

**UN ESTUDIO CUALITATIVO DEL ANÁLISIS DE LA PERCEPCIÓN QUE LOS
DOCENTES TIENEN SOBRE LAS COMPETENCIAS QUE DESARROLLAN
EN LOS ESTUDIANTES DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA
UNIVERSIDAD DEL VALLE SEDE PALMIRA COMPARANDOLA CON LA
PERCEPCIÓN QUE TIENEN LOS EMPRESARIOS DEL SECTOR LOCAL**

ADRIANA ARANDA HENAO

JUAN CARLOS GRANADA GUTIERREZ

UNIVERSIDAD DEL VALLE

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN

ADMINISTRACION DE EMPRESAS

SEDE PALMIRA

2012

**UN ESTUDIO CUALITATIVO DEL ANÁLISIS DE LA PERCEPCIÓN QUE LOS
DOCENTES TIENEN SOBRE LAS COMPETENCIAS QUE DESARROLLAN
EN LOS ESTUDIANTES DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA
UNIVERSIDAD DEL VALLE SEDE PALMIRA COMPARANDOLA CON LA
PERCEPCIÓN QUE TIENEN LOS EMPRESARIOS DEL SECTOR LOCAL**

ADRIANA ARANDA HENAO

JUAN CARLOS GRANADA GUTIERREZ

**Proyecto de trabajo de grado para optar al título de Administrador de
Empresas**

Director

HOLBEIN GIRALDO PAREDES

UNIVERSIDAD DEL VALLE

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN

ADMINISTRACION DE EMPRESAS

SEDE PALMIRA

2012

CONTENIDO

	pág.,
0. INTRODUCCIÓN	7
1. ANTECEDENTES	8
2. DESCRIPCION DEL PROBLEMA	17
3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	18
4. OBJETIVOS	19
4.1 OBJETIVO GENERAL	19
4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	19
5. JUSTIFICACIÓN	20
6. MARCO TEÓRICO	22
6.1 COMPETENCIAS	28
7. MARCO CONCEPTUAL	40
8. MARCO CONTEXTUAL	43
9. MARCO LEGAL	51
9.1 LEY 30 DE DICIEMBRE 28 DE 1992	51
9.2 LEY 1188 25 ABRIL 2008	52
9.3 DECRETO 1295 20 DE ABRIL DE 2010	54
9.4 LEY 1324 13 JULIO 2009	54
10. DISEÑO METODOLOGICO	56
10.1 METODOLOGIA	56
10.2 TIPO DE ESTUDIO	56
10.3 POBLACION Y MUESTRA	56

10.4	TECNICAS DE RECOLECCION DE LA INFORMACIÓN	57
10.4.1	Ficha técnica entrevista estructurada empresarios	57
10.4.2	Ficha técnica entrevista semi estructurada profesores.	58
11.	PERCEPCIÒN DE LOS PROFESORES DE ADMINISTRACIÒN DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE SEDE PALMIRA ENTORNO A LAS COMPETENCIAS QUE ESTAN DESARROLLANDO EN LOS ESTUDIANTES EN SU PROCESO DE FORMACIÒN PROFESIONAL	60
12.	PERCEPCIÒN QUE TIENEN LOS EMPRESARIOS DEL SECTOR LOCAL SOBRE LAS COMPETENCIAS DE LOS EGRESADOS DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE SEDE PALMIRA	69
13.	PUNTOS DE ENCUENTRO Y DESENCUENTRO ENTRE LA PERCEPCIÒN QUE TIENEN DE LAS COMPETENCIAS LOS PROFESORES Y LOS EMPRESARIOS	76
14.	CONCLUSIONES	79
15.	RECOMENDACIONES	81
	BIBLIOGRAFIA	82

LISTA DE CUADROS

pàg.,

Cuadro 1. Competencias evaluadas	14
Cuadro 2. Ciclos de Formación del Profesional	49
Cuadro 3. Análisis comparativo sobre la percepción de los profesores Vs. empresarios de las competencias desarrolladas en el programa de Administración de Empresa	78

LISTA DE GRÀFICOS

pàg.,

GRÀFICO 1. Proporción de empresas que asignaron el primer lugar a las competencias evaluadas de sus empleados

15

0. INTRODUCCIÓN

La globalización trae consigo la dinámica del entorno la cual se debe abordar con competitividad y ésta es adquirida desde las instituciones de educación superior. Por esto es importante que las universidades preparen estudiantes teniendo en cuenta las necesidades de la sociedad y se formen profesionales con unas competencias que satisfagan a las organizaciones, que estas sientan que son tenidas en cuenta y de esta forma generar alianzas que permitan establecer un gana-gana porque a medida que ganan las organizaciones, ganan las instituciones de educación y de esta forma se contribuye al desarrollo económico y social.

De acuerdo con lo anterior es necesario que las universidades conozcan cómo los empresarios perciben la educación que están brindando a sus estudiantes, también debe estar al tanto de la función que está realizando que es la de formar profesionales con unas competencias que le permitan enfrentarse al mundo laboral.

En el presente trabajo se hizo un análisis sobre la percepción que tienen los profesores sobre las competencias que desarrollan en el programa de Administración de Empresas de la Universidad del Valle Sede Palmira y la percepción que los empresarios del sector local tienen sobre estas. Se realizó entrevistas a empresarios de la ciudad de Palmira e igualmente a profesores del programa de Administración de Empresas, con el fin de establecer cuáles son las competencias que desarrolla el programa de administración de empresas y si éstas son percibidas por los empresarios.

1. ANTECEDENTES

Las empresas demandan personas con competencias tanto a nivel Nacional como a nivel Internacional. En el contexto internacional laboralmente se comienza a hablar de competencia a partir de la Teoría de la Eficiencia Social de los años 60, con la cual se busca promover la formación de trabajadores para satisfacer las demandas laborales surgiendo así en Inglaterra el movimiento de educación y entrenamiento con base en competencias la cual se fundamenta en la psicología conductista *“ es una corriente de pensamiento con tres niveles de organización científica que se complementan y retroalimentan recíprocamente: el conductismo, el análisis experimental del comportamiento y la ingeniería del comportamiento”*.¹

En la década del 80 se comienzan a implementar procesos sistemáticos de formación para el trabajo con el fin de tener recursos humanos con parámetros de eficiencia y de eficacia, en un contexto de competitividad empresarial nacional e internacional. Así se hizo en Estados Unidos, Alemania, Reino Unido, Australia y Canadá, llevando la implementación progresiva de reformas educativas enfocadas a fortalecer la competitividad de los trabajadores en el ámbito internacional.

En el mundo organizacional, por su parte, el concepto de competencias surgió como una manera de determinar las características que deben tener los empleados para que las empresas puedan alcanzar altos niveles de productividad y rentabilidad. El concepto fue implementado por David McClelland en los años 70, a partir de una serie de estudios en los cuales se encontró que las tradicionales pruebas de desempeño no eran efectivas para predecir el éxito del trabajo. Por ello el Autor propuso tener más en cuenta las características de los trabajadores y sus comportamientos concretos ante situaciones de trabajo, en vez de las tradicionales descripciones de atributos, los expedientes académicos y los coeficientes de inteligencia. Esto ha llevado a la implementación de procesos de gestión del talento humano por competencias en las empresas.

En Colombia, a raíz de la internacionalización de la economía a partir del año 1992, las empresas colombianas han tenido un cambio sustancial al pasar del modelo fordista- taylorista de producción, al modelo económico de la tecnoglobalización, la economía informacional y la desregulación de los mercados. Esto ha llevado a las empresas colombianas a la necesidad de prepararse para

¹ TOBON, Sergio. Competencias en la educación superior Políticas hacia la calidad. Bogotá: Ecoe ediciones, 2006. p.79

un estado continuo de competencia en lo local, lo regional y lo global, requiriendo de talento humano capacitado. Es así como durante la década de los 90 se consolida de forma paulatina la gestión del talento humano con base en competencias, construyéndose metodologías específicas para llevar a cabo los procesos de selección, capacitación, remuneración, ascenso y evaluación con base en el enfoque de las competencias. Debido a lo anterior, las grandes empresas estatales y privadas comienzan a implementar modelos de gestión basados en competencias. Para ello divide las competencias en dos clases: las Competencias de Umbral y las Competencias Clave. Las primeras permiten un desempeño normal o adecuado en una actividad; las segundas, por el contrario se refieren a aquellas características que posibilitan a las personas desempeñar de manera sobresaliente una actividad, aportándole ventajas competitivas a la organización en su conjunto. Con ello las empresas colombianas buscan un talento humano que les posibiliten tener productos y servicios que los clientes perciban como diferentes a las de otras empresas.²

En Colombia el SENA ha promovido el enfoque de competencias laborales, el cual empieza a ser adoptado de forma amplia por los empresarios para la gestión de su talento humano. Dadas las ventajas del enfoque en relación con su fuerte vínculo con el sector productivo, la generación de referentes comunes para la formación y evaluación de las personas, actualmente las instituciones de educación media están volcando su atención sobre las competencias para definir la formación laboral que ofrecen a sus estudiantes. Salvo contadas excepciones, la descripción de las competencias para el desempeño laboral en Colombia, no aparecen en el currículo o en los programas académicos, y solo es posible alcanzarlas cuando el sujeto, luego de ingresar a una empresa logra adquirir experiencia y dominio teórico – práctico para ejercer una profesión.³

¿Por qué las competencias se convirtieron en el concepto clave de la política de aseguramiento de la calidad de la educación superior y por qué no otros conceptos pedagógicos? Aquí entra en juego la reflexión que se traía sobre el mercado y la globalización. A comienzos de la década de los años 90 la internacionalización de la economía y el neoliberalismo ponen a circular en el plano social y político el discurso de la competitividad. Este ingresa al sistema educativo bajo la demanda de reformar los procesos pedagógicos con el fin de que respondan a la necesidad de preparar personas para que sean competentes, pues en el nuevo contexto económico la supervivencia de las

² TOBON, Sergio. Competencias en la educación superior Políticas hacia la calidad. Bogotá: Ecoe ediciones, 2006. p.79-80

³ LOPEZ LUNA, Emilia y CHAPARRO MALDONADO, Melba Yesmit. Competencias laborales del trabajador social vistas desde el mercado laboral [en línea]. Bogotá D.C. Revista de Humanidades Tabula Rasa N.5 julio-diciembre 2006 semestral. Disponible en internet:<http://www.revistatabularasa.org/numero_cinco/luna.pdf>

empresas en la competitividad global depende de que tan competentes sean sus empleados.⁴

Emerge entonces el discurso de formar personas competentes en el sistema de aseguramiento de la calidad de la educación superior, tal como se observa en los siguientes ejemplos: *“las instituciones educativas colombianas tienen el reto de mejorar la calidad de la educación que brindan, para ofrecer estudiantes competentes y seguros, para que el país tenga un recurso humano preparado que nos permita progresar y desempeñarnos bien en un mundo cada vez más exigente y globalizado”*.⁵ Igualmente, en el otorgamiento de las acreditaciones de calidad a las universidades, se menciona como criterio el cumplir con la formación de recursos humanos de alta calidad, tal como puede verse en el siguiente apartado *“La universidad (de Antioquia) ha consolidado su presencia regional y nacional como formadora de recursos humanos en todos los campos del saber, en las distintas áreas del conocimiento y en los más altos niveles educativos”*.⁶ Se observa así que en Colombia la formación de competencias tiende a vincularse con la idea de formar un ciudadano-trabajador-competente en los términos propuestos por Braslavsky; en tanto las competencias tienden a ser asumidas cotidianamente en términos de eficacia y eficiencia. Esta traslación del concepto de competencias a la educación –en su sentido laboral-empresarial- debe tomarse como un acercamiento, sin desconocerse la existencia de otras explicaciones.⁷

En Colombia se cuenta con el Observatorio Laboral y Formación Profesional, el cual tiene como finalidad monitorear, analizar y difundir información sobre el mercado laboral y hacer seguimiento a los egresados de las instituciones de educación superior para crear una base de información que, por un lado, facilite a las instituciones re-direccionar sus programas y, por el otro, le permita a los estudiantes la óptima selección de un determinado pregrado o posgrado.

El observatorio laboral, tiene como objetivo medir la pertinencia, o sea la relación entre esos programas universitarios y las oportunidades de la vida colombiana. Que ese observatorio laboral nos permita decir: de tantos egresados de tal universidad, hay tantos en posgrado, hay tantos en doctorados, hay tantos trabajando, hay tantos que tienen pequeñas empresas,

⁴ TOBON, Sergio. Competencias en la educación superior Políticas hacia la calidad. Bogotá: Ecoe ediciones, 2006. p.80 - 81

⁵ Ibid., p. 81

⁶ Ibid., p. 81

⁷ Ibid., p.81

hay tantos que están en el extranjero, hay tantos que están desocupados. Esa medición de pertinencia va a ayudar a ajustar muchísimo las universidades a las necesidades del país.

El observatorio busca determinar el grado de empleabilidad de los egresados de las universidades para identificar las tendencias laborales y evaluar la pertinencia de las instituciones. Esto muestra la incorporación de la dinámica del mercado en la educación superior, aspecto que en sí no es negativo, sino que esta dinámica trata de establecer como las universidades responden a las empresas, factor esencial para medir su pertinencia.⁸

Un modelo educativo integral requiere formar personas proyectadas hacia la autorrealización, mediante el abordaje del proyecto ético de vida que implica la formación y consolidación de tres clases centrales de virtudes, en los términos propuestos por:

*“Peterson y Seligman: (1) virtudes personales enfocadas a la construcción de un sentido de la vida y la búsqueda del bienestar (por ejemplo, autocontrol, valentía, integridad y vitalidad) ; (2) virtudes sociales dirigidas a la participación en proyectos de bienestar colectivos (por ejemplo, amor, simpatía, ciudadanía y justicia); y (3) virtudes laborales y empresariales enmarcadas en el modelo de producción y de trabajo (por ejemplo, pensamiento crítico, liderazgo y creatividad)”.*⁹

A través del cultivo de estas virtudes, se desarrollan actitudes, valores y capacidades para actuar en la vida cotidiana, en una perspectiva de realización personal que implica la participación en la construcción y fortalecimiento del tejido social (entorno de convivencia y cooperación) como también en el ámbito laboral-empresarial (para satisfacer la necesidad vital del trabajo productivo).¹⁰

⁸ TOBON, Sergio. Competencias en la educación superior Políticas hacia la calidad. Bogotá: Ecoe ediciones, 2006. p.82

⁹ Ibid., p.83

¹⁰ Ibid., p. 83

Esto se corresponde con la propuesta ampliamente aceptada de Delors en torno a que el proceso educativo debe representar:

*“Para el ser humano una construcción continua de sus conocimientos y aptitudes y de su facultad de juicio y acción. Debe permitirle tomar conciencia de sí mismo y su entorno, y desempeñar su función social en el mundo del trabajo y en la vida pública. El saber, el saber hacer, el saber ser y el saber convivir en sociedad constituyen los cuatro aspectos, íntimamente enlazados, de una misma realidad”.*¹¹

En este sentido, entonces, es válido que el sistema educativo pretenda formar personas idóneas para el desempeño de actividades profesionales de creciente complejidad, pero ello debe ir acompañado de brindar oportunidades y dinámicas necesarias para el desarrollo de todo el potencial del ser, junto con un saber disciplinar básico y el cultivo de los valores, actitudes y habilidades de convivencia.

¿Están contribuyendo las competencias a formar personas autorrealizadas, cooperativas y preparadas para lo laboral? Lo que se encuentra en los documentos oficiales es que las políticas se están orientando a lo laboral y es allí a donde se están canalizando los diferentes recursos, pues la demanda a las universidades es articular los programas con las necesidades del medio y estas son en últimas las de los empleadores. Esta es la meta esencial del observatorio laboral, tal como se indicó anteriormente, para poder articular mejor la demanda empresarial con la oferta universitaria.¹²

El sector productivo es un aliado estratégico para diseñar, mejorar y emprender programas de formación de competencias laborales generales y específicas, así como para abrir espacios de práctica y observación para los estudiantes. Es por esto que el observatorio laboral en el año 2008, realizó una prueba piloto con el objetivo de conocer la percepción de los empleadores sobre las

¹¹ TOBON, Sergio. Competencias en la educación superior Políticas hacia la calidad. Bogotá: Ecoe ediciones, 2006. p.84

¹² Ibid., p. 84

competencias laborales generales de los recién graduados. La encuesta se aplicó a 407 PYMES (pequeñas y medianas empresas) y grandes empresas del sector servicios, industria y comercio en la ciudad de Bogotá D.C. en el marco del plan de acción para incorporar información de demanda en el sistema de información del Observatorio, se realizarán operativos de naturaleza similar en otras regiones del país.

La prueba piloto se aplicó a las empresas bogotanas (Pymes y grandes) de este universo, fueron principalmente de servicios (55% pertenece a este sector). Le siguen empresas dedicadas al comercio (30%) y tan solo el 15% pertenece a la industria. En cuanto al tamaño de las empresas, la mayoría de las empresas son pequeñas (69%) y proporciones similares son medianas y grandes (17% y 14% respectivamente) y se tomó en cuenta a los profesionales contratados por éstas, como los técnicos, tecnólogos y universitarios.

En la sección de identificación del formulario se indagó por los medios utilizados por las empresas para buscar trabajadores, encontrando lo siguiente. Los empresarios que buscan personal acuden principalmente al Servicio Público de Empleo (SPE) y al SENA (Servicio Nacional de Aprendizaje) (23%), a las recomendaciones de amigos (20%) o de sus mismos trabajadores (17%). Alrededor del 15% afirman recurrir a avisos de prensa o empresas de servicios temporales.

Las preguntas que se hicieron a las empresas que contrataron técnicos o tecnólogos o universitarios recién graduados en los dos años anteriores a la encuesta se pueden dividir en dos partes. En primer lugar se les preguntó por 20 competencias generales laborales teniendo en cuenta dos criterios: importancia que le asigna la empresa y el nivel de logro de sus empleados técnicos o tecnólogos o universitarios. Se debe aclarar que se evaluaban las competencias (importancia y nivel de logro) para aquel nivel de formación donde más trabajadores se habían contratado. Por otra parte, en la parte final del instrumento se encontraban cinco competencias que el empleador debía ordenar desde la más sobresaliente a la menos sobresaliente.

Las 20 competencias evaluadas se agruparon según los criterios del Ministerio de Educación de la siguiente forma:

Cuadro 1. Competencias evaluadas

Agrupación utilizado por el MEN	Competencia evaluada
Personales	9. Capacidad para trabajar en forma independiente
	10. Formación en valores y principios éticos
	12. Disposición para aprender y mantenerse actualizado
	17. Capacidad para adaptarse a los cambios
	18. Habilidad para improvisar
	19. Capacidad para trabajar bajo presión
	<i>Sección II formulario. Iniciativa</i>
Intelectuales	1. Capacidad para planificar y utilizar el tiempo de manera efectiva (de tal forma que se obtengan los objetivos planteados).
	4. Capacidad para hablar y escribir un idioma extranjero
	7. Capacidad para asumir responsabilidades y tomar decisiones (establecer metas, identificar limitaciones y riesgos, y generar, evaluar y escoger las mejores alternativas)
	11. Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas
	13. Capacidad para manejar información procedente de áreas y fuentes diversas
	14. Capacidad creativa e innovadora
	16. Capacidad de abstracción, análisis y síntesis
Interpersonales	20. Capacidad para presentar y sustentar en público informes e ideas
	2. Capacidad para comunicar por escrito
	3. Capacidad par comunicarse oralmente de tal forma que los demás entiendan
	8.Capacidad para trabajar en equipo para alcanzar una meta común
	<i>Sección II formulario. Trabajo en equipo</i>
	<i>Sección II formulario. Comunicación y relaciones interpersonales</i>
	<i>Sección II formulario. Negociación y mediación</i>
Organizacionales	<i>Sección II formulario. Liderazgo</i>
	15. Capacidad para formular y gestionar proyectos
Tecnológicas	5. Capacidad para utilizar herramientas informáticas básicas (procesador de palabras hojas de cálculo, etc.)
	6. Capacidad para utilizar herramientas informáticas especializadas (paquetes estadísticos, programas de diseño, etc.)

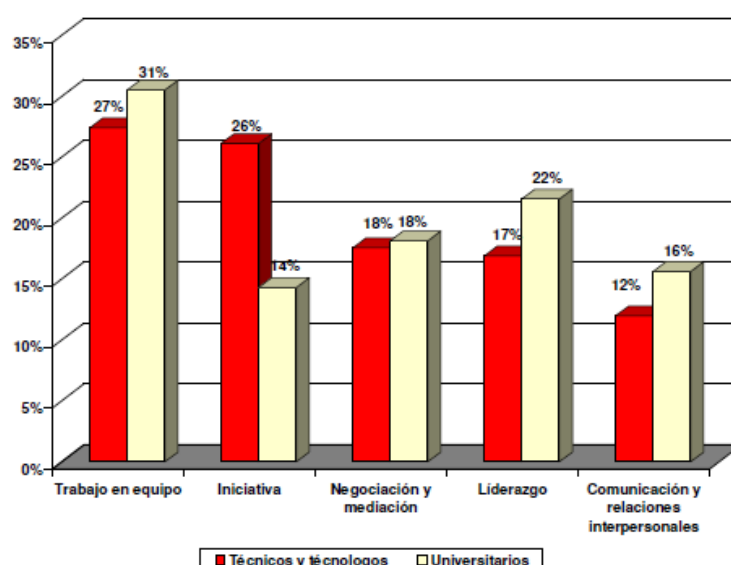
Con esta agrupación se calcularon los puntajes de importancia, logro y la brecha entre importancia y logro, encontrando que en el caso de la importancia para empresas que contrataron técnicos y tecnólogos, las competencias personales son las más prioritarias, mientras que para las empresas con universitarios son las interpersonales. Para el caso del logro de sus empleados, para los dos grupos de empresas las competencias interpersonales son las más sobresalientes. En términos de brecha, las competencias organizacionales son las de mayor brecha para las empresas que contrataron técnicos y tecnólogos, mientras que las interpersonales son las de mayor brecha para las empresas que contrataron universitarios.

La encuesta finaliza con una pregunta en donde se le solicita al informante de la empresa que ordene cinco competencias, de la más sobresaliente a la menos sobresaliente, según considere que sus empleados recién egresados cuentan con esta competencia. Los empresarios identifican que la competencia más sobresaliente de sus empleados recién graduados es trabajar en equipo, le sigue para el caso de las empresas con universitarios el liderazgo, la

negociación y mediación y la comunicación y relaciones interpersonales, y en el caso de las empresas con técnicos y tecnólogos, le sigue la iniciativa, la negociación y mediación y el liderazgo.¹³

A continuación se presenta la gráfica de la proporción de empresas que asignaron el primer lugar a las competencias evaluadas de sus empleados: Empresas que han contratado técnicos y tecnólogos en comparación con las que han contratado universitarios.

Gráfico 1. Proporción de empresas que asignaron el primer lugar a las competencias evaluadas de sus empleados



FUENTE: Encuesta realizada por Econometría S.A.-Ministerio de Educación Nacional, 2008.

Para la Universidad del Valle Sede Palmira, los egresados son quienes la representan en el mercado laboral, y es sobre ellos que la universidad fortalece su reconocimiento y aporta así al desarrollo de las empresas tanto regionales como nacionales graduando a seres humanos competentes y con excelentes valores, emprendedores gestores de proyectos y orgullosos de haber pertenecido a tan importante institución educativa. Para la universidad del valle es importante establecer una directa relación entre la institución y sus egresados con el fin de establecer estrategias que permitan el mejoramiento continuo y calidad tanto a nivel interno como externo.¹⁴

¹³ El Observatorio Laboral para la Educación [en línea]. Actualización 21 septiembre 2011. Bogotá D.C. [citado 15 febrero 2008]. Disponible en Internet: <http://www.graduadoscolombia.edu.co/html/1732/articles-153104_archivo_pdf.pdf>

¹⁴ Universidad del Valle Sede Palmira [en línea]. Palmira 2012 Disponible en internet: <http://palmira.univalle.edu.co/la_sede/egresados/>

Para ello es necesario nombrar cual es el perfil del Administrador de Empresas de la Universidad del Valle Sede Palmira

Perfil Ocupacional del Administrador de Empresas: El Administrador de Empresas de la Universidad el Valle podrá desempeñarse como Administrador General y participar de Proyectos Empresariales privados, públicos o sociales. Además está capacitado para ejercer como profesional independiente ya sea como empresario, como asesor o como consultor en cualquiera de las áreas de la administración.¹⁵

¹⁵ Universidad del Valle Sede Palmira [en línea]. Palmira 2012 Disponible en internet: <http://palmira.univalle.edu.co/pregrado/ciencias_admon/administracion/perfil_o_admin.php>

2. DESCRIPCION DEL PROBLEMA

Actualmente hay un desconocimiento por parte de la universidad del Valle Sede Palmira con respecto a la percepción del desempeño laboral que tienen los empresarios del sector local sobre los egresados de Administración de Empresas lo que podría estar limitando el desarrollo académico de los estudiantes, pues se genera una educación superior de acuerdo a un pensum y materias designadas por la universidad pero no teniendo como base las necesidades de las empresas y la percepción que tienen los empresarios sobre el desempeño y el nivel profesional de los egresados de la universidad.

La globalización ha causado cambios significativos tanto a nivel empresarial como a nivel social y es allí donde juega un papel fundamental las instituciones de educación superior, en este caso específico la Universidad del Valle Sede Palmira. El papel importante que puede desarrollar es teniendo un acercamiento con los empresarios de la región y enterarse si los profesionales que están formando a la fecha están realmente cumpliendo con las expectativas y contribuciones esperadas por parte de los empresarios, este conocimiento es importante para la universidad pues de esta manera podrá si es el caso realizar modificaciones académicas que estén acordes sin olvidar su misión y su visión a las necesidades de las empresas. El impacto que esta alianza puede tener es profesionales con una mayor formación de competencias y un equilibrio entre los conocimientos teóricos y prácticos y esos profesionales serian personas con toda la capacidad de afrontar retos de gran envergadura a nivel local, nacional y mundial logrando así un desarrollo significativo tanto regional como nacional y la universidad se podría afirmar estaría cumpliendo con un cometido institucional y un deber social, generar profesionales íntegros a disposición de la sociedad y del desarrollo nacional con creación de empresas y laboralmente en las empresas donde se vinculen.

3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cuáles son las competencias que los docentes del programa de Administración de Empresas de la Universidad del Valle Sede Palmira creen que desarrollan en los estudiantes?

¿Cuáles son las competencias que perciben los empresarios del sector local en los egresados del programa de Administración de Empresas de la Universidad del Valle Sede Palmira?

¿Coincide la percepción que tienen los docentes sobre las competencias que desarrollan en los estudiantes del programa de Administración de Empresas de la Universidad del Valle Sede Palmira con respecto a la percepción de los empresarios del sector local?

4. OBJETIVOS

4.1 OBJETIVO GENERAL

Analizar la percepción que los docentes tienen sobre las competencias que desarrollan en los estudiantes de Administración de Empresas de la Universidad del Valle Sede Palmira comparándola con la percepción que tienen los empresarios del sector local.

4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Establecer cuál es la percepción que los docentes tienen sobre las competencias que desarrollan en el programa de administración de empresas de la universidad del Valle sede Palmira en el proceso de formación de los estudiantes.
- Indagar en el sector empresarial local cuáles son las competencias que ellos consideran han desarrollado los egresados del programa de administración de empresas de la universidad del valle sede Palmira.
- Analizar si existen puntos de encuentro o desencuentro entre la percepción de los docentes y la del sector empresarial local entorno a las competencias desarrolladas en el programa de Administración de Empresas de la Universidad del Valle Sede Palmira.

5. JUSTIFICACIÓN

La educación siempre ha jugado un papel importante en el desarrollo socio-económico de los países, es tanta la importancia que los gobiernos de los países en este caso específico Colombia se han preocupado por crear controles que mida la calidad de la educación superior brindada a la comunidad estudiantil del país. Dichos controles hacen de las universidades entes competentes y comprometidos con la calidad de la educación que brindan a sus estudiantes, los cuales en este proceso de profesionalización adquieren en gran parte sus conocimientos y bases para el desempeño laboral.

Es aquí donde cobra importancia la calidad de la educación brindada en su momento a los estudiantes los cuales al ser profesionales se convertirán en egresados universitarios y harán parte de la fuerza laboral o empresarial de las regiones del país. Evitando así lo planteado por Miguel Ángel Maldonado en su libro *Las Competencias una opción de vida* cuando manifiesta que: “Existe un desencuentro que afecta a los profesionales egresados de los institutos de educación superior quienes naufragar en el mundo empresarial y que afecta a su vez al empresario grande que no sabe si contratar personas empíricas con escasa formación académica o contratar egresados de los institutos de educación, saturados de información pero ajenos al trabajo y al mundo empresarial. Si el empresario opta por contratar al egresado deberá brindarle un complejo proceso de formación teórico-práctica, es decir deberá enseñarle a trabajar pues la educación jamás pensó que esto era lo más importante.”¹⁶

El estado deja un gran vacío en su obligación por formar a los profesionales y este es llenado por una gran variedad de instituciones educativas que promete la capacitación y el título correspondiente sin importar si se adquieren competencias o no.

Además de la preocupación de brindar una educación de calidad, es importante para las universidades y en especial para la Universidad del Valle Sede Palmira, conocer la percepción del sector empresarial local sobre el desempeño laboral de los egresados de Administración de empresas que se encuentran vinculados laboralmente a ellas, puesto que aquellos representan a la universidad de manera directa en el mercado laboral y es un argumento que le servirá a la universidad de termómetro para conocer cuál es la calidad de educación, competencias que está brindando a los estudiantes y el

¹⁶ MALDONADO, García, Miguel Ángel. *Las competencias una opción de vida*, Metodología para el diseño curricular. 1 ed. Colombia: Ecoe Ediciones, 2001. p. 2

reconocimiento que tiene en el sector empresarial con sus egresados. Conociendo los resultados, y dependiendo de ellos, la universidad podrá contribuir al alcance de su visión. “La Universidad del Valle, como una de las más importantes instituciones públicas de educación superior del país (Colombia) en cobertura, calidad y diversidad de sus servicios, aspira a consolidarse como una universidad de excelencia, pertinente, innovadora, eficiente, competitiva, con proyección internacional y de investigación científica”.¹⁷ Por lo anterior, es necesario conocer la opinión del sector empresarial local, puesto que la globalización exige que las universidades y las organizaciones trabajen de manera mancomunada para que conlleve a un impacto social, pues de esta forma hay un gana-gana de las partes, por un lado el sector empresarial es exigente cada día más en la selección y contratación de personas que contribuyan con el desarrollo, crecimiento y sostenibilidad de las organizaciones y por otra parte se encuentra la universidad buscando prestigio y ser reconocida por los estudiantes, egresados y demás entes que la consideren importante para el desarrollo profesional.

¹⁷ Misión y Visión Universidad del Valle Sede Palmira [en línea]. Palmira 2012. Disponible en internet: <http://palmira.univalle.edu.co/la_sede/?seccion=mision>

6. MARCO TEÒRICO

Las universidades son instituciones sociales que ejercen funciones estratégicas para el desarrollo cultural, científico y tecnológico y para los proyectos de consolidación de una sociedad. Los compromisos con el rigor científico y el desarrollo del conocimiento son exigencias universales. Su pertinencia está relacionada con las realidades, las necesidades y las demandas locales, nacionales o regionales. De esta manera, la educación superior no sólo tiene la misión de formar ciudadanos y profesionales con las cualidades necesarias para la construcción de sociedades democráticas y desarrolladas dotadas de las capacidades técnicas que potencialmente puedan generar avances económicos, sino que también es una referencia básica para el fortalecimiento de la memoria y profundización de las culturas e identidades nacionales. La calidad de la educación superior, en países menos desarrollados tiene un compromiso social. Dicho compromiso significa que el cometido fundamental de la universidad es público consistente en cumplir los estándares de calidad y un sentido público de sus compromisos de formación (entendida como formación del ser humano en sus múltiples dimensiones), desarrollo de una sociedad justa, equitativa y democrática, fortaleciendo los valores primordiales de la vida en sociedad como la solidaridad, la libertad, la justicia, el respeto a la diversidad, los derechos públicos y a la alteridad y todo lo que propicia una mayor dignidad humana. Esto no elimina, sino que reafirma la importancia de la capacitación profesional y de las fuerzas de trabajo bien entrenadas. Pero la formación profesional no puede limitarse a una simple capacitación técnica, ni ser un medio de progreso individual de propiedad privada, ni tampoco ser una adhesión acrítica a las urgencias del mercado o un instrumento de la economización en la sociedad. La capacitación profesional tiene valor público en cuanto parte de la formación integral de las personas y por ello hay que orientarse a la construcción y realización de la voluntad y de los objetivos centrales de una sociedad democrática.¹⁸

La universidad con responsabilidad pública debe trabajar desde la perspectiva de sus tareas académicas y de sus funciones sustanciales, al servicio del bien común y el desarrollo colectivo, por encima de intereses individuales o grupales. La pertinencia de la universidad articula los anteriores elementos, pero les da una nueva orientación y los redefine desde su contemporaneidad. Este concepto se ha convertido en un punto clave de la reflexión de los cambios que están ocurriendo, porque hace referencia a las nuevas relaciones entre la universidad y la sociedad, la economía y el mundo en su conjunto. Como tal, es un concepto multi-referenciado que articula los diferentes componentes en los que se expresa la calidad del desempeño de la educación

¹⁸ Global University Network for Innovation, GUNI (la educación superior en el mundo 2007, acreditación para la garantía de la calidad: ¿Qué está en juego?) España: Mundi Prensa, 2006. p. xxxviii - xxxix

universitaria. Para la UNESCO (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura), la pertinencia hace referencia a:

*“El papel desempeñado por la enseñanza superior, como sistema y por cada una de sus instituciones con respecto a la sociedad, y también desde el punto de vista que la sociedad espera de la educación superior. La pertinencia, pues, debe abarcar cuestiones como la democratización del acceso y una mayor oportunidad de participación en la educación superior durante las distintas fases de la vida, los vínculos con el mundo del trabajo y las responsabilidades de la educación superior con respecto al sistema educativo en su conjunto. No menos importante es la participación de la comunidad de la educación superior en la búsqueda de soluciones a problemas humanos apremiantes como la demografía, el medio ambiente, la paz, el entendimiento internacional, la democracia o los derechos humanos. La mejor manifestación de la pertinencia de la educación superior tal vez sea la variedad de “servicios docentes” que presta a la sociedad”.*¹⁹

Lo planteado anteriormente coincide con la afirmación de Durkheim cuando este manifiesta que:

*“Los satisfactores de las necesidades sociales propio de cada comunidad humana son, el tipo de regulador educacional propio de cada momento del tiempo, dicho en otras palabras una educación es de calidad cuando satisface las necesidades sociales de una forma que pertenezca a su tiempo y se adecúe a las exigencias de su civilización respectiva”.*²⁰

Si una educación no le permite al hombre mejorar sus posibilidades de subsistencia, de protección, de afecto, de conocimiento, de participación, de creación, de ocio, de identidad y libertad, por muy erudita o sofisticada que ella pueda ser o por muchos computadores que utilice, o pesa ser impartida por

¹⁹ Global University Network for Innovation, GUNI (la educación superior en el mundo 2007, acreditación para la garantía de la calidad: ¿Qué está en juego?) España: Mundi Prensa, 2006. p. xli

²⁰ FACUNDO DIAZ, Ángel H. y ROJAS C, Carlos. La calidad de la educación: como entenderla y evaluarla, Colombia: Fundación para la Educación Superior, 1990. p.42

profesores prestigiosos o en aulas ultramodernas, no es de calidad. Así las cosas una educación sería de calidad en la medida en que satisfaga las necesidades sociales de la comunidad humana específica en la cual se da y a la cual sirve. Las necesidades sociales, expresadas en los satisfactores propios de cada comunidad, de su desarrollo y de su época son los elementos que definen la calidad de la educación.²¹

Dada la responsabilidad que le corresponde en la transformación de la sociedad, la universidad pública debe ser evaluada sobre todo por ella misma, bajo rigurosas metodologías de autoevaluación. En todo momento las universidades deben garantizar el respeto y el derecho a su autonomía constitucional, así como la vigencia del carácter público y de bien social de sus tareas y del servicio que ofrecen. La autoevaluación que se realice para medir la calidad y el desempeño de las universidades públicas deberá organizarse según los siguientes principios:

- **Pertinencia social:** en la cual se evaluará el valor social de los conocimientos que se producen en estas instituciones, así como los mecanismos para difundirlos y transferirlos en beneficio de la sociedad. No se trata de evaluar solo la relación entre el ingreso y el egreso de los estudiantes, ni tampoco sus calificaciones, sino sobre todo la manera como la institución se organiza académicamente con una oferta académica determinada desde el pregrado hasta el postgrado y como resultado obtener un determinado perfil de egreso para garantizar una adecuada formación en habilidades, capacidades, valores, competencias y conocimientos de alto valor social.
- **Calidad:** se debe evaluar la transformación cualitativa que puede realizar la institución en la persona que ingresa y egresa. La calidad debe medirse por la acción organizada que se genera en la construcción de objetos de conocimiento y desde la perspectiva de los aprendizajes significativos y del valor social de los conocimientos que se producen y transfieren para que ocurra un cambio cualitativo en el estudiante para que, de producirse, se convierta en un ciudadano responsable, creativo, productivo, participativo y tolerante que ejerce su vida personal y social plena y democráticamente.
- **Contribución al desarrollo económico:** la universidad debe ser evaluada por la contribución que realiza en la producción y transferencia

²¹ Ibíd., p. 42

de nuevos conocimientos. Debe ser valorada por la contribución que realiza para generar soluciones a los problemas del crecimiento, el bienestar y el desarrollo de la mayoría de la población.

- **Ampliación de las fronteras del conocimiento:** la universidad debe ser evaluada por su contribución a la ampliación y fortalecimiento de las fronteras del conocimiento, sobre todo por el crecimiento y desarrollo de su infraestructura, procesos y personal académico dedicado a la investigación científica así como la proliferación de métodos y lenguajes desde diversas perspectivas y metodológicas.
- **Desarrollo de la difusión de la cultura:** debe ser evaluada por la sociedad en función de la contribución que realiza al desarrollo de la cultura que coloca al ser humano como creador y que ubica y organiza su hora y su contribución estética de forma accesible a cualquier público.²²

Para entender el concepto de calidad en la educación superior, se ha tomado la definición del autor M.M. Gola el cual es aplicado por la Organización Internacional de Normalización (ISO), la cual es “especificar objetivos de aprendizaje que merezcan la pena y permitir que los estudiantes los alcancen”. Especificar objetivos de aprendizaje que merezcan la pena implicaría articular estándares académicos que cumplan:

1. Las expectativas de la sociedad
2. Las aspiraciones de los estudiantes
3. Las demandas del gobierno, las empresas y la industria
4. Las necesidades de las instituciones profesionales

Permitir a los estudiantes alcanzar estos objetivos requeriría un buen diseño de los cursos, unas estrategias docentes y de aprendizaje eficaces, profesores competentes y un ambiente que permita la formación.

La calidad de la educación superior viene determinada por la relevancia (adecuación del objetivo) de su misión y los objetivos para los actores

²² Global University Network for Innovation, GUNI (la educación superior en el mundo 2007, acreditación para la garantía de la calidad: ¿Qué está en juego?) España: Mundi Prensa, 2006. p. xlv -xlv

implicados y por el nivel con que la institución, el programa o el curso cumplen la misión y los objetivos (adecuación para el objetivo). La calidad de una institución, un programa o curso también se juzga por la medida en que éstos satisfacen el conjunto de los estándares mínimos establecidos para los insumos, procesos y resultados, lo cual se denomina “enfoque de la calidad basada en estándares”. Adicionalmente también debería indicar estándares de buenas prácticas que expresen situaciones a las que deberían aspirar instituciones, con lo que lo convertiría en un vehículo para la mejora de la calidad. Lo cual conlleva a mecanismos de garantía de la calidad.

Existen dos tipos de garantía de la calidad: interna y externa. La garantía interna asegura que una institución o programa tiene en funcionamiento políticas y mecanismos para garantizar que cumple sus propios objetivos y estándares. La garantía externa de la calidad la supervisa una organización ajena a la institución. Esta evalúa el funcionamiento de la institución o sus programas a fin de determinar si cumple o no los estándares acordados o predeterminados. La garantía de la calidad se da en tres niveles: institución, programa y curso. En todos los casos, examina cuestiones planteadas por los respectivos grupos de interés. Las agencias de garantía de la calidad suelen usar más de un mecanismo y los aplican a distintas unidades de análisis (instituciones, programas y cursos).²³

La auditoría de calidad examina si una institución o una de sus subunidades disponen de un sistema de procedimientos de garantía de la calidad y determina su suficiencia. La acreditación es el método de garantía externa más utilizado. Es el resultado de un proceso mediante el cual una entidad gubernamental, paraestatal o privada (agencia de acreditación) evalúa la calidad de una institución de educación superior, con el objetivo de reconocer formalmente que cumple determinados criterios o estándares predeterminados y conceder un sello de calidad.²⁴

El organismo gubernamental responsable de la acreditación en Colombia es el Consejo Nacional de Acreditación (CNA), creado en 1992. Sus funciones son similares a las de los organismos de acreditación de otros países: estimular procesos de autoevaluación; explicitar y adoptar criterios de calidad, instrumentos e indicadores de la evaluación externa; constituir las comisiones de pares académicos, y elaborar el documento final para la consideración del ministro de Educación. Para el CNA, “la acreditación es un testimonio que da el estado sobre la calidad de un programa o una institución de educación

²³ Global University Network for Innovation, GUNI (la educación superior en el mundo 2007, acreditación para la garantía de la calidad: ¿Qué está en juego?) España: Mundi Prensa, 2006. p. 5

²⁴ *Ibíd.*, p. 6

superior, con base en el proceso riguroso de evaluación en el cual intervienen las instituciones, las comunidades académicas y el Consejo Nacional de Acreditación”.²⁵

La calidad de la educación superior es la razón de ser del Sistema Nacional de Acreditación. Reconocerla, velar por su incremento y fomentar su desarrollo otorga sentido a la acción del Consejo Nacional de Acreditación. La calidad, así entendida, supone el esfuerzo continuo de las instituciones para cumplir en forma responsable con las exigencias propias de cada una de sus funciones. Estas funciones que, en última instancia pueden reducirse a docencia, investigación y proyección social, reciben diferentes énfasis en una institución u otra, dando lugar a distintos estilos de institución.

Para determinar la calidad de una institución o programa se tendrán en cuenta:

- Las características universales expresadas en sus notas constitutivas. Estas características sirven como fundamento de la tipología de las instituciones y establecen los denominadores comunes de cada tipo.
- Los referentes históricos, es decir, lo que la institución ha pretendido ser, lo que históricamente han sido las instituciones de su tipo y lo que en el momento histórico presente y en la sociedad concreta se reconoce como el tipo al que esta institución pertenece (la normatividad existente y las orientaciones básicas que movilizan el sector educativo, entre otros).
- Lo que la institución singularmente considerada define como su especificidad o su vocación primera (la misión institucional y sus propósitos).²⁶

De acuerdo con lo anterior, la calidad de la educación se mide en términos del aporte que la educación superior le brinda a la sociedad en el crecimiento económico que tiene una nación, por tal razón es necesario que la educación en general y específicamente las instituciones de educación superior tengan en cuenta unas competencias dentro de los planes de estudio, que permitan una contribución tanto al egresado pues obtendrá mayor oportunidad de emplearse cuando termine su formación profesional y al sector empresarial porque podrá suplir sus necesidades requeridas sin mayor desgaste pues contrataría personas que ya vienen con unas competencias desarrolladas desde la universidad y no que apenas la vaya a adquirir.

²⁵ Ibid., p.189

²⁶ Consejo Nacional de Acreditación [en línea] Bogotá D.C. [consultado 28 de septiembre de 2011]. Disponible en internet: <<http://www.cna.gov.co/1741/article-187264.html>>

En ese orden de ideas a continuación se abordará el tema de las competencias y su aplicación en la educación para que esta sea de calidad.

6.1 COMPETENCIAS

¿Falta de control del estado sobre la proliferación educativa? ¿Las entidades educativas no investigan la oferta y la demanda profesional? ¿El modelo económico reinante convirtió a la educación en un mercado de ilusiones? ¿La educación y la producción navegan por ríos diferentes?, las preguntas embargan a los empresarios, a los dirigentes industriales, a los educadores y a otros especialistas pero a quienes más confunden son a los desempleados y a los egresados de la educación superior ante la inminencia de caer en el asfalto.

¿Es posible articular la educación con la producción? el desempleo es una figura que los economistas utilizan para contrastar la diferencia de los perfiles de quienes buscan un empleo con quienes lo ofrecen, es decir desajuste entre la oferta y la demanda. Pero esta no es la única, de las causas de esas diferencias tan marcadas en Colombia es la incompetencia de los trabajadores para cumplir con las funciones asignadas con los empresarios, incompetencia que tiene su base en la educación.²⁷

Existe un desencuentro que afecta a los profesionales egresados de los institutos de educación superior quienes naufragan en el mundo empresarial y que afecta a su vez al empresario grande que no sabe si contratar personas empíricas con escasa formación académica o contratar egresados de los institutos de educación, saturados de información pero ajenos al trabajo y al mundo empresarial. Si el empresario opta por contratar al egresado deberá brindarle un complejo proceso de formación teórico-práctica, es decir deberá enseñarle a trabajar pues la educación jamás pensó que esto era lo más importante.²⁸

El estado deja un gran vacío en su obligación por formar a los profesionales y este es llenado por una gran variedad de instituciones educativas que promete la capacitación y el título correspondiente sin importar si se adquieren competencias o no.

²⁷ MALDONADO, García, Miguel Ángel. Las competencias una opción de vida, Metodología para el diseño curricular. 1 ed. Colombia: Ecoe Ediciones, 2001. p. 1-2

²⁸ Ibid.,p. 2

En Colombia salvo algunas excepciones, la descripción de las competencias para el desempeño laboral no aparece en el currículo o en los programas académicos y dicha competencia sólo se logrará cuando el egresado ingrese al mundo laboral y adquiera la experiencia y dominio teórico práctico para ejercer una profesión.²⁹

Es muy distante el diseño curricular y el perfil de los egresados si se toma como referencia los avisos de prensa para las convocatorias de empleo. Se tiene la vaga idea de que se asiste a la universidad para ser doctor, es decir para ser alguien en la vida, sin importar demasiado si ese alguien es competente o no en su desempeño productivo ya que esa dimensión no es lo más importante en la oferta educativa.³⁰

La paradoja sin resolver para muchos egresados de la educación superior es que además de conseguir un empleo deben aprender a trabajar o a desempeñar su cargo de manera idónea dado que los empresarios requieren trabajadores académicamente formados y además con experiencia, los recién egresados pueden tener dicha formación académica pero seguramente no tendrán la experiencia sino consiguen un puesto de trabajo configurando así un absurdo “cómo y cuándo voy a lograr la experiencia sino me dejan trabajar”. Es muy riesgoso para la sociedad que las organizaciones educativas operen sin un horizonte claro de su acción en tanto no se tengan identificadas las competencias laborales y las competencias para convivir en sociedad, la restricción de esta acción repercutirá directamente en los estudiantes. Cada día es más urgente que los formadores y empresarios colombianos logren identificar de manera conjunta a nivel institucional, a nivel regional y a nivel general las competencias pertinentes para el desempeño laboral.³¹

La definición de las competencias que se deben cultivar en los niños, los adolescentes y luego en los adultos comienza en el preescolar y la básica primaria y secundaria, para articularse luego con la media y, finalmente con la educación superior en sus distintos niveles de pre y posgrado.³²

¿Que son las Competencias? Si se le preguntara a un grupo de profesores de educación superior qué entienden por competencias y cómo ejerce su labor

²⁹ Ibid., p. 3

³⁰ Ibid., p. 3 -4

³¹ Ibid., p. 5 -6

³² Ibid., p. 6

para que los estudiantes las adquieran, muy seguramente se tendría una gran disparidad de opiniones. Si esta misma pregunta se les realizará a los empresarios tal vez la disparidad de opiniones no sea tan diversa. Seguramente los empresarios coincidan en señalar que ven reflejadas las competencias en la efectividad productiva y en la ejecución de las funciones laborales que ellos asignen a sus trabajadores.

El profesor asociará la definición de competencia con sinónimos de capacidad, logro, realización, indicador, etc. El empresario por su parte establece asociaciones con el trabajo, tales como producción, honradez, eficiencia u otra que esté ligada al rendimiento productivo.³³

De acuerdo con lo anterior y teniendo en cuenta la disparidad existente entre una educación carente de formación de competencias y la importancia que los empresarios dan a las competencias laborales, es adecuado brindar la definición de competencia, conforme a investigadores educativos:

La Unesco: Define competencia como el conjunto de comportamientos socio afectivos y habilidades cognoscitivas, psicológicas, sensoriales y motoras que permiten llevar a cabo adecuadamente un desempeño, una función, una actividad o una tarea.³⁴

Holdaway: La educación basada en competencias se centra en necesidades, estilos de aprendizaje y potencialidades individuales para que el alumno llegue a manejar con maestría las destrezas señaladas por la industria.

Richard Boyatzis: la competencia es una destreza para demostrar la secuencia de un sistema del comportamiento que funcionalmente está relacionado con el desempeño o con el resultado propuesto para alcanzar una meta y debe demostrarse en algo observable.³⁵

Anne Marelli: define la competencia como una capacidad laboral medible, necesaria para realizar un trabajo eficazmente, es decir, para producir los resultados deseados por la organización. Para este autor la competencia está conformada por conocimientos, habilidades, destrezas y comportamientos que

³³ Ibid., p. 9

³⁴ ARGUDIN, Yolanda. Educación basada en competencias, nociones y antecedentes. 1 ed, México: edición editorial Trillas, 2005. p.12

³⁵ Ibid.,p. 14

los trabajadores deben demostrar para que la organización alcance sus metas y objetivos.³⁶

Bigelow: Entiende que el aprendizaje a través del desarrollo de habilidades obliga a los estudiantes a adoptar un estilo de aprendizaje activo que favorece su capacidad para autoevaluarse, afrontar riesgos, auto descubrirse y un comportamiento competente para tratar con situaciones difíciles, por ejemplo, situaciones que requieran descubrir soluciones, saber escuchar, manejar conflictos, dar retroalimentación y saber delegar.³⁷

Noam Chomsky: A partir de las teorías del lenguaje, instaura el concepto y define competencias como la capacidad y disposición para el desempeño y para la interpretación.³⁸

Gerhard Bunk: El concepto de “Competencia” aparece en la actualidad en los ámbitos más diversos entre ellos en el de la formación y perfeccionamiento profesionales. Sin embargo, no se utiliza de manera uniforme ni se aplica siempre con acierto. El cliente recurre al profesional que considera competente, es decir, capacitado para resolver su problema. Por lo demás, no todas las personas dotadas de competencia formal en virtud del título profesional que les ha sido otorgado gozan de reputación como especialistas competentes.

Bunk, establece una relación entre la pedagogía y el trabajo como la fuente desde la cual se resume el significado de las competencias. Propone que, antes de articular estos dos componentes, se analiza si el trabajo opera como objeto, medio, principio o como forma de educación. A partir de estas posibilidades establece una disciplina denominada pedagogía del trabajo, definiendo el trabajo como objeto de la pedagogía, con estos tres acuerdos establece tres objetivos a la pedagogía del trabajo. Donde el primer objetivo es el desarrollo de la personalidad, un ser que evidencia en su actuar carácter, autonomía y gran responsabilidad, es decir es un ser con ética. El segundo objetivo es el cambio de comportamiento en el cual Bunk afirma que el aprendizaje se expresa en el cambio de comportamiento, expresado en el intelecto, el movimiento y la responsabilidad. Y el tercer objetivo es la cualificación o desarrollo de la eficiencia donde afirma que es básico para la formación del trabajador, entendiendo cualificación como el desarrollo de la

³⁶ Ibid.,p. 14

³⁷ Ibid.,p. 15

³⁸ Ibid.,p. 14

eficiencia humana, de la cual se desprenden cuatro características básicas: cualificación, flexibilidad, humanidad y participación.

Al mundo educativo se le asigna el papel de procurar en el alumno la adquisición de competencias, destrezas y aptitudes. Y el ámbito de la formación laboral y de la pedagogía del trabajo, define la competencia en relación con los sujetos que la poseen o que disponen de los conocimientos, destrezas y aptitudes para ejercer una profesión resolviendo los problemas cotidianos internos y externos de la organización.

De acuerdo con Bunk, un verdadero trabajador se debe desempeñar en diversos roles, escenarios y situaciones con base en unas competencias técnicas, metodológicas, sociales, cooperativas enmarcadas en unos objetivos pedagógicos de carácter cognitivo, motriz, afectivo, de participación, de responsabilidad y de compromiso ético.

Las competencias técnicas, las posee quien domina y como experto las tareas y contenidos de su ámbito de trabajo, y los conocimientos y destrezas necesarios para ello. Las competencias metodológicas, las tiene quien sabe reaccionar aplicando el procedimiento adecuado a las tareas encomendadas y a las irregularidades que se presenten. La competencia social, la lleva a cabo quien sabe colaborar con otras personas de forma comunicativa y constructiva y por último posee la competencia participativa quien sabe participar en su organización de su cargo de trabajo siendo capaz de decidir y está dispuesto a asumir responsabilidades. El hilo conductor entre los planteamientos de Gerhard Bunk y Noam Chomsky es la evidencia o la fórmula en que se descubren las competencias; que son los hombres quienes poseen las competencias y no las organizaciones. Las consideraciones del pedagogo alemán ofrecen algunas luces en cuanto al proceso educativo colombiano en la responsabilidad y desarrollo de competencias en los distintos grados y en distintos niveles de complejidad.

El desarrollo de la personalidad y el cambio de comportamiento son objetivos básicos que se evidencian en el intelecto, el movimiento y la responsabilidad.

Un ciudadano con responsabilidad es aquel que evidencia en su actuar carácter, autonomía y gran responsabilidad. Los presupuestos establecidos por la norma sobre currículo establecen que se debe tener en cuenta:

Las dimensiones corporal, cognoscitiva, comunicativa, estética, espiritual y valorativa del desarrollo integral humano, de conformidad con la propuesta pedagógica que haya formulado la institución.

La atención de los factores que favorecen el pleno desarrollo humano de la personalidad del educando, como la capacidad para la toma de decisiones, el trabajo en equipo, el uso creativo del tiempo, el manejo de problemas y conflictos y la asunción de responsabilidades.

Instituciones como el SENA desde la década del 80 definieron tres objetivos inspirados en la concepción de cualificación, de Bunk y de Le Boterf en el cual describen que la cualificación está constituida por un potencial de conocimientos, de capacidades y competencias situados en un entorno y en un conjunto de procesos de producción, participando así en la evolución de una situación de trabajo. Los tres objetivos definidos por el SENA, fueron aprender a aprender, aprender a ser y aprender a hacer. El epicentro de estos aprendizajes es el hacer con el propósito de evidenciar que el conocimiento se refleja en la producción de bienes y objetos tecnológicos.

El SENA, ha definido la formación profesional, como un proceso educativo, teórico-práctico de carácter integral, orientado al desarrollo de conocimientos técnicos, tecnológicos y de aptitudes y valores para la convivencia social, que le permiten a la persona actuar crítica y creativamente en el mundo del trabajo y de la vida.

Estas mismas características están contempladas en las orientaciones curriculares de la educación básica nacional. Sin embargo, la Norma aun no ha sido llevada a cabo puesto que no se ha posibilitado la construcción de escuelas que permitan el ejercicio de la responsabilidad, la autonomía y el manejo del conflicto. Factores como las relaciones de poder, la cantidad de niños por aula son distractores que no permiten que se cumpla la Norma, y hacen más lejana la posibilidad de adquirir competencias laborales.³⁹

Así mismo la educación superior, aun no ha ingresado al proceso de formación basada en competencias. Algunas instituciones técnicas y tecnológicas han iniciado el proceso de manera individual al margen de los lineamientos institucionales de los entes reguladores. Tampoco el CNA ha introducido en su evaluación el enfoque de las competencias.

Nuevamente se destaca la necesidad de que la educación superior identifique las competencias tecnológicas, metodológicas, cooperativas, sociales y obviamente las competencias laborales o competencias para el trabajo, si se

³⁹ ARGUDIN, Yolanda. Educación basada en competencias, nociones y antecedentes. 1 ed., México: edición editorial Trillas, 2005. p. 32

toma en consideración la experiencia de algunos países europeos o latinoamericanos la discusión se concentraría en la definición, clasificación y caracterización de competencias en básicas, genéricas, específicas y laborales; las dos primeras encarnarían en la básica primaria y secundaria, y las segundas en la educación superior y en la educación para el trabajo⁴⁰.

Una competencia refleja la función clave, extractada del ámbito productivo empresarial y cultural en términos de la didáctica. Una competencia, para los efectos curriculares, puede inferirse del análisis de: las funciones, el dominio profesional y el perfil.⁴¹

En esta metodología se tomó procedimientos extractados del modelo británico y español para identificar y definir las competencias laborales. Con base en la información suministrada por el sector empresarial y los expertos del área objeto de trabajo se define la función clave en términos laborales y estas se asocian a la competencia del profesional. La definición de las competencias posibilita la organización modular de un programa de formación conducente a un título.

Se tiene en cuenta la información ofrecida en el sector empresarial y por los especialistas del sector.

Características de las competencias laborales

Las competencias las poseen los seres humanos en tanto que demuestren; la capacidad de transferir los conocimientos, habilidades o destrezas asociadas al desempeño de una función productiva y la capacidad de resolver problemas cotidianos y extraordinarios asociados a una función productiva.

Desde este punto de vista, en algunos países latinoamericanos, clasifican en tres tipos las competencias laborales:

Básicas: Se refieren a los comportamientos que deberán demostrar los trabajadores asociados a conocimientos de índole formativa, como son la capacidad matemática, de lectura, de expresión, entre otras.

⁴⁰ Ibid., p. 77-78

⁴¹ ARGUDIN, Yolanda. Educación basada en competencias, nociones y antecedentes. 1 ed., México: edición editorial Trillas, 2005. p. 136

Genéricas: Se refieren a los comportamientos asociados con desempeños comunes a diversas ocupaciones, áreas como son la informática, el trabajo en equipo, el dominio de un segundo idioma, etc.

Específicas: Se refieren a los comportamientos asociados a conocimientos de índole técnica, relacionadas con la interpretación y análisis tecnológico y a una función productiva.⁴²

Según el autor, lo preocupante es que la educación superior mantenga su desinterés por ofrecer formación sin consultar a la sociedad, a los empresarios, los gremios económicos, ni al imperativo tecnológico y social⁴³.

Como se puede observar es importante incorporar competencias en la educación a todo nivel, pues con estas se irán obteniendo unos perfiles determinados a medida que vaya avanzando en su proceso educativo iniciado en la básica primaria. Como resultado final tendrá una serie de competencias que le dan un perfil profesional y un perfil ocupacional determinado, con el cual se enfrentará al sector productivo.

El perfil ocupacional, es una descripción de las habilidades que un profesional o trabajador debe tener para ejercer eficientemente un puesto de trabajo. La descripción de las ocupaciones existentes en el sector empleador y que están siendo o se espera sean desempeñados por el egresado de un programa o trabajador. Tratando de establecer la relación cargo-función-responsabilidad como también los componentes de actitud, habilidades y destrezas que se requieren para el desempeño de dicho cargo. También es una descripción muy usada en las Instituciones Educativas, en donde se describen las habilidades que los estudiantes adquieren al finalizar su trabajo académico.

La creación de un perfil ocupacional se puede considerar una parte del análisis y la descripción de cargos, ya que a partir de las necesidades empresariales,

⁴² Ibid.,p. 137

⁴³ Ibid.,p. 77-78

se crean perfiles ocupacionales como un elemento en la selección y análisis de personal.⁴⁴

El Administrador de empresas se dedica a la planeación, la organización, la ejecución, la administración del recurso humano, el control y el seguimiento, así como los instrumentos correctivos, de reorientación y reingeniería de los procesos para optimizar el uso de los recursos de operación de las organizaciones que tiene a cargo. Esto significa, que el administrador de empresas tiene a cargo el proceso de planeación, tanto desde el punto de vista financiero, como la cobertura de las áreas de mercadeo, ventas, contabilidad, producción, abastecimiento y distribución.⁴⁵

Adicionalmente de las funciones que tiene un administrador de empresas, es importante mencionar las competencias con las cuales debe contar que son centrales y vitales:

Competencia para el manejo de personal: Incluye integridad y conducta ética, impulso personal y resistencia, equilibrar asuntos laborales y de la vida personal y conciencia de sí mismo y desarrollo. Las organizaciones esperan que sus empleados muestren integridad y actúen en forma ética, cuando reclutan empleados en el nivel inicial que aun no tienen expediente laboral o mucha experiencia técnica, estas cualidades pueden ser las más importantes pero de acuerdo a una encuesta reciente, cuando las compañías contratan empleados jóvenes están mucho más interesadas en la integridad e interés en el trabajo de los empleados que en sus habilidades técnicas específicas y aptitudes.⁴⁶

⁴⁴ Qué es un perfil ocupacional y como se construye [en línea]. Bogotá D.C. Gestipolis.com 2001 [consultado 24 de septiembre 2011]. Disponible en internet: <http://www.gestipolis.com/recursos/experto/catsexp/pagans/rh/16/perfilocupacional.htm>

⁴⁵ A que se dedica el administrador de empresas, documentos de Google [En línea].[Consultado 28 de Septiembre de 20011] Disponible en internet: http://docs.google.com/viewer?a=v&q=cache:8Oquu3MonqEJ:www.itescham.com/Syllabus/Doctos/r1270.DOC+perfil+ocupacional+administrador+de+empresas&hl=es&gl=co&pid=bl&srcid=ADGEEShIK85hMjjVYkl524HfCcHd_xWeVHVokjnkKlnq1D40LrZDck30k71F6ATWcADudtd33RnZBs7besk6y3Wrn2Xs63hjK3ZdDne3x5UqTrvALoWGU-KuOdI9oMGMXctYUyob8VVX&sig=AHIEtbRjoZWvxlbiL0kAKhyFFG5F5PI-Q

⁴⁶ HELLRIEGEL, Don, JACKSON, Susan E. y SLOCUM, Jr. John W. Administración: un Enfoque Basado en Competencias 10 ed. Thomson Internacional, 2005. p. 15

Competencia para la acción estratégica: Es entender la misión y valores generales de la organización y asegurar que las acciones de los empleados corresponden con ellos. La competencia en la acción estratégica incluye: entender la industria, entender la organización y emprender acciones estratégicas. En la actualidad, los empleados en todos los niveles y en todas las áreas funcionales son impulsados a pensar en forma estratégica a fin de ejecutar mejor su trabajo. Se espera que reconozcan que han de esperarse cambios en la dirección estratégica de una compañía, incluso anticiparse.⁴⁷

Competencia en la comunicación: La competencia en la comunicación es su capacidad para transferir e intercambiar con eficiencia información que lleva a un entendimiento entre usted y otros. Debido a que la administración implica lograr que se haga el trabajo por medio de otras personas, la competencia en la comunicación es esencial para un desempeño gerencial efectivo e incluye comunicación informal, comunicación formal y negociación. La competencia en la comunicación trasciende al uso de un medio de comunicación particular. La comunicación no es algo que pueda hacer por otras personas, es algo que hace con ellas. Por lo general es un proceso dinámico, de concesiones mutuas, que implica recibir mensajes de otros y enviar mensajes a otros. Además de hablar, escribir, implica escuchar, observar el lenguaje corporal y buscar las claves sutiles que en ocasiones usan las personas para modificar el significado de sus palabras.⁴⁸

Competencia para la Planeación y la Administración: Implica decidir cuáles tareas necesitan hacerse, asignar recursos para permitir que se hagan y luego vigilar el progreso para asegurar que se realizan. Esta competencia incluye recopilación de información, análisis y solución de problemas, planeación y organización de proyectos, administración del tiempo y administración presupuestal y financiera.⁴⁹

⁴⁷ Ibid., p. 20

⁴⁸ Ibid., p. 15

⁴⁹ Ibid., p. 17

Competencia en el Trabajo en equipo: Es la labor realizada a través de pequeños grupos de personas que son responsables en forma colectiva y cuyo trabajo requiere coordinación. Los gerentes en compañías que utilizan equipos pueden volverse más efectivos al diseñar equipos en forma apropiada, crear ambiente de apoyo a los equipos y administrar la dinámica del equipo en forma adecuada. El trabajo en equipo es una competencia que implica tomar la dirección, apoyar a otros que están tomando la dirección y colaborar con otros en la organización de proyectos que no tienen un líder de equipo designado.⁵⁰

Competencia para la Globalización: Es llevar a cabo el trabajo gerencial de una organización basándose en los recursos humanos, financieros, de información y materiales de múltiples países, y servir a mercados que abarcan múltiples culturas, no todas las organizaciones tienen mercados globales para sus productos y servicios. No obstante en el curso de su carrera es probable que trabaje para una organización que tenga un componente internacional. A fin de estar preparados para tales oportunidades, deberá comenzar a desarrollar la competencia para la globalización la cual se refleja en conocimiento, comprensión cultural, apertura y sensibilidad cultural.⁵¹

Para la Universidad del Valle Sede Palmira el perfil ocupacional del Administrador de empresas, podrá desempeñarse como Administrador General y participar de Proyectos Empresariales privados, públicos o sociales. Además está capacitado para ejercer como profesional independiente ya sea como empresario, como asesor o como consultor en cualquiera de las áreas de la administración. Y los campos de acción son: Administrador general en el sector público y privado, Gerente General, Asesor de Empresas, Consultor Empresarial, Director Ejecutivo, Director Administrativo.⁵²

El perfil profesional, es el perfil de las posibles profesiones que podrán ejercer determinadas funciones, los profesionales en administración de empresas pueden desempeñarse en entidades sin ánimo de lucro o en empresas privadas (pequeñas, medianas o grandes) de los diferentes sectores económicos (financiero, industrial, cooperativo, comercial, de salud, etc.) al igual que en organizaciones o entidades públicas gubernamentales

⁵⁰ Ibid., p. 18

⁵¹ Ibid., p. 22

⁵² Universidad del Valle Sede Palmira [en línea]. Palmira 2012 Disponible en Internet: <http://palmira.univalle.edu.co/pregrado/ciencias_admon/administracion/perfil_o_admin.php>

(ministerios, empresas de economía mixta, etc.). Igualmente, pueden dedicarse a la investigación y la docencia en diferentes áreas de la administración en universidades públicas o privadas. Pueden también ejercer como consultores independientes en áreas relacionadas con la calidad total, la gestión de recursos humanos, el diseño organizacional, la productividad y el desarrollo tecnológico, el análisis financiero, la evaluación de proyectos de inversión y la investigación de mercados, entre otras.⁵³

Una vez analizados los tres componentes: Calidad de Educación, Competencias y Perfiles que son fundamentales en el tema de estudio, es importante para la Universidad del Valle Sede Palmira en su proceso de autoevaluación conocer cómo está percibiendo el empresario del sector local las competencias desarrolladas por los profesionales de Administración de Empresas, puesto que sirve de base para identificar si la demanda requerida por los empresarios se está supliendo y adicionalmente si los estudiantes están aplicando las competencias adquiridas en la formación profesional. Y de esta manera contribuir al desarrollo económico y social del sector local.

⁵³ Perfil Profesional, documentos de Google [En línea].[Consultado 28 de Septiembre de 20011] Disponible en internet: http://docs.google.com/viewer?a=v&q=cache:8Oquu3MonqEJ:www.itescham.com/Syllabus/Doctos/r1270.DOC+perfil+ocupacional+administrador+de+empresas&hl=es&gl=co&pid=bl&srcid=ADGEEShIK85hMjjVYki524HfCcHd_xWeVHVokjnkKlnq1D40LrZDCk30k71F6ATWcADudtd33RnZBs7besk6y3Wrn2Xs63hjK3ZdDne3x5UqTrvALoWGU-KuOdI9oMGMXctYUyob8VVX&sig=AHIEtbRjoZWvxblilL0kAKhyFFG5F5PI-Q

7. MARCO CONCEPTUAL

Competencia: Capacidad compleja que integra conocimientos, potencialidades, habilidades, destrezas, prácticas y acciones que se manifiestan en el desempeño en situaciones concretas, en contextos específicos (saber hacer en forma pertinente). Las competencias se construyen, se desarrollan y evolucionan permanentemente.⁵⁴

Competencia Laboral: La competencia laboral es la capacidad que una persona posee para desempeñar una función productiva en escenarios laborales usando diferentes recursos bajo ciertas condiciones, que aseguren la calidad en el logro de los resultados. Hay competencias técnicas y organizacionales. Las competencias técnicas son aquellas que implican capacidad para transformar e innovar elementos tangibles del entorno (procesos, procedimientos, métodos y aparatos) y para encontrar soluciones prácticas, así como la capacidad de identificar, adaptar, apropiar y transferir tecnologías. Las competencias organizacionales implican gestionar recursos e información así como habilidades y actitudes para la prestación de un servicio.⁵⁵

Eficacia: Se preocupa por hacer las cosas correctas para atender las necesidades de la empresa y el ambiente que la rodea. Se concentra en el éxito en cuanto al alcance de los objetivos, y tiene la atención dirigida hacia los aspectos externos de la organización.⁵⁶

Eficiencia: Se preocupa por hacer correctamente las cosas y de la mejor manera posible. Se concentra en las operaciones y tiene su atención dirigida hacia los aspectos internos de la organización.⁵⁷

⁵⁴ Competencia El Observatorio Laboral para la Educación [en línea]. Actualización 21 septiembre 2011. [consultado el 28 septiembre de 2011] Bogotá D.C. Disponible en internet: <<http://www.graduadoscolombia.edu.co/html/1732/propertyvalue-37636.html>>

⁵⁵ Competencias Laborales [en línea] Fundación Wikipedia. 23 abril de 2012 [consultado 28 de septiembre de 2012]. Disponible en internet: <[http://es.wikipedia.org/wiki/Competencia_\(aprendizaje\)](http://es.wikipedia.org/wiki/Competencia_(aprendizaje))>

⁵⁶ CHIAVENATO, Iadalberto. Introducción a la Teoría General de la Administración. 4 ed. Colombia: Mc Graw- Hill Book Company, 1995.

⁵⁷ CHIAVENATO, Iadalberto. Introducción a la Teoría General de la Administración. 4 ed. Mc Graw Hill

Globalización: Es la interdependencia de redes de transporte, de distribución, de comunicación y de economía a través de fronteras internacionales.⁵⁸

Competitividad Empresarial: Hace referencia a las diferentes estrategias y métodos que las diversas entidades comerciales llevan a cabo con tal de no sólo obtener los mejores resultados sino también de que esos resultados sean los mejores en el rubro.⁵⁹

Talento Humano: El talento humano es el recurso más importante para el funcionamiento de cualquier organización. Si el elemento humano está dispuesto a proporcionar su esfuerzo, la organización marchará, de lo contrario se detendrá.⁶⁰

Observatorio Laboral: La finalidad es la de monitorear, analizar y difundir información sobre el mercado laboral y hacer seguimiento a los egresados de las instituciones de educación superior para crear una base de información que, por un lado, facilite a las instituciones re-direccionar sus programas y, por el otro, le permite a los estudiantes la óptima selección de un determinado pregrado o posgrado.⁶¹

Mercado Laboral: Es donde confluyen la demanda y la oferta de trabajo, en el mercado de trabajo los individuos intercambian servicios de trabajo. La oferta de trabajo incluye al conjunto de trabajadores que están dispuestos a trabajar y la demanda está formada por el conjunto de empresas o empleadores que contratan a los trabajadores.⁶²

⁵⁸ GIBSON, James L., IVANCEVICH, John M. y DONELLY, James H. Las organizaciones Comportamiento, Estructura, Procesos, 10 ed. México: Mc Graw- Hill Interamericana, 2001.

⁵⁹ Competitividad Empresarial [en línea]. Definición ABC 2007 – 2011 [consultado 23 de septiembre de 2011]. Disponible en Internet: <<http://www.definicionabc.com/negocios/competitividad-empresarial.php>>

⁶⁰ Talento (aptitud) [en línea]. Fundación Wikipedia 22 de abril de 2012 [consultado 23 de septiembre de 2011]. Disponible en Internet: <[http://es.wikipedia.org/wiki/Talento_\(aptitud\)](http://es.wikipedia.org/wiki/Talento_(aptitud))>

⁶¹ TOBON, Sergio. Competencias en la educación superior Políticas hacia la calidad. Bogotá: Ecoe ediciones, 2006. p.82

⁶² Mercado de trabajo [en línea]. Fundación Wikipedia 29 de marzo de 2012 [consultado 23 de septiembre de 2011]. Disponible en Internet: <http://es.wikipedia.org/wiki/Mercado_de_trabajo>

Egresado: toda persona que recibió la formación completa en un programa académico en una institución de educación superior.⁶³

Desempeño laboral: El resultado de cargos que relacionan con los propósitos de la organización, tales como calidad, eficiencia, y otros criterios de efectividad. La calidad y cantidad de productos, ausentismo, retraso y rotación son resultados objetivos que pueden ser medidos en términos cuantitativos.⁶⁴

Percepción: Proceso mediante el cual un individuo asigna un significado al entorno. Implica organizar e interpretar varios estímulos en una experiencia psicológica. Los individuos utilizan los cinco sentidos para vivenciar el entorno: vista, tacto, oído, gusto y olfato, estos sentidos organizan la información entregada por el entorno, de manera que tenga sentido. La percepción ayuda a los individuos a seleccionar, organizar, almacenar y a interpretar los estímulos y crear una imagen significativa y coherente del mundo.⁶⁵

Perfil Ocupacional: Es una descripción de las habilidades que un profesional o trabajador debe tener para ejercer eficientemente un puesto de trabajo. La descripción de las ocupaciones existentes en el sector empleador y que están siendo o se espera sean desempeñados por el egresado de un programa o trabajador.⁶⁶

⁶³ Egresados: Los hijos desconocidos por la Universidad [en línea]. Bogotá D.C. El Observatorio de la Universidad Colombiana septiembre 2008 [consultado 24 septiembre de 2011]. Disponible en internet: <http://www.universidad.edu.co/index.php?option=com_content&view=article&id=430:egresados-los-hijos-desconocidos-por-la-universidad&catid=2:informe-especial&Itemid=199>

⁶⁴ GIBSON, James L., IVANCEVICH, John M. y DONELLY, James H. Las organizaciones Comportamiento, Estructura, Procesos, 10 ed. México: Mc Graw- Hill Interamericana, 2001

⁶⁵ GIBSON, James L., IVANCEVICH, John M. y DONELLY, James H. Las organizaciones Comportamiento, Estructura, Procesos, 10 ed. México: Mc Graw- Hill Interamericana, 2001.

⁶⁶ Perfil ocupacional [en línea]. Bogotá D.C. Gestipolis.com 2001 [consultado 24 de septiembre 2011]. Disponible en internet: <<http://www.gestipolis.com/recursos/experto/catsexp/pagans/rh/16/perfilocupacional.htm>>

8. MARCO CONTEXTUAL

La Universidad del Valle es una institución de educación superior, fundada en 1945 por Ordenanza Número 12 del 11 de Junio de la Asamblea del Departamento del Valle del Cauca, dedicada a la formación académica de nivel superior y a la investigación, con vocación de servicio para el desarrollo de su entorno.

En sus orígenes, el proceso de industrialización del Departamento del Valle, se focalizó en Cali y su zona inmediata de influencia. Tanto los desarrollos académicos como la dinámica de crecimiento económico del Departamento, se centraron en la capital, lo cual, como en el resto del país, generó una relación asimétrica en materia de desarrollo entre el centro político administrativo y económico que significa la capital y la periferia; ésta representada por el litoral pacífico, la zona cafetera del norte, la zona centro norte en la margen del Río Cauca.

Desde finales de la década del 60, la Universidad del Valle estudió la posibilidad de llevar la educación superior a las regiones del Departamento. En 1967 la Oficina de Planeación de la Universidad preparó el documento Un Sistema Universitario Regional, que presenta los índices socioeconómicos de las ciudades de la región y las necesidades en materia de educación superior, que concluye con la conveniencia de crear los Centros Regionales universitarios.

Los orígenes del Sistema de Regionalización de la Universidad del Valle se remontan a la década del 80, al gobierno del Presidente Belisario Betancur, período en el cual se impulsó decididamente una política de Estado, cuya meta era incorporar estratos medios y bajos de la población colombiana a la educación superior, a través de la educación a distancia.

El propósito de descentralizar la educación superior se concretó en 1986, después de 17 años, con la creación de los Centros Universitarios Regionales CUR que dieron origen al hoy Sistema de Regionalización.

La Universidad del Valle creó el Programa de Regionalización por el Acuerdo del Consejo Superior No. 001 de enero 22 de 1985, lo que significó un cambio

sustancial en el Departamento del Valle y en el país pues se llevó la educación superior a poblaciones distintas de las capitales de departamento. Las Sedes Regionales iniciaron actividades académicas, en octubre de 1986, con 750 estudiantes, en los Municipios de Palmira, Buga, Tuluá, Zarzal, Caicedonia y Buenaventura. En 1987 se dio la apertura de la Sede en el Municipio de Cartago. En la década del 90 se crearon dos Sedes Regionales más, en los Municipios de Yumbo y de Santander de Quilichao, con cobertura en el norte del Departamento del Cauca, con lo cual se completan las nueve (9) Sedes Regionales que actualmente tiene la Universidad del Valle.

Con la creación del Sistema de Regionalización, la Universidad del Valle buscó establecer vínculos más estrechos con las comunidades para contribuir al desarrollo económico, social, cultural y científico de las regiones. Mediante el Sistema de Regionalización, la Universidad se propuso: 1) Aplicar una política de descentralización educativa coherente con el desarrollo de los municipios del Departamento del Valle; 2) Ampliar la oferta académica en las subregiones del Departamento del Valle, con programas pertinentes a su vocación y desarrollo; 3) Canalizar la vocación y prospectivas locales socio-económicas como marco general en la definición de programas docentes e investigativos.

El gobierno departamental junto con empresas del sector privado, apoyaba financieramente a las sedes regionales, pero a pesar de su compromiso, mantuvo solo hasta 1997 la partida del presupuesto para apoyar el funcionamiento de las Sedes Regionales. En la actualidad el soporte financiero de la mayoría de las Sedes Regionales depende de las matrículas de los estudiantes.⁶⁷

El 12 de Agosto de 1986 se creó la Fundación Universidad del Valle, sede Palmira; como Institución autónoma de derecho privado sin ánimo de lucro; Esta entidad era la encargada de financiar los programas académicos de la sede, en donde el Municipio a través de la sobretasa de vehículos, la estampilla de la Universidad del Valle y el sector privado aportan recursos para lograr su funcionamiento.

En sus inicios funcionaban en la modalidad presencial los primeros tres (3) semestres de Ingeniería Industrial, Ingeniería Eléctrica, Ingeniería Civil, Ingeniería Mecánica, Física, Matemáticas y Estadística, Ingeniería Química, Ingeniería Sanitaria, Ingeniería Agrícola y Tecnología Química.

A partir de 1995 se reestructuró la oferta académica quedando Administración de Empresas, Contaduría Pública, Tecnología en Sistemas de Información,

⁶⁷ Consideraciones Generales Universidad del Valle [en línea]. Cali Colombia [Abril de 2012] Disponible en internet: <<http://administracion.univalle.edu.co/Facultad/Acreditacion/Documentos/Estandares%20sede%20buga.pdf>>

Tecnología en Alimentos y Tecnología en Electrónica. La sede funcionó inicialmente en la planta física del laboratorio integral de ciencias, en donde los estudiantes de las Ingenierías: Industrial, Eléctrica, Civil, Mecánica, Química, Sanitaria y Tecnología Química; dieron vida a la sede recibiendo cátedra en las condiciones más difíciles, incluso de pie. Durante los semestres siguientes, el rápido crecimiento de la demanda de cupos obliga a la dispersión de la familia Univalluna palmireña por la ciudad, iniciándose la colonización del Instituto Técnico Industrial Humberto Raffo Rivera, el Instituto Técnico Comercial del Valle y la Escuela Jorge Eliécer Gaitán.

Durante el primer trimestre de 1997, se recibieron propuestas de donación de terreno, no decisorias; para la construcción de la sede en respuesta a un movimiento reivindicativo liderado por los estudiantes y apoyado por el profesorado. El 28 de Abril de 1997, como consecuencia directa del proceso, la Universidad del Valle, sede Palmira toma en Comodato el Coliseo de Ferias Álvaro Domínguez Vallecilla.

Para el año 2004, el Ingenio Manuelita entregó a la Universidad del Valle, 50.000 m² del lote de La Carbonera, ubicado en la Carrera 28 con Calle 65 esquina en el Municipio de Palmira, como donación para que se convirtiera en el Campus Universitario de la sede que se encuentra ubicada en este Municipio y en la que actualmente se está ejerciendo labores.⁶⁸

El programa de Administración de Empresas de la Universidad del Valle, otorga el título de Administrador(a) de Empresas, la Resolución y fecha de creación del Programa Académico en la Universidad del Valle. Resolución 051 de febrero 28 de 1975 del Consejo Directivo (el Plan de estudios vigente está reglamentado por la Resolución No. 152 de Diciembre 12 de 2002), registrado con el código SNIES 12495; duración 10 semestres Diurno y 11 semestres Nocturno, el programa se encuentra adscrito al Departamento de Administración y Organizaciones de la Facultad de Ciencias de la Administración.

Es necesario precisar que la denominación del Programa está fundamentada en la propia diferencia existente entre el concepto de organización y el concepto de administración. Si bien un concepto está articulado al siguiente, es indispensable señalar sus diferencias con el fin de entender por qué razón el componente administrativo se configura como factor determinante en el que hacer del oficio de la Universidad del Valle.

⁶⁸ LUGO, Liliana. Planteamiento de Políticas y Estrategias de Seguimiento a Egresados. Trabajo de grado administración de empresas. Universidad del valle sede Palmira. Facultad de administración de empresas, 2006. p. 55-56

En primer lugar, el concepto de “Organización” presenta dos grandes definiciones por principio, la primera y menos trabajada en la bibliografía, la constituye la noción de “Organización” como ente social, como entidad resultante de una acción y construcción del hombre y contrapuesta al ordenamiento natural. Mientras que la segunda y por supuesto más desarrollada, la noción de administración se constituye en la forma adoptada para agrupar y disponer de los recursos físicos y humanos. Esta segunda noción de “Organización” obedece más a la idea de la teoría clásica, representada por Henry Fayol, en lo concerniente a la segunda función del administrador. (Planear, organizar, dirigir y controlar).⁶⁹

En segundo lugar, el concepto de Administración representa las técnicas, las herramientas y los modelos de aplicación que pretenden que la organización alcance sus objetivos propuestos.

Cuando se habla de administración, se refiere a una actividad o a un conjunto de actividades interdependientes destinadas a lograr que una combinación de medios (financieros, tecnológicos, humanos, entre otros) genere la producción de bienes o la prestación de servicios económicos o socialmente útiles y en lo posible rentables para la empresa.

Una de las definiciones clásicas que aún se utiliza hoy es la que se relaciona con las tareas que debe llevar a cabo un administrador. Para Henri Fayol, conocido como el Padre de la Administración, administrar es “*ejercer las funciones de planear, dirigir, organizar, controlar y coordinar*”. Esta es la primera concepción de lo que es administrar y debido a que se maneja personal, se debe no solo ser un buen administrador, sino un buen líder con la capacidad de influir en los colaboradores y lograr un máximo beneficio.⁷⁰

La formación de administradores de empresas se hace hoy con base en currículos estructurados alrededor de estas funciones, intentando garantizar que los administradores estén en capacidad de formular y lograr los objetivos de una organización incluyendo la parte humana como parte integral. Igualmente, puede tomar decisiones y resolver diversos problemas al interior de la misma. La formación en el proceso administrativo tiene aplicabilidad en áreas tales como Producción, Recursos Humanos, Finanzas, Desarrollo

⁶⁹ Registros Internos, Renovación de registro calificado para el programa académico de Administración de Empresas diurno y nocturno. Sede Palmira SNIES 12495 de abril de 2011. p. 27

⁷⁰ Registros Internos, Renovación de registro calificado para el programa académico de Administración de Empresas diurno y nocturno. Sede Palmira SNIES 12495 de abril de 2011. p.28

Empresarial, Mercadeo, Negocios Internacionales, Investigación y el Mejoramiento de Procesos.⁷¹

El programa de Administración de Empresas de la Universidad del Valle ha tenido cambios diversos, desde su creación, no sólo en su estructura curricular sino también en sus propósitos y objetivos, gracias a un esfuerzo continuo y permanente de análisis, revisión y ajuste que ha garantizado la pertinencia del programa y la consistencia interna entre las exigencias y expectativas del entorno social y económico y los valores y competencias profesionales, que debe exhibir y apropiar el nuevo profesional en Administración a través de un enfoque Humanista-Interdisciplinario.

El mayor valor agregado del programa tiene que ver con la posibilidad que tienen los egresados de prepararse:

- Para asumir responsablemente un papel importante de liderazgo empresarial caracterizado por un conocimiento profundo de su quehacer profesional, por su capacidad para integrarse en colectivos laborales y sociales, por su espíritu crítico y por su capacidad para influir positivamente sobre otras personas
- Para comunicarse efectivamente con otras personas
- Para mejorar su conocimiento del entorno nacional e internacional, desarrollando sensibilidad y pensamiento crítico frente a los cambios y retos impuestos por el contexto, al tiempo que desarrolle estrategias para el aprovechamiento proactivo de las oportunidades y ventajas de la organización frente a los mismos.⁷²

El programa Académico de Administración de Empresas de la Universidad del Valle ha reflexionado permanentemente sobre los desarrollos académicos en el área del conocimiento, los requerimientos del medio, los desarrollos tecnológicos, los desarrollos curriculares en la educación superior, entre otros, y ha actualizado permanentemente su currículo. Actualmente, se ha iniciado un proceso de reflexión liderado por la Vicedecanatura Académica de la Facultad de Ciencias de la Administración, en el que se busca realizar una reforma estructural de todos los programas académicos, incluidos los posgrados, y que pretende la definición más precisa de las áreas de fundamentación, de profesionalización y de investigación, de acuerdo con los retos de una sociedad

⁷¹ Ibid., p. 29

⁷² Registros Internos, Renovación de registro calificado para el programa académico de Administración de Empresas diurno y nocturno. Sede Palmira SNIES 12495 de abril de 2011. p. 33

más globalizada y de unos propósitos de política educativa que manifiestan la respuesta de la nación ante estas exigencias.

En diciembre de 2002 la Dirección del Programa realizó un ajuste curricular; éste fue trabajado en el comité de Programa por un período de un año, el cual culminó con la expedición de la resolución 152 del 12 de diciembre de 2002. Esta resolución, se aplicó a partir del semestre agosto-diciembre de 2003, para los estudiantes admitidos en ese período.

Éste se realizó conforme con los lineamientos indicados en el Acuerdo No. 009 del 26 de mayo de 2000 del Consejo Superior de la Universidad del Valle, con base en el estudio de auto evaluación e imagen por parte de los egresados y empresarios que fue realizada como proyecto de grado de estudiantes del Programa denominada “Imagen del Programa Académico de Administración de Empresas de la Facultad de Administración la Universidad del Valle frente a Empresarios y Egresados” elaborada en Mayo de 2000, el estudio del currículo actual del programa para determinar sus fortalezas y debilidades, el estudio de los currículos de los programas de administración que se ofrecen en la región para hacer un análisis de la competencia y determinar sus fortalezas y debilidades.⁷³

Posterior a esta resolución y con objetivo de actualizar el programa académico de Administración de Empresas, en relación al número de créditos, a la denominación de algunas asignaturas y las modalidades en las cuales se puede ofrecer el programa académico se aprobó por el Consejo Académico la Resolución 03 de Abril 14 de 2011, la cual define la estructura curricular bajo las siguientes áreas de desarrollo académico:

- Administración y organizaciones
- Ciencias Sociales Básicas
- Economía y Negocios Internacionales
- Gestión de Mercadeo
- Gestión Humana
- Legal
- Matemáticas y operaciones
- Idiomas
- Desarrollo Empresarial
- Tecnologías de la Información y las telecomunicaciones
- Contabilidad y Finanzas
- Electivas
- Trabajo de Grado

⁷³ Registros Internos, Renovación de registro calificado para el programa académico de Administración de Empresas diurno y nocturno. Sede Palmira SNIES 12495 de abril de 2011. p. 34

Plan General de Estudios representado en créditos académicos según Resolución 038 de Abril 14 de 2011. Ciclos de formación del profesional en Administración de Empresas de la Universidad del Valle.

Cuadro 2. Ciclos de Formación del Profesional

CICLO DE FUNDAMENTACION		
Tipo de Fundamentación	Área de Conocimiento	Total Créditos Requeridos
Formación Básica	Administración y organizaciones	63
	Ciencias Sociales Básicas	
	Economía y Negocios Internacionales	
	Gestión Humana	
	Legal	
	Matemáticas y Operaciones	
	Idiomas	
	Desarrollo Empresarial	
	Contabilidad y Finanzas	
Complementarias		6
CICLO PROFESIONAL		
Formación Profesional	Administración y organizaciones	79
	Economía y Negocios Internacionales	
	Gestión del Mercadeo	
	Gestión Humana	
	Legal	
	Matemáticas y Operaciones	
	Desarrollo Empresarial	
	Tecnología de la Información las Telecomunicaciones	
	Contabilidad y Finanzas	
Electivas Profesionales		8
Trabajo de Grado		4
TOTAL CRÉDITOS		160

Fuente: Programa académico

El currículo del programa de Administración de Empresas ha sido diseñado teniendo como base el principio de la formación integral y la transversalidad de

los saberes para complementar una cosmovisión que, al tiempo que dota al profesional de herramientas prácticas y fundamentales para la gestión de las organizaciones. De allí que se ha integrado a la estructura curricular específica del programa, electivas de carácter complementario y profesional que complementan y afinan la formación del profesional tanto en diferentes aspectos de la realidad social, como en conocimientos específicos en áreas de profundización de su interés.⁷⁴

El programa de Administración de Empresas de la Universidad del Valle Sede Palmira ha contado con los siguientes Coordinadores:

- Benjamin Betancourt
- Gildardo Granda
- Angélica Salgado
- Omaira Mosquera
- Manuel Salazar
- María Fernanda Ayala

Y el número de egresados del programa de Administración de Empresas de la Universidad del Valle Sede Palmira es de 641 desde el año 1994 hasta el 2011.

⁷⁴ Registros Internos, Renovación de registro calificado para el programa académico de Administración de Empresas diurno y nocturno. Sede Palmira SNIES 12495 de abril de 2011. p. 39

9. MARCO LEGAL

9.1 LEY 30 DE DICIEMBRE 28 DE 1992

Por el cual se organiza el servicio público de la educación superior, fundamentos de educación superior.

Artículo 1: La Educación Superior es un proceso permanente que posibilita el desarrollo de las potencialidades del ser humano de una manera integral, se realiza con posterioridad a la educación media o secundaria y tiene por objeto el pleno desarrollo de los alumnos y su formación académica o profesional.

Artículo 2: La Educación Superior es un servicio público cultural, inherente a la finalidad social del Estado.

Artículo 3: El Estado, de conformidad con la Constitución Política de Colombia y con la presente Ley, garantiza la autonomía universitaria y vela por la calidad del servicio educativo a través del ejercicio de la suprema inspección y vigilancia de la Educación Superior.

Artículo 6: Son objetivos de la Educación Superior y de sus instituciones:

- a) Profundizar en la formación integral de los colombianos dentro de las modalidades y calidades de la Educación Superior, capacitándolos para cumplir las funciones profesionales, investigativas y de servicio social que requiere el país.
- b) Trabajar por la creación, el desarrollo y la transmisión del conocimiento en todas sus formas y expresiones y, promover su utilización en todos los campos para solucionar las necesidades del país.
- c) Prestar a la comunidad un servicio con calidad, el cual hace referencia a los resultados académicos, a los medios y procesos empleados, a la infraestructura institucional, a las dimensiones cualitativas y cuantitativas del mismo y a las condiciones en que se desarrolla cada institución.

- d) Ser factor de desarrollo científico, cultural, económico, político y ético a nivel nacional y regional⁷⁵

9.2 LEY 1188 25 ABRIL 2008

Por la cual se regula el registro calificado de programas de educación superior y se dictan otras disposiciones

Artículo 1: Para poder ofrecer y desarrollar un programa académico de educación superior que no esté acreditado en calidad, se requiere haber obtenido registro calificado del mismo. El registro calificado es el instrumento del Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior mediante el cual el Estado verifica el cumplimiento de las condiciones de calidad por parte de las instituciones de educación superior.

Artículo 2: Condiciones de calidad. Para obtener el registro calificado de los programas académicos, las instituciones de educación superior deberán demostrar el cumplimiento de condiciones de calidad de los programas y condiciones de calidad de carácter institucional:

Condiciones de los programas:

- 1- La correspondencia entre la denominación del programa, los contenidos curriculares y el logro de las metas para la obtención del correspondiente título.
- 2- La adecuada justificación del programa para que sea pertinente frente a las necesidades del país y el desarrollo cultural y científico de la Nación.
- 3- El establecimiento de unos contenidos curriculares acordes con el programa que se ha establecido y que permitan garantizar el logro de los objetivos y sus correspondientes metas.
- 4- La organización de todas aquellas actividades académicas que fortalezcan los conocimientos teóricos y demuestren que facilitan las metas del proceso formativo.
- 5- La adecuada formación en investigación que establezca los elementos esenciales para desarrollar una actitud crítica, la capacidad de buscar alternativas para el desarrollo del país.
- 6- La adecuada relación, efectiva con el sector externo, que proyecte a la universidad con la sociedad.

⁷⁵ Ley 30 de Diciembre 28 de 1992 [En línea]. Bogotá D.C. Ministerio de Educación Nacional, [Consultado 10 de Octubre de 2011]. Disponible en Internet : <http://www.mineducacion.gov.co/1621/article-86437.html>

- 7- El fortalecimiento del número y calidad del personal docente para garantizar, de una manera adecuada, las funciones de docencia, investigación y extensión.
- 8- El uso adecuado y eficiente de los medios educativos de enseñanza que faciliten el aprendizaje y permitan que el profesor sea un guía y orientador y el estudiante sea autónomo y participante.
- 9- La garantía de una infraestructura física en aulas, bibliotecas, auditorios, laboratorios y espacios para la recreación y la cultura, que permitan la formación integral de los estudiantes como ciudadanos de bien y garanticen la labor académica.

Condiciones de carácter institucional

- 1- El establecimiento de adecuados mecanismos de selección y evaluación de estudiantes y profesores, en donde se garantice la escogencia por méritos y se impida cualquier discriminación por raza, sexo, credo, discapacidad o condición social.
- 2- La existencia de una estructura administrativa y académica flexible, ágil y eficiente, al servicio de la misión de las instituciones de educación superior.
- 3- El desarrollo de una cultura de la autoevaluación, que genere un espíritu crítico y constructivo de mejoramiento continuo.
- 4- La existencia de un programa de egresados que haga un seguimiento a largo plazo de los resultados institucionales, involucre la experiencia del egresado en la vida universitaria y haga realidad el requisito de que el aprendizaje debe continuar a lo largo de la vida.
- 5- La implantación de un modelo de bienestar universitario que haga agradable la vida en el claustro y facilite la resolución de las necesidades insatisfechas en salud, cultura, convivencia, recreación y condiciones económicas y laborales.
- 6- La consecución de recursos suficientes para garantizar el cumplimiento de las metas con calidad, bienestar y capacidad de proyectarse hacia el futuro, de acuerdo con las necesidades de la región y del país.

Lo anterior, sin menoscabo de la viabilidad institucional, las solicitudes de registro calificado de los programas de las instituciones de educación superior estatales tendrán plena financiación del Estado.

El Ministerio de educación Nacional con los docentes y directivos docentes fijará mediante resolución las características específicas de calidad de los programas de educación superior. En el proceso de definición de dichas características se identificarán los elementos generales de cada programa, sin perjuicio de que las instituciones de educación superior puedan incluir en sus currículos elementos que los particularicen, en virtud de no afectar la potestad constitucional en materia de la autonomía universitaria.⁷⁶

⁷⁶ Ley 1188 de Abril 25 de 2008 [En línea]. Bogotá D.C. Ministerio de Educación Nacional, [Consultado 10 de Octubre de 2011]. Disponible en Internet : <http://www.mineduacion.gov.co/1621/article-159149.html>

9.3 DECRETO 1295 20 DE ABRIL DE 2010

Por el cual se reglamenta el registro calificado de que trata la Ley 1188 de 2008 y la oferta y desarrollo de programas académicos de educación superior.

El Presidente de la República de Colombia, en ejercicio de las facultades que le confiere el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política

Artículo 1: Registro calificado.- Para ofrecer y desarrollar un programa académico de educación superior, en el domicilio de una institución de educación superior, o en otro lugar, se requiere contar previamente con el registro calificado del mismo. El registro calificado será otorgado por el Ministerio de Educación Nacional a las instituciones de educación superior legalmente reconocidas en Colombia, mediante acto administrativo motivado en el cual se ordenará la inscripción, modificación o renovación del programa en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES), cuando proceda.

Artículo 10: Registro calificado de programas acreditados.- Para iniciar el proceso conducente a la acreditación en calidad de los programas académicos, o la renovación de la misma, es indispensable tener vigente el registro calificado. La acreditación en calidad de un programa académico por parte del Ministerio de Educación Nacional, previo concepto del Consejo Nacional de Acreditación (CNA), implica que el mismo cumple las condiciones de la ley para su oferta y desarrollo. De obtener la acreditación procederá de oficio la renovación del registro calificado por un término igual al establecido en el artículo primero, o al de la acreditación cuando éste sea superior, contado a partir de la fecha de la acreditación.⁷⁷

9.4 LEY 1324 13 JULIO 2009

Por la cual se fijan parámetros y criterios para organizar el sistema de evaluación de resultados de la calidad de la educación, se dictan normas para el fomento de una cultura de la evaluación, en procura de facilitar la inspección y vigilancia del estado y se transforma el ICFES.

Artículo 3: Principios Rectores de la Evaluación de la Educación. Es responsabilidad del Estado fomentar el mejoramiento continuo de la calidad de

⁷⁷ Decreto 1295 de Abril 20 de 2010 [En línea]. Bogotá D.C. Ministerio de Educación Nacional, [Consultado 10 de Octubre de 2011]. Disponible en Internet : http://www.mineduacion.gov.co/1621/articles-229430_archivo_pdf_decreto1295.pdf

la educación y de las evaluaciones y su desarrollo en función de los siguientes principios:

Participación. Corresponde al ente rector de la política de evaluación promover la participación creciente de la comunidad", educativa en el diseño de los instrumentos y estrategias de evaluación. **Equidad.** La evaluación de la calidad de la educación supone reconocer las desigualdades existentes en los contextos de aprendizaje y asumir un compromiso proactivo por garantizar la igualdad de oportunidades para acceder a una educación de calidad.

Descentralización. Es responsabilidad del Ministerio de Educación con el apoyo del ICFES la realización de las evaluaciones de que trata esta ley, promover la formación del recurso humano en el nivel territorial y local. Tal compromiso deberá ser monitoreado en cada ocasión.

Cualitativa. De acuerdo con las exigencias y requerimientos de cada experiencia, el Ministerio de Educación Nacional promoverá la realización de ejercicios cualitativos, de forma paralela a las pruebas de carácter cuantitativo, que contribuyan a la construcción de explicaciones de los resultados en materia de calidad.

Pertinencia. Las evaluaciones deben ser pertinentes; deben valorar de manera integral los contenidos académicos, los requerimientos del mercado laboral y la formación humanística del estudiante.

Relevancia. Evaluar el grado de asimilación de un conjunto básico de conocimientos que sean exigibles no sólo en el contexto nacional, sino en el contexto internacional, de tal manera que un estudiante pueda desempeñarse en un ámbito global competitivo.⁷⁸

⁷⁸ Ley 1324 de Julio 13 de 2009 [En línea]. Bogotá D.C. Ministerio de Educación Nacional, [Consultado 10 de Octubre de 2011]. Disponible en Internet :<http://www.mineduacion.gov.co/1621/article-210697.html>

10. DISEÑO METODOLOGICO

10.1 METODOLOGIA

El estudio será Cualitativo debido a que se busca conocer la percepción que tienen los empresarios de Palmira frente al perfil ocupacional de los egresados de Administración de Empresas de la Universidad del Valle Sede Palmira.

10.2 TIPO DE ESTUDIO

Es Exploratorio – Descriptivo, puesto que no hay conocimiento de un estudio previo realizado frente al tema en el cual se conozca o se describa la percepción que tiene los empresarios de Palmira sobre el perfil ocupacional de los egresados de Administración de Empresas de la Universidad del Valle Sede Palmira.

10.3 POBLACION Y MUESTRA

Para conocer la percepción del sector empresarial de Palmira se entrevistará empresarios de las 5939 empresas, clasificadas en: 5497 microempresas, 320 pequeñas empresas, 80 medianas empresas y 42 grandes empresas (información del anuario estadístico, pero para el año 2010 el detalle muestra 31 grandes empresas, valor con el cual se aplicará la muestra), para lo cual se tomará una muestra de 5 empresas equivalentes al 16% del total de grandes empresas en la ciudad de Palmira.⁷⁹

El criterio que se tiene para evaluar sólo las grandes empresas para este estudio es que éstas son las más representativas en números de empleados, valor de activos y reconocimiento dentro de la ciudad y el concepto o percepción que tenga el empresario sobre los profesionales egresados de la universidad del valle sede Palmira tendrá un peso determinante a la hora de que se requiera contratar nuevo personal, pues si esta percepción es positiva

⁷⁹ Anuario Estadístico de Palmira 2010, Cámara de Comercio de Palmira

indiscutiblemente el egresado de la universidad tendrá mayor oportunidad de vinculación frente al perfil profesional de los egresados de otras universidades.

El total de los profesores del programa de Administración de Empresas de la Universidad del Valle Sede Palmira es de 33 profesores, de los cuales se entrevistarán 6 equivalentes al 18% del total de la muestra. Uno de ellos labora en la Universidad del Valle Sede San Fernando pero fue profesor de la Universidad del Valle Sede Palmira.

10.4 TECNICAS DE RECOLECCION DE LA INFORMACIÓN

Se realiza una entrevista estructurada que consta de 12 preguntas que permitan valorar la percepción que el empresario del sector de Palmira tiene sobre los egresados de Administración de Empresas de la Universidad del Valle Sede Palmira.

10.4.1 Ficha técnica entrevista estructurada empresarios. Se entrevistará a Coordinadores Administrativos, Personal de Selección o Jefes de Gestión Humana. Las preguntas estarán diseñadas sobre los egresados de Administración de Empresas de la Universidad del Valle Sede Palmira.

1. En el pasado o actualmente cuenta con empleados que sean egresados de la Universidad del Valle Sede Palmira?
2. Cómo percibe el perfil profesional del egresado de la Universidad del Valle Sede Palmira, considera que es el adecuado para enfrentar el campo profesional?
3. Cómo califica usted el desempeño laboral del egresado de la Universidad del Valle Sede Palmira?
4. Cuáles son las competencias que usted considera tiene un egresado de la Universidad del Valle Sede Palmira?
- 5.Cuál sería la referencia que usted brindaría en un momento determinado sobre un egresado de la Universidad del Valle Sede Palmira, para que labore en otra empresa?
6. Que competencias de acuerdo con su percepción resalta en el egresado de la Universidad del Valle Sede Palmira?

7. Cuáles han sido los mayores aportes realizados en la empresa por los empleados egresados de la Universidad del Valle Sede Palmira?
8. Teniendo en cuenta que usted tuvo o tiene empleados egresados de la Universidad del Valle Sede Palmira, que competencias debería fortalecer la universidad en los estudiantes, pensando el proceso de formación del profesional?
9. Cómo considera usted que la Universidad del Valle Sede Palmira, contribuye con sus profesionales al desarrollo social y económico de la ciudad de Palmira?
10. Qué opinión tiene usted sobre el liderazgo de sus empleados que son egresados de la Universidad del Valle Sede Palmira?
11. Qué percepción tiene de sus empleados de la Universidad del Valle en la parte ética, moral y humana?
12. Como evalúa la competencia comunicativa y de trabajo en equipo de sus empleados que son egresados de la Universidad del Valle Sede Palmira?

10.4.2 Ficha técnica entrevista semi estructurada profesores.

1. Cuáles son las competencias profesionales que cree usted debe tener un egresado de Administración de Empresas de la Universidad del Valle Sede Palmira?
2. Cree usted que las competencias profesionales que busca desarrollar el programa de administración de empresas en sus estudiantes cubre la demanda requerida por los empresarios de la región?
3. A nivel regional algún empresario de Palmira ha hecho alguna sugerencia frente al perfil de los egresados de administración de empresas de la Universidad del Valle sede Palmira?
4. A través de los años el pensum de administración de empresas ha sufrido modificaciones, cuáles han sido las motivaciones además de las exigidas por el ministerio de educación que ha tenido la universidad del Valle sede Palmira para realizar dichas modificaciones?
5. De qué manera la universidad del Valle sede Palmira conoce o mide el desempeño profesional de los egresados de administración de empresas?
6. La universidad del valle sede Palmira que competencias busca desarrollar en el estudiante al momento de diseñar un pensum para el

programa de administración de empresas y de aprobar los planes de trabajo de los profesores?

7. Como cree que contribuye la universidad del Valle sede Palmira con el desarrollo del municipio y sus empresas a través de los egresados de administración de empresas?

11. PERCEPCIÓN DE LOS PROFESORES DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE SEDE PALMIRA ENTORNO A LAS COMPETENCIAS QUE ESTAN DESARROLLANDO EN LOS ESTUDIANTES EN SU PROCESO DE FORMACIÓN PROFESIONAL

Las competencias profesionales que un egresado de Administración de empresas debe tener de acuerdo con lo expresado por los profesores, son unas competencias Básicas, Genéricas y Específicas. Las primeras corresponden al procesamiento de la información (Interpretativas, Argumentativas y Propositivas), la segunda se trata de la investigación y la planeación estratégica. Y por último las específicas, que trata de la adaptación al cambio, la Pro actividad y la toma de decisiones. Adicionalmente la universidad enfatiza en la capacidad de actuar bajo presión

También expresaron que los profesionales deben contar con competencias como el Trabajo en equipo, Conocimiento apropiado de lo que son las TIC`S (Tecnologías de la información y comunicación), Conocimientos prácticos financieros-contables, Entender el Recurso Humano, Emprendimiento, Evaluación de proyectos, Creatividad, Resolución de problemas, Capacidad de análisis, Relaciones interpersonales, Creatividad, Lectoescritura, Liderazgo e Innovación.

La universidad del Valle Sede Palmira, está aplicando lo que dice la autora Yolanda Argudín en el libro:

“Educación basada en competencias, nociones y antecedentes”. “Las competencias las poseen los seres humanos en tanto que demuestren; la capacidad de transferir los conocimientos, habilidades o destrezas asociadas al desempeño de una función productiva y la capacidad de resolver problemas cotidianos y extraordinarios asociados a una función productiva.”

Desde este punto de vista, en algunos países latinoamericanos, clasifican en tres tipos las competencias laborales:

Básicas: *Se refieren a los comportamientos que deberán demostrar los trabajadores asociados a conocimientos de índole formativa, como son la capacidad matemática, de lectura, de expresión, entre otras.*

Genéricas: *Se refieren a los comportamientos asociados con desempeños comunes a diversas ocupaciones, áreas como son la informática, el trabajo en equipo, el dominio de un segundo idioma, etc.*

Específicas: Se refieren a los comportamientos asociados a conocimientos de índole técnica, relacionadas con la interpretación y análisis tecnológico y a una función productiva.⁸⁰

Las competencias profesionales que busca desarrollar el programa de administración de empresas en sus estudiantes cubre la demanda requerida por los empresarios de la región, debido a que el pensum se encuentra bien estructurado y es igual con respecto al de las otras universidades, la diferencia la hace en parte el cuerpo profesoral y en parte el estudiante que adquiere las competencias según su elección.

Aunque se considera que si cubre la demanda requerida y de acuerdo con lo manifestado en la entrevista por el profesor Álvaro Garcés (Docente del programa de Administración de Empresas, Universidad del Valle Sede Palmira), señaló que: La universidad siempre se ha preocupado por la excelencia académica llevando a cabo el concepto de que la universidad es de academia y el objetivo es formar al estudiante y educarlo para que se enfrente al sistema laboral con competencias desarrolladas a través de su proceso educativo para que se vuelva competitivo.

Se debe tener en cuenta que la universidad debe trabajar en fortalecer la parte práctica de los estudiantes ya que teóricamente salen muy bien preparados, se requiere llevar a cabo la práctica empresarial y esto ha sido de impacto pues no se cuenta con laboratorios de sistemas para administración, laboratorios para diseño de pruebas, simulación de finanzas, evaluación de creación de empresas, esto por mencionar algunas. Es pertinente desarrollar todo este conocimiento teórico en la práctica durante el proceso educativo del estudiante para así alcanzar la excelencia académica buscada por la universidad del valle sede Palmira.

De acuerdo con las expresiones de la mayoría de los profesores frente a la inequidad entre teoría y práctica, se puede tener en cuenta que *“Existe un desencuentro que afecta a los profesionales egresados de los institutos de educación superior quienes naufragan en el mundo empresarial y que afecta a su vez al empresario grande que no sabe si contratar personas empíricas con*

⁸⁰ ARGUDIN, Yolanda. Educación basada en competencias, nociones y antecedentes. 1 ed., México: edición editorial Trillas, 2005. p. 137

*escasa formación académica o contratar egresados de los institutos de educación, saturados de información pero ajenos al trabajo y al mundo empresarial. Si el empresario opta por contratar al egresado deberá brindarle un complejo proceso de formación teórico- práctica, es decir deberá enseñarle a trabajar pues la educación jamás pensó que esto era lo más importante”.*⁸¹

*La paradoja sin resolver para muchos egresados de la educación superior es que además de conseguir un empleo deben aprender a trabajar o a desempeñar su cargo de manera idónea dado que los empresarios requieren trabajadores académicamente formados y además con experiencia, los recién egresados pueden tener dicha formación académica pero seguramente no tendrán la experiencia sino consiguen un puesto de trabajo configurando así un absurdo “cómo y cuándo voy a lograr la experiencia sino me dejan trabajar”.*⁸²

A nivel regional no se conoce ninguna sugerencia frente al perfil profesional de los egresados de administración de empresas por parte de los empresarios del sector local, sin embargo si se conoce de referencias que se han realizado por parte de estos enfocadas al ser, en que los profesionales sean emprendedores, flexibles, dispuestos al cambio e innovadores. Y recalcan que las competencias técnicas son de alta calidad. La profesora Adriana Aguilera (Coordinadora del Área de Desarrollo, Universidad del Valle Sede San Fernando) manifiesto que: el empresario también hace referencia frente al nivel social, expresan que requieren profesionales proactivos, que no se asusten cuando tengan que enfrentarse a un comité, que maneje buenas relaciones interpersonales, debido a que este factor se ve reflejado en el trabajo en equipo. En comparación con las universidades privadas los estudiantes de la Universidad del Valle Sede Palmira tienden a ser más tímidos y esta tendencia al parecer está relacionada con los estratos que se manejan en la Universidad. Igualmente los empresarios sugieren que la Universidad sea equilibrada, menos teoría y más práctica.

En este orden de ideas y de acuerdo con lo manifestado por Miguel Ángel Maldonado:

⁸¹ MALDONADO, García, Miguel Ángel. Las competencias una opción de vida, Metodología para el diseño curricular. 1 ed. Colombia: Ecoe Ediciones, 2001. p. 1-2

⁸² *Ibíd.*, p. 5-6

*“Es muy riesgoso para la sociedad que las organizaciones educativas operen sin un horizonte claro de su acción en tanto no se tengan identificadas las competencias laborales y las competencias para convivir en sociedad, la restricción de esta acción repercutirá directamente en los estudiantes. Cada día es más urgente que los formadores y empresarios colombianos logren identificar de manera conjunta a nivel institucional, a nivel regional y a nivel general las competencias pertinentes para el desempeño laboral”*⁸³.

Es evidente que no existe un acercamiento entre la universidad y el sector empresarial.

A través de los años el pensum de administración de empresas ha sufrido modificaciones y las motivaciones además de las exigidas por el ministerio de educación han sido a consideración de los profesores influenciados por el entorno; actualmente hay contenidos muy actualizados adecuándose así a las nuevas realidades del mercado.

Cabe anotar que las modificaciones se realizan a nivel central a través de la Coordinación de Desarrollo, quienes son los encargados de comunicar dichas modificaciones. La última modificación realizada al pensum involucró profundizar en materias electivas profesionales debido a que estaba quedando un vacío frente áreas de la Administración y había muchas electivas relacionadas con el arte que son importantes pero existía la necesidad de equiparar la parte humana con la parte profesional del administrador, desarrollando así una formación integral.

La mayor motivación ha sido la misión y la visión que tiene la universidad sobre el ser integral, donde se busca un estudiante que tenga un impacto en la sociedad.

⁸³ MALDONADO, García, Miguel Ángel. Las competencias una opción de vida, Metodología para el diseño curricular. 1 ed. Colombia: Ecoe Ediciones, 2001. p. 5 y 6

Hasta el momento no se conoce del cambio de pensum motivado por la solicitud de empresarios, dado que, a mucho pesar de la universidad no existe una relación directa empresario – universidad, de pronto ha sido la universidad quien se ha dado cuenta de las necesidades del entorno a través de revisiones documentales, informes sectoriales, consultas a directivos de Cámara de Comercio para hacer las modificaciones del pensum en su momento.

Aunque la Universidad está formando profesionales en Administración de empresas con contenidos actualizados porque ha logrado identificar las necesidades del entorno, es la oportunidad para que la universidad conozca de primera mano las opiniones de los empresarios y así poder preparar a los estudiantes con unas competencias para que cuando sean profesionales puedan cubrir las necesidades de las empresas y cumplan con unas expectativas generadas en los empresarios y la sociedad. Sin embargo la Universidad está logrando lo manifestado por Durkheim:

“Los satisfactores de las necesidades sociales propio de cada comunidad humana son, el “tipo de regulador educacional” propio de cada momento del tiempo, dicho en otras palabras una educación es de calidad cuando satisface las necesidades sociales de una forma que pertenezca a su tiempo y se adecue a las exigencias de su civilización respectiva”.⁸⁴

“Si una educación no le permite al hombre mejorar sus posibilidades de subsistencia, de protección, de afecto, de conocimiento, de participación, de creación, de ocio, de identidad y libertad, por muy erudita o sofisticada que ella pueda ser o por muchos computadores que utilice, o pese ser impartida por profesores prestigiosos o en aulas ultramodernas, no es de calidad. Así las cosas una educación sería de calidad en la medida en que satisfaga las necesidades sociales de la comunidad humana específica en la cual se da y a la cual sirve. Las necesidades sociales, expresadas en los satisfactores

⁸⁴ FACUNDO DIAZ, Ángel H. y ROJAS C, Carlos. La calidad de la educación: como entenderla y evaluarla, Colombia: Fundación para la Educación Superior, 1990. p. 42

*propios de cada comunidad, de su desarrollo y de su época son los elementos que definen la calidad de la educación”.*⁸⁵

La manera en que la Universidad del Valle Sede Palmira mide el desempeño profesional de los egresados de administración de empresas, no se conoce, no hay un programa ni un mecanismo para conocer el desempeño profesional de los egresados, es una falla general no contar con un plan y con un seguimiento.

De acuerdo con lo manifestado por el profesor Manuel Salazar (Docente del programa de Administración, Universidad del Valle Sede Palmira) en la autoevaluación realizada en el año 2011 se identificó la necesidad de hacer una mejora sobre los egresados, por esto se ha dado inicio a un programa de egresados con el cual se busca actualizar datos de los mismos porque la información que se tiene es mínima.

A la fecha se tiene ubicado 250 egresados según información suministrada en la entrevista por la Coordinadora del Programa de Administración de Empresas profesora María Fernanda Ayala, y se ha identificado que la mayoría de los profesionales se encuentran en mandos medios, también se conoce de profesionales en mandos altos e igualmente profesionales que se quedaron en mandos medios, como secretarías, recepcionistas y que se limitaron por algún tipo de razón. Los egresados de años atrás se percibe han sido más desarrollados, mientras que se nota un alto grado de desempleo en los egresados de los últimos años.

El perfil profesional del Administrador de Empresas de la Universidad del Valle Sede Palmira, es un referente para medir el desempeño de los egresados, se requiere conocer si realmente lo que la universidad pretende en su currículo de formar profesionales con un perfil determinado, es lo que se está viendo reflejado en las empresas con el cargo que están ocupando los profesionales, aunque también depende de cada persona el grado de superación que maneje para seguir escalando profesionalmente.

⁸⁵ Ibíd., p. 42

Las competencias que busca desarrollar el programa de Administración de Empresas en el estudiante al momento de diseñar un pensum para el programa de administración de empresas y de aprobar los planes de trabajo de los profesores son: El Trabajo en equipo, el conocimiento en las TICS (Tecnología de la información y de la comunicación), Gestión de proyectos, Emprendimiento, Diseño y elaboración de seminarios, Organización de eventos, Lectoescritura, Resolución de problemas, Competencia del ser (ser ciudadano), la Ética, la Capacidad de Análisis, la Investigación y la Dedicación.

Cabe anotar que el proyecto educativo debe estar acorde con la misión y la visión de la Universidad y ese proyecto define el perfil de ingreso y de egreso. Se busca una formación integral, Humanística en lo cual a nivel social es reconocida la universidad del Valle.

También se busca desarrollar que los estudiantes sean socialmente responsables. Es muy importante que la educación sea pertinente, es decir que los contenidos sean actualizados y que el profesor tenga la capacidad de transmitir a través de una adecuada pedagogía todo su saber, así como desarrollar en los estudiantes el pensamiento de generación de empresas y no saturar la sociedad de profesionales empleables.

De acuerdo con lo anterior, la Universidad estaría cumpliendo con el concepto de calidad en la educación superior expuesto por M.M. Gola el cual es aplicado por la ISO: *“Especificar objetivos de aprendizaje que merezcan la pena y permitir que los estudiantes los alcancen”*.

Especificar objetivos de aprendizaje que merezcan la pena implicaría articular estándares académicos que cumplan:

- 1. Las expectativas de la sociedad*
- 2. Las aspiraciones de los estudiantes*
- 3. Las demandas del gobierno, las empresas y la industria*
- 4. Las necesidades de las instituciones profesionales*

Permitir a los estudiantes alcanzar estos objetivos requeriría un buen diseño de los cursos, unas estrategias docentes y de aprendizaje eficaces, profesores competentes y un ambiente que permita la formación.

La calidad de la educación superior viene determinada por la relevancia (adecuación del objetivo) de su misión y los objetivos para los actores implicados y por el nivel con que la institución, el programa o el curso cumplen la misión y los objetivos (adecuación para el objetivo). La calidad de una institución, un programa o curso también se juzga por la medida en que éstos satisfacen el conjunto de los estándares mínimos establecidos para los insumos, procesos y resultados, lo cual se denomina “enfoque de la calidad basada en estándares”. Adicionalmente también debería indicar estándares de buenas prácticas que expresen situaciones a las que deberían aspirar instituciones, con lo que lo convertiría en un vehículo para la mejora de la calidad. Lo cual conlleva a mecanismos de garantía de la calidad.⁸⁶

La universidad contribuye al desarrollo del municipio y sus empresas formando profesionales que responden a los cambios del entorno, además con el alto nivel en teorías de la organización permite transformar a las instituciones a la que se vinculen los egresados y con el perfil humanista que manejan llegan en ocasiones a influir en las políticas organizacionales, todo esto se puede dar porque en conocimientos conceptuales y electivas profesionales es muy fuerte el egresado.

Es destacable que se ha hecho el esfuerzo por parte de la Universidad del Valle Sede Palmira de irse vinculando con el sector productivo y social, realizando trabajos al interior de las empresas. La Universidad invita a los empresarios para que den el aval y expongan si realmente ha sido de utilidad para ellos. Contribuyendo así con el desarrollo de las empresas del sector local.

Las universidades juegan un papel de importancia en el desarrollo social de un país y a su vez en el desarrollo económico, es necesario y se podría decir que fundamental que las universidades trabajen de la mano con los empresarios para alcanzar unas metas unificadas que contribuyan al desarrollo general y no particular, en el libro “la educación superior en el mundo 2007” se afirma que *“la universidad que trabaje con responsabilidad pública debe hacerlo teniendo la perspectiva de tareas académicas que estén desarrolladas en pro y al servicio del bien común y al avance y progreso colectivo, primando así sobre cualquier interés particular o grupal que pueda existir. La pertinencia de la universidad articula los anteriores elementos pero les da una nueva orientación y los redefine desde su contemporaneidad. Este concepto se ha convertido en un punto clave de reflexión de los cambios que están ocurriendo, porque hace*

⁸⁶ Global University Network for Innovation, GUNI (la educación superior en el mundo 2007, acreditación para la garantía de la calidad: ¿Qué está en juego?) España: Mundi Prensa, 2006. p. 5

*referencia a las nuevas relaciones entre la universidad y la sociedad, la economía y el mundo en su conjunto”.*⁸⁷

*La calidad de la educación superior, en países menos desarrollados tiene un compromiso social. Dicho compromiso significa que el cometido fundamental de la universidad es público consistente en cumplir los estándares de calidad y un sentido público de sus compromisos de formación (entendida como formación del ser humano en sus múltiples dimensiones), desarrollo de una sociedad justa, equitativa y democrática, fortaleciendo los valores primordiales de la vida en sociedad como la solidaridad, la libertad, la justicia, el respeto a la diversidad, los derechos público y a la alteridad y todo lo que propicia una mayor dignidad humana. Esto no elimina, sino que reafirma la importancia de la capacitación profesional y de las fuerzas de trabajo bien entrenadas. Pero la formación profesional no puede limitarse a una simple capacitación técnica, ni ser un medio de progreso individual de propiedad privada, ni tampoco ser una adhesión acrítica a las urgencias del mercado o un instrumento de la economización en la sociedad. La capacitación profesional tiene valor público en cuanto parte de la formación integral de las personas y por ello hay que orientarse a la construcción y realización de la voluntad y de los objetivos centrales de una sociedad democrática.*⁸⁸

⁸⁷ Global University Network for Innovation, GUNI (la educación superior en el mundo 2007, acreditación para la garantía de la calidad: ¿Qué está en juego?) España: Mundi Prensa, 2006. p. xli

⁸⁸ Global University Network for Innovation, GUNI (la educación superior en el mundo 2007, acreditación para la garantía de la calidad: ¿Qué está en juego?) España: Mundi Prensa, 2006. p. xxxviii - xxxix

12. PERCEPCIÓN QUE TIENEN LOS EMPRESARIOS DEL SECTOR LOCAL SOBRE LAS COMPETENCIAS DE LOS EGRESADOS DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE SEDE PALMIRA

Las 5 empresas de la Ciudad de Palmira que se tomaron como muestra para realizar el estudio, fueron Movistar, Sucromiles, Comfandi, Acuaviva y Manuelita. En cada una de estas empresas han laborado profesionales egresados en Administración de Empresas de la Universidad del Valle Sede Palmira.

Para los empresarios el perfil profesional de los egresados de Administración de Empresas es el apropiado para enfrentar el campo laboral, puesto que son personas mentalmente enfocadas en las metas profesionales, personales y laborales, proyectan una imagen de compromiso y organización, adoptan una gran capacidad de análisis lo que los hace muy valiosos pues no actúan a la ligera si no que saben analizar de manera rápida la toma de una decisión. También manifiestan que los profesionales cuentan con un perfil profesional fuerte, con altas competencias que los hacen atractivos para las empresas de la región. Adicionalmente, los empresarios califican el desempeño laboral de los egresados de Administración de Empresas como muy bueno y satisfactorio, se desempeñan como personas que se distinguen entre sus compañeros, son creativos y recursivos, se nota que han realizado una formación académica porque son profesionales en lo que hacen. En este punto la universidad está logrando un reconocimiento importante de sus egresados por parte de los empresarios y a su vez está cumpliendo al menos con los tres principios expuestos, los cuales son tenidos en cuenta para llevar a cabo la autoevaluación que se realiza para medir la calidad y el desempeño de las universidades públicas. *“En primera instancia se encuentra el principio de la Pertinencia social, en el cual se evalúa el valor social de los conocimientos producidos en las instituciones así como los medios para difundirlos y transferirlos en bien de la sociedad. El principio de Calidad, el cual es el segundo a tener en cuenta este evalúa la transformación cualitativa que realiza la institución en la persona que ingresa y egresa, la calidad debe medirse por la acción organizada que se genera en la construcción de objetos de conocimiento y desde la perspectiva de los aprendizaje significativos y del valor social de los conocimientos que se producen y transfieren para que ocurra un cambio cualitativo en el estudiante para que, de producirse, se convierta en un ciudadano responsable, creativo, productivo, participativo y tolerante que ejerce su vida personal y social plena y democráticamente. Y por último el principio de Desarrollo de la difusión de la cultura, esta permite que la universidad se mida*

*en términos del aporte que realiza al desarrollo de la cultura y la contribución estética accesible a cualquier público”.*⁸⁹

Las competencias que deben tener los egresados a consideración de los empresarios son el trabajo en equipo, la flexibilidad, adaptación al cambio, planeación, Innovación, liderazgo, capacidad de comunicación y negociación, conocer cambios del entorno, la toma de decisiones y relacionarse en todos los niveles administrativos. Es evidente que el empresario cuenta con la expectativa de que los profesionales posean unas competencias previas adquiridas en el proceso de educación superior y como lo cita Bunk, *el cliente recurre al profesional que considera competente, capacitado para resolver su problema. Gerard Bunk afirma,*

*“Que no todas las personas dotadas de competencia formal a través de un título profesional tienen las competencias para desarrollar un trabajo.”*⁹⁰

Bunk, establece una relación entre la pedagogía y el trabajo como la fuente desde la cual se resume el significado de las competencias. Propone que, antes de articular estos dos componentes, se analiza si el trabajo opera como objeto, medio, principio o como forma de educación. A partir de estas posibilidades establece una disciplina denominada pedagogía del trabajo, definiendo el trabajo como objeto de la pedagogía, con estos tres acuerdos establece tres objetivos a la pedagogía del trabajo. Donde el primer objetivo es el desarrollo de la personalidad, un ser que evidencia en su actuar carácter, autonomía y gran responsabilidad, es decir es un ser con ética. El segundo objetivo es el cambio de comportamiento en el cual Bunk afirma que el aprendizaje se expresa en el cambio de comportamiento, expresado en el intelecto, el movimiento y la responsabilidad. Y el tercer objetivo es la cualificación o desarrollo de la eficiencia donde afirma que es básico para la formación del trabajador, entendiendo cualificación como el desarrollo de la eficiencia humana, de la cual desprende cuatro características básicas: cualificación, flexibilidad, humanidad y participación. Al mundo educativo le asigna el papel de procurar en el alumno la adquisición de competencias, destrezas y aptitudes. Y el ámbito de la formación laboral y de la pedagogía del trabajo, define la competencia en relación con los sujetos que la poseen o que

⁸⁹ Global University Network for Innovation, GUNI (la educación superior en el mundo 2007, acreditación para la garantía de la calidad: ¿Qué está en juego?) España: Mundi Prensa, 2006. p. 5

⁹⁰ ARGUDIN, Yolanda. Educación basada en competencias, nociones y antecedentes. 1 ed., México: edición editorial Trillas, 2005. p. 32

*disponen de los conocimientos, destrezas y aptitudes para ejercer una profesión resolviendo los problemas cotidianos internos y externos de la organización.*⁹¹

*De acuerdo con Bunk, “un verdadero trabajador se debe desempeñar en diversos roles, escenarios y situaciones con base en unas competencias técnicas, metodológicas, sociales, cooperativas enmarcadas en unos objetivos pedagógicos de carácter cognitivo, motriz, afectivo, de participación, de responsabilidad y de compromiso ético”.*⁹²

Las referencias que los empresarios brindan de los profesionales de Administración de Empresas, son indiscutiblemente muy buenas, son excelentes en rendimiento y en el cumplimiento de los objetivos, esto hace que los egresados sean personas las cuales se les brinde las mejores referencias, porque causan un buen impacto dentro de su cargo y en la empresa.

Las competencias resaltadas por parte de los empresarios en el egresado de Administración de Empresas son: la buena comunicación, el discurso fluido, la planeación y la innovación lo que define una buena reputación y reconocimiento por parte de los empresarios. Este reconocimiento se puede relacionar con el planteamiento de Anne Marelli:

*“Cuando define la competencia como una capacidad laboral medible, la cual es necesaria para desarrollar un trabajo o tarea de manera eficaz y así conseguir unos resultados esperados por la organización. La competencia para este autor está determinada por una serie de conocimientos, habilidades, destrezas y comportamientos que los trabajadores deben demostrar para que la organización alcance sus metas y objetivos”.*⁹³

⁹¹ Ibid., p. 32

⁹² Ibid., p. 14

⁹³ Ibid., p. 15

Dichas competencias expuestas por Anne Marelli las están obteniendo los egresados de Administración de Empresas y estas a su vez están siendo percibidas por los empresarios del sector local.

Los mayores aportes realizados por los empleados profesionales de Administración de Empresas en las organizaciones, es que aportan a las estrategias de la organización desde su puesto de trabajo y están altamente comprometido con los objetivos. Además, se menciona que el egresado o profesional es muy humanista lo que va en pro del desarrollo de las empresas puesto que el factor fundamental dentro de esta, son las personas que finalmente son las que la impulsan al desarrollo de la misma. Por otra parte, los empresarios exponen que la universidad debe fortalecer algunas competencias como son: el Trabajo en equipo, la Comunicación escrita, la Flexibilidad, Adaptación al cambio, el liderazgo y el Manejo de un idioma extranjero (inglés). Cabe resaltar que todos los entrevistados manifestaron que el egresado le cuesta la competencia de trabajo en equipo, puesto que se encuentra más enfocado a llevar a cabo su trabajo de manera individual. No muestran disposición positiva a los cambios y cuando éstos se presentan les cuesta mucho aceptarlos, lo que podría convertirlos en vulnerables dentro de las empresas. Si analizamos detenidamente, los egresados contribuyen y hacen aportes importantes desde su puesto de trabajo a las organizaciones donde laboran pero este aporte sería mucho más significativo y el desarrollo del mismo egresado sería mayor si en algún momento la universidad se acercara al sector productivo y por algún medio conociera el desempeño laboral de sus egresados para así mismo identificar de manera adecuada cuáles son las competencias que los empresarios esperan de los profesionales y cuáles faltan por mejorar en los estudiantes, ya que están siendo detectadas algunas falencias en sus competencias por parte de los empresarios. En este orden de ideas es pertinente tener en cuenta el interrogante planteado por Miguel Ángel Maldonado:

“Es posible articular la educación con la producción? el desempleo es una figura que los economistas utilizan para contrastar la diferencia de los perfiles de quienes buscan un empleo con quienes lo ofrecen, es decir desajuste entre la oferta y la demanda. Pero esta no es la única, de las causas de esas diferencias tan marcadas en Colombia es la incompetencia de los trabajadores para

*cumplir con las funciones asignadas con los empresarios, incompetencia que tiene su base en la educación”.*⁹⁴

Es muy riesgoso para la sociedad que las organizaciones educativas operen sin un horizonte claro de su acción en tanto no se tengan identificadas las competencias laborales y las competencias para convivir en sociedad, la restricción de esta acción repercutirá directamente en los estudiantes. Cada día es más urgente que los formadores y empresarios colombianos logren identificar de manera conjunta a nivel institucional, a nivel regional y a nivel general las competencias pertinentes para el desempeño laboral.⁹⁵

Los empresarios consideran que los profesionales de administración de empresas contribuyen al desarrollo social y económico de la ciudad de Palmira, con la generación de profesionales que luego trabajan en las empresas de la región, realizan un aporte importante formando personas de excelente trato humano, que conocen y llevan a cabo el principio de equidad y justicia, profesionales de altos valores. Aunque se percibe por parte de los empresarios que hay una contribución importante, consideran que la universidad debería tener una mayor compenetración con el sector industrial y así conocer cuáles son sus demandas y necesidades, desarrollar un lazo y acercamiento que les lleve a jugar un papel importante en las empresas. Es importante que la Universidad tenga en cuenta que “Las universidades son instituciones sociales que ejercen funciones estratégicas para el desarrollo cultural, científico y tecnológico y para los proyectos de consolidación de una sociedad. Los compromisos con el rigor científico y el desarrollo del conocimiento son exigencias universales. Su pertinencia está relacionada con las realidades, las necesidades y las demandas locales, nacionales o regionales. De esta manera, la educación superior no sólo tiene la misión de formar ciudadanos y profesionales con las cualidades necesarias para la construcción de sociedades democráticas y desarrolladas dotadas de las capacidades técnicas que potencialmente puedan generar avances económicos, sino que también es una referencia básica para el fortalecimiento de la memoria y profundización de las culturas e identidades nacionales. La calidad de la educación superior, en países menos desarrollados tienen un compromiso social. Dicho compromiso significa que el cometido fundamental de la universidad es público consistente

⁹⁴ MALDONADO, García, Miguel Ángel. Las competencias una opción de vida, Metodología para el diseño curricular. 1 ed. Colombia: Ecoe Ediciones, 2001. p. 1-2

⁹⁵ *Ibíd.*, p. 5- 6

en cumplir los estándares de calidad y un sentido público de sus compromisos de formación (entendida como formación del ser humano en sus múltiples dimensiones), desarrollo de una sociedad justa, equitativa y democrática, fortaleciendo los valores primordiales de la vida en sociedad como la solidaridad, la libertad, la justicia, el respeto a la diversidad, los derechos público y a la alteridad y todo lo que propicia una mayor dignidad humana. Esto no elimina, sino que reafirma la importancia de la capacitación profesional y de las fuerzas de trabajo bien entrenadas”.⁹⁶

Los empresarios opinan acerca del liderazgo, la ética, la moral, lo humano, la comunicación y el trabajo en equipo de los profesionales egresados de Administración de empresas, lo siguiente:

El liderazgo es una competencia que la universidad debe reforzar puesto que los egresados no se distinguen por ser los mejores líderes, hay momentos en que la tienen y la aplican pero en la mayoría del tiempo carecen de esta. En términos generales manifiestan que el liderazgo se encuentra en un término medio y que la universidad debería adoptar estrategias para que sus estudiantes la desarrollen dentro de sus años de academia.

La parte ética, moral y humana es de los mayores aportes realizados por la universidad, pues es resaltada la calidad humana de sus empleados por parte de los entrevistados, manifiestan que se nota que la universidad se preocupa por tener profesionales íntegros, es decir que se preocupan por su desarrollo académico pero también por educar personas ética y moralmente estructuradas que aporten a la sociedad y empresas.

La comunicación es resaltada por los empresarios ya que manifiestan que transmiten de manera asertiva. Con respecto al trabajo en equipo es la competencia que falta desarrollar, no es una labor que se lleve a cabo con naturalidad, les cuesta interactuar dentro de un equipo para llevar a cabo una labor.

Teniendo en cuenta que “El Administrador de empresas se dedica a la planeación, la organización, la ejecución, la administración del recurso humano,

⁹⁶ Global University Network for Innovation, GUNI (la educación superior en el mundo 2007, acreditación para la garantía de la calidad: ¿Qué está en juego?) p. xxxviii, xxxix España Mundi Prensa, 2006

el control y el seguimiento, así como los instrumentos correctivos, de reorientación y reingeniería de los procesos para optimizar el uso de los recursos de operación de las organizaciones que tiene a cargo”.⁹⁷

Es importante que la universidad tenga en cuenta las competencias que deben fortalecer según los empresarios. Y tomando en cuenta el libro de Administración “un Enfoque Basado en Competencias, *“Las competencias con las que debe contar un Administrador son la Competencia para el manejo de personal, Competencia para la acción estratégica, Competencia en la comunicación, Competencia para la planeación y la administración, Competencia en el trabajo en equipo y Competencia para la globalización”*.”⁹⁸

⁹⁷ A que se dedica el administrador de empresas, documentos de Google [En línea].[Consultado 28 de Septiembre de 20011] Disponible en internet: http://docs.google.com/viewer?a=v&q=cache:8Oquu3MonqEJ:www.itescham.com/Syllabus/Doctos/r1270.DOC+perfil+ocupacional+administrador+de+empresas&hl=es&gl=co&pid=bl&srcid=ADGEEShIK85hMjjVYki524HfCcHd_xWeVHVokjnkKlnq1D40LrZDck30k71F6ATWcADudtd33RnZBs7besk6y3Wrn2Xs63hjK3ZdDne3x5UqTrvALoWGU-KuOdI9oMGmXctYUyob8VVX&sig=AHIEtbRjoZWvxlbiL0kAKhyFFG5F5PI-Q

⁹⁸ HELLRIEGEL, Don, JACKSON, Susan E. y SLOCUM, Jr. John W. Administración: un Enfoque Basado en Competencias 10 ed. Thomson Internacional, 2005. p. 15

13. PUNTOS DE ENCUENTRO Y DESENCUENTRO ENTRE LA PERCEPCIÓN QUE TIENEN DE LAS COMPETENCIAS LOS PROFESORES Y LOS EMPRESARIOS

Existe una clara concordancia entre los empresarios y las opiniones de los profesores cuando se refieren en general al perfil profesional de los estudiantes, se está logrando por parte de la universidad el objetivo final con los egresados y es proporcionar profesionales con un perfil competitivo en términos generales para desempeñarse en el campo laboral.

Cuando se habla en términos generales del perfil profesional del egresado de la universidad del valle sede Palmira existe concordancia entre la percepción de los empresarios sobre los egresados y los profesionales que la universidad busca formar, pero no existe un punto de encuentro entre las partes cuando se refieren a unas competencias específicas y es que cuando los profesores fueron indagados frente competencias específicas sus respuestas apuntaban a cubrir las competencias ideales que un profesional pueda tener para lograr un desempeño óptimo dentro de una empresa, pero esas competencias no están siendo de impacto para los empresarios pues no las están percibiendo, competencias importantes como trabajo en equipo, adaptación al cambio y liderazgo fueron frecuentemente referidas por los empresarios como una falencia en los egresados, en su gran mayoría se refirieron en que la universidad debe de profundizar en sus estudiantes las competencias antes mencionadas, en este punto se podría pensar que hay unas competencias que definitivamente la universidad no está logrando desarrollar en sus estudiantes a través de sus contenidos y profesores o los colegios no logran desarrollar las competencias básicas en sus estudiantes y en su paso a la universidad ya ingresan con esos vacíos académicos y personales.

Los profesores afirmaron que los empresarios no son cercanos a la universidad, que no se siente esa proximidad entre las partes y que eso de alguna manera va en contravía de lo que busca la universidad, pues como lo manifestaron los profesores los empresarios son una puerta para los estudiantes y es importante presentarle de alguna manera el tipo de profesionales y las competencias que está formando en los estudiantes para así cubrir una demanda laboral y al mismo cumplir con la expectativa del estudiante cuando ya es profesional, pues habrán puertas dispuestas para esos profesionales por parte de los empresarios, ahora lo antes relacionado es lo afirmado por los profesores pero llama poderosamente la atención que los empresarios piensen exactamente igual al afirmar que no sienten la proximidad con la universidad y como lo manifestó textualmente uno de los entrevistados “A la universidad le falta el acercamiento con las empresas, deben preocuparse por crear lazos pues no están jugando un papel importante para los empresarios y no se siente ningún tipo de acercamiento”, en ese orden de

ideas se logra un punto de encuentro, pero un punto de encuentro que deja un gran vacío pues efectivamente de acuerdo a lo manifestado tanto por profesores como por empresarios no existe un acercamiento entre ellos, la pregunta sería ¿quién dará el primer paso lograr dicho acercamiento?, pues cada uno manifiesta que es el otro quien no se acerca.

Cabe resaltar que sólo una de las profesoras entrevistadas manifestó que la universidad estaba desarrollando mecanismos para lograr un acercamiento con los empresarios, mencionó además que en un par de oportunidades anteriores se realizaron actividades donde la universidad ponía a disposición de los empresarios asesorías que ellos pudieran necesitar. Este evento tuvo una semana de duración pero no se logró el resultado esperado pues no hubo mayor concurrencia por parte de los empresarios aparentemente por falta de publicidad de dicho evento.

Es importante llevar a la práctica el contenido teórico que los estudiantes adquieren en la universidad y en este se logra un punto de concordancia entre empresarios y profesores, ambas partes manifiestan que el estudiante al terminar su carrera profesional sale muy bien preparado teóricamente pero que cuando se enfrenta al mundo laboral debe empezar a adquirir un conocimiento técnico que finalmente ayudará a que el profesional logre aterrizar en contexto el conocimiento teórico ya adquirido. Esta podría ser una desventaja para la universidad y sus estudiantes, pues si se tuvieran laboratorios de prácticas donde los estudiantes puedan desarrollar todo ese conocimiento teórico lograrían obtener una mayor cantidad de competencias, competencias que sólo se logran obtener cuando se enfrenta a una situación real y así no esperar a llegar al campo laboral para adquirirlas.

El trabajo realizado por la universidad enfocada a formar profesionales integrales en la parte humanista es reconocido y percibido por parte de los empresarios, hay una gran concordancia por parte de los profesores y empresarios en resaltar la calidad humana de los estudiantes y profesionales egresados de la universidad, reconociendo en ellos su don de gente, personas de gran ética y profesionalismo. Es un punto fuerte que ha logrado desarrollar la universidad y que sin duda alguna ha logrado un impacto positivo en las empresas.

Los profesores identifican y coinciden en las contribuciones que realizan los egresados de la universidad al desarrollo del municipio y sus empresas y esas contribuciones son además mencionadas por los empresarios llegando así a un claro acuerdo entre profesores y empresarios. Esas contribuciones están enmarcadas desde el papel que desempeña el egresado en su puesto de

trabajo con estrategias que se ven reflejadas en la empresa, estrategias que se han logrado desarrollar como resultado final del proceso de educación que la universidad ha llevado a cabo en sus estudiantes y ha logrado el reconocimiento de ello por parte de los empresarios.

Cuadro 3. Análisis comparativo sobre la percepción de los profesores Vs. empresarios de las competencias desarrolladas en el programa de Administración de Empresas

PROFESORES	EMPRESARIOS
*Los profesionales satisfacen la demanda de los empresarios	*El perfil profesional del egresado es el adecuado para enfrentar el campo laboral
*Las competencias que desarrolla el programa de Administración de Empresas son: el Trabajo en equipo, el conocimiento en las TICS , Gestión de proyectos, Emprendimiento, Diseño y elaboración de seminarios, Organización de eventos, Lectoescritura, Resolución de problemas, Competencia del ser, la Ética, la Capacidad de Análisis, la Investigación y la Dedicación, Socialmente responsables, Conocimientos prácticos financieros-contables, Entender el Recurso Humano, Creatividad, Relaciones interpersonales, Liderazgo e Innovación.	*las competencias que deben tener los egresados según los empresarios son el trabajo en equipo, la flexibilidad, adaptación al cambio, planeación, Innovación, liderazgo, capacidad de comunicación y negociación, conocer cambios del entorno, la toma de decisiones y relacionarse en todos los niveles administrativos.
*Los empresarios no se acercan a la Universidad	*La universidad no crea lazos con las empresas
*La universidad debe desarrollar una formación teórica-practica	*La universidad es muy teórica debería equilibrar el conocimiento teórico con la práctica
*La universidad forma profesionales humanistas	*Los empresarios perciben la formación humanista

14. CONCLUSIONES

- La percepción que tienen los profesores sobre las competencias que desarrollan en el programa de administración de empresas son el Trabajo en equipo, el conocimiento en las TICS (Tecnología de la información y de la comunicación), Gestión de proyectos, Emprendimiento, Diseño y elaboración de seminarios, Organización de eventos, Lectoescritura, Resolución de problemas, Competencia del ser (ser ciudadano), la Ética, la Capacidad de Análisis, la Investigación y la Dedicación. También se busca la formación integral humanística que sean socialmente responsables, conocimientos prácticos financieros-contables, Entender el Recurso Humano, Creatividad, Relaciones interpersonales, Liderazgo e Innovación.
- Las competencias que deben tener los egresados a consideración de los empresarios son el trabajo en equipo, la flexibilidad, adaptación al cambio, planeación, Innovación, liderazgo, capacidad de comunicación y negociación, conocer cambios del entorno, la toma de decisiones y relacionarse en todos los niveles administrativos.
- La Universidad debe fortalecer el proceso de formación en competencias como trabajo en equipo, adaptación al cambio y liderazgo, pues estas competencias fueron marcadamente mencionadas por los empresarios como una debilidad en los profesionales de administración de empresas
- La universidad debe encontrar un punto de acercamiento con los empresarios, se puede mencionar que si la universidad ha hecho actividades para lograr dicho acercamiento, este no ha sido percibido por los empresarios.
- La universidad está contribuyendo positivamente con la formación de profesionales integrales en la parte humana logrando el reconocimiento por parte de los empresarios y abriendo las puertas para que los egresados tengan gran probabilidad de emplearse en el sector local.
- Debe existir un equilibrio entre el conocimiento teórico y el conocimiento práctico brindado por la universidad, pues en este momento hay saturación teórica y no hay la posibilidad de desarrollar esa teoría en práctica por falta de elementos al interior de la universidad.

- La universidad ha logrado ser reconocida por los empresarios y por la sociedad como un centro de formación de profesionales bien preparados académicamente para desempeñarse en el campo laboral.
- Se reconoce al egresado por parte de los empresarios como personas poseedoras de grandes valores y capacitados para desempeñarse en los puestos de trabajo de manera exitosa.

15. RECOMENDACIONES

- Fortalecer en el proceso de formación del estudiante competencias como trabajo en equipo, adaptación al cambio y liderazgo en el programa de Administración de Empresas de la Universidad del Valle Sede Palmira
- La Universidad debe generar estrategias de mayor impacto para el acercamiento con los empresarios debido a que actualmente estos no han percibido el contacto con la Universidad
- Realizar inversiones en laboratorios de sistemas para administración, laboratorios de diseño de pruebas, simulación de finanzas, evaluación de creación de empresas y en otros programas que le permitan al estudiante colocar en práctica el conocimiento teórico adquirido.

BIBLIOGRAFIA

- A que se dedica el administrador de empresas, documentos de google [En línea].[Consultado 28 de Septiembre de 2011] Disponible en internet:
http://docs.google.com/viewer?a=v&q=cache:8Oquu3MonqEJ:www.itescham.com/Syllabus/Doctos/r1270.DOC+perfil+ocupacional+administrador+de+empresas&hl=es&gl=co&pid=bl&srcid=ADGEEShIK85hMjjVYkl524HfCcHd_xWeVHVoKjnkKInq1D40LrZDck30k71F6ATWcADudtd33RnZBs7besk6y3Wrn2Xs63hjK3ZdDne3x5UqTrvALoWGU-KuOdI9oMGMXctYUyob8VVX&sig=AHIEtbRjoZWvxlblL0kAKhyFFG5F5PI-Q
- Anuario Estadístico de Palmira 2010, Cámara de Comercio de Palmira
- ARGUDIN, Yolanda. Educación basada en competencias, nociones y antecedentes. 1 ed., México: edición editorial Trillas, 2005.
- CHIAVENATO, Iadualberto. Introducciòn a la Teoría General de la Administración. 4 ed. Colombia: Mc Graw- Hill Book Company, 1995.
- Competencia El Observatorio Laboral para la Educación [en línea]. Actualización 21 septiembre 2011. [consultado el 28 septiembre de 2011] Bogotá D.C. Disponible en internet: <<http://www.graduadoscolombia.edu.co/html/1732/propertyvalue-37636.html>>
- Competencias Laborales [en línea] Fundación Wikipedia. 23 abril de 2012 [consultado 28 de septiembre de 2012]. Disponible en internet: <[http://es.wikipedia.org/wiki/Competencia_\(aprendizaje\)](http://es.wikipedia.org/wiki/Competencia_(aprendizaje))>
- Competividad Empresarial [en línea]. Definición ABC 2007 – 2011 [consultado 23 de septiembre de 2011]. Disponible en Internet: <<http://www.definicionabc.com/negocios/competitividad-empresarial.php>>
- Consejo Nacional de Acreditación [en línea] Bogotá D.C. [consultado 28 de septiembre de 2011]. Disponible en internet: <<http://www.cna.gov.co/1741/article-187264.html>>
- Consideraciones Generales Universidad del Valle [en línea]. Cali Colombia [Abril de 2012] Disponible en internet: <<http://administracion.univalle.edu.co/Facultad/Acreditacion/Documentos/Estandares%20sede%20buga.pdf>>

- Decreto 1295 de Abril 20 de 2010 [En línea]. Bogotá D.C. Ministerio de Educación Nacional, [Consultado 10 de Octubre de 2011]. Disponible en Internet : http://www.mineduacion.gov.co/1621/articles-229430_archivo_pdf_decreto1295.pdf
- Egresados: Los hijos desconocidos por la Universidad [en línea]. Bogotá D.C. El Observatorio de la Universidad Colombiana septiembre 2008 [consultado 24 septiembre de 2011]. Disponible en internet: <http://www.universidad.edu.co/index.php?option=com_content&view=article&id=430:egresados-los-hijos-desconocidos-por-la-universidad&catid=2:informe-especial&Itemid=199>
- El Observatorio Laboral para la Educación [en línea]. Actualización 21 septiembre 2011. Bogotá D.C. [citado 15 febrero 2008]. Disponible en Internet: <http://www.graduadoscolombia.edu.co/html/1732/articles-153104_archivo_pdf.pdf >
- FACUNDO DIAZ, Angel H. y ROJAS C, Carlos. La calidad de la educación: como entenderla y evaluarla, Colombia: Fundación para la Educación Superior, 1990.
- GIBSON, James L., IVANCEVICH, John M. y DONELLY, James H. Las organizaciones Comportamiento, Estructura, Procesos, 10 ed. México: Mc Graw- Hill Interamericana, 2001.
- Global University Network for Innovation, GUNI (la educación superior en el mundo 2007, acreditación para la garantía de la calidad: ¿Qué está en juego?) España: Mundi Prensa, 2006. p
- HELLRIEGEL, Don, JACKSON, Susan E. y SLOCUM, Jr. John W. Administración: un Enfoque Basado en Competencias 10 ed. Thomson Internacional, 2005.
- Ley 1188 de Abril 25 de 2008 [En línea]. Bogotá D.C. Ministerio de Educación Nacional, [Consultado 10 de Octubre de 2011]. Disponible en Internet : <http://www.mineduacion.gov.co/1621/article-159149.html>
- Ley 1324 de Julio 13 de 2009 [En línea]. Bogotá D.C. Ministerio de Educación Nacional, [Consultado 10 de Octubre de 2011]. Disponible en Internet :<http://www.mineduacion.gov.co/1621/article-210697.html>
- Ley 30 de Diciembre 28 de 1992 [En línea]. Bogotá D.C. Ministerio de Educación Nacional, [Consultado 10 de Octubre de 2011]. Disponible en Internet : <http://www.mineduacion.gov.co/1621/article-86437.html>

- LOPEZ LUNA, Emilia y CHAPARRO MALDONADO, Melba Yesmit. Competencias laborales del trabajador social vistas desde el mercado laboral [en línea]. Bogotá D.C. Revista de Humanidades Tabula Rasa N.5 julio-diciembre 2006 semestral. Disponible en internet:<http://www.revistatabularasa.org/numero_cinco/luna.pdf>
- LUGO, Liliana. Planteamiento de Políticas y Estrategias de Seguimiento a Egresados. Trabajo de grado administración de empresas. Universidad del valle sede Palmira. Facultad de administración de empresas, 2006.
- MALDONADO, García, Miguel Angel. Las competencias una opción de vida, Metodología para el diseño curricular. 1 ed. Colombia: Ecoe Ediciones, 2001.
- Mercado de trabajo [en línea]. Fundación Wikipedia 29 de marzo de 2012 [consultado 23 de septiembre de 2011]. Disponible en Internet: <http://es.wikipedia.org/wiki/Mercado_de_trabajo>
- Misión y Visión Universidad del Valle Sede Palmira [en línea]. Palmira 2012. Disponible en internet: <http://palmira.univalle.edu.co/la_sede/?seccion=mision>
- Perfil ocupacional [en línea]. Bogotá D.C. Gestipolis.com 2001 [consultado 24 de septiembre 2011]. Disponible en internet: <http://www.gestipolis.com/recursos/experto/catsexp/pagans/rh/16/perfil_ocupacional.htm>
- Perfil Profesional, documentos de google [En línea].[Consultado 28 de Septiembre de 2011] Disponible en internet: http://docs.google.com/viewer?a=v&q=cache:8Oquu3MonqEJ:www.itesc.com/Syllabus/Doctos/r1270.DOC+perfil+ocupacional+administrador+de+empresas&hl=es&gl=co&pid=bl&srcid=ADGEEShIK85hMjjVYkI524HfCcHd_xWeVHVoKjnkKInq1D40LrZDck30k71F6ATWcADudtd33RnZBs7besk6y3Wrn2Xs63hjK3ZdDne3x5UqTrvALoWGU-KuOdI9oMGMXctYUyob8VVX&sig=AHIEtbRjoZWvxlblL0kAKhyFFG5F5PI-Q
- Qué es un perfil ocupacional y como se construye [en línea]. Bogotá D.C. Gestipolis.com 2001 [consultado 24 de septiembre 2011]. Disponible en internet:<<http://www.gestipolis.com/recursos/experto/catsexp/pagans/rh/16/perfilocupacional.htm>>

- Registros Internos, Renovación de registro calificado para el programa académico de Administración de Empresas diurno y nocturno. Sede Palmira SNIES 12495 de abril de 2011.
- Talento (aptitud) [en línea]. Fundación Wikipedia 22 de abril de 2012 [consultado 23 de septiembre de 2011]. Disponible en Internet: <[http://es.wikipedia.org/wiki/Talento_\(aptitud\)](http://es.wikipedia.org/wiki/Talento_(aptitud))>
- TOBON, Sergio. Competencias en la educación superior Políticas hacia la calidad. Bogotá: Ecoe ediciones, 2006.
- Universidad del Valle Sede Palmira [en línea]. Palmira 2012 Disponible en internet: <http://palmira.univalle.edu.co/la_sede/egresados/>
- Universidad del Valle Sede Palmira [en línea]. Palmira 2012 Disponible en Internet: <http://palmira.univalle.edu.co/pregrado/ciencias_admon/administracion/perfil_o_admin.php>