

Management By Competences: What Employers 'Profile Needs Help In The Effective Selection Of Their Staff? Impact On Administrative Professionals In The Mipymes Of The City Of Buga And Influence Zone

Por Jorge Enrique Cárdenas Gutiérrez. María Alejandra Delgado Valencia.

Ronald Silva Calambas. Sigfredo Serna Ospina

Valle del Cauca, Corporación Universitaria Minuto de Dios, Colombia.

Corresponding Author: Por Jorge Enrique Cárdenas Gutiérrez

ABSTRACT

The relationship between the concept of competences through which the academy is linked to the work context requires, equally, that an organization also decides to work by competencies both in the measurement of its components and by resorting to all types of administrative verification instruments correspond to the psychometric, including, as well as the combination of the results of the different methods of collecting modern information, as they are based on the premises and forms of administrative evaluation, different from each other and complementary to the benefit of human talent and their capabilities.

Thus, for its definition, since the contribution is diverse authors and other underlying characteristics in the individual to select and, which is coincidentally related to an effective performance in a situation or work defined in terms of criteria with 20 basic competences ordered by conglomerates. (Spencer & Spencer, 1993, page 9).

Define, in its parts because it is a knowledge, skill and behavior that characterizes and allows the individual to successfully carry out an activity, as such, denotes (Rodríguez & Feliú, 1996).

To good grades, where is this characteristic, under which the behavior is oriented to tasks can be classified in a logical and reliable way (Ansorena, Cao, 1996, page 76).

Obviously, in the field of organizational psychology is when it corresponds to a dimension of open and overt behavior that allow a person to perform efficiently in the functions (Boyatzis & Woodruffe, 1993). Another is Barhart (1996) who includes 37 competitions in seven categories of which it is worth mentioning for his contribution.

In other words, this document tries to document some unquestionable evidences prone to administrative practices, including gold ones, immersed in a cultural, biopsychosocial, demographic, local business and statistical context, within the pertinent of the document presented here and, moreover, they become, by nature, habitual at the time of being verified as a kind of "rapport" before the attention given by the profile of the administrators during a process of selection of human talent or personnel needs (Osgood, 1984). This is a kind of psychological and emotional "attunement" (sympathy), in which people relate well to one another (Dorothy & Stewart, 1998), that is, that competences have a causal relationship with work performance and are permanent characteristics of the person towards individual achievement or performance before team work. It does not precede the legal, administrative and biopsychosocial and, cognitive manifesto, when an activity is executed and then it is related to the successful execution of the same or of another nature.

On the other hand, the employer assumes the role before the question: What demands do an entrepreneur have in terms of personnel?

To that extent indicated above contribute to the present research proposal whose synthesis is inferred as it is for the purpose of analysis and adjustment between the professional skills of the Business Administrator and the needs of the profiles of employers of micro, small and medium enterprises (Mipymes) of Buga and its area of influence as stated in the study presented to Uniminuto. It is inferred that the research expressed deals with the available and scarce resources with an adequate design, collection, systematization and analysis of the results of the information, offering an evident methodological model, whose immediate instruments correspond to structured interviews and surveys to entrepreneurs, graduates, professionals which mark the route to both results, act through which a complement is determined for the analysis of the study plan of the Business Administration program of the Universidad Minuto de Dios, in which it is appropriate to highlight that the competences allow the differentiation of the administrative graduate to be productive and then competitive and integrate within the context of global skills according to their perception of their social role and at the same time equipped with a set of knowledge that is useful for professional work. The study entitled "professional competencies of the company administrator and the needs of the employers profiles of the mipymes of buga and its area of influence"

presents an updated context according to its multidimensional character and to discipline according to the social reality of the subregion in which the consultation components on the competences in private centers of the municipalities of Guadalupe de Buga, Guacarí and El Cerrito were chosen, with a total of 207 respondents among employers, graduates, students and professors, the university, business and public system. To generate policies from design of institutional attention to the university professionals that in the productive age the competences that measure them are facilitating other measures of initiation of a rapport.

Keywords: *professional profile. conglomerate, competencies. rapport, perception. businessman.*

Date Of Submission: 02-12-2019

Date Of Acceptance: 18-12-2019

I. Introducción

En el lenguaje de los expertos las competencias laborales se pueden visualizar como un conjunto formado por la intersección de los conocimientos, la comprensión y las habilidades y rendimiento con desempeño colectivo e individual al logro y la vocación, inclusive. Así las cosas, la presente investigación concita en el planteamiento la revisión del perfil del Administrador de Empresas de la Universidad Uniminuto formalizando cada parte de dicho proceso y con el enfoque que las competencias laborales le corresponden desde la óptica de las necesidades de los sectores productivos de la región centrooccidental del Valle del Cauca. La competitividad implica que el talento administrativo del que hace una referencia el presente documento es adjunto a los referentes teóricos del estudio madre que se deriva para describir el presente artículo y que es según corresponde a la definición de un Administrador de Empresas y consecuente con sus actividades, responsabilidades, funciones y tareas que debe desempeñar en las diferentes áreas de una empresa momentos previos a su selección en una empresa como tal es un eslabón de la teoría a la praxis en cuanto a su atributo académico y luego a la actividad profesional como tal.

Por lo cual, es acorde al mercado laboral y, a la iniciativa del emprendedor y oportuno a la capacidad de brindar soluciones o alternativas a los complejos problemas de la empresa u organización frente a lo que la academia oferta.

El conglomerado es el concepto clave tanto para los datos que se toma de manera análoga con un formato descriptivo, innovador que interpreta ante los resultados de la distribución estadística del estudio inicial y, bajo un enfoque de investigación mixta; es decir, que toma tanto elementos cualitativos como cuantitativos, en el objeto de estudio, acerca de las competencias profesionales más elocuentes que se cifran en un diez seleccionadas de entre la enorme lista de autores reconocidos, sus teorías y aporte; para lo cual corresponde a hacer notar la importancia de dichos conceptos, a veces en abstracto para la realidad de un estudiante universitario en formación y demasiado complejos para la notación empresarial cuando la gestión de una organización aún no defina por meta las competencias a su haber.

Y dado, que se enfrenta de manera implícita, pues es el administrador actual quien se hace frente a carreras, que aunque se encuentran dentro del ámbito característico, llano y común, conforme al criterio de otras profesiones se sobreentiende que en el administrador sobresalen un conglomerado de competencias que solo corresponden a su “espectro y magnitud” no muy corrientes en los otros profesionales que se asemejan al rol del administrador actual el cual se encuentra en un profundo cambio puesto que la sociedad se acerca a la sociedad del conocimiento y la información con nuevos factores de producción basados en la tecnología, el conocimiento y el talento humano con competencias diferenciables. Así las cosas, quien bien administra su casa es acorde con la organización con el cual coinciden los objetivos. Son tiempos aciagos, para toda profesión, por lo cual el presente artículo busca dilucidar e identificar las competencias requeridas por las empresas del sector al cual corresponda, para generar un perfil del Administrador de Empresas, en éste sentido, al ser contrastado con el perfil profesional y ocupacional del egresado le permite generar unos lineamientos para el establecimiento de un perfil del Administrador de Empresas por competencias tanto para sí mismo, para la universidad y para los empresarios.

El hito del conglomerado de competencias del administrador de la era postindustrial comprende el eslabón que le lleva de lo creado, pasando por su pensamiento analítico en el cual divide una situación en partes pequeñas para luego aunarse en la complejidad. Así logra, medir para mejorar la magnitud de los problemas planteando alternativas de solución al tenor de la toma de decisiones para ir entonces, pasando por el pensamiento conceptual e integrando las partes y ralos de un sistema complejo el cual lidera, trasforma y hasta que logra identificar los patrones conexos de manera heurística, original e innovadora. El alcance lo mide con la expertise o pericia aprovechando la motivación como herramienta es decir que el conocimiento del administrador es profundo. Es pragmático en esencia y hace gala de las doce inteligencias incluida la social y la artificial. Así como, en el lapso de ser profesionales de la administración o ser un líder, autentica el fundamento cognoscitivo; es decir, el componente de conocimiento frente a las habilidades que le llevan a competir, si dejar

a atrás lo formal o informal, tales como actitudes, motivaciones, rasgos de personalidad del administrador y el componente biopsicosocial dentro de las labores diarias.

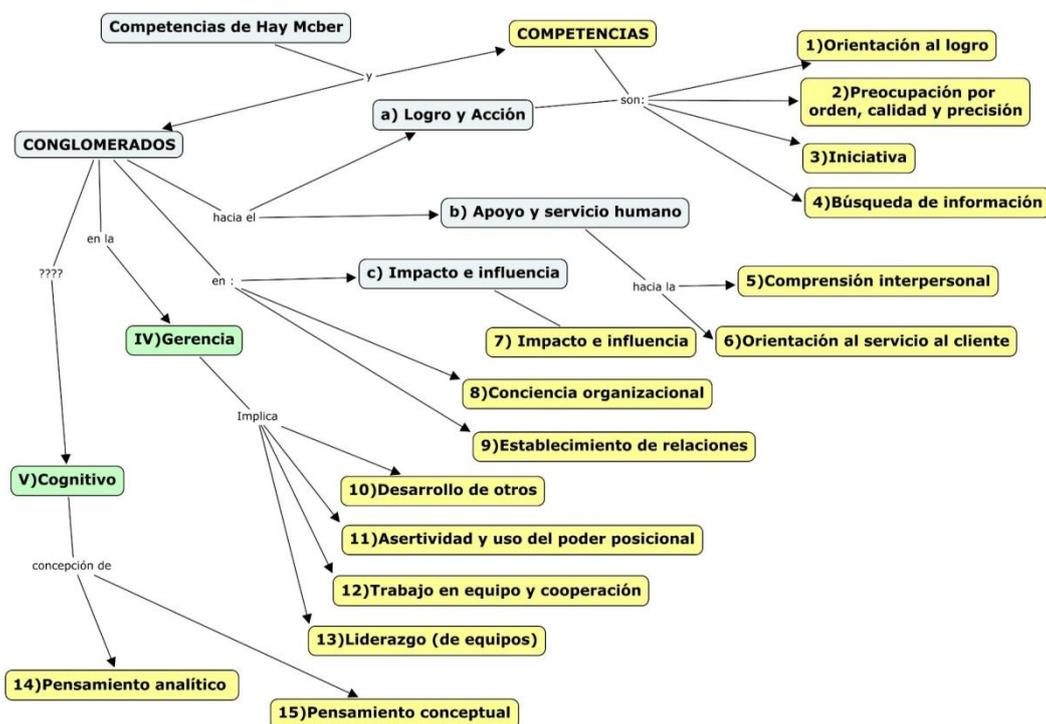
Así las cosas dichas competencias subyacen entre las características que el estudio presenta metodológicamente.

Dispone de etapas de diagnóstico, procesamiento de datos, sistematización con estadística descriptiva para luego ahondar en el análisis de los resultados, de tales que, el instrumento que se utiliza en la investigación corresponde a la encuesta, con la que adquiere información acerca de las variables reconocibles del estudio en cual se atemperó en el último año e inicios del 2018 del cual infieren magnitudes acerca de temas cualitativos que por su extensión son el Liderazgo, la Innovación, el tema de adaptación al cambio, lo correspondiente al Trabajo en equipo, la Toma de decisiones basadas en Sistema de Información Gerencia y tecnologías, la Comunicación, entre otras cualitativa y cuantitativamente, afín de determinar cómo correspondiente a las relaciones que de manera hipotética se han de demostrar en cada acápite de la investigación, con base en ello, se elabora el cuestionario de siete preguntas pertinentes a tales propositivos.

La resultante se decodifica de la muestra poblacional hasta dar en su distribución poblacional. Es decir, notable es por la determinación de las magnitudes citadas, y puesto que se toma como nivel de prioridad en cada competencia al aplicarse el método de comparaciones pareadas (triángulo de Fuller), que permite estimar las prioridades de la información entre otros métodos correlacionales y estadísticos. Se puede deducir, que las distribuciones se plantean con el ANOVA por ejemplo.

Mapa conceptual

Resumen de las competencias de Hay Mcber



Los autores (2018) elaborado en cmaptools disponible en la URL <https://cmap.ihmc.us/cmaptools/>

IDENTIFICANDO FACTORES

El anterior mapa conceptual permite observar, que cada competencia incluye uno a varios componentes. Se ligan por conglomerado y se enumeran las competencias, lo que significa, un pensamiento analítico del administrador, puesto que se supone un simple rol o lista de éstas habilidades el cual corresponde a un trabajo gerencial y de ventas que asume un cargo; no obstante, son homogéneas entre si y, posiblemente, solo se adecuen en torno a cada detalle y partes que componen la estructura conceptual de las competencias según se han definido.

Ahora bien, en su composición, el presente texto implica una convincente investigación expuesta y que toma parte del enfoque mixto, según su contexto, y la cual corresponde a la pretensión de etapas de diseño,

investigación y desarrollo de estrategias que permitan una mejor interrelación Empresa-Sector Productivo en la región del centro sur- occidente del Valle en que dichas estrategias permiten el logro individual de quienes son los profesionales egresados de programas sean estos entonces, primeramente productivos por su desempeño en el equipo de trabajo y en consecuencia competitivos para el país.

En lo metodológico, se toma una línea de horizonte de tiempo no mayor a ocho años; sondados a los lugares donde ocurrieron las experiencias de observación de los investigadores y de hecho por ser mixta la investigación en su esencia reconstruye sendas historias y, en secuencia sabedores que se identificaron por sus partes, componentes y de cuyas características comunes se profundiza en conglomerado y ende en categorías y que son acordes al campo administrativo, al ser recogidas como temas desde datos narrativos (H. Sampieri. R., 2014, pág. 487) en cuanto a lo cualitativo.

Se toman las evidencias para notar el hallazgo que difiere de las presunciones de los investigadores.

Aborda según sus definiciones, en lenguaje llano, según citan algunos autores, seleccionadas por su importancia, y en su contexto más genérico refieren desde el objetivo general, el cual invita a analizar las competencias profesionales desarrolladas en el programa de administración de empresas de la Corporación Universitaria Minuto de Dios y el perfil que requieren los empleadores de las micro, pequeñas y medianas empresas de Buga y su zona de influencia.

En principio, para la realización de la investigación se fueron fraccionando en dos grupos: uno los específicos y los otros genéricos en que éste último corresponde a la caracterización aquí indicada, acto mediante el cual se efectúa una búsqueda exhaustiva bibliográfica, en diversas bases de datos científicas como estrategia consistió en ser sistemática en diferentes buscadores bases de datos y revistas virtuales, (Google académico, Cochrane, Pubmed, SCIELO, Embase y CINAHL) tales que contextualizan Libros, monografías, artículos, revistas, informes técnicos, diarios, periódicos, tesis.

De otra parte, los datos que cuantitativos y que son de carácter estadístico, se emplearon herramientas proporcionadas por Excel con soporte en el programa Atlas Ti, para el análisis de datos, con funciones de manipulación de datos, trazado, estadísticas univariantes y multivariantes para describir la distribución de los mismos y el programa estadístico SPSS para realizar un análisis multivariado que determine cuáles son los perfiles profesionales identificables en la población. No se desconoce otros métodos de distribución, sistematización y análisis (ANOVA).

Acerca de la identificación de estos factores se toma que es importante diferenciar las competencias necesarias para realizar un trabajo productivo, competitivo y exitoso en que el énfasis de los conceptos se innova De buena fuente, es tal el hecho de persuadir eficientemente a otros no es una competencia, sino un algo en que la persona debe hacer en el trabajo por lo cual la persona es incisiva en la comprensión de ciertos asuntos.

Dichos asuntos, son los que corresponden a la forma de razonar a fin de encontrar alternativas que se desean resolver y necesarias para obtener resultados, desarrollar la confianza y dirigir a otros a la visión compartida de ser sensible al punto de vista de otros, actuar de forma cooperativa y orientado al logro.

Se aborda la definición de competencias (ICFES, 1999), y del autor Escobar Valencia, citando a (2005 (Levy Leboyer, 2000) quien presenta un número de seis listas y (Boyatzis, 1982) esto es con la toma del contexto dado lo copioso de los textos. En cuanto a la estructura de la competencia, se infiere de (Tobón 2004). Seguidamente, acerca de las competencias profesionales (Bunk, Cedefop) y de forma específica se refieren las competencias laborales según (Maldonado García, 2002, Vargas Zúñiga, 1994).

Es de hacerse notable que las Competencias en la Administración (McClelland (1975) seguidamente con Marta Novick (1997) aprontan los aspectos de las Áreas de desempeño de un administrador (Mejía Gómez, 1997) recientes y otros autores que son notables al revisar la literatura. Sin embargo el número de competencias que existe es variado y amplio.

II. Discusión

Las curvas de distribución, que se comparan con las curvas de distribución normal de las diez categorías seleccionadas (ver cuadro N° 1). Se plantean hipótesis e hipótesis nula a razón de que ambas están relacionadas con factores presumiblemente son la causa-efecto de determinadas categorías de los consecuentes resultados de la encuesta cuya muestra poblacional de 207 entrevistados que corresponde a según cuatro tipos de evaluados: empleadores, egresados, estudiantes, profesores.

De los dos grupos seleccionados se infiere de la Prueba no paramétrica ANOVA según la hipótesis; así las cosas, de los evaluados que fijan el criterio de valoración según su importancia de uno o más factores que resultan al comparar las medias de la variable de respuesta en los diferentes niveles de los factores se indica que: **H₀**: existe igualdad significativa entre las medias de los grupos de empleadores, egresados, estudiantes y profesores versus.

La valoración de poco importante, neutral...muy importante.

Hi: No existe igualdad significativa entre las medias de los grupos de empleadores, egresados, estudiantes y profesores frente a la valoración de poco importante, neutral...muy importante; es decir, representa que tan dispersos están los datos de la muestra.

En segundo término,

Ho: Existe igualdad significativa entre las medias de los grupos de liderazgo, trabajo en equipo... responsabilidad social versus la valoración de poco importante, neutral...muy importante

Hi: no existe igualdad significativa entre las medias de los grupos de liderazgo, trabajo en equipo... responsabilidad social versus. la valoración de poco importante, neutral...muy importante

Se infiere e implica que en la prueba no paramétrica ANOVA para los evaluados y las categorías no existe igualdad significativa entre las medias de cada grupo. Los verdaderos líderes son los “individuos con visiones y compromisos y una aceptación que va más allá de las habituales preocupaciones de la dirección, ellos configuran niveles más altos de preocupación social que los que requieren las destrezas fundamentales de dirección” (Hesselbein, Goldsmith, & Beckhard, 2006, pág. 109).

Cuadro N° 1
Categorías

Liderazgo	EVALUADOS
	Empleadores
	Egresados
Trabajo en equipo	Estudiantes
	Profesores
Emprendimiento	VALORACIONES
	Neutral
	Algo importante
Toma de decisiones	Importante
	Muy importante
Empoderamiento	MUESTRA POBLACIONAL
	Empleadores 80
	Egresados 90
Compromiso	Estudiantes 22
	Profesores 15
Sentido de pertenencia	CIUDADES
	Buga
	El Cerrito
Identidad profesional	Guacarí
Desarrollo profesional	
Responsabilidad social	

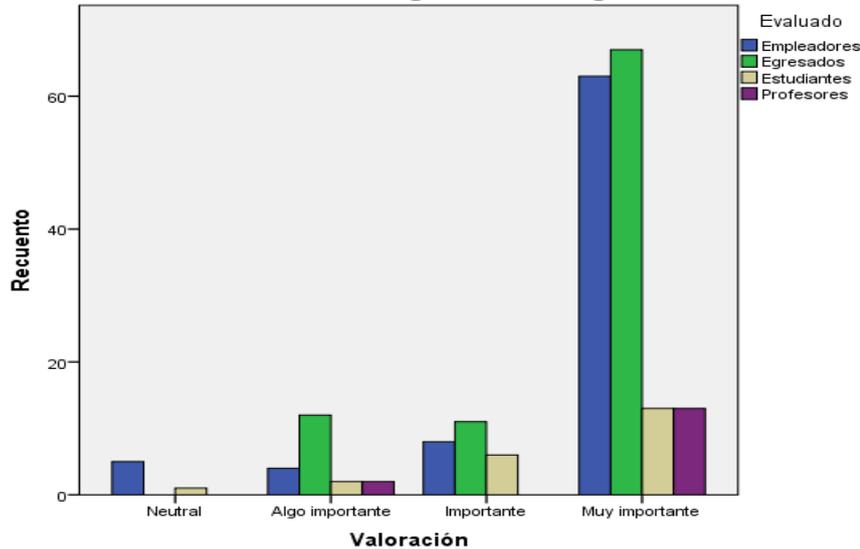
Fuente: Los autores (2018)

Ante la pregunta sobre el nivel de importancia según denota el evaluado quienes corresponden a empleadores, egresados, estudiantes y profesores. En el evento de la evaluación se encuentra que el pico más alto cercano al 60% de los emprendedores y egresados con respuesta a favor del liderazgo

Figura Estadística N° 1

Categoría Liderazgo

Categorías=Liderazgo

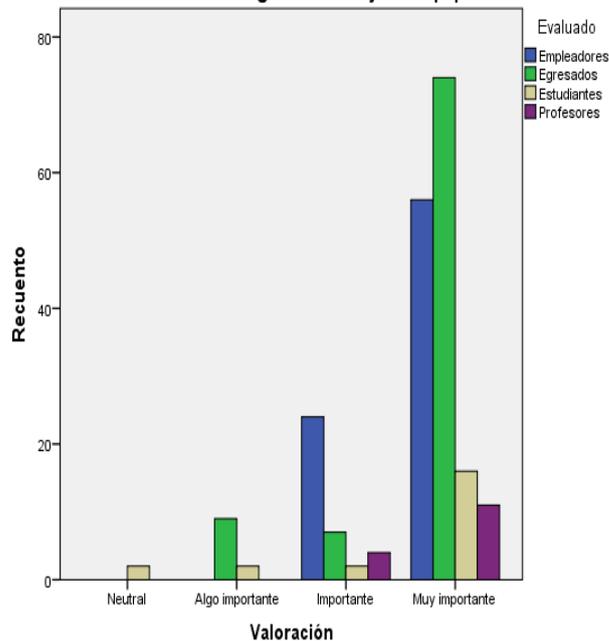


Asegura (Burbano Ruíz & Ortíz Gómez, pág. 223) que “la capacitación constante del trabajador propicia con el paso del tiempo el desarrollo de las habilidades individuales, colectivas [y de trabajo en equipo] y afianza las destrezas en el desempeño del cargo. Se enfatiza que de la muestra seleccionada corresponde a que los egresados cerca del 80% seguido de la distribución del 60% toman como valoración muy importante acerca del trabajo en equipo.

Figura Estadística N° 2

Trabajo en equipo

Categorías=Trabajo en equipo

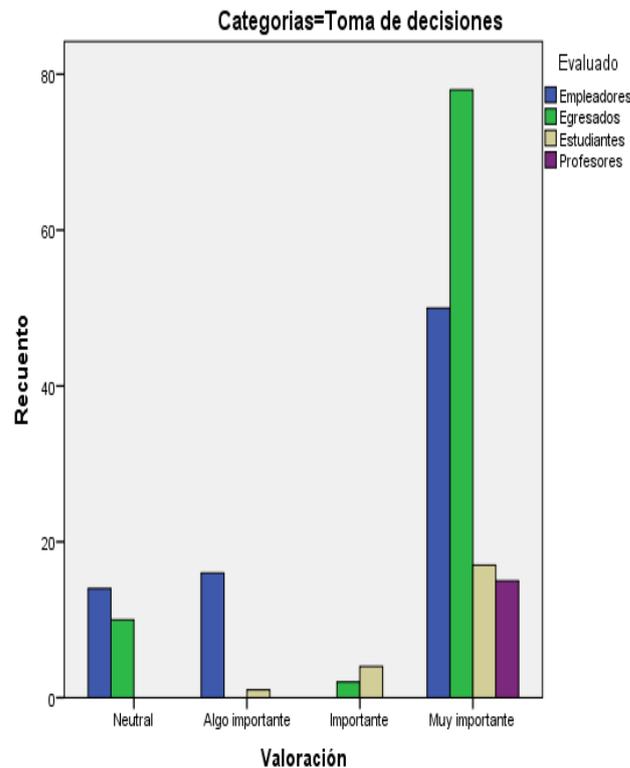


El administrador determina en el análisis de los cargos como una “actividad que se desarrolla en el proceso de evaluación para conocer los cargos, [es para] analizar la complejidad del cargo, parte por parte, y conocer con algún grado de certeza las características que cada persona debe cumplir para desarrollarlo normalmente” (Vargas Muñoz, 1994, pág. 10).

De los cinco elementos que Drucker concita como elemento de la decisión del administrador destaca la comprensión clara, la definición con limitantes de la solución, la obtención de una solución correcta, la acción necesaria para llevarla a cabo y la retroalimentación citado por (Osgood, 1984, pág. 8).

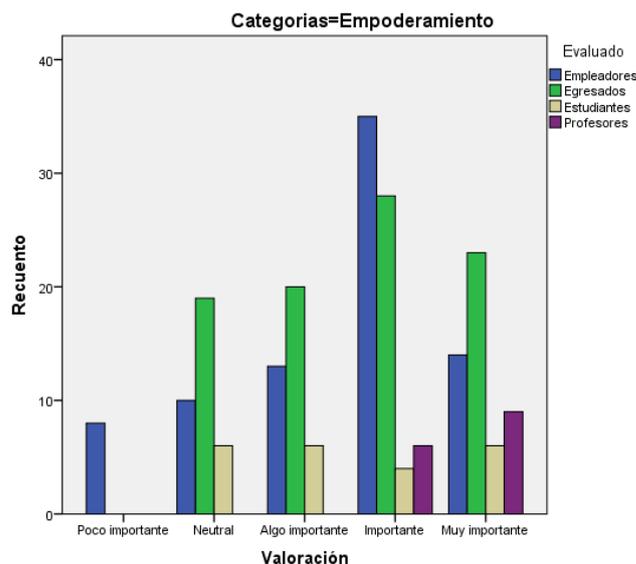
Así las cosas son los egresados con el 80% seguido de 55% de los empleadores que determinan la valoración apreciable de la categoría de toma de decisiones.

Figura Estadística N° 3
Categoría: Toma de decisiones



Afirman Farren y Kaye citado por (Hesselbein, Goldsmith, & Beckhard, 2006, págs. 211-212) que “una profesión es un oficio o disciplina con su propia historia, aptitudes básicas, normas de prácticas reconocidas y personas expertas que la ejercen”. Seguidamente, las organizaciones son el nivel del Sistema de trabajo en el que con más frecuencia piensan las personas cuando planifican sus carreras. Las organizaciones son tangibles mientras que las profesiones son abstractas. En cuanto que el ejercicio de poder dentro de la organización se centra en la jerarquía de la organización según Drucker, esto es, descentralización y corresponde a la delegación de poder a los empleados común en la dirección por objetivos.

Figura Estadística N° 4
Categoría: Empoderamiento

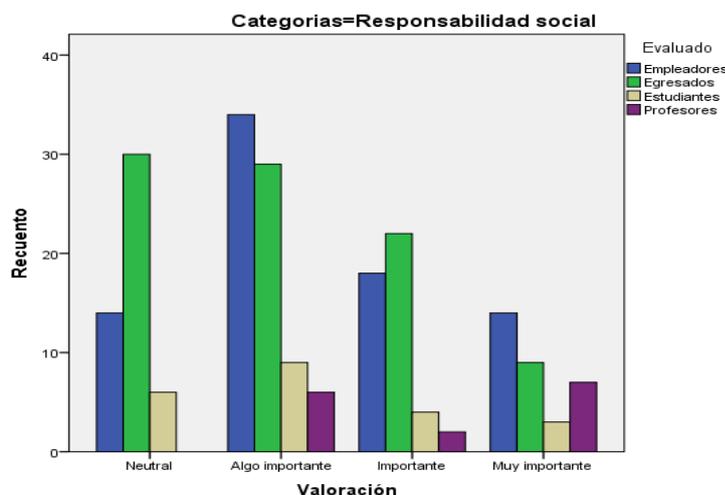


Más del 35 % de los empleadores seguido del 28% de los egresados le dan una valoración al empoderamiento. Define (Terry, 1980, pág. 338) el concepto de responsabilidad como “la obligación de un individuo para cumplir con las actividades asignadas con lo mejor de su habilidad”.

Así de manera colectiva, los factores que hacen que exista accountability en una organización son responsabilidad, compromiso y proactividad que para otros corresponde a aquellos mecanismos de rendición de cuentas aunque la responsabilidad social es la teoría ética o ideológica de una organización o individuo tiene una responsabilidad hacia la sociedad.

La muestra se distribuye en algo importante como valoración en más del 30% de los empleadores seguido de los egresados quienes confirman los picos más altos del 30 % neutral y algo importante, respectivamente.

Figura Estadística N° 5
Categoría: responsabilidad



FASES La dinámica de la investigación se concita por grupos, así: en el primero de estos, se formalizan a los empleadores con cargo directivo o quien haga sus veces en el área de recursos humanos. Y el grupo dos en que al ser conformado por Administradores de Empresas graduados de diversas universidades que se encuentren activos laboralmente y estudiantes de administración de empresas próximos a graduarse del Centro Regional Buga-Uniminuto los cuales permitieron el acopio de la información según los métodos cuantitativos seleccionados

- **PRIMERA FASE:** Posteriormente para la gestión de las competencias surgen de lo genérico a lo particularmente específico tal como fueron igualmente segmentados los dos grupos de investigación para una mejor comprensión del fenómeno de estudio ya que es la preocupación como estudiantes de fin de carrera o ante directivos de empresas al presentarse un rapport o a la manera de la selección de personal en el que la muestra poblacional corresponde a empresarios, docentes, algunos estudiantes de últimos semestres o durante la enseñanza universitaria que influyan con la relación entre el objeto del presente estudio presentado y sus repercusiones externas (un estudiante de administración con o sin hábitos de prácticallaboral difícilmente puede entender las repercusiones genéricas en el proceso de hacer notar sus competencias versus la práctica laboral).
- ✓ Determinar el número de entrevistados y no formados de las complicaciones de la selección de personal puesto que los administradores conocen el proceso más su contraparte psicológica (psicotécnica) es del orden interdisciplinar
- **SEGUNDA FASE:** se consultan artículos, tesis, bases de datos hacia la estructuración de los marcos y la escogencia del formulario de entrevista validados y con criterios de inclusión/no inclusión del eje temático y de la categoría del concepto seleccionado para la encuesta de personas tales como empleadores, egresados, estudiantes y profesores en lapsos no comunes entre atemporales, grupos de empresarios por conglomerados de las ciudades de Guadalajara de Buga, El Cerrito y Guacarí es decir como un único todo para el estudio demográfico seleccionado por los investigadores de una base de datos conforme a unidades empresariales representativas a criterio de los autores. Según una diagnosis acorde al diseño del análisis de la distribución (curtosis), demás variables estadísticas y varianzas acorde a datos previos y la con datos de más alto impacto para el no sesgo en la fuentes primarias de los datos de la encuesta, se toman cuantificadores acorde a datos de la Cámara de Comercio de Buga y se tienen en cuenta aspectos de toda índole que no siendo un obstáculo entre la relación del objeto de estudio presentado probablemente se ligado a la carencias de información administrativa o de la metodología científica, ya que por su uso los datos han de ser objetivos y sin que no se reflejan en el rendimiento de las competencias que entre los diversos profesionales de la administración o de quienes responden los cuestionarios y no presentan ninguna diferencia significativa en cuanto a la disminución de los pormenores o las medidas de tendencia central o de aquellas que son comunes a la distribución de los datos tanto en el trabajo de campo como de otras fuentes de observación, y categorización de los conceptos principales. El estudio de casos se observa como cuestionario de encuestas (con entrevistas previas de rutina) pues se presenta que estos se tornan a la manera “particularizar o genéricos” y hacer notables una parte de la investigación que toma ruta específica (generalizando) inclusive algunas carencias en el sistema de competencias en las empresas entrevistadas en lo referente a la selección efectiva de personal basada en competencias¹).
- **TERCERA FASE:** en esta fase se ingresa en los últimos trece meses hasta octubre del año 2018 de enero, febrero y marzo se toman muestras poblacionales que se procesan el segundo semestre del 2018 en las instalaciones, bodegas, establecimiento de comercio, oficinas, lugares diversos en que se toman los datos de los encuestados mediante el formulario y a educadores, profesionales de la administración y estudiantes universitarios de acuerdo al cronograma en las ciudades indicadas.
- **CUARTA FASE** En esta parte se analiza cada instrumento, sus datos con consentimiento informado a cada persona encuestada/entrevistada y la salvedad que esta información será tratada acorde a la objetividad y que desde luego se relacionan las características, categorías y conceptos de la competencias, de acuerdo a los criterios de análisis determinados para cada uno de estos datos como parte de un diagnóstico para una posterior

¹Opcit(Rodríguez Trujillo, 1999) Selección efectiva de personal basada en competencias. Venezuela, Ed XXVII Congreso Interamericano de Psicología. (p16).

con la presentación de resultados con el objetivo de identificar los factores que corresponden a la parte teórica de la triangulación. Desde los conceptos derivados y de qué manera, éstos resultados afectan la relación entre los objetos de estudio presentados en el proceso de enseñanza-aprendizaje <bibliográficas> de las técnicas y “medidas de ordenamiento y procesamiento de datos que le ayudan en su propósito de análisis e interpretación (Méndez ´ & Méndez Álvarez, 2005, pág. 211)

De tales estadísticas es para interpretar los datos luego de escogidos los elementos hacia su praxis <recopilar conceptos de expertos, criterios, opiniones> y, las variables externas utilizadas en dicho procesos anteriores de 207 encuestando a eempleadores, egresados, estudiantes y profesorestanto por grupos de investigación, por conglomerados de categorías, tipos de empresa, tamaño, sector, por zona geográfica, es decir, que todo el formulario o cuestionario es validado con sus siete preguntas de criterios, opiniones, paridades, datos básicos tales como fecha, y demás características y que antes de ello se caracterizaron, nombraron los objetivos presentados como también su análisis e interpretación de acuerdo a la metodología para describir los resultados y toma de “diseños narrativos ” se contextualiza el lugar donde ocurrieron las experiencias y se reconstruye historias individuales de cada unidad empresarial,(H. Sampieri. R., 2014, pág. 487).

Finalmente al relacionar los instrumentos y haber identificado los factores que impidieron el sesgo de los datos suele prevenirse desde la fase de diseño del estudio.El sesgo no es en la selección de datos de la encuesta sino que es un error sistemático con un sentido definido y predecible, ya que no depende del azar, sino de una causa definida puesto que la tan nombrada relación objeto de estudio tal que las competencias y los ejes de cada formulario es para que se realizarán sugerencias pensando en aportes a trabajos de mejoramiento de posteriores estudios.

Llama la atención que en la interacción con los profesionales de la gerencia que compiten con administradores son ingenieros, contadores, abogados (en cargos públicos), técnicos, ingenieros de sistemas, logísticos, es decir que el término de “nos dimos cuenta que otros profesionales cumplen con el perfil” puesto que la mayoría de estos empresarios o psicólogos organizacionales (psicometrías, psicotécnicos toman registros particulares en páginas web, o mediante otros tipos de estudios que según el caso de las competencias requeridas por un empresario y la magnitud de la empresa que contrata otros profesionales en un proceso de selección hasta la entrevista y la decisión con “suficiente información” con la que se debe contratar un administrador(Moody, 1991)) en otras situaciones paree la selección es por la orientación como fruto de la pericia de profesionales al interior de la empresa y que no se deberá utilizar en lo habitual, no es rutinaria para algunas empresas, sino solo en situación de emergencias y, no estandarizado en las actividades de selección como procedimiento ideado por algún test o de técnicas de trabajo alternativas

. El estudio concluyó con diversas dimensiones acorde a los objetivos como componente educativos recibidos en la formación universitaria a razón de que los profesionales administrativos deben ahondar en su propias formación continuada y capacitación en temas especializados, adiestramiento según la variedad de representaciones de los modelos de gestión. Un primer enfoque, que no se torna reduccionista es que tomar el sistema de lo biopsicosocial, jurídico, de salud y del orden de la psicología es porque para contratar las empresas que a partir de competencias están a la caza de personal es porque se deben generar políticas de atención a “los futuros graduandos” para convenir, efectuar prácticas, convenios, o alianzas estratégicas con las universidades para no alejarse del sector productivo; seguidamente la no adecuadas relaciones universidad vs industria es que es hacia la maniobra del paso de la teoría a la práctica profesional en ocasiones es no benéfica para el profesional sin carga de experiencia tercero, el componente del conglomerado cognitivo que incluye el pensamiento analítico, conceptual frente a la responsabilidad social de los sistemas empresariales con la sociedad (empleabilidad) al cual deben suministrar los factores de productividad y los modelos de competitividad del estado con instrumentos y nuevas leyes que vayan surgiendo (ejemplo ley del primer empleo joven). Al revisar las características o componentes de las competencias, se observa de sobremanera que están asociados tanto por aptitudes del administrador como de los constructos psicológicos durante el rapport de un profesional administrativo, estos a su vez se combina de una manera determinada para generar la capacidad de rendimiento (performance) eficientemente en cada actividad o función específicas, acto mediante el cual, la persona se le hace competente. Estos conglomerados, tal como se combinan sólo se puede determinar mediante la fase de análisis de competencias cómo son las personas exitosas que actúan en sus labores.

Finalmente se infiere que fomentando estudios con énfasis en los comportamientos biopsicosociales en las facultades de administración, a través de los grupos de investigación y de cohortes previos, con diagnósticos dealgunas causas de aplicación de las competencias. Además, las competencias se infiere que dentro de características son subyacentes a la persona como tal ya que están casualmente relacionadas con una actuación exitosa en el puesto de trabajo (Boyatzis, 1982). Aunque esto es acorde al contexto conceptual también se refiere a la capacidad efectiva para llevar a cabo, exitosamente, una actividad laboral plenamente identificada, esto es según la OIT (1979) Organización Internacional del trabajo pues este es el concepto generalmente aceptado.

Bibliografía

- [1]. Agudelo Cortés, Ó. (1998). Administración para todos: con un enfoque de sistemas. Santiago de Cali, Colombia: Atenas.
- [2]. Burbano Ruíz, J. E., & Ortíz Gómez, A. (s.f.). Presupuestos: enfoque moderno de planeación y control de recursos. 376. Bogotá D.C, Colombia: Mc Graw Hill.
- [3]. Daft, Richar L. (2017). Teoría y diseño organizacional. 620. (E. M. Borneville, Trad.) Ciudad de México, México: CENGAGE Learning.
- [4]. H. Sampieri. R., F. C. (2014). Metodología de la Investigación. (Vols. 6 ed., Vol. Capítulo 15). Bogotá D.C, Colombia: Mc Graw Hill Education.
- [5]. Hesselbein, F., Goldsmith, M., & Beckhard, R. (2006). El líder del futuro. 338. Barcelona, España: Deusto.
- [6]. Kootz, H., & O'Donnel, C. (1973). Curso de administración moderna: un análisis de las funciones de la administración. Ciudad de México: Mc Graw Hill.
- [7]. Méndez ´, & Méndez Álvarez, C. E. (2005). Metodología: Diseño y desarrollo del proceso de investigación. Bogotá, DC: Mc Graw Hill.
- [8]. Moody, P. E. (1991). Toma de decisiones gerenciales. (S. G. Jaramillo, Trad.) Bogotá: McGraw-Hill.
- [9]. Muñoz, M. (1 de 30 de 2018). Martha Muñoz Obstetra. Recuperado el 10 de 3 de 2018, de <https://www.youtube.com/watch?v=C-Fg2z1DsW4>
- [10]. Osgood, W. R. (1984). Bases del éxito en la gerencia de empresas. Cal: Norma.
- [11]. Rodríguez Trujillo, N. P. (1999). Selección efectiva de personal basada en competencias. (E. d. Venezuela, Ed.) XXVII Congreso Interamericano de Psicología(16). Recuperado el 1 de 10 de 2018
- [12]. Spencer, M. H., Clark, C. G., & Hogue, P. W. (1965). Pronóstico de los negocios y económico: enfoque econométrico. Ciudad de México: UTEHA.
- [13]. Terry, G. R. (1980). Principios de administración. Ciudad de México, México: Continental.
- [14]. Vargas Muñoz, N. R. (1994). Administración moderna de sueldos y salarios. 405. Bogotá, Colombia: Mc Graw Hill.

Referencias

- [1]. Bernal Jiménez, A. (2000). Imagen del Programa Académico de Administración de Empresas de la Facultad de Ciencias de la Administración de la Universidad el Valle frente a empresarios y egresados. Santiago de Cali, Colombia.
- [2]. Castillo Caro, J. (2000). Estudio de Imagen del Programa Académico de Administración de Empresas de la Universidad del Valle entre docentes y estudiantes de universidades diferentes a la del Valle y estudiantes de grado once en la ciudad de Cali. Santiago de Cali, Colombia.
- [3]. Escobar Valencia, M. (2005). Las competencias laborales: La estrategia para la competitividad de las organizaciones. Cali: Icesi.
- [4]. ICFES. (1999). Nuevo examen de estado, Propuesta General. Santafé de Bogotá: ICFES.
- [5]. Leboyer, C. (2000). Gestión de las Competencias. Editorial Barcelona.
- [6]. Maldonado García, M. (2002). Las competencias, una opción de vida. Metodología para el diseño curricular. Ediciones Ecoe.
- [7]. Mejía Gómez, N. (1997). Hacia nuevos dimensionamientos de la administración y la organización. Manizales: Universidad Nacional de Colombia.
- [8]. Rivera Jiménez, A. (1999). Imagen del egresado del Programa académico de Administración de Empresas de la Facultad de Ciencias de la Administración de la Universidad del Valle-sede San Fernando, frente a las organizaciones de la ciudad de Cali. Santiago de Cali, Colombia.
- [9]. Tobón, S. (2004). Formación basada en competencia: pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- [10]. Vargas Zúñiga, F. (1994). La formación por competencias. Un instrumento para incrementar la empleabilidad. Revista Europea/formación profesional (1), 8-14.

Citas

- [11]. Ansorena, Cao. (1996).
- [12]. Boyatzis, & (Woodruffe) . (1993).
- [13]. Cochrane. (2009).
- [14]. Rodríguez, & Feliú. (1996) .
- [15]. Spencer, & Spencer . (1993).

Por Jorge Enrique Cárdenas Gutiérrez "Management By Competences: What Employers 'Profile Needs Help In The Effective Selection Of Their Staff? Impact On Administrative Professionals In The Mipymes Of The City Of Buga And Influence Zone" IOSR Journal of Economics and Finance (IOSR-JEF) , vol. 10, no. 6, 2019, pp. 60-70.