

Competencias necesarias para dirigir

Horacio Enrique Benitez Beltran¹

Palabras clave: Gobernar, liderazgo, planificación, comercial, previsión y competencias.

Resumen

Dado que este tema aún no se ha estudiado ampliamente en Malasia, este estudio determina las competencias clave de los directores de las empresas de Malasia utilizando un enfoque cualitativo que involucra dos etapas de la Técnica Delphi. En la primera etapa, se revisó toda la información relacionada con las competencias de los directores en la literatura. Se pidió a los participantes que clasificaran las competencias en función de su importancia para el desempeño de los directores. Sobre la base de entrevistas personales con 41 participantes, se descubrió que ocho tipos de competencias eran esenciales para los directores de las empresas de Malasia.

Introducción

Para enfrentar estos nuevos desafíos, los directores necesitan adquirir rápidamente competencias relevantes para desempeñar sus roles de manera efectiva. En Malasia, hasta ahora ninguna de las reglas o directrices de gobierno corporativo especifican las competencias de los directores de la compañía. Mientras que, el Código de Gobierno Corporativo de Malasia recomendó que las compañías que cotizan en Malasia deben tener juntas directivas bien equilibradas y efectivas que sean creíbles e independientes. El código no especificaba las competencias de los directores. Este documento proporciona los resultados del estudio cualitativo sobre las competencias clave que son esenciales para los directores de las empresas de Malasia.

La siguiente sección analiza la literatura relevante sobre temas relacionados con las competencias de los directores.

Desarrollo

Las definiciones implican que aunque se encuentran varias definiciones de competencias en la literatura, en general las competencias se centran en lo que se espera de una persona en el lugar de trabajo y su capacidad para transferir y aplicar conocimientos y habilidades a su trabajo. A los efectos de este estudio las competencias se definen como en general, el conocimiento funcional y específica, habilidades, y el título de estudios que son necesarios para permitir a los directores para llevar a cabo sus funciones con eficacia.

¹ Horacio Enrique Benítez Beltran, estudiante facultad de derecho. horaciobenitez@usantotomas.edu.co

Este trabajo está inscrito dentro del proyecto de Investigación: la gobernanza universitaria en el escenario del COVID 19, adelantada por los investigadores Dalia Carreño Dueñas, Manuel Fernando Moya, Norhys Torregrosa, José Arturo Restrepo Restrepo, en colaboración y cohesión de los grupos Socio Humanística del Derecho y Derecho Público, Francisco de Vitoria de la Facultad de Derecho de la Universidad Santo Tomas.

Los principales resultados de investigaciones anteriores Las investigaciones

Publicadas en los últimos 30 años nos muestran que los directores parecen requerir varios grupos de competencias. Por ejemplo, un estudio anterior de Hambrick y Manson reveló dos tipos de competencias esenciales para el equipo de alta dirección, incluidos los directores de una empresa: el conocimiento funcional y el conocimiento específico de la empresa. La conciencia de la importancia de las competencias de los directores en el mundo ha aumentado significativamente. Después de esto, en 1996 el gobierno del Reino Unido encargó un proyecto de investigación realizado por un equipo de Henley Management College bajo la dirección del Instituto de Directores para recomendar las competencias necesarias de los directores del Reino Unido . Además de las competencias financieras , Jeanjean y Stolowy directores afirmaron que necesitaban también otros conocimientos tipos de negocios, incluido el conocimiento jurídico , la estrategia de negocios , la tecnología , la sociedad , la política del gobierno , y la operación de la empresa . Según Andarajah y Sulaiman, los directores que tienen un conocimiento legal razonable son más responsables de sus trabajos y pueden evitar cualquier incumplimiento de dicha ley dentro de la empresa . Estos dejan grandes brechas en la experiencia de la sala de juntas porque muchas juntas directivas definen estos problemas como ajenos al dominio de la junta . Según las revisiones anteriores, se postula que las competencias de los directores identificadas en la literatura también son importantes para los directores de las empresas de Malasia.

Metodología

Este estudio utilizó un enfoque cualitativo que involucró a los 100 principales directores de compañías de Malasia . Para garantizar la autenticidad de sus posturas , se seleccionó a los encuestados utilizando un muestreo específico en función de sus cargos , calificaciones , afiliaciones , experiencia laboral y su experiencia en las áreas de gobierno corporativo . Primero , un 'proceso de técnica previa a Delphi' que actúa como una recopilación preliminar de datos / evidencia con respecto a las competencias de los directores . La segunda etapa , 'durante y después del proceso de la técnica Delphi', involucró dos rondas , incluida la recopilación de información , el desarrollo y la confirmación de temas y factores de confirmación . Los datos se organizaron manualmente de acuerdo con los temas que se compararon con la literatura sobre las competencias de los directores . Esto ayudó a identificar las competencias más importantes de los directores de las empresas de Malasia.

Descripciones de los participantes

Un porcentaje más bajo de mujeres participantes en este estudio refleja la escasez de representación femenina en las juntas de los PLC de Malasia . Estos resultados implican que todos los participantes en este estudio eran directores experimentados . Solo cinco eran directores chinos y cuatro indios . Primero , fue difícil persuadir a los directores chinos para que participaran en este estudio . Aunque se enviaron 60 cartas a los directores chinos , la mayoría de ellos no estaban interesados en participar , ya que estaban demasiado ocupados o no estaban dispuestos a revelar información sobre sus empresas . En el caso de los directores indios , el número fue bajo debido a un bajo porcentaje de directores indios que aparecieron en las 100 principales juntas de PLC de Malasia . Según las características demográficas de los participantes , todos los participantes en este estudio pueden considerarse bien informados y

experimentar individuos en el entorno corporativo de Malasia y, por lo tanto, habían proporcionado información valiosa para este estudio.

Conclusiones

Con base al análisis de conteos de frecuencia, ocho tipos de competencias se clasificaron como necesarias y significativas para los directores de las empresas de Malasia . Específicamente , el conocimiento financiero y contable se clasificó como las competencias más esenciales para los directores, seguido de planificación corporativa , previsión comercial , conocimiento legal, gestión de riesgos, marketing, recursos humanos y negocios internacionales . Según la Figura 2, las tres cuartas partes de los participantes en este estudio clasificaron las finanzas y la contabilidad como la competencia más importante para los directores de empresas de Malasia. Hoy en día, como aspecto financiero es el indicador más importante del rendimiento de una empresa, los directores de una empresa como o no , deben prepararse para adquirir dicho conocimiento. Esto puede explicarse por la razón de que dicho conocimiento permite a los directores ser más responsables para proteger los intereses de los accionistas. Los directores deben estar familiarizados con las leyes comerciales de Malasia , los reglamentos , las decisiones interpretativas y los avisos, y deben ejercer la debida diligencia para asegurarse de que no se infrinjan . De acuerdo con Sulaiman y Anandarajah, este estudio concluye que, en el caso de las compañías de Malasia, los directores que tenían un conocimiento legal razonable sobre las leyes comerciales de Malasia y otras regulaciones relacionadas son más responsables de superar los problemas relacionados con el incumplimiento de dichas leyes . De hecho, según el análisis del informe anual de 2009 del perfil de 657 directores de las 100 principales compañías de Malasia , la mayoría de los directores de estas compañías posee diversas calificaciones . De los catorce tipos de calificaciones de los directores , cuatro de ellos respaldan claramente los hallazgos de las entrevistas . Los resultados implican que la mayoría de las 100 principales empresas de Malasia han reconocido la importancia de tener diversidad de competencias entre sus directores, especialmente competencias relacionadas con las finanzas y los negocios . En resumen , este estudio proporciona algunas evidencias de que para ser efectivos, los directores de PLC de Malasia deben poseer competencias particulares que sean relevantes para la naturaleza comercial de su empresa.

Bibliografía

Wan Fauziah W Y And Amrstrong A (2011). What competencies should directors possess? Malaysia perspective. Corporate Board: Role, Duties & Composition.

Carreño Dueñas Dalia et al, (2018). Justicia constitucional para el posconflicto. Bogotá, Colombia: Universidad Santo Tomás

Carreño Dueñas Dalia et al (2019) El reino digital. Transformaciones y aplicaciones multidiciplinares. Bogotá, Colombia: Universidad Santo Tomás.

Carreño Dueñas Dalia et al (2020). De cómo construir el concepto emergente de la gobernanza Preprint (PDF Available). June 2020 DOI: 10.13140/RG.2.2.10241.68969

Carreño Dueñas Dalia et al (2020). Working Paper No.1 Gobernanza de las instituciones de educación superior Preprint (PDF Available) · June 2020. DOI: 10.13140/RG.2.2.26389.76005

Moya Vargas, Manuel Fernando. 2020. Análisis Semiótico de la Culpabilidad. En, Opúsculos de Neuroantropología Filosófica. La materia Prima del Derecho Penal y Disciplinario. Razón,

emoción y el Dilema libre albedrío-determinismo de la conducta humana desde la perspectiva del inconsciente y la consciencia. Ediciones Nueva Jurídica. Bogotá Colombia

Moya Vargas, Manuel Fernando. 2018. "Fundamentos de la Semiótica Jurídica. Hacia una semiótica del derecho penal", en Derecho Penal y Criminología, vol. 38, n° 105, 2018, pp. 179-206.

Moya Vargas, M. F. (2020). Los Derechos Humanos a Partir de la Teoría del Sentido. Revista Opción, volumen 35, 2019.

Moya Vargas, M. F. (2019 a). Metodología. En, Observatorio de Política Pública del Control Fiscal. Imprenta Nacional-Auditoría General de la República. Bogotá (Colombia)

Ostos-Ortíz, Olga- Lucía y Aparicio- Gómez, Oscar- Yecid.(2020). Bases Biológicas de la creatividad. Universidad Santo Tomás Working Paper No 197526

Ostos-Ortíz, Olga- Lucía y Aparicio- Gómez, Oscar- Yecid.(2020). Bases científicas de la intuición. Universidad Santo Tomás Working Paper No 197527

Ostos-Ortíz ,Olga -Lucía.(2020). Bases del Sistema Institucional de Investigación. Universidad Santo Tomás Working Paper No 197528

Torregrosa Jiménez, N. (2015). El artículo Científico que debemos escribir y como escribirlo. Verba Luris, (33), 11-14. <https://doi.org/10.18041/0121-3474/verbaiuris.33.2>

Torregrosa Jiménez, N (2013). La producción de artículos científicos , Verba luris: Edición 30

Torregrosa,N&Avila JJ. (2020). Working Paper No.1.Gobernanza / Gobernanza de las instituciones de educación superior.