

Competencias Laborales Profesionales en la Formación de Gerentes en Venezuela

Jorge Jose Ramirez-Landaeta¹

¹ <https://orcid.org/0000-0001-7458-6647> / Universidad Simón Bolívar (Venezuela)

Resumen

The pandemic caused by COVID-19 brought a considerable change in the way of working and in people's daily lives, causing, in addition to the health problems of the virus, stress in professional activity. This article aims to analyze whether volunteering practice can mitigate professional stress found during the social isolation caused by the COVID-19 pandemic. A digital survey was applied, reaching 966 respondents. Linear regression methodology was used. Results showed individuals who practiced volunteering before the pandemic and managed to keep practicing it during the social isolation demonstrated greater capacity to delimit their roles at home and obtained lower rates of professional stress, calculated from the sum of variables related to work demand and autonomy in the activities. The study demonstrated that investments in corporate social responsibility and volunteering can bring benefits to the employees, and consequently, organizational wellbeing.

Palabras clave: competencias profesionales, liderazgo, gerentes, Proyecto Tuning Latinoamérica.

Competências Laborais Profissionais na Formação de Gerentes na Venezuela

Resumo

A formação por competências tem sido promovida pelo Projeto Tuning para a América Latina. O objetivo desse estudo foi determinar as competências que devem ser fortalecidas para a formação acadêmica de gerentes na pós-graduação. A pesquisa foi descritiva-correlacional de campo. Foi realizada uma adaptação do instrumento sobre competências gerais e específicas da área de administração do Projeto Tuning. Essa versão desse instrumento foi aplicada em estudantes de pós-graduação, em graduados, em gestores de recursos humanos e em professores. Para a análise, considerou-se a abordagem de quatro fundamentos filosóficos da administração. Os resultados mostram a necessidade de fortalecer as competências específicas e gerais aplicadas. Também há pouco desenvolvimento nas competências relacionadas à ética e à responsabilidade social do gestor, que podem impactar no desempenho e métodos (epistemologia) e no trabalho de gestão gerencial (praxeologia). Sugere-se rever o currículo acadêmico e avaliar um modelo que fortaleça as competências.

Palavras-chave: competência profissional, liderança, gerente, Projeto Tuning América Latina.

Professional Competence in the Training of Venezuelan Managers

Abstract

Training based on competences has been promoted by the Tuning Project for Latin America. The objective of this study was to determine the competences that must be strengthened for the academic training of managers in graduate school. The research was descriptive-correlational. An adaptation of the instrument on general and specific competences in the area of Business Administration of the Tuning Project was carried out. This version of the instrument was applied to postgraduate students, graduates, human resource managers, and professors. For the analysis, the approach of four philosophical fundamentals of business administration was considered. The results show the need to strengthen the specific and general competences applied, there is also little development in competences related to ethics and social responsibility of the manager, which can impact performance and methods (epistemology) and managerial management work (praxeology). It is suggested to review the academic curriculum and evaluate a model that strengthens competences.

Keywords: professional competences, leadership, managers, Tuning Latin America Project.

En la educación superior venezolana, los procesos de formación basados en competencias fueron asumidos en las políticas educativas del Estado Venezolano regidas por el Consejo Nacional de Universidades de Venezuela (CNU), emanadas por el Sistema de Evaluación y Acreditación (SEA, 2004), las cuales han sido basadas en las propuestas internacionales de Mertens (1996), Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional/Organización Internacional del Trabajo (Cinterfor/OIT, 1996) y Beneitone et al. (2007).

Esta noción de competencias, comenzó a desarrollarse a finales de los años 70 del siglo XX liderada por países industrializados como EE.UU, Inglaterra o Australia, motivadas por la necesidad de mejorar la calidad y la pertinencia de los programas de formación de mano de obra especializada y poder predecir el desempeño exitoso (Cinterfor/OIT, 1997; Martens, 1996). Las competencias laborales han impactado tanto a las principales prácticas educativas europeas, como Norteamérica y Latinoamérica. Un ejemplo fue el tratado de Bologña en 1999, el cual se conformó como un sistema de estandarización de acreditación formal que facilitaba la movilidad geográfica en el espacio de la comunidad Económica Europea de estudiantes, profesionales y profesores (Gibbs et al., 2012).

Otra iniciativa europea que posteriormente fue ampliada hasta el contexto de Latinoamérica, es el Proyecto Tuning Latinoamérica, el cual ha tenido gran impacto en las políticas educativas de casi todos los países de la región (Beneitone et al. 2007, 2014, Ramírez-Díaz, 2020), que junto a la iniciativa de Bologña, han conformado la base para establecer perfiles de estudio y de resultados de los aprendizajes académicos. A pesar de los grandes aportes a la educación y el trabajo, las críticas sobre la formación en competencias esta presentes en distintas dimensiones del fenómeno, que van desde la definición y conceptualización, los métodos y la perspectiva de abordaje hasta la definición propias de las políticas educativas que orienta su adopción en el currículo académico (Beneitone et al., 2007, 2014), sin embargo, cuando se trata de aplicar competencias en la formación de adultos específicamente a nivel de postgrados, las críticas son menos frecuentes (Ramírez-Díaz, 2020).

En relación a las competencias laborales en gerentes, en este trabajo se asume la perspectiva de Beneitone et al., (2007), y para la interpretación y análisis de las competencias, se considera la perspectiva del rombo de los fundamentos filosóficos para la gerencia (Bédard, 1995, 2003), que surge como una alternativa a los modelos tradicionales de la administración y sostiene que la administración y la gerencia deben ser entendida como una actividad centrada en el ser humano por lo que requiere apoyarse conceptualmente en la filosofía y no solo en la ciencia, ya que abarca los conocimientos y la práctica, pero también los principios fundamentales del ser y de la ética en el quehacer de la gerencia desde un punto de vista de la propia praxis el cual comienza a ser cada día más extendido (Hernández et al., 2021; Lombana et al., 2014; Ramos et al., 2021; Rehbock, 2020).

Explica que la praxeología es la que justifica la existencia de la función administrativa, así como de toda actividad humana, a pesar que existen divergencias entre las perspectivas de los gerentes en sus prácticas administrativas. Considera, que los valores personales que a su vez dotan de legitimidad a las prácticas y en su sentido profundo, las prácticas (praxeología), los métodos (epistemología) y los valores (axiología) que se sustentan en una dimensión fundamental que se refiere a la persona misma y a su identidad, es decir, el ser (ontología) (Bédard, 1995, 2003).

El rombo de los fundamentos filosóficos de la gerencia

propone 4 categorías o tipos de macro competencias para un gerente: Las competencias del saber-hacer gerencial agrupadas en las dimensiones filosóficas de la praxeología. Las competencias del saber, propias de las dimensiones epistemológicas del conocimiento administrativo. Las competencias de la conducta ética y moral de los gerentes, abordada por la axiología y las competencias ontológicas, del ser que conduce a la comprensión de la naturaleza profunda del individuo y su identidad.

Figura 1

Rombo de los fundamentos filosóficos de la gerencia (Bédard, 1995, 2003)



La epistemología y la axiología ejercen, cada una de manera particular, una función de vigilancia, las 4 dimensiones están profundamente articuladas y convergen y se condicionan a la presencia de las otras, y solo la interacción dialéctica de las 4 partes producen una práctica armoniosa, y cuando existen divergencias puede desencadenar dificultades en el funcionamiento. Las categorías planteadas, no son entidades separadas, sino aspectos particulares de una sola y única realidad del gerente y su acción humana social.

Es la ontología, la que fundamenta y condiciona los otros 3 elementos, contraria a la tradición que señala la fundamentación sobre la epistemología como parte del pensamiento científico (Bédard, 1995, 2003). El análisis de las competencias laborales – gerenciales, desde la perspectiva del fundamento filosófico de la gerencia como una forma de acción centrada en el ser humano, ha sido explorado en diversos contextos y poblaciones (Castrillón et al., 2015; Hernández et al., 2021; Lombana et al., 2014; Ramos et al., 2021).

Considerando lo anterior, el objetivo del presente estudio fue determinar las competencias laborales que deben ser fortalecidas para la formación académica de gerentes en posgrados de gerencia.

Método

Participantes

Se analizó la percepción de 4 grupos de interés vinculados a la formación de postgrados en gerencia en Venezuela. Estudiantes inscritos en Postgrado en gerencia en una

Universidad o institución pública o privada venezolana, la muestra fue conformada por 93 participantes de los cuales 34 del género femenino y 59 masculino. La población de egresados de postgrados en gerencia, 77 egresados 30 de género femenino y 47 masculino. La población de profesionales y gestores de recursos humanos o empleadores, conformada por profesionales provenientes de distintas áreas que realizan actividades de reclutamiento, selección, capacitación y desarrollo de gerentes, 33 profesionales, 26 de género femenino y 7 de género masculino. La población de Profesores de postgrados en gerencia, formada por académicos y profesores que imparten asignaturas en programas de postgrados en gerencia, 35 profesores 11 de género femenino y 24 masculino. Se asume los criterios del proyecto Tuning para Latinoamérica (Beneitone et al. 2007) para realizar un análisis funcional de muestreo por clusters.

Instrumento

Competencias gerenciales generales y específicas (Beneitone et al., 2007). El instrumento utilizado fue la encuesta sobre competencias desarrollada por el Proyecto Tuning - América Latina - 2004 para evaluar el nivel de importancia percibida y el nivel de desarrollo de las competencias generales y de las competencias específicas del área de administración de empresas. Las competencias generales, son elementos compartidos, comunes a cualquier área o profesión necesarias para actividades laborales en el contexto social latinoamericano, por ejemplo, capacidad de aprender, tomar decisiones, entre otras. Las competencias específicas son consideradas indispensables y particulares referidas a la especificidad propia del campo de estudio de la administración y gerencia (Beneitone et al., 2007).

El instrumento original evalúa con 27 ítems las competencias generales con y las específicas con 20 ítems. Luego de un proceso de adaptación y validación al contexto de gerentes venezolanos, el instrumento resultante utilizado quedo conformado por 24 reactivos para competencias generales y 17 para competencias específicas, en una escala de tipo Likert de 4 puntos (nada, poco, bastante y mucho) (ver tabla 1 y 2).

En proceso de adaptación y validación, participaron 3 jueces expertos (profesores - investigadores en el área de gerencia con más de 20 años de experiencia), para las competencias generales sugirieron pequeñas modificaciones como la eliminación de tres reactivos por considerarlos no adecuados para el estudio, también se realizó ajustes semánticos y pequeñas modificaciones. En relación a las competencias específicas, sugirieron la integración de algunas competencias vinculadas y / o eliminar las consideradas amplias (ejemplo “habilidades en el uso de las tecnologías de la información”, “conocimiento sobre el área de estudio”), de una misma temática o con contenido muy específico dentro de áreas de la gestión gerencial.

El instrumento no es de índole psicométrico, pero se reconoce la validez de contenido debido a los múltiples estudios realizados tanto en su construcción, como adaptación al contexto de América Latina (Beneitone et al., 2007).

Adicionalmente los jueces sugirieron incorporar 3 competencias específicas, propias de la gestión y orientada hacia la dirección – liderazgo “Manejar adecuadamente conflictos interpersonales”, “delegar efectivamente funciones y tareas” y “comunicación de apoyo para el desarrollo de colaboradores. Inicialmente el instrumento resultante fue evaluado en una muestra de 10 estudiantes y 2 profesores de

Tabla 1

Instrumento resultante: competencias generales para gerentes

Código	Competencia Genérica
G1-O	Capacidad Creativa
G2-O	Capacidad de motivar y conducir equipos
G3-O	Trabajar de forma autónoma
G4-E	Compromiso con la calidad
G5-E	Capacidad para identificar, plantear, resolver problemas
G6-E	Capacidad de abstracción, análisis y síntesis
G7-E	Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente
G8-E	Capacidad para formular y gestionar proyectos
G9-E	Capacidad de buscar, procesar y analizar información
G10-E	Capacidad crítica, autocrítica – auto conocimiento
G11-E	Capacidad de investigación
G12-A	Compromiso ético
G13-A	Responsabilidad Social y Compromiso Ciudadano
G14-A	Compromiso con la preservación del medio ambiente
G15-A	Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad
G16-A	Compromiso con su medio sociocultural.
G17-P	Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica
G18-P	Capacidad para tomar decisiones
G19-P	Capacidad de formar y trabajar en Equipo
G20-P	Capacidad de comunicación Oral y escrita
G21-P	Capacidad para organizar y planificar tiempo/actividades
G22-P	Capacidad para actuar en nuevas situaciones
G23-P	Capacidad para trabajar en contextos internacionales
G24-P	Comunicación en un 2do idioma

Nota. Adaptado de Beneitone et al., 2007.

postgrados en gerencia, permitiendo identificar una adecuada pertinencia y validez. Posteriormente fue aplicado a las 4 muestras de participantes.

Procedimientos de Recolección de Datos y Cuidados Éticos

Se planteó una investigación no experimental, descriptivo correlacional de campo y de tipo ex post facto (Kerlinger & Lee, 2002), el diseño es de tipo empírico transversal, ya que no se manipulan intencionalmente las variables.

La aplicación fue voluntaria, anónima y confidencial, se solicitó consentimiento y aceptación firmada de los participantes. Dos facilitadores entrenados realizaron el proceso de aplicación del instrumento, a los grupos de interés aplicación presencial en sala de aula del postgrado de gerencia de la Universidad Simón Bolívar y Universidad Central de Venezuela- Caracas - Venezuela, también fueron aplicadas vía online.

Procedimientos del Análisis de Datos

Primero se procedió a clasificar cada competencia en uno de los cuatro grupos filosóficos (ver tabla 1 y 2), de acuerdo con tres jueces expertos (Beneitone et al., 2007; Lombana et al., 2014). Seguidamente se estudia la percepción sobre el nivel de importancia y el nivel de desarrollo para cada muestra, utilizando un promedio aritmético (media) con las muestras, criterio utilizado para identificar las competencias que deben ser fortalecidas en la formación de los postgrados en gerencia (Beneitone et al., 2007).

Tabla 2*Instrumento resultate: competencias específicas para gerentes*

Código	Competencia Especifica
E1-O	Identificar las relaciones funcionales en la organización
E2-O	Comunicación de apoyo para el desarrollo de colaboradores.
E3-O	Liderar procesos de cambio positivo en la organización
E4-E	Desarrollar un plan estratégico o de gestión
E5-E	Administrar y desarrollar el talento humano en la organización
E6-E	Interpretar información contable o financiera
E7-E	Gestionar planes de mercadeo
E8-E	Identificar aspectos legales y jurídicos implicados en la gestión
E9-E	Identificar y administrar riesgos del negocio
E10-A	Analizar aspectos éticos y culturales relacionados entre la organización y el entorno social
E11-P	Detectar oportunidades de nuevos negocios o productos
E12-P	Gestionar recursos Financieros / toma de decisiones
E13-P	Elaborar, evaluar y administrar proyectos empresariales en distintas Organizaciones
E14-P	Identificar y mejorar – innovar procesos administrativos
E15-P	Implementar y gestionar sistemas de control administrativos
E16-P	Manejar adecuadamente conflictos interpersonales
E17-P	Delegar efectivamente funciones y tareas

Nota. Adaptado de Beneitone et al, 2007.

Resultados

Perspectiva Ontológica - Nivel de importancia y Nivel de Desarrollo

Según Bédard (1995, 2003) los principios son para la ontología lo que los valores son para la axiología. La ontología se divide en psicología (el ser humano), cosmología (el universo) y teología (lo sagrado) y se constituye en la piedra angular sobre la cual reposan las otras tres perspectivas: la axiología, la epistemología y la praxeología. La ontología se entiende como el campo del conocimiento que trata sobre las hipótesis fundamentales del ser en general y de sus propiedades trascendentales, estudia al ser humano, sus principios y su inteligibilidad, desde su universo natural o divino (Lombana et al., 2014).

El gerente tiene entre sus funciones, dirigir esfuerzos hacia las acciones propias del ser, para motivar, encaminar esfuerzos hacia metas comunes junto y en colaboración de otros (relaciones interpersonales) y sobre su propio desempeño (autonomía). Dicha capacidad de liderar e influir en el comportamiento de los otros, se sustenta en el desarrollo de habilidades interpersonales, de asertividad (intersubjetividad) y de la inteligencia emocional, entre otros (Castrillón et al., 2015; Hernández et al., 2021; Lombana et al., 2014; Ramírez-Díaz, 2020).

Generalmente la percepción sobre el nivel de importancia (I.Med) resulta más alta que la percepción sobre el nivel de desarrollo promedio (D.Med) alcanzado por la competencia. Se observa que la competencia capacidad creativa (G1-O) es considerada relevante principalmente por la muestra de estudiantes egresados, gestores de recursos humanos y profesores, pero menos valorada por los estudiantes. La competencia (E1-O) Liderar procesos de cambio positivo en la organización ($X=3,67$) es estimada importante de forma similar y alta por las cuatro muestras, todos los promedios están dentro del rango estimado, similar a lo observado por la competencia

G2-O Capacidad para motivar y conducir equipos (en la Figura 2, se presenta la percepción sobre el nivel de importancia y el nivel de desarrollo promedio para cada competencia)

También se observa coincidencia en la percepción sobre la importancia por ejemplo para la G1-O Capacidad creativa, valorada por egresados, recursos humanos y profesores de forma similar. Para E2-O Comunicación de apoyo para el desarrollo de colaboradores, ($X = 3,42$ Rango 3,08 a 3,77) siendo el grupo de egresados el más distante a los otros tres ya que se valora superior al rango de similitud ($X = 3,84$).

En relación al nivel de desarrollo de las competencias pertenecientes a la perspectiva ontológica, se observa en tres competencias con bajo nivel de desarrollo (menor a 3) G1-O Capacidad Creativa, G3-O Trabajar de forma autónoma, E1-O Identificar las relaciones funcionales en la organización (D.Med = 2,76), lo que sugiere la necesidad de que esas competencias sean más desarrolladas en los procesos de formación.

Perspectiva Epistemológica - Nivel de Importancia y Nivel de Desarrollo

Bédard (1995, 2003) plantea que la epistemología, en su rol de vigilancia abarca 3 objetos: 1) el proceso o procedimiento utilizado para realizar la actividad de producción, pero no los resultados, 2) El proceso de teorización y los fundamentos metodológicos del marco de referencia teórico que apoya las actividades de producción, y 3) la epistemología garantiza la validez del marco conceptual y las condiciones que anteceden a su formación.

La epistemología, es el área de la filosofía que permite abordar el conocimiento, la forma cómo se genera el conocimiento, cómo se valida en las diferentes ciencias, lo que resulta en establecer un método para evitar errores y ejercer una función crítica (Bédard, 2003; Hernandez et al., 2021; Lombana et al., 2014; Murillo et al., 2021). La epistemología al ser vincularla con competencias gerenciales, se puede entender que el sujeto utiliza los procesos, los métodos y los modelos que le facilitan el desarrollo de sus capacidades de abstracción, de análisis y de síntesis. A través de esa construcción de conocimiento, el mismo sujeto puede transformarse y transformar el ambiente, perfeccionándose con la profundización del conocimiento sobre su área de estudio o comportamientos específicos.

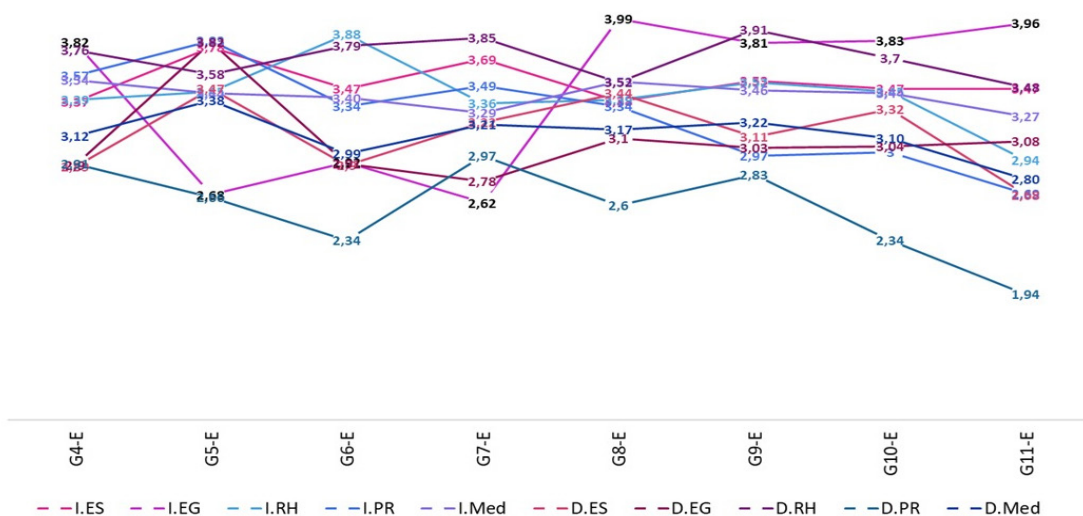
En relación por ejemplo a las competencias específicas, el líder utiliza el conocimiento para desarrollar actividades de planificación estratégica, táctica y operativa, que requieren juicios de validación, normas y métodos para poder identificar y medir los riesgos en los negocios, mejorar sistemas de información financieros y procesos en la organización, entre las cuales las áreas funcionales requieren procesos de aprendizajes continuos basada en teorías y conceptos.

En las distintas funciones el gerente utiliza e interpreta información financiera y contable, analiza indicadores de gestión para la toma de decisiones. Debe poder generar normas y marcos de acuerdo con las distintas relaciones (Lombana et al., 2014; Ramos, 2021).

En la figura 3, se observa que en la perspectiva epistemológica resaltan las competencias: G4-E Compromiso con la calidad, E4-E Desarrollar plan estratégico o de gestión, e E6-E Interpretar información contable/ financiera, en las cuales las 4 muestras presentan resultados similares con moderada – alta evaluación de la importancia de estas competencias para el desempeño de funciones gerenciales (con excepción del grupo de egresados en la competencia E6-E, promedio 2,91 resulta

Figura 2

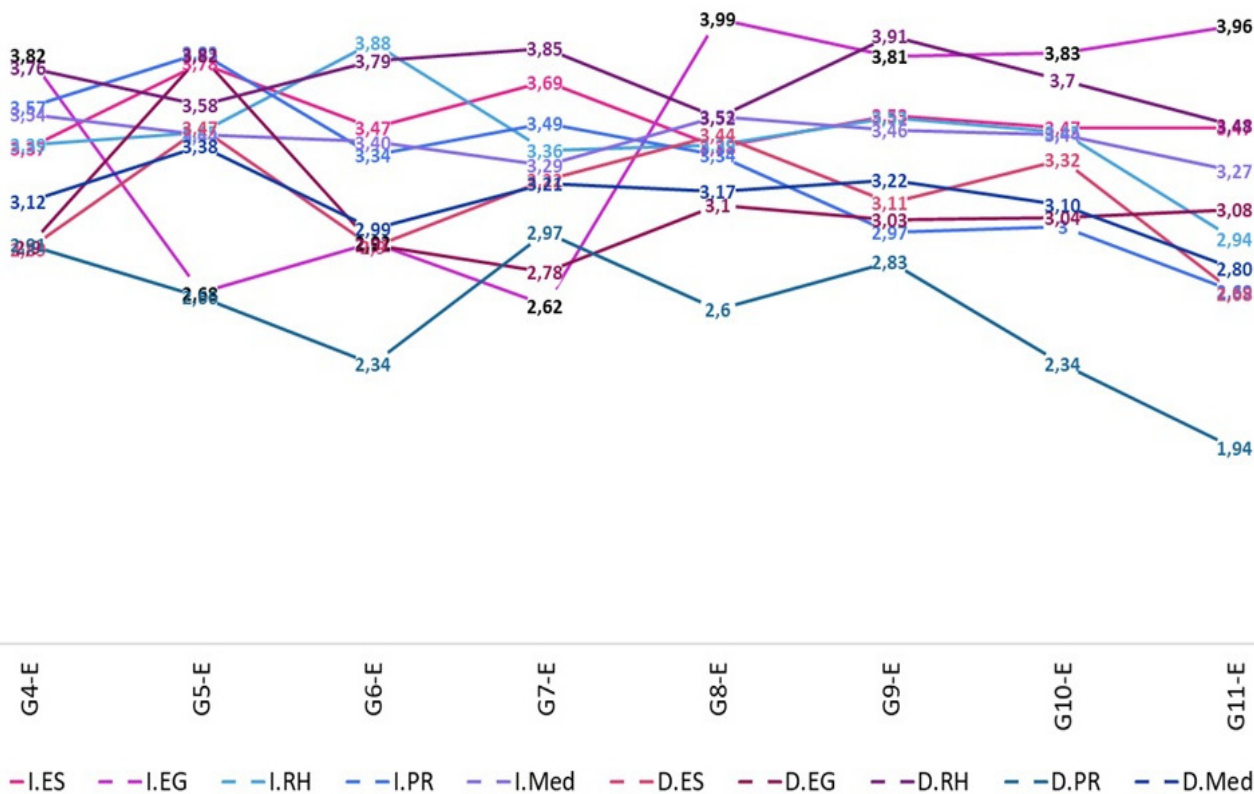
Perspectiva Ontológica – Competencias gerenciales generales y especificas



Nota. Nivel de Importancia (I.) / Nivel de Desarrollo (D.). Estudiantes: I.ES / D.ES. Egresados: I.EG / D.EG. Gestores de recursos humanos: I. RH / D.RH. Profesores: I.PR / D.PR. Promedio: I.Med / D.Med.

Figura 3

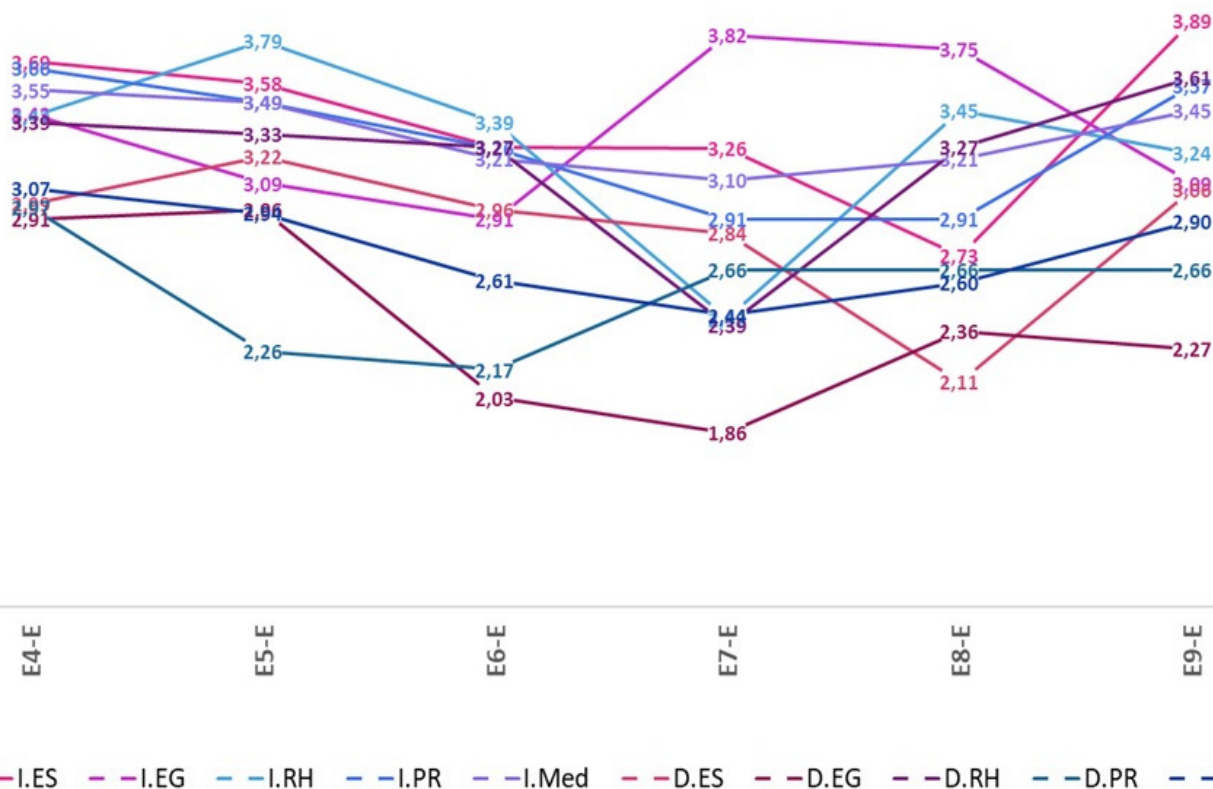
Perspectiva Epistemológica – Competencias gerenciales generales



Nota. Nivel de Importancia (I.) / Nivel de Desarrollo (D.). Estudiantes: I.ES / D.ES. Egresados: I.EG / D.EG. Gestores de recursos humanos: I. RH / D.RH. Profesores: I.PR / D.PR. Promedio: I.Med / D.Med.

Figura 4

Perspectiva Epistemológica – Competencias gerenciales específicas



Nota. Nivel de Importancia (I.) / Nivel de Desarrollo (D.). Estudiantes: I.ES / D.ES. Egresados: I.EG / D.EG. Gestores de recursos humanos: I. RH / D.RH. Profesores: I.PR / D.PR. Promedio: I.Med / D.Med.

inferior a 3).

También se observa coincidencia en la valoración de 3 grupos, para las competencias G8-E. Formular y gestionar proyectos, G11-E Capacidad de investigación, E5-E Administrar y desarrollar el talento humano, E8-E Identificar aspectos legales y jurídicos, observándose de forma general coincidencia con valores superiores a 3.

En relación al nivel de desarrollo alcanzado, se observar 5 competencias específicas con bajo nivel de desarrollo de 6 evaluadas, por contraste en las competencias genéricas, sólo 2 de las 8 fueron evaluadas de bajo nivel de desarrollo G6-E Capacidad de abstracción análisis y síntesis, y G11-E Capacidad de investigación.

En relación a las competencias específicas (ver tabla 4), llama la atención las competencias con menor nivel de desarrollo la competencia E7-E Gestionar planes de mercadeo (D.Med = 2,44); E8-E Identificar aspectos legales y jurídicos implicados en la gestión (D.Med = 2,60) y E6-E Interpretar información contable o financiera (D.Med = 2,61), las cuales son competencias direccionadas hacia la permanencia y el desarrollo de las organización en el tiempo. Se puede observar que la percepción de los gestores de recursos humanos generalmente resulta ser positiva y superior al promedio de los grupos y por el contrario la percepción de los profesores resulta generalmente menor al promedio del os grupos.

Perspectiva Axiológica. Nivel de Importancia y Nivel de Desarrollo

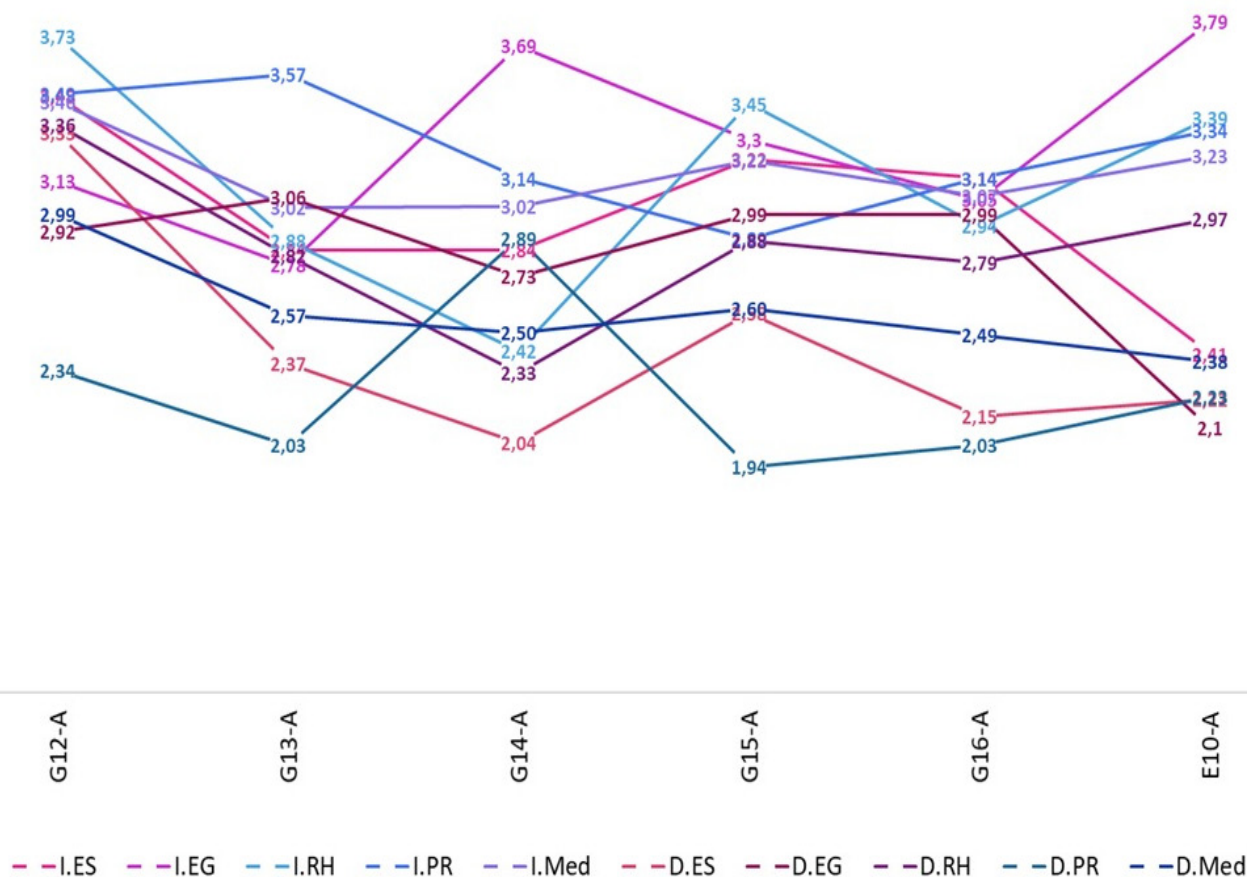
Toda actividad humana, incluyendo a la gerencia, están sustentadas o inmersas en valores, donde su validez está vigilada, y por lo tanto depende de la epistemología y su legitimidad en el contexto social – moral depende de la axiología. Bédard (2003) plantea que la axiología designa el dominio general de los valores o de los preceptos, involucrando la ética, la moral y los sistemas de creencias. La axiología es entendida como parte de la filosofía, pero de tipo práctica que tiene por objetivos los principios de la lógica del corazón y de la emoción, una especie de metafísica de la sensibilidad y del deseo (Lombana, et al., 2014).

El compromiso humano es responsable y ético frente a la sociedad y al medio ambiente, que puede desarrollarse en su entorno local o en un entorno distinto como el internacional. Identificando las características propias y distintivas de cada cultura (Hernández et al., 2021). El rol del administrador desde el fundamento axiológico está expresado en las competencias genéricas asociada a valores en su entorno personal - organizacional, como parte de un proceso de identificación de los aspectos éticos y culturales entre la organización, las personas y el entorno social (Lombana et al., 2014).

En relación al nivel de importancia para la perspectiva axiológica (figura 5) se observa de forma general, que todas las competencias son evaluadas como importantes con promedio superior a 3, sin embargo, en contraposición al nivel de desarrollo, las competencias se estiman poco desarrolladas en

Figura 5

Perspectiva axiológica – Competencias gerenciales generales y específica



Nota. Nivel de Importancia (I) / Nivel de Desarrollo (D). Estudiantes: I.ES / D.ES. Egresados: I.EG / D.EG. Gestores de recursos humanos: I. RH / D.RH. Profesores: I.PR / D.PR. Promedio: I.Med / D.Med.

la formación de postgrado en gerencia.

La competencia G12-A Compromiso ético, obtiene el mayor promedio (M.Imp = 3,46) en relación a la evaluación sobre su nivel de importancia, En relación a la competencia G15-A Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad y la G16-A. Compromiso con su medio sociocultural, se observa similitud de respuesta en todos los grupos. El grupo de recursos humanos posee una percepción baja en relación a la importancia de dichas competencias para la función de gerente (3 de 5 competencias con M.Imp < 3).

En relación a la percepción del nivel de desarrollo de la perspectiva axiológica, todos los promedios de todas las competencias están poco desarrollo, siendo los profesores quienes poseen la percepción en promedios más bajos. También se observa que nuevamente, el grupo de recursos humanos es quien posee la mejor percepción de desarrollo de las competencias, aunque con valores inferiores a 3 en 5 de las seis competencias que conforman esta perspectiva.

La competencia E10-A Analizar aspectos éticos y culturales entre la organización y entorno social (X = 2,38) presenta similitud de valores entre 3 grupos, siendo percibida como la competencia de menor nivel de desarrollo por parte de las 4 muestras. La competencia G15-A Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad (X = 2,60), se observa que es la competencia que posee la menor valoración en general (Profesores X = 1,94).

Perspectiva Praxeológica – Nivel de Importancia / Nivel de Desarrollo

En el campo de la gerencia, el liderazgo, la gestión, todas ellas como parte de las actividades humanas, y desde la perspectiva filosófica, lo que puede ser captado por el otro, es la manera como una persona se conduce en el ejercicio de su actividad en la organización.

En este sentido Bérnard (2003) sostiene que la Praxeología involucra la conducta humana y la acción, la creación, la producción y la fabricación de una obra, un bien o un servicio, así como el conjunto de los elementos que intervienen en la actividad: el sujeto creador y sus habilidades, el objeto o creación, la técnica y los procedimientos.

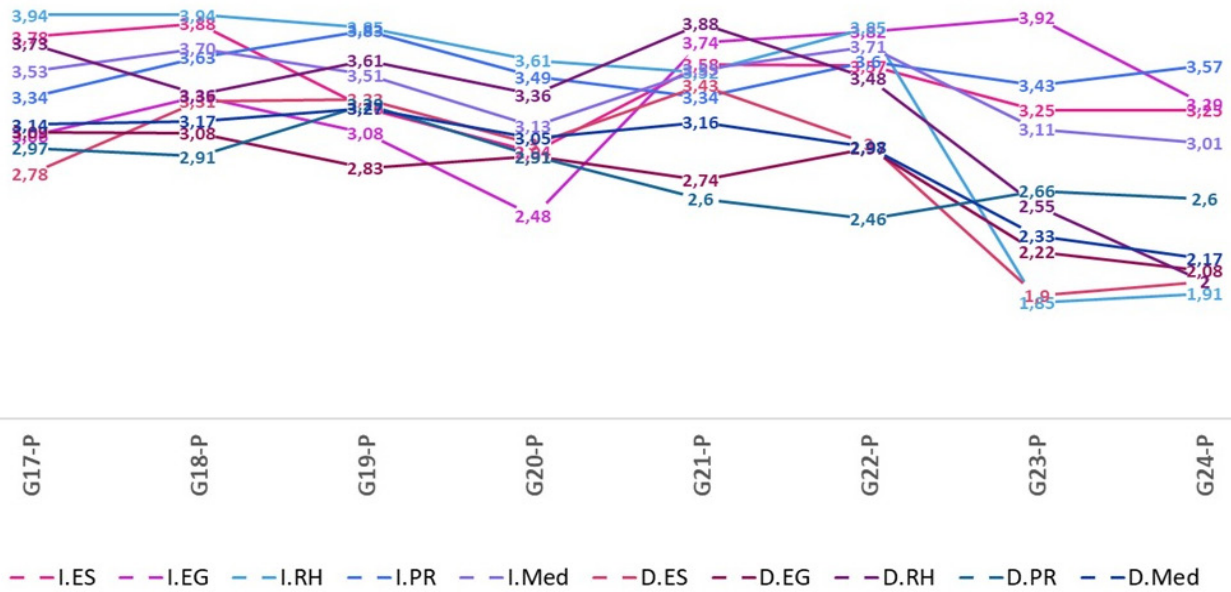
En relación a la perspectiva praxeológica y el nivel de importancia (figura 6 y 7) otorgado por las muestras del estudio, en todas las 15 competencias evaluadas, el promedio resulta superior a 3, lo que sugiere la importancia otorgada a esas competencias prácticas.

De forma general el grupo de recursos humanos, es el que valora de forma más alta la importancia de dichas competencias (con excepción de la G23 Capacidad para trabajar en contextos internacionales, G24 Comunicación en un 2do idioma, E14 Identificar y mejorar – innovar procesos administrativos y E15 Implementar y gestionar sistemas de control administrativos) y por el contrario el grupo de egresados el que menor valora (en 5 de las competencias).

Se observa similitud de las 4 muestras en competencias como G18-P Tomar decisiones, G21-P Organizar - planificar el tiempo/actividades, G22-P Actuar en nuevas situaciones, E15-P

Figura 6

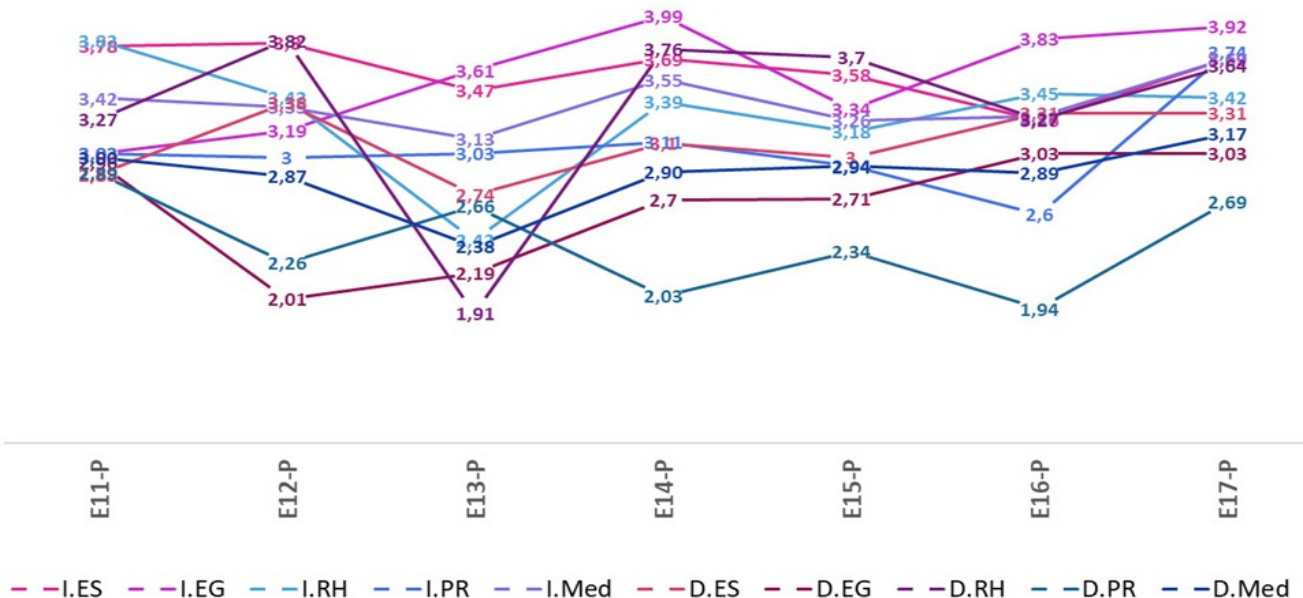
Perspectiva praxeológica – Competencias gerenciales generales



Nota. Nivel de Importancia (I) / Nivel de Desarrollo (D.). Estudiantes: I.ES / D.ES. Egresados: I.EG / D.EG. Gestores de recursos humanos: I. RH / D.RH. Profesores: I.PR / D.PR. Promedio: I.Med / D.Med.

Figura 7

Perspectiva praxeológica – Competencias gerenciales específicas



Nota. Nivel de Importancia (I) / Nivel de Desarrollo (D.). Estudiantes: I.ES / D.ES. Egresados: I.EG / D.EG. Gestores de recursos humanos: I. RH / D.RH. Profesores: I.PR / D.PR. Promedio: I.Med / D.Med.

Implementar y gestionar sistemas de control administrativos, G17-P. Delegar efectivamente funciones y tareas, todos con promedios superiores a 3, moderados – altos (ver tabla 6).

En relación al nivel de desarrollo para la perspectiva praxeológica, en 8 de las competencias se observa promedios inferiores a 3, siendo la menos ponderada las competencias G24-P Comunicación en un 2do idioma ($X = 2,17$), seguida de las competencias G23-P Trabajar en contexto internacionales,

lo que junto a la competencia ($X = 2,33$) E13-P. Elaborar, evaluar y administrar proyectos. empresariales en distintas Organizaciones ($X = 2,38$) son las competencias con menor promedio (ver tabla 7).

Las competencias: G19-P Formar y trabajar en equipos ($X = 3,27$), y G18-P Tomar decisiones ($X = 3,17$) junto a la E17-P Delegar funciones y tareas ($X = 3,17$), y G21-P Organizar planificar el tiempo / actividades ($X = 3,16$) son las que obtienen

los más altos promedios en el nivel de desarrollo, obtenido de la formación de postgrados en gerencias.

Discusión

La perspectiva filosóficos del Management (Bédard,1995, 2003) establece que el gerente requiere de los conocimientos (epistemología), y de la practica en el quehacer en su área específica de trabajo (praxeología), las cuales deben ser sustentadas en competencias humanas o del ser (ontología) y en sus valores y principios (axiología) que generalmente comienzan a desarrollarse en el núcleo familiar y la escuela, y que luego se fortalecen y redimensionan en los procesos de educación (profesional, universitaria, postgrados) (Barragán et al., 2020; Hernández et al., 2021).

En relación a los niveles de desarrollo, se observa que para las competencias generales, el 50% (12) poseen niveles de poco desarrollo, y para las competencias específicas el 70% (12) muestran también niveles de poco desarrollo, lo que pudiera sugerir que las competencias vinculadas directamente a la gestión gerencia, están siendo poco desarrollada en los procesos de formación de postgrado en gerencia, estos resultados coinciden parcialmente con lo reportado en otras culturas (Lombana et al., 2014; Murillo et al., 2021).

En este sentido, los resultados llaman la atención, debido a las competencias ontológicas poseen en promedio niveles de importancia moderados, pero niveles de desarrollo bajo en general (promedio inferior a 3.1) y el 50% de ellas requieren ser fortalecidas. Así mismo, en las competencias axiológicas también se observa resultados llamativos, debido a que todas las competencias generales y específicas, poseen bajos niveles de importancia y ninguna supera el promedio de desarrollo mínimo (3), por lo que todas las competencias requieren ser fortalecidas en la formación académica de los postgrados en gerencia. Así mismo, la poca valoración de las competencias de la perspectiva ontológica puede implicar que las competencias de las perspectivas epistemológica, axiológica y praxeológica, tenderán a ser poco desarrollo.

La perspectiva filosófica también aporta luz para comprender las interrelaciones teóricas entre competencias,

por ejemplo, la baja valoración en las competencias de orden ontológico podría sugerir que un gerente por ejemplo con poca competencia para identificar las relaciones funcionales en una organización y, con baja capacidad creativa, o con dificultad para trabajar de forma autónoma o sin supervisión, entonces probablemente tendrá dificultades para desarrollar competencia del fundamento de praxeología, como implementar y gestionar sistemas de control administrativos, o en competencias de tipo epistemológicas, por ejemplo administrar y desarrollar riesgos en el negocio o el talento humano en la organización (Bédard, 2003; Hernández et al., 2021). Los resultados muestran que el 53% de las competencias de la perspectiva praxeológica requieren ser fortalecidas, y pudieran impactando de forma negativa en el desempeño (el hacer) del gerente.

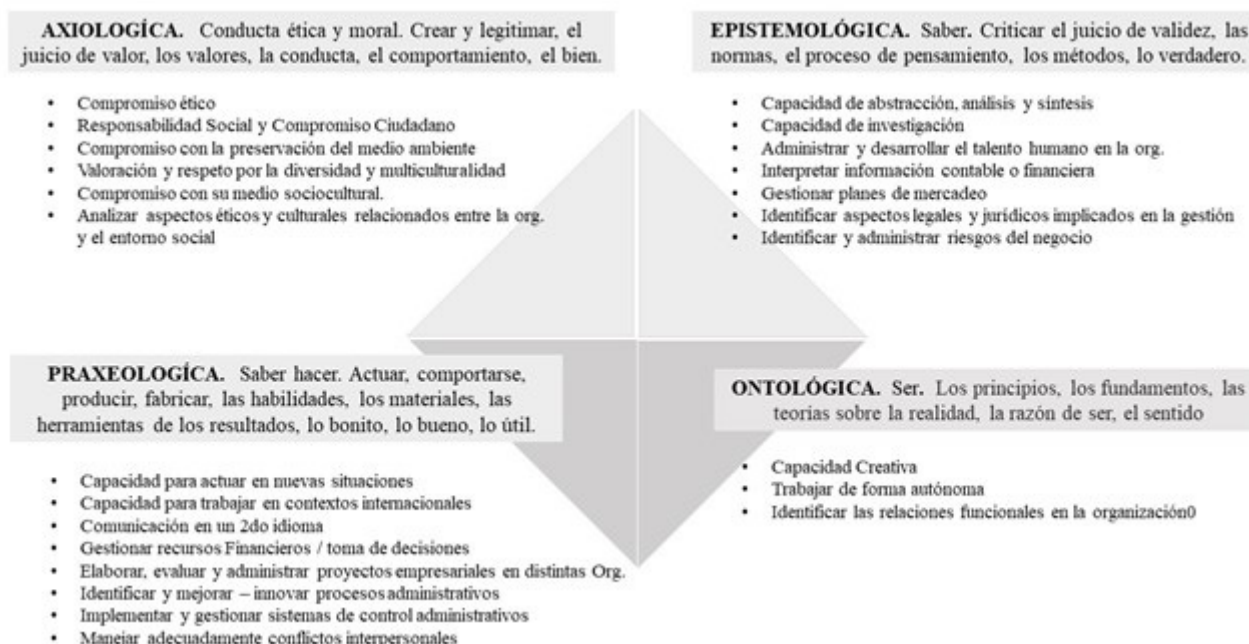
Así mismo, por ejemplo, las competencias epistemológicas con poco nivel de desarrollo (capacidad de investigación; abstracción, análisis y síntesis; administrar y desarrollar talento humano, interpretar información contable / financiera) están teóricamente relacionadas con competencias ontológicas poco desarrolladas como la de identificar las relaciones funcionales de la organización, trabajar de forma autónoma y capacidad creativa (Castrillón et al., 2015; Lombana et al., 2014; Murillo et al., 2021). En este sentido, la capacidad creativa y la capacidad para trabajar de forma autónoma son requeridas para identificar y administrar los riesgos de negocio de la organización.

Los valores y algunas competencias generales, comienzan a desarrollarse en los entornos familiares, escolares y sociales, por lo que competencias como motivar y conducir hacia metas comunes (ontológica) puede estar relacionada teóricamente a impulsar al gerente a comprometerse con la comunidad y preservar el medio ambiente desde una expresión de la perspectiva ética (Barragán et al., 2020; Bédard, 2003; Lombana et al., 2014).

Se observó una alta valoración de importancia de las competencias generales praxeologica (saber hacer), pero con nivel de desarrollo bajo, por lo que requieren ser fortalecidas 8 competencias. En relación a la perspectiva epistemológica 7 competencias fueron identificadas para ser fortalecidas. En la siguiente figura, se presenta las competencias que deben ser fortalecidas para la formación académica de gerentes en

Figura 8

Competencias gerenciales que deben ser fortalecidas en la formación en postgrados en gerencia, clasificadas según los ejes filosóficos



posgrados de gerencia.

El gerente requiere de los conocimientos (epistemología), y el quehacer en el área específica (praxeología) las cuales deben ser soportadas en competencias del ser (ontología) y de los valores (axiología), pero cuando los niveles de desarrollo son moderados como lo fue en la perspectiva ontológica o deficiente como lo fueron en todas las competencias axiológicas, el enfoque sugiere que los conocimientos y las prácticas podrían estar poco desarrollados (Lombana, et al., 2014; Ramírez-Díaz, 2020).

Los resultados sugieren que los procesos de formación en posgrados en gerencia enfatizan algunas competencias epistemológica y praxeológica, pero de tipo genérica, cuando lo esperado sería que en cualquier caso las competencias específicas fueran las más desarrolladas en la formación, ya que son justamente estas las que le dan identidad al rol del gerente y sus funciones relevantes (Rehbock, 2020), también se observa énfasis en el desarrollo de conocimiento teóricos (generales) sobre el desarrollo de competencias específicas o aplicadas al rol de gerente.

Conclusiones

En relación a las competencias que deben ser fortalecidas para la formación académica de gerentes en posgrados de gerencia, se realizó el análisis funcional siguiendo la perspectiva metodológica del Proyecto Tuning Latinoamérica (Beneitone et al., 2007, 2014) lo que permitió identificar la percepción sobre competencias generales y específicas de estudiantes, profesores, egresados y personal de recursos humanos, relacionados a la formación de gerentes en posgrados en gerencia, las cuales fueron clasificadas según la perspectiva de los 4 fundamentos filosóficos del rombo para la gerencia (Bédard, 1995, 2003).

Este estudio identificó 24 competencias que deben ser fortalecidas, siendo 12 competencias generales (50% de las competencias evaluadas) y 12 competencias específicas (70%). Las competencias del fundamento axiológico, fueron las que resultaron con el menor nivel de desarrollo, y todas requieren ser fortalecidas. Este hallazgo resulta significativo debido a que la axiología dota a la gerencia de legitimidad social - moral y tiene como objetivo práctico principios como la sensibilidad social, la relación con el entorno social, por lo que un bajo desarrollo en estas competencias puede limitar al gerente en impactar positivamente el contexto más allá de la organización.

En relación al fundamento ontológico, que constituye la piedra angular sobre la cual reposan las otras tres perspectivas, y abarca lo fundamental del ser gerente, como trabajar de forma autónoma, comunicarse apoyando a los colaboradores, liderar proceso de cambio, se observa que requieren ser fortalecidas en la formación de postgrado 3 competencias (1 específica).

El gerente también requiere de los conocimientos (epistemología), y el quehacer en el área específica (praxeología) para desarrollar sus funciones principales, en este sentido las competencias del fundamento epistemológico, generales, obtienen altos niveles de desarrollo en la formación, y sólo dos competencias requieren ser fortalecidas, por el contrario, para las competencias específicas, el 83% requieren ser fortalecidas. Similares resultados fueron encontrados en el fundamento praxeológico, donde el 70% de las competencias específicas deben ser fortalecidas, (gestionar recursos financieros, elaborar, administrar proyectos en distintas organizaciones, innovar procesos, gestionar sistemas de control, entre otros) y solo 3 competencias generales.

La educación en los posgrados de gerencia, pareciera

enfatar más el desarrollo de competencias generales sobre las competencias específicas propias del gerente, así mismo se observa poco desarrollo en competencias vinculadas a las conductas éticas, la moral, responsabilidad social. Estas evidencias sugieren la necesidad de revisar aspectos del currículo académico, acciones y políticas educativas en vigencia, y evaluar la posibilidad de discutir sobre la elaboración de un modelo curricular de competencias que enfatice estos elementos en la formación en los posgrados en gerencia (Murillo et al., 2021; Rehbock, 2020; Salazar-Rebaza et al., 2022).

Desde la perspectiva educativa, se entiende que uno de los retos más importantes de la formación académica es adaptarse a los vertiginosos cambios producto de las innovaciones tecnológicas, la globalización, las nuevas formas de interactuar, de integración y movilidad entre múltiples países de la región, lo que impacta la dinámica social y organizacional. En este sentido, se considera que los resultados del presente estudio contribuyen en estos aspectos, una vez que se logró identificar distintas competencias laborales que pudieran permitir complementar la formación en los posgrados en gerencia, sirviendo de apoyo para posibles modificaciones y ajustes de las propuestas curriculares en instituciones de educación superior, lo que podría apoyar el proceso de adaptación profesional a las múltiples exigencias y cambios sociales, laborales nacionales e internacionales. Así mismo, se estima que los resultados pueden contribuir con el debate sobre el currículo académico en competencias en los posgrados abordando elementos de estandarización y calidad.

Limitaciones importantes fueron observadas en el presente trabajo, el estudio se limitó a analizar la formación de gerentes a nivel de postgrado, sin embargo, los gerentes suelen formarse en distintos niveles académicos o incluso sin formación académica, lo que requiere estudios particulares y propios para los distintos tipos de gerentes tanto en su formación como en su área específica de ejecución (mercadeo, finanzas, producción, proyectos, otros). Así mismo, la literatura de competencias aún tiene pendiente elementos como estimación de la curva de aprendizaje de las competencias, el momento específico o transversal en que se debe incorporar la competencia en el currículo, el nivel requerido, las estrategias de evaluación del aprendizaje y métodos de enseñanza más adecuados, entre otros aspectos para la formación. Así mismo, los distintos resultados obtenidos en el presente estudio responden a una metodología que pudiera estar afectada por el método de muestreo, contexto y selección de la muestra, por el tipo de competencias utilizadas, por el análisis de los resultados, en este sentido los hallazgos deben considerarse un aporte inicial para continuar profundizando el tema de estudio.

Referencias

- Barragán, C., González, A., & Ortiz, A. (2020). Competencias gerenciales: Una visión estudiantil desde la Pontificia Universidad Católica del Ecuador. *Revista De Ciencias Sociales*, 26, 113-126. <https://doi.org/10.31876/rev.v26i0.34117>
- Bédard, R. (2003). Los fundamentos del pensamiento y las prácticas administrativas. *AD-MINISTER*, 3, 68-88. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7024483>
- Bédard, R. (1995). *Les fondements philosophiques de la direction* (Thèse de Doctorat en Administration). HEC Montréal.
- Beneitone, P., Esquetini, C., González, J., Marty Maletá, M., Siufi, G., & Wagenaar, R. (2007). Reflexiones y perspectivas de la Educación Superior en América Latina. En *Reflexiones y perspectivas de la educación superior en América Latina: informe final, proyecto Tuning América Latina 2004-2007*.

- Beneitone, P., González, J. & Wagenaar, R. (2014). *Meta-perfiles y perfiles: Una nueva aproximación para las titulaciones en América Latina*. Publicaciones Deusto. <http://www.deustopublicaciones.es/deusto/index.php/es/tuning-es/tuning-america-es>
- Castrillón, J., Cabeza, L., & Lombana, J. (2015). Competencias más importantes para la disciplina administrativa en Colombia. *Contaduría y Administración*, 60(4), 776-795. <http://doi.org/10.1016/j.cya.2015.07.009>
- Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional/ Organización Internacional del Trabajo. (1997). *Formación basada en competencia laboral: situación actual y perspectivas*. https://www.oitinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/libmex.pdf
- Kerlinger, F., & Lee, H. (2002). *Investigación del Comportamiento* (4a ed). McGraw Hill.
- Gibbs, A., Kennedy, D., & Vickers, A. (2012). Learning outcomes , degree profiles , Tuning Project and competences. *Journal of the European Higher Education Area*, 1, 71–88.
- Hernández, P., González, A. T., & Sosa, N. (2021). Las competencias gerenciales. Un análisis desde la filosofía de la administración en empresas turísticas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(6), 14172-14189. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i6.1382
- Lombana, J., Cabeza, L., Castrillón, J., & Zapata, A. (2014). Formación en competencias gerenciales. Una mirada desde los fundamentos filosóficos de la administración. *Estudios Gerenciales*, 30(132) 301-313. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.estger.2014.01.017>
- Mertens, L. (1996). *Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos*. Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional/Organización Internacional del Trabajo.
- Murillo, G., Bedoya, C., & González, C. (2021). Competencias directivas en la gestión universitaria en Colombia. *Educación Y Educadores*, 23(4), 685–708. <https://doi.org/10.5294/edu.2020.23.4.7>
- Proyecto Tuning Latinoamérica. (2007). *Reflexiones y perspectiva de la Educación Superior en América Latina Informe Final 2004-2007*. Universidad de Deusto y Universidad de Groninger.
- Ramírez-Díaz, J. (2020). El enfoque por competencias y su relevancia en la actualidad: Consideraciones desde la orientación ocupacional en contextos educativos. *Revista Electrónica Educare*, 24(2), 475-489. <https://doi.org/10.15359/ree.24-2.23>
- Ramos, E., Otero, C., Heredia, F., & Sotomayor, G. (2021). Formación por competencias del profesional en administración: Desde un enfoque contingencial. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVII(2), 451-466. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rcs/article/view/35933>
- Rehbock, S. (2020). Academic leadership: Challenges and opportunities for leaders and leadership development in higher education. En M. Antoniadou & M. Crowder (Eds.), *Modern day challenges in academia: Time for a change*. Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781788119191.00025>
- Salazar-Rebaza, C., Zegarra-Alva, M. & Cordova-Buiza, F. (2022). Management and leadership in university education: Approaches and perspectives. *Problems and Perspectives in Management*, 20(3), 130-141: [http://doi.org/10.21511/ppm.20\(3\).2022.11](http://doi.org/10.21511/ppm.20(3).2022.11)
- Sánchez-Valbuena, I., Sánchez-González, J., & Pinedo-Frías, A. (2020). Competencias Gerenciales Factor de Éxito en Empresas de Servicios Públicos. *Saber, Ciencia y Libertad*, 15(2), 74–90. <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2020v15n2.6716>
- Sistema de Evaluación y Acreditación. (2004). *Criterio de Acreditación SEA, aprobado por el CNU, el 21-05-2004, acta N° 420, Resolución 28*. Ministerio de Educación Superior – Venezuela

Expresiones de gratitud

Artículo basado en la tesis “Competencias laborales profesionales en la formación de gerentes en Venezuela “presentado ante el Doctorado en Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez - Venezuela

Informaciones acerca del autor

Jorge Jose Ramirez-Landaeta

Universidad Simón Bolívar
División de Ciencias Sociales y Humana
Departamento de Ciencia y Tecnología del Comportamiento,
USB, Valle de Sartenejas, Estado Miranda, Edificio Básico 1,
Piso 1
Caracas, Venezuela
E-mail: jjramirez@usb.ve