

XII Congreso de Administración del Centro de la República. VIII Congreso de Ciencias Económicas del Centro de la República. IX Encuentro Internacional de Administración del Centro de la República. IAPCS - Universidad Nacional de Villa María, Villa María, 2023.

Perfiles y competencias profesionales en Administración, entre la formación académica y los requisitos de las empresas de la región Córdoba, 2022.

MANDELLI, ROBERTO, PIECKENSTAINER, ANA, PECCOUD, CLEDIS y BELTRAMINO, HERNAN.

Cita:

MANDELLI, ROBERTO, PIECKENSTAINER, ANA, PECCOUD, CLEDIS y BELTRAMINO, HERNAN (2023). *Perfiles y competencias profesionales en Administración, entre la formación académica y los requisitos de las empresas de la región Córdoba, 2022. XII Congreso de Administración del Centro de la República. VIII Congreso de Ciencias Económicas del Centro de la República. IX Encuentro Internacional de Administración del Centro de la República. IAPCS - Universidad Nacional de Villa María, Villa María.*

Dirección estable:

<https://www.aacademica.org/xii.congreso.de.administracion.del.centro.de.la.republica.viii.congreso.de.ciencias.economicas.del/10>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/eruA/Cw5>



Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons.
Para ver una copia de esta licencia, visite <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.es>.

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.

Perfiles y competencias profesionales en Administración, entre la formación académica y los requisitos de las empresas de la región
Córdoba, 2022.

Eje temático: 1 – Administración.

Autores:

- Roberto Mandelli; IACS UNVM, rnmandelli@gmail.com.ar
- Ana Pieckenstainer; IACS UNVM, ana_pieckenstainer@yahoo.com.ar
- Peccoud Cledis; IACS UNVM, peccoudcledis@gmail.com
- Beltramino Hernan; IACS UNVM, hbeltraminosi@unvm.edu.ar

Palabras Claves: Administración. Perfiles Laborales. Competencias profesionales.

Abstract:

En esta investigación de tipo descriptiva - comparativa, se pretende proporcionar información para el análisis de la relación existente entre las competencias profesionales que las organizaciones de Villa María y zona requieren de los egresados de la Licenciatura en Administración, y el perfil de formación académica propuesto por la UNVM para dichos egresados. El diseño metodológico contempla el relevamiento de la información a través de la utilización de herramientas variadas: • Entrevistas con referentes claves. • Encuestas a organizaciones de la región. • Análisis de documentación: Se procederá a efectuar una revisión de los planes de estudio de la carrera Licenciatura en Administración de la UNVM, UNRC y otras Universidades de la provincia de Córdoba.

Pregunta problema y Objetivos.

"La formación académica en administración a menudo se centra en proporcionar una base teórica sólida en áreas como finanzas, marketing y gestión. Sin embargo, el mercado laboral está experimentando cambios constantes, y las demandas de los empleadores pueden ir más allá de los conocimientos teóricos. Se requieren habilidades prácticas, como la capacidad de adaptarse rápidamente, tomar decisiones informadas y trabajar en equipos multidisciplinarios. Por lo tanto, es importante que los programas académicos en administración integren experiencias prácticas, prácticas de aprendizaje activo y oportunidades de desarrollo de habilidades profesionales" (Montaño, J., & Durán, M., 2018). "La formación académica en administración debe buscar un equilibrio entre los fundamentos teóricos y las habilidades prácticas requeridas por el mercado laboral. Si bien es importante que los licenciados en administración adquieran conocimientos sólidos en áreas como gestión, finanzas y marketing, también se espera que desarrollen habilidades interpersonales, liderazgo, pensamiento crítico y

capacidad de resolución de problemas" (Cullen, J., & Seddon, J., 2018).

En relación a lo anterior, esta investigación plantea la siguiente pregunta problema y objetivos:

*Problema: ¿Cómo se vinculan los perfiles profesionales del campo de la administración a partir de la formación académica, y las demandas y requisitos de empresas de la región? se han definido los siguientes objetivos: *Objetivo General: Comparar competencias requeridas por empresas de la región para el desempeño de funciones gerenciales con el perfil del Licenciado en Administración formado en la UNVM. Objetivos Específicos: • Identificar competencias requeridas por las empresas de la región respecto de las funciones gerenciales. • Analizar y comparar los perfiles de graduados de carreras de Administración de las Universidades de la provincia de Córdoba. • Abordar las competencias profesionales estipuladas por la colegiatura profesional. • Abordar el/los perfil/les de formación de grado y pre grado de la carrera de Administración de la UNVM. • Confrontar los perfiles estipulados desde las ofertas académicas, la colegiación y los requeridos por las empresas de la región.

Antecedentes:

Como antecedentes a este estudio podemos citar a los planes de estudio de la carrera de Licenciatura en Administración 2006, Resolución de Consejo Superior N° 011/2006 y Resolución Ministerial N° 675/2018; y el plan de estudio del año 2019, Resolución de Consejo Superior N° 057/2019 ambos en vigencia hasta la fecha. El trabajo de investigación efectuado en la UNVM denominado: Identidades profesionales en el campo de la Comunicación Social. (Avendaño Manelli, 2016) que aborda la complejidad identitaria de los profesionales de la Comunicación Social en virtud de la formación institucionalizada y la realidad laboral /profesional. La investigación realizada en la ciudad de Villa María en el año 2017, tendiente a poner luz sobre cómo se perciben los jóvenes en el trabajo, como desean que sea su trabajo ideal y su vida ideal. (Peccoud, 2017).

Por otra parte, durante el año 2022 entre la UNVM y la asociación AERCA se realizó un acercamiento en formato de diálogo donde los empresarios configuraron el perfil del Administrador requerido por sus organizaciones, describiendo además el perfil del egresado de la carrera de administración y contador de la UNVM.

Otros trabajos: * Soria J, Asociación de Licenciados. El rol del administrador, 2021., que se plantea la siguiente pregunta: ¿Cuál es el rol del Licenciado en Administración y por qué debemos formar una Asociación de Licenciados en Administración en Córdoba? El estudio plantea que la función Administrativa debe ser desarrollada por licenciados en la materia, caso contrario continuarán los fracasos de empresas que nacen para morir en el primer año de vida.

Recomienda el establecimiento de normas que hagan responsable al directivo por los recursos de la organización. ¿Por qué formar una Asociación de Licenciados en Administración en Córdoba? Ante este interrogante el autor expresa que la ausencia de reglamentaciones relacionadas a la profesión deja a los Licenciados en un estado de orfandad con respecto a sus incumbencias, y otras profesiones avanzaron sobre ellas. Es vital, para la sobrevivencia de la carrera, la formación de una Asociación de Licenciados en Córdoba, como ya se formó en la pionera provincia de Mendoza. * Villanueva, S., Las competencias dentro del rol profesional. Diferencias entre la Educación Superior (universitaria) y las demandas del mercado laboral, 2013. El estudio “pretende contribuir al debate necesario para la construcción de algunas respuestas pendientes, en cuanto a la formación académica de los futuros profesionales y las características que dicha formación conlleva. Ello supone tener en cuenta no sólo cuáles son las demandas que se le formulan al nivel educativo universitario, sino también cuáles son las necesidades a las que éste debe dar respuesta, y también cuáles son sus posibilidades, sus especificidades y sus recursos. En la actualidad, existe una confrontación entre las necesidades planteadas en la formación de las personas en el sistema educativo formal -en el Nivel Superior Universitario- y las necesidades que postulan las organizaciones dentro del mercado laboral. Es por ello que se requiere un análisis exhaustivo en cuanto al papel que juega la formación en competencias en ambos entornos”. (Villanueva, 2013) * Játiva Pesantez María, Desarrollo del perfil profesional del administrador basado en competencias según los requerimientos del sector público y privado para las carreras de grado en Quito, 2015. recomienda: “que los resultados macroeconómicos sean expuestos en conversatorios, pudiendo las propias Universidades establecer escenarios de discusión que analicen el comportamiento de los diversos indicadores. La información resultante permitirá establecer acciones que mejoren los modelos de relación Empresa-Universidad, siendo fundamental para el crecimiento integral de la sociedad.recomienda que se establezcan investigaciones especializadas sobre los resultados de la calidad académica resultante una vez terminados los procesos evaluativos. El conocimiento generado permitirá tener mayor comprensión sobre la importancia del aseguramiento de la calidad y como esta aporta a las empresas a desarrollarse. Los resultados obtenidos pueden ser publicados en la web, estableciendo canales de información pertinentes en este importante tema. ...recomienda que las universidades y escuelas politécnicas conformen un grupo especializado en la validación y evaluación en base al modelo propuesto, o al que consideren necesario para poder disponer siempre de información actualizada, que permita relacionar los requerimientos del mercado a los procesos de formación. Su gestión debe proveer de información actualizada y pertinente que permita ajustar los procesos educativos formando y actualizando competencias para que el profesional pueda incorporarse de manera decidida en el mercado y aporte a las empresas a su crecimiento. ...Se recomienda que el perfil por competencias propuesto sea presentado en diferentes instituciones de educación superior, para que con el criterio de

profesionales, docentes y directivos sea documentada y perfeccionada. El trabajo en equipo es vital para superar las debilidades identificadas principalmente relacionadas a la falta de relación de los procesos formativos con las necesidades empresariales”.

Resultados. Conclusiones.

Del relevamiento a referentes claves y a 349 organizaciones de Villa María y zona de influencia (150 km a la redonda), que pertenecen: sector terciario: 47,9%, sector secundario: 34,1%, sector primario: 14,9%, organizaciones públicas: 3,2%; y en relación a la cantidad de empleados que poseen cada una: 0 a 20 empleados: 50,1%, más de 100 empleados: 20,6%, de 21 a 50 empleados: 19,5%, de 51 a 100 empleados: 9,7%; se obtuvieron los siguientes resultados:

En primer lugar, los *roles más demandados* por las organizaciones de la región relevadas, agrupándolos de acuerdo a roles de Mintzberg, son los siguientes:

- Roles decisivos: toma de decisiones 70,5%, resolución de conflictos (44,7%), negociación (45%), asignación de recursos (29,8%), planificación y gestión estratégica (60,2%), búsqueda de nuevas oportunidades (36,1%)
- Roles interpersonales: organización del trabajo (63,3%) y dirección del personal (54,4%), control (42,1%)
- Roles informativos: comunicador (25,8%),

Agrupándolos de mayor a menor:

- toma de decisiones con el 70,5%,
- organización del trabajo (63,3%),
- planificación y gestión estratégica (60,2%),
- dirección del personal (54,4%),
- negociación (45%),
- resolución de conflictos (44,7%),
- control (42,1%),
- búsqueda de nuevas oportunidades (36,1%),
- asignación de recursos (29,8%)
- y comunicador (25,8%).

Por su parte, los *conocimientos más demandados*, según las organizaciones y referentes consultados: se refieren a conocimientos necesarios para el diseño y gestión de planes estratégicos, planes por áreas, y proyectos de inversión, la gestión de personal, costos,

contabilidad e impuestos, tableros de control, normas de calidad, derecho, y control de situaciones de crisis.

Respecto de las **competencias generales requeridas para puestos gerenciales**, se observa que la capacidad para planificar y organizar es altamente valorada, con un 81,6% de los encuestados reconociéndose como prioritaria. Seguida de la capacidad para la resolución de problemas, con un 78,7% de los encuestados. Otras competencias destacadas incluyen la capacidad de gestionar (70,4%), el pensamiento estratégico (66,7%), el pensamiento crítico (44%), la creatividad (43,4%) y la orientación a resultados (34,4%). Estas habilidades refuerzan la necesidad de que los estudiantes de Administración puedan tomar decisiones acertadas, pensar de manera estratégica, analizar de forma crítica y buscar soluciones innovadoras para alcanzar resultados exitosos.

Acorde a los resultados, las principales **competencias individuales para funciones gerenciales** que lideran del total de respuestas, se encuentran:

- la motivación (73,9%) iniciativa (65,9%),
- comunicación asertiva (56,4%), habilidades sociales - inteligencia emocional (52,4%), respetar las diferencias (49%),
- trabajar bajo presión (42,1%), autocontrol (40,7%), manejo de estrés (39,5%) y aversión al riesgo (19,5%).

En las **competencias grupales para funciones gerenciales**, se relevaron en primer lugar trabajo en equipo (87,1%), liderazgo (75,1%), capacidad para motivar, enseñar, guiar (72,8%), coordinación (57,6%), capacidad para comprender a los demás (49,3%), y negociación (44,7%).

Luego de abordar el perfil de formación de grado y pre grado de la carrera de Administración de la UNVM, se constató que en el mismo aparecen detalladas las competencias para el diseño y gestión de planes estratégicos, gestión de personal, contabilidad, manejo de herramientas informáticas, planificación, resolución de problemas, pensamiento estratégico, trabajo en equipo, liderazgo y coordinación que fueron relevadas mediante encuestas y entrevistas. Sin embargo, hay un grupo de otras competencias que no aparecen en el documento, tales como: comunicación asertiva (habilidades de exposición y escucha), habilidades sociales, trabajo bajo presión, autocontrol, manejo de stress, aversión al riesgo, administración de la diversidad, gestión de normas de calidad y orientación a resultados.

Por otra parte, de la confrontación entre los perfiles estipulados desde las ofertas académicas, la colegiación y los requeridos por las organizaciones de la región podemos concluir lo siguiente: los planes de estudio de cada universidad demuestran algunas diferencias entre ellos,

proveyendo perfiles que presentan orientaciones específicas, por ejemplo con una mirada internacional (Universidad Católica de Córdoba), de emprendedorismo (Universidad Siglo XXI), o con un perfil más genérico del administrador, como lo hacen la Universidad Nacional de Villa María, Universidad Nacional de Río Cuarto y Universidad Nacional de Córdoba. Tanto la colegiatura, como los planes de estudio relevados encuentran coincidencias con la información recabada respecto de los requerimientos para la ocupación de administradores; sin embargo, las organizaciones plantean además una serie de competencias que no se visualizaron detalladas en los planes de estudio. Las mismas se relacionan a competencias individuales de los egresados, como: manejo de TICS, habilidades de comunicación, habilidades sociales, trabajo bajo presión, autocontrol, manejo de estrés, aversión al riesgo, administración de la diversidad, entre otras.

Bibliografía.

- Acosta Hoyos, L. Guía práctica para la investigación y redacción de informes, Buenos Aires, Paidós Educador, 1998.
- Avendaño Maneli Carla, Identidades profesionales en el campo de la Comunicación Social. Formación Institucionalizada y la realidad laboral /profesional en ciudades de la provincia de Córdoba, UNVM, 2016.
- Ávila, J.A. & Cortés, J. La construcción de las identidades profesionales a través de la educación superior, Cognición, 2008.
- Bernal, Cesar A., Metodología de la Investigación, 2da edición, Pearson, 2006.
- Cea D'Ancona, M. Metodología cuantitativa: Estrategias y Técnicas de Investigación Social. Madrid, Ed. Síntesis, 1998.
- Comisión de las Comunidades Europeas, Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo sobre las competencias clave para el aprendizaje permanente, Bruselas, 2005.
- Comisión Europea, Competencias clave para el aprendizaje permanente: marco de referencia europeo, 2008.
- Cullen, J., & Seddon, J., Bridging the gap between academic study and industry demands for graduates in business and management: A capabilities approach. Journal of Management Development, 2018.
- Díaz Barriga, A., & Hernández Rojas, G., Estrategias docentes para un aprendizaje significativo, McGraw-Hill, 2013.
- Haves Gustavo y Corvalán Oscar, Construcción de un perfil profesional, Talca, 2005.
- Hawes G. Corvalán, Construcción de un perfil profesional, Universidad de Talca - Instituto de Investigación y Desarrollo, 2005.

- Játiva Pesantez María, Desarrollo del perfil profesional del administrador basado en competencias según los requerimientos del sector público y privado para las carreras de grado en Quito, Ecuador, 2015.
- Julia, Marta - Scarponetti, Patricia. Anuario IX. Anexo Metodológico, Centro de Investigaciones Jurídicas y Sociales, Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, Universidad Nacional de Córdoba, Córdoba, 2006.
- Lizcano Caraballo. Ana y Walter Beltran, Análisis del perfil profesional y laboral del egresado de administración de empresas de la Universidad de Cartagena, Tesina de Grado de la Universidad de Cartagena Facultad de Ciencias Económicas Programa Administración de Empresas, Cartagena de Indias, 2012.
- López Gumucio J, La selección de personal basada en competencias y su relación con la eficacia organizacional, Perspectivas, núm. 26, Universidad Católica Boliviana San Pablo, Bolivia, 2010.
- Maxwell, Joseph. Qualitative Research Design an Interactive Approach. Sage Publications, 1996.
- Montaña, J., Durán, M., La formación académica en administración y las demandas del mercado laboral: una revisión crítica. Revista Venezolana de Gerencia, 2018.
- Muriel V, Configuración de perfiles profesionales del comunicador: el debate entre los subcampos educativo y profesional, 2012.
- Revista Atlante, Competencias laborales: base para mejorar la empleabilidad de las personas, Bogotá, 2003.
- Sauthu, Ruth. La trastienda de la Investigación, Lumiere, 2002.
- Robbins S, Coulter M, Administración, 12 ed., PEARSON, México, 2014.
- Sauthu, Ruth, Todo es Teoría. Objetivos y Métodos de investigación, Lumiere, 2005.
- Soria, J. H. Asociación de Licenciados. El rol del administrador. VI Congreso de Ciencias Económicas. X Congreso de Administración. VII Encuentro Internacional de Administración del Centro de la República. Las Ciencias Económicas ante los nuevos escenarios. Desafíos para el desarrollo y oportunidades para innovar. Villa María: Universidad Nacional Villa María, 2021.
- Taylor y Bodgan, Introducción a los métodos cualitativos de investigación, Paidós, Bs. As, 1990.
- UNIVERSIDAD NACIONAL DE VILLA MARÍA, Resolución Ministerial N° 329/2007. Plan de Estudios Licenciatura en Administración Plan 2006. <http://sociales.unvm.edu.ar/licenciatura-en-administracion-sede-villa-maria/>
- UNIVERSIDAD NACIONAL DE VILLA MARÍA, RESOLUCIÓN N° 057/2019. Plan de Estudios Licenciatura en Administración Plan 2019.
- <http://sociales.unvm.edu.ar/licenciatura-en-administracion-sede-villa-maria/>

- Vallés Miguel, Técnicas Cualitativas de Investigación Social, Reflexión metodológica y práctica profesional, Madrid. Síntesis Sociológica. 2003.
- Vascilachis de Gialdino, Inés. Métodos cualitativos de investigación. Buenos Aires. 1994.
- Vieytes, Rut. Metodología de la Investigación en Organizaciones, Mercado y Sociedad. Epistemología y Técnicas. Ed. de las Ciencias. Bs. As. Argentina. 2004.
- Villanueva, Sabrina Débora, Las competencias dentro del rol profesional. Diferencias entre la Educación Superior (universitaria) y las demandas del mercado laboral, Universidad Abierta Interamericana, 2013.
- Yuni Jose, Urbano Claudio, Técnicas para Investigar: tomo I, II, III. Recursos metodológicos para la preparación de proyectos de investigación, 2da edición, 2016.
 - Web:
 - <https://concepto.de/competencias-profesionales/>.
 - <https://www.educaweb.com/contenidos/laborales/competencias-profesionales/son-competencias-profesionales/>.
 - <https://competenciasprofesionales.com/>.
 - <https://www.eco.unc.edu.ar/carreras-de-grado-estudios/lic-en-administracion>
 - <https://site.ucc.edu.ar/carreras/administracion-de-empresas>
 - <https://21.edu.ar/oferta-academica/licenciatura-en-administracion>
 - https://www.unrc.edu.ar/unrc/carreras/eco_lic_administracion.htm