

Aproximación Teórica de las competencias del Estudiante de Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Chimborazo

Theoretical Approach to the Competencies of Business Administration Students at the National University of Chimborazo

Para citar este trabajo:

Cejas, M., Flor, O., Hidalgo, M., y Morales, J., (2024) Aproximación Teórica de las competencias del Estudiante de Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Chimborazo. *Reincisol*, 3(6), pp. 634-655. _ [https://doi.org/10.59282/reincisol.V3\(6\)634-655](https://doi.org/10.59282/reincisol.V3(6)634-655)

Autores:

Magda Francisca Cejas Martínez

Universidad Nacional de Chimborazo
Ciudad: Riobamba, País: Ecuador
Correo Institucional: magda.cejas@unach.edu.ec
Orcid <https://orcid.org/0000-0002-0618-3608>

Omar Patricio Flor Mora

Universidad Nacional de Chimborazo
Ciudad: Riobamba, País: Ecuador
Correo Institucional: oflor@unach.edu.ec
Orcid <https://orcid.org/0000-0001-5302-141X>

Mariela de los Ángeles Hidalgo Mayorga

Universidad Nacional de Chimborazo
Ciudad: Riobamba, País: Ecuador
Correo Institucional: marielam.hidalgo@unach.edu.ec
Orcid <https://orcid.org/0000-0002-2978-3761>

Juan Pablo Morales Corozo

Universidad Nacional Experimental de los Llanos Ezequiel Zamora
Ciudad: San Carlos, País: Venezuela
Correo Institucional: j.p.shevarajo@gmail.com
Orcid: <http://orcid.org/0000-0002-4538-4488>

RECIBIDO: 24 junio 2024

ACEPTADO: 13 julio 2024

PUBLICADO 5 agosto 2024

Resumen

El estudio tuvo como propósito analizar las competencias clave que poseen los estudiantes del programa de Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Chimborazo. Se buscó determinar la alineación de estas competencias con las demandas actuales del mercado laboral y las tendencias globales en educación en Administración. Además, se propusieron mejoras y adaptaciones curriculares para fortalecer la formación integral de los futuros profesionales. Se adoptó un enfoque de investigación documental, en el cual se revisaron documentos académicos, artículos científicos, planes de estudio, y otros recursos bibliográficos relevantes. Estas fuentes proporcionaron información detallada sobre las competencias en Administración de Empresas tanto a nivel local como global. La revisión bibliográfica reveló que los estudiantes universitarios deben consolidar sus competencias a través de diversos roles y el desarrollo de habilidades técnicas, humanas y conceptuales. El estudio a través de su consulta bibliográfica indica la urgencia de cubrir las brechas en competencias que estén relacionadas con la digitalización, la sostenibilidad empresarial y el liderazgo intercultural, las cuales son esenciales en el contexto empresarial actual y que son exigidas en el profesional de administración. Estas áreas emergentes reflejan las tendencias globales en la formación en Administración y son demandadas por el mercado laboral moderno. Como conclusión se exponen las competencias claves del profesional y se exhorta a la UANCH en incorporar en el modelo educativo propuestas que busquen asegurar una formación integral y relevante, en línea con las demandas globales y locales en el campo de la Administración de Empresas.

Palabras claves: Competencias, Administración y Educación Superior.

Abstract

The purpose of the study was to analyse the key competences possessed by students on the Business Administration programme at the National University of Chimborazo. It sought to determine the alignment of these competences with the current demands of the labour market and global trends in Management education. In addition, curricular improvements and adaptations were proposed to strengthen the comprehensive training of future professionals. A desk research approach was adopted, in which academic papers, scientific articles, curricula, and other relevant bibliographic resources were reviewed. These sources provided detailed information on Business Administration competences both locally and globally. The literature review revealed that university students must consolidate their competencies through various roles and the development of technical, human and conceptual skills. The study through its literature review indicates the urgency to fill the gaps in competencies that are related to digitalisation, business sustainability and intercultural leadership, which are essential in today's business context and are required in the management professional. These emerging areas reflect global trends in management education and are in demand in the modern labour market. In conclusion, the key competences of the professional are presented and the UANACH is urged to incorporate into the educational model proposals that seek to ensure comprehensive and relevant training, in line with global and local demands in the field of Business Administration.

Keywords: Competences, Administration and Higher Education.

INTRODUCCIÓN

En el contexto educativo y profesional, las competencias son habilidades, conocimientos y actitudes que permiten a los individuos desenvolverse de manera efectiva en distintos ámbitos y situaciones. La formación universitaria tiene el objetivo de desarrollar en los estudiantes dichas competencias para garantizar su éxito tanto en el ámbito académico como en el profesional. Cejas, Vásquez y Chirinos (2017)

En este orden de ideas la administración de empresas es concebida como una disciplina que demanda una combinación de competencias técnicas, analíticas, humanísticas y estratégicas, esenciales para la dirección y gestión efectiva de organizaciones en el ámbito global. En este sentido, es crucial que las instituciones de educación superior identifiquen, definan y promuevan el desarrollo de competencias clave que permitan a sus egresados enfrentar los retos del mundo empresarial moderno. Sin embargo, en el caso específico de la Universidad Nacional de Chimborazo (en lo adelante UNACH) en la carrera de administración de empresas no se tiene ningún estudio detallado que aborde y analice las competencias que están siendo adquiridas por los estudiantes de la carrera de Administración de Empresas. En este sentido en la UNACH los estudiantes de administración de empresas en las universidades a menudo enfrentan múltiples desafíos en su formación académica.

Uno de los problemas más prevalentes es la dificultad de vincular la teoría aprendida en el aula con la práctica real del mundo empresarial, lo que puede generar una percepción de desconexión entre lo que se enseña y lo que realmente se necesita en el ámbito laboral. Además, muchos estudiantes sienten que la velocidad de cambio en el mundo empresarial, especialmente en áreas como

tecnología y sostenibilidad, supera el ritmo de actualización de los currículos universitarios. Esto conlleva a comprender desde el docente universitario en la carrera a comprender la desactualización y la falta de preparación para enfrentar retos contemporáneos que puede tener un estudiante en especial en los últimos semestres de la carrera. De igual manera la metodología pedagógica tradicional, basada en clases magistrales y exámenes, a veces no fomenta habilidades esenciales como el pensamiento crítico, la creatividad o el trabajo en equipo, habilidades que son fundamentales en el mundo empresarial actual.

Es importante destacar en el ámbito de la gestión empresarial la relevancia que tiene concebir las competencias laborales integralmente, atendiendo su episteme desde el ámbito de su incorporación a la academia a través de la Universidad de Harvard quién con los aportes de David Mc Clelland identifico aquellas variables que permiten explicar la necesidad de formar profesionales de alto desempeño laboral; es así como desde la perspectiva académica, son muchos los organismos que mencionan la relevancia estratégica de las competencias laborales (UNESCO, OCDE, CINTERFOR, OIT entre otros) los mismos que destacan en este enfoque la función estratégica y operativa que tiene la teoría llevada a la práctica de las competencias.

La carrera de administración de empresas, formas profesionales de cara a los grandes retos del mercado laboral, no obstante, en el ámbito de estudio de las ciencias administrativas, se centra a contextualizar la formación de personal entendida como un proceso de enseñanza aprendizaje orientado a que los estudiantes adquieran habilidades, conceptos, procedimientos o actitudes necesarias en pro de la mejora del desempeño y en la búsqueda de alcanzar el éxito en su perfeccionamiento profesional. Un equipo de profesionales de la Universidad

Nacional de Chimborazo en conformidad a este propósito común, se planteó el gran desafío de estudiar el comportamiento de los estudiantes del 7mo semestre y el 8vo semestre de la carrera de administración de empresa con el fin de generar una propuesta de ruta formativa por competencias para identificar aquellas que serían clave en el proceso del perfil profesional de esta carrera. En este sentido el trabajo de investigación que se presenta en el ámbito de este artículo es el abordaje teórico de las competencias clave que posee el estudiante de administración de empresa durante su formación profesional.

Como objetivo de la investigación se planteó analizar las competencias clave que poseen los estudiantes del programa de Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Chimborazo, para determinar su alineación con las demandas del mercado laboral y las tendencias globales en la educación en Administración, proponiendo posibles mejoras y adaptaciones curriculares que potencien la formación integral de los futuros profesionales en el campo empresarial. A tal efecto algunas consideraciones a tomar en cuenta como pregunta de investigación estarían: ¿Cuáles son las competencias clave que actualmente poseen los estudiantes de Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Chimborazo?; ¿qué brechas existen entre las competencias adquiridas y las demandadas por el mercado laboral y el contexto empresarial actual?; ¿Qué estrategias deben implementarse para mejorar las competencias en el estudiante de Administración de empresas?

El presente estudio busca abordar estas interrogantes y ofrecer una aproximación teórica de las competencias del estudiante de Administración de Empresas en la Universidad Nacional de Chimborazo, con el fin de proporcionar insights valiosos

para la mejora y adaptación curricular, así como para la formación integral de futuros líderes y gestores empresariales.

Fundamentación teórica:

Según Boyatzis (1982), las competencias laborales se describen como las capacidades que un individuo necesita para lograr un rendimiento adecuado en una situación laboral específica. Estas competencias no son únicamente conocimientos, sino también habilidades, motivos, rasgos de personalidad y otros atributos. En este mismo orden de ideas para Spencer y Spencer (1993) las competencias se distinguen entre competencias básicas, genéricas y específicas; en efecto las competencias básicas son aquellas aptitudes fundamentales como lectura, escritura y aritmética ; las competencias genéricas están definidas como aquellas capacidades que son transferibles entre diferentes trabajos, como la comunicación efectiva, la solución de problemas o la capacidad de aprender y finalmente las competencias específicas hacen referencias a las habilidades y conocimientos asociados a una función o industria particular.

En este orden de ideas para Mintzberg (1973) un buen administrador debe desempeñarse en diez roles, cada uno asociado a competencias específicas, como liderazgo, negociación, y coordinación. Estas competencias son fundamentales en la formación del administrador moderno. Siguiendo a Drucker (2001) se sostiene que, en el mundo empresarial actual, las competencias permiten a los administradores anticiparse y adaptarse a los cambios, impulsar la innovación y garantizar que las organizaciones permanezcan competitivas. Y finalmente para Armstrong (2006), el desarrollo de competencias en administración de empresas requiere un enfoque estratégico, donde la formación, la experiencia y el feedback

son esenciales. La evaluación de estas competencias es crucial para asegurar que los administradores estén alineados con las necesidades y objetivos de la organización.

Tabla 1 Roles del Administrador de Empresas

Roles Interpersonales:
Líder (Role Leader): Responsable de la organización del trabajo, el desempeño de los subordinados y el desarrollo de la motivación y las capacidades del equipo.
Enlace (Liaison Role): Establece y mantiene redes y relaciones fuera del equipo y la organización para recoger información.
Figura de Autoridad (Figurehead Role): Representa a la organización en funciones oficiales y ceremonias, y también puede tener funciones legales o sociales.
Roles Informacionales:
Monitor (Monitor Role): Recoge información de organizaciones y entornos externos para evaluar la organización en relación con la competencia y detectar tendencias o cambios que puedan afectarla.
Difusor (Disseminator Role): Comunica información, particularmente información competitiva y de cambio, al equipo y a la organización.
Portavoz (Spokesperson Role): Representa a la organización frente a terceros, informa sobre planes, políticas, acciones y resultados
Roles Decisorios:
Emprendedor (Entrepreneur Role): Busca e inicia proyectos de cambio o respuesta a presiones.
Solucionador de conflictos (Disturbance Handler Role): Interviene y actúa ante conflictos de intereses o crisis.
Asignador de recursos (Resource Allocator Role): Decide sobre la asignación de recursos, como el tiempo, el personal, el equipo y otros recursos, y establece prioridades.
Negociador (Negotiator Role): Representa a la organización en negociaciones con terceros, asegurando que los intereses de la organización se tengan en cuenta y se defiendan.

Fuente: Elaboración Propia (2023)

Nota: Este cuadro 1 es el resultado de la consulta bibliográfica realizada a la obra de Mintzberg (1973) cuando menciona puntualmente los roles que sigue un administrador de empresa que implica por si mismo la demostración de sus competencias en el ámbito de la actividad laboral que desempeña.

El concepto de competencia profesional amplía las expectativas sobre las personas y su preparación, por ello es fundamental incorporar las competencias transversales que estén vinculadas con conocimientos, habilidades, destrezas y comportamientos tanto individuales como colectivos. Chirinos, Nilda (2019) . En esencia, las competencias transversales son esenciales en todas las profesiones, ya que potencian el rendimiento laboral al integrar habilidades, conocimientos y valores previamente adquiridos. Su relevancia se manifiesta en la capacidad de propulsar el ámbito empresarial con propuestas innovadoras y de gran repercusión en la comunidad para ello es necesario que el estudiante se forme integralmente.

Tabla 2 Competencias Transversales

COMPETENCIAS	IDENTIFICACIÓN DE LAS COMPETENCIAS
INSTRUMENTALES	Capacidad de análisis y síntesis. Capacidad de organización y planificación. Comunicación oral y escrita. Conocimiento de una lengua extranjera. Conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio. Capacidad de gestión de la información. Resolución de problemas. Toma de decisiones.
PERSONALES	Trabajo en equipo. Trabajo en un equipo de carácter interdisciplinario. Trabajo en un contexto internacional. Habilidades en las relaciones interpersonales. Reconocimiento a la diversidad y la multiculturalidad. Razonamiento. Compromiso ético.
SISTÉMICA	Aprendizaje autónomo. Adaptación a nuevas situaciones. Creatividad. Liderazgo. Conocimiento de otras culturas y costumbres. Iniciativa y espíritu emprendedor. Motivación por la calidad. Sensibilidad hacia temas medioambientales.

COMPLEMENTARIAS

Capacidad de aplicar los conocimientos teóricos en la práctica.
Uso de Internet como medio de comunicación y como fuente de información.
Experiencia previa.
Capacidad para comunicarse con personas no expertas en la materia.
Capacidad de entender el lenguaje y propuestas de otros especialistas.
Ambición profesional.
Capacidad de autoevaluación.
Conocimiento de una segunda lengua extranjera.
Capacidad de negociación.

Fuente: Chirinos, Nilda (2019) a partir de Tendencias Pedagógicas (2008).

De igual forma la "Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible" considerados como marcos globales propuestos por las Naciones Unidas para orientar el desarrollo sostenible a nivel mundial, y su aplicación es vital en todas las regiones, incluyendo América Latina y el Caribe en un contexto general, suelen aludir a la urgencia de incorporar las competencias en los ODS consideradas como el conjunto de habilidades, conocimientos, actitudes y capacidades que una persona (o entidad) posee y puede aplicar en situaciones específicas. Es así como en el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), las competencias podrían referirse a las habilidades y capacidades necesarias para comprender, promover y trabajar hacia la realización de estos objetivos, que abarcan áreas tan diversas como la erradicación de la pobreza, la acción climática y la educación de calidad.

MATERIALES Y METODOS

Dado que se trata de un estudio sustentado en el tipo de investigación documental se adoptará un enfoque cualitativo de investigación, permitiendo el análisis

detallado de documentos, registros, currículos y literatura pertinente relacionada con las competencias en Administración de Empresas. Se hizo uso de la recolección de datos a través de fuentes primarias, las mismas que se revisaron a través de documentos oficiales de la Universidad Nacional de Chimborazo relacionados con el programa de Administración de Empresas, como planes de estudio, mallas curriculares, descriptivos de asignaturas, entre otros. También fue necesario una revisión bibliográfica de estudios previos, artículos científicos, libros, y otros documentos que abordaban las competencias clave en el profesional de Administración de Empresas a nivel nacional e internacional.

En efecto, en la realización de un estudio sobre las competencias del estudiante de administración de empresas de la universidad nacional de Chimborazo laborales en administración de empresas, se siguió una metodología basada en la investigación documental. Se llevó a cabo una revisión minuciosa de fuentes escritas y digitales relacionadas con la temática central: la relevancia de las competencias profesionales en el contexto empresarial moderno. Se hizo especial énfasis en asegurarse de que la información obtenida de fuentes digitales, como Google Académico, fuese pertinente y científicamente rigurosa. En el proceso, se revisaron artículos científicos de gran relevancia, publicados en revistas destacadas y libros especializados, que contribuyeron a la construcción del marco teórico del estudio. De igual manera, se consideraron informes y datos proporcionados por instituciones de reconocimiento internacional- OIT, CINTERFOR, UNESCO- para obtener una visión amplia sobre la importancia de las competencias en la gestión empresarial global. Esta metodología permitió no solo consolidar una base sólida de información, sino también comprender las

tendencias actuales y los desafíos que enfrenta la administración de empresas, especialmente en un entorno tan cambiante y desafiante como el actual. Estos documentos formales actuaron como fuente de primera mano para consolidar la información requerida y responder al objetivo de la investigación. (La Madriz, 2020; Cerda, 2012)

También fue importante incorporar para la metodología una búsqueda exhaustiva en bases de datos académicas, así como de la biblioteca de la Universidad Nacional de Chimborazo y otras fuentes confiables para recopilar la documentación pertinente. Por ello se logró categorizar y analizar los documentos en función de las competencias que requiere el profesional de la administración. Una vez finalizado el análisis, se organizaron los hallazgos en torno a las competencias identificadas, las brechas encontradas, y las recomendaciones para el fortalecimiento curricular.

Análisis-Disertación

Siguiendo la metodología conformada por la revisión de documentos base de primera mano (libros, artículos, monografías científicas entre otros) sobre la literatura especializada en esta área del conocimiento se destacan sistemáticamente los aportes de Mintzberg y también de Katz destacando así las competencias del administrador como aquellas que son multifacéticas y varían según el contexto y la perspectiva teórica.

Según la literatura consultada en el área de interés de este trabajo tanto Mintzberg como Katz ofrecen marcos teóricos clave para entender las demandas y competencias requeridas para la administración efectiva. Aunque sus enfoques

difieren, ambos subrayan la complejidad y la diversidad de las competencias necesarias para el éxito en roles gerenciales. Por lo cual reconocer y desarrollar estas competencias mencionadas por los especialistas resultan ser esenciales para la formación y desarrollo continuo de líderes y administradores en el mundo empresarial moderno. A continuación, detalle de lo planteado.

Como ya se mencionó, Mintzberg identificó diez roles que los administradores desempeñan, agrupados en interpersonales, informacionales y decisorias. Estos roles definen las competencias esenciales que un administrador debe poseer, desde habilidades de liderazgo hasta habilidades de negociación. Así mismo Katz sugirió que los administradores necesitan tres tipos esenciales de competencias; las Competencias Técnicas que hacen referencia a la capacidad para utilizar conocimientos, métodos, técnicas y equipos necesarios para la realización de tareas específicas. Las Competencias Humanas que son aquellas que están relacionadas con la capacidad para trabajar con personas, comprendiendo sus necesidades y motivaciones, y siendo capaz de liderar, inspirar y comunicar eficazmente. Las Competencias conceptuales que son aquellas competencias identificadas como la capacidad para comprender y coordinar las actividades generales de la organización, incluyendo cómo las diferentes funciones se relacionan entre sí y cómo la organización se relaciona con su entorno externo.

Fig. 1 Competencias técnicas, humanas y conceptuales.



Competencias técnicas

Se refieren al conocimiento y destrezas específicas en determinadas áreas o disciplinas. Estas habilidades son esenciales para realizar tareas específicas, y suelen ser adquiridas a través de la formación académica, la capacitación o la experiencia directa. Por ejemplo, saber cómo operar un software específico o entender los principios de la contabilidad son habilidades técnicas.



Competencias humanas

Están relacionadas con la capacidad de interactuar efectivamente con otras personas. Incluyen habilidades de comunicación, empatía, trabajo en equipo y habilidades de liderazgo. Son esenciales para trabajar en grupos, gestionar equipos y tener interacciones productivas en el ámbito laboral.



Competencias conceptuales

Se refieren a la capacidad de comprender ideas complejas, visualizar la organización como un todo y reconocer cómo sus partes están interconectadas. Estas habilidades permiten a los individuos abordar problemas y situaciones desde una perspectiva más amplia y estratégica. Son particularmente valiosas para roles de liderazgo y gestión, donde se requiere la toma de decisiones considerando múltiples facetas de una organización.

Fuente: Elaboración Propia.

Mientras Mintzberg (1973) se enfoca en los roles que un administrador desempeña en el contexto de sus actividades laborales, Katz (1974) se concentra en las habilidades subyacentes necesarias para desempeñar esos roles. Por ejemplo, el "rol de líder" de (Mintzberg, 1973) requiere fuertes "competencias humanas" según la clasificación de (Katz,1974). Ambos enfoques subrayan la importancia de la versatilidad y la adaptabilidad del administrador en diferentes situaciones y contextos. Mientras que Mintzberg (1973) ofrece un enfoque más práctico y observable, Katz (1974) proporciona.

DISCUSIONES

En el contexto del estudio sobre las competencias de los estudiantes de Administración de Empresas en la Universidad Nacional de Chimborazo, se adoptó un enfoque cualitativo fundamentado en la investigación documental. Este enfoque permitió un análisis detallado de documentos, registros, currículos y literatura relevante relacionada con las competencias en Administración de Empresas. La

investigación se sustentó en la revisión de fuentes primarias como planes de estudio, mallas curriculares y descriptivos de asignaturas, además de una exhaustiva revisión bibliográfica de estudios previos, artículos científicos y documentos especializados que abordan las competencias clave en el ámbito empresarial tanto a nivel nacional como internacional.

El uso de una metodología documental cualitativa es particularmente adecuado para este tipo de estudio, dado que permite un análisis profundo de las competencias necesarias para la administración efectiva. La recolección y el análisis de datos a través de fuentes primarias de la Universidad Nacional de Chimborazo, junto con la búsqueda en bases de datos académicas y bibliotecas, ofrecieron una visión integral sobre los requerimientos y desafíos actuales en la formación de administradores. Además, la incorporación de informes y datos de organizaciones internacionales como la OIT, CINTERFOR y UNESCO proporcionó una perspectiva global sobre la importancia de las competencias en la gestión empresarial.

En el análisis de las competencias requeridas, los enfoques teóricos de Henry Mintzberg y Robert Katz resultan especialmente relevantes. Mintzberg (1973) identificó diez roles clave que los administradores desempeñan, agrupados en interpersonales, informacionales y decisorias. Este enfoque proporciona una perspectiva práctica y observable sobre las competencias esenciales que deben tener los administradores, como habilidades de liderazgo, negociación y toma de decisiones. Según Mintzberg, los roles y competencias pueden variar según el entorno específico en el que el administrador opera, subrayando la importancia de la adaptabilidad y versatilidad en el ejercicio de la administración.

Por otro lado, Katz (1974) propuso una clasificación de competencias en tres categorías: técnicas, humanas y conceptuales. Las competencias técnicas se refieren a la capacidad para utilizar conocimientos y técnicas específicas en tareas particulares. Las competencias humanas están relacionadas con la habilidad para trabajar y liderar a las personas, comprendiendo sus necesidades y motivaciones. Finalmente, las competencias conceptuales implican la capacidad para comprender y coordinar las actividades generales de la organización y su relación con el entorno externo. Este marco teórico ofrece una visión integral de las habilidades subyacentes necesarias para desempeñar roles gerenciales efectivos.

Mientras Mintzberg se enfoca en los roles observables que los administradores desempeñan, Katz proporciona una visión de las habilidades subyacentes necesarias para cumplir esos roles. Por ejemplo, el "rol de líder" identificado por Mintzberg requiere de competencias humanas, como las detalladas por Katz. Ambos enfoques destacan la importancia de la versatilidad y la capacidad de adaptación del administrador en diferentes contextos. Mintzberg ofrece una perspectiva más práctica y observacional, mientras que Katz proporciona una base teórica sobre las habilidades necesarias para desempeñar esos roles.

La combinación de estos enfoques teóricos permite una comprensión más completa de las competencias necesarias para una administración efectiva. La metodología de investigación documental empleada en este estudio, al integrar los marcos teóricos de Mintzberg y Katz, ha permitido no solo identificar las competencias clave sino también analizar las brechas existentes entre la formación académica actual y las demandas del mercado laboral. La revisión exhaustiva de documentos y literatura especializada ha demostrado que las competencias profesionales en administración deben ser multidimensionales y adaptativas.

El análisis revela la necesidad de fortalecer el currículo de la Universidad Nacional de Chimborazo para abordar las brechas identificadas. Es crucial que el programa de administración de empresas continúe evolucionando para incorporar las competencias descritas por Mintzberg y Katz, asegurando así que los estudiantes estén bien preparados para enfrentar los desafíos de un entorno empresarial en constante cambio. En conclusión, la metodología documental aplicada en este estudio ha sido efectiva para construir una base sólida de conocimiento sobre las competencias en administración de empresas, facilitando recomendaciones para la mejora continua del currículo y la formación de futuros líderes en el ámbito empresarial.

CONCLUSIONES

La investigación titulada "Aproximación Teórica de las Competencias del Estudiante de Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Chimborazo" es fundamental al ofrecer una visión detallada de la formación académica en un contexto específico y regional. Este estudio no solo refleja el nivel y calidad de la enseñanza en una de las instituciones educativas prominentes de la región, sino que también establece una base sólida para futuras adaptaciones curriculares.

A través de este análisis, se subraya la relevancia del estudio de las competencias para asegurar una formación estudiantil alineada con las exigencias del mercado laboral y las tendencias globales en el ámbito de la administración empresarial. Este trabajo se convierte en un recurso esencial para académicos, formuladores de políticas educativas y la comunidad estudiantil, quienes buscan maximizar la

pertinencia y aplicabilidad de su educación en el mundo real. En este sentido, es crucial destacar los siguientes aspectos:

La gestión efectiva requiere una amplia gama de competencias que trascienden el conocimiento técnico. Estas incluyen habilidades interpersonales, conceptuales, decisorias e informacionales, que juntas conforman el perfil de un administrador integral.

Mientras que Mintzberg se centra en roles específicos que un administrador debe desempeñar, Katz se enfoca en las habilidades subyacentes necesarias para dichos roles. Ambos enfoques están interconectados, ya que las habilidades identificadas por Katz forman la base necesaria para desempeñar los roles descritos por Mintzberg.

Ambos autores, aunque desde diferentes perspectivas, resaltan la importancia de la adaptabilidad y versatilidad del administrador. En un entorno empresarial dinámico y en constante cambio, la capacidad de adaptarse y desempeñar múltiples roles o aplicar diversas habilidades según sea necesario es esencial.

Dada la complejidad y diversidad de competencias requeridas, es fundamental que los administradores busquen formación y desarrollo continuo. Esto no solo fortalece su desempeño actual, sino que también los prepara para desafíos futuros y roles de liderazgo más avanzados.

La combinación de los enfoques de Mintzberg y Katz proporciona un marco integral para la formación y evaluación de administradores. Las instituciones educativas, las organizaciones y los propios administradores se beneficiarían de una

integración de estas teorías, adoptando un enfoque holístico para el desarrollo de competencias gerenciales.

La gestión efectiva en el marco de la preparación profesional de los estudiantes de administración de empresas pone de manifiesto la importancia de diversos roles y habilidades, además de las competencias desde diferentes perspectivas teóricas. Esto proporciona una base sólida para la formación, evaluación y desarrollo de administradores exitosos en el siglo XXI. La combinación de enfoques teóricos y la promoción de una formación continua y versátil son esenciales para enfrentar los desafíos de un mundo empresarial en constante evolución.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

****Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: Una oportunidad para América Latina y el Caribe**** (2021). Publicación de las Naciones Unidas LC/G.2681-P/Rev.3. ISBN: 978-92-1-

Armstrong, M. (2006). **A Handbook of Human Resource Management Practice** (10th ed.). Kogan Page.

Boyatzis, R. E. (1982). **The Competent Manager: A Model for Effective Performance**. John Wiley & Sons.

Cejas, Chirinos, & Vásquez. (2017). **Administración de Recursos Humanos: La Arquitectura Estratégica de las Organizaciones**.
<https://isbn.cloud/9789942765048/administracion-de-recursos-humanos-la-arquitectura-estrategica-de-las-organizaciones/>

Cerda, H. (2012). **Los Elementos de la Investigación**. Colombia: Editorial Magisterio.

Chirinos, Nilda. (2019). *Los Procesos de Selección de Personal - Nivel Profesional - Articulados con las Competencias Transversales en el Desempeño Laboral: Análisis de la Aplicación Práctica Generadas en las Actividades de los Actores que Laboran en las Sectoriales de Recursos Humanos de la Universidad de Carabobo*. Tesis Doctoral, Universidad de Carabobo, Venezuela.

Drucker, P. (2001). *The Essential Drucker: Selections from the Management Works of Peter F. Drucker*. HarperCollins.

Katz, R. L. (1974). *Skills of an Effective Administrator*. Harvard Business Review, 52(5), 90-102.

La Madriz, Jenniz. (2020). *Metodología de Investigación: Actuación Humana Orientada al Conocimiento de la Realidad*. Ecuador: Editorial CIDE.

Ley Orgánica de Educación Superior (LOES). Registro Oficial Suplemento 298 de 12 de octubre de 2010.

Mintzberg, H. (1973). *The Nature of Managerial Work*. Harper & Row.

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, La Ciencia y la Cultura (UNESCO). (2015). *Programa de Desarrollo de Capacidades para el Caribe*. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000217014>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2014). *Recomendación 195: Recomendación sobre el Desarrollo de los Recursos Humanos: Educación, Formación y Aprendizaje Permanente*. <https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/edit/docref/rec195.pdf>

Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. John Wiley & Sons.

UNACH. (2014). *Modelo Educativo, Pedagógico y Didáctico: Aproximación Epistemológico-Metodológica, desde la Complejidad, para el Desarrollo Integral de la Persona, Rearticulando la Investigación, Formación y Vinculación*.

<https://www.unach.edu.ec/reglamentos/images/pdf/modeloeducativoypedagogicodelaunach2014.pdf>

UNACH. (2015). *Dominios Científicos, Tecnológicos y Humanísticos de la UNACH*.

[https://www.unach.edu.ec/reglamentos/images/pdf/dominios_cientificos_tecnologicos_humanisticos_unach.pdf](https://www.unach.edu.ec/reglamentos/images/pdf/dominios_cientificos_tecnologicos_humanisticos_unach.pdf)

UNESCO. (2016). *Educación 2030: Declaración de Incheon y Marco de Acción para la Realización del Objetivo*.

UNESCO. (2020). *COVID-19 y Educación Superior: De los Efectos Inmediatos al Día Después. Análisis de Impactos, Respuestas Políticas y Recomendaciones*.

<http://www.iesalc.unesco.org/wp-content/uploads/2020/04/COVID-19-060420->

Conflicto de intereses

Los autores indican que esta investigación no tiene conflicto de intereses y, por tanto, acepta las normativas de la publicación en esta revista.

Con certificación de:

