



Las Competencias Profesionales del Administrador que Requieren las Pymes del Municipio de La Barca, Jalisco

Cervantes Avalos María Alicia¹; Pérez-Meza, Luz Elena², Alaniz-Sánchez, Adolfo³

¹Universidad de Guadalajara, Centro Universitario de la Ciénega, Departamento de Negocios, ali.cavalos@hotmail.com.mx, Av. Universidad 1115 Col. Linda Vista, Ocotlán, Jalisco, México, (392) 9259400

²Universidad de Guadalajara, Centro Universitario de la Ciénega, Departamento de Negocios, ali.cavalos@hotmail.com.mx, Av. Universidad 1115 Col. Linda Vista, Ocotlán, Jalisco, México, (392) 9259400

³Universidad de Guadalajara, Centro Universitario de la Ciénega, Departamento de Negocios, ali.cavalos@hotmail.com.mx, Av. Universidad 1115 Col. Linda Vista, Ocotlán, Jalisco, México, (392) 9259400

Información del artículo arbitrado e indexado en Latindex

Artículo revisado por pares

Fecha de aceptación: Abril de 2017

Fecha de publicación en línea: Junio de 2018

Resumen

Los escenarios que viven las empresas son cada vez más exigentes y competitivos; además, juegan un papel importante en la vida de los profesionistas. Hoy en día los futuros profesionistas buscan oportunidades de empleo bien remuneradas y deben, por tanto, cubrir toda expectativa empresarial. De lo anterior surge el siguiente objetivo: identificar las competencias profesionales del administrador, que demandan las pymes del Municipio de la Barca, Jalisco, para lograr una incorporación eficaz del futuro egresado al campo laboral. Se empleó metodología cualitativa-cuantitativa, donde se reflejaron las competencias profesionales más valoradas por los directivos de las empresas, por medio de encuestas

Los resultados obtenidos nos muestran que las competencias utilizadas en el mercado laboral abundan en deficiencias y no cumplen con las exigencias que las empresas requieren. Por ello se crearon estrategias de propuesta para considerar en los planes y programas para disciplinar la aprehensión de todo conocimiento.

Palabras clave: Administrador, Competencias profesionales, Empresas, Perfil, Pymes.

Abstract

The scenarios that the companies live are increasingly more demanding and competitive and they play an important role in the lives of the professionals, now days the future professionals seek employment opportunities that are well remunerated and that cover the expectations of the industrialist. Hence the importance of setting the following objective: identify the professional competencies of the administrator the demand the SMEs of the municipality of la Barca, Jalisco, to be able to achieve and effective incorporation of the future graduate in to the labor field. A qualitative and quantitative study was used that reflected the professional competences that were valued the most by the managers of the company through surveys. The results showed us that managerial skills are not deficient and meet the requirements of that companies. For this reason, strategies were developed to consider in the plans and programs of the knowledge discipline.

Key words: Companies, Manage, Professional Skills, Profiles, SMEs.

1. Introducción

El vertiginoso desarrollo científico y tecnológico, obligan a las Instituciones de educación superior a revisar la pertinencia y actualización de los programas educativos. Estos nuevos desafíos demandan mayor calidad educativa y cobertura más amplia que aseguren el acceso y permanencia de los estudiantes en las instituciones, así como la equidad y distribución de oportunidades de educación, ya que el país se encuentra en un momento histórico caracterizado por constantes cambios sobre la calidad de la educación vertidas por la misma sociedad. En este sentido, Marchesi (2007) sostiene que las tensiones que vive en la actualidad el sistema educativo son expresión de las nuevas demandas que se plantean para la formación de las nuevas generaciones, son el acceso a la información y al conocimiento, los cambios familiares y educativos, las modificaciones en el mercado laboral y los valores sociales.

La presente investigación, muestra los requerimientos de las pymes sobre las competencias profesionales que deben tener los administradores, provocando que los planes de estudio de los profesionistas en administración adquieran competencias para realizar acciones formativas, enfrentando la realidad para satisfacer las demandas sociales, empresariales, financieras etc. Y no sea nada más un cúmulo de conocimiento teórico por medio un proceso de contenidos-guion-enseñanza-aprendizaje adecuadamente estructurado, donde se empiece a desarrollar su potencial desde la conceptualización adquirida hasta la práctica.

Miguel López (2013), dice que las competencias son como un concepto de ejecución, vinculado a un saber pensar, un saber aplicar y un saber discernir, así como a un saber actuar en diversos escenarios; asimismo, Perrenoud (2008), define las competencias como aquellas que nos conducen a la acción, por lo que una competencia es concebida como la movilización de varios recursos cognitivos para hacer frente a un tipo de situaciones la el desempeño práctico.

Muchos han sido los autores que han propuesto metodologías para la determinación de competencias laborales: Delgado M, (2000); Cuesta S, (2001); Gallego, (2002); Zayas A, (2002); Sánchez R, (2007); las cuales han ido evolucionando a la par de las exigencias de las empresas que apuntan a la interrelación hombre-trabajo, en ella se integran, en un todo, particularidades del trabajo. Cada autor desde su perspectiva coincide en que las competencias son alternativas que nos dan la posibilidad de mejorar la productividad del trabajo, donde cada uno maneja sus propios elementos facilitando la implementación de prácticas para la gestión eficaz del capital humano.

El desarrollo de competencias es uno de los temas que se relacionan con la educación, porque es ahí donde se piensa que el profesionista las adquiere. Por ello, esta (educación) se encuentra en la mira de toda la sociedad. En este sentido es pues, que se tienen que replantear los contenidos de las unidades de aprendizaje que conforman el plan de estudio de los administradores. Por supuesto a las empresas no les conviene contar con profesionistas pasivos, torpes e incapaces de dirigir una empresa u organización. Por ello se planteó que en las competencias profesionales que requieren las Pequeñas y Medianas Empresas del Municipio de la Barca, Jalisco, en los Licenciados en Administración se generaron inquietudes en los profesores del Departamento de Negocios del Centro Universitario de la Ciénega, sede la Barca, que imparten clases en la Licenciatura de Administración.

Debido a que los datos obtenidos mostraron énfasis en la necesidad de tomar acciones concretas en la actualización y modificación de las unidades de estudio, y no ser solamente copias de índices de libros sino contenidos que sean acordes a las necesidades que demandan las pymes. Lo anterior con el efecto de dar cumplimiento al perfil de egreso del administrador que se menciona a continuación:

- Deberá poseer los conocimientos técnicos y metodológicos que le permitan profundizar, mediante el autoestudio, en el conocimiento de los fenómenos económicos, contables, financieros y administrativos.
- Contará con los conocimientos sobre leyes, normas y procedimientos que rigen las relaciones de intercambio, así como acerca de los sistemas financieros y contables que le permitirán comprender, interpretar e incidir en las relaciones jurídicas en el ámbito nacional y en el contexto de la globalización comercial.
- Deberá ser un profesional con capacidad para trabajar con personas de diferentes razas y credos, así como con equipos mixtos donde se vincule con personas de otro sexo.

En estos señalamientos se advierte un énfasis especial en la necesidad de una práctica profesional guiada de manera permanente por la ética profesional y la responsabilidad social así mismo que contribuya a mantener y acrecentar la competitividad y productividad de todo tipo de organización. De acuerdo a los resultados obtenidos de las encuestas aplicadas a las pymes de La Barca, existe un desfase abismal del profesionista egresado del Centro Universitario de la Ciénega en comparación con los requerimientos de las pymes, que externan que los Licenciados en Administración deben poseer creatividad, conocimiento en programas contables y administrativos, toma de decisiones, saber hablar en público, redactar documentos, seguridad en el trabajo que realiza, mayor práctica, defensa en las cuestiones jurídicas y comerciales, dominio de ventas, conocimiento de leyes y normas contables para aplicarlo en las relaciones jurídicas. La adquisición de dichos requerimientos permitiría que las empresas sean factores detonantes para el progreso del país y contar con mejores profesionistas.

2. Marco Teórico

La presente investigación se centra en el Municipio de La Barca, Jalisco, el cual se encuentra localizada en el este del estado en la región Ciénega, limita al norte con Ocotlán, Atotonilco el Alto y Ayotlán; al sur con el estado de Michoacán; y al oeste con Jamay. Tiene una población aproximada de 59,990 habitantes, que se dedican al sector terciario; Su extensión territorial es de 379.48 Km². La distribución porcentual de la población ocupada, según división ocupacional del censo 2010 de la página de internet consultada se representa por comerciantes y trabajadores en servicios diversos con el 46.27%, trabajadores agropecuarios

el 23.27%, trabajadores en la industria 16.35%, profesionistas técnicos y administrativos el 13.71% y no especificados el 0.40%. De acuerdo a la división ocupacional, los profesionistas técnicos y administrativos ocupan uno de los penúltimos lugares razón por la cual fue conveniente visualizar lo que está sucediendo en el interior de las empresas para tener un panorama del contexto que viven las pymes y así poder identificar las competencias que demandan los puestos gerenciales en las empresas de la Región.

Algunos autores definen las competencias a partir de comportamientos, mientras que otros lo hacen a partir de conocimientos, habilidades y otras características. La competencia “es la movilización de conocimientos (conocimientos) actitudes (afectos, emociones) y acciones (destrezas o capacidad) para enfrentar una situación nueva con éxito; es decir, administrar los recursos de la personalidad para resolver adecuadamente una situación que se presenta de manera inédita. Desde el punto de vista laboral, se puede decir que una persona es competente cuando realiza un trabajo específico a satisfacción de quien lo encarga o lo contrata para tal efecto” (Castañeda, 2009, Pág. 305).

López Carrasco (2015) define la competencia como “saber de ejecución”, vinculado a un saber pensar, un saber desempeñar, un saber interpretar, así como a un saber actuar en diversos escenarios. Para Roegiers (2010), una competencia moviliza diferentes capacidades y diversos contenidos en una situación real. Y la capacidad es la facultad, la aptitud para hacer algo (una actividad que se ejerce). Un contenido es un objeto de saber; un saber designa contenido.

Una situación es considerada como un medio en el cual se realiza una actividad o se desarrolla un acontecimiento también menciona que existen 3 componentes en una competencia: El primer componente es el contenido (se refiere al qué), el segundo se refiere a la capacidad (al cómo), y el tercer componente se refiere a la situación (es el contexto, dentro del para qué), en el proyecto Tuning (2006) las competencias son consideradas como un conjunto de capacidades cognitivas y metacognitivas, intelectuales y prácticas, así como de valores éticos. El autor Ivancevich, (2006, pp. 530) menciona que las habilidades: son las competencias relacionadas con las tareas, Judith R. Gordon menciona “que la habilidad es la destreza básica para seguir los pasos del proceso de toma de decisiones racional, incluyendo el análisis de la situación y definición de objetivos, así como la producción, evaluación y selección de alternativas” (1997, p. 4).

Hacer el análisis de cada una de las definiciones nos lleva a interiorizar sobre los requerimientos de las competencias profesionales de las pymes y visualizar qué Instituciones dotan del elemento humano a esas empresas; y con qué competencias se deben de caracterizar, ya que ello nos da evidencias de las posibles carencias de competencias que presentarían las empresas de la Región. Mucho se habla de que los profesionistas deben hacer frente a las exigencias de las pymes pero para ello deben contar con personal preparado y mano de obra calificada y desarrollada donde se vea reflejado un verdadero crecimiento. Por ello no dejemos de lado y no olvidemos las competencias y su clasificación sea del autor que sea, retomando lo que nos dice López (2015), **Las competencias genéricas**: conocidas como transversales, se trata de competencias comunes que involucran los conocimientos transferibles, dichas competencias están relacionadas con tres saberes: el saber conocer, el saber ser y el saber actuar. Así como las **competencias específicas**: que tienen que ver con el conocimiento concreto de cada área temática.

Como se mencionó anteriormente son muchos los autores que han propuesto metodologías para la determinación de competencias laborales pero la realidad es que cada Pyme y cada Municipio lo aborda y aplica de acuerdo a sus exigencias y necesidades, todos tienen parte de razón; pero la verdadera razón es la que dan esas personas conocedoras del tema, con habilidades, experiencias y destrezas que hacen ir al profesionista más allá de lo que ellos ni se imaginan, generando inclusive la transformación del entorno laboral.

3. Método

El presente estudio intenta dar cuenta de las competencias profesionales que requieren las pymes del Municipio de la Barca, para dar respuesta a la interrogante generada en el interior de la Institución Educativa y como referente de la información obtenida de la página del INEGI donde se menciona que en nuestra región prácticamente el mayor porcentaje de empresas son pymes, la investigación se enfocó a una muestra de 30 pymes encuestadas de manera al azar de acuerdo al listado obtenido por parte de la oficina de Padrón y Licencias del Ayuntamiento del Municipio de la Barca; para la obtención de información participaron como personal de apoyo 3 profesores y 3 estudiantes del Departamento de Negocios del (Cuciénege).

El estudio fue una investigación de tipo cualitativo, la cual se caracteriza básicamente por ser interactiva y reflexiva, en el estudio cualitativo se accede desde casos particulares y la manera como los participantes se manifiestan a través de sus discursos y reportes, al igual que mediante las conductas clave que configuran la base de la identificación y caracterización de sus competencias profesionales. Las personas encuestadas fueron 30 de los cuales 10 personas son dueños del negocio, 4 personas tienen cargo como encargados de recursos humanos o administrativos, y 16 son personal de apoyo con un rango o puesto inferior al de dirección y encargados del negocio.

En el estudio se incluyeron personas de Recursos Humanos independientemente de la denominación del cargo de la organización, todos los participantes tenían roles con la gestión de recursos humanos tales como: reclutamiento, selección, capacitación, desarrollo, entrenamiento, ventas, gestión de la socialización, diseño de planes de seguridad y recompensa de empleados. Además se aplicaron 2 encuestas en el municipio de Ocotlán, 6 en el Municipio de Atotonilco, y 2 en el Municipio de Jamay a empresas medianas y grandes para hacer la comparación de las competencias que también las empresas de otros Municipios demandan y de la cual nos dimos cuenta que coincidían en gran porcentaje con las mismas competencias.

Para el desarrollo de la investigación se trabajó en diversas fases: En la primera fase se realizó la revisión documental de los textos e investigaciones realizadas que brindaron información relevante sobre el papel, las funciones y competencias de los puestos de trabajo clave para el profesionista, de autores competentes y conocedores del área donde se describió el listado de esas competencias considerada en el marco teórico, y posteriormente se analizó las competencias que realmente tiene y aplica cada

persona egresada de la Licenciatura en Administración, concerniente a las competencias inherentes al individuo, y que forman parte de su individualidad independiente de la esfera donde se desenvuelve bien sea familiar, laboral y social, entre otros.

En la segunda fase, se diseñó el instrumento semiestructurado para la recolección de datos aplicado a los encargados de áreas de dirección y administrativa o a sus respectivos dueños. Se consideró este tipo de encuesta como la más adecuada para este estudio, ya que se caracteriza por definir previamente el conjunto de tópicos que se deben abordar, aunque hay libertad para formular y dirigir las preguntas de la manera más conveniente, teniendo en cuenta que se deben tratar los mismos temas con todas las personas y garantizar que se obtenga la misma información.

En la tercera fase se aplicaron las entrevistas realizadas a cada uno de los sujetos de estudio. En la cuarta fase se transcribió, se organizó y se procesó la información obtenida, para garantizar que no se presentaran sesgos por parte de las personas a cargo de las comisiones de la investigación para dar confiabilidad al proceso. La información se sistematizó y analizó en función de las categorías preestablecidas que sirvieron de guía a partir de los resultados de la sistematización de la información, y de los comentarios e impresiones que se dieron durante el proceso.

Se realizó el análisis a la luz del marco conceptual, considerándose las aportaciones que fueron apareciendo en la investigación y que no estaban consideradas dentro del instrumento de investigación.

En la última fase, se dieron a conocer los resultados y conclusiones a las que se llegó. Esta parte del procedimiento permitió ampliar la investigación realizada con respecto al problema de estudio.

4. Resultados

Este primer análisis permite conocer cuál es la importancia que el mundo laboral le está dando al futuro profesionalista egresado de la Licenciatura en administración, la información recabada y encontrado a través del análisis de la investigación por medio de una encuesta de 10 preguntas evidencia que lo estipulado en los discursos de los encuestados tiene mucho de cierto y que las empresas-negocios son los mayormente interesados en que las expectativas de los futuros egresados cubran también las expectativas de los empresarios. Como resultado se obtuvo que las pymes carecen primeramente de puestos más afines con el nivel de profesionalista ya que nuestra población es eminentemente agrícola varios de los negocios son venta y compra de semillas y granos, por lo cual también es una limitante para que los profesionistas tengan y apliquen una gama más amplia de actividades encaminadas a la función del administrador. Y esto por supuesto debilita las expectativas del egresado profesionalista y a su vez limita a cumplir únicamente los perfiles que le son requeridos por las empresas en el ámbito de acuerdo al tipo de empresa al que fue contratado.

El análisis y concentrado de información fue desde diciembre del 2016 hasta marzo del 2017. Se aplicaron encuestas a 30 pymes del municipio de La Barca, y a manera de comparativo se aplicó a 6 pymes del Municipio de Atotonilco, 2 de Ocotlán y 2 de Jamay, pero únicamente se graficaron las del Municipio de la Barca porque fue la referencia de la muestra. Como técnica de investigación se apoyó en la observación y concentrado de datos por medio de la encuesta estructurada por 10 preguntas de las cuales se mencionan sus resultados a continuación:

En la gráfica 1 se preguntó sobre el giro de la empresa dando como resultado que un porcentaje mayoritario de 19 % mencionan que las empresas son de tipo comercial eminentemente en la población de la Barca abunda el comercio es una gran fuente de empleo para el Municipio, después esta las empresas de servicio con 8 % y por último la industrial con un 3 %. En la 2da, gráfica habla de la clasificación de las empresas de acuerdo al sector económico donde la empresa de servicio obtuvo un porcentaje de 26 %, seguida de la industrial con el 3%, la profesional con el 1% y de la agropecuaria no resulto ninguna de acuerdo a la elección aplicada en los diferentes negocios. En la gráfica 3. Hace referencia de la situación educativa de los empleados que laboran en la empresa, 15 % tienen estudios técnicos, 13 % tienen licenciatura, 11 de secundaria, 8 de preparatoria y 2 de otras. Como se puede ver la mayoría no tiene una preparación mayor carecen de estudios superiores.

En la gráfica 4. Se habla si los trabajadores tienen el perfil que requieren los puestos y el 24 % dice que si tienen el perfil del puesto y creo que tiene mucho que ver con el resultado de la gráfica anterior ya que al no tener mayores estudios por supuesto que no se requiere de mayores competencias y habilidades por parte de los empleados y 5 contestaron que algunos lo tienen y nada más uno no tiene el perfil.

En la gráfica 5 se visualiza el tipo de profesión que contratan comúnmente y las personas refieren que contratan a Contadores con 18 % y 15 % Técnicos, 12 % Administradores, 10% Ing. Agrónomo, Ing. Industrial 9 %, Abogados 6%, Mercadólogo 4 %, Psicólogo 2 %, Supervisor, Médico y Químico el 1%, como se puede apreciar el profesionalista que más se contrata es el contador a comparación de las otras profesiones y ello se debe considerar para posteriormente generar estrategias viables que ayuden a tener mayor demanda de Licenciados en Administración.

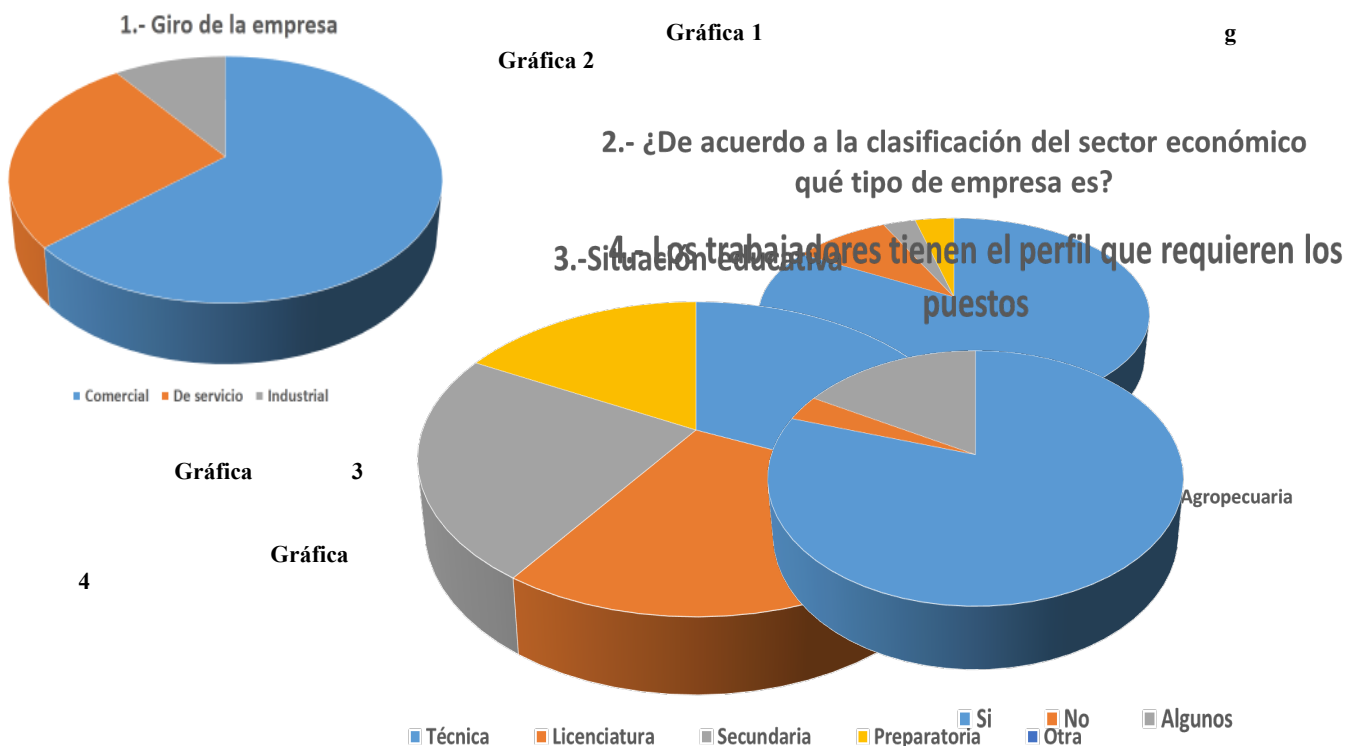
En la gráfica 6 indica si en la empresa labora personal egresado de la UdG, se puede decir que casi esta en igualdad de circunstancias las personas que laboran en la Empresa y son egresadas de la UdG y las personas que laboran en la empresa pero no son egresadas de la UdG. Las primeras cuentan con el 16 % mientras las segundas tienen un 14 % de respuesta, ello también es motivo de investigación posterior para lograr incrementar el índice laboral de trabajadores egresados de la UdG. En la gráfica 7. Se pregunta si los egresados de la Licenciatura en Administración tienen la capacidad para desempeñar su puesto y 22 % consideran que si, el 6 % considera que no, mientras que el 2 % dice que algunos. Ese 22 % dice mucho ya que la perspectiva que tienen de los administradores es buena.

En la gráfica 8 se identifica ¿qué competencias debe tener el egresado de la Licenciatura en Administración para ingresar a laborar a la empresa? el 12 % dice que se debe poseer con habilidades y destrezas, 11 % debe tener conocimientos prácticos, el 10 % creatividad, el 9 % actitudes, el 8 % Valores y trabajo en equipo, 5 % facilidad de palabra y por último 4 % toma de decisiones.

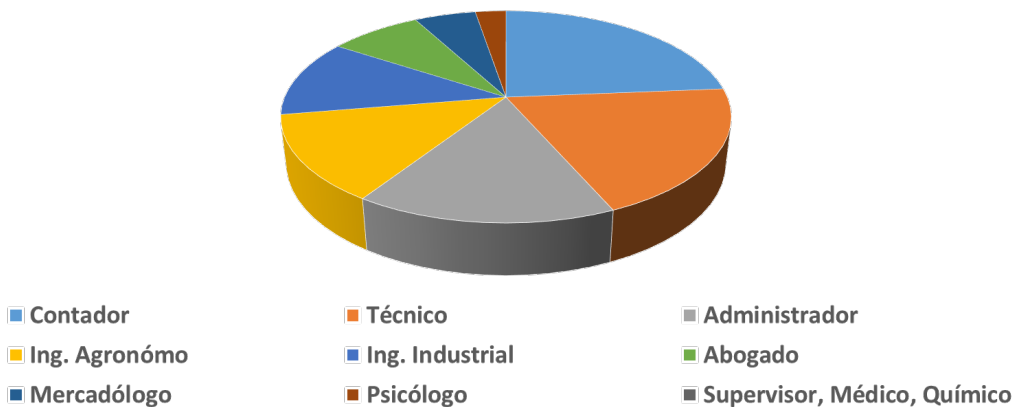
Definitivamente las empresas requieren competencias por parte de los administradores. Ellos solicitan un profesionalista más práctico, creativo, con actitud positiva, y con valores y principios que lo harían completo e integral.

En la gráfica 9 se consideran las razones por las que la empresa no contrata a las personas. En orden de puntaje más alto se mencionan las razones por las cuáles las empresas no contratan al personal vacante en con un puntaje de 18 % dicen que porque no cumplen con el perfil del puesto, el 11 % por falta de experiencia, el 8 % no pasa las pruebas y no tiene el conocimiento, el 6 % tiene bajo nivel de escolaridad, con el 3 % piden mayor sueldo, y el 1 % por falta de documentación y mala imagen. Razón de más para poner mayor atención en los análisis sobre los perfiles del puesto.

En la gráfica 10 se establece lo que la empresa propone para los futuros profesionistas, esta pregunta es un poco abierta ya que se dio la posibilidad de que los directivos expresaran su propia opinión sin sesgar la información a los resultados que a uno le interesa. Coincidiendo con gran parte de la información que se describió en las preguntas anteriores las empresas requieren que sus trabajadores posean una gran variedad de habilidad y destrezas entre ellas el contar con creatividad, liderazgo, toma de decisiones, trabajo en equipo, redacción, práctica, actitud positiva, programas contables y administrativos, oratoria, iniciativa y seguridad en sí mismo. Dichas competencias dan la pauta para que las Instituciones Educativas establezcan en su contenido programático determinadas habilidades. Como justificación se presentan las 10 gráficas que dieron respuesta a las inquietudes y fueron la base del sustento de la investigación, mismas que se apoyaron en la encuesta del formato presentado al final del trabajo.

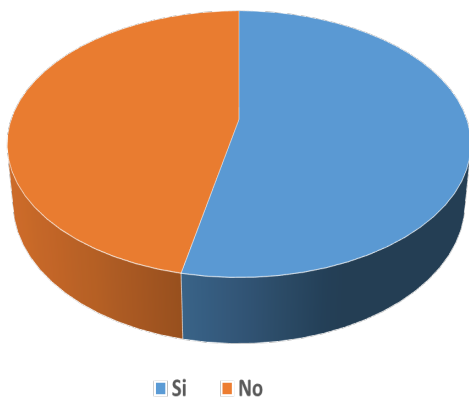


5.- Tipo de profesión que contratan comúnmente



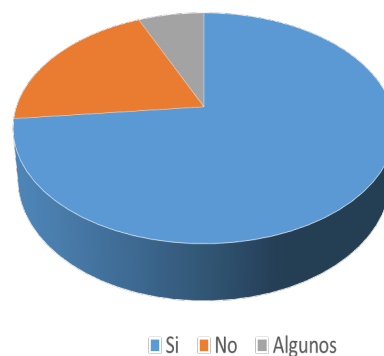
Gráfica 5

6.- En la empresa labora personal egresado de la UdG



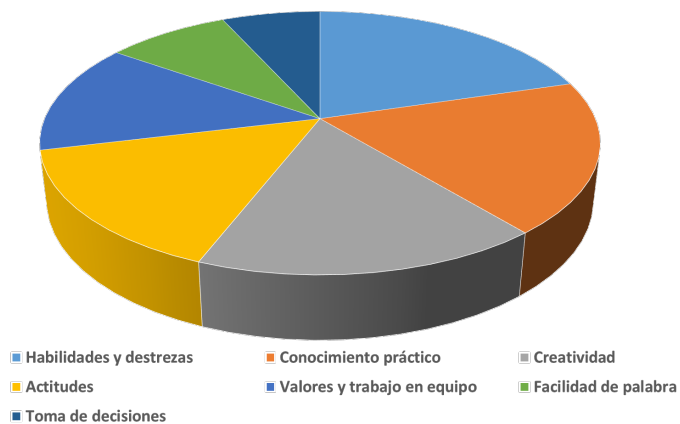
Gráfica 6

7.- Los egresados de la licenciatura en administración tienen la capacidad para desempeñar su puesto



Gráfica 7

8.- ¿Qué competencias debe tener el egresado de la licenciatura en administración para ingresar a laborar a la empresa?



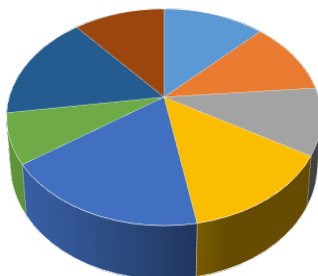
Gráfica 8

9.- ¿Cuáles son las principales razones por las que la empresa no contrata a las personas?



Gráfica 9

10.-¿Qué competencias y habilidades propone para los futuros profesionistas?



- | | |
|---|-------------------------|
| ■ Creatividad | ■ Trabajo en equipo |
| ■ Liderazgo e iniciativa | ■ Buena redacción |
| ■ Práctica | ■ Actitud positiva |
| ■ Programas contables y administrativos | ■ Seguridad en sí mismo |

Gráfica 10

5. Conclusiones

Se concluye que las pymes del Municipio de la Barca al realizar el reclutamiento y selección de personal contratan mayormente personal egresado de la Licenciatura en Contaduría y Profesional Técnico, a comparación de otras profesiones, a pesar que dentro de la misma labora personal egresado de la UdG y que permanecen mayor tiempo trabajando en ellas porque tienen la capacidad para desempeñar el puesto, pero lamentablemente la mayoría son puestos de rangos inferiores y muy pocos son los que se tienen Direcciones, Jefaturas de Departamento, Supervisores etc. Debido también a que la mayoría de empresas del Municipio son pequeñas y medianas y no han llegado a tener un desarrollo y crecimiento donde se vean favorecidos todos los que ahí trabajan aunque aumente la generación de fuentes de empleo para el Municipio.

Al no tener crecimiento las pymes es porque algunos involucrados y en concreto los futuros profesionistas no tienen las capacidades y competencias profesionales para ejercer y enfrentar los retos que el campo laboral imponga. Tal como se aprecia en las gráficas los encuestados dieron razón de sus necesidades y de las competencias específicas que ellos necesitan para ser competitivos en su entorno tanto Municipal, Estatal, Nacional y quizá Internacional. Se pide que las personas sean creativos, ejerzan liderazgo, tomen decisiones asertivas, trabajen en equipo, sepan redactar escritos, tengan actitud positiva, posean conocimiento en el manejo de programas contables y administrativos, se expresen bien, tengan iniciativa y seguridad en sí mismos.

Hace falta mayor práctica en la vinculación escuela-trabajo, tienen el conocimiento y capacidad pero no existe interés de su parte en generar nuevas propuestas de trabajo, provocando esto un desfase del perfil del puesto en cuanto al grado de estudios que se tiene de los trabajadores de las pymes. El desarrollo y adquisición de competencias es más que la suma de una serie de asignaturas a niveles educativos se convierte en un sistema abierto al intercambio de información y experiencias contextualizadas que fortalecen el desarrollo de nuevos saberes y dejan atrás la educación lineal-tradicional, dando paso al desarrollo de esquemas de formación más dinámicos, integradores vinculados a los requerimientos que la empresa requiere.

Al ver las necesidades de competencias de cada una de las pymes encuestadas se sugiere que las Instituciones Educativas promuevan de manera congruente acciones en los ámbitos pedagógico y didáctico que se traduzcan en modificaciones reales de las prácticas docentes, para que estos incorporen estrategias didácticas acordes a las exigencias del medio replanteando un nuevo aprendizaje donde el estudiante lo construya como resultado de la experiencia y que se vea reflejado en la práctica laboral.

Por ende, se debe partir de un diagnóstico que conlleve la actualización de los contenidos de las unidades de aprendizaje para lograr un perfil competitivo y de productividad que se incorpore los resultados de dicho diagnóstico como competencia genérica en el currículo donde el alumno sea capaz de identificar e interpretar las estrategias competitivas de la empresa en que va a laborar, para que oriente el desarrollo de su competencia en función de los objetivos de la organización, teniendo en cuenta su entorno.

6. Referencias

- Barrón Tirado, Ma. C. (2009). "Docencia universitaria y competencias didácticas", *Perfiles Educativos*, vol. XXXI, núm. 125, pp. 76-85.
- Baumgartner, P. (2004). *The Zen Art of Teaching. Communication and Interactions in Education*. Proceedings of the International Workshop ICL2004, Villach, Kassel University Press. pp. 20-30.
- Bécharde & Bédard (2009), *Innover dans l'enseignement supérieur*, Paris: PUF. 57-69.
- Castañeda Jiménez J. (2009). "Habilidades académicas", México, Editorial McGraw Hill, pp. 246-291.
- Cázares Aponte, L. y Cuevas, J. (2016). "Planeación y evaluación basadas en competencias", México, Editorial Trillas, pp.13-32.
- Díaz Barriga, A. (2006). "El enfoque de las competencias en la educación. ¿Una alternativa o un disfraz de cambio?", *Perfiles Educativos*, vol. XXVIII, núm. 111, pp. 7-36.
- Gaspar, I y Santos, M.A. (2009). *Learning communities: way to a new teaching model? Research, Reflections and Innovations in Integrating ICT in Education*, pp. 50-60.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2007). "*Metodología de la investigación*", México: Editorial McGraw Hill, pp. 10-15.
- Hernández, S. (2006). "Introducción a la administración teoría general administrativa: origen, evolución y vanguardia", México, Editorial McGraw Hill, pp. 389-391.
- Ivancevich, G. y Konopaske, Donnelly (2006). "Organizaciones comportamiento, estructura, procesos", México, Editorial McGraw Hill, pp. 59-62.
- López Carrasco, M. (2015). "Aprendizaje, competencias y TIC", México, Editorial Pearson, pp. 33-71.
- Madrigal Torres B. (2006). "Habilidades directivas", México, Editorial McGraw Hill, pp. 1-11.
- Palmer, A., Montaña, J. y Palou, M. (2009). "Las competencias genéricas en la educación superior. Estudio comparativo entre la opinión de empleadores y académicos", *Psicothema*, pp. 21, 433-438.
- Peters M. Y Olssen, M. (2005) *Useful Knowledge: redefining research and teaching in the learning economy*. En: Ronald Barnett *Reshaping the university: new relationships between research, scholarship and teaching*. New York: McGraw Hill. pp. 85-93.
- Puga, J. y Martínez, L. (2008). "Competencias directivas en escenarios globales", *Estudios Gerenciales*, 24(109), pp. 87-103.
- Varela, R. y Bedoya, O. (2006). "Modelo conceptual de desarrollo empresarial basado en competencias", *Estudios Gerenciales*, pp. 21-47.
- Villa, A. Y Pobrete, M. (2007), "Aprendizaje basado en competencias. Una propuesta para la evaluación de las competencias genéricas", Bilbao: Universidad de Deusto.