

DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS DE GESTIÓN EN LOS ESTUDIANTES DE MBA DE LA ULACIT

Realizado por:

DIEGO MARCELO JÁCOME NARANJO

Profesor tutor:

Emilio Zevallos Vallejos

Octubre - Diciembre, 2010

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN.....	3
PALABRAS CLAVE.....	3
ABSTRACT.....	3
KEY WORDS.....	3
1. INTRODUCCIÓN.....	4
2. COMPETENCIAS DE GESTIÓN.....	5
2.1 Definición de las competencias de gestión.....	5
2.2 Competencias generales de gestión.....	5
2.3 Evaluación por competencias.....	7
2.3.1 Evaluación de desempeño por competencias de gestión en las organizaciones	8
2.4 Las competencias de gestión en la vida personal y privada.....	8
2.5 Un punto de vista humanístico sobre las competencias de gestión.....	9
2.6 Limitantes del desarrollo de competencias de gestión.....	10
3. MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA ULACIT.....	11
3.1 La ULACIT, Centro de Desarrollo de Educación Superior de Costa Rica.....	11
3.2 Sistema Académico del MBA en la ULACIT.....	12
3.3 Competencias de gestión de un MBA de la ULACIT al finalizar la carrera.....	12
4. INVESTIGACIÓN: DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS DE GESTIÓN EN LOS ESTUDIANTES DE MBA DE LA ULACIT.....	13
4.1 Objetivo general del trabajo de investigación.....	13
4.2 Hipótesis del trabajo de investigación.....	13
4.3 Metodología del trabajo de investigación.....	13
4.4 Datos y resultados del trabajo de investigación.....	14
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	21
6. BIBLIOGRAFÍA.....	23
7. ANEXOS.....	24
7.1 Anexo 1. Encuesta aplicada.....	24
7.2 Anexo 2. Póster de exposición.....	26

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1. Materias que han desarrollado competencias de gestión en los estudiantes de MBA	15
GRÁFICO 2. Expectativas personales de los estudiantes a futuro al obtener el MBA	16
GRÁFICO 3. Estudiantes de MBA de ULACIT que desarrollaron competencias de gestión al estudiar la carrera.....	17
GRÁFICO 4. Estudiantes de MBA de ULACIT que desarrollaron competencias de gestión en el contexto profesional	17
GRÁFICO 5. Estudiantes de MBA de ULACIT que desarrollaron competencias de gestión en el contexto personal	18
GRÁFICO 6. Percepción general de los estudiantes sobre las competencias de gestión que un MBA debe poseer.....	19
GRÁFICO 7. Percepción general de los estudiantes sobre las competencias de gestión que un MBA debe poseer según el nivel del cargo.....	20

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1. Definición de las competencias de gestión empleadas en el trabajo investigación	6
--	---

RESUMEN

Las especializaciones en Maestría de Administración de Empresas son unas de las carreras más llamativas y con mayor aceptación entre los profesionales que pretenden obtener un posgrado académico, esto sin importar la carrera escogida en pregrado universitario.

Se puede definir que el MBA es un conjunto de conocimientos especializados en administración de negocios y aprendidos por diversos métodos y programas académicos avalados por una institución. Pero las competencias de conocimiento y las competencias técnicas son una parte del individuo como profesional y como ser humano. ¿Dónde queda entonces el espacio para las competencias de gestión?

Un profesional titulado como MBA debería procurar alcanzar competencias en todos los campos en los que interactúa, sabiéndolas reconocer, diferenciar, aplicar y desarrollar en su vida profesional y personal.

PALABRAS CLAVE

Competencias, competencias de gestión, magíster en administración de empresas, maestría en administración de empresas, Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología.

ABSTRACT

Specializations in Master of Business Administration are among the most attractive careers and greater acceptance among professionals who seek to obtain an academic post-graduate, this choice regardless of race in pre-graduate college.

You can define that the MBA is a set of expertise in business management and learned by different methods and academic programs supported by an institution. But the powers of knowledge and technical skills are a part of the individual as a professional and as human being. Where does it leave space for management competences?

A qualified professional should strive to achieve as MBA competences in all areas in which it interacts, knowing them to recognize, differentiate, apply and develop, in their professional and personal life.

KEY WORDS

Competences, management competences, master of business administration, Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología.

1. INTRODUCCIÓN

La era del conocimiento y del desarrollo científico técnico como muchos eruditos han llamado a la época en la cual se vive actualmente, es un mundo donde se desprende un sinnúmero de posibilidades para los individuos por buscar desarrollarse, especializarse y destacarse en los diferentes campos laborales en los que interactúan.

Las universidades, escuelas superiores y academias, brindan varias opciones de estudios para las personas que presenten intereses particulares sobre distintas carreras y campos de acción. La especialización en administración de negocios es una de las carreras más llamativas y con mayor aceptación entre los profesionales que pretenden obtener un posgrado académico. Sin importar la carrera escogida en pregrado universitario, las personas buscan obtener el título de Máster en Administración de Empresas por diversas razones y circunstancias. Existe entonces un primer cuestionamiento donde se puede definir que el MBA es un conjunto de conocimientos aprendidos por diversos métodos académicos avalados por una institución y que las competencias son comportamientos innatos o adquiridos a través de la experiencia laboral y de la vida per sé.

La respuesta a cualquier incógnita debe darse luego de definir los conceptos generales. Para poder dar un concepto claro se tomará como punto crítico los estudios y las teorías de Martha Alles, enfocándose solamente en las competencias de gestión y dejando a un costado, sin por ello ser menos importantes, las competencias de conocimiento.

El propósito de este trabajo es conocer la apreciación real de los estudiantes del posgrado de Maestría en Administración de Empresas sobre cómo y dónde se desarrollaron sus competencias de gestión, además, de investigar cuáles son las que se espera encontrar en un profesional titulado como MBA. Las conclusiones de este artículo científico se basan en los datos proporcionados por un estudio exploratorio-descriptivo no experimental, sustentado en una encuesta aplicada a 50 personas, estudiantes actuales y graduados de MBA de la ULACIT de diferentes campos laborales.

2. COMPETENCIAS DE GESTIÓN

El tema sobre competencias, en la última década, ha sido muy abordado desde diferentes puntos de vista y de acuerdo a las exigencias o el propósito de investigación, varios autores han planteado distintos conceptos e innumerables tipos de clasificaciones y niveles de estas.

Martha Alles, quien es una erudita en el estudio del desempeño por competencias, describe y cita en casi todas sus publicaciones algunos tipos de arquetipos de diferentes autores, con los que se han sistematizado las competencias laborales, algunos basados en la motivación o en la dificultad de detección como lo que proponen Spencer y Spencer y otros en el comportamiento individual de las personas como ha sido el aporte de Claude Levy-Leboyer.

2.1 Definición de las competencias de gestión

Una de las personas que más influyen en el campo del estudio y del análisis de competencias en los medios laborales es la Doctora Martha Alles, quien en su larga trayectoria profesional ha publicado con éxito varios textos que aportan teorías y fundamentos acerca de las competencias.

En general varios autores concuerdan que existen tres competencias básicas, que son las competencias técnicas, las de conocimiento y las de gestión. El presente artículo se limita a estas últimas.

Martha Alles (2004) define a las competencias de gestión como comportamientos, actitudes y valores que posee una persona o individuo como por ejemplo: liderazgo, negociación, trabajo en equipo, iniciativa, adaptación, autocontrol y tolerancia, entre otros.

2.2 Competencias generales de gestión

Las publicaciones y bibliografía de Martha Alles, citan y redactan más de 150 competencias diversas, las cuales se encuentran repartidas en seis subgrupos, las cuales son cardinales, de niveles ejecutivos, de niveles intermedios, de niveles iniciales, del conocimiento e “E-competences”.

Uno de los objetivos del presente artículo de investigación es determinar dónde se desarrollan las competencias de gestión y cuáles son las principales que un Máster en Administración de Empresas debe presentar. Por lo tanto, se ha tomado un grupo general de competencias de gestión para analizar el tema en cuestión.

Las competencias de gestión empleadas y sus respectivas definiciones se detallan en la Tabla 1. Los conceptos fueron extraídos de diferentes secciones del libro Gestión por Competencias (2004) de la autora Martha Alles.

COMPETENCIA DE GESTIÓN	DEFINICIÓN
Liderazgo	Es la habilidad necesaria para orientar la acción de los grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo.
“Empowerment”	Es dar poder al equipo de trabajo potenciándolo y entregando responsabilidades complementarias o agregadas a las propias del puesto o del equipo de trabajo.
Relaciones interpersonales	Es la capacidad de establecer y mantener relaciones cordiales, armoniosas, recíprocas y cálidas o redes de contactos con distintas personas.
Flexibilidad	Es la aptitud para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.
Negociación	Es la facultad para crear un ambiente propicio para la colaboración y lograr compromisos duraderos que fortalezcan la relación.
Pensamiento analítico	Es la cualidad de entender y resolver un problema a partir de desagregar sistemáticamente sus partes.
Tolerancia a la presión	Es la soltura para seguir actuando con eficacia en situaciones de presión de tiempo y de desacuerdo, oposición y diversidad.
Iniciativa	Es la facilidad de poseer una actitud permanente de adelantarse a los demás en su accionar.
Adaptabilidad	Es la potestad para adaptarse y amoldarse a los cambios.
Trabajo en equipo	Es el talento de colaborar y cooperar con los demás, de formar parte de un grupo y de trabajar juntos.
Emprendedor	Es la habilidad de generar nuevas ideas a partir de la resolución de acciones difíciles.
Comunicación	Es la agudeza de escuchar, hacer preguntas, expresar conceptos e ideas en forma efectiva, exponer aspectos positivos.
Autocontrol	Es la aptitud de poseer dominio de sí mismo manteniendo controladas las propias emociones y evitando reacciones negativas o de excesivo estrés.
Perseverancia	Es la cualidad de poseer predisposición de firmeza y constancia para la ejecución de los propósitos.

TABLA 1. Definición de las competencias de gestión empleadas en el trabajo investigación

2.3 Evaluación por competencias

La evaluación por competencias difiere de todo proceso propuesto; es un mecanismo por el cual se pretende medir el grado o nivel que tienen los individuos con respecto al cumplimiento de sus funciones en relación con el cargo que operan dentro de una organización. Por lo tanto, no todas las empresas pueden realizar una evaluación de este tipo, solamente porque desean hacerlo así. Para poder obtener datos válidos y confiables al aplicar este tipo de evaluación de desempeño en una empresa, esta debe poseer y aplicar su dirección estratégica de recursos humanos basados por la gestión por competencias.

Uno de los diferentes enfoques dentro de la psicología organizacional que ha inspirado la vida profesional del sustentante y además, se ha convertido en una fuente bibliográfica constante, son los textos de Martha Alles; que sea dicho de paso, se recomienda que todo estudioso de los recursos humanos debiese adquirir su colección de obras. Todo este trabajo se relaciona con sus principales conceptos citados de su bibliografía adjunta.

Martha Alles (2007) para lograr evaluar las competencias, las divide en los siguientes tipos: de motivación, de características, de conceptos propios o de uno mismo, de conocimientos y de habilidades. Y estas a su vez, las clasifica en competencias de logro y acción, de ayuda y servicio, de influencia, gerenciales, cognoscitivas y de eficacia personal.

Alles (2007), por otro lado, incorpora un sistema de gestión por competencias, donde define la visión y misión de la empresa, define las competencias por la máxima dirección de la compañía, las prueba en un grupo de ejecutivos de la organización, las valida y diseña los procesos de RRHH, también, por competencias.

La evaluación del desempeño por competencias debe ser realizada por un profesional que conozca sobre el tema. Esta evalúa tres puntos básicos: el puesto en sí, el desempeño de la persona en función del puesto y la retroalimentación que tiene el colaborador con respecto de su puesto. Además, el análisis de la evaluación tiene a su vez tres momentos diferentes: una etapa inicial de fijación de objetivos, en la que se establecen los objetivos principales del puesto, otra intermedia o de evaluación del progreso y una reunión final de evaluación de resultados. (Alles, 2007)

2.3.1 Evaluación de desempeño por competencias de gestión en las organizaciones

La evaluación de competencias de gestión en las organizaciones, está a cargo del área de recursos humanos, que permite controlar, valorar, calcular, estimar, juzgar y proyectar el nivel de eficiencia e idoneidad que presentan los colaboradores de una organización para cumplir con sus funciones y obligaciones, en referencia a las competencias por la cuales han sido reclutados, seleccionados y/o capacitados y por lo cual, se les está retribuyendo por su servicio o profesión. Chiavenato (2002) explica que la evaluación de desempeño por competencias “es una apreciación sistemática del desempeño de cada persona, en función de las competencias de cada puesto de acuerdo a las actividades que cumple, de las metas y resultados que debe alcanzar y de su potencial de desarrollo; es un proceso que sirve para juzgar y estimar el valor, la excelencia y las cualidades de una persona y, sobre todo, su contribución al negocio de la organización”.

Esta práctica de evaluación varía de acuerdo a las necesidades, capacidades y naturaleza de cada organización, así como al tipo de puesto de trabajo, por lo cual, existen varios tipos y formatos de evaluación de desempeño por competencias. Es importante señalar que lo que realmente impera, radica en que sin importar el tipo de instrumento utilizado, este debe poder recolectar datos y factores medibles y/o apreciables con objetividad, además de otorgar cuadros de resultados comparativos y comprensibles para poder presentar análisis e informes claros, para obtener así conclusiones y recomendaciones efectivas y reales. (Gómez, Balkin, & Cardy, 2008)

2.4 Las competencias de gestión en la vida personal y privada

El desarrollo personal de los seres humanos es una constante a través del transcurso de la vida misma. Constantemente los individuos evalúan y se autoevalúan y se desarrollan competencias de gestión desde que son pequeños hasta cuando mueren. El aprendizaje es incesante a través del tiempo, lo que diferencia unos de otros es la capacidad y voluntad de adquirir nuevos conocimientos y habilidades para promover actitudes y aptitudes en función de valores y la ética propias de nuestro entorno que se llama sociedad.

Se adquieren competencias desde las raíces del hogar como hijos, hermanos o padres. Cuando se trasponen los límites o existe conflicto, el sistema que se llama hogar genera una repercusión

correctiva, la cual por lo general se asocia con un castigo; mientras que en el caso contrario, al realizar una acción provechosa se extiende una gratificación como compensación al esfuerzo o beneficio alcanzado. El desarrollo del ser humano siempre es permanente, es parte de nuestra naturaleza para poder vivir y crecer en armonía y está previamente establecida en pro de evolucionar a favor del progreso y la prosperidad tanto en el ámbito individual como en el plano colectivo. El desarrollo de competencias en el campo laboral, puede ser implícito o explícito, pero de una u otra forma está presente y por ende se debe procurar ejercer las ocupaciones, no sólo por cumplir con las obligaciones y funciones establecidas, sino que también se entregue un valor agregado al trabajo y al sistema de la empresa dónde se ejerce la labor y el servicio, en pro de un desarrollo sostenido a corto y largo plazo.

2.5 Un punto de vista humanístico sobre las competencias de gestión

Las personas deben ser consideradas y tomadas en cuenta para cualquier estudio como un sistema dinámico de relaciones e interacciones, la cual existe y se desarrolla dentro de un entorno macro a nivel de sociedad, economía, cultura, política y geografía, entre otros; por otra parte, se desarrolla en diversos ambientes personales y profesionales donde se aplican diversas técnicas, métodos, programas y tecnologías para cumplir con los planes y estrategias en sus diferentes campos de acción. Las competencias de un individuo hacen al individuo.

Las personas, sus carreras, sus puestos de trabajo, sus competencias en general, deben ser estudiadas, observadas y administradas desde un punto de vista holístico e integral, donde las partes del sistema son complementos de apoyo entre todos que conforman el ser y lo cual llega a definir el éxito en el campo laboral y personal. Los modelos administrativos presentan guías para fundamentar y llevar a cabo ideas y estrategias, por ello todo depende del contexto real en un momento determinado del tiempo, es decir, las competencias no son iguales para todos y no se presentan todo el tiempo, en todo lugar o en todas las situaciones. (Zúñiga, 2010)

Los seres humanos son entes holísticos e integrales, que interaccionan e interactúan el 100% del tiempo; al estudiar u observar ciertos procesos en la vida de estos, se deben tomar en cuenta los diferentes entornos y circunstancias que son antagónicamente variables constantes que no pueden ser analizadas individualmente, sino que deben ser consideradas como un todo.

2.6 Limitantes del desarrollo de competencias de gestión

La vida profesional y personal, traen consigo limitaciones creadas por los mismos individuos y que muchas veces se convierten en comportamientos y declaraciones colectivas que tienen un alcance incluso a nivel organizacional. A continuación se detallan algunos enunciados que limitan el desarrollo de competencias de gestión. (Clegg, 2000)

HAZ UNICAMENTE LO QUE TE PAGAN POR HACER. Un tema que es debatible entre las personas, es sin lugar a dudas, el límite impuesto subjetivamente, al cual un colaborador va a proponerse en ejercer sus funciones. Muchas personas, especialmente en el sector público, trabajan estrictamente lo necesario, no se esfuerzan en lograr algo más, pero tampoco lo hacen menos.

FALTA DE ESPÍRITU DE COOPERACIÓN. La motivación afecta directamente en el desempeño de las personas. No se puede siempre estar de acuerdo con todos ni con todo, por eso se debe aplicar políticas de tolerancia y forjar a los empleados para que piensen y actúen predicando con ideales conjuntos y de bienestar colectivo.

FALTA DE CONTROL. A nivel de hogar, de oficina o de universidad, siempre se debe prever con una eficiente y óptima planeación estratégica a todo nivel. Conocer adecuadamente qué se pretende con las funciones que desempeña cada persona en distintas situaciones y aplicar normas y límites claros mediante la postulación de objetivos claros y metas realizables ayuda a evitar este obstáculo.

DIFICULTADES PARA MEDIR EL RENDIMIENTO. La evaluación es sinónimo de calificación, el cual a su vez incluye el pensamiento errado de premio o castigo. Esta falacia debe ser eliminada desde sus cimientos culturales, los individuos deben asimilar desde varios puntos de vista que los procesos de evaluación son procedimientos de retroalimentación de información que tiene como objetivo mejorar la calidad de vida.

CONTRATOS PSICOLÓGICOS. Por naturaleza el ser humano tiende a evitar el cambio, en especial cuando encuentra un punto de confort, en cualquier aspecto de la vida misma; pero por tendencia también se debe educar a los individuos que el cambio siempre trae consigo cosas positivas, nuevos aprendizajes e incluso innovación.

BRECHA DE CREDIBILIDAD. La desconfianza es otra característica innata de los humanos y hoy se vive en un mundo que se mueve por el dinero. La gente desea ver plata en sus bolsillos o en sus cuentas bancarias para sentirse retribuidos. Muchas veces las metas trazadas para recibir una retribución son extremadamente altas, generando desconfianza. Por lo tanto, se recomienda trabajar bajo parámetros realistas y que la retribución no sea sólo de forma económica.

3. MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA ULACIT

La carrera de Maestría en Administración de Empresas es un posgrado universitario que ofrece la ULACIT.

3.1 La ULACIT, Centro de Desarrollo de Educación Superior de Costa Rica

La información sobre la ULACIT se puede encontrar en su página Web www.ulacit.ac.cr, cuyo resumen simplifica:

“La Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología, ULACIT, es una universidad privada, sin fines de lucro, ubicada en Barrio Tournón, San José, Costa Rica. Se dedica a preparar profesionales con una formación humanista y refleja sus principios fundadores en la diversidad de la comunidad universitaria, así como en su compromiso con el bien común, la apertura intelectual y su proyección internacional.

Cuenta con la aprobación oficial por parte del Consejo Nacional de Educación Superior Privada, CONESUP, desde 1987 (sesión No. 101-87). Asimismo, es miembro fundador del Sistema Nacional de Acreditación de la Educación Superior, SINAES, organismo oficial que certifica la calidad de las carreras que se imparten en Costa Rica.

La labor de ULACIT ha sido premiada por la Cámara de Comercio de Costa Rica con el Galardón de Educación 2004, y reconocida por los empleadores como la mejor universidad privada en las ciencias empresariales, según el estudio de la Oficina de Planificación de la Educación Superior del Consejo Nacional de Rectores (CONARE) de marzo de 2003.” (www.ulacit.ac.cr, 2010)

3.2 Sistema Académico del MBA en la ULACIT

La universidad, a través de varios medios escritos y digitales, comunica al público en general la siguiente información sobre la carrera:

“CONESUP aprobó la Maestría en Administración de Empresas en 1988, por lo que el MBA de ULACIT es pionero en el país. La experiencia adquirida en la enseñanza de las ciencias empresariales permite a la Universidad ofrecerle al alumno, a través de los procesos de enseñanza y el estudio independiente, una comprensión rigurosa de los recursos humanos.

El alumno cursa un núcleo básico de diez materias que explora las áreas fundamentales de la gestión empresarial, y luego escoge cinco materias para concluir su énfasis en el campo de los recursos humanos. El énfasis en recursos humanos profundiza en los principales ámbitos de la gestión en esta área, como capacitación del personal, administración de salarios, legislación laboral, selección de personal, evaluación del desempeño y cambio organizacional.

La flexibilidad del programa es un elemento que distingue a este programa de otros programas de MBA que se ofrecen en el país. Por otra parte, los requisitos académicos complementarios de graduación permiten definir un perfil de salida de profesionales integrales en todo sentido: expertos en su campo, con dominio del inglés y actualizados en los paquetes informáticos exigidos por el mercado laboral.

La Maestría en Administración de Empresas con énfasis en Recursos Humanos se puede cursar de forma presencial o virtual, ya que es el único MBA virtual aprobado en el país por el CONESUP.” (www.ulacit.ac.cr, 2010)

3.3 Competencias de gestión de un MBA de la ULACIT al finalizar la carrera

La universidad en su página Web www.ulacit.ac.cr, publica como fortalezas de sus graduados el siguiente apartado:

“El perfil profesional de un graduado de ULACIT tiene un sello que lo distingue claramente de los egresados de otras instituciones. Todas nuestras carreras incorporan el desarrollo del pensamiento crítico, las habilidades para el trabajo en equipo, la comunicación bilingüe y el

dominio de tecnologías informáticas. Somos la única universidad privada en el país que aplica una prueba de aptitud académica como requisito de ingreso, con lo cual se garantiza un mayor nivel académico en los cursos. Además, la Universidad gradúa a sus estudiantes con un dominio avanzado del idioma inglés, al incluir más de 600 horas de instrucción efectiva en todos los planes de estudio”. (www.ulacit.ac.cr, 2010)

Sin embargo, no existen documentos que señalen específicamente las competencias de gestión que se desarrollan a lo largo de la carrera y tampoco refieren distinciones sobre las que son abordadas en las diferentes cátedras de la maestría. En el contexto mercadológico, tampoco se encuentran referencias publicitarias que las describan. En una breve entrevista realizada a Joane Barnett, Directora de Registro de la ULACIT, ella aseguraba que no existen fuentes o medios donde se proporcione un espacio de información sobre ellas en ninguna de las carreras de la universidad.

4. INVESTIGACIÓN: DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS DE GESTIÓN EN LOS ESTUDIANTES DE MBA DE LA ULACIT

4.1 Objetivo general del trabajo de investigación

Determinar el desarrollo de competencias de gestión en los estudiantes de posgrado de MBA de la ULACIT en los diferentes contextos en los que se desenvuelven.

4.2 Hipótesis del trabajo de investigación

Los profesionales que estudian o se graduaron de los posgrados de MBA en la ULACIT desarrollan competencias de gestión en todos los ámbitos y contextos en los que se desenvuelven.

4.3 Metodología del trabajo de investigación

Estudio exploratorio-descriptivo transversal no experimental, sustentado en una encuesta aplicada de forma personal a 50 individuos repartidos entre 30 estudiantes y 20 graduados de los cinco

énfasis de MBA que ofrece la ULACIT. Los encuestados trabajan en distintos campos laborales en cinco países de Latinoamérica, a saber: Costa Rica, Nicaragua, Colombia, Ecuador y Brasil.

El estudio analiza, en profesionales, el desarrollo de 14 competencias de gestión, resumidas en la Tabla 1, obtenidas del conjunto de más de 100 competencias que postula la Dra. Martha Alles en sus publicaciones y que comparten los mismos criterios con expertos en la materia como Gary Stanley Becker, Claude Levy Leboyer y David C. McClelland.

Los recursos logísticos, físicos y económicos para la ejecución del proceso de investigación, corrieron de parte del investigador. El tiempo de planeación, ejecución, tabulación de datos y presentación del proyecto fue de nueve semanas, por lo cual, este es el principal limitante del estudio en aspectos de profundidad en la indagación y análisis de datos.

4.4 Datos y resultados del trabajo de investigación

La encuesta aplicada fue realizada con la colaboración de profesionales de Ecuador, especialistas en el tema, quienes manejan herramientas e instrumentos de evaluación de competencias en sus respectivas compañías y que solicitaron no ser citados directamente en la publicación del trabajo final.

Este estudio abarca una muestra de 50 personas, donde la población total para el año 2010 fue de 250 estudiantes aproximadamente, según la Dirección de Registro de la ULACIT. Los resultados pueden ser proyectados a la población general con una alta validez y grado de confiabilidad. Se recalca que las encuestas fueron tomadas con orientación personalizada a cada encuestado para suministrar toda la información necesaria y minimizar la confusión o los vacíos.

Un dato importante que se debe recalcar, la encuesta específicamente es para conocer si los encuestados aplican el tema general y dónde lo desarrollaron. No se pretende estudiar el nivel de competencias que los profesionales poseen, ya que ese estudio es considerado extenso y según los expertos consultados, debería ser analizado con base en una investigación horizontal para evitar sesgos y efectivizar los resultados.

Los 50 encuestados fueron tomados de una muestra donde el 60% de ellos eran de género masculino y el 40% femenino. Todos los encuestados eran alumnos de la Maestría de Licenciado en Psicología, MBA en RRHH. Candidato a Maestría en Administración de Empresas con énfasis en Mercadeo, ULACIT. Correo electrónico: diego_jacome_ec@hotmail.com

Administración de Empresas de la ULACIT, el 60% de ellos es estudiante activo, y el 40% restante, graduado. De la población total se obtuvo una muestra de los cinco énfasis de MBA que la universidad ofrece, siendo la mayoría en mercadeo con un 50% de los encuestados. En términos de edad, el 85% de los encuestados tenía entre 25 y 35 años. Las diferentes variables de edad, género o énfasis del MBA no representan factores que determinen varianza estadística en comparación con los datos generales. Se mantiene el mismo patrón en hombres y en mujeres, así como en grupos de 25 a 30 años, de 30 a 35 años y de más de 35 años.

Se preguntó a los encuestados si aprendieron a desarrollar competencias de gestión a lo largo de la carrera de posgrado y se encontró que todos estuvieron de acuerdo en forma unánime en haber desarrollado indistintamente, por lo menos, alguna de las competencias de gestión en la carrera de MBA de la ULACIT. El gráfico 1 representa las materias que los encuestados refirieron como cátedras que les ayudaron a desarrollar competencias de gestión. Se destaca que ocho de cada diez alumnos señala a la materia de liderazgo y negociación como fuente de desarrollo de competencias de gestión, lo que sorprende es que esta la única materia del bloque general de las diferentes áreas de los MBA, que es referida por una cantidad representativa de encuestados, a diferencia de gerencia de mercadeo que es tomada en cuenta por cinco de cada diez estudiantes de la maestría o administración estratégica y control de gestión, que son referidas por apenas dos de cada diez estudiantes. De la población encuestada, nadie se refiere a las otras cinco cátedras más que ofrece el bloque de materias básicas del programa de MBA de la ULACIT. A su vez seis de cada diez estudiantes afirman que las materias del énfasis, según el área de estudio del MBA, ha colaborado en desarrollar en ellos competencias de gestión.



GRÁFICO 1.

Licenciado en Psicología, MBA en RRHH. Candidato a Maestría en Administración de Empresas con énfasis en Mercadeo, ULACIT.

Correo electrónico: diego_jacome_ec@hotmail.com

Las motivaciones que tienen los estudiantes de MBA para conseguir el título de posgrado son diversas, y se representa en el gráfico 2. Se puede observar que siete de cada diez estudiantes, buscan alcanzar expectativas propias como mejorar ingreso económico, posición social, mejorar el empleo en el que se encuentran e incluso aumentar su autoestima o sólo el conocimiento. Sólo dos de cada diez estudiantes tiene una motivación altruista con respecto a la obtención del título de MBA y eso refleja el individualismo de la sociedad actual.



GRÁFICO 2.

Las competencias de gestión no son consideradas importantes al escoger obtener un título universitario, el 75% de los encuestados relaciona el desarrollo de competencias de gestión con el ámbito laboral y la experiencia que se obtiene en el contexto real cuando se ejerce la profesión. Solamente el 20% de los encuestados afirma que las competencias de gestión se desarrollan mejor a lo largo de la carrera. Parejamente, esto coincide con la percepción que el 80% de estudiantes está de acuerdo que el estudiar un MBA no es garantía de desarrollo de competencias de gestión.

Se tomaron en cuenta para la investigación del desarrollo de competencias de gestión, tres ambientes principales, el contexto profesional relacionado con el ambiente laboral, el contexto personal relacionado con el familiar y social y el contexto universitario relacionado con el hecho de estudiar la carrera. Los gráficos 3, 4 y 5, diferencian la percepción sobre el desarrollo de competencias de gestión en cada uno de los ámbitos descritos.

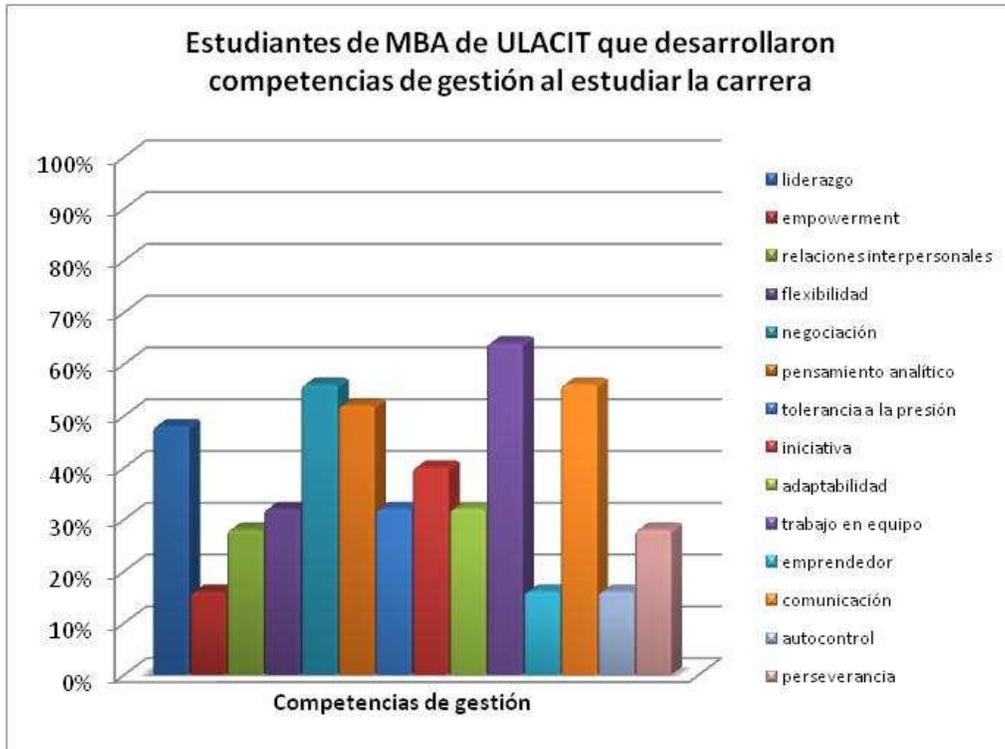


GRÁFICO 3.

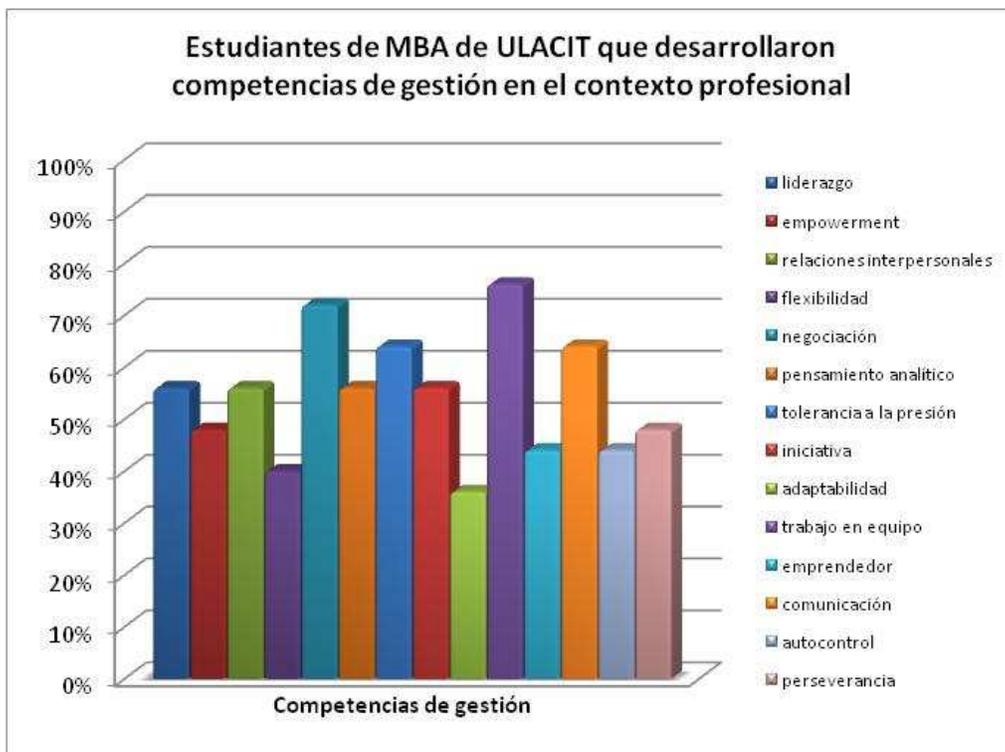


GRÁFICO 4.

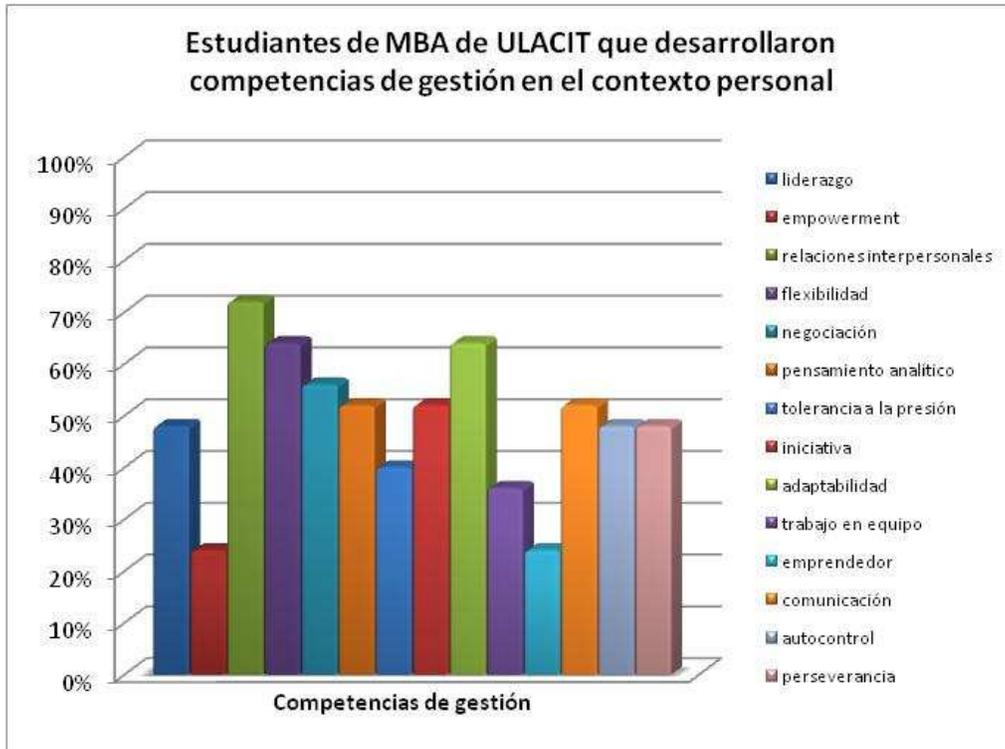


GRÁFICO 5.

Se debe recordar que el objetivo del presente trabajo no es analizar el desarrollo de competencias individuales, sino que se toman las competencias de gestión como un bloque dinámico de características que se supone que todos los individuos maduran a lo largo de la vida en menor o en mayor proporción; sin embargo, es interesante recalcar que la percepción de los estudiantes de MBA de la ULACIT, distingue que en el contexto académico, desarrollan más las competencias de trabajo en equipo, la comunicación y la negociación. El contexto laboral es el panorama más equilibrado y los encuestados le dan mayor importancia, por lo que procuran desarrollar más equánimamente todas las competencias distinguiéndose nuevamente el trabajo en equipo, la comunicación y la negociación, a las que se suma la tolerancia a la presión como competencias que se amplifican más en los ambientes profesionales. Por último, el contexto de la vida personal es dominado por el desarrollo de competencias de relaciones interpersonales, flexibilidad y adaptabilidad. En todos los casos se ve poco desarrollo de competencias sobre iniciativa y sobre ser emprendedor, lo que llama la atención porque son temas de relevante importancia en la actualidad, en especial luego de la crisis económica mundial del 2008.

Los resultados generales, como muestra el gráfico 6, a pesar que existen datos que ayudan a ver un diferente desarrollo de competencias de gestión en varios campos de la vida a los que hay que enfrentarse, evidencia una carente preocupación en desarrollar competencias de gestión en todos los contextos bajo diversas circunstancias. Sólo el 2% de los encuestados desarrolla todas las competencias de gestión en todos los ambientes en los que se desenvuelven. Más del 60% de los participantes de esta investigación afirma desarrollar menos de la mitad de las competencias de gestión propuestas.

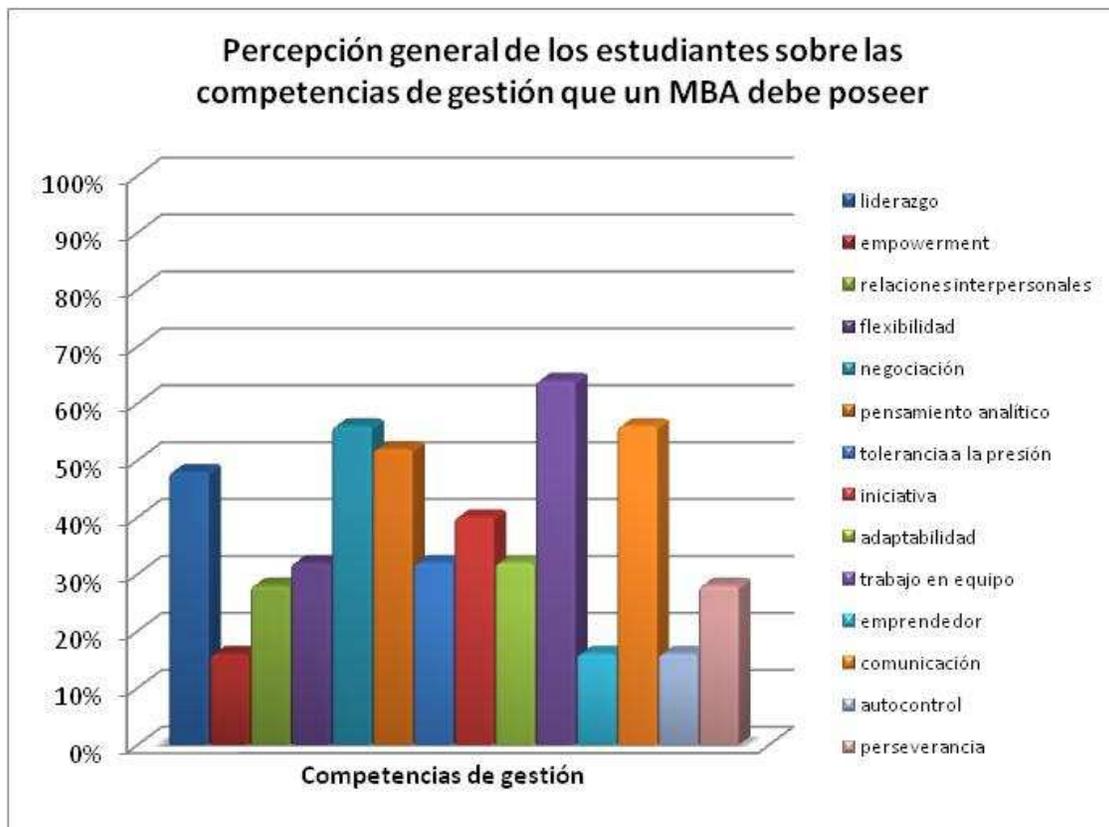


GRÁFICO 6.

Al observar el gráfico 6, se obtienen resultados que manifiestan la insuficiente relación del título de Magíster en Administración de Negocios, con el desarrollo de competencias de gestión. Nuevamente, la carrera se asocia únicamente con trabajo en equipo, negociación y comunicación y donde el 50% de los encuestados incluye el desarrollo de pensamiento analítico como las competencias que debería poseer un MBA. El resto de competencias de gestión son referidas por muy pocos estudiantes y profesionales como necesarias en un MBA.

El gráfico 7, muestra una panorámica desde el punto de vista del cargo o posición actual que tienen los encuestados con respecto al desarrollo de competencias de gestión.

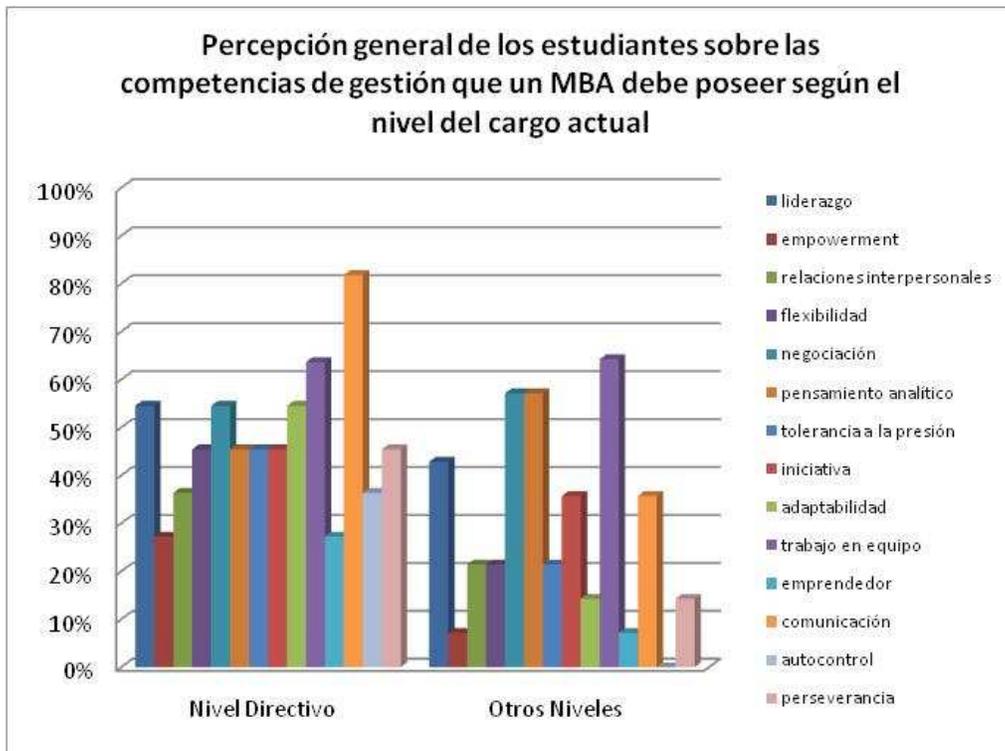


GRAFICO 7.

En este gráfico se mantienen las constantes resultantes de los datos obtenidos y citados anteriormente, pero se puede observar como los encuestados que ocupan cargos de nivel directivo desarrollan más competencias de gestión, sobre todo la de comunicación, en comparación con los profesionales que se encuentran en niveles medios y operativos de las empresas donde ejercen sus labores, que coinciden en su mayoría en ocuparse en desarrollar más el trabajo en equipo como titulado de MBA.

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Los profesionales que estudian MBA o se han graduado de la maestría en ULACIT desarrollan escasamente competencias de gestión a lo largo de la carrera y en otros ambientes, solamente refieren las materias del énfasis y liderazgo y negociación, como cátedras que han ampliado su capacidad en dichas competencias.

Las materias propuestas en los planes de estudio de la ULACIT no proyectan adecuadamente el desarrollo de competencias de gestión en su desenvolvimiento y aplicación. Es necesario evaluar que las competencias de gestión deben ser desarrolladas conjuntamente con competencias técnicas y competencias de conocimiento, si se quiere obtener un profesional completo e integral.

Los profesionales no ven el mundo desde un punto de vista holístico e integral y las competencias de gestión se desarrollan con desinterés e indiferencia, ya que no se aprecian como cualidades que generen realmente un alto valor productivo a nivel laboral y tampoco se las toma en cuenta como provechosas en aspectos de la vida personal.

La deshumanización de la sociedad demuestra como los valores hoy ya no son admirados, y se vive bajo la influencia del capitalismo y del individualismo como referencias de bienestar. Las personas ya no buscan fines altruistas o motivaciones colectivas y sociales, el egoísmo y la individualidad son los referentes actuales en la consecución de metas y objetivos.

La ULACIT debe fomentar en los programas académicos de las diferentes carreras, espacios que permitan desarrollar competencias de gestión y que impulsen a llevarlas a todos los aspectos de la vida misma.

Un profesional titulado como MBA debe por su parte racionalizar las competencias de gestión como medios necesarios para encontrar bienestar, procurando alcanzar todas las competencias posibles, principalmente las denominadas de gestión y aplicarlas en todos los campos en los que interactúa, sabiéndolas reconocer, diferenciar y desarrollar en su vida profesional y personal.

La experiencia laboral y la vida cotidiana son las fuentes donde mejor se desarrollan las competencias de gestión, lo que sugiere nuevamente que la universidad es considerada como promotora de competencias técnicas y de conocimiento.

La cultura y la sociedad han inculcado en nuestro modo de vida, preceptos y conceptos individuales y particulares, en palabras aún más sencillas, las personas ven el mundo y sus existencias por partes y no como un todo. Las competencias de gestión son analizadas y desarrolladas separadamente y no se las aborda en conjunto, en ningún contexto, las personas enfocan competencias específicas de acuerdo al ambiente donde estén interactuando y esa es una de las razones por las que no se entrega el 100% del desempeño en lo que se hace.

Todas las personas deben ser concientizadas de la importancia de desarrollar competencias de gestión, esas enseñanzas deben partir desde el hogar y los centros de educación básica. Las instituciones de educación superior deben afianzar, no sólo los conocimientos técnicos y profesionales, sino que deben procurar incorporar dentro de los programas de estudio y en las actividades extracurriculares los sistemas que evalúen, controlen y desarrollen dichas competencias de gestión, desde un punto de vista humano, con un enfoque social y altruista. Por su parte el gobierno puede apoyar jurídicamente el desarrollo en estos temas. Y por último, las empresas y organizaciones privadas deben tomar en cuenta que el buen capital humano es indispensable para sostener sus intereses, los mismos que no deben ser meramente económicos y capitalistas. Si todos trabajaran en desarrollar todas las competencias de gestión, se mejoraría en todos los contextos de la vida como individuos y como sociedad.

Para finalizar, retomando la hipótesis planteada, los profesionales que estudian o se graduaron de los posgrados de MBA en la ULACIT no desarrollan competencias de gestión en todos los ámbitos y contextos en los que se desenvuelven. Esta confirmación puede servir como punto de partida para futuros estudios sobre todo con el objetivo de impulsar el desarrollo de **competencias de gestión** en los futuros profesionales de ULACIT.

6. BIBLIOGRAFÍA

- Alles, M. (2004). Gestión por competencias: el diccionario. Buenos Aires: Granica.
- Alles, M. (2005). Desarrollo del talento humano: basado en competencias. Buenos Aires: Granica.
- Alles, M. (2006). 5 pasos para transformar una oficina de personal en un área de Recursos Humanos. Buenos Aires: Granica.
- Alles, M. (2007). Dirección estratégica de Recursos Humanos: gestión por competencias. Buenos Aires: Granica.
- Chiavenato, I. (2000). Administración de Recursos Humanos. Bogotá: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2002). Gestión del Talento Humano. Bogotá: McGraw-Hill.
- Clegg, B. (2000). Motivación al instante. México: Granica.
- Collins, J., & Porras, J. (2006). Empresas que perduran: principios exitosos de compañías. Bogotá: Grupo Editorial Norma.
- Gómez, L., Balkin, D., & Cardy, R. (2008). Gestión de Recursos Humanos. Madrid: Pearson Educación.
- Porret, M. (2006). Recursos Humanos: dirección y gestión de personas en las organizaciones. Madrid: ESIC Editorial.
- Thompson, A., Strickland III, A., & Gamble, J. (2007). Administración Estratégica: teoría y casos. México: McGraw-Hill.
- Zepeda, F. (1999). Psicología Organizacional. México: Addison Wesley Longman.
- Zúñiga, A. (2006). Consejos para un buen desempeño laboral. Bogotá: Intermedio Editores.

Páginas WEB de búsqueda y referencia:

<http://www.elfinanciero.com>

<http://www.google.com>

<http://www.semanario.ucr.ac.cr>

<http://www.ulacit.ac.cr>

4. QUÉ *COMPETENCIAS DE GESTIÓN* DESARROLLÓ USTED EN LA UNIVERSIDAD ULACIT

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> LIDERAZGO | <input type="checkbox"/> INICIATIVA |
| <input type="checkbox"/> EMPOWERMENT | <input type="checkbox"/> ADAPTABILIDAD |
| <input type="checkbox"/> RELACIONES INTERPERSONALES | <input type="checkbox"/> TRABAJO EN EQUIPO |
| <input type="checkbox"/> FLEXIBILIDAD | <input type="checkbox"/> EMPRENDEDOR |
| <input type="checkbox"/> NEGOCIACIÓN | <input type="checkbox"/> COMUNICACIÓN |
| <input type="checkbox"/> PENSAMIENTO ANALÍTICO | <input type="checkbox"/> AUTOCONTROL |
| <input type="checkbox"/> TOLERANCIA A LA PRESIÓN | <input type="checkbox"/> PERSEVERANCIA |
| <input type="checkbox"/> OTROS _____ | |

5. QUÉ *COMPETENCIAS DE GESTIÓN* DESARROLLÓ USTED EN LA VIDA LABORAL

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> LIDERAZGO | <input type="checkbox"/> INICIATIVA |
| <input type="checkbox"/> EMPOWERMENT | <input type="checkbox"/> ADAPTABILIDAD |
| <input type="checkbox"/> RELACIONES INTERPERSONALES | <input type="checkbox"/> TRABAJO EN EQUIPO |
| <input type="checkbox"/> FLEXIBILIDAD | <input type="checkbox"/> EMPRENDEDOR |
| <input type="checkbox"/> NEGOCIACIÓN | <input type="checkbox"/> COMUNICACIÓN |
| <input type="checkbox"/> PENSAMIENTO ANALÍTICO | <input type="checkbox"/> AUTOCONTROL |
| <input type="checkbox"/> TOLERANCIA A LA PRESIÓN | <input type="checkbox"/> PERSEVERANCIA |
| <input type="checkbox"/> OTROS _____ | |

6. QUÉ *COMPETENCIAS DE GESTIÓN* DESARROLLÓ USTED EN LA VIDA COTIDIANA

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> LIDERAZGO | <input type="checkbox"/> INICIATIVA |
| <input type="checkbox"/> EMPOWERMENT | <input type="checkbox"/> ADAPTABILIDAD |
| <input type="checkbox"/> RELACIONES INTERPERSONALES | <input type="checkbox"/> TRABAJO EN EQUIPO |
| <input type="checkbox"/> FLEXIBILIDAD | <input type="checkbox"/> EMPRENDEDOR |
| <input type="checkbox"/> NEGOCIACIÓN | <input type="checkbox"/> COMUNICACIÓN |
| <input type="checkbox"/> PENSAMIENTO ANALÍTICO | <input type="checkbox"/> AUTOCONTROL |
| <input type="checkbox"/> TOLERANCIA A LA PRESIÓN | <input type="checkbox"/> PERSEVERANCIA |
| <input type="checkbox"/> OTROS _____ | |

7. DÓNDE CREE USTED QUE LAS *COMPETENCIAS DE GESTIÓN* SE DESARROLLAN MEJOR

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> EN LA UNIVERSIDAD | <input type="checkbox"/> EN LA EXPERIENCIA COTIDIANA |
| <input type="checkbox"/> EN LA EXPERIENCIA LABORAL | <input type="checkbox"/> OTROS _____ |

¿Por qué? _____

8. CREE USTED QUE ESTUDIAR UN MBA ES GARANTÍA PARA DESARROLLAR *COMPETENCIAS DE GESTIÓN*

- SI NO

¿Por qué? _____

9. EL MBA LE PERMITIRÁ OBTENER A FUTURO

- MEJOR INGRESO MEJOR POSICIÓN SOCIAL MEJOR OPORTUNIDAD DE EMPLEO
 MEJOR AUTOESTIMA OTROS _____

MUCHAS GRACIAS

Si usted desea los resultados de este trabajo de investigación adjunte su correo electrónico al inicio de la encuesta

Licenciado en Psicología, MBA en RRHH. Candidato a Maestría en Administración de Empresas con énfasis en Mercadeo, ULACIT.

Correo electrónico: diego_jacome_ec@hotmail.com

7.2 Anexo 2. Póster de exposición

MBA: título profesional especializado en administración de negocios que desarrolla competencias de gestión.

DESARROLLO DE COMPETENCIAS DE GESTIÓN EN LOS ESTUDIANTES DE MBA DE LA ULACIT



MBA. DIEGO JÁCOME NARANJO
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA
diego_jacome_ec@hotmail.com





Introducción

Las especializaciones en Maestría de Administración de Empresas son unas de las carreras más llamativas y con mayor aceptación entre los profesionales que pretenden obtener un posgrado académico, esto sin importar la carrera escogida en pregrado universitario. Se puede definir que el MBA es un conjunto de conocimientos especializados en administración de negocios y aprendidos por diversos métodos y programas académicos avalados por una institución.

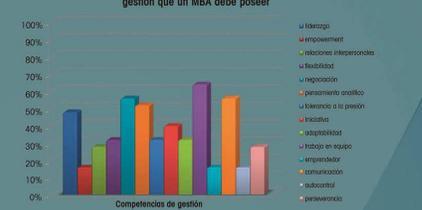
Pero las competencias de conocimiento y las competencias técnicas son una parte del individuo como profesional y cómo ser humano.

¿Dónde queda entonces el espacio para las competencias de gestión?

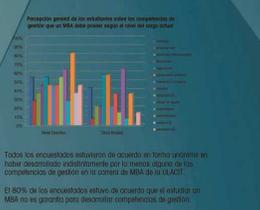
Un profesional titulado como MBA debería procurar alcanzar competencias en todos los campos en los que interactúa, sabiéndolas reconocer, diferenciar, aplicar y desarrollar en su vida profesional y personal.

Resultados

Percepción general de los estudiantes sobre las competencias de gestión que un MBA debe poseer



Percepción general de los estudiantes sobre las competencias de gestión que un MBA debe poseer según el sexo del sujeto encuestado



Estudiantes de MBA de ULACIT que desarrollan competencias de gestión en el estudio o en la carrera



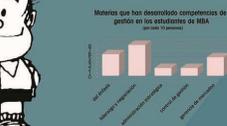
Estudiantes de MBA de ULACIT que desarrollan competencias de gestión en el entorno profesional



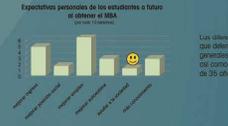
Estudiantes de MBA de ULACIT que desarrollan competencias de gestión en el contexto personal



Materiales que han desarrollado competencias de gestión en los estudiantes de MBA (últimos 10 meses)



Expectativas personales de los estudiantes o tutores al obtener el MBA (últimos 10 meses)



Objetivo General

Determinar el desarrollo de competencias de gestión en los estudiantes de posgrado de MBA de la ULACIT en los diferentes contextos en los que se desenvuelven.

Hipótesis

Los profesionales que estudian o se graduaron de los posgrados de MBA en la ULACIT desarrollan competencias de gestión en todos los ámbitos y contextos en los que se desenvuelven.

Metodología

Estudio exploratorio-descriptivo transversal no experimental, sustentado en una encuesta aplicada de forma personal a 50 individuos repartidos entre 30 estudiantes y 20 graduados de los cinco énfasis de MBA que ofrece la ULACIT. Los encuestados trabajan en distintos campos laborales en cinco países de Latinoamérica.

El estudio analiza en profesionales el desarrollo de 14 competencias de gestión obtenidas del conjunto de más de 100 competencias que postula la Dra. Martha Alles en sus publicaciones, y que comparten los mismos criterios con expertos en la materia como Gary Stanley Becker, Claude Levy Leboyer y David C. McClelland.

Conclusiones y Recomendaciones

Los profesionales que estudian MBA o se han graduado de la maestría en ULACIT desarrollan escasamente competencias de gestión a lo largo de la carrera y en otros ambientes, solamente refieren las materias del énfasis y -liderazgo y negociación- como cátedras que han ampliado su capacidad en dichas competencias.

Los profesionales no ven el mundo desde un punto de vista holístico e integral, y las competencias de gestión se desarrollan con desinterés e indiferencia, ya que no se aprecian como cualidades que generen realmente un alto valor productivo a nivel laboral, y tampoco se las toma en cuenta como provechosas en aspectos de la vida personal.

La deshumanización de la sociedad demuestra como los valores hoy en día ya no son admirados, y vivimos bajo la influencia del capitalismo y del individualismo como referencias de bienestar.

La ULACIT debe fomentar en los programas académicos de las diferentes carreras, espacios que permitan desarrollar competencias de gestión, y que impulsen a llevarlas a todos los aspectos de la vida misma.

Un profesional titulado como MBA debe por su parte racionalizar las competencias de gestión como medios necesarios para encontrar bienestar, procurando alcanzar todas las competencias posibles, principalmente las denominadas de gestión, y aplicarlas en todos los campos en los que interactúa, sabiéndolas reconocer, diferenciar y desarrollar en su vida profesional y personal.

Bibliografía

Alles, M. (2005). Desarrollo del talento humano: basado en competencias. Buenos Aires: Granica.
 Alles, M. (2006). 5 pasos para transformar una oficina de personal en un área de Recursos Humanos. Buenos Aires: Granica.
 Alles, M. (2007). Dirección estratégica de Recursos Humanos: gestión por competencias. Buenos Aires: Granica.
 Gráficos del póster obtenidos en: www.quino.com.ar & www.todohistorietas.com.ar - Arte del póster: Johnny Brenes johnnyboc@gmail.com



Licenciado en Psicología, MBA en RRHH. Candidato a Maestría en Administración de Empresas con énfasis en Mercadeo, ULACIT.

Correo electrónico: diego_jacome_ec@hotmail.com