



Las opiniones y los contenidos de los trabajos publicados son responsabilidad de los autores, por tanto, no necesariamente coinciden con los de la Red Internacional de Investigadores en Competitividad.



Esta obra por la Red Internacional de Investigadores en Competitividad se encuentra bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivadas 3.0 Unported. Basada en una obra en riico.net.



Área del conocimiento: EDUCACION Y COMPETITIVIDAD

Estrategias de facultación académica para la formación de capacidades competitivas

**Tema: FORMACION DE COMPETENCIAS PROFESIONALES DIRECTIVAS Y GERENCIALES
PARA DETERMINAR PROGRAMA DE MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS**

Investigación que presenta:

ROBERTO HINOJOSA DE LEÓN

Institución:

**UNIVERSIDAD AUTONOMA DE TAMAULIPAS
Facultad de Comercio Administración y Ciencias Sociales de Nuevo Laredo
División de Estudios de Posgrado**

**C. López de Lara #4692, Col., Lagos
Nuevo Laredo, Tam.**

Tel. (867) 719- 42- 50 Fax (867) 719-42-50

Correo electrónico: rhinojosa@uat.edu.mx

Dirección para correspondencia:

C. López de Lara #4692, Col. Lagos. N. Laredo. Tam.

RESUMEN

Los objetivos de la investigación son construir un modelo educativo de propuestas para determinar un perfil de competencias profesionales necesarias en niveles de alta dirección, en el que se articulen, habilidades y conocimientos para resolver problemas complejos, y que se manifiesten en el plan de estudios de la Maestría en Administración de Negocios además se busca identificar cuales son las áreas funcionales especializadas en organizaciones empresariales para un mercado global de empleos ejecutivos, en las que se utilizan competencias y habilidades actualizadas para la toma de decisiones.

La metodología corresponde al de prueba piloto, características, tamaño de la muestra, técnicas de recolección de información mediante la obtención de la media y desviación estándar, conglomerados (clusters).

Como resultado del trabajo se construyó un modelo final propuesto en el que se incluyen las quince etapas secuenciadas, ubicando sus componentes específicos y su enlace para formar competencias profesionales para alta dirección y para administradores educativos.

Palabras clave: Perfil profesional de competencias, estructura académica curricular, componentes del modelo.

ABSTRACT

Research objectives are to build an educational model for proposals to determine a profile of skills needed in higher management levels, which articulate, skills and expertise to solve complex problems, and as reflected in the curriculum of the Master of Business Administration also seeks to identify what are the functional areas that specialize in business organizations for a global market for executive jobs, which are used competencies and skills updated for decision making.

The methodology for the test pilot, features, size of the sample collection techniques of information by obtaining the mean and standard deviation, conglomerates (clusters).

As a result of the work we built a final prototype that are included in the fifteen stages sequenced, placing their specific components and their link to form professional skills for senior management and educational administrators.

I. INTRODUCCION

Las instituciones educativas aspiran a consolidar su prestigio, atributos, excelencia e imagen social, y uno de los mecanismos que se utilizan para lograr una ventaja competitiva es atraer, retener y egresar a los mejores postgraduados alcanzando criterios y estándares de calidad en la enseñanza.

Es de interés en los diversos países y organizaciones la evaluación de los estudios de postgrado en particular en el ámbito profesional para ofertar y describir la estructura, contenidos y operación de sus programas de materias que ofrecen. La razón: el mercado de las mejores escuelas de negocios es más global, éstas compiten con sus pares locales, pero además enfrentan a las escuelas de rangos más altos en los EE. UU. y Europa (McCluskey, 2002). Por esto es una necesidad prioritaria alcanzar altos estándares educativos de las distintas formas de conocimiento, de los requerimientos que demandan las empresas para un postgraduado.

Se presenta un nuevo modelo educativo como herramienta que apoye en la obtención de alta calidad y atributos de excelencia. Esto fortalecerá y logrará el perfeccionamiento de un programa de maestría que forme futuros posgraduados para desempeñarse en posiciones de corporativos, altos niveles directivos y gerenciales. Además, que sea de utilidad como estrategia, para evitar el rezago ante la competencia entre las instituciones de educación superior.

Los programas académicos profesionales conjugan siete etapas básicas: La misión y objetivos, el contexto, la estructura, el proceso, los resultados, el diagnóstico y el seguimiento. Cada etapa incluye varios componentes.

El componente plan de estudios, programas, temas y contenidos de asignaturas y áreas funcionales especializadas es el objeto del presente estudio. Además, que sea útil en un mercado de empleos profesionales, agentes educativos e investigadores.

A. Planteamiento y Justificación de la investigación

Se considera que al determinar las competencias profesionales y factores relevantes para postgraduados en el ámbito de los Negocios Internacionales en el área de influencia de Noreste de México y Estado de Texas, se obtendrán los beneficios siguientes:

- Los postgraduados del área de negocios podrán formarse con competencias profesionales actualizadas para un mejor desempeño en sus funciones como directivos o gerentes.
- Los directivos y docentes de las áreas disciplinarias podrán actualizarse acorde a requerimientos del mercado de empleos globales y orientar sus cursos y actividades docentes y de investigación, con aplicaciones prácticas del conocimiento.
- La institución educativa estará en condiciones de mejorar y adecuar sus programas académicos a la realidad actual para el diseño de planes de estudio de los programas de Posgrado.

- La preparación adquirida en esta maestría los capacitará para trabajar a nivel alta dirección y gerencia en por lo menos dieciséis sectores regionales, empresariales de producción y servicios internacionales.

Asimismo, los resultados que se obtengan de este proyecto también podrán ser de utilidad para consultores, colegios de profesionistas e investigadores, y otras Instituciones de Educación Superior (IES), tanto públicas, como privadas.

Para dar respuesta al problema seleccionado, se realizará la presente investigación:

“FORMACION DE COMPETENCIAS PROFESIONALES DIRECTIVAS Y GERENCIALES PARA DETERMINAR PROGRAMA DE MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS.”

B. Objetivo general

El propósito de la presente investigación es realizar un estudio orientado a identificar los contenidos, atributos críticos y de calidad necesarios para la actualización y operación de los planes y programas de estudios de Maestría en Administración de Negocios y adecuar su oferta y pertinencia en las diversas formas de generación y aplicación de conocimientos actualizados que requieren las organizaciones empresariales y corporativos, en un mercado profesional de empleos directivos, gerenciales y administrativos, basado en un modelo propuesto.

C. Objetivos específicos

1. Se pretende construir un modelo educativo de propuestas, para determinar un perfil de competencias profesionales relevantes y necesarias en niveles de alta dirección, en el que se articulen habilidades, talentos, actitudes y conocimientos para resolver problemas en situaciones complejas que deberá poseer un postgraduado, y que se manifiesten implícitos en la calidad de los programas, cursos, y contenidos del plan de estudios de la Maestría en Administración de Negocios.
2. Se busca identificar cuales son las áreas funcionales especializadas que las organizaciones productivas y empresariales requieren para un mercado global de empleos ejecutivos, en las que se utilizan competencias, potencialidades y aplicación de conocimientos para la toma de decisiones, estratégicas inteligentes, críticas y efectivas, adquiridas en un postgraduado al término de su formación en las disciplinas elegidas.

II. FUNDAMENTACION TEORICA Y CONCEPTUAL, COMPONENTES

- A.- Surgimiento de la educación basada en competencias
- B.- El principio de incompetencia
- C.- Las formulas de Peter para la competencia
- D.- Aportaciones y conceptos de competencias laborales
- E.- Perfiles profesionales de competencias
- F.- Organismos evaluadores y certificadores de competencias a nivel posgrado
- G.- Organismos acreditadores de la calidad en la educación superior en México
- H.- Consejo de Acreditación en la Enseñanza de la Contaduría y Administración A.C. (CACECA)
- I.- Consejo para la Acreditación de la Educación Superior, (COPAES, A.C.)
- J.- Instituciones para validar la calidad y el desempeño de la educación superior
- K.- Competencias y Vinculación con el mercado de empleos

L. Etapas y niveles de competencias profesionales.

Diversos métodos y enfoques de capacitación, desarrollo y actividades previas de soporte para construir una cultura educativa de capacidades y talentos necesarios para un desempeño de calidad competitiva en el ámbito académico y profesional, han sido aportadas por autores de obras e investigadores durante varias décadas (1970-2005). A partir de dichos estudios, se constituye un modelo diseñado con las siguientes etapas, denominaciones, niveles y características.

| | |
|---|---|
| <p>Niveles</p> <p>Adiestramiento</p> <p>Laboral</p> | <p>Características y significado</p> <p>Competencias laborales en niveles básicos</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ Todo trabajador tiene derecho a que su patrón le proporcione capacitación y adiestramiento. (Ley Federal de Trabajo, 1996) ◆ Proporciona destreza en una habilidad, casi siempre mediante la practica más o menos prolongada de trabajo de carácter muscular o motriz. (Dessler, 2004) |
| <p>Capacitación</p> <p>Laboral-Instrucción</p> | <p>Competencias profesionales adquiridas en niveles medios</p> <ul style="list-style-type: none"> • Es el dar al empleado el conocimiento y las habilidades necesarias para que el rendimiento efectivo llegue al nivel satisfactorio y consiste en capacitar al trabajador que ingrese al puesto. (Hernández Varela, 1989) • Por lo general, denota objetivos a corto plazo relacionados de manera directa con aspectos específicos al trabajo (Tayson Sahún-York, 1989) • Adquisición de conocimientos, principalmente de carácter técnico, científico y administrativo. (Arias Galicia, 1994) • El servicio de empleo, capacitación y adiestramiento tendrá los siguientes objetivos; estudiar y promover la generación de empleo, promover y supervisar la colocación de los trabajadores y registrar las constancias de habilidades laborales (Ley Federal del Trabajo, 1996) • Auxilio a los miembros de la organización a desempeñar su trabajo actual, sus beneficios pueden prolongarse a toda su vida laboral y pueden contribuir al desarrollo de esta persona para cumplir futuras responsabilidades. Está diseñada para permitir que los aprendices adquieran conocimientos y habilidades necesarias para sus puestos actuales. (Mondy R. Wayne-Noe Robert M, 1997) • Se refiere a los métodos que se utilizan para fomentar en los empleados ya presentes las habilidades que se necesitan para ejecutar labores. (Dessler – Varela, 2004) |

Competencias profesionales adquiridas en niveles directivos

Entrenamiento Educativo

- ◆ Es el proceso educativo, aplicado de manera sistemática y organizada, a través de cual las personas aprenden conocimientos, actitudes y habilidades en función de unos objetivos específicos. (Steinmetz, 1969)
- ◆ Está generalmente orientado hacia el potencial que tiene un empleado para superarse. (Burack – Smith, 1983)
- ◆ Constituye una actividad planeada, organizada y controlada que está diseñada para mejorar algún aspecto de la forma actual de realizar el trabajo. (Smith Burak, 1983)
- ◆ Proceso en que se desarrollan las habilidades y conceptos, reglas y actitudes de aprendizaje para incrementar la eficacia en el desempeño de trabajos articulares. (L. Byars LL.; W. Rue L., 1984)

Entrenamiento Educativo

- ◆ Las organizaciones actuales deben de tener directivos competentes y contar con un programa de desarrollo para administradores con educación formal y con experiencias adquiridas cuando se toman decisiones y se utilizan otras habilidades ejecutivas en el trabajo. (Hernández, Svredlik; Varela, Chruden, Sherman, 1984)
- ◆ Es el caso de aumentar el conocimiento y la habilidad de un empleado para desempeño de determinado cargo o trabajo. (Chiavenato, 1992)
- ◆ Es todo procedimiento orientado a fomentar el aprendizaje entre los miembros que conforman una organización. (Varela Hernández, 1989)
- ◆ Comprende íntegramente al hombre en toda la formación de la personalidad (carácter, hábitos, educación de la voluntad, cultivo de la inteligencia sensibilidad hacia los problemas humanos, capacidad para dirigir), (Arias Galicia, 1994)
- ◆ Se refiere a las actividades de recursos humanos diseñadas para aumentar el valor de los empleados después de haber ingresado a la organización. (T. Milkovich, Bourdeau, 1994)
- ◆ Implica un aprendizaje que va más allá de la actualidad y el puesto que hoy tiene un enfoque de más largo plazo. (Mondy R Wayne-Noe Robert M, 1997)
- ◆ El desarrollo de la carrera profesional es una actividad organizada, estructurada y en continuo proceso, cuyo objetivo es enriquecer, formar, y perfeccionar a empleados y directivos más competentes con una visión estratégica clave en un entorno competitivo global. (Gómez- Mejía, 1997)
- ◆ El desarrollo ejecutivo se encuentra integrado a la función global de recursos humanos, los mejores resultados derivaran de un proceso adecuado de reclutamiento y selección para detectar nuevos talentos organizacionales. (González – Olivares, 2005)

M. Programa de Mejoramiento del Profesorado (PROMEPE) UAT

**N. Convocatorias de Investigación y Calidad Educativa en la Universidad
Autónoma de Tamaulipas**

O. Organismos empresariales para desarrollar estrategias competitivas en negocios

1. Ferias internacionales, conferencias, congresos, seminarios y convenciones

2. Programas PIMES y foros internacionales

3. Firmas de consultorías y alianzas

P. Atributos de calidad competitiva en maestrías en negocios

P. Año Sabático en instituciones educativas

R. Evolución del concepto de competencias profesionales

| Teorías: | Enfoques: | E N F O Q U E |
|---|--|--|
| <p>Administración Científica Selección Científica de Trabajadores</p> | <p>Eficiencia en la Producción</p> <p>Actitudes de Cooperación Armónica</p> | <div style="font-size: 4em; line-height: 1;">}</div> A C T U A L D E C O M P E T E N C I A S P R O F E S I O N A L E S |
| <p>Estudios de Tiempos y Movimientos</p> | <p>Efectividad y Psicología en el Trabajo</p> | |
| <p>Actividades Industriales y los Grupos</p> | <p>Catorce Principios de Administración, Aptitudes</p> | |
| <p>Teoría de la Burocracia</p> | <p>Favoreció la Incompetencia</p> | |
| <p>Teorías de Sistemas</p> | <p>Esfuerzo Cooperativo Formal</p> | |
| <p>Aportaciones a finales del Siglo XX</p> | <div style="border-left: 2px solid black; border-right: 2px solid black; border-bottom: 2px solid black; padding: 10px; margin-left: 20px;"> <ul style="list-style-type: none"> •La gente termina por ser ascendida a un nivel donde es incompetente. •Se establecen 76 formulas para desarrollar competencias. •Se examinan prácticas de calidad administrativas del Japón (competencias). •Se identificaron características de compañías y personal que se consideraban excelentes (competencias). •Inteligencia emocional. Óptica distinta, capacidades para trabajar en equipo (competencias). </div> | |

S. Conclusiones de fundamentos y teorías de apoyo

Para 1973, estudiosos de la motivación y rendimiento de los trabajadores lograron identificar que un buen desempeño laboral está más relacionado con características propias de las personas a sus competencias laborales. A partir de la década de los ochenta, varios países empezaron a aplicar el concepto de competencias para la mejora de la eficiencia y calidad en la capacitación y adiestramiento de los obreros en procesos de producción, surgiendo diferentes enfoques categorías y definiciones del concepto de competencias laborales.

Otra aproximación al desarrollo conceptual del termino competencias, enfatiza que un sujeto portador de competencias domina saberes que le permiten ser eficaz en situaciones profesionales. Además, otra acepción de competencia la ubica en tres dimensiones: como atribución o incumbencia, ligada a tareas y funciones, como capacitación resultado del aprendizaje y como suficiencia mínima para resultados satisfactorios en una ocupación. Esta breve muestra de definiciones sobre competencias pone de manifiesto, que su dificultad para definirlo, crece al ser utilizado.

Algunos autores utilizan indistintamente los términos Competencias Laborales y Competencias Profesionales, éstos no responden al mismo concepto. Resulta de utilidad la publicación de un Modelo de Perfil de Competencias Académicas para un programa de tutorías de postgrado ofrecido por la Universidad Autónoma de México (UNAM, 2001), en el que se destacan postulados, competencias, objetivos, métodos, resultados para doce funciones y las competencias académicas de los tutores con sus respectivas conclusiones.

El presente marco teórico se nutre y soporta con normatividades de instancias educativas como lo son los organismos evaluadores y certificadores de competencias en sus tres niveles, organismos acreditadores de la calidad en la educación superior, e instituciones para validar la calidad y desempeño de la educación superior en México.

Los modelos de programas académicos de vinculación y acercamiento con los sectores productivos y de servicios, requieren de competencia y capacidad humana con conocimientos intelectuales, para ocupar puestos ejecutivos responsables por la toma de decisiones, control del flujo general del trabajo, que estén a cargo de la organización general y de la planeación a futuro de las necesidades en instituciones sociales.

III. TRANSFORMACION DE COMPONENTES, EN PLANES Y PROGRAMAS DE ESTUDIOS
A. Matriz comparativa de materias críticas de cada programa (MBA) en el Estado de Texas

| CURSOS | TAMIU | NEELEY | RICE | TEXAS PANAM | SMU COX | TEXAS A&M |
|--|--------------|---------------|-------------|--------------------|----------------|----------------------|
| 1. Seminario de Administración y Dirección | 2 1 A | | 4 | 2 | 2 | 2 |
| 2. Tecnología y Sist. De Información e Intl. | 2 A | 1 | | 1 | | 1 |
| 3. Administración y Edos. Financieros | 1 A | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| 4. Contabilidad Admva y Financiera | 1 1 A | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 |
| 5. Economía Administrativa | 1 1 A | 1 | 1 E 1 | 1 | 1 | |
| 6. Métodos de Investigación | 1 | | | 1 | | |
| 7. Análisis de Datos y Estadístico | | 1 | 1 E 1 | 1 | 1 | 1 |
| 8. Seminario de Mercadotecnia | 1 1 A | 1 | 2 | 1 O 1 | 1 | 1 |
| 9. Administración Estratégica y Estruct. | 1 | 1 | 1 1 E | 1 O | 1 | |
| 10. Operaciones Manufactura y Servs | | 1 | | 1 | 1 | 1 |
| 11. Liderazgo y Recursos Humanos | | 1 | 1 | 1 1 O | 1 | 1 |
| 12. Consultoría de Proyecto Practico | | | 2 E | | | 1 |
| 13. Ambiente Ético Legal y Soc. Negocios | | 2 | 2 | | | |
| 14. Experiencia, Negocios Intl | 1 A | 3 E | | | | 1 |
| Visita Internacional | | | opcional | | | |
| Comunicaciones | | | 1 E | | 1 | |
| Cambio Organizacional | | | 1 E | | | |

Fuente. Elaboración propia con información de las universidades analizadas.

B. Matriz comparativa de Planes de Maestrías en Negocios (MBA) de Universidades del Noreste de México

| MATERIAS | REGIOMON TANA | ITESM | UANL | UDEM | UadeC | UNE |
|------------------------------------|--------------------------|--------------|-------------|-------------|--------------|------------|
| 1. Administración | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 2. Sistemas de información | | | 2 | | 1 | 1 |
| 3. Finanzas Internacionales | 1 1 A | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 |
| 4. Contabilidad Administrativa | 1 | | | 1 | 2 | 1 |
| 5. Economía p/Des Administrativa | 1 | 2 | 1 | | 1 | 1 |
| 6. Metodología de la investigación | | | | 1 | | 1 |
| 7. Matemáticas y estadística | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| 8. Mercadotecnia | | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| 9. Estrategia Proc Estructura | | 2 | | | 1 | 1 |
| 10. Operaciones y Productividad | | | 2 | | 2 | 1 |
| 11. Liderazgo y Proc Humanos | 1 A | 2 | 2 | | 1 | 2 |
| 12. Seminario de Proy Emprendedor | | 2 | 1 | 2 | | 2 |
| 13. Comportamiento Ético-legal | 1 A | | 1 | 1 | | |
| 14. Habilidades Profesionales | | 2 | | 3 | | 1 |
| Dirección y Organización | 1 A | | 2 | | | 1 |
| Optativas | 2 | *4 | | | *4 | |

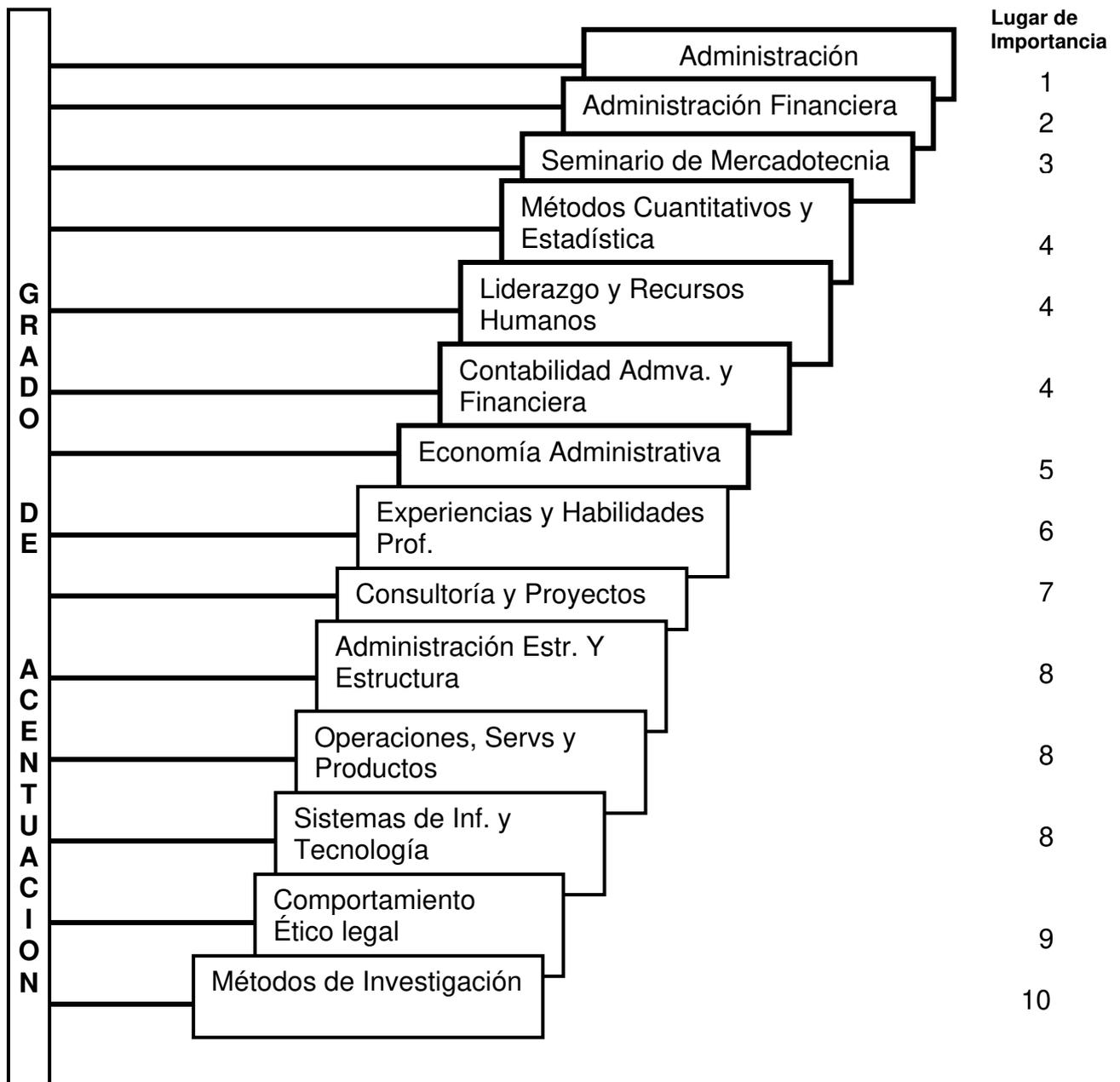
Fuente. Elaboración propia con información de las universidades analizadas.

C. Tabla de totales de materias por regiones

| No. | Materias | EN SEIS UNIVERSIDADES DEL ESTADO DE TEXAS | | EN SEIS UNIVERSIDADES DEL NORESTE DE MEXICO | |
|-----|-------------------------------------|---|----------------------|---|----------------------|
| | | Orden que aparece | Lugar de Importancia | Orden que aparece | Lugar de Importancia |
| 1 | Administración | 13 | 1 | 12 | 1 |
| 2 | Sistemas de información | 5 | 6 | 4 | 7 |
| 3 | Finanzas | 8 | 3 | 10 | 2 |
| 4 | Contabilidad | 9 | 2 | 5 | 6 |
| 5 | Economía | 7 | 4 | 6 | 5 |
| 6 | Métodos de investigación | 2 | 9 | 2 | 9 |
| 7 | Métodos cuantitativos y estadística | 6 | 5 | 8 | 3 |
| 8 | Mercadotecnia | 8 | 3 | 7 | 4 |
| 9 | Estrategia y estructura | 5 | 6 | 4 | 7 |
| 10 | Operaciones y manufactura | 4 | 7 | 5 | 6 |
| 11 | Liderazgo y Recursos humanos | 6 | 6 | 8 | 6 |
| 12 | Proyecto practico | 3 | 8 | 7 | 4 |
| 13 | Ambiente ético y social, negocios | 4 | 7 | 3 | 8 |
| 14 | Experiencia negocios intls | 5 | 6 | 6 | 3 |

D. Identificación de las áreas disciplinarias de conocimientos especializados en negocios

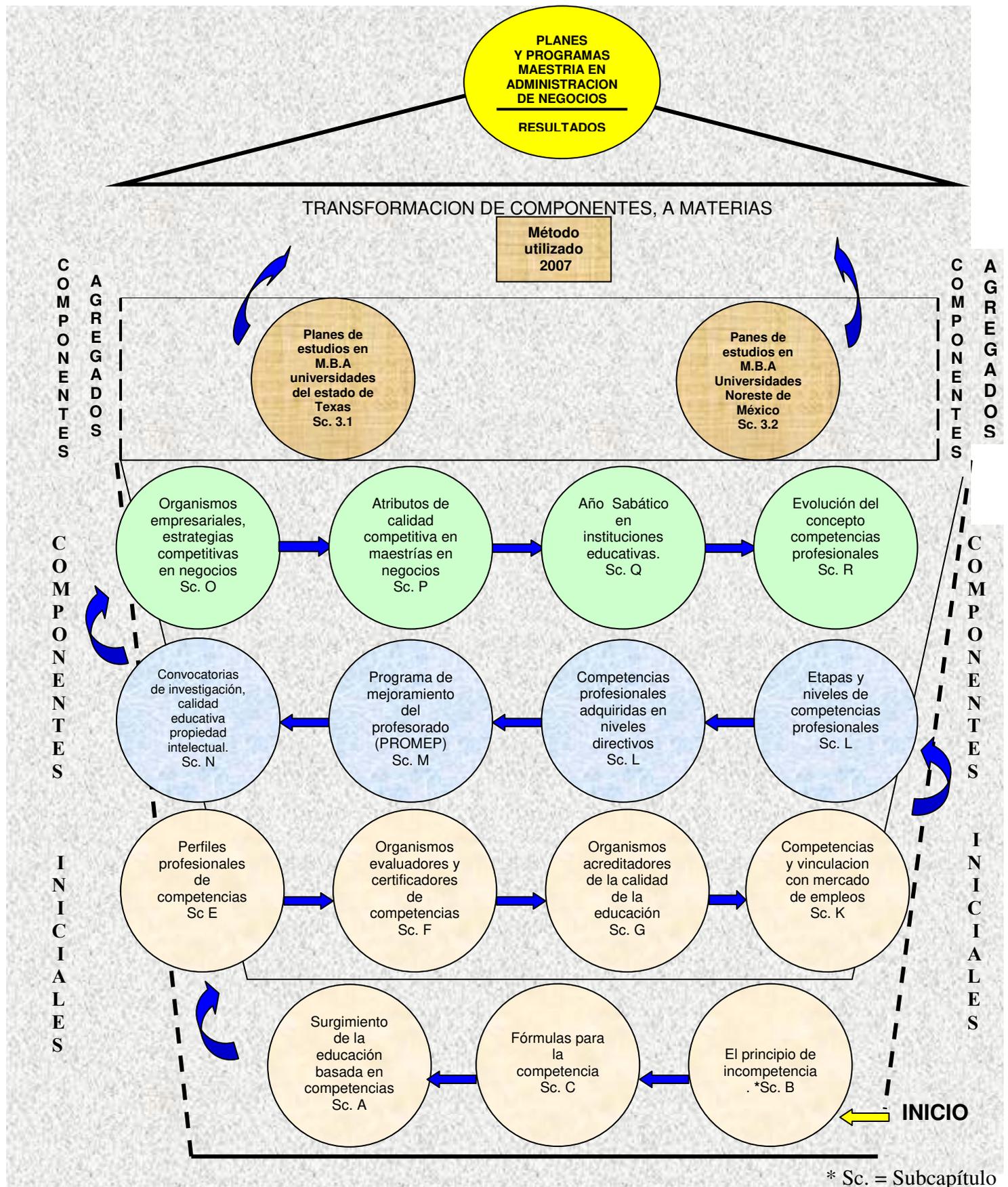
Lugar de importancia de las áreas disciplinarias



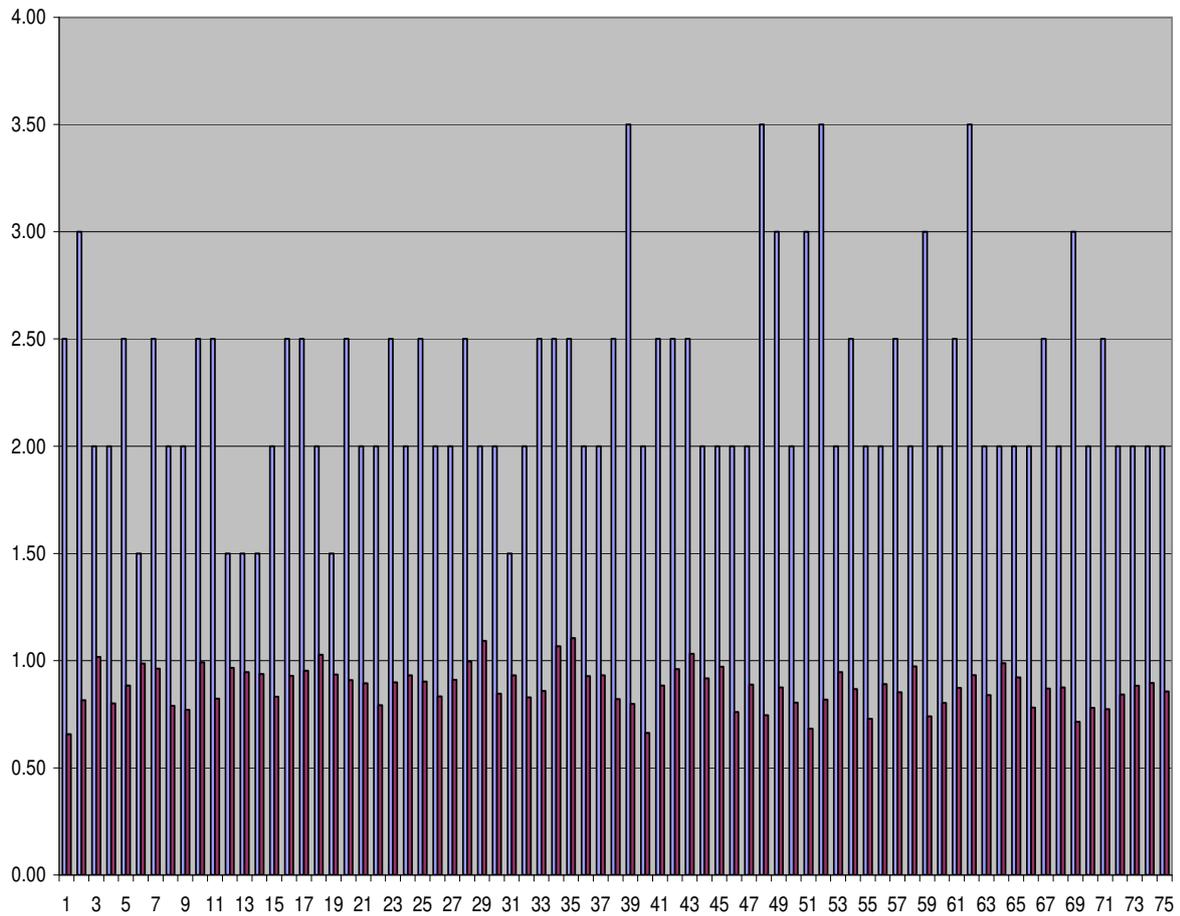
IV. MODELO TEORICO RESULTANTE E HIPOTESIS DE TRABAJO

Construcción de un Modelo Educativo de Competencias Profesionales para niveles directivos

Modelo propuesto de formación de Competencias Profesionales



- A. Hipótesis de trabajo**
- B. Método utilizado**
- C. Introducción**
- D. Diseño de la investigación**
- E. Prueba piloto**
- F. Características y cobertura de la muestra**
- G. Técnicas de recolección de información**
- H. Diseño y aplicación del instrumento de medición**
- I. Herramientas estadísticas utilizadas**
- J. Obtención de la media y la desviación estándar**
- K. Resultados exploratorios totales de la media y desviación estándar, usando una escala del 1 al 4**
- L. Concentrado grafico de resultados totales**



- M. Resultados exploratorios en orden y nivel de importancia**
- N. Conclusiones previas**
- O. Utilización del método de análisis de conglomerados (clusters)**
- P. Comprobación de la hipótesis**

**V. CONVERSIÓN, DE TEMAS PROPUESTOS, A NOMBRES DE MATERIAS PARA FORMAR
LA ESTRUCTURA ACADÉMICA CURRICULAR:**

Plan y Programa de Estudio de la Maestría en Administración de Negocios 2008

MATERIAS NUCLEO BASICO

1. Comportamiento Organizacional
2. Estadística para Toma de Decisiones
3. Administración de Tecnologías de Información
4. Contabilidad Administrativa y Financiera
5. Derecho y Negociación Internacional
6. Economía Empresarial y Financiera

ENFASIS EN:

CONTRIBUCIONES Y FINANZAS

- 7.-Seminario de Investigación
- 8.-Conocimiento Jurídico y Fiscal
- 9.-Contabilidad y Dictamen Fiscal
- 10.-Impuestos Directos e Indirectos
- 11.-Contribuciones Fiscales Corporativas
- 12.-Economía Financiera
- 13.-Finanzas Internacionales
- 14.-Temas Selectos

ENFASIS EN:

DIRECCION EMPRESARIAL

- 7.- Seminario de Investigación
- 8.- Administración Estratégica Internacional
- 9.- Administración del Conocimiento
- 10.- Mercados y Distribución Internacional
- 11.- Diseño y Creación de Nuevos Negocios
- 12.- Ética y Cultura Empresarial
- 13.- Finanzas Corporativas
- 14.- Optativa

OPTATIVAS:

- 1.- Negocios Electrónicos Internacionales
- 2.- Regulación y Normatividad Empresarial
- 3.- Liderazgo y Comunicación Efectiva

ENFASIS EN:

TECNOLOGÍA INFORMÁTICA

- 7.-Seminario de Investigación
- 8.-Sistemas Basados en el Conocimiento
- 9.-Ingeniería de Software
- 10.-Bases de Datos Corporativas
- 11.-Programación Orientada a Objetos
- 12.-Tecnologías de Multimedia
- 13.-Redes de Ordenadores
- 14.-Temas Selectos

VI. CONCLUSIONES

De la información y documentación que se obtuvo, podemos concluir que se ha desarrollado una metodología de discusión, reflexión, consulta con expertos y principalmente, se han utilizado resultados de investigaciones provenientes del mercado de empleos profesionales para directivos, en la identificación y priorización de las competencias profesionales buscadas, necesarias para determinar planes y programas de estudios de maestría, que respondan a las necesidades de calidad competitiva y eficiencia, requeridas en la vida productiva de la sociedad mexicana.

Con los elementos descritos se procedió a crear un modelo inicial que ilustra las quince etapas secuenciadas, ubicando sus componentes específicos enlazados para formar competencias profesionales para directivos en el ámbito educativo.

Con el propósito de completar su diseño, con los componentes identificados fueron transformados, agregándoles tres elementos para analizar los planes y programas de estudios de doce universidades regionales que ofrecen maestrías en negocios, así como los atributos y características de calidad esenciales que poseen.

La validación de la presente disertación sería incompleta si solo se consideran los aspectos cualitativos y no se conjugan con los cuantitativos. Para tal efecto, el modelo se integró con la definición del método utilizado para probar la hipótesis establecida, así como las herramientas estadísticas, obtención de la media, desviación estándar, y del método de análisis de conglomerados, probando con muestras de 20 y 25 clusters, tablas 14 y 15. Con los resultados obtenidos al aplicar las encuestas indicadas, se identificaron los temas y materias relevantes propuestos por directivos de empresas consultadas, mostrados en el apartado VI - I, propósito señalado en el primer objetivo específico del estudio.

Por último se integró el modelo final propuesto de formación de competencias profesionales resultante, mostrado en el apartado IV-B.

Otra aportación de gran utilidad fue la identificación de las áreas funcionales especializadas en empleos de alta dirección y gerencia, en las que se utilizan competencias y conocimientos para resolver y decidir en problemas complejos, mostradas en el apartado III-B-D. Asimismo, podrá ser benéfico para profesionistas, líderes empresariales y gobiernos de países, expertos en negocios, agentes de cambio educativo, investigadores, catedráticos, estudiantes y sociedad en general, enunciado como tercer objetivo de la presente investigación.

Una contribución de importancia estratégica por extensión, lo constituye el que la División de Estudios de Postgrado podrá enfatizar acciones de aprovechamiento para:

- Mejorar la capacidad, calidad y productividad académica, para desempeñarse en un programa educativo con altos estándares de competitividad.

- Que los docentes e investigadores de cuerpos académicos mejoren las competencias a nivel individual e interdisciplinario.
- Consolidar la planta académica y sus líneas de generación y aplicación del conocimiento actualizado.
- Brindar atención a los estudiantes y dar seguimiento a las trayectorias escolares a través de tutorías individuales.
- Fomentar la vinculación del programa educativo de postgrado de la Maestría en Administración de Negocios con los sectores sociales, productivos y de servicios.
- Los postgraduados podrán formarse con competencias profesionales actualizadas y mejorar su desempeño, para dar respuesta al ambiente competitivo resultante de la explosión del conocimiento, reflejado en todas las fases, campos y sectores económicos, sociales y empresariales.
- Los docentes podrán actualizarse acorde a requerimientos del mercado internacional de empleos globales y orientar sus actividades de investigación, con aplicaciones prácticas y productivas de nuevos conocimientos.
- Contar con un perfil de competencias académicas en los programas de tutorías, vinculadas a la calidad, el buen desempeño y la productividad.
- Diseñar estrategias de facultación académica para la formación de habilidades competitivas, necesarias en una intensa economía internacional e interna.

Otra aportación relevante con la que culmina la presente investigación, es la identificación de los contenidos y temas de asignaturas, que son parte de un plan de estudio pertinente, actualizado, definido en la estructura académica curricular del Programa de la Maestría en Administración de Negocios 2008, apartado VII.

Reflexiones finales:

- Nos encontramos ante una economía internacional y nacional cada vez mas competitiva, resulta indispensable lograr la productividad, así como el incremento de la calidad de los bienes, servicios que genera, para obtener un beneficio directo y tangible tanto para la empresa como a sus empleados, dentro de un entorno de competitividad. El reto es elevar de manera firme y sostenida los niveles actuales de calidad y eficacia en los sistemas educativos.

- Se espera que la administración educativa contribuya estratégicamente al margen competitivo de las organizaciones empresariales. Al mismo tiempo, la creciente diversidad de la fuerza de trabajo, la aparición de complejas cuestiones de carácter ético y legal e internacionalización de la economía, exigen desempeño y productividad de personas y empresas para contribuir al objetivo corporativo de mejorar el citado margen competitivo.
- En este nuevo mundo, ningún rincón de la economía permanece aislado, todos compiten por los mismos mercados globales. La tendencia actual es acentuar más la prioridad por la educación, porque el conocimiento actualizado constituye el recurso máspreciado del Siglo XXI, en el desempeño y productividad empresarial, promoviendo la calidad, la eficiencia y la competitividad en todas las ramas del mercado.
- Se reconoce la importancia de una organización educativa adecuada para los requerimientos de las empresas a través de las funciones directivas, operativas, con personal docente de investigación, motivado, integrado y entusiasta, que desee colaborar con la institución para alcanzar la productividad y calidad necesarias para ser competitivos.
- Los desafíos que enfrenta un país como México, son de diversa índole: Competencia económica global, desempleo, demografía, ética y responsabilidad social, necesidades médicas, alimentarias y de vivienda, por mencionar solo algunas. Sin embargo, el reto principal lo constituye el crear instituciones eficientes de educación superior de calidad académica y reconocimiento internacional.

La calidad para generar y aplicar nuevos conocimientos en los bienes y servicios en el sector educativo, está relacionada con el uso eficiente de modelos innovadores con elementos que se constituyan en una ventaja competitiva en los programas de posgrado, como una vía selectiva para acceder a mercados de empleos de alto nivel.

La presente disertación dedica su contenido y bondades, a definir un modelo de competencias profesionales necesarias en un posgraduado, para contribuir a incrementar la producción del conocimiento científico y así elevar la productividad y competitividad, que como resultados finales no solo beneficiaran a la institución, a docentes y a alumnos, sino que cambiara el tejido completo de diferenciación y atributos educativos de alta calidad.

Por último, a falta de respuesta a interrogantes posteriores como ¿Qué competencias profesionales para directivos se han excluido y bajo que criterios? Esta pregunta puede ser planteada y precisada para darle respuesta más adelante en investigaciones futuras.

FUENTES Y MEDIOS DE INFORMACION CONSULTADAS

1. Libros ●, y revistas publicados >:

- Arias, F. (1994). *Competencias Laborales Básicas. Administración de Recursos Humanos*. Editorial Trillas, Tercera Reimpresión.
- Byars, L. L. L. y Rue, W. L. (1984). *Administración de Recursos Humanos. Conceptos y Aplicaciones*. Nueva Editorial Interamericana.
- Chiavenato, A. (1992). *Competencias Profesionales en Niveles Directivos. Administración de Recursos Humanos*. McGraw-Hill.
- Dessler, G. y Varela, R. A. (2004). *Competencias Profesionales, en Niveles Medios. Administración de Recursos Humanos Enfoque Latinoamericano*. Pearson Educación de México S.A. de C.V. Segunda Edición.
- Gómez, L., D. B. Balkin, y Cardy, R. L. (1997). *Gestión de Recursos Humanos*. Prentice Hall.
- Hernández, S.J., Sverdlik, M., Varela, R., Chruden, H. y Sherman, A. (1998). *Administración de Personal: Desarrollo de los Recursos Humanos*. South-Western Publishing Co.
- Hernández Varela, (1989). *Competencias Profesionales, en Niveles Medios*.
- Ley Federal del Trabajo. (1996). *Competencias Laborales Básicas*. Ley Federal del Trabajo. Anaya Editores.
- McCluskey, I. (2002). Revista América Economía: Publicación quincenal de Nanbei Ltd. 23-Agosto a 5-Septiembre.
- Milkovich, G. y Boudreau, J. () *Dirección y Administración de Recursos Humanos, un Enfoque de Estrategia*, Sexta Edición. Addison Wesley.
- Mondy, R. W. y Robert, N. M. (1997). *Competencias Profesionales, en Niveles Medios. Administración de Recursos Humanos*. Prentice-Hall Hispanoamericana S.A Sexta Edición.
- Smith, R. y Burack, E. (1983). *Administración de Personal: Un Enfoque de Sistemas Aplicados a Recursos Humanos*. Compañía Editorial Continental S.A. de C.V. Primera Edición.
- Steinmetz, L. (1969). "Management of personnel" *Quartyry*, pags, 3-10
- Tayson, S. y York, A. (1989). *Administración de Personal*. Trillas. Primera Edición.
- Universidad Nacional Autónoma de México, (2001). *Guía de Autoevaluación de Programas de Posgrado*. Ciudad Universitaria, Marzo 2001, Dirección General de Estudios de Posgrado.
- Varela, H. (1989). *Competencias Profesionales en Niveles Directivos*.