

Universalidad y gestión competitiva

Universality and competitive management

Víctor-Manuel Ardila-Soto¹

Universidad Francisco de Paula Santander – Cúcuta, Colombia
vmardila@ufps.edu.co

José-Orlando García-Mendoza²

Universidad Francisco de Paula Santander – Cúcuta, Colombia
orlandogarcia@ufps.edu.co

Marta-Sofía Orjuela-Abril³

Universidad Francisco de Paula Santander – Cúcuta, Colombia
sofiaorjuela@ufps.edu.co

Cómo citar/ How to cite: Ardila, V., García, J. & Orjuela, M. (2023). Universalidad y gestión competitiva. *Revista Saber, Ciencia y Libertad*, 18(1), 480 – 500. <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2023v18n1.10281>

Resumen

El presente es una derivación de la investigación terminada “universalidad y conocimiento Explícito basado en teorías de la organización”, se fundamenta en el directivo de primer nivel, desde la perspectiva de gestión competitiva y se analiza qué tan preparados están los gerentes de las empresas colombianas en lo referente con formación profesional, grado más elevado de estudios realizados y saberes complementarios en gerencia o administración. Lo anterior se establece utilizando como herramienta una perspectiva clásica representativa de la estadística, mediante encuesta, donde se investigan estos aspectos. El producto resultante muestra que un porcentaje representativo de los directivos carecen de formación en la materia, constituyendo una desventaja significativa en cuanto a competencia referente a sus adversarios; por lo cual, se evidencia la necesidad de concientizar a académicos, accionis-

Fecha de recepción: 5 de septiembre de 2022 Este es un artículo Open Access bajo la licencia BY-NC-SA

Fecha de evaluación: 9 de octubre de 2022 (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>)

Fecha de aceptación: 30 de noviembre de 2022 Published by Universidad Libre

1 Magíster en Mercadeo. Docente investigador de la Universidad Francisco de Paula Santander. Cúcuta, Colombia.

2 Magíster en Administración de empresas con Especialidad en Gestión Integrada de la Calidad, Seguridad y Medio Ambiente. Docente investigador de la Universidad Francisco de Paula Santander.

3 Magíster en Administración de empresas con Especialidad en Dirección de Proyectos. Docente investigador de la Universidad Francisco de Paula Santander. Cúcuta, Colombia

tas, propietarios y directivos, a tener en cuenta la formación de los ejecutivos en gestión gerencial.

Palabras clave

Universalidad; gestión; competitividad; formación profesional; liderazgo.

Abstract

The article is a derivation of the completed study “universality and Explicit knowledge based on organizational theories”, it is based on the first level manager, from the perspective of competitive management and analyzes how prepared are the managers of Colombian companies in terms of professional training, highest degree of studies and complementary knowledge in management or administration. The above is established using as a tool a classical perspective representative of statistics, by means of a survey, where these aspects are investigated. The resulting product shows that a representative percentage of managers lack training in the subject, constituting a significant disadvantage in terms of competence compared to their adversaries; therefore, it is evident the need to raise awareness among academics, shareholders, owners and managers, to take into account the training of executives in managerial management.

Keywords

Universality; management; competitiveness; vocational training; leadership.

Introducción

La administración de empresas y su dinámica organizacional son de carácter universal, lo que hace y justifica que la labor gerencial sea una función retadora y cambiante, fundamentada en diversos factores como el económico, social, político, tecnológico, cultural, ambiental, entre otros. Para ello, se requiere de directivos conoedores no solo del macro y micro ambiente empresarial, sino también en gestión desde la posición de sus habilidades, que den respuestas a las necesidades de crecimiento y proyección de sus organizaciones.

Por otra parte, Gómez et al. (2021), expresa que, los empleos de gestión empresarial, son adquiridos por profesionales de diversas índoles (por ejemplo, Contadores, Ingenieros, Atención Médica, Licenciatura, etc.); justificado en el concepto general de la gestión empresarial y de la gerencia.

Esto no significa que, los conocimientos en el área administrativa no sean requeridos; aquí, el concepto de universalidad toma relevancia, sí se analiza desde la perspectiva de las destrezas y conocimientos que debe poseer un directivo. El ejecutivo que ingresa a formar parte de la alta gerencia, adquiere autoridad y responsabilidad al máximo nivel; por lo cual, requiere indiscutiblemente capacitación complementaria en administración o gestión. Sin embargo, existen casos en que los líderes o gerentes y la misma empresa, pasa por alto esta necesidad, y se ejerce un cargo con desconocimiento, en otras palabras, empíricamente, lo que hace factible encontrar líderes que llegan a gerenciar con escasa o nula preparación.

Basado en el concepto de gestión competitiva, no hay excusa para que el ejecutivo ejerza cargos directivos de alto nivel, con desconocimiento en el área administrativa, pues en caso de no existir preparación es factible obtenerla, de lo contrario, puede constituir una debilidad y afectar de manera controlada o incontrolada, pragmática o desfavorable, el desarrollo eficiente, eficaz y efectivo de la organización.

Se examina el caso colombiano con el objeto de analizar la preparación académica y se formula la pregunta ¿Qué tan preparados están los directivos de las empresas colombianas desde el punto de vista del conocimiento profesional en el área de administración?, para ello, se detalla la relación entre los estudios desarrollados, el grado más elevado y las titulaciones complementarias que poseen los ejecutivos en gerencia o gestión.

Basado en lo anterior, el artículo se ordena teniendo en cuenta universalidad y formación; administradores de primer nivel, fundamentado en la gestión competitiva. En el trabajo de campo, respaldado en las estrategias de trabajo y el desarrollo de investigaciones experimentales se detallan las ciudades de Colombia en las que se aplicó la encuesta; igualmente las generalidades de la empresa relacionadas con la clasificación, tamaño y cobertura; se consideran la información como edad, género, preparación profesional (pregrado), estudios y la jerarquía del cargo (administrador de línea, medio o alta gerencia). Esto permite dar respuesta a la pregunta clave y emitir las conclusiones del caso.

Fundamentación teórica

Se analizan conceptos fundamentales, universalidad y educación; directivos de alto nivel y gestión competitiva es la percepción teórica. En cuanto a Universalidad, es conveniente tener en cuenta que el análisis de una definición adquiere varias connotaciones. En términos administrativos, se toma como una temática del pasado suficientemente tratado; hay documentación actualizada, desde diferentes orientaciones o interpretaciones por su contexto global, con validez en cualquier ordenamiento. Así, por ejemplo, Molina (2018) trata el tema en el ámbito jurídico; Corona y Aceves (2021) y Bariffi (2003) derechos humanos; Ferro (2019) política social, y gestión administrativa en el área de la salud; Mogollón (2019) organización humana; Zapata & Rozo (2021) en Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC); Doncel (2019), la razón de ser de una institución de servicio educativo, entre otras.

En el área administrativa, históricamente se analiza en distintos escenarios, Chiavenato (1995) hace referencia a Koontz y O'Donnell (1964), y expresa que Sócrates en su discurso con Nicómaco, expone su punto de vista acerca de la gestión como una destreza individual separada del conocimiento técnico y de la experticia.

Ya en el siglo XX, Fayol (1916), fue el primer autor que hizo referencia al concepto de universalidad. Destacó enfáticamente que la gestión, sus principios, procesos y técnicas tienen validez universal, es decir, no importa el tipo de organización o empresa (sector público o privado) ni el tamaño, país o industria, se puede aplicar a todo. Decidió que el hogar, los negocios y el gobierno requerían gestión (Hernández, 2011).

Actualmente, la gobernanza se guía por el principio de universalidad, es decir, sus bases se aplican a todas las organizaciones sociales (Hernández, 1994; 2011). Diversas teorías gerenciales fueron creadas en entornos económicos avanzados y, aun sin poseer investigaciones contundentes que argumenten la necesidad de emplearlas sin adecuarlas a realidades distintas, es perceptible que debido a las diferentes culturas el gerente debe inferir a su situación real los componentes adaptables a dichos enfoques.

Benavides (2014) afirma que los gerentes trabajan en toda clase de organizaciones, en diferentes niveles y dependencias funcionales. Negocios grandes y pequeños, hospitales, escuelas, gobiernos e iglesias se benefician de una admi-

nistración eficiente y eficaz. A los ejecutivos de estas empresas se les puede denominar directores, pastores o sacerdotes, pero todos ellos son administradores y son responsables del éxito o del fracaso de la organización. El autor complementa y expresa que, en cada una de las áreas de una empresa hay directivos, se promueven los contadores a director del departamento de contabilidad y a líderes del equipo de proyectos; los agentes de ventas se convierten en jefes comerciales, los redactores editores y las enfermeras

Mochón et al. (2014), aseveran que la gestión es una fase holística, porque debe ser aplicada en todas las compañías del mundo, necesaria en todo tipo (lucrativas o no) y tamaño (grandes y pequeñas) y en todos los procesos de la organización (producción, mercadeo, talento humano, contabilidad y finanzas, sistemas de información, etcétera). En todas las empresas los líderes deben tener en cuenta la planeación, organización, dirección y control.

Hernández (2014), contextualiza de una manera sencilla la universalidad de la administración; enuncia que es trascendental, útil e influye en todas las actividades, tanto en lo físico del ser humano, así como en la moral del mismo. El ser humano, tiene que gestionar su vida y las organizaciones sus recursos. Se gobiernan las fuerzas armadas, lo eclesial, las prisiones, las asambleas parlamentarias, el congreso, la universidad, las clínicas y hospitales; a la par, las naves fluviales, aéreas, las ferroviarias. Se administran el Fondo Monetario Internacional, el Banco Mundial. Es decir, según el autor, todo está sujeto a ser administrado, de ahí su carácter universal.

González (2015), expresa en lo referente a la universalidad que, la realidad de la gestión se implementa en toda organización social que exista, sean nacionales e internacionales, públicas o privadas, de todos los giros y tamaños. Münch y García (2019), tiene un concepto muy similar, expresan que existe en cualquier grupo social y es susceptible de aplicarse lo mismo en una empresa de la industria que en las fuerzas armadas, en una clínica, en una competencia deportiva, etcétera.

Molina (2018) bajo el criterio de la gestión administrativa, expresa que es “calidad de universal”; y así mismo, toma de base la definición de la Real Academia Española -RAE que la explica. El concepto se resume en el vocablo “todos”, además que se puede interpretar como una palabra inclusiva y vista de forma general, con carácter amplio en cualquier rama o campo donde se desarrolle habilidades y competencias.

Marulanda et al. (2018) presenta una clasificación y la subdividen en a) la probabilidad de llevar a la praxis en diferentes entornos organizacionales a través de la historia; b) la realidad y existir de un acervo de principios como fundamentos de actuar administrativamente; c) requerimientos y condiciones necesarios y suficientes para una buena gestión organizacional.

Mogollón (2019) expresa que es una organización humana que existe en todo el mundo. Por lo tanto, la administración es universal, argumentando que todas las organizaciones humanas se crean para alcanzar la satisfacción empresarial. Así mismo, continua el autor quien considera que la universalidad es un fenómeno gerencial que tiene como meta convertirse en un organismo social, mediante una coordinación sistemática de medios, en otras palabras, la actividad administrativa hace presencia en el gobierno, en las fuerzas armadas, en una institución educativa, en una comunidad religiosa, etcétera, por lo tanto, los elementos en todos esos tipos de instituciones serán los mismos.

Münch y García (2019), expresan que la universalidad existe en toda sociedad y esto mismo puede aplicarse tanto como en una empresa industrial como militar, el área de la salud, en un evento deportivo, entre otros.

Justificado en lo anterior, se evidencia diferentes percepciones en el concepto de universalidad, autores como Fayó (1916), Hernández (1994), Hernández (2014) y Molina (2018), la relacionan con habilidad; Fayó (1916), Hernández (1994), González (2015) y Mogollón (2019), hacen referencia a grupo u organismo social; Fayó (1916) y Mochón et al. (2014), a su aplicación mundial o universal; Fayó (1916), Hernández (2011) y Mochón et al. (2014), Percepción teórica; finalmente, Benavides (2014) al cargo a desarrollar. Esto es suficiente ilustración en lo referente a que el profesional de cualquier área, necesita conocer profundamente sobre el tema administrativo para ejercerla, por lo cual, la formación cumple un papel primordial en el perfil directivo al practicar su liderazgo en la alta gerencia.

De acuerdo con lo anterior, el concepto de universalidad toma relevancia desde la óptica de la Percepción teórica Fayó (1916), Hernández (2011) y Mochón et al. (2014), sobre todo en conceptos claves universales relacionados con planear, organizar, dirigir y controlar y quizás la más trascendental y menos tenida en cuenta como lo es la formación profesional relacionada con el cargo a desarrollar (Benavides, 2014).

En cuanto a la formación profesional académica, es fundamental tenerla en cuenta, puesto que la gestión corporativa, apoyo y previsión competitiva, representa múltiples retos sustentado en tecnología y comunicaciones, unidas a variables contingentes que surgen permanentemente; por lo tanto, el rol del gerente preparado es clave.

Es así como, se revela el requisito de la existencia de ejecutivos hábiles fundamentado en el conocimiento, que puedan tratar de anticiparse con alternativas estratégicas, para proyectar la organización y evitar afectaciones directas en lo financiero. Por consiguiente, el nivel de estudios y saberes complementarios que requieren los líderes, tendiente a fortalecer los conocimientos, habilidades, competencias (actitud) conceptuales básicos, son fundamentales para el desarrollo del cargo. En términos de Valera (2010), por ejemplo, la formación o conocimiento forma parte y fundamenta, la fase o etapa en el que los sujetos desarrollan el compromiso social y profesional, la tolerancia ante la cultura, la trascendencia en su contexto, toda vez que incrementan su capacidad para la reflexión crítica y creativa, para la evaluación crítica y autocrítica, para solucionar problemas, tomar decisiones basado en hechos reales y adaptarse dócilmente a un mundo cambiante.

Otro aspecto preponderante es la jerarquía administrativa, gerencial o directivo. Benavides (2014), Mochón et al. (2014), Schermerhorn (2010), Koontz et al. (2012), Jones y George (2014) y Robbins et al. (2017), exponen ordenadamente los niveles administrativos básicos, Administradores de línea, medio y de primer nivel o alta gerencia.

Gerentes de línea: Tienen un nivel básico de gestión. En el área de producción, el jefe de línea recibió el título Benavides (2010). Como sostiene Schermerhorn (2010), el personal de la base de operaciones, tarde o temprano, pasa a tareas administrativas básicas. Un puesto en este nivel suele ser un líder de equipo o supervisor a cargo de una unidad de trabajo más pequeña de personal técnico. Jones y George (2014) también los llaman gerentes de operaciones y argumentan que son los responsables de la supervisión diaria de los actores que realizan actividades específicas y necesarias para producir bienes y servicios. Los gerentes trabajan en todas las áreas de la organización.

Gerentes de niveles intermedios: poseen diversos títulos (no obligatorio) como jefes de áreas empresariales, gerentes de agencias o unidades, gerente de proyectos, de planta o división, decanos, obispos (Benavides, 2014). Conforme con

Schermerhorn (2010), controlan el trabajo de importantes departamentos o subsecciones de la organización. Jones y George (2014), demuestran que supervisan a los gerentes de operaciones, su responsabilidad es ubicar la mejor manera de administrar a las personas y otros talentos para lograr las metas de la empresa.

Gerentes de primer nivel o alta dirección: es importante considerar el título del cargo, cada escritor maneja su título según su propio criterio. Schermerhorn (2010), los asocia con la alta dirección; Robbins et al. (2017), utilizan el término líderes. Mochón et al. (2014), los denominan máximos líderes gerenciales. Jones y George (2014) los altos directivos, refiriéndose de manera similar al CEO (Chief Executive Officer) trascendente, otros directivos le reportan, también dicen que ahora se le llama Chief Executive Officer (COO). Por último, Benavides (2014) los cataloga como director general, presidente y vicepresidente.

En esta clasificación, es fundamental tener en cuenta, lo expresado por Galván (1968) que hace referencia a Dimock (1937), quien dice: “Administración es la gerencia de los asuntos ejecutivos, como sinónimo de gerencia, la administración implica aspectos de cooperación de grupos bajo una dirección ejecutiva, empeñados en el logro de metas a través de la planificación y la organización: por lo tanto, al referirse a niveles administrativos equivalentemente se refiere a gerencial.

La base de este documento son estos ejecutivos de primer nivel, a quienes se analiza, clasificados en dos grupos. El primero, los directivos con preparación referente con administración, gerencia o gestión, incluye profesionales con título de Administrador de Empresas, de negocios o financiero. Igualmente, a quien posee titulación afín con empresa, como Contaduría pública, Ingeniería industrial, economía, comercio internacional, administrador informático, turístico, profesional en mercadeo y turísticos, ingeniero de producción, entre otros. Se parte del supuesto de que poseen conocimiento racional y objetivo en el contexto administrativo. Segundo, los líderes sin formación relacionada, se agrupan ingenierías (Mecánicos, Químicos, Petróleos, Sistemas, Electrónicos, Eléctricos, Alimentos, algunos más sin incluir), área de la salud (Médicos, Odontólogos, Fisioterapia, Enfermeras, Psicólogos), Veterinarios y Zootecnistas, Abogados, Arquitectos, Comunicadores Sociales, Diseño de Modas, Sociólogos, Licenciaturas (Biología y Química, Matemáticas etc.) y otras profesiones.

La dirección y las operaciones generales de la empresa recaen en estos administradores (primer nivel o alta gerencia). Schermerhorn (2010), señala que res-

ponden por el trabajo de la organización en su totalidad o de una de sus partes principales. Jones y George (2014) aseveran que son responsables del desempeño de todos los departamentos, en otros términos, tienen responsabilidad multi-departamental. Como complemento expresan los autores que, establecen los objetivos, también el tipo de bienes y servicios que producen las compañías; deciden la manera de interactuar y supervisan la forma en que los gerentes medios de cada departamento usan los recursos para alcanzar las metas.

Robbins et al. (2017), expresa que son quienes dirigen y supervisan las actividades de otras personas en la propia organización, de manera que puedan cumplirse las metas organizacionales. La labor de un gerente no se enfoca en el logro personal, sino que implica ayudar a otros a realizar sus labores, lo cual significa coordinar el trabajo de un grupo departamental, liderar a toda la firma, o bien, supervisar a un colaborador.

Fundamentado en lo anterior, la alta gerencia, presenta una relación directa con el liderazgo. Katz y Kahn (1989), expresan que cuando se influye sobre la gente para que se dedique a una conducta organizacionalmente apropiada estamos ante el liderazgo”. Koontz et al. (2012), lo definen como “el arte o proceso de influir en las personas de modo que se esfuercen de manera voluntaria y entusiasta hacia el logro de las metas de grupo”.

En términos de Cruz et al. (2013), la dirección puede analizarse desde dos perspectivas: primero, combina los atributos del líder con los imaginarios de los subalternos; y la otra, mide los resultados de la gestión de determinados éxitos o fracasos. Por otra parte, Echart y Rodríguez (2014) se refieren al gerente como un sujeto elegido democráticamente, para que sus acciones conduzcan al éxito de la empresa; razón por la cual necesita crear confianza y seguridad en sus seguidores.

Herrán y Maldonado (2016) expresa que las organizaciones están interesadas en formar capital humano y maximizar sus habilidades tanto en conocimientos técnicos como en habilidades ambientales; Los gerentes a menudo acceden a estos puestos sin la capacitación gerencial necesaria, donde corren el riesgo de no poder desarrollar a su personal e incluso provocar una alta rotación.. Sustentado en esto la calidad del líder en cargos directivos de primer nivel, es fundamental.

Otro factor clave en toda organización es la gestión competitiva, Crespo et al. (2020) argumentan que la teoría de la Competitividad debe ser considerada el me-

canismo que sea sustentable para las organizaciones cuando ingresan en el mercado global, ya que existe un cambio y transformaciones en donde las compañías deben adaptarse a diversos retos a nivel empresarial e implementar estrategias que les permita marcar un rumbo más claro y que este priorizado en alcanzar los objetivos propuestos en todas las dimensiones económicas, sociales, culturales y ambientales.

En términos de Romero et al. [32], la competitividad es el enfoque primordial de las organizaciones, siendo esta la capacidad que tienen para optimizar su producción de bienes y servicios eficientes, centrándose en la calidad del producto, para que este tenga como destino final su comercialización no solo en mercados nacionales sino también en internacionales, lo que la va a diferenciar con las empresas competidoras.

Indistintamente, Romero et al. (2020), expresan que, la competitividad son los resultados positivos que se dan después de haber aplicado los cambios y estrategias necesarios en las organizaciones con el fin de lograr que pudieran subsistir y mantenerse en el mercado, acudiendo a tres grandes pilares que son: la Investigación, el desarrollo e innovación (I + D + i) donde la mejora continua, sistematizar a los procesos, y un ambiente de disciplina flexible sean el enfoque requerido.

Para Fonseca et al. (2020), es fundamental que la gestión por competencias dentro del enfoque estratégico organizacional sea el proceso donde los directivos puedan crear estrategias para el futuro y así poder desarrollar procedimientos y operaciones, ya que la gestión por competencias es lo que se espera de un miembro del equipo de trabajo cumpliendo un rol en específico que permitirá lograr la identificación de las brechas que podrían existir entre los niveles actuales y esperados en el momento de la competencia teniendo la meta de elevarlas para que la empresa cuente con una ventaja competitiva y productividad.

El autor también manifiesta que, la gestión por competencias, tomada desde un criterio estratégico, les dará valor a los procesos, partiendo de la propia visión y misión con unos objetivos claros y puntuales. La gestión competitiva nace a partir de unas tareas básicas con el fin de darle claridad a la gerencia sobre el rumbo, medidas competitivas y los enfoques internos de la acción que debería tomar la organización (Fonseca et al., 2020).

Método

La investigación se fundamenta en Gómez et al. (2021); se orienta bajo una perspectiva cuantitativa, mediante una metodología representativa, pues facilita analizar el perfil de los directivos en lo referente a la variable formación profesional, soporte de la universalidad y la gestión competitiva. Los datos se obtuvieron mediante el muestreo probabilístico proporcional de población finita (N) de 115793, distribuidas según la red de cámaras de comercio en 6,793 grandes y 109.000 pymes. Se proyectó una probabilidad de éxito (p) 0,5, de fracaso (q) 0,5; un nivel de confianza (N de C) 0,97, precisión (d) 0,065; con un resultado de (n) 267, que incluye líderes de los tres niveles gerenciales. El trabajo de campo uso como herramienta formulario Google. Para el presente análisis, se incluyen 11 respuestas más, para un total de 278 encuestas; de allí, se seleccionan únicamente los ejecutivos de la alta gerencia, que lo integran 181 cuestionarios.

Resultados y discusión

Gómez et al. (2021), analiza aspectos claves de la empresa colombiana, que le dan soporte a los hallazgos obtenidos para el análisis de la universalidad en lo referente a Percepción teórica Fayó (1916), Hernández (2011) y Mochón et al. (2014), y el Cargo a desarrollar (Benavides, 2014) y la gestión competitiva, que se resume en la formación profesional y la comprensión que tienen los directivos en Colombia del área administrativa o gerencial.

Con fundamento en las 181 encuestas de los directivos de la alta dirección, el trabajo de campo se desarrolló en 33 ciudades nivel nacional; la participación de las principales en su orden es Bogotá D.C. 43,6% (79 respuestas), Medellín 9,9% (18), Cali 8,8% (16), Barranquilla 5,0% (9) Bucaramanga 4,4% (8).

En lo referente a dimensiones de la empresa, los dirigentes encuestados se agrupan en proporciones pequeñas correspondientes al 56,4% (102 respuestas), mediana 36,5% (66) y en menor cuantía la proporción Grandes con 7,2% (13); esto quiere decir que la intervención hace énfasis en las pymes en un 92,8% (168).

La participación por sectores de la economía, la lidera el terciario 76.8% (139 respuestas) distribuido en servicios 52,5% (95) y comercial 24,3% (44), el secundario (Industrial) 22,7% (41) y el menos representativo es el primario o agrícola 0,6% (1).

Por Cobertura, la participación en orden de mayor a menor la tienen las empresas nacionales 52,5% (95 respuestas), en segundo lugar, internacionales 20,4% (37), tercero las regionales 17,7% (32) y finalmente las locales 9,4% (17).

En lo referente a información de los entrevistados, los directivos encuestados se agrupan en pequeña 56 % (102 respuestas), mediana 36,5% (66) y en menor medida grande 7,2% (13); esto quiere decir que la entrevista se centra en las pymes en un 92,8% (168).

Respecto al género de los directivos de la alta gerencia, el 68% (123) es masculino y el 32% (58) femenino.

Como se expresó anteriormente, los autores fundamentados en su punto de vista expresan un nombre para el cargo de alta gerencia; igual sucede con los directivos al formular la pregunta de su posición jerarquizada, cada uno enuncia uno, presentando una pequeña variedad de denominaciones, así, por ejemplo, conforme al resultado de la encuesta, se detalla en la Tabla 1.

Tabla 1. Directivos primer nivel (alta gerencia)

Nivel	Repuestas	Porcentaje
Presidente	16	5,8%
Vicepresidente	13	4,7%
CEO	16	5,8%
Gerente General	136	48,9%
Total	181	65,1%

Fuente: Elaboración Propia, fundamentado en Ardila (2021)

Incorporan nombres como gerente general 48,9% (136 respuestas); presidente 5,8% (16), CEO (chief executive officer) 5,8% (16); finalmente, vicepresidente 4.7% (13).

En lo referente a la formación profesional relacionada directamente con el análisis de la universalidad, la profesión de los directivos de la alta dirección, se muestra en la Tabla 2, en orden de participación.

Tabla 2. Profesión Directores de Pregrado

Formación Pregrado			
Ítem	Nivel	Respuestas	Porcentaje
1	Ingeniero (distintas áreas)	49	27,1%
2	Administradores (diferentes áreas)	46	25,4%
3	Ingeniero de Producción e industrial	20	11,0%
4	Contador Público	15	8,3%
5	Economista	14	7,7%
6	Derecho	9	5,0%
7	Otros no relacionados con administración	7	3,9%
8	Médico	6	3,3%
9	Arquitectos	5	2,8%
10	Comercio o negocios internacional	3	1,7%
11	Sociólogo	3	1,7%
12	Odontólogo	2	1,1%
13	Psicólogo	2	1,1%
Total		181	100,0%

Fuente: Elaboración Propia, fundamentado en Gómez et al., 2021.

El 27,1% (49 respuestas) son ingenieros en diversos campos (por ejemplo, civil, químico, mecánico, sistemas y electrónica, petróleo), comerciantes y profesiones similares el 25,4 % (46). Se observa como los profesionales en ingeniería que no tienen relación con programas de administración tienen una mayor participación en la gerencia de las empresas colombianas.

Subsecuentemente figuran el ingeniero industrial y de producción 11% (20), contador público 8,3% (15), economista 7,7% (14), derecho 5,0% (9), médico 3,3% (6), arquitecto 2,8% (5), Comercio o negocios internacional y sociólogos 1.7% respectivamente, odontólogo y psicólogo 1.1% (2) cada uno y finalmente otras profesiones no relacionadas con administración (fisioterapeuta, comunicador social, optómetra, geólogo, veterinario, zootecnista, y cultura física) 3,9% (7).

En cuanto a la formación profesional, es evidente que los directivos más implicados en la alta dirección son principalmente ingenieros. Si se suman los profesionales de la salud, los estudiantes de pregrado y las profesiones no gerenciales, son el 45,9%. (83 respuestas), una cantidad considerable, lo cual, podría embozar una debilidad para las organizaciones desde la perspectiva de gestión competitiva frente a la competencia. La Tabla 3 resume lo anterior.

Tabla 3. Formación pregrado no relacionadas con gestión

Ítem	Profesión	Respuestas	Porcentaje
1	Ingeniero (diferentes áreas)	49	27,1%
2	Derecho	9	5,0%
3	Otros no relacionados con administración	7	3,9%
4	Médico	6	3,3%
5	Arquitectos	5	2,8%
6	sociólogo	3	1,7%
7	Odontólogo	2	1,1%
8	Psicólogo	2	1,1%
Total		83	45,9%

Fuente: Elaboración Propia, fundamentado en Ardila (2021).

Ahora bien, los directivos con formación pregrado en áreas con alguna relación con administración figuran el 54,1% (98 respuestas), la Tabla 4, detalla las profesiones.

Tabla 4. Formación pregrado relacionadas con gestión

Ítem	Profesión	Respuestas	Porcentaje
1	Administradores (diferentes áreas)	46	25,4%
2	Ingeniero de Producción e industrial	20	11,0%
3	Contador Público	15	8,3%
4	Economista	14	7,7%
5	Comercio o negocios internacional	3	1,7%
Total		98	54,1%

Fuente: Elaboración Propia, fundamentado en Ardila (2021)

El perfil profesional del directivo con pregrado relacionado con gestión, también exterioriza en el caso de los contadores públicos y profesionales en comercio o negocios internacionales, la necesidad de reforzar su formación en dirección de empresas.

Fundamentado en lo anterior, es interesante analizar el nivel máximo de estudios alcanzados por los directivos de las empresas nacionales, la Tabla 5 los expone.

Tabla 5. Grado más elevado de estudios realizados

Máximo nivel de estudios		
Grado más elevado de estudios realizados	Respuestas	Porcentaje
Doctorado	3	1,7%
Maestría	59	32,6%
Especialización	70	38,7%
Pregrado	49	27,1%
Total	181	100,0%

Fuente: Elaboración Propia, fundamentado en Ardila (2021)

Los directivos con especialización poseen el 38,7% de las respuestas siendo la mayor participación, en segundo lugar, quienes ostentan título de maestría 32,6% (59), le sigue los que no tienen estudios complementarios, son profesionales únicamente 27,1% (49), finalmente doctorado 1,7% (3). En otros términos, un 72,9% (132) tiene formación complementaria con algún tipo de posgrado, lo cual significa una ventaja competitiva favorable.

Por ello, es primordial enfocarse en los dirigentes de no relación con administración 45,9% (83) y su formación complementaria, la Tabla 6 exhibe este comportamiento.

Tabla 6. Grado más elevado de estudios realizados, directivos profesión no relacionada con gestión

Grado más elevado	Respuestas	Porcentaje
Doctorado	2	1,1%
Maestría	26	14,4%
Especialización	29	16,0%
Pregrado	26	14,4%
Total	83	45,9%

Fuente: Elaboración propia, fundamentado en Ardila (2021)

El 14,4 % (26 respuestas) de los gerentes en profesiones no gerenciales completaron la educación básica pero no obtuvieron educación superior. El 16% (29) desarrolló estudios formales por especialización, el 14,4 % (26) maestría y el 1,1% (26) doctorado, para un total del 31,5% (57) obtuvo algún tipo de educación superior.

Hay dos situaciones a tener en cuenta, la primera, el 14.4% (26 respuestas) que no tienen formación en el área de gestión; la segunda, aquellos ejecutivos que po-

seen estudios de posgrado, pero que estos no representan necesariamente educación en dirección o gerencia. Por lo cual, se analiza la sabiduría en administración en este grupo de directivos. La Tabla 7 presenta el resultado.

Tabla 7. Formación Área Administrativa

Estudios complementarios	Respuestas	Porcentaje
Doctorado	1	0,6%
Maestría	13	7,2%
Especialización	16	8,8%
Diplomados	21	11,6%
Seminarios	17	9,4%
No ha realizado	11	6,1%
Otro	4	2,2%
Total	83	45,9%

Fuente: Elaboración Propia, fundamentado en Ardila (2021)

De estos directivos, el 16,6% (30 respuestas) tienen formación formal (doctorado, maestría, especialización); 23,2% (42) obtuvo sabidurías de manera informal (diplomados, seminarios y otros); finalmente, 6,1% (11) No investigaron en el campo de la administración.

Los resultados obtenidos permiten dar respuesta a la pregunta de investigación, donde el 29,3% de los gerentes de primer nivel en las organizaciones colombianas tienen poca formación profesional en el campo de la gestión, lo que implica debilidad. Si las empresas no brindan capacitación adicional a sus supervisores, o si ellos mismos, como propietarios, no se preocupan por actualizarlos en la gestión o administración, su gestión competitiva puede verse afectada por constantes cambios y problemas de gestión, lo que sin duda repercutiría negativamente. . . basado en la probabilidad predicha en un mercado altamente competitivo.

Conclusiones

La investigación explora a través de indagación empírica, la universalidad desde la perspectiva de aprendizaje profesional de los directivos de la alta gerencia, fundamentada en gestión competitiva.

El concepto de universalidad de la administración, desde el punto de vista de habilidad, grupo u organismo social, aplicación mundial o universal, no tiene discusión

en cuanto a su percepción teórica, puesto que está claro que, se aplica en cualquiera de esos contextos, no importando la actividad o el tamaño de la empresa.

Es debatible cuando se refiere al cargo a desarrollar en lo referente al perfil del ejecutivo y su formación desde el aspecto de habilidades para el desempeño de su misión; puesto que, los ejecutivos sí bien según la universalidad puede poseerse sin ningún tipo de inconvenientes, requiere saberes en el área administrativa o gerencial, que le permita asumir sus funciones con la autoridad, responsabilidad y liderazgo necesarios, como herramienta para enfrentar cambios cada vez más rápidos y profundos que genera el entorno competitivo al direccionar o gerenciar las empresas.

Los directivos, se clasifican sustentado en el marco conceptual en tres tipos, administradores de línea, medio y primer nivel; en el análisis solo se analiza estos últimos, quienes son profesionales (pregrado) en diferentes áreas, que en sí tienen relación o no con administración o gestión. así pues, que, el profesional al momento de aceptar el reto del cargo administrativo de alta gerencia basado en universalidad, es consciente de su capacidad directiva fundamentada en su conocimiento, lo que conlleva a la responsabilidad en el logro del éxito o fracaso de la organización.

La competitividad es relevante en lo referente al crecimiento y proyección de las organizaciones, justificado en las necesidades de cambio constante, donde las empresas no solo requieren ajustarse a dichos cambios, sino que, pretenden implementar acciones que les permita optimizar la producción de bienes y servicios eficientes, necesarios para mantenerse, proyectarse y crecer en su entorno. La gestión competitiva en este aspecto, es quien da claridad a la gerencia sobre el direccionamiento que se deben tener en cuenta para facilitar la aplicación de las estrategias a través de directivos con capacidad para identificar las brechas que existen entre su organización, el mercado y sus competidores, con la meta de mejorar resultados para que la empresa cuente con una ventaja y un alto nivel de productividad.

Los resultados del trabajo de campo, enseña que los ejecutivos de nivel superior, en gran porcentaje ostentan conocimientos de pregrado en áreas distintas a la gerencia, por lo cual, se da respuesta a la pregunta de investigación, al encontrarse que en algo menos del 30% de las empresas en Colombia, los directivos de la alta dirección, no poseen formación profesional en el área de gestión o administración, por lo tanto, no se evidencia una ventaja competitiva, porque carecen del conocimiento necesario y su conocimiento se convierte en su experiencia como una ha-

bilidad, es decir, según el sentido común. lo que potencialmente podría afectar negativamente la probabilidad de pronóstico en un mercado altamente competitivo.

Confirma que los gerentes de primer nivel requieren preparación en dirección o administración para adquirir habilidades conceptuales y conocimientos y caracteres que les permitan explotar su posición y cambiar sus debilidades para lograr la visibilidad y el desarrollo de su empresa. fuerza en términos de ventaja competitiva.

Es Fundamental que las organizaciones quieran poseer un staff directivo plenamente capacitado y con conocimiento de administración o gerencia ante la necesidad de generar resultados; ahora bien, en muchas ocasiones ubican líderes en cargos directivos de primer nivel, sin la preparación necesaria, lo que puede conllevar a un riesgo de que fundamentado solo en sus habilidades y sentido común, no se le facilita orientar a sus colaboradores a cargo y fomentar a su vez múltiples situaciones como perdida de participación en el mercado, rotación de personal, conflictos internos, entre otras, todas nefastas o negativas para una gestión competitiva. Si las empresas no capacitan ellas mismas a sus gerentes o dueños, no se ocupan de actualizarlos en la gestión, su competitividad puede verse debilitada ante los cambios y problemas de gestión actuales.

Gestionar, apoyar y planificar un negocio implica el reto de tener en cuenta aspectos cambiantes como la tecnología, la comunicación y la propia innovación, así como variables contingentes inesperadas que los directivos pueden intentar anticipar a través de elecciones estratégicas cuando y donde cuenten con la preparación necesaria. planificar la organización y prevenir los efectos financieros y situaciones caóticas relacionadas con la ejecución hipotecaria o la quiebra. Por lo tanto, este resultado puede ser utilizado para concientizar a los inversionistas, propietarios y gerentes sobre la necesidad de capacitación gerencial, de liderazgo o gerencial y así fortalecer sus habilidades y competencias en la tarea, es decir, en las sociedades. A nivel de ventaja competitiva, debe incentivar y apoyar la educación formal de sus dirigentes y por tanto su conocimiento como meta principal.

Referencias

- Ardila, V. (2021). *Universalidad y Conocimiento Explícito Fundamentado en Teorías de La Organización*. Universidad Francisco de Paula Santander.
- Bariffi, F. J. (2003). Sobre la Universalidad de los Derechos Humanos: ¿Universalidad o Universalismo? *Revista de Derecho*, 31-52.

- Benavides, P. J. (2014). *Administración*. México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (1995). *Introducción a la teoría general de la Administración*. Bogotá: McGraw-Hill Education.
- Corona, L. A., & Aceves, E. T. (2021). Los Desafíos del Principio de Universalidad de los Derechos Humanos en el Siglo XXI. *Revista Jurídica Jalisciense*, 1(2), 29-47.
- Crespo, M. K., Carchias, K. L., Zambrano, A. A., Orellana, D. A., & Gonzalez, S. E. (2020). Mejora Continua en el proceso contable y su aporte en la competitividad de las MIPYMES en la Provincia de El Oro (Ecuador). *Revista Espacios*, 41(1), 1-11.
- Cruz, V., Salanova, M., & Martínez, M. I. (2013). Liderazgo transformacional: investigación actual y retos futuros. *Revista universidad y Empresa*, 15(25), 13-32.
- Dimock, M. E. (1937). *Modern Politics and Administration*. New York: American Book Company.
- Doncel, D. K. (2019). Proceso de autoevaluación con fines de acreditación del programa administración de empresas.
- Echart, P., & Rodríguez, J. (2014). Un liderazgo transformacional y ejemplar: la imagen de Nelson Mandela en *Invictus*. *Revista empresa y Hmanismo*, 17(1), 7-22.
- Fayo, H. (1916). *La administración industrial y general*. México: Editorial Herrero Hermanos, S.A.
- Ferro, S. L. (2019). El cuidado como posibilidad de realización del paradigma de la universalidad y solidaridad en los sistemas públicos de protección social: Una perspectiva histórica. *Revista Interdisciplinaria de Estudios Sociales*, (17), 41-80.
- Fonseca, A. L., Monterrosa, N. J., & López, D. D. (2020). Gestión por competencias y el proceso estratégico organizacional: breve relación desde la teoría. *Economicas Cuc*, 41(1).
- Galván J. (1998). *Tratado de administración general*. Costa Rica: Instituto Centroamericano de Administración Pública.
- Gómez, C., Ardila, V., & Sepúlveda, Z. K. (2021). Conocimiento explícito y universalidad fundamentado en teorías administrativas. *Revista de Investigación en Ciencias Contables y Administrativas*, 7(1), 49-75.
- González, A. C. (2015). *Proceso administrativo*. México: Grupo Editorial Patria.
- Hernández, S. (1994). *Introducción a la administración: Un enfoque teórico-práctico*. México: McGraw-Hill.

- Hernández, S. (2011). *Introducción a la Administración: Teoría general administrativa: Origen, evolución y vanguardia*. México: McGraw Hill.
- Hernández, Z. T. (2014). *Teoría General de la Administración*. México: Grupo Editorial Patria.
- Jones, G., & George, J. (2014). *Administración contemporánea*. México: Edamsa.
- Katz, D., & Kahn. R. (1989). *Psicología Social de las Organizaciones*. México D.F: Trillas S.A.
- Koontz, H., O'Donnell, C. (1965). *Management: A Book of Readings*. México: McGraw-Hill.
- Koontz, H., Weichrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración, una perspectiva global e empresarial*. México: Mc Graw Hill.
- Herrán, J. W., & Maldonado, S. E. (2016). *El coaching organizacional en la efectividad de los estilos de liderazgo para las líneas de supervisión de la empresa FIDEVAL S.A.* (tesis de Pregrado, Universidad Central de Ecuador). Repositorio Institucional UCE. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/7852>
- Marulanda, L. F., Rivera, V. C., & Pineda, E. F. (2018). Sócrates y Nicomaquides: sobre la discusión de la universalidad y la particularidad de la práctica administrativa. *Ensayos: Revista de Estudiantes de Administración de Empresas*, 10(1). <https://revistas.unal.edu.co/index.php/ensayos/article/view/72459>
- Mochón M. F., Mochón, M. C., & Sáez, M. (2014). *Administración, Enfoque por Competencias con Casos Latinoamericanos*. Bogotá: Alfaomega.
- Mogollón, E. M. (2019). *Modelo de gestión de calidad total sustentado en las teorías de Henry Fayol y de Edwards Deming para mejorar los procesos de dirección y control que afectan la administración educativa de la Institución Educativa "Fidel Oyola Romero" N° 055, distrito de San Juan de la Virgen, Provincia de Tumbes, departamento de Tumbes, Año 2015* (tesis de maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo). Repositorio Institucional UNPRG. <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/6926>
- Molina, E. M. (2018). *Criterio de universalidad como presupuesto de gastos tributarios* (tesis de maestría, Universidad de Chile). Repositorio Institucional UChile. <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/168424/Molina%20Tobar%20Enzo.pdf?sequence=1>
- Münch, L., & García J. G. (2019). *Fundamentos de Administración*. México: Editorial Trillas.
- Robbins, S. P., Coulter, M., & Decenzo, D. A. (2017). *Fundamentos de Administración*. Madrid: Pearson.

Romero-Suárez, D., Pertuz, V., & Orozco-Acosta, E. (2020). Factores determinantes de competitividad e integración organizacional: revisión sistemática exploratorio. *Información tecnológica*, 31(5), 21-32.

Schermerhorn, J. R. (2010). *Administración*. Ciudad de México: Limusa Wiley.

Valera, R. (2010). El proceso de formación del profesional en la educación superior basado en competencias: el desafío de su calidad, en busca de una mayor integralidad de los egresados. *Civilizar Ciencias Sociales y Humanas*, 10(18), 117-134.

Zapata, L. M., & Rozo, L. G. (2021). La universalidad hacia las TIC en Colombia. *Revista de Derecho Administrativo*, (20), 94-117.