

RELACIÓN ENTRE LAS HABILIDADES REQUERIDAS DE LOS PROFESIONALES DE MAESTRÍAS EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS Y LAS HABILIDADES QUE REQUIEREN LAS EMPRESAS DE LOS PROFESIONALES

Juvencio Jaramillo Garza
Fernando Banda Muñoz
Ana Cristina Lozano Rodríguez
Diana Margarita Martínez Martínez

RESUMEN

El propósito de este estudio de investigación fue describir el grado de congruencia entre la percepción de la importancia de las habilidades que aprenden los profesionales ya egresados de las Maestrías de Administración y de Negocios en las universidades comparado con las preferencias que los empleadores requieren en sus empresas. Las preguntas de investigación están relacionadas a la comprensión de cinco habilidades de los profesionales aprendidas en una Maestría de Administración de Negocios las cuales demandan los administradores de las empresas y favorecen a la empresa, las cuales son: La competencia de las habilidades adquiridas de los profesionales, la eficacia interpersonal de las habilidades de los profesionales, la toma de decisiones de los profesionales, el deseo de la innovación para los profesionales y la mejora de la educación a los profesionales a través de las universidades y todas estas de acuerdo a la evaluación hecha por los administradores de las empresas encuestadas salieron calificadas en forma favorable.

PALABRAS CLAVE

requerimientos profesionales, requerimientos empresariales, liderazgo transaccional, liderazgo transformacional

INTRODUCCIÓN

Los administradores encuentran que las habilidades directivas requeridas por los profesionales que tienen un posgrado de negocios, no cuentan con la capacidad profesional para desarrollar el crecimiento de su empresa donde van a estar laborando (Hughes, O'Regan, y Wornham, 2008). Además de las habilidades limitadas de trabajo para cambiar los ambientes de trabajo, dichos profesionales representan a diferentes generaciones, diversas culturas y los conocimientos de fondo, los cuales crean desafíos de trabajo para la gestión gerencial (Hammill, 2005; Knoll, 2009; Markovic, 2008; Munk, 2009). En un ambiente de trabajo en el que cambian rápidamente los avances tecnológicos los cuales generan una cultura empresarial cada vez más compleja, estos profesionales necesitan tener habilidades en la competencia de comunicación, por ejemplo, con un claro entendimiento en cuanto a las expectativas de la visión y la meta de la empresa y así la empresa crezca (Hammill, 2005; Siebdrat, Hoegl, y Ernst, 2009).

ANTECEDENTES

Los administradores a menudo encuentran que las habilidades aprendidas de los profesionales al momento de entrar a la empresa no coinciden con las habilidades que prefieren o requieren para sus organizaciones (Hughes et al., 2009). Por lo tanto, la intención de este estudio cuantitativo de investigación es determinar el grado de la relación entre las habilidades de los profesionales y las habilidades preferidas por los gerentes, para los profesionales con un título en Administración de Negocios los cuales están participando en el sector productivo.

Los cambios de las necesidades en las empresas

La rapidez de los cambios tecnológicos, las iniciativas ecológicas, y las cuestiones del impacto social, las cuales generan nuevas necesidades significativas para la empresa, por lo cual los gerentes deben estar repensando en el proceso de la contratación para la optimización de la fuerza laboral para cumplir con los requisitos para la sostenibilidad de la organización.

Los gerentes prefieren que antes de que los estudiantes se gradúen y entren a ser parte de la fuerza laboral, adquieran habilidades de competencia (Sudsakorn y Swierczek,

2009). Según Sudsakorn y Swierczek, los dos conjuntos de habilidades de competencias requeridas para los profesionales graduados que van a incorporarse al mercado laboral son: las competencias laborales y las competencias interpersonales. Las competencias laborales relacionadas al pensamiento estratégico y a la implementación, a la planificación efectiva y a la organización, al procesamiento de toma de decisiones efectiva y a la resolución de problemas y a la capacidad de análisis (Sudsakorn y Swierczek, 2009). Las competencias interpersonales consisten en un liderazgo efectivo en equipo, habilidades eficaces de comunicación oral y escrita, la construcción de las relaciones, y la capacidad de adaptarse a los cambios (Sudsakorn y Swierczek, 2009).

Los cambios de Requisitos del Mercadeo de Emprendimiento

Betts, Watad y McCrea (2011) encontraron que la nueva tendencia de la universidad es cambiar los esfuerzos empresariales de un punto de vista de propiedad familiar al concepto de formación de centros de negocios, para así tener un control del mundo real de los negocios.

Justificación

La academia y los negocios también podrían mejorar la colaboración examinando una manera para que los académicos incluyan la visión y el concepto de espíritu empresarial para aquellos estudiantes que se preparan para entrar en la industria (Vetrivel, 2010). Las escuelas de negocios y los líderes de negocios pueden encontrar valor en la colaboración con la diversidad de las industrias para la sostenibilidad (Holvino y Kamp, 2009). Una compañía global espera que para lograr la sostenibilidad incluirá los valores éticos en sus estrategias de resolución de problemas para la toma de decisiones éticas y que los educadores académicos incluirán en sus programas que imparten a los estudiantes sobre temas relacionados al valor de la ética (Kunsch, Theys, y Brans, 2007).

OBJETIVO DEL TRABAJO

Contribuir al desarrollo y superación académica, profesional y laboral que propicien a los profesionales de la Maestría en Administración de Negocios un perfil profesional donde los requerimientos que solicitan las empresas a través de sus gerentes o administradores

coincidan con la preparación académica que reciben este tipo de profesionales en la Maestría en Administración de Negocios.

Limitaciones y Delimitaciones

Limitaciones

Hay dos limitaciones en este estudio de investigación.

1) La primera limitación es que los participantes en el estudio no puede ser representativa a otras instituciones de educación superior en el área Metropolitana de Monterrey, N.L. o México.

2) La segunda limitación es que los gerentes de las empresas en la misma comunidad que se ofrecieron voluntariamente a participar en el estudio de investigación, participan en diferentes sectores industriales y por lo tanto tienen diferentes productos en el mercado. Las empresas con diferentes productos no pueden producir resultados generalizados en todo el área Metropolitana de Monterrey, N.L.

Delimitaciones

Hay dos delimitaciones en este estudio de investigación.

1) Las empresas se vieron limitadas por la situación geográfica,

2) La forma en que las empresas participantes interpretan sus experiencias individuales podrían haber influido en la forma en que respondió a las preguntas de la encuesta y la recolección de datos

Una breve descripción de los capítulos

La parte capitular de esta investigación está integrada de la siguiente forma:

En el capítulo 2, se muestra la exploración de los estudios previos sobre el tema, en particular los relacionados a los Liderazgos Transaccional y Transformacional. En el capítulo 3 se describe el planteamiento del problema, en el capítulo 4 los objetivos general y específico, en el capítulo 5 la hipótesis propuesta, en el capítulo 6 el diseño de la investigación, en el capítulo 7 los resultados de la investigación, en el capítulo 8 discusión y conclusión de la investigación y en el capítulo 9 recomendaciones e implicaciones empresariales y/o sociales.

Preguntas de investigación

La pregunta general de investigación para el estudio es sí las habilidades de los profesionales graduados de una Maestría en Administración de Negocios se alinean con las habilidades de trabajo que prefieren los directivos al momento de la contratación de los empleados para sus empresas. En el Anexo I se muestra el cuestionario que se aplicó a dichos profesionales.

MARCO TEÓRICO

En la formulación de un marco teórico para analizar la relación de las habilidades de los profesionales y las habilidades que prefiere el gerente de la empresa, la teoría del liderazgo proporciona una base útil para este tipo de estudio. Los estudiosos de esta discusión enmarcan la base para la teoría del liderazgo. Burns (1978) y Bass (1990) desarrollaron una teoría que involucra los estilos de liderazgo transaccional y transformacional. Burns define el liderazgo como tener las relaciones con los demás, y el liderazgo transaccional como un intercambio económico, político o psicológico de valor con los seguidores. La teoría del liderazgo muestra los estilos de liderazgo transaccional y transformacional los cuales se refieren a cómo los gerentes optan por llevar a los profesionales para incorporar a los profesionales a la fuerza laboral productiva de las empresas.

Liderazgo Transaccional y Transformacional

El liderazgo transaccional es la base para el liderazgo transformacional (Whittington, Coker, Goodwin, Ickes, y Murray, 2009); Sin Maestría en Administración de Negocios, ambos producen diferentes resultados. Según Whittington et al. (2009), las diferencias entre el liderazgo transaccional y transformacional están en el camino que toman los líderes en su comportamiento. En el liderazgo transaccional, los líderes se comportan mediante la interacción con los seguidores para conseguir tareas realizadas mediante el uso de la recompensa y el castigo (Whittington et al., 2009). En el liderazgo transformacional, los líderes se comportan hacia los seguidores como motivadores e inspiradores para apoyar la visión del líder con la intención de cambiar (Whittington et al., 2009). Para lograr un equilibrio de comportamientos de liderazgo, es necesario que los líderes tengan estructuras cognitivas relativas a la visión de la organización y así utilizar

elementos de ambos comportamientos de los líderes transaccionales y transformacionales (Yukl, George, y Jones, 2010).

Los teóricos del liderazgo utilizan el concepto de liderazgo para alinear las funciones internas de una empresa con su entorno exterior para así lograr la visión estratégica (Antonakis, Cianciolo, y Sternberg, 2004). Antonakis et al. (2004) afirmó que la teoría del liderazgo tenía a los investigadores desconcertados por décadas, hasta que Bass (1990) introdujo el acuerdo mutuo de la parte de las transacciones, para así vincular tanto al liderazgo transaccional y el liderazgo transformacional,

El liderazgo transaccional entre los líderes y los seguidores, y el estilo de liderazgo transformacional que tanto inspiró y dio fin a las oportunidades de la visión y el cambio en el día a día de las prácticas empresariales. Poniendo a la teoría del liderazgo en la práctica de las habilidades del liderazgo, en todas las culturas, lo cual es necesario para obtener una ventaja competitiva de la organización (Kanter, 1994).

Doolittle, Sudeck y Rattigan (2008) argumentaron que el aprendizaje profesional proviene de las comunidades de aprendizaje en la que los profesores entrenan a los estudiantes con casos prácticos reales que se presentan en las empresas. Si los estudiantes y los profesionales están laborando pueden desarrollar casos empresariales del mundo real, en común acuerdo con los profesores y así los profesores incluyan una diversidad de ejercicios empresariales reales, en su plan de estudios (McKinney y Oyler, 2008). Entender el problema existente entre la teoría académica y las prácticas empresariales y el desarrollo de los mejores modelos podría reducir la brecha que los divide y así tener una mejora continua (Elliott, 2010). Jones (2009) sugiere que la mayoría de los líderes empresariales no adoptan sistemas teóricos. Jones explicó que los líderes quieren modelos de negocio que sean simples y fáciles de mantener. Los estudiosos, los profesionales, y a los responsables políticos les resulta necesario repensar en las estrategias de negocio, ya que las demandas sociales están desafiando la teoría y práctica de la gestión administrativa (Pirson y Lawrence, 2010).

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El problema en concreto de la presente investigación es: que las habilidades adquiridas de los profesionales de la Maestría en Administración de Negocios en las universidades, no coincide con las habilidades profesionales que las empresas requieren para sus procesos productivos.

OBJETIVO GENERAL

En esta investigación se pueden visualizar como objetivos genéricos, los siguientes:

a) Conocer el perfil que requieren las empresas de los profesionales de la Maestría de Administración y de Negocios, b) identificar qué habilidades deben aprender los profesionales en las universidades y así proporcionar servicios profesionales que cumplan con los requerimientos que las empresas demandan en los diferentes sectores productivos.

Objetivo Específico

Se pretende desarrollar una exploración que nos muestre cuáles son las variables que impactan en el desempeño profesional de los profesionales de la Maestría de Administración de Negocios en las empresas donde laboran, para que apoyen a mejorar la posición competitiva de la empresa.

Objetivos secundarios

Motivar a los Posgrados relacionados a ofrecer programas de Maestrías en Administración de Negocios para que actualicen su oferta académica en función de las necesidades que demandan las empresas de los diferentes sectores productivos, en el área metropolitana de Monterrey, N.L.

HIPÓTESIS

H1: Hay relación entre las habilidades de los profesionales y las habilidades empresariales preferidas por los administradores de las empresas.

H2: Hay relación entre la eficacia interpersonal de las habilidades de los profesionales y las habilidades interpersonales de eficacia requeridas por los administradores de las empresas.

H3: Los empleadores toman en cuenta la relación entre la toma de decisiones del conocimiento de las habilidades de los profesionales y las habilidades del conocimiento en la toma de decisiones preferidos por los administradores de las empresas.

H4: Los empleadores toman en cuenta la relación entre el deseo de la innovación para los profesionales y la innovación preferida por los administradores de las empresas.

H5: Los empleadores toman en cuenta la relación entre la mejora de la educación a los profesionales a través de las universidades y las habilidades educacionales que la organización prefiere a través de los administradores de las empresas.

DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Se aplicó la encuesta a diferentes empresas que cuentan con profesionales en una Maestría en Administración de Negocios, en el área metropolitana de Monterrey, N.L. en el período comprendido de Enero – Mayo 2015.

Las variables independientes son: las habilidades de los profesionales, la eficacia interpersonal, la toma de decisiones, la innovación y la educación y la variable dependiente es las habilidades empresariales preferidas por los administradores de las empresas.

Se utilizará la estadística descriptiva mediante la técnica de tablas.

Para el análisis de los datos se empleó Excel 2013

PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS HECHOS

En este capítulo se establecen los lineamientos y el marco metodológico a través de los cuales se logró compilar, organizar, inferir e interpretar la información obtenida para resolver el problema y comprobar la hipótesis propuesta.

Análisis descriptivo de los datos

Enseguida se muestran los resultados obtenidos de 50 administradores de diferentes empresas encuestadas en esta investigación.

En la Tabla 1 se muestra de las empresas encuestadas en cuanto a los factores que impactan en forma favorable la relación entre las habilidades de los profesionales de la

Maestría de Administración de Negocios requeridas por las empresas, en forma porcentual estar de acuerdo a favor (si): el 76% cumple con la competencia de las habilidades adquiridas de los profesionales, el 60% desempeña en forma correcta la eficacia interpersonal de las habilidades de los profesionales, el 70% dicen los gerentes que la toma de decisiones de las habilidades de los profesionales es eficiente, el 86% está orientado a la innovación, y el 90% de los gerentes dijeron que la mejora de la educación a los profesionales, facilita a las empresas realizar sus actividades.

Tabla 1 Factores que impactan la relación entre las habilidades de los profesionales de la Maestría de Administración de Negocios requeridas por las empresas

Factores	Cantidad	%	Cantidad	%
competencia de las habilidades adquiridas de los profesionales	38	76.00	12	24.00
eficacia interpersonal de las habilidades de los profesionales	30	60.00	20	40.00
la toma de decisiones de los profesionales	35	70.00	15	30.00
el deseo de la innovación para los profesionales	43	86.00	7	14.00
la mejora de la educación a los profesionales a través de las universidades	45	90.00	5	10.00

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

DISCUSIÓN

Los datos apoyan a que exista la necesidad de facilitar una mayor colaboración entre las escuelas de posgrado de Administración y de Negocios y la industria con respecto a los tipos de las habilidades que la mayoría de los administradores de las empresas prefieren. Los gerentes deben reconocer que algunas de las formas de capacitación se llevan a cabo mejor en el trabajo y no debe haber una expectativa para las escuelas producir profesionales con todas las habilidades de trabajo específicas.

CONCLUSIONES

Las hipótesis propuestas son aceptadas. Como se observa en la tabla 1, que las empresas encuestadas, manifestaron que las universidades y las empresas deben estar vinculadas para que los posgrados de las Maestrías de Administración y de Negocios tengan reuniones de trabajo para que la oferta educativa de las universidades satisfaga las necesidades del sector productivo de las empresas.

Además, se cumple con el objetivo general ya que vemos el perfil de los profesionales que requieren las empresas y las habilidades que deben aprender los profesionales en las universidades para fortalecer el crecimiento económico de las empresas, Por otra parte, las preguntas de investigación planteadas previamente fueron abordadas.

El tamaño de la muestra para este estudio se redujo basado en muestras aleatorias de profesionales universitarios con grado de Maestría en Administración de Negocios que prestan sus servicios profesionales en las empresas. Para mantener el cumplimiento ético, todos los nombres y direcciones de correo electrónico fueron retirados de la base de datos recolectada.

El objetivo de este estudio es contribuir al desarrollo de la fuerza laboral a través de la gestión de la educación mediante la combinación de teorías de liderazgo transaccional y transformacional para generar una ventaja competitiva a la empresa. Aunque el tamaño de la muestra es baja, los resultados de este estudio proporcionan evidencia de que la percepción no siempre es exacta cuando se utiliza como una herramienta para medir la realidad.

Este estudio contribuye al cuerpo de los conocimientos con los hallazgos que ponen de relieve la necesidad de contenido centrado en mejorar las habilidades de liderazgo transaccional y transformacional cuando se vincula a las empresas en los planes de estudio de las universidades al momento de su elaboración.

La investigación reveló una creciente preocupación de que las escuelas de los negocios no pueden ofrecer todos los conocimientos y las habilidades necesarias para que los profesionales puedan alcanzar los objetivos estratégicos de la organización.

Es importante que las empresas y las universidades se pongan de acuerdo en que tipo de habilidades tienen que aprender los profesionales para desarrollarse en forma exitosa no sólo para el corto plazo sino también en el largo plazo.

RECOMENDACIONES E IMPLICACIONES EMPRESARIALES Y/O SOCIALES

Entre las recomendaciones que analizamos identificamos que se realicen investigaciones más exhaustivas y completas dentro del entorno universitario y empresarial en el área metropolitana de Monterrey, N.L.

REFERENCIAS

- Antonakis, J., Cianciolo, A. T., & Sternberg, R. J. (2004). *The nature of leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Bass, B. M. (1990). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. *Organizational Dynamics*, 18(3), 19–32. Retrieved from <http://www.journals.elsevier.com/organizational-dynamics/>
- Betts, S., Watad, M., & McCrea, E. (2011). Aligning program offerings and academic research with business needs for closely held business. *Journal of Management and Marketing Research*, 6, 1–9. Retrieved from <http://www.aabri.com/jmmr.html>
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York, NY: Harper & Row.
- Doolittle, G., Sudeck, M., & Rattigan, P. (2008). Creating professional learning communities: The work of professional development schools. *Theory into Practice*, 47, 303–310. doi:10.1080/00405840802329276
- Elliott, A. (2010). *Developing new paradigms for cooperative research with the packaging industry: A theoretical framework*. Melbourne, Australia: Swinburne University. Retrieved from <http://www.iasdr2009.org/>
- Hammill, G. (2005). Mixing and managing four generations of employees. *FDU Magazine Online*, 1–7. Retrieved from <http://www.fdu.edu>

- Holvino, E., & Kamp, A. (2009). Diversity management: Are we moving in the right direction? Reflections from both sides of the North Atlantic. *Scandinavian Journal of Management*, 25, 395-403. doi:10.1016/j.scaman.2009.09.005
- Hughes, T. K., O'Regan, N., & Wornham, D. (2008). The credibility issue: Closing the academic/practitioner gap. *Strategic Change*, 17, 215–233. doi:10.1002/jsc.828
- Jones, P. H. (2009). Learning the lessons of systems thinking: Exploring the gap between thinking and leadership. *Integral Leadership Review*, 9(4), 1-8. Retrieved from <http://integralleadershipreview.com/4645-feature-article-learning-the-lessons-of-systems-thinking-exploring-the-gap-between-thinking-and-leadership>
- Kanter, R. M. (1994). Collaborative advantage: The art of alliances. *Harvard Business Review*, 72(4), 96-108. Retrieved from <http://hbr.org>
- Knoll, K. (2009, August 8). With generations mixing it up in workplace, managers face diversity challenge. *Cleveland Ohio Business News*, 1–9. Retrieved from <http://www.Cleveland.com>
- Kunsch, P. L., Theys, M., & Brans, J. P. (2007). The importance of systems thinking in ethical and sustainable decision-making. *CEJOR*, 15, 253–269. doi:10: 1007/s10100-007-0029-8
- Markovic, M. R. (2008). Managing the organizational change and culture in the age of globalization. *Journal of Business Economics and Management*, 9(1), 3–11. doi:10.3846%2F1611-1699.2008.9.3-11

- McKinney, A. P., & Oyler, J. D. (2008). In search of a diversity text: A critical review. *Academy of Management Learning and Education*, 7, 419–419. doi:10.5465/AMLE.2008.37029207

- Munk, C. W. (2009). 4 Generations. *Community Banker*, 18(1), 30-33. Retrieved from <http://searchproquest.com.ezp.waldenulibrary.org>

- Pirson, M. A., & Lawrence, P. R. (2010). Humanism in business: Towards a paradigm shift? *Journal of Business Ethics*, 93, 553–565. doi:10.1007/s10551-009-0239-1

- Siebdrat, F., Hoegl, M., & Ernst, H. (2009). How to manage virtual teams. *MIT Sloan Management Review*, 50(4), 63–68. Retrieved from <http://sloanreview.mit.edu>

- Singh, A. (2009). Organizational power in perspective. *Leadership and Management in Engineering*, 9(4), 165–176. doi:10.1061/(ASCE)LM.1943-5630.0000018

- Sudsakorn, T., & Swierczek, F. W. (2009). Management competencies: A comparative study between Thailand and Hong Kong. *Journal of Management Development*, 28, 569–580. doi:10.1108/02621710910972689

- Vetrivel, S. C. (2010). Entrepreneurship and education: A missing key in development theory and practice. *Advances in Management*, 3(8), 18–22. Retrieved from http://www.managein.net/main_management.htm

- Whittington, J. L., Coker, R. H., Goodwin, V. L., Ickes, W., & Murray, B. (2009). Transactional leadership revisited: Self-other agreement and its consequences. *Journal of Applied Social Psychology*, 39, 1860–1886. doi:10.1111/j.1559-1816.2009.00507.

- Yukl, G. George, J. M., & Jones, G. R. (2010). *Leadership: Building sustainable organizations* (Laureate Education, Inc. custom ed). New York, NY: Custom Publishing.

4. ¿Considera que los empleadores toman en cuenta la relación entre el deseo de la innovación de los profesionales y la innovación preferida por los administradores de las empresas?

a) Sí

b) No

5. ¿Considera que los empleadores toman en cuenta la relación entre la mejora de la educación a los profesionales a través de las universidades y las habilidades educacionales que la organización prefiere a través de los administradores de las empresas?

a) Sí

b) No

Gracias por su colaboración.