

Competencias del licenciado en Administración para pequeñas y medianas empresas. Un estudio en el Sureste de México

Professional administrator competencies for small and middle sized enterprises. A study in the South East of Mexico

INFORMACIÓN

Roger Manuel Patrón Cortés¹.

Francisco Gerardo Barroso Tanoira².

Edith J. Cisneros-Cohernour³.

Recepción: 21-09-2015

Aceptado : 13-12-2015

Publicado : 30-12-2015

Resumen

Este trabajo tiene como objetivo determinar las competencias que deben tener los licenciados en Administración según los requerimientos de las pequeñas y medianas empresas (pymes). Este estudio fue exploratorio y luego descriptivo, con enfoque cualitativo. Participaron los gerentes de 40 empresas de la localidad y se tomó como base el programa de estudios de una universidad pública ubicada en el Sureste de México, con el programa de Administración calificado como de calidad en virtud de haber sido acreditado por diversos organismos evaluadores. Los resultados indican que los licenciados en Administración requieren reforzar sus competencias en el área financiera, manejo de paquetería informática, aspectos contables e inglés. No obstante

¹ Universidad Autónoma de Campeche. Facultad de Contaduría y Administración. Campeche, Campeche, México. Línea: Comportamiento organizacional, pymes, educación. E-mail: roger_patron_cortes@hotmail.com

² Universidad Anáhuac Mayab. División de Negocios. Mérida, Yucatán, México. Línea: Gestión del conocimiento, emprendimiento e innovación. Email: francisco.barroso@anahuac.mx

³ Universidad Autónoma de Yucatán. Facultad de Educación. Mérida, Yucatán, México. Línea: Gestión, Administración y Política Educativas. E-mail: cchacon@uady.mx

que estos egresados cuentan con la preparación teórica como una de sus fortalezas, los empresarios consideran que les falta capacidad para administrar y relacionarse. Asimismo, indicaron la necesidad de seguir reforzando valores tales como la honestidad, la responsabilidad y el respeto. Y aunque no salió en el estudio, es necesario fomentar las habilidades de pensamiento crítico, creativo, innovación y emprendimiento. Cabe mencionar que los gerentes sugirieron a las IES revisar y actualizar constantemente sus planes y programas de estudio, la capacitación y actualización del personal docente, así como una vinculación más eficaz con el medio empresarial.

Palabras clave: Competencias profesionales, licenciado en Administración, pymes.

Abstract

This paper aims to determine the competencies current professional administrators must have according to SME's requirements. This study was exploratory and descriptive with qualitative approach and involved 40 local companies and the program of a public university located in the South East of Mexico, which Business Administration program has been accredited by different organizations. Results show that although these professionals have the academic formation as one of their strengths, the curriculum needs to be stronger in developing the capability for managing and relating to others. It is necessary to keep on strengthening values such as honesty, responsibility and respect. And although it was not found in the study, it is necessary to foster critical and creative thinking, innovation and entrepreneurship skills. The managers suggested Higher Education Institutions to continually update their study plans and programs for business administration, as well as training their academic staff and to have stronger links with the business environment.

Keywords: Professional Competences, Undergraduate Business Administration programs, SME's.

Introducción

Descripción del problema, objetivo y justificación

De acuerdo con Soto (1999), así como con Whetten y Cameron (2011), las organizaciones actuales demandan profesionales en administración altamente competitivos, no sólo en cuanto al proceso administrativo y áreas funcionales, sino que sean capaces de desarrollar una visión holística de los problemas humanos, sociales, económicos y organizacionales, que tengan conciencia del cambio, pensamiento sistémico y que tengan habilidades directivas. Las instituciones de educación superior (IES) están enfocadas en transmitir a los futuros profesionistas los conocimientos, valores y destrezas necesarias para el desarrollo económico de cada país (Materano, Ruiz, Torres y Valera, 2009). Sin embargo Mora (2008), que ha venido siguiendo al administrador que se desempeña en la gerencia de pequeñas y medianas empresas (pymes), ha encontrado frecuentes vacíos en el ejercicio de su profesión debido a la ausencia de conocimientos modernos que la ciencia administrativa ha generado como producto de la dinámica comercial y económica de los escenarios en donde esas empresas operan.

Las pymes demandan de sus futuros licenciados en Administración conocimientos, habilidades y valores que en ocasiones están muy alejados de los que aprenden en la escuela. Debido a que se tienen pocos estudios sobre el desempeño de estos profesionistas, se decidió investigar si cubren las competencias requeridas en el ámbito empresarial. Por lo tanto, este trabajo tiene como objetivo determinar las competencias profesionales que requieren las pymes al licenciado en Administración desde la percepción de los empresarios de ese tipo de empresas. Como base, se contó con el plan de estudios y la colaboración de una universidad latinoamericana ubicada en

México. La investigación contribuye a la literatura empresarial de las pymes y a encontrar las fortalezas y debilidades de la formación de los licenciados en Administración, de manera que los resultados puedan ayudar a las IES a fortalecer sus programas de estudio en beneficio de la sociedad al formar mejores profesionales en administración, con mejor desempeño en su actividad profesional y que contribuyan al desarrollo sustentable de su región y de México.

Revisión de la literatura

Contexto de formación del administrador profesional

La preparación del nuevo licenciado en Administración requiere actualización de sus programas de estudio. Diversos autores han señalado la necesidad de adecuar los planes y programas de estudio correspondientes, tales como Ríos (1989) en cuanto a su vigencia, Solís (1999) en lo referente a la tensión local, global y la competencia del mercado o la cooperación, así como López y Zubillaga (1988) en lo relacionado a la formación de valores, por citar algunos ejemplos. Asimismo, Pariente (2006) señala que debe tomarse en cuenta el impacto de las nuevas tecnologías de la informática y las telecomunicaciones en los programas de estudio.

Uno de los problemas que presentan los estudios administrativos y organizacionales es la precaria investigación empresarial que se tiene en México. La mayoría de la bibliografía es de origen extranjero, la cual se trata de traducciones y modelos que aplican en otros ámbitos, en ocasiones muy alejados del contexto nacional. Al respecto, Montaña (1999) señala que lo que se enseña son modelos idealizados, los cuales resultan fáciles de transferir pero difíciles de operar. Sin embargo, en los últimos años esta situación ha venido cambiando debido a diversos programas que estimulan la investigación y la transferencia del conocimiento, tales como el Programa de Mejoramiento del Profesorado (PROMEP) y el Sistema Nacional de Investigadores (SNI). Asimismo, los estudios de posgrado que han proliferado en los últimos años y la organización de congresos nacionales e internacionales por parte de organizaciones

profesionales tales como la Academia de Ciencias Administrativas (ACACIA), la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), la Asociación Nacional de Facultades y Escuelas de Contaduría y Administración (ANFECA), la Red Mexicana de Investigadores en Estudios Organizacionales (REMINEO), el Colegio de Posgraduados en Administración de la República Mexicana (COLPARMEX), entre otros, han contribuido a generar productos interesantes de investigación apegados al contexto nacional.

Competencias profesionales

Los cambios modernos en el ámbito empresarial caracterizados por la globalización de la economía y la introducción de nuevas tecnologías en los procesos de producción y administración de las pymes han generado cambios al interior de sus estructuras, modificando los requerimientos profesionales con la finalidad de potenciar al máximo las competencias de su personal. Según Gross (2008), el primero en acuñar el término “competencias” fue David McClelland en 1975, exponiendo que los conocimientos y los test de inteligencia no eran capaces de predecir la adaptación de las personas a los problemas de la vida y al éxito profesional. McClelland sostuvo que desempeñar bien el trabajo dependía más de las características propias de la persona, que de su currículum, experiencia y habilidades. Por tanto investigó nuevas variables que le permitieran establecer una mejor predicción del rendimiento laboral, a las que llamó competencias.

En el ámbito académico, muchas escuelas han modificado sus modelos educativos y gran número de IES han migrado a modelos de educación basados en competencias. Por su parte, Allende y Morones (2006, p. 4) definen las competencias como el “conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas, tanto específicas como transversales, que debe reunir un titulado para satisfacer plenamente las exigencias sociales”. Las competencias son desempeños que el individuo desarrolla en forma gradual y a lo largo de todo el proceso educativo. Pueden estar relacionadas con la formación profesional en general (competencias genéricas) o con un área de

conocimiento (específicas de un campo de estudio). Actualmente, las competencias se entienden como actuaciones integrales para identificar, interpretar, argumentar y resolver problemas del contexto con idoneidad y ética, integrando el saber conocer, el saber hacer y el saber ser (Tobón, Pimienta y García, 2010).

Avedaño y Avivi (2006) mencionan que un profesional, para ser competente, debe apegarse a los nuevos requerimientos empresariales y basar su perfeccionamiento teniendo en cuenta las siguientes características: el desempeño profesional, el uso de los conocimientos, condiciones de desempeño relevantes, la competencia profesional como unidad y punto de convergencia, así como favorecer la autonomía. Por su parte, Gonczi y Athanasou (2005) indican que la competencia se concibe como una compleja estructura de atributos necesarios para el desempeño de situaciones específicas. Es una compleja combinación de atributos -conocimientos, actitudes, valores y habilidades- y las tareas que se tienen que desempeñar en determinadas situaciones. Este enfoque integra y relaciona atributos y tareas, además de que permite que ocurran acciones intencionales simultáneas y toma en cuenta el entorno y la cultura laboral. Asimismo, incluye la ética y los valores en el desempeño competente.

El administrador profesional en el contexto actual requiere desempeñar funciones directivas y de liderazgo en el mundo de los negocios que ha venido cambiando de manera acelerada, por lo que necesita renovar sus competencias de manera permanente para disponer de herramientas intelectuales y prácticas de utilidad en su gestión cotidiana. Puga y Martínez (2008) señalan que las competencias mínimas que necesitan poseer los altos directivos del mundo empresarial actual para alcanzar el éxito en escenarios globales son: (a) orientación al conocimiento; (b) liderazgo; (c) habilidad de comunicación; (d) valores éticos, y (e) habilidad para trabajar en equipo. Por su parte, Játiva (2015) propone un modelo de perfil por competencias conformado por seis áreas básicas: humanísticas y éticas, técnicas, tecnológicas, investigativas y metodológicas, direccionales y visionarias y ambientales, las cuales se consideran indispensables para garantizar que el profesional graduado en administración tenga las

habilidades y capacidades necesarias para solventar el requerimiento de las empresas y apoyarlas en el cumplimiento de sus objetivos.

El fundamento actual de las competencias profesionales tiene su origen desde la formación curricular y académica. Sin embargo, deben estar intrínsecos otros factores que le permitan aplicar bien los conocimientos y adaptarlos a todas las situaciones posibles del mundo moderno actual. La Organización Internacional del Trabajo [OIT] (1993) define el concepto de competencia profesional como la idoneidad para realizar una tarea o desempeñar un puesto de trabajo eficazmente por poseer las calificaciones requeridas para ello. Así, la calificación es considerada como una capacidad para desempeñar un trabajo determinado dentro de estándares esperados, por lo que en esta investigación se entenderá que una persona es competente si posee los conocimientos (ser), habilidades (saber hacer) y actitudes (saber ser) para desempeñar una tarea según las calificaciones requeridas.

Estudios sobre requerimientos del administrador profesional

Un estudio realizado por Arias (2011) referente a los lineamientos necesarios para el diseño de un perfil del Administrador de Empresas basado en un enfoque por competencias laborales, encontró que los administradores profesionales están conscientes de que muchas veces el no poseer todas las competencias que las empresas solicitan puede ser un factor para no cumplir con el perfil de la empresa y generarles dificultades para obtener un trabajo. Asimismo, los administradores profesionales están conscientes de la necesidad de formar al futuro administrador en valores como la ética, la responsabilidad y el respeto hacia los demás, así como fomentar algunas actitudes como el aprendizaje continuo, la recursividad y la proactividad. De igual manera consideran que se debe desarrollar más las capacidades para tomar decisiones y para resolver conflictos.

Pariante (2006) realizó una investigación relativa a la formación de administradores en el nuevo entorno internacional, analizando los programas de la licenciatura en

administración que se imparten en 22 universidades mexicanas reconocidas por el Consejo de Acreditación en la Enseñanza de la Contaduría y Administración, A. C. (CACECA), en el que comprobó que los actuales currículos están estructurados con base en el proceso administrativo tradicional y sus áreas funcionales, mientras que las materias relacionadas con las habilidades que un profesional de la administración debería tener en este mundo globalizado tales como el liderazgo, la toma de decisiones, el conocimiento de otras culturas y la creatividad, por citar algunas de las más señaladas por los expertos en la materia, sólo figuran de manera marginal. Avedaño y Avivi (2006) descubrieron que independientemente de la profesión que se tenga, se brinda en la formación del administrador especial importancia a las capacidades comerciales o de vendedor de productos financieros. Esta capacidad se presume por su experiencia laboral, por encima de las habilidades adquiridas en el desarrollo de su carrera. También afirman que se privilegia el grupo de competencias del “saber hacer” sobre las demás establecidas para el cargo (“ser” y “saber ser”). Los resultados destacan las capacidades orientadas a la consecución de objetivos comerciales, pues se trata de desarrollar únicamente las capacidades del gerente en favor de las utilidades dejando de lado el desarrollo personal.

Una investigación presentada por De Agüero (2008) expone que en la actualidad la formación de los administradores está orientada generalmente al desarrollo de conocimientos y habilidades laborales sin darle un peso adecuado al desempeño de otras competencias, así como a la promoción de los valores y la ética, tendentes a una formación integral que permita una visión global de las condiciones del ámbito económico, político y social dentro del cual se desempeña su profesión. Por su parte y como referencia, Lombana, Cabeza, Castrillón y Zapata (2014) encontraron que los procesos de formación de los administradores en Colombia privilegian las competencias específicas, es decir, aquellas relacionadas con la tarea y el desempeño gerencial en las que se requiere del conocimiento y del saber hacer en el área específica. Además, señalan que las competencias genéricas relativas a la persona están poco desarrolladas en los administradores.

Metodología

Tipo y diseño del estudio

Los tiempos actuales están demandando servicios profesionales de calidad, acordes con una sociedad cambiante caracterizada principalmente por la globalización y regionalización. Por tanto, las IES deben incorporar aspectos tales como la acreditación de planes y programas de estudio, la actualización, la certificación y la vinculación, entre otros (Fernández, 2001). A pesar de que se realizaron algunos estudios regionales en la universidad mexicana participante que sirvieron de base para adaptar los planes de estudio del año 2000 y abrir la licenciatura en Administración y Finanzas, entre otras acciones, se requiere mayor investigación debido a que han pasado más de diez años y los requerimientos de los tiempos actuales son diferentes. Por tanto, se decidió realizar este estudio que tiene como objetivo determinar las competencias que requieren las pymes del licenciado en Administración.

Este estudio es de tipo exploratorio y luego descriptivo, con diseño no experimental transversal (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Es no experimental porque no existe manipulación deliberada de las variables, por lo que los investigadores se limitaron únicamente a registrar la información de campo, y es transversal porque los participantes fueron abordados una sola vez, sin seguimiento. El método es el estudio de campo y como técnica se utilizó la entrevista semiestructurada.

Se recurrió al paradigma cualitativo porque se pretende determinar, desde la percepción de los participantes, las competencias necesarias que debe incluir el plan de estudios de la licenciatura en Administración y Finanzas para la debida atención a las pymes. Los estudios cualitativos permiten “reforzar teorías e identificar cuestiones críticas para investigaciones futuras” (Stake, 1994, p. 245).

Contexto del estudio

La Facultad de Contaduría y Administración de la universidad pública participante, la cual está ubicada en el sureste de México, tiene sus orígenes desde el año de 1965, tomando como base en sus inicios los programas de estudio de la UNAM. Con el paso del tiempo ha tenido cambios en los mismos pasando de planes anuales a semestrales, convirtiéndose en Facultad en 1988 al ofrecer diplomados y maestrías. También se han realizado diversos estudios socioeconómicos en la región con el apoyo de académicos, empresarios y dependencias gubernamentales, logrando entre otros cambios la actualización de planes de estudios de la carrera de Contador Público versión 2000, la apertura de la Licenciatura en Administración y Finanzas, la apertura de la Maestría en Administración y los planes flexibles 2006.

El plan de estudios vigente 2009 de la Licenciatura en Administración es flexible, por competencias, centrado en el aprendizaje y se encuentra estructurado en ocho semestres con un mínimo de 48 unidades de aprendizaje. La carga académica es de 194 créditos incluyendo la práctica profesional. Las unidades de aprendizaje se encuentran estructuradas de forma secuencial con la finalidad de que los estudiantes generen su propia síntesis de lo aprendido. El núcleo integral permite opciones para el ejercicio profesional en Administración y Finanzas. Extracurricularmente, el alumno debe acreditar las competencias en el uso de paquetes informáticos, en este caso los de Microsoft: Word, Excel y Power Point, así como también cumplir con el servicio social de acuerdo con la legislación universitaria. Este programa educativo es considerado de calidad, ya que ha sido evaluado y acreditado por los diversos organismos evaluadores que le confieren ese estatus.

Participantes en el estudio, instrumentos y procedimiento

Se realizó en el mes de febrero de 2015 con la participación de 40 directores generales, a manera de participantes clave, que laboran en empresas pequeñas y medianas, de las cuales 22 (54 %) son de servicios, 13 (33 %) son comerciales y 5 (13 %) son productivas. Se invitó a dichas empresas por ser las más representativas en su ramo, en consulta con autoridades de la institución participante y la experiencia de los autores del presente trabajo.

Como instrumento se diseñó una guía de entrevista semiestructurada, el cual se diseñó según el concepto de competencia de la OIT (1993), considerando los lineamientos de Arias (2011), Gonczi y Athanasou (2005), así como de Tobón et al. (2010). Fue validado en cuanto a contenido y constructo, por el juicio de tres expertos, según los lineamientos de Hernández et al. (2014), y para su confiabilidad fue administrado a seis personas del tipo de las que serían entrevistadas (dos empresas de servicio, dos comerciales y dos productivas) permitiendo eliminar las preguntas poco claras o ambiguas y mejorar la redacción.

Para la administración de las guías se solicitó la ayuda de un equipo de alumnos de la universidad participante, previamente capacitados para este efecto, bajo la supervisión de los autores de esta investigación. Éstas se administraron tipo entrevista y previa cita, aunque también estaban preparadas para que el participante respondiera libremente las preguntas, si así lo prefería. La información se organizó mediante categorías y tablas de frecuencias, permitiendo identificar y analizar los objetivos del estudio. Cabe mencionar que esta metodología puede ser usada por otras IES en empresas de este tipo, con las adecuaciones debidas.

Resultados

En cuanto a si existe preferencia en la contratación del licenciado en Administración por alguna institución de procedencia, 33 pymes (82 %) señalan que no tienen preferencias y 7 empresas (18 %) si la tienen. Los que no tienen preferencia indicaron que lo que les interesa es que tengan los conocimientos, la experiencia y los valores éticos

adecuados. De las 7 que tienen preferencias, cinco se inclinan por la universidad participante y dos por un Instituto Tecnológico regional. A continuación se presentan las competencias desglosadas en sus componentes: conocimientos, habilidades y valores.

Conocimientos

De acuerdo los resultados, 15 empresas (38 %) señalan que los licenciados en Administración tienen los conocimientos que exigen los tiempos actuales para que sus empresas sean competitivas, mientras que 25 (62 %) comentaron que requieren adquirir otros. En la Tabla 1 se observan los conocimientos que requieren adquirir para poder ser contratados por las empresas.

Tabla 1

Conocimientos que requieren adquirir los licenciados en Administración

Conocimientos	No.	%
Finanzas	15	38
Paquete Office	10	25
Contabilidad	6	15
Presupuestos	6	15
Inglés	3	7
Total	40	100

Fuente: Elaborado a partir de datos recolectados en la investigación.

En la Tabla 1 se aprecia que los licenciados en Administración requieren mayores conocimientos en finanzas y en el uso de paquetería Office, así como también en contabilidad, presupuestos e inglés. Aun cuando en las pequeñas empresas la función financiera suele encomendarse al área de contabilidad, a medida que éstas crecen es necesario crear un departamento financiero especializado en presupuestos, procuración de fondos, administración crediticia, análisis de inversiones y toma de decisiones, entre otras funciones. Además, en los tiempos modernos es indispensable saber inglés y

tener conocimientos de paquetería Office. Al respecto, se tienen los siguientes testimonios:

“En tiempos caracterizados por la escasez es prioritario contar con un experto en finanzas para el manejo racional de los recursos”.

“Actualmente, las actividades empresariales se manejan a través de sistemas de cómputo y es necesario tener los conocimientos para operar estos programas”

“Los administradores deben saber interpretar la información contable para lograr mayor eficiencia y eficacia en la empresa”.

Habilidades

De los entrevistados, 16 (40 %) consideran que los licenciados en Administración tienen las habilidades profesionales que exigen los tiempos actuales para que sus empresas sean competitivas, mientras que 24 (60 %) opinaron que requieren adquirir otras. En la Tabla 2 se detallan las habilidades que estos profesionales requieren adquirir para servir mejor a las pymes.

Tabla 2

Habilidades que requieren adquirir los licenciados en Administración

Habilidad	No.	%
Administrar	28	70
Relaciones públicas	5	12
Analizar estados financieros	3	8
Investigación	2	5
Software	2	5
Total	40	100

Fuente: Elaborado a partir de datos recolectados en la investigación.

En la Tabla 2 se percibe que las habilidades que requieren son administrar, relacionarse y analizar estados financieros, entre otras, pues no es lo mismo la teoría que la práctica y la destreza que dan la experiencia. Como prueba se tienen las siguientes evidencias:

“La teoría es muy buena, pero no es lo mismo tener los conocimientos que saber administrar una empresa”.

“El administrador que logra establecer buenas relaciones públicas tiene asegurado el éxito profesional”.

“El análisis de los estados financieros es una fuente de información muy valiosa para la toma de decisiones, pero pocos profesionales de la administración la utilizan”.

Valores

Asimismo, 18 (45 %) de los gerentes de las pymes participantes manifiestan que los licenciados en Administración tienen los valores requeridos por los tiempos actuales, mientras que 22 (55 %) comentaron que requieren reforzar ciertos valores. En la Tabla 3 se especifican los valores que necesitan reforzar.

Tabla 3

Valores que requieren reforzar los licenciados en Administración

Valor	No.	%
Honestidad	12	30
Responsabilidad	12	30
Respeto	8	20
Lealtad	6	15
Confianza	2	5
Total	40	100

Fuente: Elaborado a partir de datos recolectados en la investigación.

En la Tabla 3 se nota que los valores más requeridos por los empresarios son la honestidad, la responsabilidad y el respeto, por citar algunos. En efecto, el cambio del entorno social actual, caracterizado por aspectos triviales hace necesario que se rescaten los valores que poco a poco han perdido presencia en un mundo globalizado influenciado por los medios de comunicación, el entretenimiento, las instituciones y otras instancias que influyen en la opinión pública y, por tanto, en nuevas formas de pensar. Como ejemplo se tienen los siguientes argumentos:

“No todos son puntuales en el horario de entrada y sobre todo en su permanencia al interior de la empresa”.

“A veces sucede que ciertos pagos que deben realizarse en fechas determinadas no los realizan a tiempo”.

“Si los administradores mantienen una preocupación genuina de dignidad y respeto, el empleado estará feliz y motivado por producir.

En la Tala 4 se relacionan las fortalezas y debilidades que tienen los licenciados en Administración y que fueron percibidas por los empresarios de las pymes participantes.

Tabla 4

Fortalezas y debilidades que tienen los licenciados en Administración

Fortaleza	No.	%	Debilidades	No.	%
Preparación académica	15	38	Experiencia	15	38
Razonamiento	9	22	Capacitación	10	25
Eficiencia	8	20	Actualización	9	22
Ética profesional	8	20	Valores	6	15
Total	40	100	Total	40	100

Fuente: Elaborado a partir de datos recolectados en la investigación.

En la Tabla 4 se distingue que la preparación académica de estos profesionales es su principal fortaleza, seguida del razonamiento, eficiencia y ética profesional, mientras que la falta de experiencia, capacitación, actualización y valores son sus principales debilidades. Las siguientes declaraciones son un ejemplo:

“Generalmente los licenciados en Administración llegan sin la experiencia requerida, después de un tiempo cuando ya han aprendido el negocio se retiran causando un costo para la empresa”.

“Muchos de los profesionistas requieren de ciertos cursos especializados adicionales a su formación profesional que no se enseñan en la escuela”

“En un mundo globalizado diario hay avances, surgen nuevos conocimientos, nuevas técnicas, nuevos sistemas, lo único constante es el cambio”.

En la Tabla 5 se muestran las oportunidades y amenazas que tienen estos profesionales en su desempeño y que fueron identificadas por los empresarios.

Tabla 5

Oportunidades y amenazas que tienen los licenciados en Administración

Oportunidades	No.	%	Amenazas	No.	%
Mejorar el desempeño	16	40	Avance tecnológico	19	48
Mejorar conocimientos	12	30	Competencia	8	20
Actualizarse	6	15	Corrupción	7	17
Reforzar sus valores	6	15	Desempleo	6	15
Total	40	100	Total	40	100

Fuente: Elaborado a partir de datos recolectados en la investigación.

En la Tabla 5 se advierte que de acuerdo a la opinión de los empresarios, los licenciados en Administración tienen oportunidad de mejorar su desempeño, mejorar sus conocimientos, actualizarse y reforzar sus valores. Por otro lado, el avance tecnológico, la competencia, la posibilidad de ser víctimas de la corrupción y el desempleo son sus principales amenazas. Al respecto los empresarios expresaron:

“Muchos procesos de la labor administrativa se han sistematizado en los tiempos actuales, el licenciado en Administración debe estar a la vanguardia con los avances tecnológicos y la reingeniería o será desplazado”.

“Cada día un mayor número de instituciones de educación superior ofertan estudios profesionales en Administración con programas actualizados y novedosos”

“Es triste ver profesionistas que no logran conseguir empleo, otros trabajan subempleados desempeñando funciones que no corresponden a su formación profesional”

En las entrevistas cualitativas, se encontró que 24 (60 %) de los gerentes no se encuentran del todo satisfechos con el desempeño que tienen los licenciados en Administración que trabajan en sus empresas debido a la falta de experiencia, conocimientos y por falta de actitud positiva. Sin embargo, 16 (40 %) se encuentran satisfechos porque consideran que estos profesionales son personas confiables.

En la Tabla 6 se presentan las recomendaciones que las Pymes dieron a la universidad participante para mejorar la formación de los licenciados en Administración.

Tabla 6

Recomendaciones a la Facultad de Contaduría y Administración de la universidad participante para mejorar la formación de los licenciados en Administración

Recomendaciones	No.	%
Actualización	16	40
Capacitación	12	30
Práctica	6	15
Vinculación	6	15
Total	40	100

Fuente: Elaborado a partir de datos recolectados en la investigación.

En la Tabla 6 se observa que la recomendación principal de las pymes es la actualización de planes y programas de estudio, la capacitación continua de los docentes, mayor práctica y vinculación empresarial. Los empresarios expresaron los siguientes testimonios:

“Mucho de lo que aprenden en la escuela los licenciados en Administración ya no tiene aplicación práctica. Por tanto, deben actualizarse constantemente”

“El profesor debe capacitarse de manera permanente, pues es considerado por los estudiantes como una fuente de conocimiento, experiencia y respeto”.

“Resulta provechoso incrementar la práctica profesional y la vinculación empresarial, mediante una mayor participación de estudiantes y empresarios”.

Conclusiones

Aunque el programa de estudios del licenciado en Administración de la universidad participante es considerado de calidad que ha sido evaluado y acreditado por diversos organismos evaluadores, los empresarios señalaron que requieren reforzar sus conocimientos en el área financiera y en el manejo de diversos programas de cómputo. Esto sugiere que la certificación no garantiza la adecuación de un programa al medio, por lo que no sustituye el deber de las instituciones de dar seguimiento a sus programas en el medio en el que operan.

No obstante que los licenciados en Administración cuentan con la preparación académica como una de sus fortalezas, los empresarios consideraron que les falta más capacidad para administrar y relacionarse, lo que es congruente con Avedaño y Avivi (2006), quienes exponen que se hace relevante para todo tipo de cargo gerencial el desarrollo de la competencia de negociación y relaciones, por lo que sería interesante incluirla en los programas académicos, dada la importancia que tiene para el crecimiento de los negocios. Asimismo, indicaron que necesitan reforzar ciertos valores tales como la honestidad la responsabilidad y el respeto por citar algunos. Sin embargo, tal parece que los empresarios solo hablaron sobre lo que conocen, sin tener una visión de futuro, ya que llama la atención el que no se refieran al desarrollo de la creatividad, innovación y emprendimiento como necesidades de formación, lo que concuerda con Pariente (2006) en cuanto a que éstas se incluyen en el currículo de manera marginal, sin la importancia debida.

El que los empresarios no se hayan referido a creatividad e innovación sugiere que prefieren profesionales que ejecuten y no tanto que innoven, lo cual también puede deberse a que el entorno de la universidad participante es muy estable, poco dinámico y que hasta ahora se orienta a los costos y la supervivencia más que a la innovación y crecimiento. Esto puede resultar desventajoso con la llegada de empresas foráneas

(muchas de ellas extranjeras) que son más ágiles y que demandarán personas más creativas, ubicando a la innovación como fuente de ventaja competitiva. Por otra parte, las pymes sugirieron a la IES participante que revise y actualice constantemente sus planes y programas de estudio, pues mucho de lo que se enseña ya está obsoleto y no tiene aplicación real. El personal docente también requiere estar a la vanguardia en conocimientos, por lo que es necesario su capacitación y actualización constante, lo que coincide con las sugerencias de De Agüero (2001) y Pariente (2006).

Para que los licenciados en Administración puedan desarrollar sus competencias es indispensable que dentro de su preparación profesional se incrementen las oportunidades de práctica profesional (pueden ser residencias o internados) y la vinculación de las IES con las pymes, así como con las cámaras empresariales y los profesionales del área para mantener actualizados los programas de estudio. Esto es consistente con Ibarro (2011), quien al establecer un puente de enlace entre la docencia y la práctica empresarial a través de visitas guiadas a diversas empresas, encontró en los estudiantes participantes un incremento en el desarrollo de sus habilidades personales e interpersonales, así como también mayor interés por la adquisición de conocimientos.

En resumen, en las IES como en la universidad participante, se brinda a los estudiantes fuerte preparación académica, habilidades de razonamiento y la vivencia de ética profesional, aunque falta más vinculación con el medio empresarial. Las competencias profesionales que deben tener los licenciados en Administración, según los empresarios, son las relacionadas con buen manejo financiero, uso de paquetería de cómputo, contabilidad, presupuestos e inglés. Se requieren habilidades para administrar, relacionarse públicamente y para investigación, todo esto en un marco de honestidad, responsabilidad, respeto y confianza. Sin embargo, aunque no haya surgido en el estudio, es importante que se dé mayor énfasis en el currículo al desarrollo del pensamiento crítico y creativo, así como a la innovación y el emprendimiento, las cuales son fuente de ventaja competitiva de las empresas actuales.

Referencias

- Allende, C. M., y Morones, G. (2006). *Glosario de términos vinculados con la cooperación académica*. México: ANUIES. Disponible en: <http://www.anuies.mx/media/docs/convocatorias/pdf/glosariocoopnal2-jul06.pdf> [Acceso 20 junio 2012]
- Arias, A. P. (2011). *Lineamientos para el diseño de un perfil del Administrador de Empresas de la Universidad Nacional Sede Manizales: Basado en un enfoque por competencias laborales*. Tesis (Maestría). Universidad Nacional de Colombia Sede Manizales: Facultad de Ciencias y Administración. Disponible en: <http://www.bdigital.unal.edu.co/4562/1/7706540.2011.pdf> [Acceso 20 octubre 2013]
- Avedaño, M. M., y Avivi, H. A. (2006). *Diseño de una propuesta de competencias profesionales para el administrador de empresas que desempeña el cargo de gerente de oficina en grandes Bancos de Bogotá*. (Título profesional en Administración de Empresas). Bogotá, D.C.: Universidad de la Salle, Facultad de Administración de Empresas. Disponible en: <http://repository.lasalle.edu.co/bitstream/10185/3738/1/00781064.pdf> [Acceso 4 noviembre 2013]
- De Agüero, M. (2008). El reto de la formación profesional de los administradores. *Contad. Adm.* [on line]. No. 225, pp. 121-143. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0186-10422008000200007&script=sci_arttext [Acceso 11 octubre 2013]
- Fernández, J. A. (2001). Elementos que consolidan al concepto de profesión. Notas para su reflexión. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*. Vol. 3, núm. 2. Ensenada Baja California: Universidad Autónoma de Baja California, Instituto de Investigación y Desarrollo Educativo. Disponible en: <http://www.redie.ens.uabc.mx/vol3no2contenido-fernandez.html> [Acceso 12 octubre 2012]

- Gonczi, A., y Athanasou, J. (2005). Instrumentación de la educación basada en competencias. Perspectivas de la teoría y la práctica en Australia. En Argüelles, A. Comp. *Competencia laboral y Educación Basada en Normas de Competencia*. México: Limusa, 265-288.
- Gross, M. (2008). Nuestro déficit de competencias directivas (corregido). *Pensamiento imaginativo*. Disponible en: <http://manuelgross.bligoo.com/content/view/161409/Nuestro-deficit-de-Competencias-Directivas-correcto.html> [Acceso 12 julio 2012]
- Hernández, R.; Fernández, L y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). México: McGraw Hill.
- Ibarrondo, P. (2011). Práctica empresarial y desarrollo de habilidades en el aprendizaje de la Contabilidad de Gestión. *Educade. Revista de Educación en Contabilidad, Finanzas y Administración de Empresas*. No. 2. 35-50. Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas (aeca). Universidad de Sevilla. Disponible en: <http://www.educade.es/docs/02/02-ibarrondo.pdf> [Acceso 22 julio 2013]
- Játiva, M. (2015). *Desarrollo del perfil profesional del administrador basado en competencias según los requerimientos del sector público y privado para las carreras de grado en Quito*. Proyecto de grado para la obtención del título de magíster en Administración de negocios con mención en dirección estratégica. Quito, Ecuador: UÍDE. Universidad Internacional del Ecuador. Disponible en <http://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/645/1/T-UIDE-0590.pdf> [Acceso 17 septiembre 2015]
- Lombana, J., Cabeza, L., Castrillón, J. y Zapata, A. (2014). Formación en competencias gerenciales. Una mirada desde los fundamentos filosóficos de la administración. *Estudios Gerenciales*. Vol. 30, No. 132, pp. 301-313. Cali, Colombia: Universidad ICESI. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21231380010>. [Acceso: 17 septiembre de 2015]
- López, M. P., y Zubillaga, A. C. (1998). Desde una perspectiva humanista, ¿en qué valores formar al administrador que cruza el siglo XXI? *Revista Gestión y*

- Estrategia*. No. 14. México: Universidad Autónoma Metropolitana - Azcapotzalco. Disponible en: <<http://www.azc.uam.mx/publicaciones/gestion/num14/doc.16.htm>> [Acceso 20 septiembre 2012]
- Materano, W., Ruiz, L. F., Torres, C. y Valera, A. (2009). Una mirada a la formación empresarial para el desarrollo del espíritu emprendedor en las universidades. *Visión Gerencial*. Año 8, No. 2. Disponible en: <<http://erevistas.saber.ula.ve/index.php/visiongerencial/article/viewArticle/784>> [Acceso 15 mayo 2012]
- Montaño, L. (1999). La investigación en administración. Reflexiones para el caso de México. *Administración y organizaciones*. No. 2, año 1, pp. 7-20. México: Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco.
- Mora, C. (2008). El administrador ante los nuevos retos. *Artículoz*. Disponible en: <<http://www.articuloz.com/administracion-articulos/el-administrador-ante-los-nuevos-retos-389469.html>> [Acceso 30 abril 2012]
- Organización Internacional del Trabajo. (1993). *Formación profesional. Glosario de términos sobre competencias profesionales*. Ginebra.
- Pariante, J. L. (2006). La formación de administradores en el nuevo entorno internacional. *Revista Contaduría y Administración*. No. 220, pp. 123-144. Disponible en: <<http://132.247.146.34/index.php/rca/article/view/4659>> [Acceso 13 mayo 2012]
- Puga, J. y Martínez, L. (2008). Competencias directivas en escenarios globales. *Estudios Gerenciales*. Vol. 24, No. 109, pp. 87-103. Cali, Colombia: Universidad ICESI. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21211518004> [Acceso: 17 septiembre de 2015]
- Ríos, J. (1989). *La realidad cultural nacional y el estudio de la administración en México*. México: Facultad de Contaduría y Administración, UNAM.
- Solís, P. (1999). Los retos de las ciencias administrativas y de la organización en el siglo XXI. *Administración y Organizaciones*. No. 2, año 1, pp. 21-37. México: Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco.

- Soto, R. (1999). La formación de administradores en la sociedad del conocimiento: retos y oportunidades. *Revista Gestión y Estrategia*. No. 15 México: Universidad Autónoma Metropolitana. Disponible en: <<http://www.azc.uam.mx/publicaciones/gestion/num15/doc06.htm>> [Acceso 15 agosto 2012]
- Stake, R. E. (1994). Case studies. pp 236-247 in Norman K. Denzin (1994). *Handbook of Qualitative Inquiry*. Thousand Oaks: CA.
- Tobón, S., Pimienta, J. H., y García, J. A. (2010). *Secuencias didácticas: aprendizaje y evaluación de competencias*. México: Pearson.
- Whetten, David y Cameron, Kim (2011). *Desarrollo de habilidades directivas* (8ª. Ed.). México: Pearson.