

EL PERFIL PROFESIONAL ESPERADO POR EL MERCADO DE TRABAJO DEL ADMINISTRADOR DE EMPRESAS

La Economía y Sociedad cambiantes influyen poderosamente en el modo y formas de pensar en los individuos en cualquier contexto y la universidad no ha estado aislada de estos procesos. La Facultad de Administración consciente de su papel en la formación de profesionales que se incluyan dinámicamente en el medio económico para producir los cambios técnicos que éste necesita, llevó a cabo el estudio "Perfil Profesional esperado por el Mercado de Trabajo del Administrador de Empresas, frente al ofrecido por la Facultad".

Se trató y en efecto se hizo, conocer las expectativas de los egresados de la Facultad y de los empresarios empleadores en cuanto a conocimientos recibidos que le dieron aptitud para su ejercicio, se conoció su desempeño real, es decir, el área en la cual se están desempeñando y las funciones que ejer-

cen de acuerdo con el área.

La investigación permitió descubrir valiosos elementos de juicio, sobre la aceptación unánime del mercado de Trabajo del Administrador egresado de la Facultad y de su caracterización como tal por idóneo y suficiente para interpretar y desarrollar las políticas de la empresa dentro de las restricciones particulares del Medio Santandereano.

Vale la pena entonces destacar algunos de los hallazgos cuantitativos de este trabajo así:

De la población de egresados hasta Junio de 1984 y desde 1975 (475) se tomaron aquellos que ubicados en Bucaramanga se encuentran desempeñándose en empresas en cargos con funciones de profesional Administrador de Empresas, estableciendo finalmente una po-

blación de 174 profesionales o sea el 37% que representa un alto índice de ocupación y posición dadas las condiciones económicas de recesión en empleo.

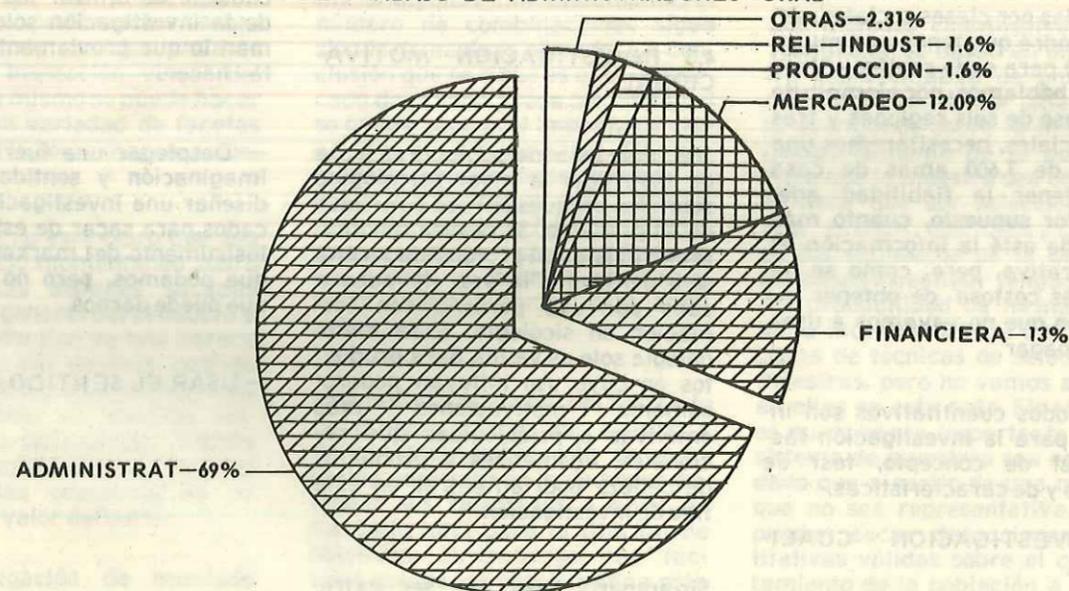
Por fuera de la Ciudad se pudo establecer que se encuentran ubicados y empleados el 38.93% índice también muy alto que indica un posicionamiento en la economía nacional que puede dejar muy satisfecha la imagen de la Universidad y del profesional egresado.

Los restantes egresados se desempeñan en Cargos no Administrativos 22.34% y en docencia el 1.71%.

De la población ubicada en empleo y cargos Administrativos, el 90% se desempeñan en las áreas administrativas 69.40%, Mercadeo 12.09% y Finanzas 13%, por la determinación comercial y Bancaria en Bucaramanga.

GRAFICO 1

AREA DE TRABAJO DE ADMINISTRADORES—UNAB



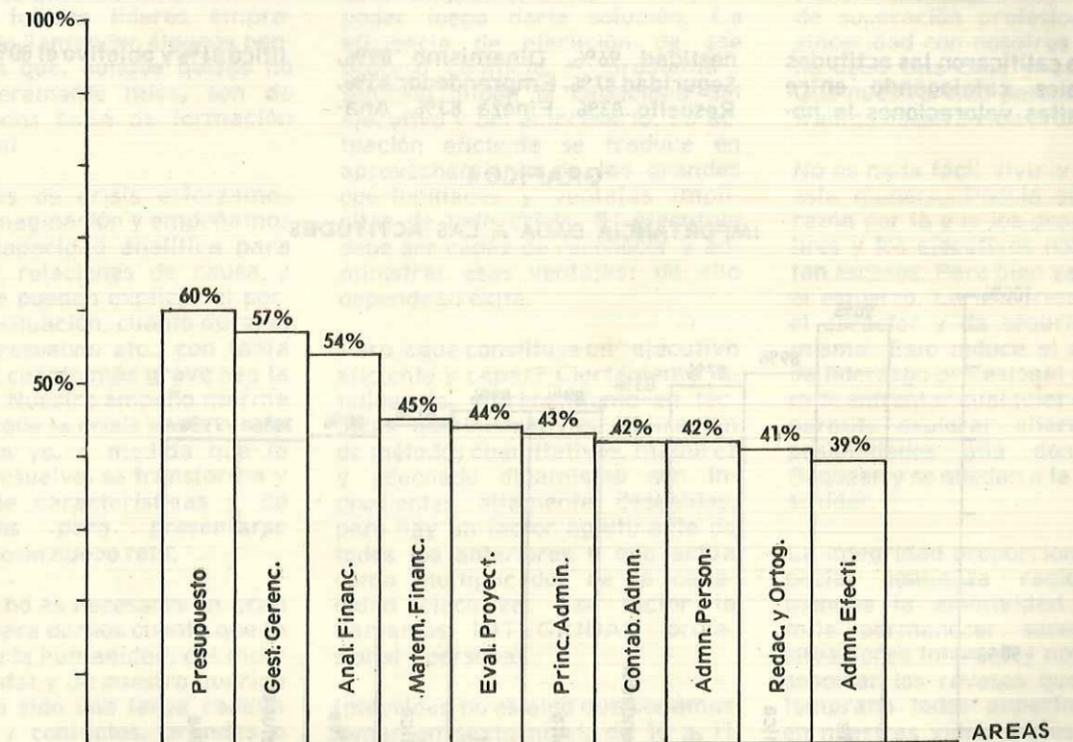
Con respecto al posicionamiento profesional en el Medio Laboral, se estableció que en las 56 empresas donde se tomaron las opiniones de los Empresarios respecto al desempeño de los Egresados, el 58% de los profesionales eran egresados de esta Facultad y el 41% lo eran de

otras Universidades (incluyendo otras profesiones). Los Empresarios conceptuaron sobre el desempeño de los Egresados, considerándolo como muy eficiente y eficiente el 90.9% y con alta calificación en conocimientos

como principios de Administración, Gestión Gerencial, Administración de Personal, Presupuesto, Ética Profesional y Contabilidad que justifican plenamente la anterior valoración por desempeño.

GRAFICO 2

IMPORTANCIA DADA A LOS CONOCIMIENTOS



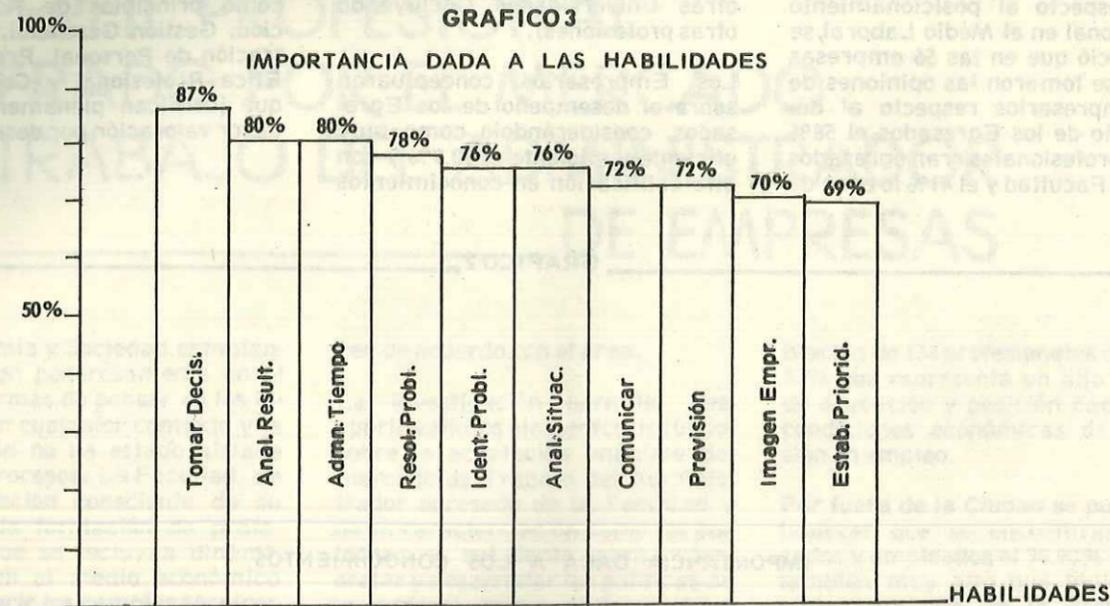
Entre las habilidades de mayor calificación por parte de los empresarios están las de proyectar la imagen de la Empresa, participar

en reuniones, trabajar en grupos, resolver problemas, analizar situaciones y resultados, administrar el tiempo y entre las de me-

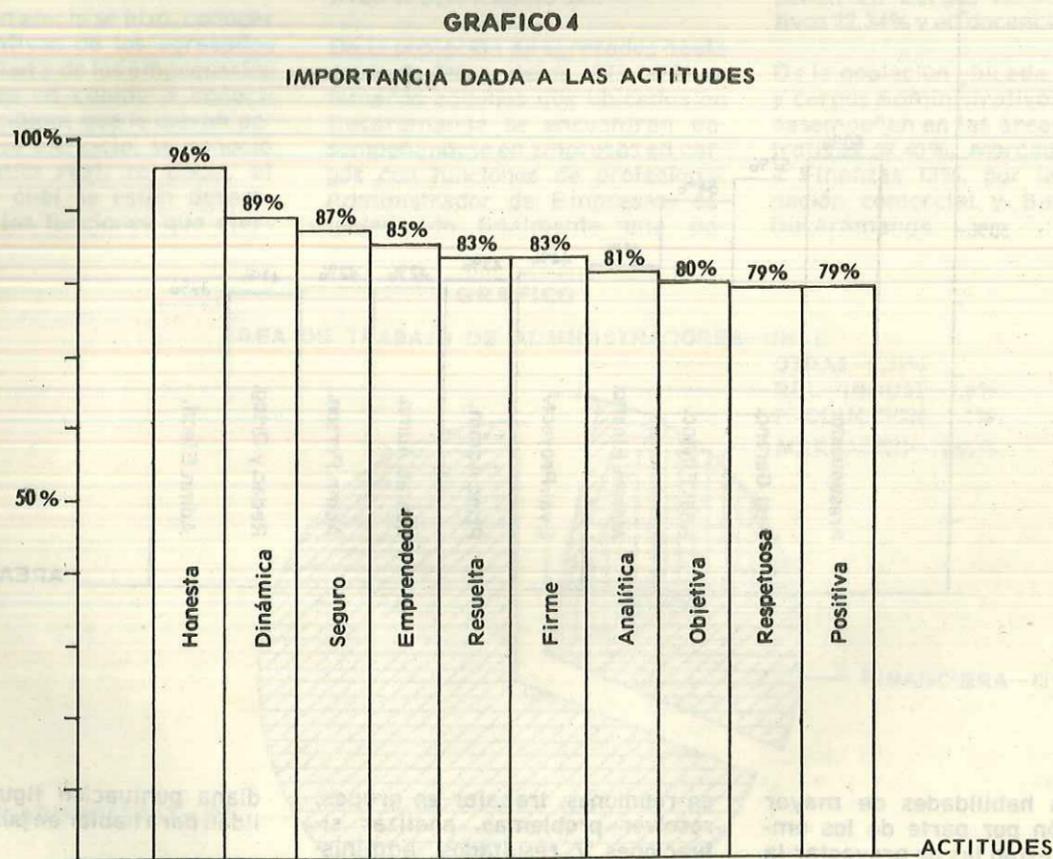
diana puntuación figura la habilidad para hablar en público.

LA INTEGRIDAD EN EL EJECUTIVO

Por: JOSE ENRIQUE DACARETT YAAR



Así mismo calificaron las actitudes profesionales catalogando entre las más altas valoraciones la honestidad 96%, Dinamismo 89%, Seguridad 87%, Emprendedor 85%, Resuelto 83%, Fineza 83%, Analítico 81% y objetivo el 80%.



Esta visión inicial del perfil ocupacional y del desempeño visto por los empleadores afirma los conceptos dados inicialmente y da a los futuros profesionales seguridad de su desempeño.

Conducente a los objetivos de la Revista, he querido compartir con nuestros futuros líderes empresariales de Santander algunos pensamientos que, aunque quizás no sean enteramente míos, son de todos modos tema de formación profesional.

En épocas de crisis esforzamos nuestra imaginación y empeñamos nuestra capacidad analítica para encontrar relaciones de causa y efecto que puedan explicar el porqué de la situación, cuánto durará, cómo se resuelve, etc., con tanta fogosidad cuanto más grave sea la situación. Nuestro empeño merma a medida que la crisis pasa, o más bien, diría yo, a medida que la crisis se resuelve, se transforma y cambia de características y de parámetros para presentarse luego como un nuevo reto.

En efecto, no es necesario un gran esfuerzo para darnos cuenta que la historia de la humanidad, del mundo occidental y de nuestro querido terruño ha sido una larga cadena de crisis y conflictos, grandes o pequeños, propios o ajenos, algunos repetidos y otros que por fortuna, parece al fin aprendimos a evitar.

Crisis y conflicto son y serán entonces componentes naturales de nuestro mundo. El ejecutivo y el empresario capaz debe reconocer y aceptar este hecho y cuanto más temprano lo haga mayores serán sus opciones de actuación.

Toda crisis, todo conflicto requiere solución. Pero para ello se requiere

primero interpretarlo y formularlo como un problema específico y así poder luego darle solución. La eficiencia de ejecución de ese proceso conflicto — problema — solución miden la capacidad del ejecutivo y del empresario. Su actuación eficiente se traduce en aprovechamiento de las grandes oportunidades y ventajas implícitas de toda crisis. El ejecutivo debe ser capaz de reconocer y administrar esas ventajas: de ello depende su éxito.

Pero, ¿qué constituye un "ejecutivo eficiente y capaz"? Ciertamente inteligencia, entrenamiento en técnicas administrativas, aplicación de métodos cuantitativos, madurez y adecuado dinamismo son ingredientes altamente deseables, pero hay un factor aglutinante de todos los anteriores y que actúa como multiplicador de la capacidad ejecutiva. Ese factor lo llamamos INTEGRIDAD profesional y personal.

Integridad no es algo que podamos tomar en sexto nivel, de 10 a 11 a.m. tres días a la semana. Es algo que desarrollamos desde nuestro hogar y que vamos reforzando a todo lo largo de nuestra formación.

Integridad implica ser completos y actuar de acuerdo a nuestras propias convicciones. Ser auténticamente personales y ser siempre fieles a nuestros principios.

Integridad exige dar siempre lo mejor de nosotros, aplicar a plenitud nuestro potencial y capacidades.

Integridad implica consistencia y permanencia en nuestro esfuerzo de superación profesional. Exige sinceridad con nosotros mismos y no decir una cosa y actuar otra. Que nuestra vida personal no contradiga nuestra vida profesional.

No es nada fácil vivir y actuar de esta manera. Podría ser esta la razón por la que los grandes hombres y los ejecutivos notables son tan escasos. Pero bien vale la pena el esfuerzo. La integridad moldea el carácter y da seguridad en sí mismo. Esto induce el desarrollo de liderazgo profesional y nos permite enfrentar cualquier crisis, nos permite explorar alternativas y posibilidades allá donde otros flaquean y se quedan a la espera de su líder.

La integridad proporciona una especial confianza racional que mengua la emotividad. Nos permite permanecer serenos ante situaciones intensas y nos permite soportar los reveses que tarde o temprano todos experimentamos en nuestras vidas profesionales y personales. Esa confianza racional en nosotros mismos toma a veces la forma de una tenacidad inquebrantable que nos propulsa hacia el logro de objetivos grandes o pequeños.

Para el ejecutivo integral, una crisis solo representa la oportunidad de actuar en beneficio de su comunidad para su superación personal. Su vida —y su trabajo— son un emocionante ejercicio de autorrealización.