

Necesidad de especializar a los administradores de empresas egresados del Centro Universitario de Sur Oriente CUNSORORI-USAC

Brenda Maribel Cruz Barrera

Licenciada en Administración de Empresas y Maestra en Educación y Ambientalización Curricular
Centro Universitario de Sur Oriente
Universidad de San Carlos de Guatemala

cruzbarrerabrenda@yahoo.es

Fecha de recepción: 03/04/2014

Fecha de aprobación: 12/09/2014

RESUMEN

El artículo hace referencia a la necesidad de especializar a los administradores de empresas egresados del Centro Universitario de Sur Oriente, CUNSORORI, de la Universidad de San Carlos de Guatemala –USAC- en Jalapa, Guatemala, las implicaciones que esta puede tener para una reflexión crítica acerca del desempeño profesional de los egresados en el mercado laboral actual, pero también trata de orientar cómo, se podrían fortalecer las competencias profesionales para que logren la cualificación que exige el desarrollo de la sociedad actual, donde un título a nivel de licenciatura ya no es suficiente para obtener mejores oportunidades laborales y, optar a una formación académica a nivel de postgrado que se ha convertido en una necesidad. Desde este contexto, la investigación se realizó mediante el desarrollo de herramientas de la investigación cualitativa y cuantitativa, buscando determinar la necesidad de especialización demandada por los profesionales egresados y describir las expectativas del empresario de distintas regiones sobre las competencias profesionales que debe ofrecer el administrador en el mercado laboral actual, aspectos que fueron fundamentados con fuentes documentales. Los resultados registran la necesidad del administrador de especializarse a nivel de maestría.

PALABRAS CLAVE: Administración de empresas, gerencia, competencias profesionales, globalización, ambiente, recursos humanos.

ABSTRACT

This article refers the necessity for specialization of business administrators graduates of the University Center of South East CUNSORORI at San Carlos University of Guatemala -USAC- in Jalapa, Guatemala, the implications this may have for a critical reflection on the job performance of graduates in the labor market today, but also tries to guide how they could strengthen the professional skills to achieve the qualifications required for the development of modern society, where a bachelor-level degree is no longer enough to get better job opportunities and choose an academic postgraduate training has become a necessity. From this context, this thesis was established by developing tools of qualitative and quantitative research, seeking to determine the need for specialization demanded by professionals and graduates describe the expectations of the employer in the region on the professional skills to be provided by administrator the current labor market, aspects that were substantiated with documentary sources. The results recorded the need to specialize administrators at master level.

KEY WORDS: Business administration, management, professional skills, globalization, environment, human resources.

1. Introducción

Mediante las políticas de descentralización y desconcentración de la Educación Superior que se impulsan en la Universidad de San Carlos de Guatemala, se está logrando ampliar significativamente la cobertura educativa en el país, de esta manera la educación pública superior se hizo presente en el departamento de Jalapa a través del Centro Universitario de Sur Oriente creado en 1978, propiciando el desarrollo profesional de la población jalapaneca. La oferta académica se ha ido mejorando de acuerdo al incremento y necesidades de la población estudiantil. La carrera de Licenciatura en Administración de Empresas que iniciara labores en 1998, es la que más profesionales tiene a la fecha de 148 egresados, 100 son Administradores de Empresas.

Sin embargo, la innovación, desarrollo científico, tecnológico y humanístico, exige en la actualidad, la existencia de un inventario de recursos humanos de alto nivel, quedando relegada la titulación a nivel de licenciatura, esta situación obliga al administrador profesional a buscar continuamente formas de ser más competitivo. Por lo tanto, la formación académica a nivel de postgrado se ha convertido en una obligación y una necesidad en la sociedad actual. Esto conllevó a realizar la presente investigación que involucró a administradores egresados del Centro Universitario de Sur Oriente, con sede en Jalapa, residentes en el departamento de Jalapa y a empleadores de dichos profesionales que desarrollan actividades empresariales en distintas regiones del país.

Los resultados de la investigación son de aplicación específica a los profesionales de Administración de Empresas, por ser un proyecto educativo que busca mejorar las competencias profesionales del administrador, en función de los roles que desempeña en el mundo empresarial actual. Las limitaciones de la misma, están dadas por la temporalidad que tienen vigencia los resultados, debido a que el constante cambio que presenta el mundo empresarial, genera en los roles que conforman las competencias

profesionales el problema de la obsolescencia permanente.

2. Antecedentes

Desde el año de 1978, la educación pública superior se hizo presente en el departamento de Jalapa a través del Centro Universitario de Sur Oriente, que fue creado a raíz de las políticas de desconcentración y descentralización que se impulsaran en la Universidad de San Carlos de Guatemala ampliando de esta manera la cobertura educativa en el país; acontecimiento que vino a beneficiar el desarrollo socioeconómico de la población jalapaneca. En total, el CUNSORORI desarrolla hasta el momento, seis carreras a nivel técnico, seis licenciaturas y tres Programas de Postgrado.

Según los registros de Control Académico, los profesionales egresados de este centro educativo son casi los 200, de los cuales más de 100 son Administradores de Empresas. Se estima que los sectores laborales donde se encuentran ocupados los profesionales de las ciencias administrativas actualmente son instituciones públicas de servicios, educativas, (Municipalidad, SAT, Dirección Departamental de Educación, CUNSORORI) y sector empresarial, sin embargo las estimaciones señalan que no todos los Administradores de Empresas desempeñan actividades acordes con su formación profesional debido a que actualmente para ocupar puestos de trabajo calificados se tienen que tener niveles aceptables de competencia profesional, provocando que la inserción al mercado laboral se torne cada vez más difícil.

La innovación y desarrollo científico, tecnológico y humanístico, son el sustento de la competitividad del sistema económico actual basándose en la existencia de un inventario de recursos humanos que tengan la mejor y más alta preparación, y con ello la competencia por un puesto de trabajo se hace cada vez más fuerte.

La necesidad de una formación permanente es de suma importancia en la actualidad, un título universitario a nivel de licenciatura hoy

en día ya no es suficiente para tener mejores oportunidades laborales y mantenerse en un mundo competitivo, es necesario continuar el proceso de aprendizaje académico mediante opciones de maestrías y doctorados para atender las necesidades de actualización de los profesionales y aumentar la productividad laboral. Por lo tanto, la formación académica a nivel de postgrado se ha convertido en una obligación y una necesidad, dado que el mercado exige conocimiento especializado que implica directamente crecimiento y desarrollo socioeconómico de un país.

La presente investigación pretende contribuir a generar una propuesta viable para que los egresados en Administración de Empresas del CUNSORORI puedan seguir formándose a través de programas de especialización en áreas específicas de la Administración, según las necesidades que ellos demanden, y en consecuencia, satisfagan eficaz y eficientemente las necesidades y exigencias del medio social, económico y productivo actual.

3. Marco teórico

3.1 Conceptos básicos de Administración

“La palabra administración viene del latín *ad* (hacia, dirección, tendencia) y *minister* (subordinación u obediencia), y significa aquél que realiza una función bajo el mando de otro, es decir, aquél que presta un servicio a otro (Reyes, 2004). Sin embargo, el significado original de esta palabra sufrió una transformación radical.

La tarea de la administración pasó a ser la de interpretar los objetivos propuestos por la organización y transformarlos en acción organizacional a través del Proceso Administrativo, para garantizar la competitividad en un mundo de negocios tan competitivo y complejo como el actual, en donde la evolución social exige cada vez, más conocimientos de organización de trabajo y de un mejoramiento continuo de los procesos, los productos y las técnicas administrativas, sin limitarse al servicio y la subordinación

elementos que nacen inherentes a la administración.

Según Da Silva (2002), las funciones de la Administración que conforman el proceso administrativo son: Planeación, Dirección, Organización, Liderazgo y Control que son desarrolladas por el Administrador de Empresas para lograr el manejo eficiente de los factores de la producción y de los recursos humanos de la empresa.

Al respecto, Álvarez (2005: 62), expone que las cinco funciones administrativas referidas son generalmente reconocidas, pero debe considerarse a la planificación como la más importante, fundamenta la afirmación en lo siguiente: “Aquel que controla un gran capital comprometido activamente en la producción, no puede permanecer quieto; debe estar lleno de ideas, debe tener poder para iniciar nuevos planes que aumenten su mercado; debe tener criterio para adoptar nuevos inventos sin ser engañado con respecto a su valor y eficiencia”.

3.2 Gerencia

Según Peter Drucker (1973), la gerencia es el órgano específico y distintivo de toda organización, se relaciona específicamente con la posesión de actitudes y capacidades ligadas con la innovación, que tienen como fin la realización de actividades idóneas que conduzcan hacia el funcionamiento eficaz de la organización, de acuerdo a las exigencias de la realidad.

Al respecto, Amaya (2005), expresa, que el término gerencia se utiliza para denominar al conjunto de empleados de alta calificación que se encarga de dirigir y gestionar los asuntos de una empresa. En el mismo orden de ideas, Rodríguez (2002:40), define la gerencia como: “el cargo que ocupa el director general (o gerente) de la empresa, quien cumple con distintas funciones: representar a la sociedad frente a terceros y coordinar todos los recursos a través del proceso de planeamiento, organización dirección y control a fin de lograr objetivos establecidos”.

Una organización es en esencia algo muy simple si se le quita el ruido que implica tener en cuenta la gran cantidad de teorías existentes en materia administrativa. Una organización se compone de elementos esenciales, los cuales en sí mismos y por sí solos son inactivos, dentro de los cuales están: insumos, procesos, maquinaria y equipo, la planta y los productos y/o servicios.

Por otra parte la organización cuenta con una serie de elementos externos activos, los cuales están conformados por los proveedores, los clientes, el mercado y el Estado. Y finalmente, en el centro de toda organización está un elemento activo, el más importante, que según Amaya (2005:35), “es el Hombre, elemento que puede denominarse gerente administrador, o Cerebro de la Organización. Esta organización sería un elemento inerte, si no contara con un Cerebro, cuya misión consiste en llevar a cabo la coordinación entre los diferentes elementos mencionados”.

La administración gerencial se logra mediante la unión o fusión de los procesos materiales y ambientales con los procesos mentales del gerente y de su personal, a través de la concatenación del proceso administrativo que tradicionalmente ha adoptado cuatro pasos que se llevan a cabo en la marcha administrativa de una institución: planeación, organización, dirección/operación y control, que aunados al desarrollo de habilidades gerenciales, desempeñan un rol trascendental en la determinación del éxito de ésta.

3.3 Cambios asociados a los nuevos enfoques organizativos

En los inicios del siglo XXI, la humanidad se ve inmersa en una realidad caracterizada por rápidas y continuas transformaciones en la totalidad de los ámbitos y sectores que conforman la estructura social.

Los principales factores que han dado origen a la sociedad actual en los últimos años son diversos, aunque destaca la introducción y

desarrollo de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC), así también los avances y desarrollos acontecidos en el ámbito de la informática y de las telecomunicaciones. Como resultado, la información y las comunicaciones se convierten en pilares clave de la sociedad actual generando nuevas demandas y exigencias que derivan nuevos conocimientos, destrezas y competencias profesionales.

Al respecto Ceinos (2005), considera que en esta nueva estructura social, caracterizada por profundas transformaciones y por la presencia masiva de medios tecnológicos, surgen nuevos métodos y recursos, así como nuevas formas sociales de trabajo, lo que exige una capacidad de adaptación constante a los mismos y por parte de todos los profesionales, consecuencia directa de la demanda actual de personal cualificado.

De lo antes descrito, se deduce que el aprendizaje permanente, a lo largo de toda la vida, se convierte en elemento fundamental para favorecer la adaptación a los cambios producidos por las constantes transformaciones sociales.

3.4 Relación Administración de Empresas y Medio Ambiente

La empresa en general y la industria, como parte y motor de desarrollo de las sociedades modernas, generan actividades empresariales ejercidas por el hombre que actúan sobre el medio ambiente modificando el equilibrio de los ecosistemas. Sea cual sea su naturaleza, ejercen un conjunto de alteraciones medioambientales que se denominan impacto ambiental (IA).

Según los autores Aguilar e Iza (2009:160), el Impacto Ambiental es toda “alteración significativa, negativa o positiva del medio natural o modificado como consecuencia de actividades de desarrollo, que puede afectar la existencia de la vida humana, así como los recursos naturales”.

Al respecto, Rodríguez (2002:167), explica, que impacto ambiental “es una alteración de una determinada variable ambiental provocada por la acción antropógena”. Por variable ambiental se puede entender cualquier variable que describa algún aspecto del ambiente, como por ejemplo, densidad de población de una especie animal, diversidad de especies vegetales en una zona concreta, entre otras.

Es evidente que cualquier acción que acometa el ser humano y que actúe sobre el medio físico natural, tendrá una repercusión que se apreciará en la alteración del ecosistema donde se produzca, que conducirá hacia el deterioro ambiental. La responsabilidad sobre su regeneración y conservación plantea a cada ser humano, sea cual fuere el plano en el que se desarrolle, nuevos retos que comprometen sus capacidades integrales e intelectuales.

Según estimaciones, se considera que la implementación de una educación en materia ambiental, es una de las tareas trascendentales que las instituciones educativas deben asumir actualmente.

Según Kramer (2003), la educación ambiental es un proceso que consiste en la formación de personas conscientes y preocupadas por el medio ambiente y sus problemas; personas con conocimientos, competencias, valores, motivaciones y vocación de compromiso para ejercer sus responsabilidades individuales y colectivas en la resolución de los problemas actuales y evitar el apareamiento de nuevos, por el bienestar de todos los que hoy habitan el planeta y para las generaciones venideras.

Este proceso compete a todos los agentes educativos de la sociedad, pero es evidente que el sistema educativo nacional tiene un papel preponderante en esta tarea. A los niveles educativos superiores se les atribuye la responsabilidad de desarrollar las capacidades de los individuos para coadyuvar a mejorar la calidad de vida en el planeta.

Se busca, además, que las instituciones educativas del sistema superior desarrollen opciones curriculares diversas, que respondan a los nuevos campos emergentes en el ámbito ambiental, mismos que demandan una formación profesional especializada para la resolución de los problemas ambientales.

3.5 Especialidades de la Administración

La Administración ha desarrollado un gran interés en la vida de las personas, ello conlleva al principio básico de la Administración y de la economía que es la especialización o división del trabajo. De esta manera, la administración se especializa cada día más en su área de trabajo y su propio objeto de estudio, llevándola a una gran gama de enfoques y de divisiones como las siguientes: Administración de Empresas agropecuarias, Administración Financiera, Administración de Recursos Humanos, Gerencia Administrativa, Administración de Recursos Naturales y Administración de Operaciones.

Ugalde (1986), escribe que la Administración de Empresas Agrícolas o Administración Rural estudia los procedimientos y principios de organización de la tierra, el trabajo y el capital y la aplicación de las tecnologías agrícolas y la habilidad personal, a la empresa rural, con el objeto de que el agricultor use sus recursos con la mayor ventaja económica.

La Administración Financiera, es el proceso que a través de un plan pretende la adecuada dirección y cuantificación de los ingresos y egresos, la producción y aumento de los fondos, para llevar el debido control, uso y distribución de los recursos. Trata de mantener la liquidez adecuada para pagar las cuentas y reducir al máximo el riesgo financiero. Busca la obtención de utilidades. Según Gitman (2003), la Administración Financiera se refiere a los deberes del administrador financiero en la empresa. Los administradores financieros administran activamente los asuntos financieros de todo tipo de empresas, financieras y no

financieros, privados y públicos, grandes y pequeños, lucrativos y no lucrativos. Desempeñan una gran variedad de tareas financieras como planeación, extensión de crédito a los clientes, evaluación de grandes gastos propuestos y la consecución de dinero para financiar las operaciones de la empresa.

En el actual ambiente competitivo de negocios, el éxito depende más de la eficaz administración de recursos humanos. Estructura, tecnología, recursos financieros y materiales son sólo elementos físicos inertes que requieren ser administrados con inteligencia. En consecuencia, las personas son el único factor dinámico de las organizaciones, sean privadas o públicas, lucrativas, sin ánimo de lucro, grandes o pequeñas, puesto que en ellas tienen la inteligencia que vivifica y dirige cualquier organización. Debido a que los recursos humanos constituyen el elemento esencial en cada componente de la organización, su administración eficaz se fundamenta en la responsabilidad de cada gerente de las distintas áreas funcionales de la organización, ya sean de finanzas, contabilidad, marketing, producción, compras e incluso recursos humanos. “La Administración de Recursos Humanos (ARH) es la utilización de las personas como recursos para lograr objetivos organizacionales” (Wayne y Robert, 2005: 04).

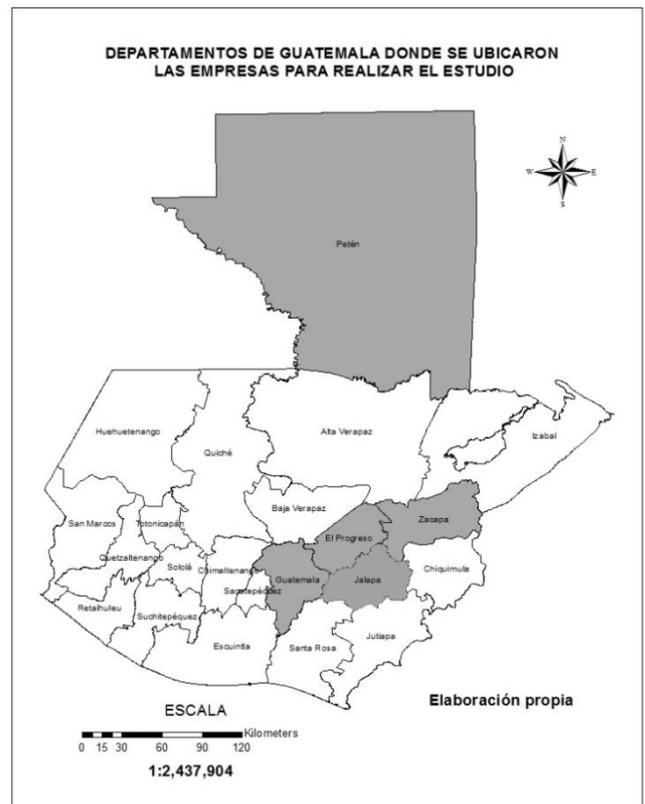
Según Krajewski y Ritzman (2000), la Administración de operaciones se ocupa de la producción de bienes y servicios que la gente compra y usa todos los días. Es la función que permite a las organizaciones alcanzar sus metas mediante la eficiente adquisición y utilización de recursos. Este tipo de administración es decisiva para cada tipo de organización, porque una organización sólo puede definir sus metas mediante la acertada dirección de personas, capital e información.

4. Metodología

4.1 Localización del estudio: el estudio se realizó en el municipio de Jalapa, del

departamento de Jalapa y varios departamentos del país.

Figura No. 1 Mapa de Guatemala, con la ubicación de las empresas donde se aplicó la entrevista por departamento en color gris.



Fuente: Elaboración propia

Dentro de las empresas objeto de estudio, se consideró la implicación de diversas actividades empresariales, involucrando además a empresas, tanto públicas como privadas, en las que se encuentran empleados administradores de empresas egresados del Centro Universitario de Sur Oriente, es por ello que la investigación se expandió a varios departamentos del país y diversidad de empresas que se muestran en el cuadro 1:

Cuadro 1 Ubicación de las Empresas donde se aplicó la entrevista por departamento.

Departamento	Nombre de Empresa
Jalapa	Hotel Puente Viejo Floricultura Almacén Conquistador Fábrica y Distribuidora Kelyn Buloks-Jalapa Megaferro S.A. Mueblería Escobar Bebidas Nayss Industria Cerámica Aldosa S.A. Pollo Campero, S.A. Cooperativa Guayacán R.L. Esquejes Gallo Más Gallo T.V. Cable Universal, S.A. Agrijal Distribuidora E. y M INTECOM (Instituto de Tecnología y Computación) con sucursales en el Progreso, Salamá, Zacapa y Chiquimula. Pastelería Elisa Monsanto (Municipio de San Pedro Pinula) Del Monte, Finca el Rosario (Monjas, Jalapa) Pastelería y Panadería San Luiseña (Monjas)
El Progreso	Sábila y Más, S.A. Planta de Producción Industria Pirotécnica San Antonio
Zacapa	Co-Agro Defensores de la Naturaleza-Río Hondo Agroexportadora Valle Verde, Zacapa
Guatemala	Sábila y Más, S.A. Planta Administrativa Alimentos Congelados, S.A.
Petén	Defensores de la Naturaleza-Petén Cooperativa Agrícola de Apicultores de Petén R.L. ACOFOP (Asociación de Comunidades Forestales de Petén)

Fuente: Elaboración propia.

Propietarios de las denominaciones empresariales descritas en el cuadro 3 contribuyeron con aportes significativos de acuerdo a la experiencia adquirida, para la consolidación del trabajo realizado.

4.2 Población objeto de estudio: Se constituyó por los profesionales de Administración de Empresas egresados del Centro Universitario de Sur Oriente, organizaciones empresariales del sector público ó sector estatal y organizaciones empresariales del sector productivo ó sector empresarial. Se consideró la implicación de

diversas actividades empresariales, involucrando a empresas en las que se encuentran empleados administradores de empresas egresados del Centro Universitario de Sur Oriente, es por ello que la investigación se expandió a varios departamentos del país.

4.3 Diseño de la investigación: El presente trabajo se constituyó en el desarrollo de herramientas de la investigación cualitativa y cuantitativa, aplicadas al cumplimiento de los objetivos de la investigación.

La investigación cualitativa se complementó con encuestas aplicadas a Administradores de Empresas egresados del Centro Universitario de Sur Oriente (CUNSURORI), estructuradas con un formato común para todos los encuestados. En el primer cuestionario se recabó información objetiva que detalla la necesidad de especialización de los profesionales en cuestión. En el segundo cuestionario se realizó un estudio de demanda, para determinar el área de la administración por la que muestran preferencia los administradores de empresas egresados del Centro Universitario de Sur Oriente (CUNSURORI) para especializarse.

4.4 Revisión bibliográfica: Esta técnica se encaminó a la búsqueda de información documental de carácter proyectivo, que describa o explique el tema de las competencias profesionales que el Administrador de Empresas debe poseer para cumplir con los retos laborales de la actualidad.

4.5 Observación: El propósito de esta técnica fue determinar la congruencia de las capacidades y habilidades del administrador y las necesidades de profesionales de alto nivel que demandan las instituciones empresariales, para lo cual se recabó información perceptiva sobre la efectividad del desempeño de los administradores de empresas en áreas de trabajo específicas, considerando las relaciones dentro del entorno laboral, tareas desempeñadas y capacidad empresarial instalada como

herramienta auxiliar en la realización de tareas asignadas.

4.6 Entrevista: Se empleó esta técnica para recabar información, a través de la aplicación de un instrumento semiestructurado, abordando a empresarios y autoridades de instituciones públicas de servicios (SAT, Municipalidad de Jalapa, Ministerio de Ambiente), de instituciones educativas (Dirección Departamental de Educación), demandantes de profesionistas, mediante el cual se recopiló información objetiva sobre las expectativas esperadas en el profesional administrativo.

4.7 Análisis de datos: Los resultados obtenidos mediante el componente metodológico cualitativo y cuantitativo aplicado, se analizaron con las herramientas estadísticas, inferencia y descripción, que facilitaron el proceso de tabulación y presentación de resultados en tablas, cuadros estadísticos y gráficos, así como su análisis e interpretación.

La información captada aportó una visión diagnóstica sobre la necesidad que tienen los Administradores de Empresas de especializarse en áreas específicas de la ciencia de la Administración, y las competencias profesionales que deben poseer actualmente, para desempeñar eficazmente las labores asignadas en los diferentes cargos que pueda ocupar dentro del sector empresarial de las distintas regiones.

5. Resultados

Este proyecto de investigación surge en un contexto de urgente reflexión sobre los aportes de la educación superior en un mundo de constantes cambios sociales. La necesidad de una formación permanente a nivel profesional es de suma importancia en la actualidad, donde un título universitario a nivel de licenciatura ya no es suficiente para optar a mejores oportunidades laborales debido a que la competitividad globalizada exige de recursos humanos especializados

en áreas específicas para lograr los objetivos de la organización.

El estudio se aplicó a los profesionales en Administración de Empresas egresados del Centro Universitario de Sur Oriente; se generó un espacio para permitir describir las necesidades de especialización que su desempeño laboral amerita en la actualidad, para lograr la eficiencia requerida por sus los empleadores.

La revisión teórica refleja que el mundo está sumergido en la era de la globalización, en una sociedad cambiante, en la que las universidades se enfrentan cada día a nuevos retos y exigencias tal como las modificaciones en los perfiles profesionales. Las universidades necesitan reaccionar a estos cambios con la creación de nuevas carreras o la adaptación de las existentes a las nuevas situaciones que se exijan, pues, se crean nuevas necesidades históricas de cambio que se asocian al escenario universitario.

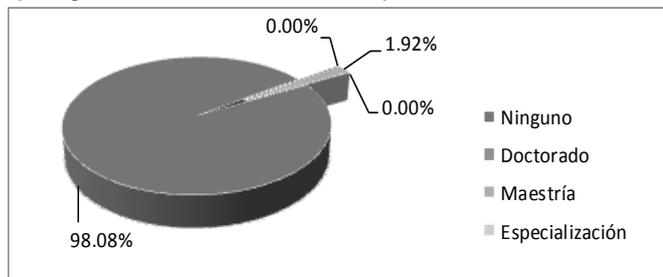
Los efectos que ha desarrollado la sociedad del conocimiento o sociedad de la información caracterizada por la aparición de las tecnologías de la información y comunicación (TIC); son perceptibles, han afectado cada vez más a los ciudadanos y a las empresas, su usabilidad se ha convertido actualmente en una necesidad como alternativa para aumentar la eficiencia mediante la creación de servicios característicos de administración electrónica con el objetivo de ofrecer mejores servicios al cliente. El comercio electrónico ha sentado los precedentes del pago en línea y la interacción total del cliente con la empresa. El pago de servicios y productos bajo esta modalidad es una realidad que ya ha sido transferida desde las aplicaciones de comercio electrónico a los servicios de administración electrónica.

Los cambios tecnológicos también envuelven a las organizaciones públicas aunque su razón de ser, no sea la obtención de lucro. Las actividades que desarrollan las unidades productivas que centran sus operaciones

sobre la obtención de la plusvalía, son las que más problemas ambientales han provocado a nivel general, de ello se desprende la necesidad de incorporar el tema ambiental en el ámbito educativo para educar integralmente al profesional y poder responder a los retos que se desprenden del ámbito ambiental. El profesional administrativo actual, tiene la oportunidad de especializarse en áreas cada vez más específicas que le permiten estar dotado de las competencias que se acoplan tanto a sus necesidades de especialización, como a las necesidades de recursos humanos competentes que requiere la sociedad en un determinado periodo histórico del desarrollo social.

Resulta significativo señalar que según los resultados de la encuesta se determinó cuantitativamente que de los 52 profesionales en Administración de Empresas que fueron entrevistados, el 98.08% no ha realizado estudios de postgrado a nivel de Maestría, información que se muestra en el siguiente gráfico estadístico 1:

Gráfico estadístico 1 Nivel actual de estudios de postgrado del encuestado Jalapa



Fuente: Elaboración propia.

Los ámbitos laborales en donde se desempeñan son: Sector privado, Dirección Departamental de Educación, CUNSORORI, SAT, y Municipalidad de Jalapa, el sector con mayor número de profesionales empleados es el privado, según argumentos de los profesionales, en el campo laboral no se desempeñan acorde a su nivel académico, situación que hace conciencia en el profesional para dar seguimiento a su preparación académica, lo que puede constatarse en la tabla 1:

Tabla 1 Expectativas de actualización ante las perspectivas y retos del siglo XXI

	M	F	Total	%
Estima necesario proseguir estudios para alcanzar una especialización.	19	31	50	96.15
No estima necesario proseguir estudios para alcanzar una especialización	01	01	02	3.85
Total	20	32	52	100.00

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con las estadísticas el 96.15% de los profesionales cuestionados estiman necesario contar con un postgrado para hacer frente a las perspectivas del mundo globalizado. Sin embargo, revelan que se han limitado de una formación permanente debido a la existencia de barreras de acceso a los estudios de postgrado, lo que se detalla en la tabla 2:

Tabla 2 Factores que limitan el acceso a estudios de postgrado Jalapa

Factores que han limitado el acceso al postgrado	Cantidad de respuestas	%
Falta de oportunidades afines a la carrera, en el área	12	23.08
Falta de tiempo	10	19.23
Alto costo económico	10	19.23
Acceso geográfico a las sedes	14	26.92
Ninguno	06	11.54
Total	52	100.00

Fuente: Elaboración propia

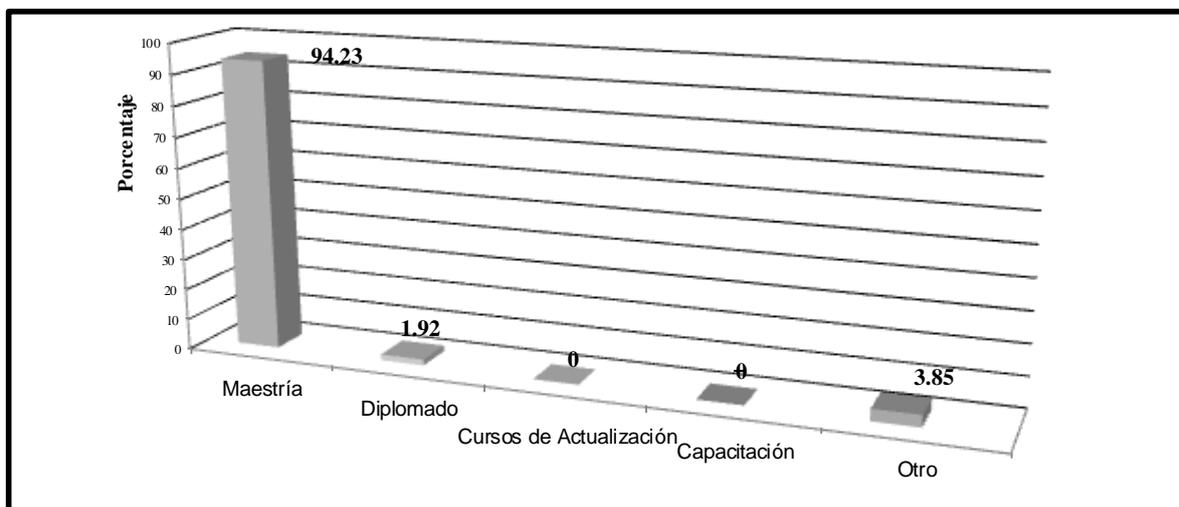
Los factores geográficos y la falta de oportunidades afines a la carrera, en el área de estudio, son los aspectos más importantes que se han convertido en barreras que han limitado al profesional para tener acceso a estudios a nivel de postgrado.

La información descrita establece claramente que, para especializarse académicamente, la mayoría de los profesionales demandan

con mayor interés los estudios a nivel de maestría. Para una mejor comprensión los

resultados se describen en el gráfico estadístico 2:

Gráfico estadístico 2 Tendencias del administrador de empresas para continuar estudios de especialización.



Fuente: Elaboración propia

Los resultados revelan además, cuantitativamente la necesidad sentida del administrador por especializarse a nivel de maestría, permitiendo representar en la tabla 3, la necesidad del profesional de estar a la vanguardia del mundo globalizado.

Tabla 3 Preferencias de especialización

Tipo de estudios demandados	Masculino	Femenino	Total	%
Maestría	18	31	49	94.23
Diplomado		01	01	1.92
Cursos de Actualización			0	
Capacitación			0	
Otro	02		02	3.85
Total	20	32	52	100.00

Fuente: elaboración propia

La tendencia apunta significativamente sobre la necesidad de buscar competencias profesionales de alto nivel académico mediante los estudios a nivel de maestría. Además, los resultados reflejan que el área con el mayor índice de necesidad de especialización sentida es el área de Recursos Humanos, con el 59.62% de

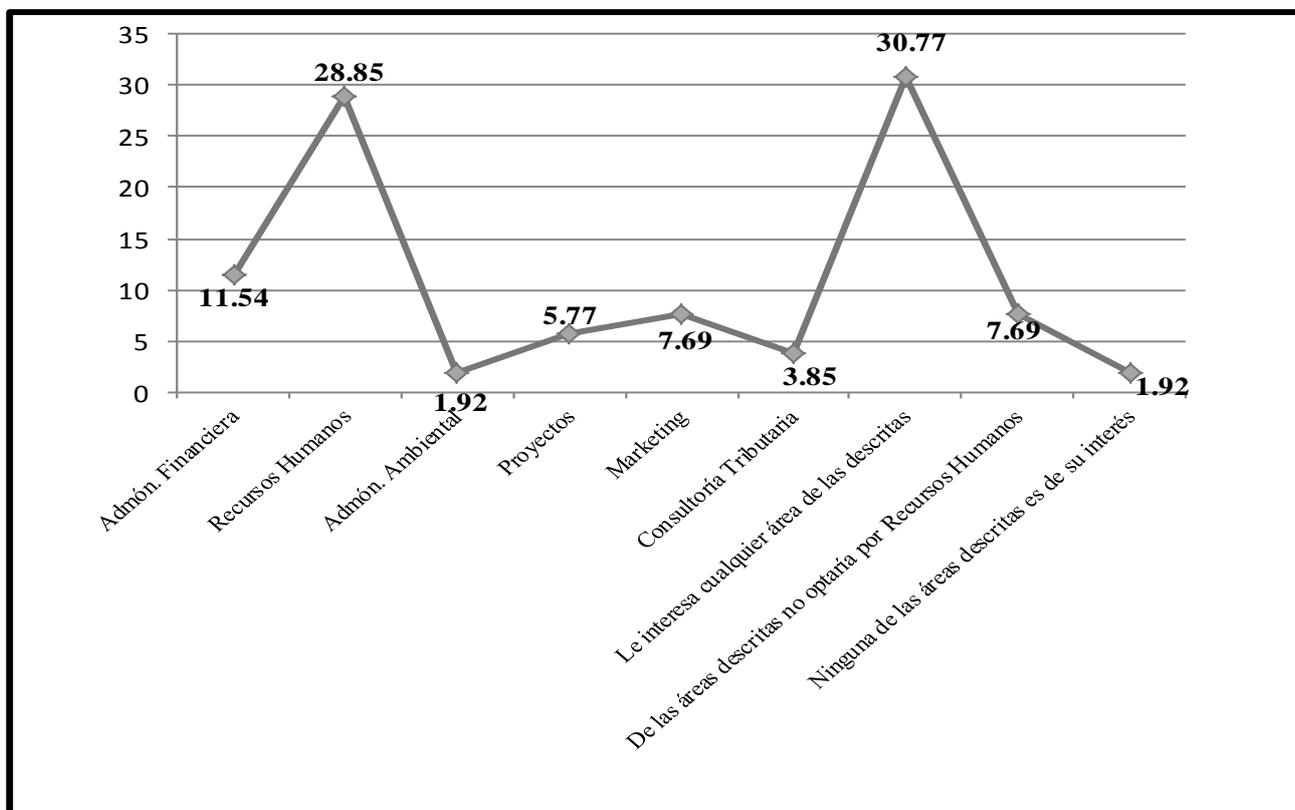
solicitud de los egresados como se muestra en la tabla 4:

Tabla 4 Áreas de la Administración de interés para especializarse

Áreas de interés para especialización	Cantidad	%
Administración Financiera	06	11.54
Recursos Humanos	15	28.85
Administración Ambiental	01	1.92
Proyectos	03	5.77
Marketing	04	7.69
Consultoría. Tributaria	02	3.85
Le interesa cualquier área de las descritas	16	30.77
De las áreas descritas no optaría por Recursos Humanos	04	7.69
Ninguna de las áreas descritas es de su interés	01	1.92
Total	52	100.00

Fuente: elaboración propia

Gráfico estadístico 3 Tendencia de las áreas que representan mayor interés para especializarse, para los profesionales encuestados



Fuente: Elaboración propia

La necesidad profesional de especialización señalada por los profesionales, es el área de Recursos Humanos, representada por el 28.85%, pero se detalla otra categoría que representa el 30.77% que describe multiplicidad de áreas con necesidad de especializarse, en las cuales se incluye el área de Recursos Humanos. Los resultados descritos reflejan que el área con el mayor índice de necesidad de especialización sentida por los profesionales cuestionados, es el área de Recursos Humanos con el 59.62%.

En la actualidad esta área, adquiere cada vez más importancia para el desempeño estratégico de las empresas, pues sin duda alguna, en el actual contexto competitivo es el factor humano quien hace la diferencia para el logro de las metas organizacionales, pero a

medida que aumentan las exigencias globales, aumentan también las exigencias que recaen sobre él y surgen nuevas demandas, por lo que se hace necesario que en dicha área se aumente el nivel de especialización para afrontar el cambio y crecimiento.

5. Conclusiones

Según los resultados obtenidos, es necesario abrir programas de postgrado a nivel de maestría dirigidos a los profesionales en administración de empresas egresados del Centro Universitario de Sur Oriente, con sede en Jalapa, para fortalecer las competencias profesionales, así como formar aquellas que no han sido adquiridas en el periodo de formación, como: ambiente y, dominio del idioma inglés, para responder al enfoque de la globalización y ofrecer recursos humanos capacitados de acuerdo a las exigencias actuales.

Los resultados del estudio que involucró a los administradores egresados del Centro Universitario de Sur Oriente, sector empresarial de distintas regiones, y autoridades de instituciones públicas, reflejan que se necesita de la apertura de una maestría en Recursos Humanos, para que los profesionales egresados de administración de empresas se especialicen en esta área de la administración.

La globalización de la economía ha provocado el surgimiento de la sociedad del conocimiento en donde las TIC's han ocasionado cambios sociales que exigen de una actualización profesional permanente para no caer en la obsolescencia, para afrontar este reto se debe adoptar la educación profesional permanente como principio rector de la formación de competencias que respondan a las nuevas necesidades sociales. Los Administradores de Empresas egresados del Centro Universitario de Sur Oriente, no han podido acceder a un proceso de formación a nivel de postgrados debido a la falta de oportunidades, y con el grado académico de Licenciatura, hacen frente al mercado con sobre oferta de titulaciones.

De acuerdo a las expectativas de los empresarios entrevistados, el Administrador de Empresas debe ser un Profesional cualificado, que responda favorablemente al constante dinamismo que experimenta la estructura social, para mantener la eficiencia que demanda y exige el desarrollo de la innovación en las competencias profesionales, lo que implica una formación de tipo gerencial.

Las competencias profesionales demandadas por el empresario actual, a aquellos profesionales que desean incorporarse al mercado de trabajo tienden a responder a componentes esenciales que permiten al individuo desarrollarse exitosamente en todo proceso de su vida. El "saber ser", y "saber estar", que ha de complementar a aquellos otros de carácter técnico metodológico: "el saber" y "saber hacer" respectivamente, siendo cada uno de ellos los que atribuyan al

profesional la capacidad para realizar un desempeño eficaz y eficiente y, en consecuencia, ser el profesional competente que demanden las transformaciones empresariales en un momento histórico determinado.

6. Referencias

Aguilar, G. y A. Iza. (2009). *Derecho Ambiental en Centroamérica*. Suiza: UICN, editorial.

Álvarez, M. (2005). *Historia del Pensamiento Administrativo*. México: Ed. Enrique Quintanar Duarte.

Amaya, J. (2005). *Gerencia: Planeación & Estrategia*. Colombia: Ed. Universidad Santo Tomas de Aquino.

Ceinos, M. (2005). *Diagnóstico de las competencias de los orientadores laborales en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación*. España: Universidad Santiago de Compostela.

Da Silva, R. (2002). *Teorías de la Administración*. Bogotá, Thomson.

Drucker, P. (1973). *El Ejecutivo Eficaz*. Buenos Aires: Sudamericana editorial.

Gitman, J. (2003). *Principios de Administración Financiera*. (10ª Ed.). México: Pearson Educación.

Krajewski, J. y P. Ritzman. (2000). *Administración de Operaciones: Estrategia y análisis*. (5ª Ed.). México: Pearson Educación.

Kramer, F. (2003). *Educación Ambiental para el desarrollo sostenible*. Madrid: Los libros de la catarata.

Wayne, M. y N. Robert. (2005). *Administración de Recursos Humanos*. (9ª Ed.). México: Pearson Educación.

Reyes, A. (2004). *Administración moderna*. México: Limusa.

Rodríguez, M. (2002). *Creatividad en la Empresa*. (2ª Ed.). México: Pax México.

Ugalde, G. (1986). *Administración de Empresas Agropecuarias*. Costa Rica: Universidad a distancia.