

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS DE LOS ADMINISTRADORES COMO: FACTOR DE DESARROLLO. ¹

SPECIFIC COMPETENCES OF THE ADMINISTRATORS AS A DEVELOPMENT FACTOR

COMPETÊNCIAS ESPECÍFICAS DA ADMINISTRAÇÃO COMO FATOR DE DESENVOLVIMENTO

Alexander Daza Corredor²

Arturo Charris Fontanilla³

Javier Viloría Escobar⁴

FORMA DE CITACIÓN

Daza, A., Charris, A. & Viloría, 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>

RESUMEN

El presente artículo de investigación tuvo origen en el proyecto denominado “Las Competencias Específicas de los Administradores en Colombia a la Luz del proyecto Tuning América Latina”, donde se identificaron 27 competencias genéricas y 20 específicas en Administración definidas por Tuning – Latinoamérica, se realizó un contraste con opiniones de académicos, estudiantes, egresados y empleadores sobre la relevancia de estas en Colombia para determinar las cinco más importantes. Teniendo como referente de comparación los análisis para el Caribe Colombiano, con las competencias específicas, para el país y las propuestas por Tuning – Latinoamérica. Se obtuvo como resultado principal que el planteamiento estratégico, táctico y operativo es la competencia común en los diferentes contextos geográficos. Esta investigación se convierte en un punto de partida para la elaboración de currículos académicos para los perfiles profesionales en el área de Administración de Empresas en la Región y la unificación de criterios metodológicos entre las universidades.

Palabras claves: Tuning– América Latina, Competencias Genéricas, Competencias Específicas, Grado de importancia, Grado de realización.

¹ Este artículo es resultado del proyecto de investigación: Las Competencias Específicas de los Administradores en Colombia a la Luz el proyecto Tuning América Latina. Fue financiado por la Universidad del Magdalena, Santa Martha, Colombia, www.unimagdalena.edu.co. Fecha de recepción 25/05/2015, fecha de aceptación 30/07/2015.

² Administrador de Empresas. Magister en Administración, doctorante en Ciencias Gerenciales, docente de planta de tiempo completo Universidad del Magdalena, Santa Martha. Correo. alexdaza71@hotmail.com (correo institucional)

³ Administrador de Empresas. Magister en Desarrollo Empresarial, doctorante en Administración y Dirección de Empresas, docente Ocasional de la Universidad del Magdalena. Correo: arturocharris@hotmail.com (correo institucional)

⁴ Administrador de Empresas. Estudiante Maestría en Educación Correo. javierviloriaescobar@gmail.com

ABSTRACT

This research article was created in a Project called "Las Competencias Específicas de los Administradores en Colombia a la Luz el proyecto Tuning América Latina", where 27 generic and 20 specific skills were identified in administration. Defined by Tuning – Latinoamérica, a contrast with opinions of academics, graduated students and employers about these skills in Colombia was made to determine the five most important among them, taking as comparison reference the analysis the Colombian Caribbean, with the specific skills for this country and the ones suggested by Tuning – Latinoamérica. We got as a main result that the strategic, operative and tacit plan is the common skill in the different geographic context. This research has become a starting point for the creation of academic articles for the professional profiles in the administration field in this region and the join of methodologies among different universities.

Keywords: TUNING- Latin America, generic skills, specific skills, degree of importance degree of realization.

RESUMO

Esta investigação artigo foi originado no projecto "as responsabilidades específicas dos diretores na Colômbia para a Luz do projeto Tuning América Latina", onde 27 genéricos e 20 competências específicas Administration definida por ajuste identificado - América Latina, fez uma contrastam com vista para acadêmicos, estudantes, graduados e empregadores sobre a relevância destes na Colômbia para determinar os cinco primeiros. Tomando como referência para análise de comparação para o Caribe colombiano, com habilidades específicas, para o país e as propostas de ajuste - América Latina. Obteve-se como o principal resultado estratégico, tático e abordagem operacional é a concorrência comum em diferentes contextos geográficos. Esta pesquisa torna-se um ponto de partida para o desenvolvimento de currículos acadêmicos para os perfis profissionais na área de Administração de Empresas na região ea unificação das abordagens metodológicas entre universidades.

Palavras chave: TUNING- América Latina, competências genéricas, grau específico de habilidades Grau importância da realização.

1. INTRODUCCIÓN

Tuning en Europa, implicó un gran reto para las instituciones de educación superior, ya que permitió la creación de un entorno de trabajo, para que los académicos pudieran llegar a puntos de referencia, de comprensión y de confluencia (González & Wagenaar, 2006). De Igual forma, según la definición que se da de Tuning en el informe final de la fase 2 del proyecto europeo, se generó un espacio que permitió "acordar, temprar, afinar, las estructuras educativas en cuanto a las titulaciones de manera que pudieran ser comprendidas, comparadas y reconocidas en el área común Europea" (González et al, 2007). América Latina, no puede estar a espaldas de este tipo de esfuerzos y avances en materia de integración y homologación académica en el ámbito internacional y es así como surge "El proyecto Tuning – América Latina 2004 - 2006 en un contex-

to de intensa reflexión sobre educación superior, tanto a nivel regional como internacional". Ídem. En este sentido, Tuning, antes de ser un proyecto terminado, se ha convertido en una metodología, utilizada a nivel internacional y con la principal finalidad de lograr la compatibilidad, comparabilidad y de competitividad en las instituciones de educación superior, lo cual no puede ser ajeno a Colombia, razón entre varias, de replicar esta metodología.

Es importante definir las implicaciones del proyecto Tuning – América Latina aplicado en Colombia, parafraseando a González et al, 2007, el proyecto busca iniciar un debate cuya meta es identificar e intercambiar información y mejorar la colaboración entre las instituciones de educación superior, para el desarrollo de la calidad, efectividad y transparencia. En concordancia con la metodología propia Tu-

ning – Colombia, Colombia sólo utilizó la línea de trabajo correspondiente a las competencias genéricas y específicas de las áreas temáticas, para los profesionales en Administración de Empresas. El proyecto Tuning – Colombia, es un ejercicio que tiene como objetivo la construcción de puentes entre América Latina, Colombia y las regiones que fueron objeto de investigación que permitan construir títulos homologables en la formación de la educación superior. Además, “*Se busca obtener resultados que permitan evaluar el desarrollo del conocimiento en las diferentes regiones que fueron objeto de la consulta: Antioquia, Bogotá Centro, Costa, Occidente y Oriente*”. (Castrillón & Cabeza, 2010).

Tomando como base lo anterior, el presente documento se centró en la revisión de los resultados arrojados en la investigación en las Universidades de la Región Caribe y la comparación y análisis de éstos con las demás regiones del país, de tal manera que permita inferir que tan cerca o lejos está en este tema la Región Caribe Colombiana con las demás regiones del país y América Latina. De este análisis, se esbozarán algunas ideas, propuestas de mejora en favor de la calidad de nuestros profesionales, en especial de las ciencias administrativas, que coadyuven a definir unos currículos que en el mediano plazo sean homologables y permitan esa armonía entre instituciones y beneficios traducido a los grupos participantes y la sociedad en general. De aquí parte la selección de las (27) competencias genéricas y (20) específicas que fueron aplicadas en la investigación realizada en Colombia a la luz del proyecto Tuning América – Latina.

A partir del estudio de las competencias genéricas, el proyecto desarrolló el análisis de los aspectos generales de la educación superior en distintos programas académicos de pregrado. El proyecto Tuning América Latina, manejó 12 áreas temáticas, cuyo propósito fue definir las competencias relativas a cada área. Dentro de esas áreas esta la administración, y es así como se define el listado de competencias específicas acordadas para América Latina y aplicadas en Colombia.

Pero para lograr una mejor contextualización de las competencias evaluadas por la investigación es indispensable plantear una fundamentación teórica que permita comprender las significaciones que se han desarrollado alrededor de las mismas.

2. ELEMENTOS TEÓRICOS

a. Competencias, competencias laborales

Para Valdez (2007, p. 69), el concepto de competencias se refiere “al conjunto de conocimientos, experiencias y capacidades necesarias para desempeñar bien una función”. Mientras que para McCall (1998), una competencia se refiere a la combinación de conocimientos, habilidades, comportamientos y actitudes que contribuyen a la efectividad personal. Hoffmann (1999) sostiene que el término competencia se define principalmente como un comportamiento observable en un trabajo. También ha sido definida como un estándar, o conjunto de normas que se ha alcanzado por un trabajador en un puesto de trabajo. Y además, plantea una tercera definición refiriéndose a los atributos de las personas que permiten demostrar actitudes competentes.

Las competencias se desarrollan en las personas, el tenerlas y desarrollarlas de forma correcta en su vida personal y laboral, es lo que en primera instancia asegurarán su éxito. Para las empresas, no sólo es que un título académico diga que el individuo las tiene, es al enfrentarse en su trabajo en situaciones reales, donde se verificará si las tiene y las sabe usar para lo que fue contratado.

Desde el punto de vista ocupacional y la importancia de las competencias gerenciales en los gerentes, Boyatzis (1982:23), tomado de Gholipur et al, (2012, p. 1), plantea que “las competencias gerenciales consisten en cualidades y capacidades de los administradores que conduce a la eficacia de los administradores en el entorno de trabajo”. De igual forma para Hellriegel et al, (2009), “las competencias gerenciales son el conjunto de conocimientos, habilidades, comportamientos, y actitudes que

una persona debe poseer para ser efectiva en un amplio abanico de puestos y en distintas clases de organizaciones”. Estas definiciones, acercan al rol gerencial del administrador y lo que debe entenderse como competencia gerencial.

Del mismo modo, desde el punto de vista organizacional para ser eficaces, los gerentes o administradores necesitan varias habilidades, que van de las técnicas a las capacidades de diseño, así mismo, la importancia de estas habilidades varían según el nivel en la organización (Koontz & Weihrich, 2007). Desde esta perspectiva, las habilidades organizativas consisten en la capacidad de asignación de tareas, agrupar actividades en departamentos, asignar los recursos, la autoridad y la responsabilidad requerida así como, las herramientas para el logro de las metas y objetivos misionales (Daft, 2004). Así mismo, la función final de la gerencia, es dirigir a los trabajadores y al trabajo, siendo el recurso esencial para ello las personas (Drucker 2002). Existe una necesidad de manejar los distintos tipos de habilidades gerenciales, dentro de las cuales se enmarcan las competencias genéricas y específicas de los administradores para este caso particular; esta serie de habilidades y competencias inciden directamente en la consecución de las metas y objetivos trazados por una organización.

Analizando las competencias como herramienta laboral para los profesionales de la administración, Fernández (2009) dice que “la formación basada en competencias supone temas relacionados con funciones y tareas profesionales a realizar o desarrollar en las situaciones de trabajo. Únicamente de esa integración surgirá la competencia de acción profesional. Donde se articulan: (i) una competencia técnica (saber), (ii) una competencia metodológica (saber hacer), (iii) una competencia social (saber ser), (iv) una competencia participativa (saber estar). La definición de competencia abarca mucho más que las metodologías y conocimientos que necesita lo laboral, involucra comportamientos sociales como comunicación, relaciones interpersonales, espíritu colaborador entre otras, que determinan, en un contexto social (empresa, comunidad) la capacidad de estas personas a liderarlas.

Los administradores necesitan una amplia gama de competencias de gestión. Ante todo, el éxito de la gestión global es pensar estratégicamente en el contexto mundial, pero actuar como una organización local en cada mercado nacional (Sheridan, 1997). Según McKenna (1998), la identificación de las competencias de gestión permitiría a los administradores desempeñarse con mayor eficacia, y conducir el desarrollo de las dimensiones de la gestión eficaz y el comportamiento de liderazgo. Por otra parte, Rosen y Digh (2001) indican que las competencias generales del gerente, son las nuevas competencias de liderazgo necesarias para el éxito empresarial en la economía multicultural y global de hoy. Hay una articulación de las competencias de gestión con el éxito de la función administrativa, donde se especifica la necesidad de tener en cuenta el contexto macro y micro del entorno para la toma de decisiones. El desempeño va estrechamente ligado a la aprehensión de las competencias, lo cual reafirma la importancia de la formación y tenencia de dichas competencias genéricas y específicas en los administradores, definidas en el estudio realizado entre América Latina – Colombia – Región Caribe.

Las características del contexto regional hacen parte del marco de la información indispensable para llevar a cabo cualquier acción, pues lo más probable es que se encuentren características propias de éstas, que no necesariamente son comunes entre sí. Es así, como atendiendo las consideraciones y especificidades del contexto cultural, social, económico y político de las regiones, se puede generar el camino para el éxito empresarial desde la academia, traducido en la elaboración de planes de estudio homologables entre instituciones de educación superior regionales, nacionales e internacionales.

El definir unas competencias laborales desde la academia, necesarias para desempeñar eficientemente un trabajo, no es un tema nuevo, de concertación en el ámbito académico y científico, y mucho menos acabado; es así como para Tejada (2005, p 3-4),

“el discurso de la formación basada en competencias

parte de una serie de supuestas evidencias sobre las relaciones entre las instituciones educativas y el mundo del trabajo. De acuerdo al país, empresa y otras variables externas e internas, puede existir una relación estrecha academia-empresa, es decir, dichas competencias se orientan, estimulan y son propuestas desde la academia, y son valoradas y solicitadas desde el sector productivo”.

Lo anterior, es muy subjetivo, ya que existen posiciones que ven esta relación totalmente desarticulada.

Es tan marcado lo anterior, que desde la visión de (Zarifian, 1999; Zabalza, 2003), tomado de Fernández (2009), manifiestan que existe una “desconexión profunda entre la formación inicial recibida y el desempeño profesional”. Para ellos, si bien la academia brinda en lo teórico y en la práctica académica competencias laborales, siendo todas ellas necesarias para desarrollar bien su trabajo, sólo algunas se lograrán desarrollar en la práctica laboral en sí, de manera tan significativa, que se interpreten o vean como factor diferenciador entre un profesional u otro. Para Delcourt (1999, p. 12):

“La discrepancia cada vez mayor entre formación y empleo puede explicarse por el hecho que las aptitudes que los certificados confirman no bastan para desarrollar competencias en el trabajo, debido principalmente a las profundas diferencias entre las condiciones de socialización en la escuela y dentro de la empresa”.

A pesar del esfuerzo realizado entre la academia y la empresa, aún existen variables por incluir y afinar que permitan una armonía y correlación directa entre las competencias laborales adquiridas y las necesarias y puestas en práctica en las empresas por nuestros profesionales ya que muchas de las competencias formales adquiridas por el profesional en su Institución de educación superior o técnica, al llevarlas a la práctica, éstos no están en capacidad de aplicarlas a las situaciones reales de las organizaciones, lo que se atribuye por parte de algunos estudiosos del tema, a características espe-

cíficas del profesional y no a la falta de dicha formación por parte de la institución. La discusión está abierta y nuestro estudio pretende entender un poco más las dinámicas que se dan entre los grupos de académicos, estudiantes, egresados y empresarios, sus percepciones frente a lo que ellos quieren entregar, lo que se requiere y quiere recibir (competencias) y las interacciones, políticas y estrategias necesarias para armonizar y potencializar la efectividad entre academia – empresa.

b. Competencias genéricas y específicas según tuning – américa latina

Para el proyecto Tuning – América - Latina las competencias genéricas son las que todo profesional debe tener y las específicas que para nuestro caso son los profesionales en Administración de Empresas. Existen diversidad de definiciones y apreciaciones al término de competencias, según Rodríguez (2009) que los globaliza de la siguiente manera: 1. Son características de las personas. 2. Se pone de manifiesto cuando se ejecuta una tarea o se realiza un trabajo. 3. Están relacionadas con la ejecución exitosa de una actividad, sea laboral o de otra índole. 4. Tienen una relación causal con el rendimiento laboral, es decir, no están solamente asociadas con el éxito, sino que se asume que realmente lo causan. 5. Pueden ser generalizables a más de una actividad.

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”.* Además, González et al, (2007), señala que las competencias se originan en diferentes *“unidades del curso y son evaluadas en diferentes etapas. Pueden estar divididas en competencias relacionadas con un área de conocimiento, competencias específicas para un campo de estudio y competencias genéricas que son comunes para diferentes campos de estudio”.*

En suma, parafraseando a Horng et al, (2011), Un marco de competencias completo, ayuda a planear para futuros

desarrollos y también proporciona referencias útiles para el diseño curricular, permitiendo así desarrollar los cursos que pueden ayudar a los estudiantes a identificar una trayectoria profesional adecuada y cultivar las competencias relacionadas, por tanto, una visión clara de las competencias profesionales y su importancia, puede beneficiar la planificación de la formación y las evaluaciones de rendimiento. Por tanto, hacer las cosas de manera correcta, indicaría que se es competente, y esto a su vez implicaría la tenencia de conocimientos, habilidades y conductas específicas que asegurarían el éxito. Todo profesional debe tener un mínimo de competencias genéricas que le aseguren ser competente en los entornos actuales.

c. Metodología

Se dividió el país en seis regiones (Antioquia, Bogotá, Centro, Región Caribe, Occidente y Oriente) para obtener una cobertura de todas las universidades. En nuestro caso, el análisis estuvo enfocado al comparativo de Tuning América Latina – Colombia – Región Caribe Colombiana que permitió analizar cómo está en relación a estos dos puntos referentes.

Se convocaron alrededor de 150 universidades para todo el país aunque no todas cumplieron a cabalidad con su participación.

Definida la muestra, los objetivos del proyecto están a consultar dos variables:

Grado de importancia: refiriéndose a la relevancia de la competencia, en su opinión para el trabajo en su profesión.

Grado de realización (desarrollo): refiriéndose al logro o alcance de dicha competencia como resultado de haber cursado dicha carrera universitaria.

El grado de importancia o realización de las competencias se diseñó en la siguiente escala: 1 Nada, 2, Poco, 3 Bastante, 4Mucho

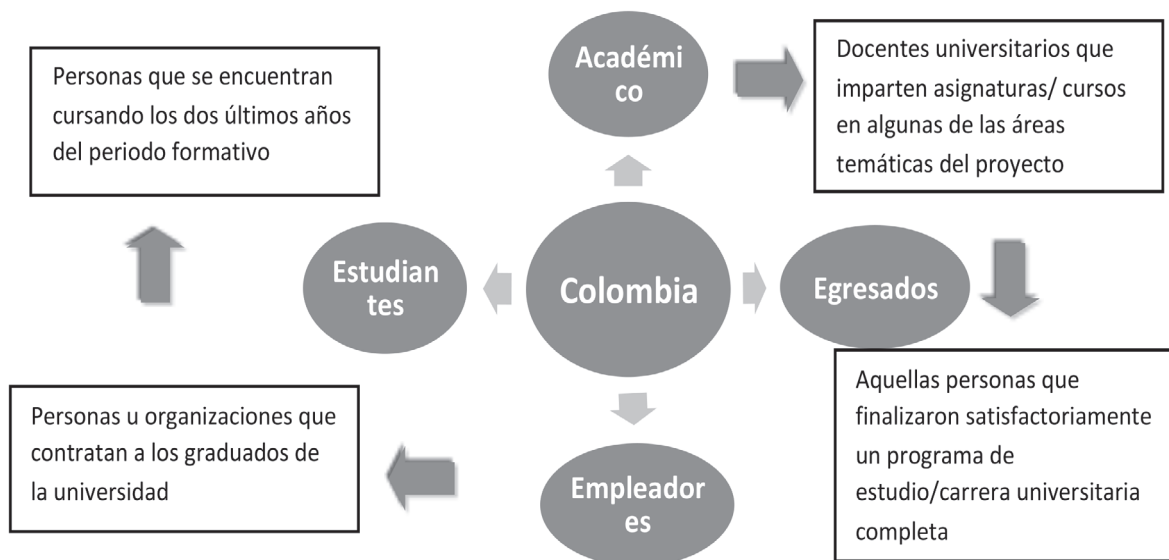
Se manejaron los mismos grupos de consulta del proyecto Tuning América Latina (académico, estudiantes, egresados y empleadores). Ver gráfica 1.

Cuadro 1. Instituciones de educación superior participantes en el estudio.

Grupo	Importancia y desarrollo de competencias específicas	Importancia y desarrollo de competencias genéricas
	Instituciones participantes	Instituciones participantes
Académicos	66	68
Egresados	46	43
Empleadores	27	27
Estudiantes	72	72

Fuente: Adaptado de (Castrillón & Cabeza, 2010). Las competencias de los administradores a la luz del proyecto Tuning América Latina. ASCOLFA – GRIICA.

Gráfica 1. Grupos de consulta de la investigación



Fuente: Adaptado de (Castrillón & Cabeza, 2010). Las competencias de los administradores a la luz del proyecto Tuning América Latina. ASCOLFA – GRIICA.

En el siguiente cuadro, se identifican la totalidad de las encuestas aplicadas en la investigación tanto en América Latina como en Colombia en las diferentes regiones antes definidas.

América Latina		Colombia	
Grupos	Muestra	Grupos	Muestra
Académicos	4558	Académicos	1234
Egresados	7220	Egresados	963
Empleadores	1669	Empleadores	239
Estudiantes	9162	Estudiantes	7842
TOTAL	22609	TOTAL	10278

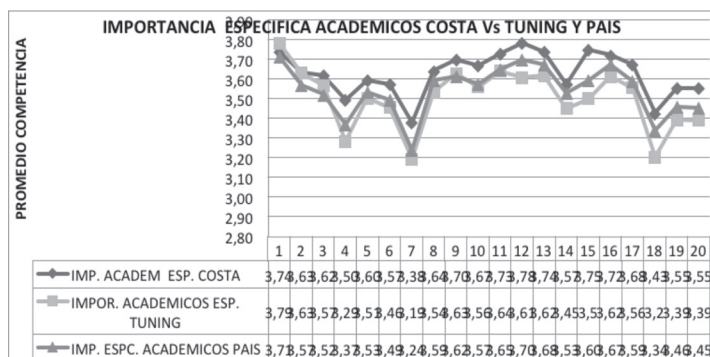
Fuente: Adaptado de (Castrillón & Cabeza, 2010). Las competencias de los administradores a la luz del proyecto Tuning América Latina. ASCOLFA – GRIICA.

3. RESULTADOS

a. Resultados Tuning América Latina – Colombia – Región Caribe⁵

- Análisis de los resultados del grupo Académicos con las competencias específicas.

Gráfica 2. Comparativo de la importancia de las competencias específicas en Académicos: Costa vs Tuning y País.



Fuente: Informe general proyecto Tuning Colombia. Resultados Costa Caribe. Responsable: Jaime Castrillón – Universidad del Norte. 2010.

Los resultados del gráfico evidencian que a nivel Tuning y nivel país, la competencia 1 (Importancia en Desarrollar un planteamiento estratégico, táctico y operativo) coincide con el máximo promedio al tener 3,79 y 3,71, respectivamente. Sin embargo, a nivel Costa Caribe, la competencia número 12 (Importancia en Ejercer el liderazgo para el logro y consecución de metas en la organización) fue la que más puntaje obtuvo con 3,78. En cuanto a las competencias menos valoradas, los resultados del gráfico arrojan que la competencia 7 (Importancia en evaluar el marco jurídico aplicado a

la gestión empresarial) a nivel Tuning, País y Costa tiene el puntaje más bajo con 3,19, 3,24, 3,38, respectivamente. Los gráficos que representan a Tuning, País y Costa, demuestran un comportamiento similar. Sin embargo, las competencias del gráfico correspondiente a Tuning, son menos valoradas.

Se observa que en los resultados arrojados, hay tres competencias que coinciden con una alta valoración en los niveles de Tuning, País y Costa (competencias sombreadas de color canela). Por otra parte, cabe destacar a nivel Costa el puntaje que obtuvo la innovación de los procesos administrativos, ya que demuestra un cambio en los antecedentes de los modelos de procesos administrativos, además del puntaje sobresaliente de la competencia “ejercer liderazgo con el fin de alcanzar los logros y metas que se desarrollen en la organización”. Por otro lado, al hacer referencia a las competencias menos valoradas, se encuentra algo muy particular, y es que tanto a nivel Tuning, País y Costa, los resultados fueron los mismos, con diferencia solamente en cuanto a la valoración numérica de cada una. En el grupo de los Académicos, partiendo del análisis de las competencias específicas, se deduce la diferencia que existe de la Costa en comparación al Tuning y país. La región considera, por parte de los Académicos, la importancia de mejorar y accionar la innovación para nuevos procesos administrativos a fin de direccionar las organizaciones en cuanto a los objetivos que se plantean. Adicionalmente, se resalta la importancia del liderazgo para alcanzar las metas propuestas en los objetivos, es decir, son dos competencias que van de la mano en vista a que la Costa se diferencia del Tuning y país en “enfocarse en los objetivos de la empresa”, según la apreciación de los Académicos.

- Análisis de los resultados del grupo Egresados con las competencias específicas.

⁵ Los resultados aquí presentados, fueron tomados del Informe general proyecto Tuning Colombia. Resultados Región Caribe. Responsable: Jaime Castrillón Cifuentes – Universidad del Norte. 2010. Co-investigador, docente Alexander Daza Corredor, en representación de la Universidad del Magdalena.

Cuadro 3: evaluación de competencias académicos

Evaluación de Competencias					
Nivel Tunning		Nivel Colombia		Nivel Costa Caribe	
Competencias de mayor importancia	Competencias de menor importancia	Competencias de mayor importancia	Competencias de mayor importancia	Competencias de mayor importancia	Competencias de mayor importancia
Importancia en Desarrollar un planteamiento estratégico, táctico y operativo	Importancia en evaluar el marco jurídico aplicado a la gestión empresarial	Importancia en Desarrollar un planteamiento estratégico, táctico y operativo	Importancia en evaluar el marco jurídico aplicado a la gestión empresarial	Importancia en Ejercer el liderazgo para el logro y consecución de metas en la organización	Importancia en evaluar el marco jurídico aplicado a la gestión empresarial
Importancia en Tomar decisiones de inversión, financiamiento y gestión de recursos financieros en la empresa	Importancia en Administrar la infraestructura tecnológica de una empresa	Importancia en Ejercer el liderazgo para el logro y consecución de metas en la organización	Importancia en Administrar la infraestructura tecnológica de una empresa	Importancia en Mejorar e innovar los procesos administrativos	Importancia en Administrar la infraestructura tecnológica de una empresa
Importancia en identificar y administrar los riesgos de negocios de las organizaciones	Importancia en Administrar un sistema logístico integral	Importancia en Administrar y desarrollar el talento humano en la organización	Importancia en Administrar un sistema logístico integral	Importancia en Desarrollar un planteamiento estratégico, táctico y operativo	Importancia en Administrar un sistema logístico integral
Importancia en Administrar y desarrollar el talento humano en la organización	Importancia en Formular planes de marketing	Importancia en Detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos	Importancia en Formular planes de marketing	Importancia en Administrar y desarrollar el talento humano en la organización	Importancia en Formular planes de marketing
Importancia en interpretar la información contable y la información financiera para la toma de decisiones gerenciales	Importancia en Formular y optimizar sistemas de información para la gestión	Importancia en Tomar decisiones de inversión, financiamiento y gestión de recursos financieros en la empresa	Importancia en Formular y optimizar sistemas de información para la gestión	Importancia en Tomar decisiones de inversión, financiamiento y gestión de recursos financieros en la empresa	Importancia en Formular y optimizar sistemas de información para la gestión

Fuente: Adaptado por autores. Informe general proyecto Tuning Colombia. 2010

Se observa que en los resultados arrojados, hay tres competencias que coinciden con una alta valoración en los niveles de Tuning, País y Costa (competencias sombreadas de color

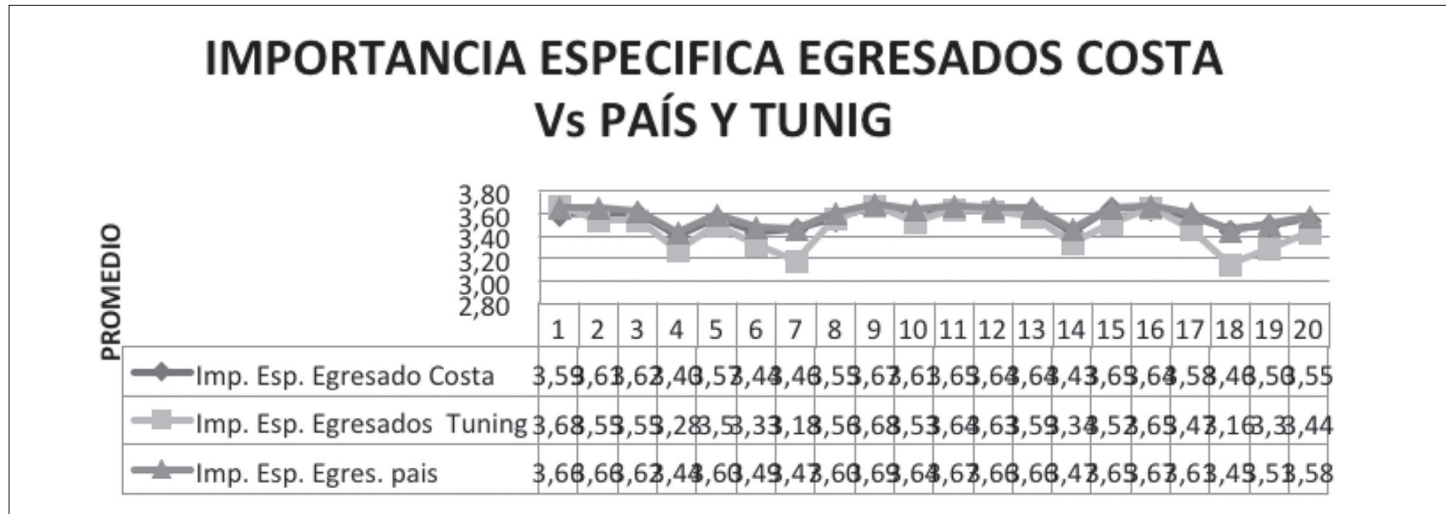
canela). Por otra parte, cabe destacar a nivel Costa el puntaje que obtuvo la innovación de los procesos administrativos, ya que demuestra un cambio en los antecedentes de los modelos

de procesos administrativos, además del puntaje sobresaliente de la competencia “ejercer liderazgo con el fin de alcanzar los logros y metas que se desarrollen en la organización”. Por otro lado, al hacer referencia a las competencias menos valoradas, se encuentra algo muy particular, y es que tanto a nivel Tuning, País y Costa, los resultados fueron los mismos, con diferencia solamente en cuanto a la valoración numérica de cada una. En el grupo de los Académicos, partiendo del análisis de las competencias específicas, se deduce la diferencia que existe de la Costa en comparación al Tuning y país. La región considera, por parte de los Académicos, la importancia de mejorar y accionar la innovación para nuevos procesos administrativos a fin de direccionar las organizaciones en cuanto a los objetivos que se plantean. Adicionalmente, se resalta la importancia del liderazgo para alcanzar las metas propuestas en los objetivos, es decir, son dos competencias que van de la mano en vista a que la Costa se diferencia del Tuning y país en “enfocarse en los objetivos de la empresa”, según la apreciación de los Académicos.

- Análisis de los resultados del grupo Egresados con las competencias específicas.

El análisis del comportamiento en el gráfico demuestra la coincidencia en los niveles país, Costa y Tuning en la competencia 9 (Importancia en interpretar la información contable y la información financiera para la toma de decisiones gerenciales) con un promedio similar de 3,67; 3,67 y 3,69, respectivamente. Para Tuning, con una misma valoración se arroja la competencia numero 1 (Importancia en Desarrollar un planeamiento estratégico, táctico y operativo. A nivel de Costa las competencias 11 (Importancia en Tomar decisiones de inversión, financiamiento y gestión de recursos financieros en la empresa) y 15 (Importancia en Mejorar e innovar los procesos administrativos) se destacan con mayor valoración en promedios iguales de 3,65. En cuanto a las competencias menos valoradas se encuentra una coincidencia a nivel País y costa en la competencia 4 (Importancia en Administrar un sistema logístico integral) con menor grado de importancia y un promedio de 3,44 y 3,40, respectivamente. A nivel Tuning, la competencia 18 (Importancia en Administrar la infraestructura tecnológica de una empresa) es la de menor importancia con un promedio de 3,15.

Gráfica 3. Comparativo de la importancia de las competencias específicas en Egresados: Costa vs Tuning y País.



Fuente: Informe general proyecto Tuning Colombia. Resultados Costa Caribe. Responsable: Jaime Castrillón – Universidad del Norte. 2010.

Cuadro 4: evaluación de competencias egresados

Evaluación de Competencias					
Nivel Tuning		Nivel Colombia		Nivel Costa Caribe	
Competencias de mayor importancia	Competencias de menor importancia	Competencias de mayor importancia	Competencias de mayor importancia	Competencias de mayor importancia	Competencias de mayor importancia
Importancia en Desarrollar un planteamiento estratégico, táctico y operativo	Importancia en Administrar la infraestructura tecnológica de una empresa	Importancia en interpretar la información contable y la información financiera para la toma de decisiones gerenciales	Importancia en Administrar un sistema logístico integral	Importancia en interpretar la información contable y la información financiera para la toma de decisiones gerenciales	Importancia en Administrar un sistema logístico integral
Importancia en interpretar la información contable y financiera para la toma de decisiones gerenciales	Importancia en evaluar el marco jurídico aplicado a la gestión empresarial	Importancia en Tomar decisiones de inversión, financiamiento y gestión de recursos financieros en la empresa	Importancia en Administrar la infraestructura tecnológica de una empresa	Importancia en Mejorar e innovar los procesos administrativos	Importancia en identificar aspectos éticos y culturales de impacto recíprocos entre la organización y el entorno social
Importancia en Detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos	Importancia en Administrar un sistema logístico integral	Importancia en Detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos	Importancia en evaluar el marco jurídico aplicado a la gestión empresarial	Importancia en Tomar decisiones de inversión, financiamiento y gestión de recursos financieros en la empresa	Importancia en identificar las interrelaciones funcionales de la organización
Importancia en Tomar decisiones de inversión, financiamiento y gestión de recursos financieros en la empresa	Importancia en Formular y optimizar sistemas de información para la ges	Importancia en Administrar y desarrollar el talento humano en la organización	Importancia en identificar aspectos éticos y culturales de impacto recíprocos entre la organización y el entorno social	Importancia en Ejercer el liderazgo para el logro y consecución de metas en la organización	Importancia en Administrar la infraestructura tecnológica de una empresa
Importancia en Ejercer el liderazgo para el logro y consecución de metas en la organización	Importancia en identificar las interrelaciones funcionales de la organización	Importancia en Ejercer el liderazgo para el logro y consecución de metas en la organización	Importancia en identificar las interrelaciones funcionales de la organización	Importancia en Detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos	Importancia en evaluar el marco jurídico aplicado a la gestión empresarial

Fuente: Adaptado por autores. Informe general proyecto Tuning Colombia. 2010

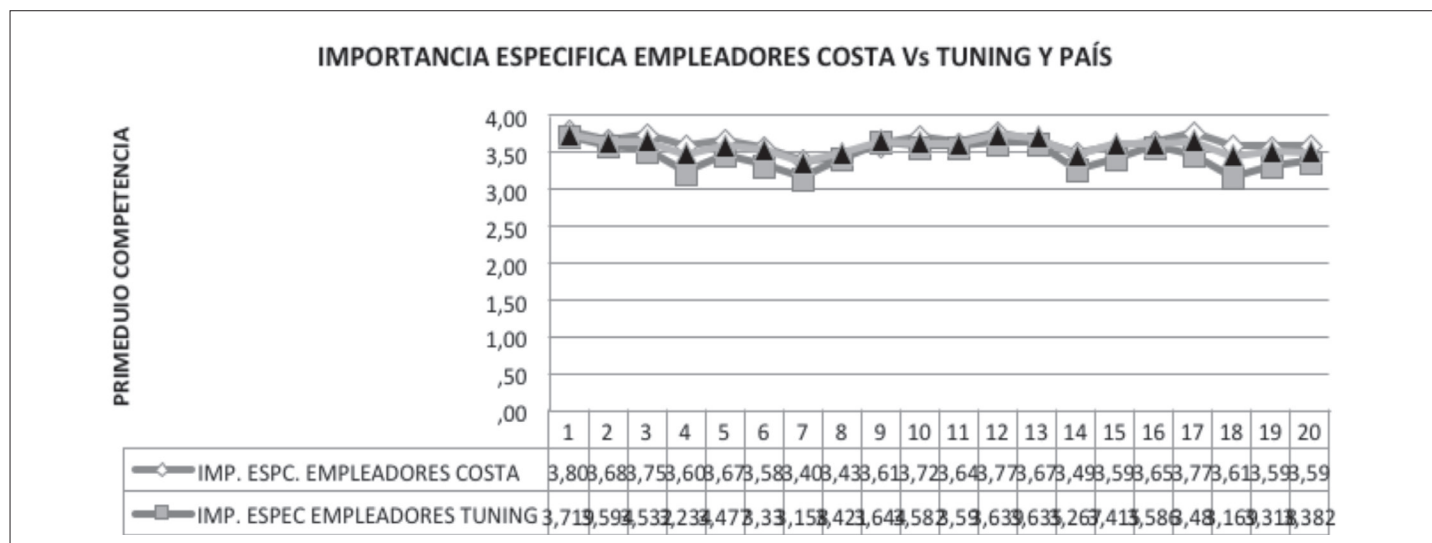
Se enlistan en coincidencia 4 competencias como las más valoradas en los cuatro niveles objeto del análisis, que son la 9, 12, 16 y la 15, que arrojaron la valoración más alta. Referente al aspecto de menor importancia, también hay similitud en los resultados obtenidos tanto a nivel Tuning, País y Costa, puesto que las competencias a las cuales se les ha dado menos importancia son las enumeradas así: 7, 18, 4 y 6. Para los Egresados, a nivel Costa, se evidencia que la importancia de las competencias en los administradores radica nuevamente la mejora e innovación de los procesos administrativos en el segundo puesto del ranking de importancia, al igual que para el grupo de académicos, lo cual diferencia a los profesionales del área de administración en la Costa, a comparación del país y Tuning, que no cubren en el ranking de importancia dicha competencia.

- Análisis de los resultados del grupo Empleadores con las competencias específicas.

Del gráfico se puede apreciar que coincide en los tres niveles estudiados (Tuning, País y Costa) la competencia 1 (Importancia en Desarrollar un planteamiento estratégico, táctico y operativo) como la más valorada, con un promedio de 3,71, 3,76, y 3,80 respectivamente. Además de lo anterior, a nivel País, también se encuentra con una alta valoración la competencia 12 (Importancia en Ejercer el liderazgo para el logro y consecución de metas en la organización) con un promedio de 3,76; Finalmente a nivel Costa, la competencia de mayor importancia es la 1 (Importancia en Desarrollar un planteamiento estratégico, táctico y operativo) con un promedio de 3,80.

Cabe resaltar que la competencia menos valorada en los tres niveles (Tuning, País, Costa) estudiados fue la número 7 (Desarrollo en evaluar el marco jurídico aplicado a la gestión empresarial) con puntajes de 3,15, 3,37 y 3,40, respectivamente.

Gráfica 4. Comparativo de la importancia de las competencias específicas en Empleadores: Costa vs Tuning y País.



Fuente: Informe general proyecto Tuning Colombia. Resultados Costa Caribe. Responsable: Jaime Castrillón – Universidad del Norte. 2010.

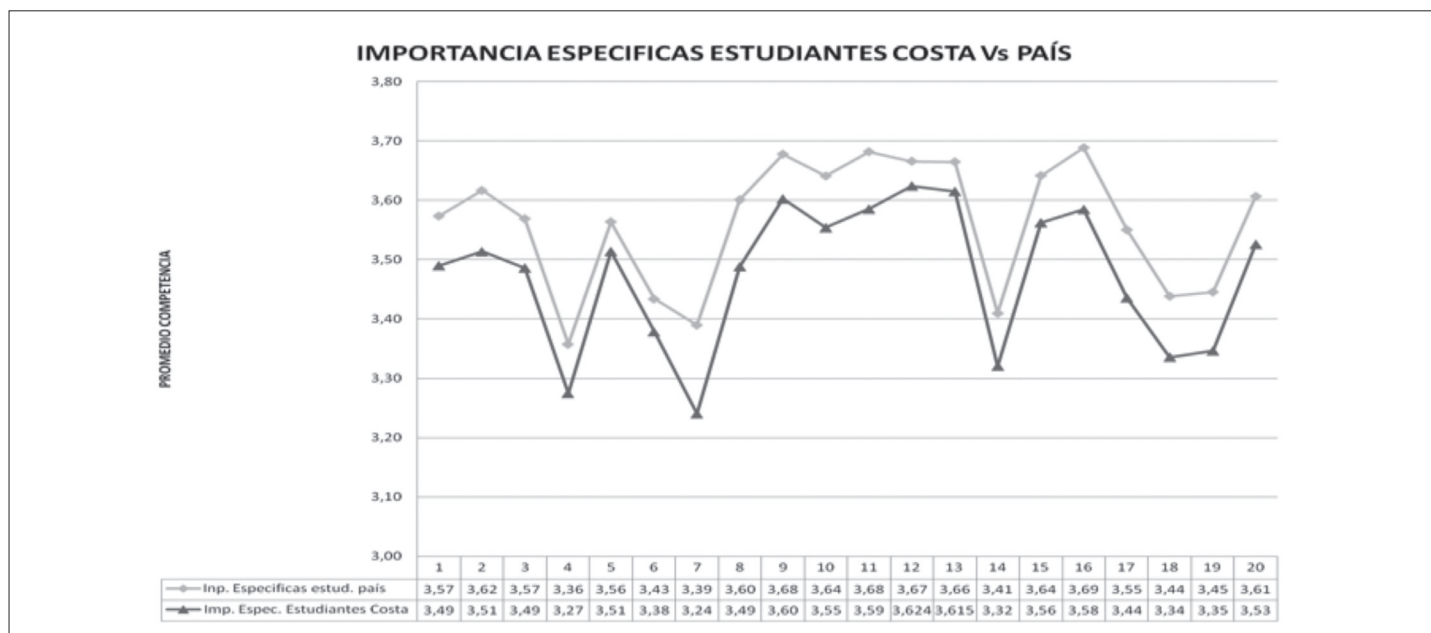
Evaluación de Competencias					
Nivel Tunning		Nivel Colombia		Nivel Costa Caribe	
Competencias de mayor importancia	Competencias de menor importancia	Competencias de mayor importancia	Competencias de mayor importancia	Competencias de mayor importancia	Competencias de mayor importancia
Importancia en Desarrollar un planteamiento estratégico, táctico y operativo	Importancia en evaluar el marco jurídico aplicado a la gestión empresarial	Importancia en Desarrollar un planteamiento estratégico, táctico y operativo	Importancia en evaluar el marco jurídico aplicado a la gestión empresarial	Importancia en Desarrollar un planteamiento estratégico, táctico y operativo	Importancia en evaluar el marco jurídico aplicado a la gestión empresarial
Importancia en interpretar la información contable y la información financiera para la toma de decisiones gerenciales	Importancia en Administrar la infraestructura tecnológica de una empresa	Importancia en Ejercer el liderazgo para el logro y consecución de metas en la organización	Importancia en Administrar la infraestructura tecnológica de una empresa	Importancia en Ejercer el liderazgo para el logro y consecución de metas en la organización	Importancia en elaborar, evaluar y administrar proyectos empresariales en diferentes tipos de organizaciones
Importancia en Ejercer el liderazgo para el logro y consecución de metas en la organización	Importancia en Administrar un sistema logístico integral	Importancia en Administrar y desarrollar el talento humano en la organización	Importancia en identificar aspectos éticos y culturales de impacto recíprocos entre la organización y el entorno social	Importancia en Utilizar las tecnologías de información y comunicación en la gestión	Importancia en identificar aspectos éticos y culturales de impacto recíprocos entre la organización y el entorno social
Importancia en Administrar y desarrollar el talento humano en la organización	Importancia en identificar aspectos éticos y culturales de impacto recíprocos entre la organización y el entorno social	Importancia en interpretar la información contable y la información financiera para la toma de decisiones gerenciales	Importancia en Administrar un sistema logístico integral	Importancia en identificar y optimizar los procesos de negocios de las organizaciones	Importancia en identificar las interrelaciones funcionales de la organización
Importancia en identificar y administrar los riesgos de negocios de las organizaciones	Importancia en Formular y optimizar sistemas de información para la gestión	Importancia en Ejercer el liderazgo para el logro y consecución de metas en la organización	Importancia en elaborar, evaluar y administrar proyectos empresariales en diferentes tipos de organizaciones	Importancia en usar la información de costos para el planteamiento, el control y la toma de decisiones	Importancia en Formular y optimizar sistemas de información para la gestión

En los tres niveles de estudio, Tuning, País y Costa, coinciden dos competencias como las más valoradas: la competencia 12 (ejercer liderazgo para dirigir la organización en el alcance de logros y metas de la empresa), con una puntuación de 3.63, 3.76, 3.77, respectivamente; y la competencia 1 (desarrollo de un planteamiento estratégico, táctico y operativo acorde a la organización) arrojando puntuación de 3.71, 3.76 y 3.80, respectivamente. De acuerdo con las competencias menos valoradas, tanto Tuning, País y Costa coinciden en dos competencias: la número 14 (identificación de aspectos éticos y culturales de impacto recíproco entre la organización y el entorno) con una ponderación de 3.26, 3.48 y 3.49, respectivamente, y la número 7 (evaluación del marco jurídico en medida de la aplicación a la gestión empresarial) con puntuación de 3.15, 3.37 y 3.40 respectivamente.

Del análisis que se realizó en el grupo de Empleadores, se extrae que la Costa se diferencia a Tuning y Colombia, en cuanto a que los empresarios en la Costa dan su apreciación respecto a la importancia del uso de TIC's, sabiendo que todo en una organización se encuentra en torno a la tecnología. Lo anterior refleja el nivel en que se forman los administradores de la región. Por otro lado, la Costa se destaca en la capacidad de identificar y optimizar los procesos de negocios de las organizaciones, con la finalidad de fortalecer las negociaciones que se llevan a cabo. Finalmente, se resalta la importancia del uso de la información de costos en el planteamiento, control y la toma de decisiones, puesto que se considera una base muy clara para la evaluación de la eficiencia en la productividad.

- Análisis de los resultados del grupo Estudiantes con las competencias específicas.

Gráfica 5. Comparativo de la importancia de las competencias específicas en Estudiantes: Costa vs País.



Fuente: Informe general proyecto Tuning Colombia. Resultados Costa Caribe. Responsable: Jaime Castrillón – Universidad del Norte. 2010.

Cuadro 6: evaluación de competencias estudiantes

Evaluación de Competencias			
Nivel Colombia		Nivel Costa Caribe	
Competencias de mayor importancia	Competencias de menor importancia	Competencias de mayor importancia	Competencias de menor importancia
Importancia en Detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos	Importancia en Administrar un sistema logístico integral	Importancia en Ejercer el liderazgo para el logro y consecución de metas en la organización	Importancia en evaluar el marco jurídico aplicado a la gestión empresarial
Importancia en Tomar decisiones de inversión, financiamiento y gestión de recursos financieros en la empresa	Importancia en evaluar el marco jurídico aplicado a la gestión empresarial	Importancia en Administrar y desarrollar el talento humano en la organización	Importancia en Administrar un sistema logístico integral
Importancia en interpretar la información contable y la información financiera para la toma de decisiones gerenciales	Importancia en identificar aspectos éticos y culturales de impacto recíprocos entre la organización y el entorno social	Importancia en interpretar la información contable y la información financiera para la toma de decisiones gerenciales	Importancia en identificar aspectos éticos y culturales de impacto recíprocos entre la organización y el entorno social
Importancia en Ejercer el liderazgo para el logro y consecución de metas en la organización	Importancia en identificar las interrelaciones funcionales de la organización	Importancia en Tomar decisiones de inversión, financiamiento y gestión de recursos financieros en la empresa	Importancia en Administrar la infraestructura tecnológica de una empresa
Importancia en Administrar y desarrollar el talento humano en la organización	Importancia en Administrar la infraestructura tecnológica de una empresa	Importancia en Detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos	Importancia en Formular y optimizar sistemas de información para la gestión

Fuente: Adaptado por autores. Informe general proyecto Tuning Colombia. 2010

En general, en los niveles de País y Costa, se coincidió en las competencias de mayor importancia para los estudiantes. Sin embargo, cabe resaltar que por un promedio de valoración muy similar, la competencia numero 9 (Importancia en interpretar la información contable y la información financiera para la toma de decisiones gerenciales), es la que más grado de coincidencia posee, con puntajes de valoración de 3,68 y 3,60,

respectivamente. Al igual, se coincidió en las competencias de menor importancia para los estudiantes. Sin embargo, cabe resaltar que por un promedio de valoración muy similar, la competencia numero 14 (Importancia en identificar aspectos éticos y culturales de impacto recíprocos entre la organización y el entorno social), es la que más grado de coincidencia posee, con puntajes de valoración de 3,41 y 3,32, respectivamente.

De manera general, las apreciaciones sobre la importancia de las competencias específicas de los académicos tanto a nivel país como región guardan importantes similitudes en la parte alta de la lista al considerar la capacidad de “desarrollar un planteamiento estratégico, táctico y operativo” como la principal que deben tener los administradores.

Por otro lado, desde el punto de vista de los empleadores, tanto en la Región Caribe como el País, coinciden en agrupar las primeras categorías en el mismo orden, dándole importancia al planteamiento estratégico y los sistemas de control. Además, coinciden, aunque no en el mismo orden, en la administración del talento humano aunque en las otras competencias difieren.

Considerando las percepciones estipuladas por los egresados a nivel del país y la Región se encuentran coincidencias en todas competencias aunque algunas difieren en el grado de importancia. En este sentido, se presenta un nivel alto de uniformidad en los criterios desarrollados por los egresados, convirtiéndose en un insumo importante para la intervención de las instituciones de educación superior en los planes de estudio. Mientras que la evaluación del grado de importancia que le otorgan los estudiantes en Colombia y en la Región Caribe, es bastante similar en la medida que cuatro de las cinco competencias registradas en el ranking coinciden en los dos contextos geográficos.

4. CONCLUSIONES

La investigación se centró en la validación de los resultados obtenidos por el estudio Tuning América Latina y País, frente a la región Costa Caribe de Colombia.

Las conclusiones se encuentran a lo largo del documento, es así, que cada grupo de estudio tiene sus comparaciones y conclusiones, las cuales se detallan seguidas a las gráficas y cuadros presentados.

El principal hallazgo de la investigación, tiene relación en

la importancia que le dan los cuatro grupos de interés considerados (académicos, estudiantes, egresados y empresarios) a las competencias a nivel Tuning – país – Región Caribe. Se encontró que las valoraciones frente a la importancia dada por cada grupo de interés, no difieren mucho entre sí. Se realizó un ranking de las cinco (5) competencias más importantes para cada grupo de interés, y en éste se encontró que en promedio tres de éstas competencias coinciden para cada uno de estos.

La obtención de esta información servirá para ser utilizada a favor del diseño de los currículos de los programas de administración de empresas de la región y del país. Con lo anterior, se abren puertas en materia de conocimiento para mejorar la calidad de la educación, así como se aproxima al objetivo de la obtención de títulos homologables en el país y al logro de una armonía entre instituciones para lograr beneficios dirigidos a los grupos participantes y la sociedad en general.

Además, es estratégico para las IES armonizar sus planes de estudio con las particularidades de cada región y país, las cuales son brindadas por el estudio, y apuntan a dar respuesta a las necesidades de los grupos de interés. En este sentido, esta información acerca de la percepción de la importancia de dichas competencias en la Región Caribe, contrastadas con el estudio de País y Tuning, es potencialmente importante para futuros estudios y medidas por quienes decidan utilizarla para mejorar por ejemplo el perfil del administrador, reforzar el programa en una universidad específica entre otras.

El proyecto contempla cuatro etapas para ser desarrollado en su totalidad:

- Línea 1. Competencias Genéricas y Específicas (Investigación Realizada)
- Línea 2. Enfoques de Enseñanza, Aprendizaje y Evaluación.
- Línea 3. Créditos Académicos

- Línea 4. Calidad y Transparencia: Comparabilidad Internacional en las Titulaciones

Como se observa, las etapas siguientes a la investigación, ahondan en otros campos inherentes a la calidad de la educación y su articulación a nivel internacional.

Finalmente, las principales limitaciones que se encontraron en la realización de la investigación fue la dificultad de acceder a la totalidad de la información de la muestra seleccionada.

REFERENCIAS

- 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.
- Daft, R. (2004). Administración. Bogotá: Thomson.
- Delcourt, J. (1999). Nuevas presiones en favor de la formación en la empresa. *Revista Europea de Formación Profesional*, 17, 3–14.
- Drucker, P. (2002), *La gerencia, efectiva: tareas económicas y decisiones arriesgadas*. México: Suramericana.
- Fernández, E. (2009). El discurso de la formación basada en competencias profesionales. Un análisis crítico de la formación inicial de profesionales en la Educación Superior. *REIFOP*, 12 (1), 151-160. Tomado de: http://www.aufop.com/aufop/uploaded_files/articulos/1240873240.pdf, en fecha febrero 21 de 2013.
- Gholipur, R., Mahmoodi, S., Jandaghi, G., & Fardmanesh, H. (2012). Presentación modelo de enfoque de competencias de gestión en el desarrollo de la gestión. *Revista Interdisciplinaria de Investigación Contemporánea de negocios*, 3(9), 506-520. Obtenido el 7 de septiembre de 2013 de <http://search.proquest.com/docview/964018796?accountid=43960>
- González, J. & Wagenaar, R. (2006). Tuning educational Structures in Europe. Informe Final. Fase 2, La Contribución de las Universidades al Proceso de Bolonia. Bilbao, Publicaciones de la Universidad de Deusto.
- González, J., Wagenaar, R. & Beneitone, P. (2007). Reflexiones y Perspectivas de la Educación Superior en América Latina. Informe final – Proyecto tuning – América latina 2004 – 2007. Publicado universidad de Deusto y Groningen. En: http://tuning.unideusto.org/tuningal/index.php?option=com_docman&task=view_category&catid=22&Itemid=191&order=dmdate_published&asc=DESC. Obtenido el 7 de septiembre de 2013.
- Hellriegel, D., Jackson, S. & Slocum, J. (2009). Administración. Un enfoque basado en competencias. 11ª edición. México, CENGAGE Learning.
- Hoffmann, T. (1999). Los significados de competencia. *Journal of Europea de Formación Industrial*, 23 (6), 275-285. Obtenido el 04 de septiembre de 2013 de: <http://search.proquest.com/docview/215392590?accountid=43960>
- Hornig J., Hsu H., Liu C., Lin L. & Tsai Ch. (2011). Competency analysis of top managers in the Taiwanese hotel industry. *International Journal of Hospitality Management*, 30(4), 1044-1054, <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijhm.2011.03.012>. Obtenido el 01 de septiembre de 2013 de: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0278431911000454>
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2007). Elementos de Administración. México, Mc Graw Hill.
- McCall, J. (1998). *High Flyers Developing. The Next Generation of leaders*. Harvard Business School Press, Boston.
- McKenna, S. (1998). Cross-cultural attitudes towards lea-

dership dimensions. *Leadership and Organization Development Journal*, 19 (2) (1998), pp. 106–119.

Rodríguez, N. (2009). Selección efectiva de personal basada en competencias. Caracas, Universidad Central de Venezuela.

Rosen, R. & Digh, P. (2001). Developing globally literate leaders. *Training and Development*, 55 (5), 70–81.

Sheridan, A. (1997). Think globally – act locally! Competences for global management. *Career Development International*, 2 (6), 308–309

Tejada, J. (2005). El Trabajo por competencias en el prácticum: cómo organizarlo y cómo evaluarlo, VIII Symposium Internacional sobre Prácticum y Prácticas en empresas en la formación universitaria, Poio, 30 junio–2 julio 2005.

Valdez, M. (2007). Transformación de la profesión de los recursos humanos en puerto rico: Retos y competencias necesarias .University of Puerto Rico, Mayaguez (Puerto Rico). ProQuest Dissertations and Theses. Retrieved September 7 of 2013 from <http://search.proquest.com/docview/304766678?accountid=43960>. (304766678)