

**LA IMPORTANCIA DE LA FORMACIÓN EN COMPETENCIAS LABORALES EN
LOS ADMINISTRADORES DE EMPRESAS PARA ACCEDER AL MERCADO
LABORAL COLOMBIANO**

JUAN MIGUEL HERRERA NUÑEZ

COD. 1501150

TUTOR

Dr. JOAO CUESTA



**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE EDUCACION Y HUMANIDADES
ESPECIALIZACION EN DOCENCIA UNIVERSITARIA
BOGOTA D. C.
2016**

La importancia de la formación en competencias laborales en los administradores de empresas para acceder al mercado laboral colombiano

JUAN MIGUEL HERRERA NUÑEZ ¹

Resumen

El presente ensayo tiene como propósito resolver la problemática sobre el énfasis que actualmente se está haciendo en la formación por competencias que requieren los nuevos administradores de empresas, para un desempeño adecuado frente a las nuevas necesidades y demandas propias del sector productivo empresarial en Colombia. Se analiza la relación entre el sector educativo y el sector empresarial colombiano, su injerencia en la formación por competencias de los administradores de empresas, y la competitividad de estos en el entorno laboral colombiano, situación que atañe a dichos sectores de los cuales depende el crecimiento económico y el desarrollo de las regiones. La formación en competencias laborales constituye un factor determinante en la consecución de empleo ya que el mercado laboral en Colombia es escaso. En un entorno económico globalizado como al que actualmente se enfrenta cualquier profesional, se hace necesario recibir una formación en educación superior que le permita ser altamente competente para desenvolverse en cualquier ámbito laboral. Una formación pertinente es fundamental para alcanzar un grado de competitividad, de aquí que la educación basada en competencias toma especial relevancia en la estructuración de los currículos académicos de las universidades debido a que esta formación contribuye a la solución de los problemas de nuestro entorno social y económico. Se presenta una revisión descriptiva documental de indicadores,

¹ Administrador de Empresas de la Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá. Colombia y estudiante de Especialización en Docencia Universitaria, de la Universidad Militar Nueva Granada. Correo electrónico juanherrera_2011@hotmail.com.

fuentes y autores sobre el tema. Dentro del objetivo de este ensayo está el tipo de formación que deben recibir los administradores para que desarrollen conocimientos, habilidades y destrezas e identificar las competencias laborales requeridas por los empresarios del sector productivo, de las nuevas promociones de administradores de empresas al momento ocupar una plaza laboral.

Palabras clave: competitividad, formación, competencias genéricas, administración, entorno

Abstract

This paper has the purpose to solve the issues about the current stress in training by skills that the new business managers require for a proper performance against the new needs and demands that belongs within the business productive sector in Colombia. It is analyzed the relationship between the educational sector and the colombian business productive sector, its interference by the skills training of the bussiness managers, and the competitiveness of them in the Colombian working environment. This situation adds those sectors of which depends the economic growth the regions development. Training in job skills establishes a determining factor in the job achievement as the job market is low. Now a day, in a globalized environment that is faced by any professional, it is necessary to get a training in higher education that allows to be highly competent to unfold in any job environment. A proper training is essential to get a competitiveness level. Hence, that the education based in skills takes a particular relevance in the academic curriculum structuring at universities because this training contributes to the problem solving of our social and economic environment. It is presented a descriptive review documentary of indicators, sources and authors about the topic. Inside the objective of this essay is the kind of training that must receive the business manager to develop knowledge, skills and

abilities and to identify the job skills required for the sector productive managers and the new business managers at the moment in which they fill a working place.

Keywords: competitiveness, training, generic skills, management, environment

Introducción

El profesional colombiano recién egresado se ve inmerso en una realidad bastante compleja al momento de terminar sus estudios, que es el acceso al empleo, el mercado laboral colombiano es cada vez más escaso y competitivo este fenómeno se presenta debido al entorno económico que actualmente vive el país, dicho entorno es al que se ven enfrentados, esta situación no solo se debe a factores económicos o políticos, sino también a la formación académica que reciben estos en diferentes áreas del conocimiento, donde toma especial relevancia la formación en competencias laborales necesarias para afrontar el cambiante ambiente laboral colombiano, esta formación es esencial para el crecimiento profesional y la permanencia dentro de las empresas en varios sectores productivos de la economía nacional, siendo así las competencias un ítem importante para el ingreso a las oportunidades laborales ofrecidas por las empresas.

Actualmente las competencias laborales han tomado una especial relevancia en el acceso al mercado laboral colombiano; las empresas del sector productivo colombiano en su función de generación de empleo requieren de personal capacitado y por tal motivo realizan sus procesos selección de personal para ocupar sus vacantes, basados en competencias que el aspirante debe tener para el correcto desempeño en el cargo. Siendo así de gran importancia abordar en profundidad en la educación universitaria el desarrollo de competencias de los futuros administradores de empresas.

En este ensayo se quiere demostrar la importancia que tiene la formación por competencias de profesionales, y hacer énfasis en las competencias que tienen en cuenta las empresas para la selección del personal en sus procesos de vinculación de los profesionales en administración de empresas de acuerdo con las mediciones realizadas por el Ministerio de Educación Nacional a través del Observatorio Laboral para la Educación con la encuesta realizada en el 2013 a diferentes empleadores grandes, medianos y pequeños pertenecientes a diferentes sectores económicos. Durante el desarrollo de este escrito se quiere dar respuesta a la pregunta ¿Se está haciendo énfasis en la formación por competencias requeridas por los empresarios nacionales a los nuevos administradores de empresas? Para dar respuesta a esta inquietud se trataran aspectos claves como la definición del concepto de competencia laboral, su clasificación, y su aplicabilidad a la formación del administrador.

Metodología

En este ensayo se pretende hacer un análisis descriptivo del tipo de competencias laborales que se requieren de los nuevos administradores de empresas, para realizar este análisis se tendrá en cuenta los datos suministrados por el Observatorio Laboral para la Educación del Ministerio de Educación Nacional, de acuerdo con la encuesta realizada en 2013 a los empresario de diferentes sectores de la economía nacional, arrojando los resultados sobre los cuales se basa este trabajo, también se tendrá en cuenta los conceptos y los punto de vista de expertos en el tema de las competencias laborales, y los planes de estudio de universidades del ámbito local (Bogotá), para analizar que competencias se están desarrollando en los profesionales que escogen esta disciplina.

Concepto de competencia

Basado en el tema que se desarrolla en este ensayo y teniendo en cuenta los procesos de selección que emplean las empresas del sector productivo para elegir los candidatos que ocuparan las vacantes, es importante resaltar algunas definiciones.

La Unesco define competencia como la capacidad de aplicar los resultados del aprendizaje en un determinado contexto (educación, trabajo, desarrollo personal o profesional). Una competencia no está limitada a elementos cognitivos (uso de la teoría, conceptos o conocimiento implícito), además, abarca aspectos funcionales (habilidades técnicas), atributos interpersonales (habilidades sociales u organizativas) y valores éticos. (Cedefop, 2008)²

“ Las Competencias laborales son el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que un estudiante debe desarrollar para desempeñarse de manera apropiada en cualquier entorno productivo, sin importar el sector económico de la actividad, el nivel del cargo, la complejidad de la tarea o el grado de responsabilidad requerido. Vistas así, las Competencias Laborales se constituyen en recursos permanentes que las personas no sólo pueden utilizar en su vida laboral, sino que les permiten desempeñarse de manera adecuada en diferentes espacios y, lo que es muy importante, seguir aprendiendo ”³.

El concepto de competencia laboral se puede abordar desde dos punto de vista el punto de vista laboral y el punto de vista de la educación, desde el punto de vista laboral se puede definir como “un conjunto de propiedades en permanente modificación que deben ser sometidas a la prueba de la resolución de problemas concretos en situaciones de trabajo que entrañan ciertos márgenes de incertidumbre y complejidad técnica”. “... no provienen de la aplicación de un

² Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional

³ Ministerio de Educación Nacional. Serie Guías N° 21 Aportes para la Construcción de Currículos Pertinentes Competencias Laborales Generales Articulación de la educación con el Mundo Productivo http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-106706_archivo_pdf.pdf

currículum... sino de un ejercicio de aplicación de conocimientos en circunstancias críticas”. “...la definición de las competencias, y más aún de los niveles de competencias para ocupaciones dadas se construyen en la práctica social y son una tarea conjunta entre empresas, trabajadores y educadores”. (Gallart y Jacinto, 1997)

Desde el punto de vista de la educación se puede definir como “la capacidad para actuar con eficiencia, eficacia y satisfacción sobre algún aspecto de la realidad personal, social, natural o simbólica». Cada competencia es así entendida como la integración de tres tipos de saberes: «conceptual (saber), procedimental (saber hacer) y actitudinal (ser). Son aprendizajes integradores que involucran la reflexión sobre el propio proceso de aprendizaje (metacognición)”. (Pinto, 1999)

De acuerdo con estas definiciones del concepto de competencia se puede inferir que es la mezcla de comportamientos, habilidades, capacidades y son los componentes clave que los trabajadores deben demostrar a la empresa para que esta pueda alcanzar sus objetivos trazados.

Para una organización es importante contar con un talento humano competente, capaz de resolver las situaciones problemáticas del entorno empresarial que se puedan presentar y este

talento humano debe estar en la capacidad de interpretar y sortear estas dificultades de una manera efectiva. La competencia laboral a grandes rasgos es la capacidad demostrada por una persona para alcanzar un objetivo.

Formación Basada en Competencias

Actualmente, la formación que requieren de los administradores en el sector productivo colombiano y bajo las condiciones del contexto socioeconómico se hace necesario realizar un

diseño del currículo con el fin de adaptarlos y adecuarlos, buscando asegurar, además de óptimo, un desempeño eficiente dentro de las empresas del egresado de esta carrera profesional.

Para Argudin (2006) la formación basada en competencias desde el currículo, está fundamentada en conocimientos y habilidades, apoyado, en estas de manera sistémica para la resolución de problemas. En la formación en competencias, estas guían el aprendizaje de quién aprende con el propósito de producir o desempeñar en un cargo. De acuerdo con lo anterior se puede decir que las competencias en la educación son la correlación entre los conocimientos propios de la disciplina, las habilidades básicas y la comunicación de ideas (Argudin 2006).

Desde el currículo la formación en competencias se focaliza en los siguientes aspectos, conocimientos, destrezas y habilidades, actitudes o comportamientos acordes a la disciplina y la evaluación, estas competencias deben adaptarse a los variados y posibles escenarios que se puedan presentar de acuerdo a la profesión para este caso la administración de empresas, los cargos a desempeñar y claramente al nivel de educación.

Con la formación en competencias se pretende impulsar en el administrador de empresas el desarrollo de capacidades para su aplicación en el proceso de inclusión en el mercado laboral, su permanencia y conservación de su plaza laboral y el desarrollo profesional de su carrera.

De acuerdo con lo anteriormente dicho se puede clasificar a las competencias en básicas, genéricas y específicas, las primeras hacen referencia a la práctica profesional estas son las competencias necesarias que el estudiante requiere para incorporarse al ejercicio de la profesión y poder desenvolverse efectivamente en su ambiente, estas competencias son básicas para la convivencia en sociedad y para desempeñarse en cualquier ámbito laboral. A continuación se hará una descripción de las competencias de acuerdo a su clasificación

Competencias básicas

Son las competencias fundamentales para vivir en sociedad y poder desempeñarse en cualquier ámbito laboral, se caracterizan por ser la base de los demás tipos de competencias, se inician desde la formación básica y media, posibilitan la resolución de problemas de la vida cotidiana.

Se dividen en:

Competencia Comunicativa: esta es la que permite desarrollar habilidades verbales, de lectura, de expresión escrita, esenciales para el administrador de empresas ya que le permite transmitir, interpretar y comunicar de forma clara y objetiva (comunicación asertiva), situaciones que se puedan presentar.

Competencias de pensamiento crítico: en estas encontramos la evaluación, el análisis, resolución de problemas y toma de decisiones, competencias claves que el administrador de empresas debe manejar ya que a lo largo de su vida profesional se va a encontrar con situaciones que requieren de resultados óptimos y eficaces.

Competencias de relacionamiento: son las que desarrollan la interacción del profesional con su entorno (legal, cultural, trabajo en equipo, relaciones interpersonales) laboral.

Competencias de función: estas hacen relación a rol que vaya a asumir dentro de la organización, dependiendo de las funciones o tareas inherentes a su cargo.

Competencia de liderazgo: es una competencia que requiere de un carácter especial ya que el ser líder no es solo saber dirigir como algunos tiene como definición, el liderazgo es una capacidad que se desarrolla, y requiere no solo de conocimientos prácticos si no cualidades

personales como lo son el carisma, la autoridad y la empatía cualidades que no siempre se encuentran en las personas.

Competencias genéricas

Son aquellas competencias que son usuales en varias disciplinas o profesiones, que aportan al desempeño profesional dentro de las organizaciones, estas competencias se puede decir que están presentes en currículos que presentan similitud como en la Administración de Empresas y Contaduría en donde se adquiere habilidades en costos y presupuestos, análisis financiero, para la planeación y toma de decisiones. La formación en estas competencias toma una especial relevancia en el contexto de la educación superior ya que el manejo de las mismas le permite al Administrador de empresas enfrentar los continuos cambios en el quehacer profesional (Corominas, 2001).

Para Castrillón & Cabeza (2010, p. 19) “las competencias genéricas corresponden a las capacidades y habilidades compartidas o comunes a cualquier campo de estudio como la ética profesional, compromiso con la calidad, habilidades de interpretación, de análisis, de resolución de problemas, entre otras”.

Con lo anteriormente mencionado las competencias genéricas tienen como característica principal de permitir al profesional adaptarse a los posibles escenarios que se le puedan presentar ya que al manejar estas competencias primero sus posibilidades de ubicarse laboralmente se incrementan, permitiéndole así la consecución y conservación de su trabajo, segundo le permiten adaptarse a cualquier entorno laboral teniendo en cuenta los cambios en la economía nacional, esta competencia tiene la ventaja de no estar atada a una ocupación en particular. De acuerdo con Tobón dentro de estas competencias se destacan:

Emprendimiento: es una actitud mental innovadora que permite liderar proyectos de mejoramiento de sistemas laborales dentro de las organizaciones.

Trabajo en equipo: planear las actividades de acuerdo a objetivos.

Gestión de recursos: administrar los escasos insumos para los requerimientos de la producción.

Comprensión sistémica: manejar la correlación entre los procesos que hay dentro de la organización para mantener la eficiencia y eficacia de los mismos.

Resolución de problemas: Dar soluciones a las situaciones donde se presenten inconformidades de manera oportuna y eficaz que cumplan con los objetivos dispuestos por la organización teniendo en cuenta los recursos disponibles.

Planificación del trabajo: Distribución de funciones y asignación de recursos para la obtención de los objetivos de la organización.

Competencias específicas

Cuando se habla de competencias específicas se hace referencia a las que son propias de una ocupación, estas requieren un alto nivel de dominio y especialización, estas competencias conllevan procesos educativos específicos de la profesión, son usados por lo general en la formación técnica para el trabajo y en formación superior, por consiguientes aquí radican las diferentes competencias entre cada profesión por ejemplo un administrador de empresas en términos de finanzas, manejo de personal o mercadeo a un médico idóneo en competencias tales como toma de signos vitales, diagnóstico de enfermedades y su respectivo tratamiento (Tobón, 2005).

La universidad y el sector empresarial

La relación entre el sector educativo y el sector empresarial se muestra en la actualidad como una necesidad inevitable entre ambos ya que la universidad tiene un papel de alta importancia como fuente de producción y manejo del conocimiento, por tanto las instituciones de educación superior (IES) deben asumir un papel protagónico en el sistema productivo del país ya que al estar integrada con el sector productivo puede contribuir con el desarrollo económico de este. Así mismo la empresa no puede mantenerse al margen de esta relación ya que al estar dentro un entorno económico globalizado donde la competitividad es una constante, se convierte en el principal receptor de profesionales para dar oportuna respuesta a la creciente demanda, esta dinámica le exige a la empresa una constante actualización tanto de su funcionamiento como de la atracción de profesionales formados en este contexto. De acuerdo con lo anterior las universidades no se pueden pensar simplemente como formadoras de profesionales que no respondan a las necesidades tanto socioeconómicas como socioculturales del país, ni a las empresas alejas del contexto económico nacional e internacional.

Haciendo referencia a la relación anteriormente dicha entre la universidad y el sector productivo nacional se hace importante para el desarrollo de la temática de este ensayo mencionar la estrategia de integración entre dichos sectores concebida por el Ministerio de Educación Nacional (MEN) en procura de lograr un desarrollo económico, social y de competitividad las regiones nacen los CERES⁴ que es la alianza entre los gobiernos locales, la academia, los sectores productivo y la sociedad civil, esta iniciativa pretende descentralizar la oferta en educación superior para llevar una educación de calidad a todas las regiones del país.

Los CERES son definidos por el Ministerio de Educación Nacional como un espacio dotado de infraestructura tecnológica, gracias a la cual la comunidad puede acceder a los programas de

⁴ Centros Regionales de Educación Superior (CERES)

educación superior, técnico profesional, tecnológicos y profesionales universitarios. Esta estrategia del Ministerio constituye un significativo aporte para el desarrollo de las regiones donde se requiere de manera urgente buscar niveles de competitividad que saquen a estas del rezago en su crecimiento.

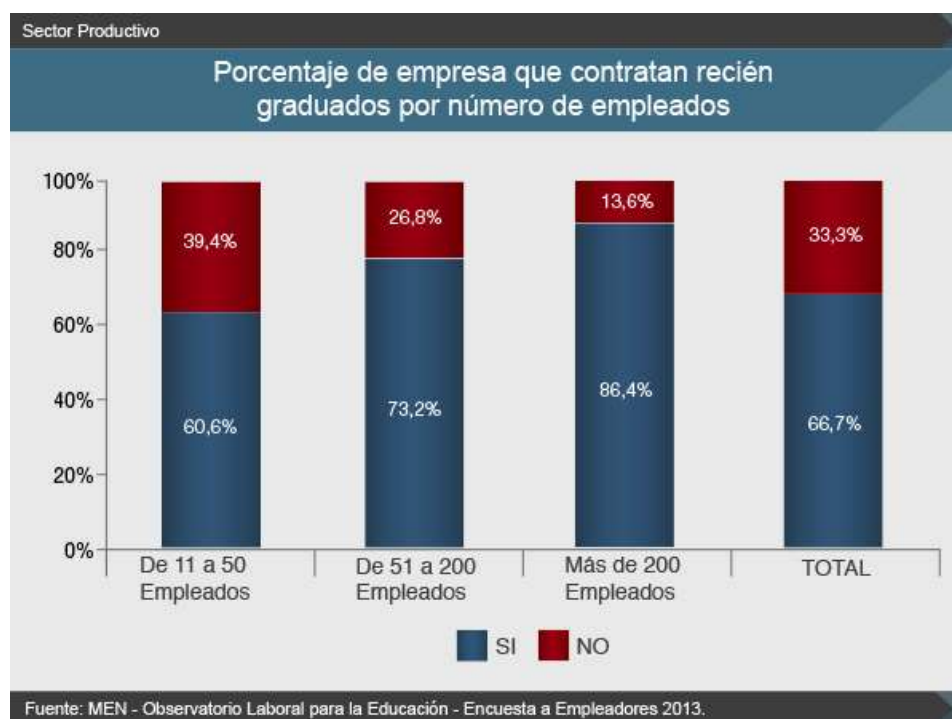
Como se puede ver esta estrategia apunta a la integración del gobierno, la academia y la empresa, con el fin de generar ofertas productivas en las regiones para que contribuyan a su desarrollo, formando a profesionales de acuerdo con las necesidades conforme a los requerimientos de los mercados, dotados de las competencias direccionadas al actual entorno económico, para estar acordes con la dinámica de crecimiento y competitividad con el modelo actual de la economía mundial.

El mercado laboral y las competencias de los profesionales recién egresados

El sector empresarial en Colombia ha venido experimentado cambios importantes, debido a la alta competitividad en los mercados globales y la situación económica actual; para enfrentar estos nuevos retos la formación de los administradores de empresas deben estar acorde con esta situación ya que para afrontar estas.

El Observatorio Laboral para la Educación es el sistema que ofrece a las Instituciones de Educación Superior (IES) la información tanto regional como nacional que les permite realizar análisis de los datos necesarios para avanzar en una educación de calidad y acorde con las necesidades productivas y sociales. Este sistema busca proporcionar los elementos que sirvan para afianzar la evaluación de la pertinencia de los programas académicos ofrecidas por la IES con la formación en los contextos sociales y económicos del país.

De acuerdo con la encuesta realizada por el Observatorio laboral para la educación en el 2013 a un total de 5.262 empleadores grandes, medianos y pequeños que pertenecen a diferentes sectores económicos la Encuesta es representativa para 12 ciudades: Medellín, Barranquilla, Cartagena, Manizales, Montería, Villavicencio, Pasto, Cúcuta, Armenia, Bucaramanga, Ibagué, Cali y Bogotá. El total de empresas representadas es de 40.230, siendo Bogotá la de mayor representación con 24.446 empresas (60%).⁵



De acuerdo con los resultados de esta encuesta y los datos que tienen relevancia para este ensayo se evidencian las competencias que los empleadores buscan en los profesionales recién graduados en este caso los empleadores encuestados hicieron referencia a las competencias y la importancia que para los empresarios tenían. Se evidencia que varias competencias tienen que ver con la formación personal (competencias básicas), seguidas de una serie de competencias relacionadas con el desempeño laboral (competencias genéricas y específicas)

⁵ Fuente Ministerio de educación Nacional – Observatorio Laboral para la Educación – Encuesta a Empleadores 2013

Estas son las 15 competencias, ordenadas por nivel de importancia, que más destacaron los empresarios de un grupo de 25 competencias formuladas por los empresarios.

| ORDEN | COMPETENCIA | NIVEL DE IMPORTANCIA | NIVEL DE LOGRO | BRECHA IMPORTANCIA - LOGRO |
|-------|--|----------------------|----------------|----------------------------|
| 1 | Aplicar valores y ética profesional en el desempeño laboral | 98,3% | 97,6% | 0,7% |
| 2 | Asumir una cultura de convivencia | 98,2% | 97% | 1,2% |
| 3 | Trabajar en equipo para alcanzar metas comunes | 97,9% | 96,8% | 1,1% |
| 4 | Comunicarse oralmente con claridad | 97,7% | 95,7% | 2% |
| 5 | Utilizar herramientas informáticas básicas | 97,7% | 96,7% | 1% |
| 6 | Identificar, plantear y resolver problemas | 97,6% | 94,9% | 2,7% |
| 7 | Planificar y utilizar el tiempo de manera efectiva de tal forma que se logran los objetivos planteados | 97,4% | 94,9% | 2,5% |
| 8 | Adaptarse a los cambios | 97% | 95,6% | 1,4% |
| 9 | Comprender la realidad que lo rodea | 96,5% | 95,1% | 1,4% |
| 10 | Capacidad de abstracción, análisis y síntesis | 95,6% | 93% | 2,6% |
| 11 | Ser creativo e innovador | 95,6% | 93,6% | 2% |
| 12 | Capacidad de generar y desarrollar ideas creativas para el desarrollo de oportunidades de mejora en la empresa | 95,5% | 92,5% | 3% |
| 13 | Identificar oportunidades y recursos en el entorno | 95,4% | 92,7% | 2,7% |
| 14 | Buscar, analizar, administrar y compartir información | 95% | 93,5% | 1,5% |
| 15 | Ser capaz de asumir riesgos | 92,3% | 89% | 3,3% |

Fuente: MEN – Observatorio Laboral para la Educación - Encuesta a Empleadores 2013.

Dentro de los planteamientos de los empresarios colombianos, las principales competencias que deben poseer los egresados de los centros educativos para su inserción laboral, destacan las competencias genéricas ya que son las más solicitadas por los empresarios colombianos, debido a que ellos las conciben como la base para el logro de resultados y elevar la competitividad en los mercados y la inserción laboral.

Las competencias del Administrador de Empresas

Ya habiendo definido el concepto de competencia laboral y su clasificación, en esta parte final del este ensayo se pretende identificar las competencias que debe tener el Administrador de Empresas recién egresado. De acuerdo con el punto anterior donde se expone lo que busca el sector empresarial en los profesionales, se tendrá en cuenta a un sector de gran relevancia para la economía colombiana que para este caso es el financiero, ya que este es en donde, por sus conocimientos en áreas afines a este como lo son el mercadeo, la planeación y las finanzas, (áreas que tienen gran peso en los pensum universitarios) requieren egresados de esta de esta carrera.

Para demostrar el tipo de competencias en la cual el administrador de empresas es formado durante su período de permanencia en la universidad se evalúan 4 programas de formación académica de universidades colombianas que gozan de un alto reconocimiento tanto a nivel local como nacional, instituciones de educación superior con registro calificado y con acreditación de alta calidad en sus programas de administración, para este caso se tendrá en cuenta los perfiles del egresado de cada uno de ellas.

Universidad EAN

La universidad EAN de acuerdo con su plan de estudios busca desarrollar en el Administrador de Empresas el siguiente grupo de competencias, entre algunas se destacan: Comprende el funcionamiento de la organización y toma decisiones, Actuar éticamente y con responsabilidad

social, comunicar de manera efectiva en ambientes multiculturales y multidisciplinarios. Aplicar conocimientos en la solución de problemas actuales en diversos contextos.

De acuerdo con el perfil de formación del Programa, el egresado de la Universidad EAN está en capacidad de desempeñarse tanto en el ámbito privado como en el público, y desarrolla habilidades en áreas curriculares de impacto en las empresas como lo son: área empresarial, financiera, mercadeo y servicios, comunicaciones.

Pontificia Universidad Javeriana

La Universidad Javeriana dentro de su programa de formación de administración de empresas busca desarrollar, como lo describe en su pensum, altas competencias académicas y habilidades gerenciales dirigidas hacia un contexto de economía globalizada y altamente competitiva, desempeñándose en las áreas de: administración y organizaciones, gestión humana, finanzas, mercadeo, negocios internacionales y emprendimiento, tanto en el sector público como privado. Sus competencias profesionales se enfocan hacia la dirección, gestión, asesoría y creación de organizaciones.

Universidad de La Salle

La universidad de la Salle es una institución con acreditación de alta calidad en la cual basados en su Proyecto Educativo Universitario Lasallista (PEUL), fundamenta en su programa de administración de en la formación de profesionales éticos, emprendedores, con visión global, y formación integral en el humanismo, para vincular sus saberes al entorno social y cultural dirigido hacia desarrollo humano sustentable, competentes en la gestión de las organizaciones, con responsabilidad social, con énfasis en Empresas de Familia y de Economía Solidaria.

Dentro de su formación profesional, la universidad busca que sus egresados desarrollen habilidades en análisis, interpretación, liderazgo de procesos, dirección e investigación, solución de problemas, toma de decisiones, competencias requeridas para el ingreso al mundo laboral.

Universidad Santo Tomás

La universidad Santo Tomás en su objetivo de formación de administradores de empresas busca que sus egresados sean competentes, con habilidades, conocimientos y dominio de los enfoques y prácticas de gestión, permitiéndole dirigir diferentes tipos de organizaciones. El profesional egresado de esta universidad desarrollar competencias en liderazgo, análisis y trabajo en equipo.

El Administrador de empresas requiere de un tipo de competencias concretas para ser desarrolladas dentro de los diferentes sectores productivos, De acuerdo con Paz, en su estudio realizado para identificar las competencias laborales de los administradores de empresas, se evidenció que las áreas de conocimiento en donde más necesita el profesional tener dominio son las siguientes: mercadeo, finanzas, contabilidad, negocios, experiencia y valores.

En estas áreas es en donde el egresado presenta las mayores debilidades debido a que como lo muestran los conceptos emitidos dentro del estudio por parte de los participantes, los egresados de administración de empresas son muy teóricos ya que su proceso de formación se basa en simulaciones académicas y no en vivencias reales o de campo, lo que disminuye su competitividad en su desempeño (Paz, 2011).

Según el estudio, se muestran las competencias laborales exigidas por el sector empresarial a los administradores de empresas, las cuales de acuerdo con la clasificación mostrada en este ensayo son:

Competencias básicas:

Liderazgo, Emprendimiento, Trabajo en equipo, Toma de decisiones, Empoderamiento, Compromiso, responsabilidad social, Sentido de pertenencia, Identidad profesional y Desarrollo profesional, estas competencias de acuerdo con los resultados permitirían la orientación de procesos formativos en las universidades.

Competencias genéricas

Capacidad de análisis para la toma de decisiones, identificación, planeación y resolución de problemas, compromiso ético, innovación y emprendimiento, capacidad de trabajo en equipo, manejo del tiempo.

Competencias específicas cognitivas:

Mercadeo y ventas, Contabilidad y costos, Recursos Humanos, Derecho Comercial, Negocios internacionales, Finanzas internacionales, Derecho económico, Economía e Inglés, estas competencias son las necesarias para el ingreso y el sostenimiento dentro de la entidad, ya que estas son las que determinan el grado de conocimiento y dominio de estas disciplinas. Como se puede observar las competencias laborales del administrador de empresas, se puede decir que esta interacción entre el saber ser, saber conocer y saber hacer se hacen necesaria para la

productividad del individuo y pueden ser desarrolladas mediante la actividad curricular y la capacitación.

De acuerdo con el análisis de estos planes de estudio de estas universidades se puede evidenciar que estas instituciones tienen en sus currículos las competencias que de acuerdo con el Proyecto Tuning en su versión para América Latina deben ser formados los administradores de empresa, en las que se hace mayor énfasis en las competencias genéricas y específicas de esta profesión.

Finalmente, se puede decir que la importancia del desarrollo de estas competencias y su formación en los administradores de empresas es crítica debido que al momento de finalizar sus estudios de pregrado, se van a encontrar con un limitado número de ofertas laborales las cuales están diseñadas de acuerdo a los ocupacionales los cuales requieren de ciertas capacidades, destrezas y habilidades, se debe resaltar que la carrera de administración de empresas por su naturaleza es una profesión que tiene una amplio campo acción en diferentes áreas del conocimiento por tal motivo los administradores de empresas deben desarrollar estas competencias, además se hace importante que realicen estudios de posgrado para profundizar en áreas específicas ya que a través de estos se pueden perfeccionar y mejorar estas competencias generando en los administradores de empresas altos grados de satisfacción en lo laboral y lo personal.

Conclusiones

La integración del sector educativo y el sector empresarial es una relación en la cual ninguno de los implicados se debe separar ya que de esta relación la formación de los profesionales se puede hacer de acuerdo a las necesidades del mercado, ayudando esto a la generación de programas de investigación, desarrollo de planes de estudio contribuyendo esto a la competitividad del egresado.

La formación en competencias aparte de generar en el administrador las destrezas y habilidades para desempeñarse en su oficio, también le permite manejar aspectos relevantes en su vida personal.

La formación en competencias laborales se debe incorporar en el diseño del currículo, no solo en el escenario de aplicación en la práctica de conocimientos, si no que esta práctica se haga basada en las necesidades las empresas que se encuentren en la región.

Las instituciones de educación superior, pueden flexibilizar sus planes de estudio, con el fin de actualizarlas de acuerdo a los cambios del entorno económico y las nuevas necesidades del país y del mercado laboral.

El mundo empresarial es muy dinámico, y los cambios son una constante, debido a la globalización de los mercados, que van demandando de los administradores de empresas el desarrollo de competencias tales como el liderazgo, la toma de decisiones, el trabajo en equipo, competencias necesarias para acceder al mercado laboral.

Las competencias genéricas y las específicas son las más demandadas por parte de los empresarios colombianos, las principales competencias que deben poseer los egresados de los centros educativos para su inserción laboral, son la solución de problemas, toma de decisiones, aprendizaje permanente, comunicación, uso de tecnología, entre otras.

Referencias

Aguilar Joyas, J. C. (2012). Las competencias de los Administradores de Colombia y del Sur Occidente Colombiano a la luz del proyecto Tuning América Latina. 2008-2010.

Argudin, Y. (2006). Educación basada en competencias. México: Trillas ediciones

Avendaño, M & Avivi, H. (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. (Tesis De Grado). Universidad De La Salle Facultad De Administración De Empresas. Bogotá D.C. 2006

Castrillón, J., & Cabeza, L. (2010). Las competencias de los administradores en Colombia a la luz del proyecto Tuning América Latina. ASCOLFA – GRIICA. Bogotá., Guía Publicidad y Asociados Ltda.

Corominas, E. (2001). Competencias genéricas en la formación universitaria. Revista educación No 325

Daza, A., Charris, A. & Vilorio, J. (2015). Competencias específicas de los administradores como: factor de desarrollo. Dimensión Empresarial, 13(2), p. 275-292 JEL: I20, I21, I22, I28. DOI: <http://dx.doi.org/10.15665/rde.v13i2.466>

De Agüero M, (2008). El reto de la formación profesional de los administradores. *Contaduría y Administración*. 225.121-143

Gallart, M. Antonia; Jacinto, Claudia. Competencias laborales: tema clave en la articulación educación/trabajo. En: Gallart, M. Antonia; Bertoncetto, R. Cuestiones actuales de la formación. Montevideo: Cinterfor/OIT, 1997.

Irigoin, M.; Vargas, F. Competencia laboral: manual de conceptos, métodos y aplicaciones en el sector salud. Montevideo : Cinterfor, 2002. Recuperado en http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/man_ops.pdf.

Mertens, L (2000). *La gestión por competencia laboral en la empresa y la formación profesional*. Madrid España. Recuperado de <http://www.marcolombo.com.ar/biblioteca/LaGestionPorCompetenciaLaboral.pdf>

Ministerio de Educación Nacional. Serie guías N° 21. Aportes para la Construcción de Currículos Pertinentes Competencias Laborales Generales. Articulación de la educación con el Mundo Productivo http://www.mineduacion.gov.co/1621/articles-106706_archivo_pdf.pdf

Observatorio laboral para la educación (2013). Sector productivo. Encuesta empleadores. <http://www.graduadoscolombia.edu.co/html/1732/w3-article-156441.html>

OCDE. (2010). Habilidades y competencias del siglo XXI para los aprendices del nuevo milenio en los países de la OCDE (n° 41). Recuperado de http://recursostic.educacion.es/blogs/europa/media/blogs/europa/informes/Habilidades_y_competencias_sibglo21_OCDE.pdf

Paz, M (2011). La necesidad de integrar el sector educativo con el sector productivo para formar profesionales competitivos en administración de empresas. *Gestión & Desarrollo*. Volumen 8 (2), 99-122

Pinto Cueto, Luisa. Currículo por competencias: necesidad de una nueva escuela. Tarea: revista de educación y cultura. Lima, n. 43, 1999.

Pontificia Universidad Javeriana. Programas de estudio. Pregrado Administración de Empresas. Recuperado en <http://www.javeriana.edu.co/carrera-administracion-de-empresas>

Rojas, A (2011). Comunicación Asertiva: Competencia Básica para el liderazgo empresarial. (Ensayo). Universidad Militar Nueva Granada. Facultad de educación. Bogotá. 2011. <http://hdl.handle.net/10654/5371>

Tobón S, (2005). Formación basada en competencias. Pensamiento, complejo, diseño curricular y didáctica. 2ª Edición. Bogotá: ECOE Ediciones.

Universidad EAN. Facultad de Administración de Empresas. Recuperado en <http://ean.edu.co/seccion/administracion-de-empresas.html>

Universidad de la Salle. Programas de pregrado. Administración de empresas. Recuperado en. <http://www.lasalle.edu.co/wps/portal/Home/Principal/ProgramasAcademicos/ProgramasdePregrado/AdministraciondeEmpresas>

Universidad Santo Tomas. Facultad de Administración de Empresa. (2015). Recuperado en <http://www.lasalle.edu.co/wps/portal/Home/Principal/ProgramasAcademicos/ProgramasdePregrado/AdministraciondeEmpresas>

Valero, G (2011). Las Competencias de los administradores en Colombia a la luz del proyecto Tuning –Caso Capitulo Oriente. Recuperado <http://puente.upbbga.edu.co/index.php/revistapuerto/article/viewFile/33/33>

