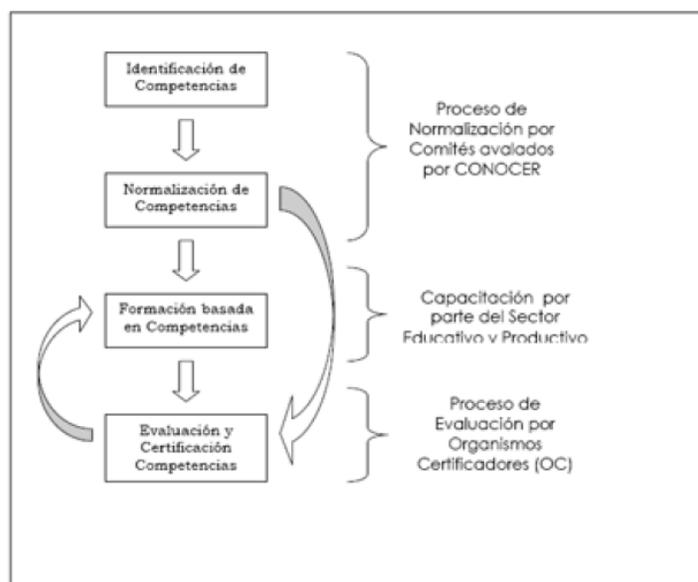
Las competencias laborales genéricas, o también llamadas transversales, son las que permiten desempeños comunes a diversas ocupaciones y ramas de actividad productiva, ejemplos de este tipo de competencias son: la habilidad para analizar e interpretar información, organizar el propio trabajo y el de los demás, investigar, planear, trabajar en equipo, dar asesoría de calidad.

Finalmente, las competencias laborales específicas se refieren a los saberes y procedimientos técnicos vinculados a una función productiva concreta, es decir, a las competencias propias o características de la especialidad del campo disciplinar, por ejemplo, poder seleccionar técnicas y herramientas para abordar un determinado problema y aplicarlas de manera ingeniosa y creativa.

La propuesta de validación de competencias presentada por Juárez, 2002, identifica cuatro procesos. Se trata de: la identificación de competencias, la normalización de competencias, la formación basada en competencias y la evaluación y certificación de competencias (Irigoin, Vargas 2002, Conocer 2004).

El esquema contempla los procesos y fases de la aplicación del enfoque de competencias, así como los roles de los organismos involucrados en cada una de las fases, para efectos de este estudio, las dos primeras fases se entienden aplicadas y definidas por la institución, por lo que sólo se considerará desde la fase 3 y 4.

Figura N°4: Propuesta de validación de competencias laborales (Juárez, 2004)



Etapas 3: Evaluación y certificación de competencias

La evaluación de competencias es un proceso tendiente a establecer la presencia o no de determinada competencia en el desempeño laboral de una persona, su eje medular es la certificación de competencias, reconocimiento formal de la competencia demostrada (por consiguiente evaluada) de un individuo para realizar una actividad laboral normalizada (Irigoin, Vargas 2002). Algunos factores caracterizan la evaluación de competencias, porque su enfoque es realmente diferente de los tradicionales sistemas de evaluación de corte

fundamentalmente académico. El punto central de la evaluación de competencias es el desempeño laboral y, sin carácter taxativo, tiene los siguientes distintivos (op. cit):

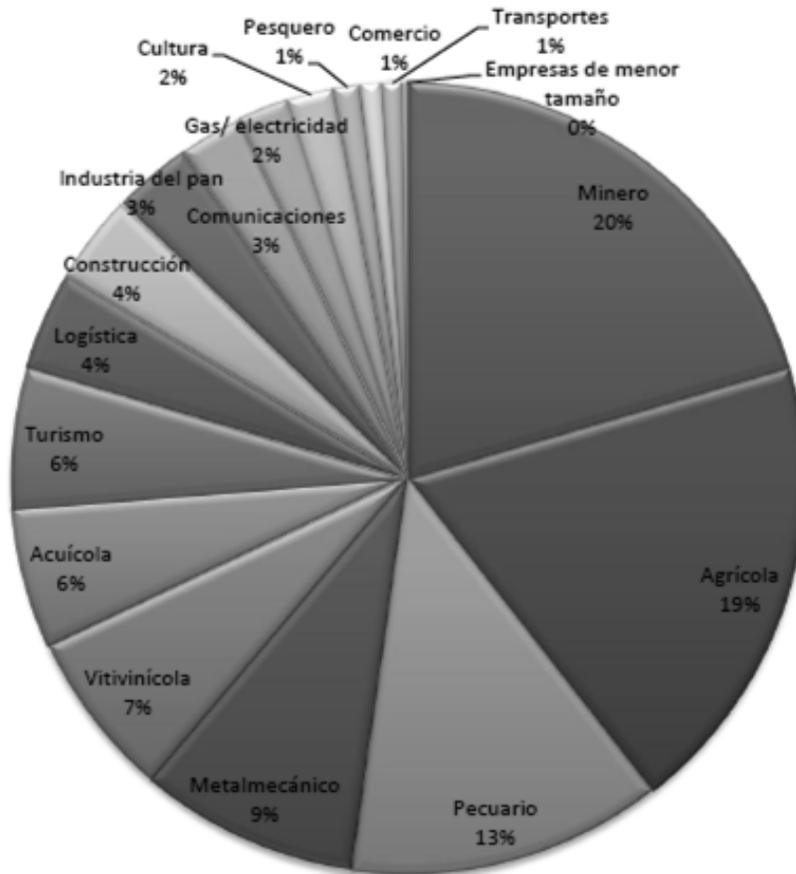
- Los estándares incluyen criterios que describen lo que se considera como trabajo bien hecho.
- Es individual, no se realiza comparando las personas entre sí.
- Emite un juicio sobre la persona evaluada: competente o aún no competente.
- Se realiza en situaciones reales de trabajo preferentemente.
- No se ciñe a un tiempo específico para su realización; es más bien un proceso que un momento.
- No está sujeta a la terminación de una acción específica de capacitación.
- Incluye el reconocimiento de competencias adquiridas como resultado de la experiencia laboral.

Chile como se expresó precedentemente, cuenta con un organismo que propone las competencias que los profesionales deben alcanzar, el ingreso de Chile como primer país sudamericano a la OCDE, involucra un reto significativo acercar el mundo laboral de los estándares del desarrollo. Una de las metas es aumentar la productividad a partir de desarrollo del capital humano. Chile registra un alto porcentaje de trabajadores con bajas calificaciones formales, insuficiente acceso a la capacitación laboral, así como la falta de competencias básicas en la población adulta, entre otras.

La puesta en marcha del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, ChileValora, representa una oportunidad para que Chile, inicie una ruta hacia una mayor productividad y equidad social, especialmente, en la medida que disponga de un mecanismo transparente y confiable a nivel nacional, para acreditar de manera independiente los conocimientos, habilidades y aptitudes de aquella parte de la fuerza de trabajo que no dispone de un título o certificado, esto es, de un mecanismo que de fe pública de lo que “saben hacer”.

El Sistema tiene un impacto directo en reducir las asimetrías de información que se verifican en el mercado del trabajo y que retardan y encarecen los procesos de contratación y búsqueda de nuevos empleos para las personas. Una persona certificada es un trabajador más calificado para el mercado porque ha logrado demostrar sus competencias en un proceso independiente y es esperable que tenga un mejor desempeño en la función laboral que se le asigne, respecto de uno que no cuente con dicha certificación. Finalmente, los trabajadores que hoy tienen empleo y certifican sus competencias mejorando la calidad de su desempeño y contribuyen a mejorar la productividad de sus empresas.

Figura N°5: Perfiles acreditados para diversos sectores de la industria nacional (Chilevalora, 2012)



Cabe destacar que al interior de los 17 sectores productivos, se distribuyen 58 subsectores, dando cuenta del esfuerzo por desarrollar perfiles pertinentes y ajustados al mercado laboral. A continuación se entrega la distribución de estos subsectores:

Tabla N°1: Detalle de subsectores

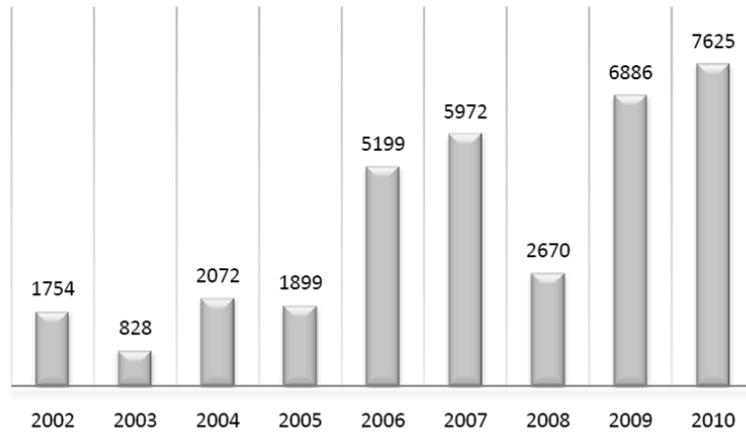
Sector	Subsector	N° Perfiles Acreditados	N° Perfiles Acreditados
Acuícola	Mitilidos	6	27
	Salmón	21	
Agrícola	Aceite de oliva	4	89
	Agrícola transversal	26	
	Agricultura familiar campesina	4	
	Alimentos elaborados	21	
	Frutícola	19	
	Hortalizas bajo invernadero	5	
	Semillas	10	
Comercio	Supermercados	4	4
Comunicaciones	Radiodifusión	12	12
Construcción	Edificación	17	17
Cultura	Técnicos escénicos	9	9
Empresas de menor tamaño	Gestión	1	1
Gas/ electricidad	Electricidad	1	10
	Gas	3	
	Mantenimiento aéreo liviano	3	
	Medidas eléctricas	3	
Industria del pan	Gestión	4	15
	Operación	6	
	Productos alimenticios	5	

Logística	Almacenaje	8	19
	Contenedores	4	
	Distribución	7	
Metalmecánico	Mecanizado	8	42
	Fundición	8	
	Mantenión	8	
	Operación y fabricación	18	
Minero	Electroobtención	10	96
	Extracción rajo abierto	9	
	Extracción subterránea	16	
	Mantenimiento eléctrico-instrumentista	6	
	Mantenimiento ensayos	1	
	Mantenimiento mecánico	4	
	Procesamiento concentrados	12	
	Procesamiento fundición	20	
	Proceso lixiviación	9	
	Procesos mantenimiento	1	
	Procesos sondajes	6	
	Tostación de Molibdeno	2	
Pecuario	Primario leche	3	60
	Secundario leche	17	
	Apícola	16	
	Pecuario transversal	14	
	Primario carnes	1	
	Secundario carne	9	
Pesquero	Pesca artesanal	5	5
Transportes	Taxis colectivos	4	4
	Actividades de asistencia a turistas	3	27
Agencia de viajes	1		
Turismo	Alojamiento	4	
	Gastronomía	16	
	Local de comida rápida	3	
Vitivinicola	Bodegas	6	32
	Envasado	7	
	Marketing	3	
	Producción	7	
	Viñas	9	

Hasta el año 2010 se han certificado un total de 35.080 personas. Entre los años 2002 y el 2008 se certificó cerca de 20 mil personas (Fase demostrativa). Los años 2009 y 2010 se certificaron aprox. 15 mil personas.

El gráfico que a continuación se presenta entrega información acumulada por año, dando cuenta de los pasos dados año tras año:

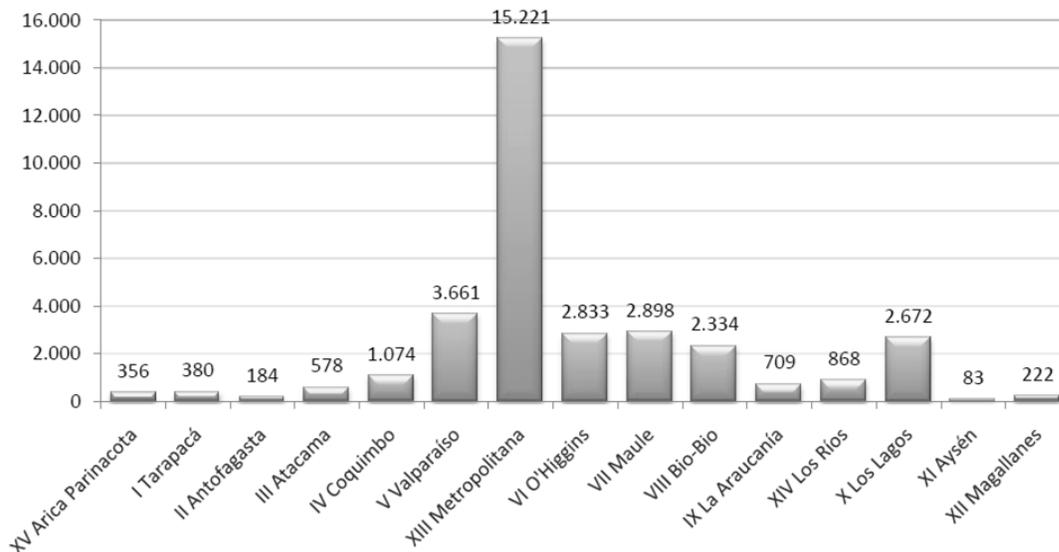
Gráfico N°1: Comportamiento de la certificación de competencias laborales (Chilevalora, 2012)



Al año 2010 se habían certificado 35.080 en 14 sectores productivos.

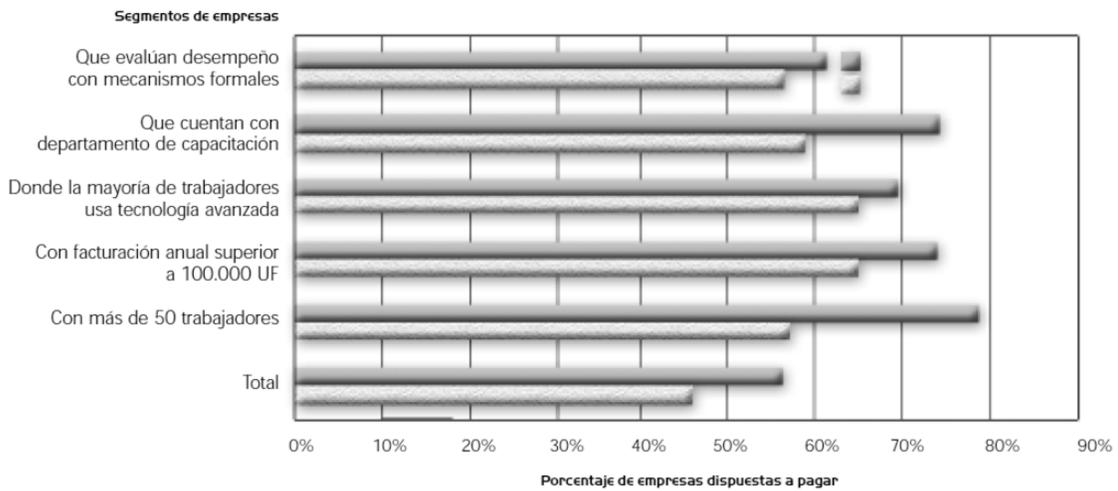
La región metropolitana es la que concentra la mayor cantidad de certificaciones, durante el año 2012, se han hecho esfuerzos por certificar más personas de regiones.

Gráfico N°2: Porcentajes de certificación de competencias (Chilevalora, 2012)

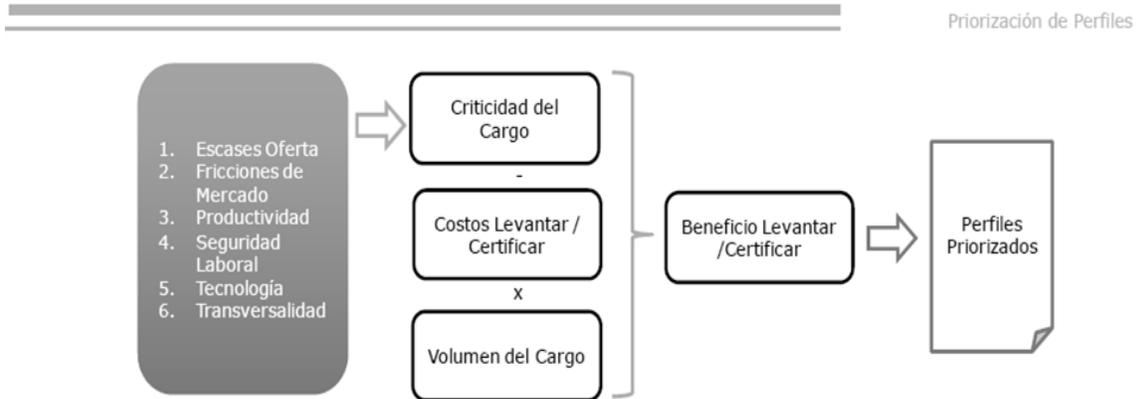


Por otro lado, dentro del conjunto de entidades reconocidas para certificar competencias laborales del ámbito empresarial, en SENCE se encuentra como principal agente de este tipo de mediciones, sólo que las empresas que desean certificar a sus trabajadores deben pagar por ésta, el siguiente gráfico muestra el comportamiento de las empresas a este respecto.

Gráfico N°3: Comportamiento de las empresas respecto de la certificación de competencias Chilevalora, 2004



El perfil del ingeniero en administración será obtenido a partir de la propuesta presentada por la metodología desarrollada por Chilevalora 2012, el cual consta de la siguiente estructura.



En el área de servicios las competencias a validar con:

Tabla N°3: Competencias a verificar del sector servicios Chilevalora 2012

Criticidad	Agrupación Nivel 1	Perfiles
1	Venta en Tiendas	Vendedor Integral o Polifuncional Asistente de Ventas
2	Gerencia / Jefatura	Jefe de Ventas Jefe de Servicio al Cliente (SAC) Jefe de Control Interno Jefe de Visual Jefe Abastecimiento y Logística
3	Administración	Encargado de Administración Analista de transacciones Administrativo / Encargado de Remuneraciones Administrativo / Encargado de Tesorería
4	Area de Bodega y Despacho	Encargado de Logística Auxiliar de Logística Encargado de Despacho Auxiliar de Abastecimiento

Los perfiles a verificar en términos de competencias laborales vinculados a la colocación de los futuros profesionales son:

- **Jefe de Control Interno:** Es la persona que mantiene un control de todas las operaciones realizadas en los diversos procesos de tienda, para verificar que se efectúen de acuerdo a las normas y procedimientos de la empresa.
- **Encargado de Administración:** Entre sus funciones más relevantes, este perfil revisa y controla la prestación de servicios de las empresas subcontratistas y servicios temporales, de manera de coordinar que todas las actividades se hagan de acuerdo a los procedimientos previamente pactados.
- **Analista de Transacciones:** Es la persona que analiza y controla los procedimientos de las transacciones efectuadas entre clientes y vendedores (o cajeros) cumpliendo con lo estipulado según normativa interna.
- **Administrativo/Encargado de Remuneraciones:** Es la persona encargada de gestionar y garantizar que se ejecuten de manera oportuna y correcta todos los procesos relativos a RR.HH. y remuneraciones del personal de la tienda.

- **Administrativo/Encargado de Tesorería:** Es la persona que gestiona la recaudación de los valores de las diferentes transacciones efectuadas en la tienda. Una vez realizada la recaudación, coordina entregas a la empresa de transporte de valores.

Para llevar a cabo la validación de las competencias generales y laborales, se contempló una muestra que considera 200 empresas de todo tipo de actividades económicas, todas pertenecientes a la ciudad de Santiago, las cuales participaron del proyecto con la autorización y carta de compromiso de sus dueños o gerentes generales.

Para efectos de este estudio sólo se considerarán a los estudiantes de la carrera de ingeniería en administración mención finanzas de la sede Santiago centro, pertenecientes al último semestre que están en posición de tomar trabajo de título, tanto de las jornadas diurnas como vespertinas.

La constitución de los equipos asesores será de un mínimo de dos personas y un máximo de 6 estudiantes, el tamaño del grupo dependerá del volumen de operaciones de la empresa a ser asesorada.

Para efectos de una planificación del trabajo de titulación, denominado asesoría a una empresa, se construyeron documentos en donde se explicitan todos los detalles de la empresa, desde su conformación legal hasta la propuesta a desarrollar, previas reuniones con la empresa para efectos de detectar la problemática o necesidad de la entidad en cuestión. Adicionalmente, se estableció una carta Gantt de trabajo para el proyecto y las exigencias para efectos del proyecto.

La estructura de trabajo desarrollada por el proyecto asesorías a la MIPYME contempla los siguientes puntos:

1. Análisis industrial del sector al cual pertenece la empresa en estudio.
2. Análisis profundo de la empresa a ser asesorada.

3. Identificación de la problemática de la empresa, posterior presentación y discusión con los dueños o gerentes.
4. Definición final del problema a resolver con técnicas y herramientas de la especialidad, explicitando los objetivos generales y específicos de trabajo de titulación que corresponde en gran medida a los de la asesoría.
5. Investigación del marco teórico a ser aplicado a las diversas problemáticas identificadas previamente.
6. Elaboración de una propuesta técnica que apunte a presentar soluciones viables a la problemática de la empresa.
7. Implementación de la propuesta
8. Evaluación del impacto de la propuesta elaborada.
9. Conclusiones y sugerencias
10. Seguimiento de las propuestas implementadas

Resultado Preliminares:

El 90% de las empresas participantes del proyecto asesorías a la MIPYME carecen de técnicas y herramientas propias de la administración financiera, evidenciando una gestión deficiente en términos del manejo del capital de trabajo, planificación financiera, inexistencia de políticas de manejo de inventario, crédito y proveedores, determinación de costos, rentabilidades y políticas de control de gestión a nivel financiero. El 50% de las empresas realmente aplica las propuestas desarrolladas por los estudiantes. Sin embargo, el 70% de los dueños o gerentes, reconocen que las propuestas presentadas efectivamente son viables y necesarias en sus empresas.

El 75% de los estudiantes de último año de la carrera de Ingeniería en Administración de empresas exhiben uso de técnicas y herramientas propias de la carrera, desarrollando una solución o propuesta al problema detectado para la empresa asesorada, junto a la guía de los docentes del proyecto. Sólo el 60% evidencia las competencias declaradas en el perfil de egreso de la carrera. En cuanto a la empleabilidad o desarrollo de carrera para un cargo o puesto, no se aprecia por ahora evidencia significativa en términos de correlación entre

competencia y empleabilidad, por lo que no se puede inferir por ahora que las competencias son realmente el motor de la empleabilidad de los titulados.

En cuanto al análisis estadístico, éste se encuentra aún en etapa de trabajo de campo.