



Revista Educación
ISSN: 0379-7082
ISSN: 2215-2644
revedu@gmail.com
Universidad de Costa Rica
Costa Rica

Competencias del profesional de la administración y finanzas para una economía basada en el conocimiento

Villafuerte Holguín, Jhonny Saulo; Benites, Roxana

Competencias del profesional de la administración y finanzas para una economía basada en el conocimiento

Revista Educación, vol. 42, núm. 2, 2018

Universidad de Costa Rica, Costa Rica

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44055139028>


DOI: <https://doi.org/10.15517/revedu.v42i2.27559>

Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivar 3.0 Internacional.

Competencias del profesional de la administración y finanzas para una economía basada en el conocimiento

Administration and Finance Professional Competence for an Economy Based on Knowledge


Jhonny Saulo Villafuerte Holguín [1]
 Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Ecuador
 jhonny.villafuerte@gmail.com

 <http://orcid.org/0000-0001-6053-6307>

DOI: <https://doi.org/10.15517/revedu.v42i2.27559>

Redalyc: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44055139028>

Roxana Benites [2]
 Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Ecuador
 econ.roxana.benites@gmail.com

 <http://orcid.org/0000-0003-1767-977X>

Recepción: 12 Enero 2017
 Aprobación: 02 Abril 2018

RESUMEN:

Este trabajo tiene como objetivo aportar a la identificación de las competencias que profesionales del campo de la administración y finanzas de América Latina y Caribe requieren para transitar hacia la economía basada en el conocimiento. Se ejecuta una fusión metodológica cuantitativa y cualitativa para estudiar una muestra compuesta por 74 participantes de Ecuador. A partir del modelo de análisis del entorno se han desarrollado: el cuestionario tipo Likert para la autovaloración del perfil profesional, y el cuadro de competencias para el desarrollo profesional en una economía basada en el conocimiento. Los resultados permiten identificar el avance alcanzado por el grupo participante y las rutas a seguir. Se concluye que las competencias a fortalecer en el grupo estudiado son: coordinación para la gestión del conocimiento; compromiso para aportar al mejoramiento de la empresa; comunicación para potenciar el intercambio de conocimientos; creatividad e iniciativa para innovar productos, servicios y procesos; gestión en cuanto a la capacidad de carga laboral; comprensión de la arquitectura de la organización; uso de TIC en la gestión empresarial; gestión ambiental y visión de sostenibilidad, y disponibilidad para la obtención de acreditaciones internacionales.

PALABRAS CLAVE: Desarrollo territorial, talento humano, educación superior, innovación.

ABSTRACT:

The objective of this work is to contribute to the identification of the competencies professionals in the field of administration and finance in Latin America and the Caribbean require to move towards a knowledge-based economy. A quantitative and qualitative methodological fusion is carried out to study a sample composed of 74 participants from Ecuador. Based on the Model of Environment Analysis, the Likert Questionnaire for the Self-assessment of the Professional Profile and the Table of Competencies for Professional Development in a Knowledge-Based Economy have been developed. The results allow to identify the progress reached by the participants and the routes to follow. It is concluded that the competences to be strengthened in the group studied

NOTAS DE AUTOR

- [1] Graduado del programa de Maestría en Psicodidáctica de la Universidad Católica de Ecuador, y del programa de Maestría en Docencia Universitaria e Investigación Educativa de la Universidad Nacional de Loja, Ecuador. Estudios realizados en Inglaterra 1994, Alemania en 1994, e Israel en 1998, China 2012 y becario del programa SENESCYT en el Programa de Doctorado en Psicodidáctica y Didácticas Específicas en la Universidad del País Vasco, España. Ha sido profesor en las Universidades Pontificia Católica del Ecuador, Sede Esmeraldas 2005-2010, jefe del Centro de Investigación de la Universidad San Gregorio de Portoviejo 2011-2014, y actualmente es profesor en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. Autor del libro: *La investigación cualitativa, rutas para la puesta en práctica* (2015). Ha publicado artículos científicos en revistas de reconocido prestigio y es conferencista nacional e internacional sobre temas relacionados con el desarrollo humano y sostenible. Las líneas de investigación son: tecnología educativa y lenguaje, inclusión educativa, desarrollo humano y sostenible, turismo y emprendimiento.
- [2] Economista graduada en la Pontificia Universidad Católica Del Ecuador, Master en Administración de Empresas (MBA), Universidad Carlos III de Madrid-España; y Doctora en Desarrollo Integral de Destinos Turísticos, Universidad de Las Palmas de Gran Canaria-España. Docente investigadora de pre y post grado de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, sede Esmeraldas, desde 1999. Directora de la Unidad de Emprendimiento desde el año 2012. Directora de la Carrera de Administración de Empresas de la PUCESE (2009-2014). Coordinadora de proyectos de investigación en el área de generación de nuevos emprendimientos y de pequeñas y medianas empresas. Autora de artículos científicos y conferencista nacional e internacional. Las líneas de investigación son: emprendimiento y sociedad, desarrollo socioeconómico, educación superior.

are: coordination for knowledge management; commitment to contribute to company improvement; communication to enhance the exchange of knowledge; creativity and initiative to innovate products, services and processes; workload capacity management; understanding of the organization structure; use of ICT in business management; environmental management; vision in global sustainability as well as availability to obtain international accreditations.

KEYWORDS: Territorial development, human talent, higher education, innovation.

INTRODUCCIÓN

El modelo de competencias profesionales ha obtenido respuestas positivas en los países de economías desarrolladas. La globalización demanda de productos y servicios de alta calidad a las empresas que emergen en América del Sur y el Caribe. Así, varios países de esta región han introducido cambios en sus políticas económicas para transitar hacia la sociedad del conocimiento (Viglierchio y Williamson, 2015). Se insiste en el desarrollo de altas capacidades del profesional para potenciar su aporte hacia un modelo de economía, cuyos principales recursos los representa el conocimiento (Bolívar, 2010). Se sustituyen el trabajo, materias primas, y capital como recursos imprescindibles para potenciar la productividad, crecimiento y la igualdad social. Sin embargo, es necesario identificar rutas que permitan fortalecer las competencias profesionales requeridas e introducirlas desde la formación pre profesional (Nino, 2011).

Los procesos ejecutados para mejorar los servicios de la educación superior en América Latina y el Caribe han alcanzado avances históricos en los últimos 15 años. Sin embargo, desde México hasta Argentina, las poblaciones rural y urbano marginal sigue expuestas a menores oportunidades de acceso a servicios educativos (Nino, 2011; Pérez-Santiago y Villarruel-Fuentes, 2016).

La Constitución de la República de Ecuador (2008) prioriza la educación pública en el desarrollo nacional. Para el año 2010, se promulga la Ley Orgánica de Educación Superior LOES (República de Ecuador, 2010) para facilitar la creación de una red de cooperación institucional para implementar las mejoras. Se puso en marcha el proceso de acreditación de la calidad de la educación superior en Ecuador, a cargo de la Secretaría de Educación Superior Ciencia y Tecnología SENESCYT, Consejo de Educación Superior CES y Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior CEAACES.

A inicios del siglo XXI, el crecimiento constante en la demanda internacional de productos agrícolas y el mejoramiento de precios de los bienes primarios propiciaron, temporalmente, un entorno favorable para la América Latina y el Caribe. En el caso de Ecuador, los antecedentes de su economía, caracterizada por la exportación de materias primas commodities, pasó de un periodo de auge bananero entre 1950 y 1971 (República de Ecuador, 2015) a una economía petróleo dependiente, cuya influencia se mantiene hasta la actualidad. Sin embargo, la reducción del precio internacional del barril del crudo durante el presente quinquenio ha expuesto su vulnerabilidad. Las estrategias para la superación de tal dependencia se concretaron en el cambio de matriz productiva, que planteó altos retos de manera especial a la agroindustria, pesca, hidroeléctricas, minería y turismo (República de Ecuador, 2009) y para el periodo 2013-2017, se prioriza el desarrollo de la bioindustria y la nanotecnología (República del Ecuador, 2015). Su implementación ha requerido de la introducción de servicios financieros alternativos que den soporte a las microfinanzas (Van Hummelen, Armas y Villafuerte, 2014).

Sin embargo, la caída de los precios del petróleo agudizó las condiciones macroeconómicas de aquellas naciones cuyas “economías están basadas en las exportaciones de petróleo como Venezuela, México y Ecuador” (Villafuerte e Intriago, 2016, p.2); y en “Ecuador se percibe la falta de credibilidad en las políticas públicas, debido a que, pese al esfuerzo realizado por los sectores productivos, no se ha logrado satisfacer las expectativas” (Villafuerte, Franco y Luzardo, 2017, p. 58).

En el presente trabajo se responde a las siguientes preguntas: (1) ¿Cuáles son las competencias que profesionales de la administración de empresas y finanzas requieren para transitar hacia la economía basada en el conocimiento?; (2) ¿Es posible contar con un modelo que engrane las actuales competencias de

profesionales de la administración y finanzas con las requeridas por la economía basada en el conocimiento?; (3) ¿Qué rutas estratégicas se pueden implementar para potenciar el desarrollo profesional en administración y finanzas para la transición hacia la economía del conocimiento?

El propósito de este trabajo es aportar al fortalecimiento de las competencias de profesionales de América Latina y Caribe para su transición hacia la economía basada en el conocimiento.

EL PETRÓLEO EN LA ECONOMÍA DE ECUADOR

La dependencia de la economía de Ecuador en el petróleo se debe a su limitada diversificación de las fuentes de ingreso. Para comprender mejor este escenario, se invoca al periodo 1972 a 1982, cuando se dio inicio a la etapa de exploración de yacimientos de petróleo en la región amazónica. Como efecto se produjo un fuerte y rápido crecimiento de este sector que puso al petróleo en el primer lugar de las exportaciones.

Este país, que en aquellos años vivía una débil democracia, encontró en las exportaciones de petróleo el recurso capaz de sostener la deuda externa y el modelo neoliberal implementado durante la década de los años 80 y 90; así, Ecuador inicia el uso oficial de la divisa dólar, se dirige la inversión pública hacia la modernización social compartida entre sectores empresarios y grupos trabajadores del sector privado y público.

Ecuador retomó la mirada hacia el desarrollo agroindustrial. Sus avances se vinculan con las capacidades de relacionamiento y asociación que tienen los actores (Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura, 2006). De la misma forma, las empresas adscritas a diversos sectores productivos se mueven en ambientes complejos, cambiantes y llenos de incertidumbre (Gilli, Arostegui, Doval Iesulauro y Schulman, 2007).

Autores como García y García (2010) sostienen que, mientras el gobierno procura el cambio de matriz productiva como estrategia para lograr potenciar su capacidad de desarrollo sostenible y reducir la dependencia de su economía de las exportaciones de petróleo, la población cuestiona la eficiencia de las políticas públicas, debido a que sus demandas no han sido resueltas a pesar de los esfuerzos que asume el sector productivo.

El petróleo representó el 36.46% de las exportaciones totales del Ecuador a diciembre de 2015 (Banco Central del Ecuador, 2016), lo que es una clara señal de la dependencia de la economía de Ecuador sobre dicho producto. Además, en todo el sistema productivo están latentes percepciones negativas, debido al incumplimiento de expectativas en cuanto al comercio y redistribución de las ganancias, etc. (Villafuerte, Lucio y Rezavala, 2016). Según Villafuerte et al. (2017), el término competencias profesionales se relaciona con la “aptitud, idoneidad, capacidad y pericia que podría tenerse para obtener ... los objetivos que se procuran” (p. 59).

EL MODELO DE COMPETENCIAS PROFESIONALES

El modelo de competencias profesionales ha dado respuesta positiva en los países desarrollados, desde que fue introducido por McClelland (1973). La consultora Price Waterhouse Coopers-PWC, en el año 2005, presentó una definición sobre el término competencias, que puede ser entendido como aquellos comportamientos que reflejan las habilidades, conocimientos y actitudes al momento de realizar un trabajo. Las competencias pueden ser abordadas desde las vertientes ya conocidas como conductista, funcionalista y constructivista. Por su parte, Saracho (2005) afirma que el modelo de competencias puede ser clasificado según las “modalidades distintivas que se basan en las personas; modelo genérico que procura un rendimiento de nivel promedio, y competencias funcionales relacionada a las responsabilidades de un puesto de trabajo” (p. 28). Sin embargo, el desempeño requerido para el cumplimiento de los objetivos planteados y para aportar

a la estrategia organizacional guarda relación con la arquitectura de las empresas y sus valores empresariales o institucionales.

Según Kahane (2008), el modelo de competencias procura la identificación de las brechas que existen entre el nivel ideal esperado y el nivel de logro o madurez profesional que reportan los sectores trabajadores.

Por su parte, Almonacid, Montes y Vásquez (2009), definen las competencias instrumentales en los siguientes términos:

Aquellas capacidades cognitivas, metodológicas, tecnológicas y lingüísticas que debe tener un profesional para cumplir con eficiencia y eficacia sus labores; mientras que las competencias interpersonales son aquellas capacidades individuales y habilidades sociales: interacción social y cooperación; y finalmente, las competencias sistémicas se consideran como una combinación de capacidades relacionadas con el entendimiento, la sensibilidad y el conocimiento (p. 115).

Los resultados del trabajo de Almonacid, Montes y Vásquez (2009) permiten afirmar que existe concordancia de dichas competencias con aquellas incluidas en el perfil profesional del campo de la administración, finanzas y economía. Se trata de cualidades humanas que conjugan “el saber ser y saber hacer a fin de lograr el desempeño idóneo a partir de los recursos personológicos del sujeto” (Tejeda y Sánchez, 2011). Por lo tanto, las empresas deberán plantearse rutas para responder de manera oportuna y eficiente a los cambios de modelo económico que se perfila. Así, en el contexto de Ecuador, el modelo asociativo es una herramienta que contribuye a la gestión participativa de iniciativas socioeconómicas sostenibles; y, sobre todo, se trata de espacios con dinámica propia que requieren que todas sus dimensiones sirvan para la identificación y el mejor entendimiento de su rol como agente de desarrollo social.

Según Velayudhan (2013), la clave radica en que “cada tarea que los individuos emprendan presenta oportunidades de aprendizaje y reflexión sobre lo que han hecho y cómo lo han hecho, y sacar conclusiones sobre lo que deben hacer cuando se presente una tarea similar” (p. 110). Entre las técnicas que se aplican actualmente en el desarrollo empresarial rural y urbano en Ecuador, aparecen: investigaciones de mercado, participación en ferias internacionales según los sectores productivos, trabajo en redes de cooperación comercial, desarrollo de valor agregado, gestión de la innovación y tecnología aplicada a los negocios, instrumentos y técnicas adquiridas en la formación profesional (Villafuerte, et al, 2016).

El currículo universitario conjuga diversas tendencias mundiales tales como el modelo de los Estados Unidos con una pedagogía que procura el establecimiento de nuevas formas de relación entre la institución educativa, los emprendimientos y la sociedad del conocimiento (Benites y Villafuerte, 2013). Otro modelo influyente sobre el sistema de educación superior de Ecuador es el modelo europeo, donde el manifiesto consensuado de Bolonia 99 procura la homologación de las titulaciones universitarias y facilita la movilidad del estudiantado y profesorado entre las naciones que la conforman (Medina, 2013).

De acuerdo con Bolívar (2015), la introducción de exámenes individualizados que poseen una alta carga externa, debilitan el esfuerzo invertido para transformar la “visión de la enseñanza, centrada más en las competencias clave que en los contenidos ... volvemos a la visión más tradicional de la enseñanza: lo que importa son los contenidos, que se medirán” (p. 32).

Siguiendo a Moya y Alonso (2016) respecto a la formación de las competencias en el contexto universitario; estas se fundamentan en la integración y activación de recursos didácticos, pedagógicos, materiales y humanos. Estos autores añaden que el trabajo en el aula se dirigirá hacia la profundización, aplicación, ajuste, conciliación y adaptación de contenidos con miras a potenciar dichas capacidades en el alumnado desde el currículo.

LA ECONOMÍA BASADA EN EL CONOCIMIENTO

Desde el punto de vista de Krüger (2006), definir "economía del conocimiento", “economía basada en el conocimiento” o “sociedad del conocimiento” requiere de la vinculación de varios enfoques, cuyos orígenes

se remontan a principios de la década de 1960, se centra en el surgimiento de nuevas industrias basadas en la ciencia y su papel en el cambio social y económico. Por su parte, Powell y Snellman (2004) sostienen que estudios como los de Machlup, Porat, Stanback, Noyelle y Bell, coinciden en el conocimiento teórico como fuente de innovación. Una orientación gerencial se centra en el papel del aprendizaje y la innovación continua dentro de las empresas; mientras que Drucker, Nonaka y Takeuchi, y Prusak analizan las razones que permiten que algunas organizaciones se destaquen en la producción y transferencia de conocimiento.

El término economía del conocimiento puede ser entendido como el escenario donde la producción de bienes y servicios depende directamente del grado de conocimiento que posee una sociedad (Powell y Snellman, 2004). Aquí, el conocimiento se convierte en un componente clave de dependencia o autonomía que, además, regula la velocidad del avance técnico y científico.

Según Oliveira (2009), el “desarrollo profesional está asociado con la posibilidad del mejoramiento del salario, condiciones de trabajo más cómodas, estabilidad, entre otras., para lo que el peso atribuido a la formación es preponderante” (p. 110), ya que la sociedad del conocimiento mide las capacidades de profesionales a partir de las competencias generales o especializadas que dominan (Bolívar, 2010).

Por su parte, Tobón (2013) sostiene que el aprendizaje debe plantear al alumnado retos y situaciones contextualizadas a superar; pero siempre vinculados al interés personal, familiar, social, laboral-profesional, entre otros. Tales proyectos formativos son una estrategia general e integral para lograr las cuatro metas claves que propone la socioformación: “formar y consolidar el proyecto ético de vida, tener emprendimiento, desarrollar las competencias necesarias para afrontar los retos del contexto y trabajar de manera colaborativa” (p. 16). Tobón (2014) agrega que los proyectos formativos son métodos didácticos que exponen a sus aprendientes a procesos de planeación, ejecución y socialización de proyectos contextualizados para potenciar el desarrollo de las competencias en coherencia al perfil profesional esperado. La meta es que cada profesional responda a las necesidades del contexto donde ejecuta su trabajo (Sierra, 2015).

Por su parte, Menéndez y Pérez (2015) señalan la necesidad de incorporar la competencia investigativa y operar las siguientes dimensiones: “problematización, teorización, diseño metodológico, análisis de resultados y modelación de situaciones”. Ellos presentaron los siguientes indicadores para medir el nivel de logro alcanzado por profesionales:

Dimensión problematización: Motivación emocional y afectiva, análisis de la realidad contextual, identificación de posibles contradicciones, planteamiento de problemas científicos. Dimensión teorización: Selección de literatura científica, sistematización de la información recopilada, valoración de elementos teóricos y prácticos. Dimensión diseño metodológico de investigación: Determina posibles magnitudes para valoración del objeto de estudio, explica hipótesis, ideas, hechos o situaciones, elabora instrumentos de investigación de acuerdo con los métodos empleados. Dimensión análisis de resultados: Procesa información recopilada, valora información obtenida, interpreta resultados a partir de la teoría. Dimensión modela soluciones científicas: Diseña una propuesta de solución al problema, aplica la propuesta, elabora conclusiones y recomendaciones. (Menéndez y Pérez, 2015, p. 110)

Según Arango (2015), los proyectos formativos de transversalidad y desarrollo de competencias para la sociedad del conocimiento plantean una estrategia general e integral para lograr las cuatro metas claves que propone la socioformación: formar y consolidar el proyecto ético de vida, tener emprendimiento, desarrollar las competencias necesarias para afrontar los retos del contexto y trabajar de manera colaborativa.

Entre los estudios realizados en esta línea de investigación aparece el trabajo de Beer (2001), quien estudió ámbitos en los que profesionales se desenvuelven de manera cotidiana (compromiso con la empresa, la creatividad para innovar y resolver problemas y la gestión de las capacidades y del conocimiento). Beer sostiene que el desempeño de profesionales debe ser medido a partir de las actividades que realiza de manera permanente.

El trabajo realizado por Aristizábal y Restrepo (2006), quienes determinaron que el liderazgo y la comunicación son las competencias que se presentaron más frecuentemente en la práctica de profesionales del campo de las ciencias administrativas, coincide con el estudio de Benites y Chica (2017) en que la

formación fortaleció el trabajo en equipo y el liderazgo. Mientras que la adaptabilidad al cambio, pensamiento estratégico e innovación fueron las competencias que se quedaron en un segundo plano.

Se adicionan los estudios realizados respecto al desarrollo de competencias profesionales de Villarraga y Sánchez (2007), trabajo que se enfocó en las variables: pensamiento estratégico organizacional, trabajo en equipo, liderazgo, orientación de objetivos, proactividad, integridad personal o responsabilidad social empresarial. Ellos plantearon competencias para la gestión de pymes que incluyen adaptabilidad al cambio, liderazgo, pensamiento estratégico, innovación y comunicación. Finalmente, el trabajo desarrollado por Almonacid, Montes y Vásquez (2009) consistió en el análisis factorial para evaluar la pertinencia de un programa académico desde la perspectiva del estudiantado graduado. Ellos categorizaron las competencias en “competencias instrumentales, competencias interpersonales y competencias sistémicas” (p. 116).

METODOLOGÍA

El presente trabajo de tipo descriptivo, acude al paradigma crítico reflexivo. Desde un enfoque cuantitativo y cualitativo se estudia el proceso que Ecuador ejecuta para migrar de un modelo de economía basado en explotación y exportación del petróleo, hacia una economía basada en el conocimiento. Se aplica el modelo de evaluación de competencias de Beer (2001) para evaluar las competencias actuales de un grupo de profesionales del campo de la administración y finanzas de Ecuador, quienes durante el año 2016-2017 respondieron a un cuestionario tipo Likert y entrevista semiestructurada, para determinar las competencias que se deberán agregar al perfil profesional del campo de las ciencias administrativas y finanzas a partir del análisis del entorno.

La muestra

La muestra la componen 74 participantes (60 mujeres y 14 hombres) en edades comprendidas entre 28 y 45 años. Los criterios de selección son:

- a) Ser profesional graduado o graduada en el campo de las ciencias administrativas o finanzas
- b) Tener domicilio en Ecuador
- c) Estar en libre ejercicio profesional al momento de participar en este estudio.
- d) Haber aceptado participar voluntariamente en este estudio.

Los instrumentos

Cuestionario tipo Likert. Este instrumento es denominado Autovaloración del perfil profesional para transitar hacia la economía basada en el conocimiento. Este instrumento fue elaborado por el equipo investigador a partir del modelo de evaluación de competencias de Beer (2001). El instrumento consta de dos fichas de datos ajustadas al contexto local y objetivos del presente trabajo.

La primera ficha: Consta de 15 ítems que recogen información personal de los sujetos participantes, edad y sexo. Además, lugar de trabajo, tiempo de ejercer la profesión, datos generales sobre las empresas en las que laboran, puesto y funciones de trabajo, resumen de las actividades que realiza.

La segunda ficha: Consta de 20 ítems donde cada participante puede marcar una de las cinco posibles respuestas que son: Muy de acuerdo, de acuerdo, indiferente, desacuerdo. El examen de fiabilidad aplicado al instrumento reportó un Alfa de Cronbach de 0.948; el que cumple los estándares generalmente requeridos para este tipo de estudios.

Entrevista semi estructurada

La entrevista consta de 9 preguntas que son respondidas por 3 personas expertas de la gestión del talento humano, quienes fueron invitadas a observar el nivel de avance en el cumplimiento de las competencias seleccionadas en un grupo de profesionales con diversa experiencia laboral. Se determinó la tendencia y se generaron recomendaciones. La entrevista fue evaluada mediante la técnica triangulación por personal experto. Colaboró el personal docente e investigador de las Universidades PUCESE y ULEAM de Ecuador.

La aplicación de todos los instrumentos se realizó en el eco ambiente de los lugares de trabajo de los grupos participantes durante el periodo 2016-2017.

Normas éticas

La totalidad de participantes fue informada respecto a las implicaciones del estudio. Quienes aceptaron participar del estudio firmaron una carta de consentimiento. Posterior a los 7 días de haber firmado la carta de consentimiento informado, tuvieron la posibilidad de expresar su deseo de no participar en el proyecto y retirarse.

Se ha garantizado el anonimato y protección de la identidad de cada participante; para ello, los datos serán custodiados por el equipo investigador únicamente; y se evita el uso de los nombres propios.

Los registros serán conservados durante 7 años. El uso que se dará a los registros y datos es exclusivamente para fines académicos; jamás para fines comerciales.

RESULTADOS

Se presentan a continuación los resultados del análisis de los datos colectados que han sido organizados a partir de las preguntas planteadas en el acápite introducción.

Pregunta 1

¿Cuáles son las competencias que profesionales de la administración de empresas y finanzas requieren para transitar hacia la economía basada en el conocimiento?

Análisis cuantitativo de las competencias de profesionales de administración y finanzas

Se exponen a continuación los resultados obtenidos al aplicar el instrumento test tipo Likert Autovaloración del perfil profesional para transitar hacia la economía basada en el conocimiento. Los resultados obtenidos son expuestos en la Tabla 1.

TABLA 1
Auto valoración del actual perfil profesional del grupo estudiado

| N. | Ítem | Muy de acuerdo | De Acuerdo | Ni de acuerdo ni desacuerdo | En desacuerdo | Muy desacuerdo |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|------------|-----------------------------|---------------|----------------|
| 1 | Contribuyo a la generación de un ambiente laboral favorable | 60 | 10 | 0 | 4 | 0 |
| 2 | Sigo las políticas de imagen institucional | 18 | 32 | 10 | 14 | 0 |
| 3 | Aporto en la innovación de procesos, creación de nuevos productos y servicios | 0 | 0 | 10 | 64 | 0 |
| 4 | Aporto en la gestión técnica de la empresa | 21 | 19 | 24 | 10 | 0 |
| 5 | Uso las tecnologías de forma eficiente en el trabajo | 30 | 40 | 2 | 2 | 0 |
| 6 | Soy una persona que ayuda en la capacitación de otras personas que colaboran en la empresa | 0 | 2 | 2 | 0 | 70 |
| 7 | Lo que conozco sobre finanzas es suficiente para mi trabajo | 15 | 34 | 15 | 10 | 0 |
| 8 | Promuevo ventas, aunque no sea mi función directa | 5 | 4 | 56 | 9 | 0 |
| 9 | Participo activamente en el análisis de oportunidades de mercado | 0 | 0 | 0 | 72 | 2 |
| 10 | Uso lenguas extranjeras en mi trabajo | 15 | 0 | 45 | 14 | 0 |

* Respuestas válidas: 74 por cada una de las categorías.

** Instrumento tipo Likert. Autovaloración del perfil profesional para transitar hacia la economía basada en el conocimiento. Elaborado por el equipo investigador (abril, 2016).

*** Se resaltan los valores más altos detectados.

Respecto a la satisfacción con su conocimiento de finanzas, las respuestas fueron 15 muy de acuerdo, 34 de acuerdo, 15 imparciales y 10 en desacuerdo. En cuanto a la participación en procesos de análisis de oportunidades de mercado 72 participantes indicaron desacuerdo, y 2 respondieron estar muy en desacuerdo. En cuanto al uso de lenguas extranjeras en la jornada laboral, 45 participantes expresaron indiferencia, 15 muy de acuerdo y 14 en desacuerdo.

Determinación cuantitativa de las fortalezas y debilidades en las competencias profesionales del grupo estudiado

Para el análisis de los resultados de los datos obtenidos con la aplicación del Test tipo Likert Autovaloración del perfil profesional para transitar hacia la economía basada en el conocimiento para la autovaloración del perfil de profesionales en el campo de la administración y finanzas, aquellos resultados que se respondieron como “ni de acuerdo ni desacuerdo” serán asignados a la categoría debilidad (Ver Tabla 2).

TABLA 2
Fortaleza y debilidad en las competencias profesionales del grupo estudiado

| N. | Ítem | Puntaje | Tendencia | Competencias a fortalecer |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|-----------|----------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | Contribuyo a la generación de un ambiente laboral favorable Me comunico de forma adecuada | 60 | Fortaleza | Comunicación asertiva Relacionamiento y trabajo en equipos multidisciplinares |
| 2 | Sigo las políticas de imagen institucional | 32 | Fortaleza | Seguimiento de normativas. Metódicos |
| 3 | Aporto en la innovación de procesos, creación de nuevos productos y servicios | -64 | Debilidad | Innovación, Creatividad |
| 4 | Aporto en la gestión técnica de la empresa Aplico técnicas de administración acorde al negocio | 34 | Fortaleza | Gestión de procesos Operaciones Coordinación |
| 5 | Uso las tecnologías de forma eficiente en el trabajo He logrado mejorar mi trabajo con el uso de equipos tecnológicos y ofimática Conozco el uso de software actualizados | 40 | Fortaleza | Digital Uso de otras tecnologías Adaptación al uso de equipos |
| 6 | Soy una persona que ayuda en la capacitación de otros colaboradores de la empresa. Me alegro de los triunfos de otros miembros del equipo Priorizo los logros del equipo en vez de los míos propios | -70 | Debilidad | Desarrollo de talentos y cooperación Construcción participativa de equipos |
| 7 | Lo que conozco sobre finanzas es suficiente para mi trabajo Tengo dominio las tendencias del mercado financiero | 34 | Debilidad | Lógica matemática Trabajo con grandes cantidades de números |
| 8 | Promuevo las ventas, aunque no sea mi función directa Tengo facilidad para tratar a clientes Generalmente puedo convencer a la clientela para que haga la compra de un producto o servicio | -56 | Debilidad | Atención a clientes Flexibilidad de funciones |
| 9 | Participo activamente en el análisis de oportunidades de mercado | -72 | Debilidad | Atento a las oportunidades de negocios Capacidad emprendedora |
| 10 | Uso lenguas extranjeras en mi trabajo Puedo escribir cartas en inglés Atiendo a clientes del extranjero usando el idioma inglés | -45 | Debilidad | Apertura a la diversidad cultural Flexibilidad del lenguaje |

* Respuestas válidas: 74 por cada una de las categorías.

** Instrumento tipo Likert. Autovaloración del perfil profesional para transitar hacia la economía basada en el conocimiento. Elaborado por el equipo investigador (diciembre, 2016).

*** Se resaltan los valores más altos detectados

Pregunta 2

¿Es posible contar con un modelo que engrane las actuales competencias de profesionales de la administración y finanzas con las requeridas por la economía basada en el conocimiento?

Se presenta a continuación el Modelo de competencias del profesional de la administración y finanzas para transitar hacia la economía basada en el conocimiento, diseñado por el equipo de esta investigación a partir del instrumento original para el análisis de entornos de Beer (2001).

El modelo mantiene los aspectos: coordinación, compromiso, comunicación, creatividad, gestión de la capacidad, y arquitectura de la organización. La innovación hecha al modelo toma los 6 entornos originales y los plantea en formato de competencias profesionales que, a criterio del equipo investigador, son requeridas en la economía basada en el conocimiento.

Al modelo base, se le han agregado las siguientes 3 competencias: (i) Uso de tecnología de la información y comunicación en la gestión empresarial; (ii) Gestión ambiental y visión de sostenibilidad; y (iii) Disponibilidad para la obtención de acreditaciones internacionales (Ver Tabla 3).

TABLA 3
Modelo de competencias de profesionales de la administración y finanzas para transitar hacia la economía basada en el conocimiento

| Competencia | Conceptualización |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Coordinación para la gestión del conocimiento | Capacidad de trabajo individual y colectiva para la gestión del conocimiento entre diferentes funciones y niveles de la empresa o institución. |
| 2. Compromiso para aportar con conocimientos al mejoramiento de la empresa o institución | Voluntad de las personas y grupos para anteponer el mejoramiento técnico con base en el conocimiento por encima de los asuntos personales. |
| 3. Comunicación para potenciar el intercambio de conocimiento en la empresa | Capacidad para aprender a través de la comunicación no defensiva sobre problemas potenciales referentes a la estrategia gerencial y financiera de la empresa o institución. |
| 4. Creatividad e iniciativa para innovar productos, servicios y procesos | Capacidad para desarrollar e innovar productos, servicios y procesos desde el dominio de las técnicas para el desarrollo empresarial y sus finanzas. |
| 5. Gestión de la capacidad de carga laboral en la economía del conocimiento | Capacidad de gestionar la carga de trabajo mediante procesos adecuados que consideren el conocimiento, los recursos y las prioridades de la empresa o institución. |
| 6. Comprensión de la arquitectura de la organización para la economía basada en el conocimiento | Seguir la lógica de la arquitectura empresarial para desarrollar tareas estratégicas que orienten hacia el mejoramiento de la calidad, costo y eficiencia productiva de la empresa o institución. |
| Innovación: Competencias agregadas al modelo Beer (2001) | |
| (i) Uso de tecnología de la información y comunicación en la gestión empresarial | Capacidad y actitud favorable para utilizar las TIC en procesos de gestión, organización y acceso al conocimiento empresarial, tendencias de mercado, finanzas, etc. |
| (ii) Capacidad para la gestión ambiental y visión de sostenibilidad global | Conocimiento sobre los impactos ambientales y culturales al tomar decisiones gerenciales y financieras. |
| (iii) Disponibilidad para la obtención de acreditaciones internacionales | Conocimiento y predisposición individual y grupal para la obtención de certificaciones internacionales de acreditación profesional. |

Elaboración propia (2017).

Nota: Se exponen la conceptualización de las competencias identificadas como necesarias para que profesionales de la administración y finanzas transiten hacia la economía basada en el conocimiento.

Aplicación del modelo de competencias de profesionales de la administración y finanzas para transitar hacia la economía basada en el conocimiento

Se exponen los resultados del análisis cualitativo (Tabla 4) de las competencias en contraste con el entorno. Se aplica la triangulación para el análisis de los datos obtenidos en profesionales de diversa experiencia laboral. Se obtiene la tendencia y emergen las recomendaciones.

TABLA 4
Análisis de entrevistas a personas expertas

| Profesional Novel | Experiencia profesional entre 3 y 5 años | Experiencia profesional mayor a 5 años | Tendencia y recomendación |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Coordinación para la gestión del conocimiento | | | |
| "Es una competencia a fortalecer en ejecutivos actuales y representa una apuesta para los profesionales del futuro" (COD-E1-10). | "Es común encontrar perfiles con alta capacidad de coordinación de las actividades de forma simultáneas. La gestión del conocimiento no ha sido una competencia desarrollada" (COD-E2-8). | "Se percibe dominio de las competencias de coordinación de funciones pero, la gestión del conocimiento es poco manejada" (COD-E3-17). | Buen nivel de coordinación de procesos empresariales pero, debilidad en la gestión del conocimiento. |
| 2. Competencia: Compromiso para aportar con conocimientos al mejoramiento de la empresa | | | |
| "El compromiso de ejecutivos noveles no es evidente. Su comportamiento competitivo prioriza siempre sus intereses personales sobre los empresariales" (COD-E1-22). | "Los procesos corporativos son casi siempre la prioridad de los profesionales maduros. La familia y deportes son las prioridades más comunes en jóvenes ejecutivos; a menos que sus puestos se vean en riesgo" (COD-E2-26). | "Ejecutivos con experiencia priorizan los intereses institucionales a cambio de los personales. La fórmula costo beneficio es un índice a cumplir de forma mandataria en sus decisiones. Si no hay beneficio no actúan" (COD-E3-26). | El compromiso del personal ejecutivo con las empresas es moderado. Se debe fortalecer desde un proceso de apropiación de lo empresarial y potenciar el conocimiento de los valores institucionales. |
| 3. Competencia: Comunicación para potencial el intercambio de conocimiento en la empresa | | | |
| "La tendencia del estilo de liderazgo es dictador. Se envían mensajes claros. Desarrollada la capacidad de escucha. Detallistas al momento de dar instrucciones verbales. Escuetos en explicaciones escritas" (COD-E1-37). | "Poseen amplia variedad de estilos de comunicación. Su prioridad es el cumplimiento de las metas planteadas. Para cada nivel entre clientes, colegas y superiores utiliza estilos de comunicación formal o informal de comunicación según la circunstancia. Se observa diferencia en el estilo de comunicación según el sexo de cada profesional" (COD-E2-34). | "Desarrolladas capacidades de comunicación. Suelen ser del tipo analítico y acuden a la programación neurolingüística para potenciar la comunicación efectiva con sus colaboradores. Alta capacidad para la comunicación escrita. Siguen estilo formal en todo situación" (COD-E3-31). | Diversos estilos de comunicación dependiendo del estrés que genera la actividad. Fortalecer la comunicación oral y escrita de profesionales noveles. Promover el uso de lenguas extranjeras. Seguir los procedimientos establecidos. |
| 4. Competencia: Creatividad e iniciativa para innovar productos, servicios y procesos | | | |
| "Se observa un buen nivel de creatividad en los negocios o emprendimientos propios en contraste con funcionarios de instituciones en los que se ejerce el seguimiento de normativas sobre la innovación" (COD-E1-45). | "En secciones como ventas y marketing existe un alto nivel de creatividad para la creación de estrategias de ventas. En áreas contables y finanzas donde la auditoría contable financiera establece controles". (COD-E2-45) | "Tendencia a aplicar procedimientos, limitando el espacio a soluciones innovadoras y creatividad. Profesionales que aplican procedimientos. Buenas iniciativas en puestos de atención al cliente". (COD-E3-49) | Marcada tendencia a la aplicación de procedimientos estandarizados y poca creatividad aplicada en la toma de decisiones ante riesgos financieros. |
| 5. Competencia: Gestión de la capacidad de carga laboral en la economía del conocimiento | | | |
| "Débil capacidad de delegación. La tendencia es encargarse hasta de los detalles mínimos al momento de trabajar con cuentas importantes" (COD-E1-48). | "Se observa una capacidad de trabajo con perfiles multidisciplinarios, pero, es un asunto que podría generar fricciones entre líderes ejecutivos en las empresas" (COD-E2-49). | "La tendencia es la conformación de equipos de alta eficiencia ya que los ejecutivos confían en pocos colaboradores a quienes recargan de tareas" (COD-E1-52). | No existe claridad en la gestión de la carga de trabajo del equipo. Se debe corregir el desbalance de carga de responsabilidades. |
| 6. Competencia: Comprensión de la arquitectura de la organización | | | |
| "Existe la tendencia al cumplimiento de metas. Ellos son más eficientes que Generalmente, conocen la estructura empresarial y saben moverse entre sus colaboradores" (COD-E1-53). | "Los profesionales en administración generalmente conocen las potencialidades y debilidades de los negocios. Los profesionales de finanzas cuentan con herramientas de análisis de riesgos y para desarrollo estratégico. Los ejecutivos se deslizan apropiadamente en su red de colaboradores" (COD-E2-57). | "Los profesionales con experiencia amplia en el sector bancario cuentan con una clara estructura jerárquica. En los negocios familiares existe baja aplicación a procedimientos técnicos y no se han desarrollado sistemas técnicamente" (COD-E3-56). | Buen conocimiento de la arquitectura del negocio o institución que tienen a cargo. Potenciar la aplicación de sistemas de procesos. Desarrollar procedimientos a partir del nuevo conocimiento adquirido. |
| (i) Competencia: Uso de TIC en la gestión empresarial | | | |
| "Profesionales noveles hacen uso de las TIC sobre todo para estudiar las tendencias y preferencias del mercado; y automatizan los servicios financieros, etc." (COD-E1-56). | "Profesionales de la administración y finanzas gestionan transacciones haciendo uso de las tecnologías de banca virtual. Las redes sociales son utilizadas para lanzar ofertas" (COD-E2-59). | "Profesionales maduros no dan uso a las TIC en su gestión profesional. Existe uso heterogéneo de las TIC en la gestión de las empresas" (COD-E3-59). | Potenciar el uso de las TIC en la apertura de nuevos mercados, atención a clientes, y tendencias vistas en redes sociales. |
| (ii) Competencia: Capacidad para la gestión ambiental y visión de sostenibilidad global | | | |
| "Se consideran los impactos ambientales pero, mayor prioridad tiene lograr las metas propuestas por la empresa a nivel de ventas. Promueven la reducción de consumos de electricidad y papel" (COD-E1-59). | "Existe interés en el tema pero no logra concretar avances debido a que da prioridad a otros aspectos operativos. Desde la eficiencia de costos se promueve la reducción en el consumo energético". (COD-E2-62) | "Generalmente poco se considera los impactos ambientales que generarían las decisiones empresariales. Se prioriza el costo financiero antes que el desarrollo sostenible a mediano plazo". (COD-E1-63) | Se debe invertir en procesos y maquinarias de bajo consumo energético, reducir el consumo de recursos no renovables. |
| (iii) Competencia: Disponibilidad para la obtención de acreditaciones internacionales | | | |
| "Profesionales noveles conocen sobre la acreditación internacional de competencias. Algunos de los profesionales ya cuentan con acreditaciones al iniciar su trabajo" (COD-E1-63). | "Conocen respecto a las acreditaciones internacionales, pero, al no existir relación entre sueldo y competencias profesionales acreditadas, no se interesan en obtener dichas certificaciones". (COD-E1-67). | "En su mayoría desconocen los procesos de acreditación internacional. Se manejan las normas contables generalmente aceptadas. Carecen de interés en acreditarse ya que eso no representa beneficio" (COD-E1-68). | Valorar salarially la acreditación internacional del personal. Motivar al personal para que obtenga la acreditación internacional. |

Nota: Se aplica el Modelo de competencias del profesional de la administración y finanzas para transitar hacia la economía basada en el conocimiento. Elaboración propia (2017).

Pregunta 3

¿Qué rutas estratégicas se pueden implementar para potenciar el desarrollo profesional en administración y finanzas para la transición hacia la economía del conocimiento?

Se presenta a continuación (Tabla 5) una propuesta didáctica para el fortalecimiento de las competencias de las futuras generaciones profesionales de la administración y finanzas.

TABLA 5
Ruta para fortalecer las competencias profesionales

| Competencias | Situación | Rutas estratégicas a implementar |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Coordinación para la gestión del conocimiento | Alto | Introducir técnicas para potenciar la gestión del conocimiento. Potenciar la enseñanza de técnicas de delegación y monitoreo del cumplimiento de las actividades delegadas. |
| 2. Compromiso para aportar al mejoramiento de la empresa o institución | Bajo | Fortalecer la formación respecto a motivaciones extrínsecas y fidelidad con la empresa. Potenciar los valores empresariales y lazos afectivos de la empresa hacia el personal colaborador. |
| 3. Comunicación para potencial el intercambio de conocimiento en la empresa | Alto a perfeccionar | Potenciar la comunicación en lenguas extranjeras. Trabajar en la redacción de documentos internos y otras formas de comunicación escrita. |
| 4. Creatividad e iniciativa para innovar productos, servicios y procesos | Bajo | Ejercitar en la resolución de problemas administrativos y financieros. Fortalecer la actitud propositiva para la solución de problemas y mejoramiento de procesos. |
| 5. Gestión de la capacidad de carga laboral en la economía del conocimiento | Bajo | Potenciar el uso eficiente de las herramientas de planificación, delegación, etc. de las actividades en la empresa. Favorecer la gestión con enfoque de equidad de género y desarrollo del talento humano |
| 6. Comprensión de la arquitectura de la organización para la economía basada en el conocimiento | Alto | Potenciar la instrucción sobre modelos de gestión participativa. Adquirir técnicas para generar ambientes laborales favorables. Ejercitar la competencia y la construcción social del conocimiento mediante el trabajo en proyectos y equipos de alto rendimiento. |
| (i) Uso de tecnología de la información y comunicación en la gestión empresarial | Mediano | Potenciar el uso de TIC en actividades empresariales como fuente de información referencial. Potenciar la automatización de procesos a nivel de gestión del talento humano, pago de nómina, procesos operativos, y uso de tecnología para ejecutar actividades diversas. |
| (ii) Capacidad para la gestión ambiental y visión de sostenibilidad global | Bajo | Fortalecer los principios del desarrollo sostenible en la formación profesional a nivel del pregrado y postgrado. Articular esta competencia con otras como el uso de TIC, comunicación, etc. |
| (iii) Disponibilidad para la obtención de acreditaciones internacionales | Bajo | Facilitar información respecto a los beneficios de la acreditación profesional. Incentivar el acercamiento a las normativas internacionales recientes. Destacar los procedimientos para certificación profesional. |

Nota: Se muestran los niveles de competencias determinados en el grupo estudiado y se proponen rutas para potenciar las estrategias en los perfiles profesionales. Elaboración propia (2017).

DISCUSIÓN

El equipo de investigación ratifica lo afirmado por Aristizábal y Restrepo (2006), Benites y Chica (2017) en lo referente a que el liderazgo y la comunicación son las competencias que se presentan más frecuentemente en el ejercicio profesional. Sin embargo, en este estudio se plantea la necesidad de seguir trabajando esta competencia, debido a la disponibilidad de medios de comunicación instantánea disponible por correo electrónico, chats, redes sociales, etc.

Por su parte, Medina, Delgado y Lavado (2012), respecto a las competencias de profesionales en administración y finanzas, afirman que son transversales e impactan sobre el nivel de logro de todos los objetivos estratégicos empresariales. Este estudio ha revelado que las competencias profesionales también se complementan y articulan de manera permanente. Así, aquellas vinculadas al uso de las tecnologías de la información y comunicación se relacionan con las centradas en la comunicación y aportan al fortalecimiento de las que procuran la fidelidad empresarial. De la misma forma surgen procesos articuladores que se ramifican y expanden en la compleja red de competencias profesionales que siguen un proceso evolutivo, directamente relacionado con el tipo de empresa o institución que se atiende.

De igual forma, el reciente escenario económico de América Latina y el Caribe demanda de nuevas capacidades y el sector académico relacionado con esta área es el actor clave en el desarrollo de dichas competencias en permanente evolución (Nino, 2011; Viglierchio y Williamson, 2015). En este punto ratificamos lo expuesto por Gilli, Aróstegui, Doval, Iesulauro y Schulman (2007) cuando sostienen que los grupos profesionales deben adaptarse a los cambios permanentes que surgen en las empresas. Además, tales cambios tienen diversos ritmos, ya que mientras en unos casos se presentan de forma lenta, en muchos otros se presentan de manera muy rápida, tal como en el ámbito de las telecomunicaciones. Al respecto, los resultados de este estudio coinciden con el trabajo de Almonacid et al (2009) respecto a la posibilidad de llevar las competencias profesionales a un proceso de categorización.

Pregunta 1: ¿Cuáles son las competencias que profesionales de la administración de empresas y finanzas requieren para transitar hacia la economía basada en el conocimiento?

En cuanto a la contribución de profesionales para mejorar el ambiente de trabajo productivo, 60 participantes expresaron estar muy de acuerdo; mientras que 14 expresaron estar de acuerdo y 4 estar en desacuerdo.

Respecto a la asunción de las políticas de las empresas, 32 participantes indicaron su acuerdo, 18 se expresaron muy de acuerdo y 10 expresaron desacuerdo; y en lo referente a la participación en la innovación de procesos en el puesto de trabajo se obtuvieron 64 respuestas en desacuerdo y 10 respondieron ni de acuerdo ni desacuerdo.

Sobre la gestión técnica de la empresa, 34 participantes dieron una respuesta de indiferencia, mientras que 21 estuvieron muy de acuerdo, 19 respondieron de acuerdo y 10 en desacuerdo. Así, en cuanto al uso de las tecnologías en el trabajo, 40 participantes respondieron de acuerdo, 30 muy de acuerdo, 2 imparciales y 2 desacuerdo.

Los resultados obtenidos ratifican el trabajo de Villarraga y Sánchez (2007), respecto a la vigencia de las variables: pensamiento estratégico organizacional y orientación de objetivos en el perfil del actual profesional; sin embargo, se observa debilidad en cuanto a la variable pro actividad o responsabilidad social empresarial; ya que el actual perfil profesional se centra en el logro de metas empresariales y descuida la acción social y comunitaria en su contexto.

Pregunta 2: ¿Es posible contar con un modelo que engrane las actuales competencias de profesionales de la administración y finanzas con las requeridas por la economía basada en el conocimiento?

En este trabajo se propone un modelo que considera el análisis de tipo cuantitativo y cualitativo que ha sido construido a partir del modelo de Beer (2001) en el que se han ajustado los ítems a los retos de la transición de modelo de economía basado en el conocimiento.

Los resultados del modelo proponen, en un primer momento, la autovaloración de las competencias de los actuales grupos profesionales del campo de la administración y finanzas. En un segundo momento se identifica el avance en el desarrollo de 9 competencias que aportarían al proceso de transición requerido.

El modelo tiene, entre sus debilidades, el pretender medir la amplia diversidad de perfiles profesionales existentes en el campo de administración y finanzas. No existe, además, una especialización sobre el sector industrial al que se le aplica (banca, turismo, agroempresas, pesca, comercio internacional, servicios de salud, servicios educativos, etc.); sin embargo, propone una ruta de competencias generales (coordinación para la gestión del conocimiento; compromiso para aportar con conocimientos al mejoramiento de la empresa; comunicación para potencial el intercambio de conocimiento en la empresa; creatividad e iniciativa para innovar productos, servicios y procesos; gestión de la capacidad de carga laboral en la economía del conocimiento; comprensión de la arquitectura de la organización; uso de TIC en la gestión empresarial; capacidad para la gestión ambiental y visión de sostenibilidad global, y disponibilidad para la obtención de acreditaciones internacionales).

Las especificidades de acuerdo con el campo de trabajo deben ser aplicadas según sea el caso. El mayor aporte es que el modelo plantea rutas a seguir para potenciar el perfil profesional estudiantes en formación y en profesionales que procuran el mejoramiento continuo de su perfil profesional.

Pregunta 3: ¿Qué rutas estratégicas se pueden implementar para potenciar el desarrollo profesional en administración y finanzas para la transición hacia la economía del conocimiento?

En este punto se expresa el acuerdo del equipo autor con las afirmaciones de (Viglierchio y Williamson, 2015) respecto a que el sistema educativo ofrece a las naciones el mecanismo clave para avanzar hacia la economía basada en el conocimiento. El modelo aplicado en este estudio ha identificado los avances más débiles en las siguientes competencias de profesionales actuales:

Para la competencia: Compromiso para aportar al mejoramiento de la empresa o institución. Se propone como estrategia fortalecer la formación respecto a las motivaciones extrínsecas y la fidelidad de cada profesional con la empresa; y potenciar los valores empresariales y los lazos afectivos de la empresa hacia los entes colaboradores.

Para la competencia: Capacidad para la gestión ambiental y visión de sostenibilidad global. Se propone fortalecer los principios del desarrollo sostenible en la formación profesional a nivel del pregrado y postgrado; y articular esta competencia con otras como el uso de TIC, comunicación, etc.

Para la competencia: Disponibilidad para la obtención de acreditaciones internacionales. La estrategia a seguir es facilitar información respecto a los beneficios de la acreditación profesional. Motivar el acercamiento a las normativas internacionales recientes y destacar los procedimientos para certificación profesional.

Para finalizar este análisis, se ratifica las visiones de Menéndez y Pérez (2015) y Arango (2015), en torno a la aplicación de proyectos como mecanismos de aprendizaje, cuya naturaleza resulta coherente para el propósito de la formación profesional del personal administrador y financiero; y se ratifican las capacidades de la universidad latinoamericana para garantizar la formación profesional en respuesta a las demandas de la

sociedad y del cambio de modelo económico; para lo cual una posibilidad es la implementación del modelo de la economía basada en el conocimiento.

CONCLUSIONES

Se declara el cumplimiento del objetivo propuesto para este trabajo. Así, las competencias que requieren profesionales de la administración y finanzas del grupo estudiado han sido identificadas por medio de un proceso cuantitativo y cualitativo. Las competencias profesionales para transitar de forma más efectiva hacia la economía del conocimiento son: coordinación para la gestión del conocimiento; compromiso para aportar al mejoramiento de la empresa; comunicación para potenciar el intercambio de conocimiento; creatividad e iniciativa para innovar productos, servicios y procesos; gestión de la capacidad de carga laboral; comprensión de la arquitectura de la organización; uso de TIC en la gestión empresarial; capacidad para la gestión ambiental y visión de sostenibilidad, y disponibilidad para la obtención de acreditaciones internacionales.

Así mismo, la lucha por los ideales personales hoy recobra mayor fuerza que nunca; sobre todo cuando estos aportan al desarrollo humano sostenible de una comunidad. La gestión de una economía basada en el conocimiento plantea retos que profesionales de la administración y finanzas no habían explorado previamente en la región, entre ellos, el trabajo con el patrimonio natural y cultural, la capitalización del conocimiento local, la articulación de procesos de certificación. Se invita a la comunidad científica a profundizar en su estudio.

REFERENCIAS

- Almonacid, P., Montes, I., y Vásquez, J. (2011). Un análisis factorial para evaluar la
- Arango, R. (2015) Proyecto formativo y desarrollo de la habilidad de investigar en estudiantes de los primeros semestres de la carrera de Párvulos. Congreso INPIN Ecuador. pp. 1-27. Recuperado de <http://congresos.ulvr.edu.ec/index.php/INPIN/INPIN2016/paper/view/27/44>
- Aristizábal, M. y Restrepo, E. (2006). Competencias para la productividad y competitividad de las Pymes (Tesis de pregrado inédita). Universidad Icesi, Cali, Colombia.
- Banco Central del Ecuador. (2016). Cifras económicas del Ecuador. Quito: BCE.
- Beer, M. (2001). Gestión estratégica de recursos humanos. Ejercicio práctico.
- Benites, R. y Villafuerte, J. (2013). El desarrollo de los emprendimientos urbanos y sus implicaciones en las provincias Esmeraldas y Manabí. Revista San Gregorio, 8, 22-28. Recuperado de <http://181.198.63.90:8081/REVISTAS-USGP/RSG002-0306/RSG002-0306-04.pdf>
- Benites, R. y Chica, J. (2017). Graduación y empleabilidad: Percepción de los estudiantes sobre su educación universitaria en administración de empresas. Hallazgos21, develando ciencia por el desarrollo, 2(2). Recuperado de <http://revistas.pucese.edu.ec/hallazgos21/article/view/157>
- Bolívar, A. (2010). Competencias básicas y currículo. Madrid. Síntesis.
- Bolívar, A. (2015). Un currículum común consensuado en torno al marco europeo de competencias clave. Un análisis comparativo con el caso francés. Revista de la Asociación de Inspectores de Educación de España, 23, 1-35. Recuperado de <https://avances.adide.org/index.php/ase/article/view/25/26>
- García, R. y García Moreno, A. (2010). La gestión para resultados en el desarrollo. Avances y desafíos en América Latina y el Caribe BID. Recuperado de <https://indesvirtual.iadb.org/mod/resource/view.php?id=25160>
- Gilli, J., Aróstegui, A., Doval, I., Iesulauro, A. y Schulman, D. (2007). Diseño organizativo, estructura y procesos. Buenos Aires: Granica.

- Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura, (IICA). (2006). Gestión de agronegocios en empresas asociativas rurales: Curso de capacitación. Diseño curricular, Lima:IICA. Recuperado de <http://repiica.iica.int/docs/B0308e/B0308e.pdf>
- Kahane, E. (2008). Competency Management: Cracking the code for organizational impact. *ABI/Inform Global*, 62(5), 71-77. Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=000180&pid=S0123-5923201200010000800013&lng=en
- Krüger, K. (2006). El concepto de sociedad del conocimiento. *Revista bibliográfica de geografía y ciencias sociales*, 683(11), 1-3. Recuperado de <http://www.ub.edu/geocrit/b3w-683.htm>
- McClelland, D. (1973). Testing for Competencies rather than intelligence.
- Medina, A. F., Delgado, A. M., y Lavado, P. (2012). Fundamentos de un sistema de gestión humana por competencias para soportar la estrategia organizacional en una pyme del sector de la industria de las artes gráficas en Cali (Colombia). *Estudios Gerenciales*, 28(122), 121-138. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v28n122/v28n122a08.pdf>
- Medina, M. (2013). El diseño curricular y sus interacciones. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 11, 1-14. Recuperado de <http://ride.org.mx/1-11/index.php/RIDESECUNDARIO/article/download/661/647>
- Menéndez, A. y Pérez, D. (2015). Competencias investigativas en docentes no investigadores. Ponencia presentada en Evento INPIN 2015. Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil.
- Moya, C. y Alonso, L. (2016). Modelo de formación de la competencia en marketing para estudiantes de la carrera de economía formación de la competencia en marketing para estudiantes de economía. *Revista Electrónica Formación y Calidad Educativa (REFCaE)*, 4(1), 85.
- Nino, E. (2011). La desigualdad en el acceso a la educación universitaria argentina. *Lecciones y Ensayos*, 89(1), 351-366. Recuperado de <https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/lecciones-ensayos/article/download/13864/12374>
- Oliveira, D. (2009). Modelos y estrategias de desarrollo profesional docente: Reflexiones críticas desde la realidad latinoamericana. En Consuelo Vélez de Medrano y Denise Vaillant (Coord.), *Aprendizaje y desarrollo profesional docente*, (pp. 99-107). Recuperado de <http://www.oei.es/historico/noticias/spip.php?article9202>
- Pérez-Santiago, F. y Villarruel-Fuentes, M. (2016). Desigualdad en el acceso educativo en México: Un estudio con sujetos egresados de un bachillerato tecnológico de alto desempeño. *Revista Electrónica Educare*, 20(3), 1-22. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/1941/194146862021.pdf>
- Powell, W. W. y Snellman, K. (2004). The knowledge economy. *Annu. Revista . Social*, 30(1), 199-220. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/234838566_The_Knowledge_Economy
- Price Waterhouse Coopers – PWC (2005). Definición de competencias, Bogotá. pp. 1-42. Recuperado de <https://www.pwc.com/ia/es/perspectivas-pwc/assets/ed-2010-11-02.pdf>
- República del Ecuador. (2008). Constitución de la República de Ecuador. Asamblea
- República del Ecuador. (2009). Plan Nacional de Desarrollo Productivo 2009-2013.
- República de Ecuador (2010). Ley Orgánica de Educación Superior. Quito: RO.298. Recuperado de https://www.educacionsuperior.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/03/LEY_ORGANICA_DE_EDUCACION_SUPERIOR_LOES.pdf
- República de Ecuador (2015). Estrategia Nacional para el Cambio de la Matriz Productiva. Vicepresidencia. Quito, Serie Estrategia. Recuperado de <http://www.vicepresidencia.gob.ec/wp-content/uploads/2013/10/ENCMPweb.pdf>
- Saracho, J. M. (2005). Un modelo general de gestión por competencias. Santiago de Chile: RIL. Recuperado de <https://es.scribd.com/doc/245045904/Un-Modelo-General-de-Gestion-Por-Competencias-Jose-Maria-Saracho>
- Sierra, G. (2015). Modelo educativo. Formación en competencias de la Universidad EAN. Recuperado de <http://institucion.universidadean.edu.co/documents/assessment-center/Evaluacion-de-desempeno-docentes.pdf>

- Tejeda Díaz, R. y Sánchez, P. (2012). La formación basada en competencias profesionales en los contextos universitarios. Manabí, Ecuador: Editorial Mar Abierto.
- Tobón, S. (2013). Los proyectos formativos: Transversalidad y desarrollo de competencias para la sociedad del conocimiento. Recuperado de <https://jessihdz3634.wordpress.com/2014/10/20/mapa-conceptual-de-proyectos-formativos/>
- Tobón, S. (2014). Competencias para la convivencia. Recuperado de http://academicos.iems.edu.mx/cired/docs/tg/macroacademiaquimica/Competencias%20para%20la%20convivencia_Tobon.pdf
- Van Hummelen, S. Armas, S. y Villafuerte, J. (2014). Situación actual de las Cajas de Ahorro y Crédito Rurales en la provincia de Manabí. *Revista San Gregorio*, 2(1), 11-21. Recuperado de <http://181.198.63.90:8081/REVISTAS-USGP/RSG002-0306/RSG002-0306-03.pdf>.
- Velayudhan, T. K. (2013). ENRICHING COMPETENCY DEVELOPMENT AND EMPOWERING WOMEN'S LIFE IN INDIAN SOCIETY. *International Journal of Management*, 4(6), 106-111. Recuperado de <http://www.iaeme.com/MasterAdmin/UploadFolder/10120130406013%5C10120130406013.pdf>
- Viglierchio, MdC. y Williamson, D. M. (2015). Relación entre el concepto "Sociedad del conocimiento" y la educación superior. *Revista de Ciencia Veterinaria*, 17(1), 125-135. Recuperado de <http://cerac.unlpam.edu.ar/index.php/veterinaria/article/viewFile/1717/1699>
- Villafuerte, J. e Intriago, E. (2016). Productive Matrix Change in Ecuador and the Petroleum Crisis. Case Study: Entrepreneurs and Productive Associations. *Journal of business*, 1(1), 1-11. Recuperado de <https://www.journalofbusiness.us/index.php/site/article/view/18/4>
- Villafuerte, J., Lucio, F. y Rezavala, N. (2016). Los productores de Theobroma cacao y la violencia en la frontera Ecuador-Colombia. *Revista Investigación y Saberes*, 5(1), 1-12. Recuperado de <http://utelvt.edu.ec/ojs/index.php/is/article/view/139/98>
- Villafuerte, J., Franco, O. y Luzardo, C. (2017). Competencia y competitividad en la gestión de organizaciones agrícolas en Ecuador: El caso de los productores de Manabí y Esmeraldas. *ReHuSo*, 1(2), 57-74. Recuperado de
- Villarraga, C. y Sánchez, J. (2007). En A. F. Medina, A. M. Delgado y P. Lavado., *Fundamentos de un sistema de gestión humana por competencias para soportar la estrategia organizacional en una pyme del sector de la industria de las artes gráficas en Cali*. *Revista estudios gerenciales*, 28 (122), 121-138. En: <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v28n122/v28n122a08.pdf>

CC BY-NC-ND