

DISEÑO DE ESTRATEGIAS PARA EL MEJORAMIENTO DE COMPETENCIAS  
ORIENTADAS A LA VINCULACIÓN LABORAL, DE LOS ESTUDIANTES DEL  
PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS EN LA UNIVERSIDAD DEL  
VALLE SEDE PALMIRA.

KRISTHIAN PENAGOS GARCIA  
ALEXANDER ORTIZ BERNAL

UNIVERSIDAD DEL VALLE  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA ADMINISTRACION  
ADMINISTRACION DE EMPRESAS  
SEDE PALMIRA  
2014

DISEÑO DE ESTRATEGIAS PARA EL MEJORAMIENTO DE COMPETENCIAS  
ORIENTADAS A LA VINCULACIÓN LABORAL, DE LOS ESTUDIANTES DEL  
PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS EN LA UNIVERSIDAD DEL  
VALLE SEDE PALMIRA.

KRISTHIAN PENAGOS GARCIA  
ALEXANDER ORTIZ BERNAL

PROPUESTA DE TRABAJO DE GRADO PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE  
ADMINISTRADOR DE EMPRESAS

DIRECTOR TRABAJO DE GRADO  
JULIAN MAYA

UNIVERSIDAD DEL VALLE  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA ADMINISTRACION  
ADMINISTRACION DE EMPRESAS  
SEDE PALMIRA  
2014

## TABLA DE CONTENIDO

|                                                                                                             |           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1. TÍTULO</b>                                                                                            | <b>8</b>  |
| <b>2. ANTECEDENTES</b>                                                                                      | <b>9</b>  |
| 2.1. ANTECEDENTES HISTORICOS                                                                                | 9         |
| 2.2. ANTECEDENTES DE TIPO ACADEMICO                                                                         | 18        |
| <b>3. DESCRIPCION DEL PROBLEMA</b>                                                                          | <b>29</b> |
| 3.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA                                                                             | 29        |
| 3.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA                                                                               | 35        |
| <b>4. OBJETIVOS</b>                                                                                         | <b>36</b> |
| 4.1. OBJETIVO GENERAL                                                                                       | 36        |
| 4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS                                                                                  | 36        |
| <b>5. JUSTIFICACIÓN</b>                                                                                     | <b>37</b> |
| <b>6. MARCO CONTEXTUAL</b>                                                                                  | <b>39</b> |
| <b>7. MARCO CONCEPTUAL</b>                                                                                  | <b>42</b> |
| <b>8. MARCO TEORICO</b>                                                                                     | <b>46</b> |
| 8.1. COMPETENCIAS GENERICAS EN ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS.<br>INSTRUMENTALES / INTERPERSONALES / SISTEMICAS | 46        |
| <b>9. MARCO JURIDICO</b>                                                                                    | <b>50</b> |
| 9.1. CONSEJO NACIONAL DE ACREDITACION                                                                       | 50        |
| 9.2. LEY 30 DE DICIEMBRE 28 DE 1992 SISTEMA NACIONAL DE<br>ACREDITACION                                     | 51        |
| 9.3. LEY 1188 25 ABRIL 2008                                                                                 | 52        |
| 9.4. DECRETO 1295 20 DE ABRIL DE 2010                                                                       | 54        |
| 9.5. LEY 1324 13 JULIO 2009                                                                                 | 55        |
| 9.6. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA                                                                      | 56        |
| 9.7. DECRETO 1860                                                                                           | 57        |
| 9.8. SISTEMA NACIONAL DE ACREDITACION LEY 30 DE 1992.                                                       | 58        |
| 9.9. RESOLUCIÓN NO. 11951 DE SEPTIEMBRE 6 DE 2013.                                                          | 58        |
| 9.10. EVALUACIÓN DE LA EDUCACIÓN EN COLOMBIA                                                                | 58        |
| <b>10. METODOLOGIA</b>                                                                                      | <b>60</b> |
| 10.1. TIPO DE ESTUDIO                                                                                       | 60        |

|                                                             |                                                                                                                                                                   |            |
|-------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| 10.2.                                                       | INSTRUMENTO                                                                                                                                                       | 61         |
| 10.3.                                                       | POBLACION Y MUESTRA                                                                                                                                               | 62         |
| 10.4.                                                       | TECNICAS DE RECOLECCION DE DATOS                                                                                                                                  | 66         |
| 10.4.1.                                                     | <i>Formato de entrevista a egresados</i>                                                                                                                          | 67         |
| 10.4.2.                                                     | <i>Formato de entrevista a empresas</i>                                                                                                                           | 71         |
| 11.1.                                                       | COMPETENCIA SISTEMICA                                                                                                                                             |            |
| (1,2,4,5,8,9,10,11,12,14,23,24,25,27,28,30,31,32,35,38,401) |                                                                                                                                                                   | 121        |
| 11.1.1.                                                     | <i>Motivación por el trabajo (1,2,5,9,31,35,38)</i>                                                                                                               | 121        |
| 11.1.2.                                                     | <i>Capacidad de aprendizaje (4,23,32,40)</i>                                                                                                                      | 123        |
| 11.1.3.                                                     | <i>Liderazgo (8,10,11,12,14,24,25,27,28,30)</i>                                                                                                                   | 125        |
| 11.2.                                                       | COMPETENCIA INSTRUMENTAL                                                                                                                                          |            |
| (3,6,7,13,15,16,17,18,19,33,34,36,37,39,41,42,43,44,45)     |                                                                                                                                                                   | 129        |
| 11.2.1.                                                     | <i>Desempeño del trabajo (3,13,15,16,34,37,39,41,42,43,44,45)</i>                                                                                                 | 129        |
| 11.2.2.                                                     | <i>Habilidades para la gestión (6,7,17,18,19,22,26,27)</i>                                                                                                        | 132        |
| 11.3.                                                       | COMPETENCIA INTERPERSONAL (20,21,22,26,29                                                                                                                         | 135        |
| 11.3.1.                                                     | <i>Relaciones interpersonales y trabajo en equipo</i>                                                                                                             | 135        |
| 11.4.                                                       | HALLAZGOS                                                                                                                                                         | 137        |
| <b>12.</b>                                                  | <b>DIAGNOSTICO DE COMPETENCIAS EN EGRESADOS DE LA FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE DESDE LA MIRADA DE LA EMPRESA EN PALMIRA</b> | <b>139</b> |
| 12.1.                                                       | HALLAZGOS                                                                                                                                                         | 144        |
| <b>13.</b>                                                  | <b>ESTRATEGIAS PARA EL MEJORAMIENTO DE COMPETENCIAS ORIENTADAS A LA VINCULACIÓN LABORAL HALLADAS EN LA RECOLECCION DE INFORMACION</b>                             | <b>147</b> |
| 13.1.                                                       | MEJORAMIENTO EN LIDERAZGO                                                                                                                                         | 148        |
| 13.2.                                                       | MEJORAMIENTO EN HABILIDADES PARA LA GESTIÓN                                                                                                                       | 149        |
| 13.3.                                                       | MEJORAMIENTO EN RELACIONES INTERPERSONALES Y TRABAJO EN EQUIPO                                                                                                    | 151        |
| <b>14.</b>                                                  | <b>BIBLIOGRAFÍA</b>                                                                                                                                               | <b>154</b> |
| <b>15.</b>                                                  | <b>ANEXOS</b>                                                                                                                                                     | <b>159</b> |
|                                                             | ANEXO 1. MODELO DE CLASIFICACIÓN DE COMPETENCIAS Y PREGUNTAS                                                                                                      | 159        |

## LISTA DE CUADROS Y FIGURAS

|                                                                      |                                      |
|----------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|
| Cuadro 1. Graduados en Colombia 2001-2009                            | 30                                   |
| Cuadro 2. Cifras de otorgamiento de títulos                          | 30                                   |
| Cuadro 3. Crecimiento en titulaciones en Colombia 2001-2009          | 30                                   |
| Figura No. 1. Clasificación Nacional de Ocupaciones                  | <b>¡Error! Marcador no definido.</b> |
| Cuadro x. Listado de empresas población de estudio                   | 63                                   |
| Cuadro x. Ficha técnica de encuesta a egresados                      | 67                                   |
| Cuadro x. Formato de encuesta a egresados, preguntas de competencias | 68                                   |
| Cuadro x. Ficha técnica de encuesta a empresas                       | 71                                   |
| Cuadro x. Formato de encuesta a egresados, preguntas de competencias | 72                                   |
| Figura x. Diagrama del diagnostico de competencias genéricas         | 74                                   |
| Figura x. Pregunta 1                                                 | 77                                   |
| Figura x. Grafica pregunta 1                                         | 77                                   |
| Cuadro x. Pregunta 2                                                 | 77                                   |
| Figura x. Grafica pregunta 2                                         | 78                                   |
| Cuadro x. Pregunta 3                                                 | 78                                   |
| Figura x. Grafica pregunta 3                                         | 79                                   |
| Cuadro x. Pregunta 4                                                 | 79                                   |
| Figura x. Grafica pregunta 4                                         | 80                                   |
| Cuadro x. Pregunta 5                                                 | 80                                   |
| Figura x. Grafica pregunta 5                                         | 81                                   |
| Cuadro x. Pregunta 6                                                 | 81                                   |
| Figura x. Grafica pregunta 6                                         | 82                                   |
| Cuadro x. Pregunta 7                                                 | 82                                   |
| Figura x. Grafica pregunta 7                                         | 83                                   |
| Cuadro x. Pregunta 8                                                 | 83                                   |
| Figura x. Grafica pregunta 8                                         | 84                                   |
| Cuadro x. Pregunta 9                                                 | 84                                   |
| Figura x. Grafica pregunta 9                                         | 85                                   |
| Cuadro x. Pregunta 10                                                | 85                                   |
| Figura x. Grafica pregunta 10                                        | 86                                   |
| Cuadro x. Pregunta 11                                                | 86                                   |
| Figura x. Grafica pregunta 11                                        | 87                                   |
| Cuadro x. Pregunta 12                                                | 87                                   |
| Figura x. Grafica pregunta 12                                        | 88                                   |
| Cuadro x. Pregunta 13                                                | 88                                   |
| Figura x. Grafica pregunta 13                                        | 89                                   |
| Cuadro x. Pregunta 14                                                | 89                                   |
| Figura x. Grafica pregunta 14                                        | 90                                   |
| Cuadro x. Pregunta 15                                                | 90                                   |
| Figura x. Grafica pregunta 15                                        | 91                                   |
| Cuadro x. Pregunta 16                                                | 91                                   |
| Figura x. Grafica pregunta 16                                        | 92                                   |
| Cuadro x. Pregunta 17                                                | 92                                   |
| Figura x. Grafica pregunta 17                                        | 93                                   |
| Cuadro x. Pregunta 18                                                | 93                                   |

|                               |     |
|-------------------------------|-----|
| Figura x. Grafica pregunta 18 | 94  |
| Cuadro x. Pregunta 19         | 94  |
| Figura x. Grafica pregunta 19 | 95  |
| Cuadro x. Pregunta 20         | 95  |
| Figura x. Grafica pregunta 20 | 96  |
| Cuadro x. Pregunta 21         | 96  |
| Figura x. Grafica pregunta 21 | 97  |
| Cuadro x. Pregunta 22         | 97  |
| Figura x. Grafica pregunta 22 | 98  |
| Cuadro x. Pregunta 23         | 98  |
| Figura x. Grafica pregunta 23 | 99  |
| Cuadro x. Pregunta 24         | 99  |
| Figura x. Grafica pregunta 24 | 100 |
| Cuadro x. Pregunta 25         | 100 |
| Figura x. Grafica pregunta 25 | 101 |
| Cuadro x. Pregunta 26         | 101 |
| Figura x. Grafica pregunta 26 | 102 |
| Cuadro x. Pregunta 27         | 102 |
| Figura x. Grafica pregunta 27 | 103 |
| Cuadro x. Pregunta 28         | 103 |
| Figura x. Grafica pregunta 28 | 104 |
| Cuadro x. Pregunta 29         | 104 |
| Figura x. Grafica pregunta 29 | 105 |
| Cuadro x. Pregunta 30         | 105 |
| Figura x. Grafica pregunta 30 | 106 |
| Cuadro x. Pregunta 31         | 106 |
| Figura x. Grafica pregunta 31 | 107 |
| Cuadro x. Pregunta 32         | 107 |
| Figura x. Grafica pregunta 32 | 108 |
| Cuadro x. Pregunta 33         | 108 |
| Figura x. Grafica pregunta 33 | 109 |
| Cuadro x. Pregunta 34         | 109 |
| Figura x. Grafica pregunta 34 | 110 |
| Cuadro x. Pregunta 35         | 110 |
| Figura x. Grafica pregunta 35 | 111 |
| Cuadro x. Pregunta 36         | 111 |
| Figura x. Grafica pregunta 36 | 112 |
| Cuadro x. Pregunta 37         | 112 |
| Figura x. Grafica pregunta 37 | 113 |
| Cuadro x. Pregunta 38         | 113 |
| Figura x. Grafica pregunta 38 | 114 |
| Cuadro x. Pregunta 39         | 114 |
| Figura x. Grafica pregunta 39 | 115 |
| Cuadro x. Pregunta 40         | 115 |
| Figura x. Grafica pregunta 40 | 116 |
| Cuadro x. Pregunta 41         | 116 |
| Figura x. Grafica pregunta 41 | 117 |
| Cuadro x. Pregunta 42         | 117 |
| Figura x. Grafica pregunta 42 | 118 |

|                                                                                                      |     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Cuadro x. Pregunta 43                                                                                | 118 |
| Figura x. Grafica pregunta 43                                                                        | 119 |
| Cuadro x. Pregunta 44                                                                                | 119 |
| Figura x. Grafica pregunta 44                                                                        | 120 |
| Cuadro x. Pregunta 45                                                                                | 120 |
| Figura x. Grafica pregunta 45                                                                        | 121 |
| Cuadro x. Tabulación motivación por el trabajo                                                       | 121 |
| Figura x. Grafica motivación por el trabajo                                                          | 122 |
| Figura x. Grafica promedio motivación por el trabajo                                                 | 122 |
| Cuadro x. Tabulación Capacidad de aprendizaje                                                        | 123 |
| Figura x. Grafica Capacidad de aprendizaje                                                           | 124 |
| Figura x. Grafica promedio Capacidad de aprendizaje                                                  | 124 |
| Cuadro x. Tabulación Liderazgo                                                                       | 125 |
| Figura x. Grafica Liderazgo                                                                          | 126 |
| Figura x. Grafica promedio Liderazgo                                                                 | 127 |
| Cuadro x. Tabulación Desempeño del trabajo                                                           | 129 |
| Figura x. Grafica Desempeño del trabajo                                                              | 130 |
| Figura x. Grafica promedio Desempeño del trabajo                                                     | 131 |
| Cuadro x. Tabulación Habilidades para la gestión                                                     | 132 |
| Figura x. Grafica Habilidades para la gestión                                                        | 133 |
| Figura x. Grafica promedio Habilidades para la gestión                                               | 133 |
| Cuadro x. Tabulación Relaciones interpersonales y trabajo en equipo                                  | 135 |
| Figura x. Grafica Relaciones interpersonales y trabajo en equipo                                     | 135 |
| Figura x. Grafica promedio Relaciones interpersonales y trabajo en equipo                            | 136 |
| Cuadro x. Desempeño del trabajo de los egresados según las empresas                                  | 139 |
| Figura x. Grafico desempeño del trabajo de los egresados según las empresas                          | 140 |
| Cuadro x. Habilidades para la gestión de los egresados según las empresas                            | 140 |
| Figura x. Grafico Habilidades para la gestión de los egresados según las empresas                    | 141 |
| Cuadro x. Liderazgo de los egresados según las empresas                                              | 141 |
| Figura x. Grafico liderazgo de los egresados según las empresas                                      | 142 |
| Cuadro x. Motivación por el trabajo de los egresados según las empresas                              | 142 |
| Figura x. Grafico motivación por el trabajo de los egresados según las empresas                      | 142 |
| Cuadro x. Capacidad de aprendizaje de los egresados según las empresas                               | 143 |
| Figura x. Grafico capacidad de aprendizaje de los egresados según las empresas                       | 143 |
| Cuadro x. Relaciones interpersonales y trabajo en equipo de los egresados según las empresas         | 143 |
| Figura x. Grafico relaciones interpersonales y trabajo en equipo de los egresados según las empresas | 144 |

## 1. TÍTULO

Diseño de estrategias para el mejoramiento de competencias orientadas a la vinculación laboral de los estudiantes del programa de administración de empresas en la Universidad del Valle sede Palmira.

## 2. ANTECEDENTES

### 2.1. ANTECEDENTES HISTORICOS

Para conocer los antecedentes históricos que dieron lugar a la aparición del concepto de competencias laborales, se ha decidido acudir al documento “Evolución del concepto de competencia laboral”(Sandoval, Miguel, & Montaña, 2009) el cual expone los resultados de una revisión teórica, que parte de la evolución del concepto en la literatura actual.

Una primera confrontación con respecto al tema, es la definición del término competencia del cual se puede decir que corresponde a una homonimia, ya que con dicho término se pueden significar dos cosas diferentes. Por una parte, existe el término competencia que define disputa o contienda de dos o más personas sobre algo, oposición, rivalidad entre otros(Sandoval, Miguel, & Montaña, 2009) y por el otro se encuentra la definición correspondiente a la incumbencia, pericia para hacer algo o la atribución de un juez para un asunto.

Dicha situación se justifica en que la palabra competencia deriva de la palabra latina competere, ésta en español tiene dos verbos, competere y competir que se diferencian entre sí a pesar de provenir del mismo verbo latino competere.(Sandoval, Miguel, & Montaña, 2009).

Considerando lo anterior, se hace necesario para el objeto de la presente investigación, partir por definir el concepto del término competencia, en el marco de la educación, y para ello, se sugiere citar el documento “Terminología pedagógica específica al enfoque por competencias : El concepto de competencia”(Mendez Villegas, 2010) el cual contiene una recopilación de definiciones, producto de numerosos debates entre quienes utilizando diferentes

conceptos se refieren a una misma realidad, y aquéllos que se sirven del mismo concepto para presentar realidades diferentes.

Algunas definiciones extraídas de la literatura, y que se refieren al término de la competencia en el marco de la presente investigación, permiten aproximar a una conceptualización mucho más definida, que permita alejar el problema gramatical que caracteriza a la palabra. Por su parte, Phillipe Meirieu pedagogo francés, menciona que una competencia es un saber identificado, que pone en juego una o más capacidades dentro de un campo nocional o disciplinario determinado(Meirieu, 1991)

Así mismo, la autora Lisa Poirier (Poirier - Proulx, 1999) afirma que:

“la competencia es un sistema de conocimientos conceptuales y procedurales, organizados en esquemas operatorios, que permiten la identificación de una situación-problema, al interior de una familia de situaciones, y su resolución eficaz (performancia o desempeño). La competencia está entonces constituida por capacidades y conocimientos”

Y el autor Renald Legendre, autor del diccionario de la educación(Legendre, 1993), afirma en cuanto a las competencias que es:

“una habilidad adquirida gracias a la asimilación de conocimientos pertinentes y a la experiencia; dicha habilidad permite detectar y resolver problemas específicos”

Por su parte, (Le Boterf, 1994) experto en consultoría y metodología creativa en cuestiones de desarrollo de sistemas y profesionalismo define a la competencia como:

“como un saber-entrar en acción, lo cual implica saber integrar, movilizar y transferir un conjunto de recursos (conocimientos, saberes, aptitudes, razonamientos, etc.) en un contexto dado, a fin de realizar una tarea o de hacer frente a diferentes problemas que se presenten”

Jean Marie De Ketele(De Ketele, 1996), académica y escritora especializada en la educación y profesora de la Universidad católica de Louvain, menciona que:

“la competencia es un conjunto ordenado de capacidades (actividades) que se ejercen sobre los contenidos de aprendizaje, y cuya integración permite resolver los problemas que se plantean dentro de una categoría de situaciones. Se trata pues de ejecutar una tarea compleja, o un conjunto de tareas más o menos del mismo tipo, dentro de una familia de situaciones”

El libro publicado por Jackeline Beckers titulado “Desarrollo y evaluación de competencias en la escuela” (Beckers, 2002) cita con respecto a las competencias que corresponde a:

“la aptitud de poner en acción un conjunto organizado de saberes, de saber-hacer y de actitudes para realizar cierto tipo de tareas”

Phillipe Perrenoud sociólogo suizo y doctor en antropología y sociología(Perrenud, 1998) se refiere a la competencia:

“como la capacidad de actuar eficazmente en una situación de un tipo definido, capacidad que se apoya en los conocimientos, pero que no se reduce a ellos. Para hacer frente, lo mejor posible, a una situación, debemos poner en juego y en sinergia varios recursos cognitivos, entre ellos los conocimientos. Las competencias movilizan diferentes conocimientos que, por lo general, son disciplinarios”

Finalmente, un concepto generalmente aceptado según la Organización Internacional del Trabajo (OIT)(Sandoval, Miguel, & Montaña, 2009) sobre el término competencia corresponde a:

“capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad plenamente identificada. La competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución de un trabajo; es una capacidad real y demostrada”

Sin embargo la anterior definición parte de la aplicación actual, cuyos contenidos podrían alejarse de sus primeras consideraciones y aplicaciones, siendo David McClellan considerado innovador para su época en temas de management por el año 1973 primero en acuñar el término, ya que en un documento llamado “Testing for competencies rather than intelligence”(McClellan, 1973) donde el resultado de sus investigaciones le llevó a afirmar que, para el éxito en la contratación de una persona, no era suficiente con el título que aportaba y el resultado de los tests psicológicos a los que se les sometía.

La aplicación del enfoque de competencias laborales se inició en el Reino Unido en 1986; posteriormente fue asumido por Australia (1990) y México (1996), a través de políticas impulsadas por los respectivos gobiernos centrales para consolidar sistemas nacionales de elaboración, formación y certificación de competencias, con el propósito de generar competitividad en todos los sectores de la economía. En otros países como Alemania, Francia, España, Colombia y Argentina, dichos sistemas han sido promovidos por la acción de los Ministerios de Educación, Empleo y Seguridad Social. En Estados Unidos, Canadá, Japón y Brasil, entre otros, surgen por iniciativa de empresarios y trabajadores para propiciar la competitividad de algunos sectores económicos(Organizacion de los Estados Iberoamericanos, 2003).

Por otro lado, con el libro titulado “Human Competence” por el autor Thomas Gilbert en 1978 nació una nueva ciencia aplicada a la administración y educación, llamada “Tecnología del desempeño humano”(Sandoval, Miguel, & Montaña, 2009), con la cual se estudiaba la psicología del comportamiento para mejorar el desempeño humano en el trabajo y la escuela.

El enfoque de la tecnología del desempeño humano presenta un sentido sistemático para mejorar el desempeño laboral. A través de un sistema gradual - paso a paso- donde se diagnosticará el desempeño laboral y luego se diseñarán las intervenciones que permiten mejorar el rendimiento.

Aunque este podría ser el avance más significativo en materia de la aplicación de las competencias en el marco de la educación y la introducción al campo laboral, existen también diferentes etapas que podrían representar el desarrollo y evolución del término competencia en la historia de la humanidad. El artículo “Evolución del concepto de competencia laboral”(Sandoval, Miguel, & Montaña, 2009), permite ilustrar con facilidad dicho desarrollo:

Primera etapa (Inicio) (1970-1979): En esta etapa se establece la oposición entre Competencia y Actuación (Competente y Performance). Es el inicio de la palabra en los ambiente de psicología.

Segunda etapa (Inclusión) (1980-1995): Se concibe como una compleja estructura de atributos necesarios para el desempeño de situaciones. Es la inclusión del concepto en los entornos laborales.

Tercera etapa (Aprendizaje basado en competencia) (1995-2007): Es la combinación de atributos (conocimiento, actitudes, valores y habilidades) y las tareas que se tienen que desempeñar en determinadas situaciones. El concepto

evoluciona hacia las unidades educativas, planteándose la inclusión dentro de los planes de formación o curriculum.

Cuarta etapa (Evaluación) (2008- Actual): En esta etapa la competencia se define por la capacidad productiva de un individuo, se mide en términos de desempeño en un determinado contexto, la competencia tiene una evidencia para la certificación, en esta etapa se inicia la base de compartir y evaluar para la calificación de los trabajadores.

De esta forma se puede observar como el concepto de la competencia laboral se ha visto influido por una serie de cambios sucedidos en los últimos años en el entorno que rodea a las fases anteriormente descritas.

Por otro lado, con respecto al desarrollo y evolución del concepto de competencias en Colombia, el documento titulado “Formación por competencias en educación superior, una aproximación conceptual a propósito del caso colombiano”(Salas Zapata, 2007) sugiere información suficiente para conocer cuáles han sido los antecedentes en este país.

En Colombia, la evolución en el tema de las competencias, se puede encontrar reflejada en su introducción dentro del sistema de educación la cual según Salas, se ha caracterizado por estar centrada en la enseñanza más que en el aprendizaje. No obstante, al igual que en otros países, existe una tendencia a señalar el aprendizaje como objetivo fundamental de los procesos de formación.

En cuanto a la alineación del país en el marco de las competencias a nivel educativo, se puede decir según Salas que:

“se han realizado dos reformas estructurales del sistema educativo. La primera cuando por primera vez se organiza la educación bajo la

responsabilidad del Ministerio de Instrucción Pública, con la ley 39 de 1903 sobre la Instrucción Pública, en la que no se define qué es la educación ni mucho menos sus objetivos. La segunda gran reforma se realizó con la ley 115 de 1994 en la que se define la educación como un proceso de formación permanente, personal, cultural y social. De esto se infiere que en Colombia se trasladó la visión de la educación como un proceso de instrucción a uno de formación del sujeto en un contexto social y cultural”

En dicha formación del sujeto, hacia el año 2000 en Colombia surge un modelo en el que el educador cumple con el rol de mediador en el proceso de formación que busca hacer del educando un líder agente de transformación competitivo en la sociedad, con lo cual se puede decir que se ajusta el panorama educativa, a la aplicación práctica del individuo en un entorno que se caracteriza por el nivel de competencia que se logre desarrollar previamente. No obstante, para competir es necesario actuar y conocer el medio en el que se compete, por ello ese proceso de formación de sujetos tiene como propósito la transformación de la sociedad a través de la solución de problemas por parte de un individuo que la conoce, que se conoce a sí mismo, que conoce el problema, su abordaje conceptual y factual y que aprende cuál es la mejor manera de traducir los conceptos en hechos.

De esta forma, el texto “Hacia un sistema colombiano de identificación, normalización, formación y certificación de competencias laborales”(Barrera Leon, 2002)menciona que en Colombia es el SENA la institución que viene dando avances importantes en la implementación de los diferentes elementos que conforman un sistema de normalización, certificación y formación de competencias laborales.

En el documento “Clasificación nacional de ocupaciones”(SENA, 1998) el Sena expone los logros que considera base de la construcción de competencias en su institución alineadas a los requerimientos de la ocupación laboral en la población

colombiana, de acuerdo a los marcos y referencias internacionales las cuales se pueden describir así:

- Estructuración de la clasificación nacional de ocupaciones a partir del estudio de las clasificaciones internacionales y del diagnóstico del sector laboral y ocupacional en Colombia con apoyo de las empresas. Esto constituye un valioso instrumento para el diseño de las áreas ocupacionales.
- Capacitación del personal administrativo y docentes en los diferentes subprocesos de las competencias laborales: identificación, normalización, formación y certificación de competencias laborales. Es prácticamente la única institución formadora en Colombia que lo ha hecho.
- Conformación de mesas sectoriales de concertación para la identificación y normalización de competencias laborales con representación de empresas, trabajadores, gremios de la producción, universidades, instituciones de formación y representantes del SENA.
- Implementación de procesos de certificación de competencias laborales por parte de organismos aprobados por las mesas sectoriales. Ya se cuenta con un grupo importante de trabajadores colombianos de once sectores económicos certificados en sus competencias laborales.
- Diseño a nivel de prueba piloto de módulos de formación basados en las normas de competencia laboral estructuradas en las mesas sectoriales.

Sin embargo, a pesar de los avances que el Sena pueda evidenciar como soporte a la cualificación de las personas con respecto a las competencias requeridas

dentro del ejercicio laboral, se encuentran algunas falencias que el autor Carlos Emilio Barrera recopila en las siguientes:

- No se cuenta todavía con un sistema general de identificación, normalización, formación y certificación de competencias laborales plenamente formalizado y legalizado que incluya democráticamente a todas las empresas, gremios, sindicatos, universidades e instituciones de formación.
- Falta constituir un organismo director del sistema con representación del gobierno nacional, de los gremios, sindicatos y asociaciones de instituciones de formación. Tal organismo sería el encargado de establecer los criterios para la estructuración de los diferentes niveles del sistema, el diseño de las normas de competencia, el establecimiento de estándares para los organismos certificadores y capacitadores. Así mismo, tendría el papel de vigilar el sistema e implementar convocatorias públicas de amplio alcance para seleccionar tales instituciones.
- Monopolización de la formación por competencias en El SENA sin que existan mecanismos para que las demás instituciones de formación lleven a cabo el proceso y se beneficien de los acuerdos de las mesas sectoriales.
- Falta de un sistema de evaluación y vigilancia continuos de la calidad de los programas de formación técnica, así como de criterios para determinar su calidad.
- En su mayoría, los programas de formación técnica y para el empleo continúan en Colombia bajo un enfoque pedagógico tradicional donde se enfatiza en transmitir conocimientos y se disocia la teoría con la práctica. Continúan privilegiando los títulos académicos y no permiten la necesaria

flexibilidad en la formación donde se reconozcan las competencias previas y haya una complementación de acuerdo a las necesidades.

De esta forma se sugiere que no existen aún estrategias que permitan implementar un sistema que impacte la identificación, normalización, formación y certificación de las personas, en cuanto a las competencias laborales, con lo cual las personas, especialmente los estudiantes egresados de los últimos semestres universitarios (como es el caso del objeto de estudio) avancen en el tema de la empleabilidad, cualificación profesional y el mejoramiento de sus niveles generales de competitividad en el contexto nacional y con una orientación hacia los estándares internacionales.

## 2.2. ANTECEDENTES DE TIPO ACADEMICO

Dentro de la elaboración del presente trabajo de investigación, se ha considerado importar traer a citación, algunos documentos que han surgido de una problemática similar a la expuesta en el presente trabajo, y que aporten el desarrollo de la presente investigación al mismo tiempo que refieran con respeto los avances adelantados dentro de la academia, a la problemática en particular.

En el documento “Las competencias laborales: ¿La estrategia laboral para la competitividad de las organizaciones?”(Escobar Valencia, 2005)Publicado por la Revista de Estudios Gerenciales, se determina un esquema general de la aplicación de los principios y metodologías que permiten la formación y certificación basadas en Competencias laborales, como uno de los pilares que facilitan a las organizaciones ser competitivas. Se presentan los modelos que imperan en el tema, así como los diferentes postulados y metodologías que sistematizan el concepto en las organizaciones, los cuales son en relación con el desarrollo de las competencias parte de las variables a considerar, para conceptuar que la formación tradicional no constituye la vía para desarrollar

competencias en los individuos, ya que ésta no considera el rol que juegan las experiencias en este proceso.

Así mismo, el informe “Metodología del aprendizaje cuántico: Un programa educativo para desarrollar competencias laborales”(Urbano, Rojas, Avila, & De Leon, 2009)pretende hacer un llamado consiente al tema del consumo sostenible, teniendo como base muchas de las malas prácticas en este tema.

El propósito de este trabajo, fue diseñar y aplicar un programa educativo basado en la metodología del aprendizaje cuántico para desarrollar competencias laborales en docentes de la Escuela Técnica "Rómulo Gallegos" de San Felipe, estado Yaracuy. Se desarrolló en las siguientes fases: 1. Diagnóstico y resultados; 2. Diseño y validación, 3. Aplicación del programa. Para el diagnóstico se aplicó un Cuestionario a 18 docentes de la institución. Se determinó su validez por juicio de expertos y Alpha de Cronbach (0.85). Los resultados del diagnóstico se analizaron mediante frecuencias porcentuales y representadas en gráficos. La validación del programa se hizo mediante juicio de expertos. La fase de aplicación, se desarrolló en 3 talleres: 1. Sensibilización hacia la metodología del aprendizaje cuántico. 2. Factores y canales cuánticos. 3. Competencias laborales. Se comprobó la innovación y relevancia del programa para el docente.

Este documento es importante para ser considerado un antecedente del presente trabajo, ya que expone la metodología de aprendizaje que supone el empezar con experiencias concretas sobre las que posteriormente, el aprendiz reflexiona desde perspectivas diferentes al relacionarse con otros colegas y compañeros. Permite formular y reformular ideas que proporcionan un marco conceptual sobre el tema y que pueden ser utilizadas para tomar decisiones, resolver problemas y evaluar las implicaciones de nuevas dificultades. El proceso, siempre termina generando un nuevo material que será punto de partida de un nuevo ciclo de experiencias concretas. El ciclo del aprendizaje cuántico atiende etapas específicas como: hacer, reflexionar, procesar, pensar y comprender.

Sus bases científicas se fundamentan en diferentes estudios técnicos y teorías tales como la sugestopedia, la programación neurolingüística, técnicas de aprendizaje acelerado, teorías de inteligencias múltiples. Además incluye la autoestima, la educación holística, la vivencia y experimentación, la enseñanza metafórica, los simuladores y los juegos. Un aprendizaje con estas características utiliza también sus propias teorías y métodos, sustentados en la aplicación y el estudio de elementos básicos suficientes para que el alumno pueda sentirse triunfador en actividades que parecen difíciles; y para que identifique su estilo de aprendizaje. Algunas herramientas que se destacan para vivenciar este tipo de aprendizaje son las técnicas de lectura rápida, memorización y apuntes.

La conclusión de la investigación referenciada permite demostrar la necesidad de estrategias de capacitación orientadas principalmente a los docentes, situación que no había sido considerada por parte del grupo de investigación en referencia al grupo objetivo, pero su aporte podría replantear esta visión, construyendo un grupo de estrategias que incluyan a la población de docentes de la institución educativa al mismo tiempo que a los estudiantes. En dicha investigación, los profesores objeto de estudio pueden desarrollar y actualizar sus competencias a través de la metodología del aprendizaje cuántico, atendiendo conocimientos específicos del área de su especialización.

Se demostró que preparar a los docentes a través de este Programa permitirá optimizar el proceso enseñanza-aprendizaje fortaleciendo así la vida presente y futura tanto de docentes como alumnos debido a que la época actual presiona al sector educativo a través de innovaciones constantes propias de los procesos creativos, que demandan atención cada vez más individualizada y que conlleva a una reflexión personal de cambios implícitos. Por otro lado, es fundamental la formación de docentes en cuanto a competencias laborales para que los alumnos puedan adaptarse con mayor rapidez a las transformaciones tecnológicas y a la dinámica de los mercados, de modo que puedan ser más competitivos, y atender los niveles de calidad exigidos por las empresas.

En cuanto a artículos científicos, el documento “Un marco de cualificaciones para la capacitación y la certificación de competencias laborales en Chile”(Solís, Castillo, & Undurraga, 2013)expone el contexto y los antecedentes que fundamentan el proceso de diseño e instalación de un marco de cualificaciones para la formación laboral y la certificación de competencias en Chile. En una primera parte se presentan las carencias y desafíos del mercado del trabajo en el país y el sentido que tienen las políticas públicas que posibilitan la intervención en los sistemas de formación laboral y certificación de competencias laborales, relevando a continuación la utilidad que un marco de cualificaciones puede prestar para contribuir a articular y focalizar ambos sistemas.

Posteriormente se realiza una revisión de la situación actual de los marcos de cualificaciones en diversos países y la experiencia al respecto en Chile, para luego presentar una síntesis de la opinión de diversos actores relevantes respecto de la factibilidad y condiciones de operación de un marco de cualificaciones para los sistemas mencionados. Finalmente, se formulan los principios y criterios considerados necesarios para enmarcar su operación y las proyecciones que podría tener la puesta en marcha de este instrumento.

Adicionalmente el artículo “Un modelo para la gestión de una escuela universitaria orientada a la formación basada en competencias”(Schmal Simón & Ruiz-Tagle A, 2009)es uno de los productos del proyecto de investigación de rediseño curricular en que los autores participan en su condición de miembros de la red docente del Centro para la Innovación y Calidad de la Docencia (CICAD) de la Universidad de Talca, Chile.

Como está ocurriendo en diversas universidades en el mundo, en la Universidad de Talca (Chile) se está implementando un modelo curricular orientado al desarrollo de competencias que involucra la totalidad de las carreras que se imparten. Ello ha implicado el profundo desafío de rediseñar los planes de estudio de las carreras bajo este nuevo paradigma. Por ello en este trabajo se propone un

modelo para escuelas universitarias que deben gestionar planes de estudio bajo un enfoque de desarrollo de competencias, por cuanto incursiona en ámbitos tanto tecnológicos como de gestión. Así, luego de una revisión de la literatura en torno al concepto de competencia y la filosofía que inspira a este esquema curricular, el artículo concluye que lo relevante del modelo presentado es que "mira" cuanto ocurre en el entorno en el que se desenvuelven la Escuela y los mercados laboral y social, relacionando su misión, visión y objetivo con el mercado laboral que se aspira atender y el mercado educacional que interesa captar.

Un contexto de globalización y altamente competitivo, basado en el conocimiento, plantea profundos desafíos al sistema educativo en su conjunto, al sistema de educación superior y, en este, al sistema universitario. Esto es, retos en materia de formación de profesionales, de investigación, de desarrollo y de innovación que posibiliten encarar con éxito el desarrollo de nuestras sociedades, y las universidades los están enfrentando de las más diversas formas, y una de ellas es la de los planes de formación orientados al desarrollo de competencias, modalidad que se está extendiendo en diversas universidades latinoamericanas.

En una de ellas, la Universidad de Talca (Chile), se ha planteado como un factor orientador clave que sus egresados se distingan por su formación. Por esta razón ha emprendido un proceso de rediseño curricular que ha involucrado a todas las carreras que se imparten y, por lo tanto, a las escuelas responsables de gestionarlas. De ahí que en este trabajo se proponga un modelo para escuelas universitarias que deben gestionar planes de estudio bajo un enfoque de desarrollo de competencias. Este modelo se ha desarrollado en el marco de la Escuela de Ingeniería en Informática Empresarial, adscrita a la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad de Talca, en consideración a que incursiona en ámbitos tanto tecnológicos como de gestión. Sin perjuicio de ello, su implementación se está considerando para todas las escuelas de la universidad.

Dentro de las conclusiones que se encontraron en esta investigación, se podría mencionar que el modelo de escuela fue planteado en el marco del proceso de diseño curricular basado en el desarrollo de competencias en el que se encuentra inserta la Universidad de Talca, su validez puede extenderse al formato tradicional con que se gestionan las carreras. Lo relevante del modelo presentado es el relieve puesto en "mirar" cuanto ocurre en el entorno donde se desenvuelven la escuela y los mercados laboral y social, relacionando su misión, visión y objetivo con el mercado laboral que se aspira atender y el mercado educacional que interesa captar. Este énfasis habrá de impregnarse en el plan de formación, currículo o malla curricular, vía el abordaje de casos reales y la disponibilidad de un laboratorio empresarial conformado por una red de empresas disponibles para colaborar en este proceso.

En materia de competencias ligadas a la carrera objeto de estudios, el documento titulado "Coevaluación de Competencias en el Proyecto Final de Carrera: Aplicación a la Titulación de Administración y Dirección de Empresas"(Torrez, Tena, & Gonzalez, 2011) muestra una metodología basada en la recolección de información de estudiantes y tutores relacionados con las competencias que se desarrollan en el Proyecto Final de Carrera en la titulación de Administración y Dirección de Empresas de la Facultad de Economía IQS de la Universidad Ramón Llull, España. Se aplicó una encuesta para determinar el nivel de mejora en las competencias, mediante una autoevaluación por parte de los estudiantes y una evaluación por parte de los tutores. Los resultados permiten afirmar que ambas evaluaciones tienen un componente de similitud. Las futuras líneas de investigación que abren este trabajo se dirigen en la comparación de los resultados de un año al otro para conocer las variaciones existentes e introducir los cambios que sean necesarios para mejorar las competencias de los estudiantes.

Dentro de las conclusiones que arrojó el grupo investigador, se encontró que las competencias desarrolladas en el Proyecto Final de Carrera son evaluadas por los

estudiantes positivamente ya que éstos son plenamente conscientes de haber desarrollado habilidades y del progreso de las mismas. En consecuencia, la puntuación obtenida es satisfactoria. Además, la evaluación realizada por los tutores respecto al logro de las competencias de los estudiantes es coherente con la realizada por los estudiantes por lo que se observa congruencia en los resultados obtenidos.

La aplicación de la metodología de evaluación de competencias descrita en los Proyectos Finales de Carrera de la titulación es innovadora en el ámbito de las ciencias sociales. Dicha metodología representa un paso inicial de generación de cambio en el comportamiento de los agentes que intervienen en el proceso de evaluación, promueve un proceso de aprendizaje en la misma realización de la evaluación y sirve de soporte para implementar en el proceso evaluativo la coevaluación.

El presente trabajo abre nuevas líneas de investigación que pueden ser utilizadas en la actual investigación, entre las cuales, se logra destacar el estudio comparativo de los resultados obtenidos a lo largo de los años con el objetivo de analizar el progreso de los estudiantes en el logro de las competencias. Por otra parte, permite detectar áreas de mejora en determinadas competencias posibilitando que el profesorado realice el refuerzo oportuno en las mismas, situación característica de esta investigación, que podrá ser utilizada para la investigación en la ciudad de Palmira.

Por otro lado, en cuanto a herramientas que permitan la identificación de competencias, el documento titulado “Identificación de competencias profesionales acorde con la perspectiva socio formativa”(Beltran Bustos, Alvarez Cano, & Ferro Rodriguez, 2011) corresponde al resultado de la investigación realizada con el Programa Mercadeo y Negocios Internacionales de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de Universidad Autónoma de Occidente (Cali-

Colombia) dentro del Diplomado en Pedagogía y Didáctica universitaria dictado por el Centro de Investigación en Formación y Evaluación CIFE. 2009-2010.

Este trabajo de investigación define las competencias para un programa académico, considerando los lineamientos curriculares y el posicionamiento estratégico formulado por la institución investigada. La metodología utilizada es la propuesta por el texto “Formación integral y competencias. Pensamiento complejo, currículo, didáctica y evaluación” (Tobon Tobon, 2010), la cual presenta 5 fases como ejes esenciales, en donde se hace una selección de competencias a partir de percepciones de diferentes grupos, como lo son: estudiantes, docentes, empresarios y egresados. Lo que condujo a una propuesta formativa con base en las nuevas competencias definidas que pretenden formar profesionales integrales, con un claro proyecto de vida, espíritu creativo, investigativo y capacidad de formular y desarrollar estrategias dentro de un entorno competitivo y retador. Se analizan de forma comparativa los currículos, lo que permite constatar los elementos diferenciadores que cada uno posee respecto de los demás. Como resultado se obtiene un panorama concreto sobre las competencias específicas del profesional investigado, lo cual es una sólida plataforma para la construcción colectiva de una propuesta curricular.

Dentro de las conclusiones particulares del trabajo a considerarse referenciales, está el que el Ministerio de Educación Nacional formulo las competencias genéricas, las cuales deben ser transversales a todos los programas de formación en educación superior. Las competencias genéricas derivan en otras más especializadas que finalmente lo que hacen es que contribuyen a la pertinencia social del educando en el mundo real empresarial.

Las competencias genéricas, deben complementarse con las competencias específicas que se requieren en los distintos programas de educación superior y su desarrollo debe ser integrador. Se entiende que la educación por competencias es una propuesta en la cual el punto de partida está en identificar las

competencias idóneas que debe desarrollar un estudiante y apropiarse de ellas al finalizar la carrera.

Aunque en el presente trabajo de investigación no se persigue la realización de una comparación en materia de competencias con otras instituciones de educación superior, el resultado final si corresponde a un valor comparativo, por cuanto el documento “Competencias adquiridas en la carrera de Medicina. Comparación entre egresados de dos universidades, una pública y otra privada” (Galli & De Gregorio, 2006) representa la investigación realizada en el marco de la competencia y su relación directa con la universidad en la carrera de medicina.

Aunque se aleja de la orientación a la administración, sirve de referente para conocer los métodos por los cuales, se puede medir el estado a nivel de competencias entre una universidad y otra, con lo cual se puede aportar al presente trabajo.

El propósito de esta investigación es conocer qué competencias profesionales han logrado los egresados; comprobar si existen diferencias entre dos grupos de egresados y establecer si existe alguna relación entre la cantidad de competencias que dicen haber logrado y la valoración global que hacen de la formación universitaria recibida.

Para lograrlo, el grupo diseñó un cuestionario con 34 conductas profesionales (marcar sí cuando se siente capaz de realizarla en forma autónoma) y una pregunta para valorar globalmente la formación recibida. El cuestionario se aplicó a dos grupos: egresados de una universidad pública (G1) y de una privada (G2). Los resultados se expresaron como porcentajes y medias de respuestas sí. Las 34 actividades se presentan agrupadas en 7 categorías. Se analizaron las diferencias entre ambos grupos. Respondieron 181 médicos, el promedio de respuestas positivas es de 28,18; diferencia significativa a favor del G1. El 100% de los

egresados se sienten capaces de hacer una buena anamnesis y un examen físico completo. Los porcentajes más bajos de respuesta afirmativa se concentran en las conductas vinculadas a decisiones terapéuticas, a intervenciones en salud comunitaria y a habilidades para el auto aprendizaje.

Sólo en 8 de las 34 conductas profesionales se hallaron diferencias significativas a favor de G1. El 53% de los egresados evalúa como Buena la formación recibida, no hay diferencia significativa entre ambos grupos. Se observa una correspondencia entre cantidad de respuestas sí y valoración de la formación recibida: a mejor valoración mayor número de respuestas positivas. Los resultados son similares en ambos grupos; los hallazgos están en consonancia con los de otros estudios publicados. Este tipo de cuestionario de autoevaluación puede ser uno de los instrumentos a utilizar en la evaluación de resultados de un programa de formación.

Este último antecedente referenciado por el grupo investigador, refleja una aproximación directa al problema de investigación y se titula “Percepción de las competencias adquiridas por los egresados y estudiantes practicantes de pregrado en Psicología de la Universidad Cooperativa de Colombia y las requeridas por el mercado laboral en Neiva, durante el primer semestre de 2008” (Macias Oviedo, Trujillo Trujillo, Rodriguez Gonzalez, & Parrado, 2008) este producto expone los resultados de un análisis de la vinculación laboral, y su relación con las competencias desarrolladas durante la fase académica universitaria. Su contenido expresa la problemática de la calidad profesional, para enfrentarse a la competencia del mercado, de esta forma, su aporte es muy importante dentro de los objetivos planteados.

Esta investigación es un estudio de tipo descriptivo que pretende identificar las percepciones de las competencias adquiridas por egresados y practicantes de Psicología de la Universidad Cooperativa de Colombia y las competencias requeridas por empleadores en la ciudad de Neiva en tres áreas del desempeño

profesional en Psicología (educativa, clínica, organizacional). Se realizó una entrevista estructurada a 32 empleadores de psicólogos, cuyos resultados muestran una clara exigencia en procedimientos profesionales, académicos y de actitud profesional. También se aplicó una encuesta en línea a 81 participantes, donde se identificó que la percepción de competencias adquiridas en la formación universitaria de egresados y practicantes es congruente con lo exigido en el mercado laboral. Los resultados obtenidos a partir de la presente investigación ofrecen un panorama alentador de la formación profesional que tiene el programa de Psicología, teniendo en cuenta que estudiantes y egresados consideran que responde a las exigencias de la demanda laboral.

### 3. DESCRIPCION DEL PROBLEMA

#### 3.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Aunque, como suele ocurrir en las ciencias pedagógicas, son varias las definiciones que pueden ser aceptables para clarificar las competencias profesionales, y esto se vio reflejado en los intentos de definir el término de competencias dentro del capítulo antecedentes. Por ello se ha creído conveniente entender una aproximación a la definición de competencia profesional como: el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes del sujeto coordinadas e integradas en la acción, necesarias para ejercer una profesión, adquiridas a través de la experiencia en el transcurso de su formación y ulterior desempeño profesional, que permiten al individuo resolver, de manera eficaz, autónoma y flexible, problemas profesionales en contextos sociales específicos(Gonzales Rey, Garcia Toll, Wellesley Bourke, & Garcia Dominguez, 2011).

Habiendo definido previamente el concepto de competencias es conveniente plantear por que el tema de la vinculación laboral de los profesionales egresados de la carrera de Administración de empresas de la Universidad del Valle, resulta ser un problema de investigación.

El observatorio de la Universidad colombiana realizo un estudio en el año 2009, con el fin de medir la realidad de los egresados en Colombia(El observatorio de la Universidad Colombiana, 2009). En dicho estudio se obtuvieron datos estadísticos que fungen como soporte al tema de investigación.

Con respecto a la cifra de estudiantes graduados en Colombia, entre 2001 y 2009, se otorgaron un total de 1'520.253 títulos de educación superior (técnico profesional, tecnólogo, profesional universitario y posgrado), los cuales han sido obtenidos por 1'262.841 estudiantes en todo el país. De esta cifra 1'381.761

títulos fueron otorgados por Instituciones de Educación Superior (IES) y 138.492 por el Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena). El crecimiento en los títulos otorgados refleja un crecimiento de 64,7%, pasando de 138.949 en 2001 a 228.727 en 2009; es decir, 89.878 títulos más (cifras con corte a mayo de 2010 y del 95% de los graduados) (El observatorio de la Universidad Colombiana, 2009).

Cuadro 1. Graduados en Colombia 2001-2009

| <b>CIFRA DE ESTUDIANTES GRADUADOS EN COLOMBIA, ENTRE 2001 Y 2009</b> |           |
|----------------------------------------------------------------------|-----------|
| Total de títulos de educación superior                               | 1'520.253 |
| Total de estudiantes en todo el país que los recibieron              | 1'262.841 |

Fuente: Diseño propio (El observatorio de la Universidad Colombiana, 2009).

Cuadro 2. Cifras de otorgamiento de títulos

| <b>QUIEN OTORGA</b>                       |           |
|-------------------------------------------|-----------|
| Instituciones de Educación Superior (IES) | 1'381.761 |
| Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena)   | 138.492   |

Fuente: Diseño propio (El observatorio de la Universidad Colombiana, 2009).

Cuadro 3. Crecimiento en titulaciones en Colombia 2001-2009

| <b>CRECIMIENTO</b>                                                                                                                                      |         |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| AÑO 2001                                                                                                                                                | 138.949 |
| AÑO 2009                                                                                                                                                | 228.727 |
| El crecimiento en los títulos otorgados refleja un crecimiento de 64,7% 89.878 títulos más (cifras con corte a mayo de 2010 y del 95% de los graduados) |         |

Fuente: Diseño propio (El observatorio de la Universidad Colombiana, 2009).

Dentro del resultado del análisis que se evidencio en este rango de años, se pudo conocer que las IES<sup>1</sup> públicas graduaron en 2002 a 43.718 jóvenes y en 2009 la cifra aumentó a 77.801, lo que equivale a un crecimiento del 78%. Por su parte, las IES privadas aumentaron de 89.823 a 108.332 (20,6%) los títulos otorgados en este período; y el Sena graduó a 5.056 estudiantes en 2002 y a 42.594 (742,4%) en 2009, con lo cual se puede revelar que hay una falta de concentración de estudiantes universitarios, lo cual no tiene relevancia con las cifras de graduados ya que estos pueden representar una cifra consistente en unos años, con el actual ingreso a las universidades(El observatorio de la Universidad Colombiana, 2009)..

En este estudio, se menciona que carreras como ingeniería industrial, civil y medicina son algunas de las que tienen mayor grado de vinculación laboral, es decir, que sus profesionales están siendo muy demandados por el mercado. Igualmente, estas tres carreras son muy bien remuneradas con respecto a otras que también registran un alto número de graduados. Por ejemplo, de los graduados entre 2001 y 2009 de ingeniería industrial, el 82,5% está vinculado al sector formal de la economía y tienen un salario promedio de \$1'585.887. De los egresados de medicina, el 90,4% tiene trabajo y gana en promedio \$2'162.672; mientras que de los ingenieros civiles, el 82,9% está trabajando con un sueldo de \$1'499.332.

También se destaca que en otras carreras se percibe una alta demanda de profesionales en el mercado y una buena posición salarial. De los egresados entre 2001 y 2009 de Bibliotecología, el 94,7% está vinculado a un trabajo y ganan en promedio \$1'579.544. De los geólogos, el 86,4% tiene un empleo con un salario de \$2'611.275 y de los ingenieros biomédicos, el 70,8% se encuentra trabajando y gana \$1'478.446 en promedio(El observatorio de la Universidad Colombiana, 2009).

---

<sup>1</sup> Instituciones de educación superior

Sin embargo, los resultados de este estudio terminan por disfrazar en parte la problemática referente a la calidad de los egresados, ya que si bien es cierto que existen ciertas carreras que son más demandadas por el mercado, la calidad de los egresados en el marco del tema de las competencias, no se refleja en el análisis del diagnóstico de la vinculación laboral en el año 2009.

Un ejemplo de cómo la demanda del mercado disfraza el tema de la competencia en el marco de la vinculación laboral, es la carrera de Ingeniería de Petróleos la cual es la única carrera en Colombia que, en promedio, les garantiza a sus egresados un salario de casi cinco veces el mínimo en su primer trabajo: exactamente 3'139.846 pesos(Rosales Garcia, 2012). Como se puede inferir, que el estudio de una carrera universitaria garantiza un salario, sin considerar las competencias. El dictamen del Ministerio de Educación(Rosales Garcia, 2012) podría ser debatido al considerarse generalizado y desconsiderado con respecto a otros profesionales y a otras carreras.

Información referenciada por el periódico Portafolio(Rosales Garcia, 2012) refleja el problema de la visión del Ministerio de educación en cuanto al tema de la vinculación laboral:

“de las 10 carreras universitarias peor pagadas, seis tienen que ver con licenciaturas. La de preescolar encabeza la lista, de la que también hacen parte fisioterapia y música, en cuarto y quinto lugar. Los únicos profesores que clasifican entre las 50 carreras mejores pagadas son los licenciados en educación básica con énfasis en inglés, que ocupan el puesto 48 y reciben, en promedio, un sueldo inicial de 1'464.735 pesos. Otra de las paradojas de las cifras tiene que ver con que, en algunos casos y en el futuro inmediato, les ha ido mejor a quienes estudiaron una carrera técnica que una profesional, incluso en el mismo campo”

Sin embargo, más allá de la problemática del salario de enganche, del cual se ha dispuesto bastante discusión en medios de prensa, y en artículos y sitios web relacionados con la preparación académica, la opinión de Javier Botero Álvarez, Viceministro de educación en el 2012(Rosales Garcia, 2012), determina un primer rasgo de la importancia de la formación en competencias para una adecuada vinculación laboral:

“el promedio de 'enganche laboral' ciertamente no es muy alto, puede no sonar muy alto, ojalá fuera más alto y eso es algo que hay que trabajar con el sector productivo, pero tiene la característica importante de que como el nombre lo indica es el salario inicial, el salario de 'enganche', de ahí para arriba un profesional tiene un espacio enorme para crecer y lo puede hacer de diferentes maneras”

Es una realidad que el mercado laboral se encuentra excesivamente poblado por jóvenes profesionales con dificultades para encontrar trabajo. Esta tendencia está relacionada en parte con el aumento de personas sobre-capacitadas para determinados puestos de trabajo y con la disminución del empleo a escala mundial. Específicamente en Colombia donde los altos índices de desempleo, alrededor del 11.1% para el 2014(El pais.co, 2014),según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística, obliga a la población económicamente activa a especializarse de manera constante para aumentar las posibilidades de “empleabilidad” y disminuir el riesgo de engordar la descomunal cifra de pobreza en Colombia que sobrepasa el 60% de la población, según el Centro de Investigación para el Desarrollo Nacional de Colombia.

Con respecto a esta problemática, la universidad desempeña un papel esencial como ente generador de talento humano calificado, convirtiéndose

inequívocamente en la “piedra angular” para la formación de profesionales competentes que se desenvuelvan eficazmente en el mundo del mercado laboral.

Las organizaciones exigen personas formadas para satisfacer sus necesidades y hábiles para moverse de manera competitiva en el mercado. Sin embargo, la realidad del sistema educativo es diferente; la educación superior no ha logrado acabar de manera certera con la brecha existente entre la academia y la realidad laboral(Macias Oviedo, Trujillo Trujillo, Rodriguez Gonzalez, & Parrado, 2008)

Pues bien, frente a esta problemática surge un tema que resulta interesante: “La formación por competencias”. Esto se constituye en una razón para repensar la educación superior, y considerar las implicaciones curriculares, didácticas y evaluativas que ello acarrea, y que por consiguiente obliga a replantearla desde el currículo, la didáctica y la evaluación(Salas Zapata, 2007).

Según lo menciona el documento “Percepción de las competencias adquiridas por los egresados y estudiantes”(Macias Oviedo, Trujillo Trujillo, Rodriguez Gonzalez, & Parrado, 2008)el concepto de competencias ha surgido esencialmente del mundo laboral, por la necesidad de lograr desarrollo de habilidades y comportamientos pertinentes en cada trabajador según su contexto laboral específico. Esta búsqueda en la práctica laboral escapa del progresivo distanciamiento entre habilidades y conocimientos entregados en el aula universitaria, versus las competencias necesarias en el actual mundo del trabajo

Esto implica que la competencia no proviene de la aprobación de un currículo escolar formal, sino de un ejercicio de aplicación de conocimientos en circunstancias críticas. Este conocimiento que es necesario para la resolución de problemas no es mecánicamente transmisible; algunos autores lo llaman “conocimiento indefinible”(Macias Oviedo, Trujillo Trujillo, Rodriguez Gonzalez, & Parrado, 2008) y es una mezcla de conocimientos tecnológicos previos y de

experiencia concreta que proviene fundamentalmente del trabajo en el mundo real. Mucho de su sentido se refleja en los resultados de las pruebas Pisa, en cuanto a la capacidad de resolver problemas, y los resultados que se obtuvieron por parte de los estudiantes colombianos.

Con lo anterior se puede encontrar la relevancia del problema elegido por tema de investigación, el cual radica en proponer el conjunto de estrategias de desarrollo para reforzar las competencias y facilitar con ello la introducción al mercado laboral población de estudiantes de la Universidad del Valle de la sede Palmira.

### 3.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cuáles serán las estrategias que permitan mejorar las competencias laborales específicas, para facilitar la vinculación laboral del egresado universitario?

## 4. OBJETIVOS

### 4.1. OBJETIVO GENERAL

Diseñar las estrategias para mejorar las competencias laborales y con ellas facilitar la vinculación laboral del egresado universitario de la facultad de Administración de empresas de la Universidad del Valle

### 4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Diagnosticar las competencias adquiridas en la preparación académica profesional de los egresados de la facultad de Administración de Empresas de la Universidad del Valle.

Conocer el grado potencial de inserción en el mercado laboral, de los egresados de la facultad de Administración de Empresas de la Universidad del Valle.

Identificar las competencias que se deben considerar en el grupo de estrategias formuladas para mejorar la vinculación laboral del egresado de la facultad de Administración de empresas de la Universidad del Valle

Definir la estructura pedagógica y curricular de un conjunto de estrategias que refuercen las competencias del egresado de la facultad de Administración de empresas de la Universidad del Valle

## 5. JUSTIFICACIÓN

A pesar de que existen diferentes teorías que estudian el tema de las competencias en el marco de la educación y de la competencia laboral, se propone que el desarrollo del documento sirva como un referente analítico y práctico, para la metodología de mejoramiento en vinculación laboral de egresados universitarios, por medio de la capacitación en competencias genéricas.

En cuanto a esta orientación del presente trabajo escrito, el argumento teórico para su desarrollo se basara en el documento “Elaboración de un cuestionario para la evaluación de competencias genéricas en estudiantes universitarios” (Solanes Puchol, Nuñez Nuñez, & Rodriguez Marin, 2008) el cual aporte a la investigación por medio de un instrumento para evaluar las competencias adquiridas y el grado potencial de inserción en el mercado laboral de los estudiantes universitarios por medio de un cuestionario estructurado.

En cuanto a los aspectos metodológicos, para el desarrollo del presente trabajo escrito se ha considerado utilizar el método de la triangulación metodológica considerando la triangulación con datos de tres subtipos, tiempo, espacio y persona, buscando adicionalmente triangular con fuentes de datos.

En consideración a la justificación practica del presente trabajo, la recolección de los antecedentes, la caracterización y el desarrollo de estrategias educativas en hábitos de competencias, trae consigo muchos beneficios de diferente índole (económico, social, ambiental, educativo, etc.), los cuales impactarán positivamente en la Universidad del Valle sede Palmira.

Este proyecto desarrolla principalmente el diseño de una estrategia, que permitirá a la Universidad, mejorar notablemente su valor diferencial, en cuanto a la

vinculación laboral de sus egresados, por medio de un plan educativo-competente, que permita mejorar las competencias que durante los avances personales y académicos del estudiante, se encuentran en desventaja, de cara a la demanda del mercado, lo cual se convierte en una herramienta fundamental para estudios y actividades posteriores. Aunque se debe aclarar que el trabajo propone un diseño, mas no una ejecución, ya que dicha tarea depende directamente de la decisión administrativa de la Universidad.

Este trabajo tiene su potencial práctico, en la disminución de las cifras de desempleo de los egresados, producidos por la carencia de competencias laborales directas. Por ello se puede considerar que los aportes del trabajo, no solo tienen una justificación con el problema del desempleo en Colombia, sino con la legitimidad académica de la Universidad, y la situación económica y práctica profesional de los estudiantes, convirtiéndose en un aporte académico muy importante, para la sociedad colombiana.

## 6. MARCO CONTEXTUAL

Tomando como referencia el último Anuario Estadístico (Progresamos, 2010), Palmira se encuentra localizada en la región sur del Departamento del Valle del Cauca. Su cabecera está situada a 3°31'48" de latitud norte y 76°81'13" de longitud al oeste de Greenwich.

Su temperatura media es de 23 grados centígrados y su altura sobre el nivel del mar es de 1001 metros. En Palmira se distinguen dos zonas localizadas hacia la media ladera, en las cuales la precipitación media anual alcanza valores de 2000 mm y 2100 mm, convirtiéndose así en las áreas más húmedas del municipio. Dichas áreas son: Cuenca media del río Nima y parte alta de la Cuenca del río Aguaclara.

Este municipio limita al Norte con el municipio de Cerrito, al Oriente con el departamento del Tolima, al Sur con los municipios de Pradera y Candelaria, y al Occidente con los municipios de Cali, Yumbo y Vijes.

El territorio de Palmira en su conjunto (zona plana y zona de ladera), corresponde a un sistema de asentamientos de distinto orden (de población, industriales, institucionales). La división político – administrativa en comunas del municipio de Palmira está conformada por dos sistemas, uno urbano (barrios) y uno rural (corregimientos). El primero está estructurado por comunas, desde la No. 1 hasta la No. 7 y el segundo desde la No. 8 hasta la No. 16.

Su población es de 296.620 habitantes, de los cuales 143.704 son hombres y 152.916 son mujeres(Fundacion Progresemos, 2013).

Según un reportaje del periódico del Tiempo(El Tiempo, 2012), en este municipio el 96 de las unidades de negocios son micros y solo un 0,4 por ciento grandes empresas.

De acuerdo con el 'Censo Empresarial Palmira 2011', en la municipalidad operan 12.065 unidades económicas, 10.074 localizadas en el área urbana.

Los corregimientos más dinámicos son Rozo con 388 unidades empresariales, Juanchito con 320 y Palmaseca con 295. Pero el 55,8 por ciento de todos estos negocios están en la informalidad.

Un 40,5 por ciento cuenta con el permiso de usos del suelo, un 40,3 por ciento paga el impuesto de industria y comercio, un 2,0 por ciento tiene registro de proponentes y un 1,6 por ciento paga Sayco y Acinpro.

Un 61,8 por ciento cuenta con RUT y un 44,2 por ciento tiene registro de la Cámara de Comercio.

Para la Cámara es preciso presentar ante el Concejo un proyecto de incentivos tributarios para fomentar la creación de empleos, la formalización laboral, el emprendimiento y el fortalecimiento de las mipymes.

A partir de los resultados del Censo trabajados por la Cámara, la Alcaldía, la Fundación Progresamos y el Comité Cívico Intergremial se propone la creación de un comité de desarrollo empresarial y simplificación de trámites en Palmira. La idea es que se encargue de estudiar la dinámica empresarial, así como definir políticas en el corto, mediano y largo plazo tendientes a fortalecer el sector empresarial.

El 41 por ciento de las empresas tiene entre uno y seis años de antigüedad, un 23 por ciento menos de un año, 13,6 por ciento entre siete y 11 años y un 6,4 por ciento entre 12 y 16 años.

## 7. MARCO CONCEPTUAL

### Adaptación al cambio

La adaptación al cambio impulsa a incluir formas de pensamiento estratégico, que permitan determinar los límites reales y ficticios de los problemas, cuándo y cómo ejecutar los cambios requeridos, así como los beneficios esperados.

Aprender a identificar lo que debe conservarse y lo que no forma parte de la dinámica del cambio en un continuo proceso(Ruiz Iglesias, 2008).

### Aptitudes

Se refieren a potencialidades innatas que los seres humanos poseen y que necesitan ser desarrolladas mediante la educación (Murillo, 2003). Son equiparables a las funciones cognitivas de Feurestein, las cuales son prerequisites para que pueda darse todo proceso de aprendizaje: percepción, exploración, orientación espacial, posibilidad de lenguaje, etc(Ruiz Iglesias, 2008).

### Actitudes

Son disposiciones afectivas a la acción. Constituyen el motor que impulsa al comportamiento en los seres humanos. Inducen a la toma de decisiones y a desplegar un determinado tipo de comportamiento acorde a las circunstancias del momento. No son observables de forma directa. Se detectan a partir de cómo se comportan las personas, qué dicen y como es su comunicación no verbal (gestos, posiciones, corporales, señalizaciones, etc.) (Ruiz Iglesias, 2008).

### Calificaciones personales

Se ha empleado el término de “calificaciones profesionales” para referirse a la capacidad general de desempeñar todo un conjunto de tareas y actividades relacionadas con un oficio. Las calificaciones eran la base para establecer los salarios y se determinaban por la antigüedad de los empleados y el diploma acreditativo de sus estudios (Ruiz Iglesias, 2008).

### Capacidades

Son condiciones cognitivas, afectivas y psicomotrices fundamentales para aprender y denotan la dedicación a una tarea. Son el desarrollo de las aptitudes (Ruiz Iglesias, 2008).

### Competencias básicas.

Le permiten al estudiante comunicarse, pensar en forma lógica, utilizar las ciencias para conocer e interpretar el mundo. Se desarrollan en los niveles de educación básica primaria, básica secundaria, media académica y media técnica (Ministerio de Educacion Nacional, 2010).

### Competencias ciudadanas

Habilitan a los jóvenes para la convivencia, la participación democrática y la solidaridad. Se desarrollan en la educación básica primaria, básica secundaria, media académica y media técnica (Ministerio de Educacion Nacional, 2010).

## Competencias laborales

Comprenden todos aquellos conocimientos, habilidades y actitudes, que son necesarios para que los jóvenes se desempeñen con eficiencia como seres productivos (Ministerio de Educación Nacional, 2010).

## Comprensión

La comprensión de algo implica el delimitarlo dentro del campo al cual hace referencia, es decir poder precisar su alcance; además exige de identificar sus elementos y las relaciones entre los mismos; por ello para lograr la comprensión de algo partimos de identificar sus atributos y de organizar sus elementos, es enunciar las regularidades que expresa y encontrar relaciones, en definitiva, el comprender requiere de una organización cognitiva que una vez lograda dar inicio a otro proceso dentro de la comprensión (Ruiz Iglesias, 2008).

## Conocimientos

Son representaciones mentales sobre diferentes hechos. Existen dos tipos de conocimiento: el declarativo y el procedimental. El primero se refiere a qué son las cosas, lo cual nos permite comprenderlas y relacionarlas entre sí. El segundo tipo de conocimiento hace referencia a cómo se realizan las cosas y tiene que ver con el saber hacer (Ruiz Iglesias, 2008).

## Destrezas

Originalmente, este término significaba lo que se hacía correcto con la mano derecha. Luego, pasó a significar las habilidades motoras requeridas para realizar ciertas actividades con precisión (Ruiz Iglesias, 2008).

## Habilidades

Consisten en procesos mediante los cuales se realizan tareas y actividades con eficacia y eficiencia (Ruiz Iglesias, 2008).

## Inteligencia

La inteligencia es la estructura general mediante la cual los seres vivos procesan la información con el fin de relacionarse con los entornos en los cuales se hallan inmersos, con base en procesos de percepción atención, memoria e inferencia (Ruiz Iglesias, 2008).

## Funciones

Las funciones expresan las actividades que una persona debe ejecutar en el contexto laboral (Ruiz Iglesias, 2008).

## 8. MARCO TEORICO

### 8.1. COMPETENCIAS GENERICAS EN ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS. INSTRUMENTALES / INTERPERSONALES / SISTEMICAS

Con el fin de encontrar un medio teórico con el cual se pueda revelar la herramienta capaz de medir y evaluar las competencias necesarias por el estudiante universitario para enfrentarse al campo laboral, se ha acudido al documento “Elaboración de un cuestionario para la evaluación de competencias genéricas en estudiantes universitarios” (Solanes Puchol, Nuñez Nuñez, & Rodriguez Marin, 2008) el cual tendría como objetivo diseñar un instrumento para evaluar las competencias adquiridas y el grado potencial de inserción en el mercado laboral de los estudiantes universitarios por medio de un cuestionario inicial con 52 ítems de respuesta.

La explicación teórica del formato de encuesta que a su vez será considerado como el elemento de medición de la población de estudio del presente documento, se explica a continuación.

Siguiendo el modelo del Proyecto Tuning (Tuning Education Structures in Europe), las competencias transversales se pueden dividir a su vez en instrumentales, interpersonales y sistémicas. Las instrumentales son capacidades cognitivas, metodológicas, técnicas y lingüísticas que se consideran necesarias para la comprensión, la construcción, el manejo, el uso crítico y ajustado a las particularidades de las diferentes prácticas profesionales, de los métodos, procedimientos, técnicas e instrumentos profesionales. Por tanto, estas competencias constituyen las capacidades y la formación del graduado:

- 1) Conocimientos básicos generales y de la profesión.
- 2) Capacidad de análisis y síntesis.

- 3) Capacidad para organizar y planificar.
- 4) Resolución de problemas.
- 5) Capacidad para tomar decisiones.
- 6) Comunicación oral y escrita en la propia lengua.
- 7) Conocimiento de una segunda lengua.
- 8) Habilidades básicas para el manejo del ordenador.
- 9) Habilidades para la gestión de la información.
- 10) Experiencia profesional.

Las competencias interpersonales se relacionan con las habilidades de relación social e integración en distintos colectivos, así como la capacidad de desarrollar trabajos en equipos específicos y multidisciplinares (interacción social y cooperación):

- 1) Capacidad de crítica y autocrítica.
- 2) Trabajo en equipo.
- 3) Habilidades interpersonales.
- 4) Trabajar en equipo multidisciplinares.
- 5) Capacidad para comunicarse con expertos de otras áreas.
- 6) Apreciación de la diversidad y de la multiculturalidad.
- 7) Habilidad para trabajar en un contexto internacional y conocimiento de culturas y costumbres de otros países.
- 8) Capacidad para adquirir un compromiso ético

Por último, las competencias sistémicas son capacidades relativas a todos los sistemas (combinación de entendimiento, sensibilidad y conocimiento; necesaria la previa adquisición de competencias instrumentales e interpersonales). En general hacen referencia a las cualidades individuales, así como la motivación a la hora de trabajar:

- 1) Capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica.
- 2) Habilidades de investigación.
- 3) Capacidad de aprender.
- 4) Capacidad de adaptarse a nuevas situaciones.
- 5) Creatividad o capacidad de generar nuevas ideas.
- 6) Capacidad de liderazgo.
- 7) Capacidad de trabajar de forma autónoma
- 8) Capacidad para el diseño y gestión de proyectos
- 9) Iniciativa y espíritu emprendedor.
- 10) Contenidos del perfil emprendedor.
- 11) Preocupación por la calidad;
- 12) Motivación por alcanzar metas (motivación de logro).
- 13) Responsabilidad en el trabajo;
- 14) Motivación por el trabajo.
- 15) Seguridad en sí mismo.
- 16) Resistencia al estrés (Proyecto Tuning2005).

Finalmente, el documento de donde se ha logrado extraer esta información de tipo teórica en relación al diseño de una herramienta de evaluación en competencias, propone un listado definitivo para determinar las competencias profesionales más valoradas, tanto por los estudiantes de la Universidad, como por los responsables de la contratación en las empresas(Solanes Puchol, Nuñez Nuñez, & Rodriguez Marin, 2008).

- 1) Conocimientos básicos de la profesión.
- 2) Capacidad de comunicación (oral y escrita).
- 3) Resolución de problemas.
- 4) Capacidad de organizar y planificar.
- 5) Capacidad de trabajar en equipo.
- 6) Compromiso ético (honestidad).

- 7) Responsabilidad en el trabajo.
- 8) Capacidad de aprender.
- 9) Motivación en el trabajo.
- 10) Preocupación por la calidad y la mejora.
- 11) Capacidad de aplicar los conocimientos de la práctica.
- 12) Motivación por alcanzar metas.

Este conjunto de indicadores, orientan directamente las preguntas que deben formularse para lograr un mecanismo de evaluación eficiente ante el problema de investigación.

Asimismo, en el documento “Elaboración de un cuestionario para la evaluación de competencias genéricas en estudiantes universitarios” ((Solanes Puchol, Nuñez Nuñez, & Rodriguez Marin, 2008)se detectó que las competencias más valoradas por las empresas son las siguientes:

- 1) Responsabilidad en el trabajo.
- 2) Motivación por el trabajo.
- 3) Capacidad de trabajar en equipo.
- 4) Capacidad de aprender.
- 5) Compromiso ético.
- 6) Preocupación por la calidad y la mejora,
- 7) Capacidad de organizar y planificar.

Los anteriores indicadores, logran orientar hacia el diseño de la encuesta que se planteara a las empresas de la población de estudio, con el fin de identificar los aspectos que se consideran menos desarrollados por los estudiantes de la universidad del Valle en el tema del ejercicio laboral.

## 9. MARCO JURIDICO

### 9.1. CONSEJO NACIONAL DE ACREDITACION

El marco legal del Consejo Nacional de acreditación es el siguiente(Consejo Nacional de Acreditacion, 2009)

Leyes, decretos y acuerdos

Ley 30 de 1992:

Regula la educación superior

Crea el CESU y el CNA

Decreto 2904 de 1994:

Define la acreditación

Acuerdo 01 de 2000 del CESU

Reglamenta el CNA

Acuerdo 06 de 1995 del CESU

Fija políticas de acreditación

Las características esenciales de la acreditación de alta calidad son las siguientes(Consejo Nacional de Acreditacion, 2009):

- Es de carácter voluntario, y no obligatorio.
- La naturaleza de los procesos evaluativos es inminentemente académica.
- Pretende un nivel de calidad reconocido internacionalmente.
- Se basa en un proceso de autoevaluación, complementado por la evaluación externa de pares.

- Garantiza a la sociedad que el servicio público de la educación se presta con la suficiente calidad.
- Busca crear una “cultura de la calidad”, respetando la autonomía universitaria, orientada a lograr un proceso de Mejoramiento Continuo.

## 9.2.LEY 30 DE DICIEMBRE 28 DE 1992 SISTEMA NACIONAL DE ACREDITACION

Por el cual se organiza el servicio público de la educación superior, fundamentos de educación superior. El objetivo de esta ley es Garantizar a la sociedad que las Instituciones de Educación Superior, que hacen parte del Sistema, cumplen con los más altos requisitos de calidad y realizan sus propósitos y objetivos.

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:

- 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.

- 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.
- 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.
- Ser factor de desarrollo científico, cultural, económico, político y ético a nivel nacional y regional<sup>28</sup>.

### 9.3. 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.
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<sup>29</sup>.

#### 9.4. 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<sup>30</sup>.

## 9.5. 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 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.

## 9.6. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA

ARTICULO 67. La educación es un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social; con ella se busca el acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica, y a los demás bienes y valores de la cultura.

La educación formará al colombiano en el respeto a los derechos humanos, a la paz y a la democracia; y en la práctica del trabajo y la recreación, para el mejoramiento cultural, científico, tecnológico y para la protección del ambiente.

El Estado, la sociedad y la familia son responsables de la educación, que será obligatoria entre los cinco y los quince años de edad y que comprenderá como mínimo, un año de preescolar y nueve de educación básica.

La educación será gratuita en las instituciones del Estado, sin perjuicio del cobro de derechos académicos a quienes puedan sufragarlos.

Corresponde al Estado regular y ejercer la suprema inspección y vigilancia de la educación con el fin de velar por su calidad, por el cumplimiento de sus fines y por la mejor formación moral, intelectual y física de los educandos; garantizar el adecuado cubrimiento del servicio y asegurar a los menores las condiciones necesarias para su acceso y permanencia en el sistema educativo.

La Nación y las entidades territoriales participarán en la dirección, financiación y administración de los servicios educativos estatales, en los términos que señalen la Constitución y la ley.

ARTICULO 68. Los particulares podrán fundar establecimientos educativos. La ley establecerá las condiciones para su creación y gestión.

La comunidad educativa participará en la dirección de las instituciones de educación.

La enseñanza estará a cargo de personas de reconocida idoneidad ética y pedagógica. La Ley garantiza la profesionalización y dignificación de la actividad docente.

Los padres de familia tendrán derecho de escoger el tipo de educación para sus hijos menores. En los establecimientos del Estado ninguna persona podrá ser obligada a recibir educación religiosa.

Las integrantes de los grupos étnicos tendrán derecho a una formación que respete y desarrolle su identidad cultural.

La erradicación del analfabetismo y la educación de personas con limitaciones físicas o mentales, o con capacidades excepcionales, son obligaciones especiales del Estado.

#### 9.7.DECRETO 1860

En el capítulo sexto del artículo 1860 dedicado a evaluación y promoción (derogado por el Decreto 230 de 2002), se determinó la constitución de comisiones de evaluación y promoción con el fin de analizar y apoyar acciones tendientes a la recuperación de logros insuficientes por parte de los estudiantes y definir actividades complementarias para tal fin, la entrega de informes

descriptivos y cualitativos sobre los logros y dificultades de los estudiantes en lugar de la tradicional libreta de calificaciones numéricas, entre otras.

#### 9.8. SISTEMA NACIONAL DE ACREDITACION LEY 30 DE 1992.

Decreto Ley 2277 de 1979: Por el cual se adoptan normas sobre el ejercicio de la profesión docente.

Ley 0115 de Febrero 8 de 1994: Por la cual se expide la ley general de educación.

Ley 0715 de Diciembre 21 de 2001: Por la cual se dictan normas orgánicas en materia de recursos y competencias de conformidad con los artículos 151, 288, 356 y 357 (Acto Legislativo 01 de 2001) de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones para organizar la prestación de servicios de educación y salud, entre otros.

#### 9.9. RESOLUCIÓN NO. 11951 DE SEPTIEMBRE 6 DE 2013.

Por la cual se establecen los parámetro y el procedimiento para fijar las tarifas de matrículas y pensiones del servicio educativo prestado en establecimientos educativos de carácter privado para el año escolar que inicia en el 2014

#### 9.10. EVALUACIÓN DE LA EDUCACIÓN EN COLOMBIA

La ley 1321 del 13 de Julio del 2009, fija los parámetros y criterios para organizar el sistema de evaluación de resultados académicos, buscando acercarse a una

educación de calidad y que los organismos y entidades educativas, se alineen a un proceso de evaluación, inspección y vigilancia por parte del Estado.

Esta ley, transforma el organismo ICFES, en busca de acercarse a un proceso de evaluación de la calidad de la educación, exponiendo los requisitos para la evaluación profesional de la educación, estableciendo los parámetros para la realización de los exámenes de Estado y la categorización de las diferentes clases de exámenes, establece además las diferentes sanciones para los evaluados y particularmente se establece por ley que el organismo ICFES es propio del Estado, y de ninguna forma puede ser privatizado.

## 10.METODOLOGIA

### 10.1. TIPO DE ESTUDIO

El tipo de investigación escogida para el presente documento de investigación, es la investigación adaptativa, la cual utiliza el conocimiento ya existente para ser adoptado por los beneficiarios finales, su utilidad es principalmente específica para un lugar o país, y por lo tanto sus oportunidades son más limitadas (Hernandez Sampieri, Fernandez Collado, & Baptista Lucio, 2006).

Se escogió a la investigación adaptativa, porque de forma preliminar, se ha podido reconocer, que la información que se requiere para mejorar las competencias laborales específicas de la población de estudiantes de la Universidad del Valle en la sede Palmira, se encuentra inmersa en la descripción de la teoría y en la clasificación y medición de las competencias genéricas. La idea es rescatar la teoría representada en un texto base el cual se titula “Elaboración de un cuestionario para la evaluación de competencias genéricas en estudiantes universitarios” (Solanes Puchol, Nuñez Nuñez, & Rodriguez Marin, 2008), y luego de haber analizado su aplicación se debe adecuar a una estrategia de capacitación y aplicarla en el objeto de estudio que se persigue en el presente documento.

Para el desarrollo del presente trabajo escrito se ha considerado utilizar el método de la triangulación metodológica considerando la triangulación con datos de tres subtipos, tiempo, espacio y persona, buscando adicionalmente triangular con fuentes de datos(Arias Valencia, 2000).

## 10.2. INSTRUMENTO

Como instrumento de recolección de información, se utilizó el formulario producto de la investigación antes mencionada (Solanes Puchol, Nuñez Nuñez, & Rodriguez Marin, 2008) el cual se construyó en base a la definición de potencial de ubicación laboral según la cual resulta del conjunto de habilidades, conocimientos y competencias que posee una persona.

El potencial que presenta una persona no se encuentra unido al desempeño de su puesto sino que va más allá, haciendo referencia a un rendimiento exitoso en otros puestos de la organización tanto al mismo nivel como a un nivel superior.

El formato de encuesta consta de 45 ítems representativos del dominio de conductas del constructo a evaluar y referentes a factores técnicos, de gestión, trabajo en equipo, liderazgo, identificación corporativa, actitud/factores psicológicos y desempeño/resultados. Debe mencionarse que el formato de encuesta original se transformó para cumplir con las necesidades de Solanes y compañía, y nosotros como grupo investigador debimos a su vez adaptarlo a la realidad de la población de estudio con lo cual el documento definitivo de recolección de información es una encuesta de 45 ítems.

Aunque en el trabajo de Solanes y otros, se aplica una correlación estadística, ítem test por medio de Análisis Factorial de Componentes Principales con rotación Varimax, los autores refirieron que originalmente, el documento era analizado, en base a formato tipo Likert con categorías de respuesta.

De esta forma, el grupo de investigadores, decidió aplicar una metodología similar, asignándole a cada pregunta las opciones de respuesta MUY ALTA, ALTA, BUENA, MEDIA, BAJA e INSUFICIENTE, para realizar al final de la toma, un

análisis de tipo cualitativo, con lo cual se responder coherentemente a lo planteado en el tipo de estudio.

### 10.3. POBLACION Y MUESTRA

Como población del presente trabajo de investigación, se han dispuestos dos poblaciones de acuerdo a la triangulación metodológica, la primera, obedece a las personas egresadas de la Universidad del Valle profesionales en la carrera Administración de Empresas en la ciudad de Palmira Colombia.

Con respecto a esta población, se les practicara una encuesta sobre el universo de 234 egresados de la Facultad de Administración de la Universidad del Valle sede Palmira, se calcula una muestra representativa, adecuada y válida, con base en una fórmula matemática que permite calcular el tamaño de la muestra.

$$n = \frac{Z^2 * P * Q * N}{e^2 (N-1) + Z^2 * P * Q}$$

Donde:

n = Número de elementos de la muestra.

N = Número de elementos del universo.

P/Q = Probabilidades con las que se presenta el fenómeno.

$Z^2$  = Valor crítico correspondiente al nivel de confianza elegido: siempre se opera con valor sigma. Véase la tabla de valores de Z.

E = Margen de error o de imprecisión permitido (lo determinará el director del estudio).

Por tanto:

n = Número de elementos de la muestra.

$$N = 234$$

$P/Q = P$  (PROBABILIDAD DE ÉXITO) 95% /  $Q$  (PROBABILIDAD DE FRACASO) 5%

$$Z^2 = 95\%$$

$$E = 5\%$$

Entonces al reemplazar:

$$n = \frac{Z^2 * P * Q * N}{e^2 (N-1) + Z^2 * P * Q}$$

$$n = \frac{9025 * 95 * 5 * 234}{25 (233) + 9025 * 95 * 5}$$

$$n = 146$$

El número de encuestas que se deben recoger, de acuerdo a esta población, es de 146 encuestas.

Por otro lado, la segunda población, es la de las empresas que en mayor medida representan a la ciudad de Palmira de las cuales se han escogido 47 de acuerdo a su volumen y a su capacidad de contratación de empleados, y de estas la muestra establecida es de 28 empresas escogidas aleatoriamente según la fórmula matemática utilizada en la metodología, el listado es el siguiente:

Cuadro x. Listado de empresas población de estudio

| RAZON SOCIAL                            | DIR_COMERCIAL                  |
|-----------------------------------------|--------------------------------|
| AGROSERVICIOS LA ESTANCIA S A S A S L E | CL 31 30 No 4-19 PISO 6 OF 602 |
| APUESTAS ASOCIADAS DE PALMIRA S.A.      | CLL 30 # 30-03                 |
| MAZO SANCHEZ ORLANDO                    | CL 93 No 7S-11 JUANCHITO       |
| VALENCIA PARRA DIEGO FERNANDO           | AV 19 NO. 18-08                |
| AMAYA MARTINEZ JOSE ANTONIO             | CLL 31 # 34-82                 |
| COMERCIALIZADORA MARDEN LTDA.           | CLL 30 # 27-45                 |

|                                                                    |                                                                      |
|--------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|
| CONSTRUCCIONES Y ACEROS S.A.                                       | CLL 0 # T 1 -234 LA DOLORES                                          |
| HERMANN CONSTRUCTORES S.A.                                         | -TRANS. 4 # 2-23 LA DOLORES                                          |
| POLLOS ZAMORANO LIMITADA                                           | CR 28 # 69 - 29                                                      |
| ARISTIZABAL GALLO ALFONSO                                          | CL 42 KM 1 VIA PALMIRA CALI                                          |
| ALIANZA ESTRATEGICA EN SERVICIOS<br>NACIONALES LIMITADA            | CL 29 NO. 27-40 OF 310                                               |
| CALSA DE COLOMBIA S.A                                              | CRA 35 # 34A-64                                                      |
| HARINERA DEL VALLE S.A.                                            | CRA 33A # 16 - 04                                                    |
| CARLOS A CASTANEDA & CIA S.C.A.                                    | --CLL 29 # 22-45                                                     |
| RAMO DE OCCIDENTE S.A.                                             | CRA 35 # 43-174                                                      |
| TRIADA EMA S.A. SUCURSAL COLOMBIA                                  | -ZONA FRANCA DEL PACIFICO                                            |
| BEISBOL DE COLOMBIA S.A.S                                          | CLL 42 # 34B-10                                                      |
| COLOMPLAST S A                                                     | CR 33A # 26 - 13                                                     |
| AMCOR HOLDINGS AUSTRALIA PTY LTD<br>SUCURSAL COLOMBIA              | ZONA FRANCA PALMASECA BODEGA A5A                                     |
| PLASTIC FILMS INTERNACIONAL S.A.(PLAFILMS<br>INTERNACIONAL)        | ZONA FRANCA PALMASECA, BODEGA A9B                                    |
| INDUSTRIA DE MUEBLES DEL VALLE S.A. "INVAL<br>S.A."                | CR 35 # 38-30                                                        |
| MODULARES LEHNER PLAZA S.A.                                        | CL 2 No. 1-140- CIUDELA INDUSTRIAL LA<br>DOLORES LOTE No. 12 PALMIRA |
| CARNAVAL Y FIESTA EL PAYASITO S A S                                | CL 42 # 30-39                                                        |
| FOGEL ANDINA S A S                                                 | Z F DEL PACIFICO MZ G                                                |
| PAPELERA ATA S.A                                                   | CL 93 # 7J-17                                                        |
| CARTONES Y PLASTICOS LA DOLORES LTDA                               | TRANV 1 CLL 2 No 97 LA DOLORES                                       |
| PGI COLOMBIA LTDA                                                  | ZONA FRANCA DEL PACIFICO                                             |
| MARTINEZ RODRIGUEZ GIOVANA                                         | CR 44 No 36-36                                                       |
| GAMA LE COSTURE S A S                                              | CR 25 No 37-26                                                       |
| RAFA CONFECCIONES DE COLOMBIA S A S                                | CR 24 No. 37-29 BRR OBRERO                                           |
| QUIMPAC DE COLOMBIA S.A.                                           | KM 13 AUTOP. YUMBO AEROPUERTO                                        |
| CONFECCIONES GEGARA S A S                                          | CR 25 No. 37-26 OBRERO                                               |
| COMPANIA COLOMBIANA DE EMPAQUES BATES<br>S.A.                      | CRA 33A # 24-59                                                      |
| INGENIO PROVIDENCIA S A ABREVIADO<br>PROVIDENCIA S A O PROVIDENCIA | CR 28 # 28-66 OFIC 307                                               |
| MANUELITA S.A.                                                     | KM 7 VIA PALMIRA - EL CERRITO                                        |
| CENTRAL TUMACO S.A.                                                | CORREG. DE LA HERRADURA HACIENDA<br>EL TRANSITO                      |
| CLINICA PALMIRA S.A.                                               | --CRA 31 # 31-62                                                     |
| ESPECIALISTAS EN REPARACION DE CALDERAS<br>LTDA                    | CR 28 No. 69 - 79                                                    |
| EFICOL S A S                                                       | CL 54 # 28 - 21                                                      |

|                                                                                           |                                                  |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|
| SERVICIOS E IMPORTACIONES LIMITADA                                                        | CALLE 44 NO. 42-188                              |
| PROFRUTALES LIMITADA                                                                      | CL 42 KM 1 VIA PALMIRA - CALI                    |
| ACUAVIVA S.A. E.S.P.                                                                      | CLL 31 # 29-14 LOCAL 201                         |
| PALMIRANA DE ASEO S.A. E.S.P. UTILIZANDO<br>COMO NOMBRE COMERCIAL PALMASEO S.A.<br>E.S.P. | -CRA 33A # 19 - 25                               |
| DISTRIBUIDORA Y COMERCIALIZADORA DE<br>ENERGIA ELECTRICA, S.A. E.S.P. DICEL, S.A. E.S.P.  | CR 24A No. 14A-25 BRR QUINTAS DE LAS<br>AMERICAS |
| TRANSPORTES ESPECIALES ENOC MEJIA & CIA<br>S.A.                                           | CL 44 # 34C-33                                   |
| EXPRESO PRADERA PALMIRA LIMITADA                                                          | CLL 30 # 19-21                                   |
| AISLATER AISLAMIENTOS TERMICOS SAS                                                        | CR 8 No. 32C-17                                  |

Fuente: Cámara y Comercio Palmira

De acuerdo a este universo de empresas se calcula una muestra representativa, adecuada y válida, con base en la misma fórmula matemática que permite calcular el tamaño de la muestra.

$$n = Z^2 * P * Q * N / e^2 (N-1) + Z^2 * P * Q$$

Por tanto:

n = Número de elementos de la muestra.

$$N = 47$$

$$P/Q = P \text{ (PROBABILIDAD DE ÉXITO) } 90\% / Q \text{ (PROBABILIDAD DE FRACASO) } 10\%$$

$$Z^2 = 90\%$$

$$E = 10\%$$

Entonces al reemplazar:

$$n = Z^2 * P * Q * N / e^2 (N-1) + Z^2 * P * Q$$

$$n = \frac{8100 * 90 * 10 * 47}{\dots\dots\dots}$$

$$100 (46) + 8100 * 90 * 10$$

n= 28

#### 10.4. TECNICAS DE RECOLECCION DE DATOS

Como fuentes y técnicas de información, se han dispuesto en primarias y secundarias.

En cuanto a las fuentes primarias, el grupo de investigación ha considerado que para descubrir las necesidades a nivel de competencias en la población de estudio es necesario contextualizarla, y de allí extraer las evidencias que permitan definir las falencias más representativas de la población.

Esto se lograra a través de una encuesta con la cual se busca recolectar información sobre su relación con el medio laboral, experiencias, oportunidades de empleo, frecuencias, tiempos, situaciones dificultosas y demás variables, que permitan orientar hacia el conjunto de competencias de las cuales requiere fortalecimiento el encuestado, y en su análisis profundo, la población.

El diseño de esta encuesta será basado en el documento “Elaboración de un cuestionario para la evaluación de competencias genéricas en estudiantes universitarios” el cual a su vez ha basado su diseño en el modelo del Proyecto Tuning (Tuning Education Structures in Europe) (Solanes Puchol, Nuñez Nuñez, & Rodriguez Marin, 2008). Sin embargo muchas de las preguntas deberán ser acondicionadas al objeto de estudio, al considerar que la población corresponde al grupo de egresados y no al grupo de estudiantes. Esto determino un formato de 45 Items definitivos.

Como fuente secundaria del estudio estará la recolección de información de tipo hermenéutico acerca del análisis del tema, el comportamiento y demás aspectos que puedan orientar nuestra investigación, esta información se rescatara de fuentes bibliográficas fidedignas, que respalden cada uno de los procesos, como lo son Revistas, artículos, libros, estadísticas del DANE, Ministerio de Educación Nacional y demás publicaciones.

#### 10.4.1. Formato de entrevista a egresados

Cuadro x. Ficha técnica de encuesta a egresados

|                                 |                                                                                                     |
|---------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>ENCUESTA SOLICITADA POR:</b> | <b>TESIS DE GRADO<br/>UNIVERSIDAD DEL VALLE<br/>FACULTAD DE CIENCIAS DE<br/>LA ADMINISTRACION</b>   |
| <b>REALIZADA POR:</b>           | <b>KRISTHIAN PENAGOS<br/>GARCIA<br/>ALEXANDER ORTIZ BERNAL</b>                                      |
| <b>METODOLOGIA BASE</b>         | <b>Modelo del proyecto Tuning<br/>Education Structures in<br/>Europe</b>                            |
| <b>POBLACION</b>                | <b>EGRESADOS DE LA<br/>UNIVERSIDAD DEL VALLE<br/>FACULTAD DE<br/>ADMINISTRACION DE<br/>EMPRESAS</b> |
| <b>UNIVERSO</b>                 | <b>234</b>                                                                                          |
| <b>UNIDAD DE MUESTREO</b>       | <b>146</b>                                                                                          |
| <b>FECHAS</b>                   | <b>Septiembre</b>                                                                                   |
| <b>TECNICA APLICADA</b>         | <b>ENCUESTA</b>                                                                                     |
| <b>NUMERO DE PREGUNTAS</b>      | <b>45</b>                                                                                           |

Fuente: Propia

La presente encuesta tiene como fin, diagnosticar el estado en el cual se encuentran los egresados de la Universidad del Valle sede Palmira con respecto al conjunto de competencias necesarias para presentarse ante el mercado laboral, luego de terminar su preparación académica.

El aspecto que mide la respuesta será la propia percepción personal, y tendrá como objetivo identificar que competencias resultan siendo insatisfechas de acuerdo al mercado laboral, y por tanto debieran ser reforzadas por medio de una estrategia de mejoramiento. La encuesta se enfoca en preguntas relacionadas con el ejercicio práctico de las competencias adquiridas.

Cuadro x. Formato de encuesta a egresados, preguntas de competencias

| ENCUESTA A ESTUDIANTES DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE SEDE PALMIRA |                                                                                                                                                              |          |      |       |       |      |              |
|-----------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|------|-------|-------|------|--------------|
| NUMERO                                                          | PREGUNTA                                                                                                                                                     | MUY ALTA | ALTA | BUENA | MEDIA | BAJA | INSUFICIENTE |
| 1                                                               | Conocimientos de la carrera                                                                                                                                  |          |      |       |       |      |              |
| 2                                                               | Capacidad de concentración (para el estudio, atender y concentrarse en las clases...)                                                                        |          |      |       |       |      |              |
| 3                                                               | Capacidad de innovación en las prácticas o trabajos                                                                                                          |          |      |       |       |      |              |
| 4                                                               | Valoración resultados académicos (en sus exámenes)                                                                                                           |          |      |       |       |      |              |
| 5                                                               | Capacidad de adaptación (a nuevas situaciones: curso nuevo, nuevos profesores, cambios de horario...)                                                        |          |      |       |       |      |              |
| 6                                                               | Capacidad de previsión, planificación                                                                                                                        |          |      |       |       |      |              |
| 7                                                               | Organización (capacidad para estructurar, organizar y distribuir los recursos de que dispones para alcanzar los objetivos) de tu tiempo de estudio y trabajo |          |      |       |       |      |              |
| 8                                                               | Capacidad para organizar equipos de trabajo                                                                                                                  |          |      |       |       |      |              |
| 9                                                               | Capacidad de aprovechamiento óptimo de los propios recursos                                                                                                  |          |      |       |       |      |              |
| 10                                                              | Capacidad de aprovechamiento óptimo de los recursos de la Universidad                                                                                        |          |      |       |       |      |              |

|    |                                                                                                                                                                           |  |  |  |  |  |  |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|--|
| 11 | Capacidad de negociación (en asuntos de clase, procurando su mejor logro)                                                                                                 |  |  |  |  |  |  |
| 12 | Resolución de problemas (capacidad para analizar situaciones y tomar decisiones, llevándolas a la práctica de manera efectiva), en materias de clase, en las prácticas... |  |  |  |  |  |  |
| 13 | Capacidad de síntesis (a partir de unos datos, ser capaz de proyectar los más importantes, las conclusiones)                                                              |  |  |  |  |  |  |
| 14 | Competitividad (consecución de un objetivo con mejores resultados que los demás)                                                                                          |  |  |  |  |  |  |
| 15 | Mantenimiento de su rendimiento habitual (en situaciones adversas o conflictivas)                                                                                         |  |  |  |  |  |  |
| 16 | Capacidad de desenvoltura y firmeza en las situaciones de tensión                                                                                                         |  |  |  |  |  |  |
| 17 | Capacidad para trabajar en equipo                                                                                                                                         |  |  |  |  |  |  |
| 18 | Coordinación (capacidad para asegurar el cumplimiento de las tareas de forma eficaz, en el plazo definido, y con los recursos previstos) en las prácticas o trabajos      |  |  |  |  |  |  |
| 19 | Voluntariedad en el trabajo en equipo, en las prácticas (potencia personal que mueve a realizar o no alguna tarea)                                                        |  |  |  |  |  |  |
| 20 | Facilidad para relacionarse con sus compañeros                                                                                                                            |  |  |  |  |  |  |
| 21 | Comunicación (capacidad para relacionarte haciéndote entender y escuchando a los demás)                                                                                   |  |  |  |  |  |  |
| 22 | Habilidades en las relaciones interpersonales (empatía, tacto y escucha como capacidades de relación con los demás)                                                       |  |  |  |  |  |  |
| 23 | Facilidad para relacionarte con sus profesores                                                                                                                            |  |  |  |  |  |  |
| 24 | Capacidad de Emprendimiento                                                                                                                                               |  |  |  |  |  |  |
| 25 | Capacidad para conseguir que los demás alumnos acepten sus ideas y propuestas                                                                                             |  |  |  |  |  |  |
| 26 | Capacidad de inspirar confianza (capacidad para inspirar en tus compañeros espíritu de confianza, cooperación y apoyo)                                                    |  |  |  |  |  |  |
| 27 | Capacidad de persuadir y obtener ventajas sin provocar hostilidades                                                                                                       |  |  |  |  |  |  |

|    |                                                                                                                                                     |  |  |  |  |  |  |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|--|
| 28 | Capacidad de aceptar con facilidad nuevas responsabilidades, o nuevos cargos (delegado/a, representación de alumnos...)                             |  |  |  |  |  |  |
| 29 | Capacidad de relación con los demás compañeros (empatía, tacto, simpatía...)                                                                        |  |  |  |  |  |  |
| 30 | Capacidad de sentir satisfacción en la posibilidad de dirigir personas y recursos                                                                   |  |  |  |  |  |  |
| 31 | Capacidad de generar buena imagen de la Universidad ante el exterior                                                                                |  |  |  |  |  |  |
| 32 | Capacidad de conocer sus propias características personales y profesionales                                                                         |  |  |  |  |  |  |
| 33 | Estabilidad (capacidad para mantener el equilibrio en situaciones de tensión, adversas o con límite de tiempo)                                      |  |  |  |  |  |  |
| 34 | Auto confianza (nivel de confianza del alumno en sus capacidades potenciales y puesta en práctica de sus conocimientos de la carrera)               |  |  |  |  |  |  |
| 35 | Motivación (con la carrera, asistir a clase, motivación para el estudio)                                                                            |  |  |  |  |  |  |
| 36 | Mantenimiento del rendimiento habitual (ante situaciones adversas o con límite de tiempo)                                                           |  |  |  |  |  |  |
| 37 | Capacidad para actuar con desenvoltura (en exposición de trabajos en público)                                                                       |  |  |  |  |  |  |
| 38 | Capacidad de conseguir los objetivos marcados                                                                                                       |  |  |  |  |  |  |
| 39 | Capacidad de aceptar con facilidad nuevas responsabilidades                                                                                         |  |  |  |  |  |  |
| 40 | Resultados de los exámenes últimos del alumno/a                                                                                                     |  |  |  |  |  |  |
| 41 | Capacidad de encontrar (En su trabajo, remunerado o no remunerado) soluciones nuevas y originales a la vez que aportas nuevas perspectivas al mismo |  |  |  |  |  |  |
| 42 | Capacidad de adaptarse bien a las nuevas situaciones                                                                                                |  |  |  |  |  |  |
| 43 | Capacidad de establecer sistemas para el aprovechamiento óptimo de los recursos                                                                     |  |  |  |  |  |  |

|    |                                                                                                           |  |  |  |  |  |  |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|--|
| 44 | Capacidad de (Ante cualquier dificultad) superar sus problemas sin necesidad de recurrir a sus superiores |  |  |  |  |  |  |
| 45 | Capacidad de desempeñar otro puesto de trabajo diferente del que se está formando                         |  |  |  |  |  |  |

Fuente: Adaptación de los autores. (Solanes Puchol, Nuñez Nuñez, & Rodriguez Marin, 2008)

#### 10.4.2. Formato de entrevista a empresas

Cuadro x. Ficha técnica de encuesta a empresas

|                                 |                                                                                                   |
|---------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>ENCUESTA SOLICITADA POR:</b> | <b>TESIS DE GRADO<br/>UNIVERSIDAD DEL VALLE<br/>FACULTAD DE CIENCIAS DE<br/>LA ADMINISTRACION</b> |
| <b>REALIZADA POR:</b>           | <b>KRISTHIAN PENAGOS<br/>GARCIA<br/>ALEXANDER ORTIZ BERNAL</b>                                    |
| <b>METODOLOGIA BASE</b>         | <b>Modelo del proyecto Tuning<br/>Education Structures in<br/>Europe</b>                          |
| <b>POBLACION</b>                | <b>EMPRESAS<br/>REPRESENTATIVAS DE LA<br/>CIUDAD DE PALMIRA -<br/>COLOMBIA</b>                    |
| <b>UNIVERSO</b>                 | <b>47</b>                                                                                         |
| <b>UNIDAD DE MUESTREO</b>       | <b>28</b>                                                                                         |
| <b>FECHAS</b>                   | <b>Septiembre</b>                                                                                 |
| <b>TECNICA APLICADA</b>         | <b>ENCUESTA</b>                                                                                   |
| <b>NUMERO DE PREGUNTAS</b>      | <b>6</b>                                                                                          |

Fuente: Propia

La presente encuesta tiene como fin, evaluar la percepción de las empresas que consideran a las personas egresadas de la Universidad del Valle sede Palmira como prospectos, o los tienen contratados, con respecto al conjunto de competencias que se requieren en los diferentes cargos dentro del mercado laboral.

El aspecto que mide la respuesta será la propia percepción de las empresas, y tendrá como objetivo identificar que competencias resultan siendo insatisfechas de acuerdo al mercado laboral, y por tanto debieran ser reforzadas por medio de una estrategia de mejoramiento.

Cuadro x. Formato de encuesta a egresados, preguntas de competencias

| ENCUESTA A EMPRESAS REPRESENTATIVAS DE PALMIRA |                                                                                                                                                                                                                       |          |      |       |       |      |              |
|------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|------|-------|-------|------|--------------|
| NUMERO                                         | PREGUNTA ORIENTADORA GENERAL En<br>qué nivel se encuentran los egresados<br>de la facultad de administración de<br>empresas de la Universidad del Valle<br>sede Palmira en materia de las<br>siguientes competencias: | MUY ALTA | ALTA | BUENA | MEDIA | BAJA | INSUFICIENTE |
| PREGUNTA 1                                     | Desempeño del trabajo                                                                                                                                                                                                 |          |      |       |       |      |              |
| PREGUNTA 2                                     | Habilidades para la gestión                                                                                                                                                                                           |          |      |       |       |      |              |
| PREGUNTA 3                                     | Liderazgo                                                                                                                                                                                                             |          |      |       |       |      |              |
| PREGUNTA 4                                     | Motivación por el trabajo                                                                                                                                                                                             |          |      |       |       |      |              |
| PREGUNTA 5                                     | Capacidad de aprendizaje                                                                                                                                                                                              |          |      |       |       |      |              |
| PREGUNTA 6                                     | Relaciones interpersonales y trabajo en<br>equipo                                                                                                                                                                     |          |      |       |       |      |              |

Fuente: Propia

## 11. DIAGNOSTICO DE COMPETENCIAS EN EGRESADOS DE LA FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE

Para el diagnostico de las competencias de la población de estudio, se ha dispuesto una encuesta compuesta por **45 preguntas y basadas en el modelo “Elaboración de un cuestionario para la evaluación de competencias genéricas en estudiantes universitarios”** el cual a su vez fue adaptado del modelo del Proyecto Tuning (Tuning Education Structures in Europe) (Solanes Puchol, Nuñez Nuñez, & Rodriguez Marin, 2008).en el Modelo del proyecto Tuning Education Structures in Europe.

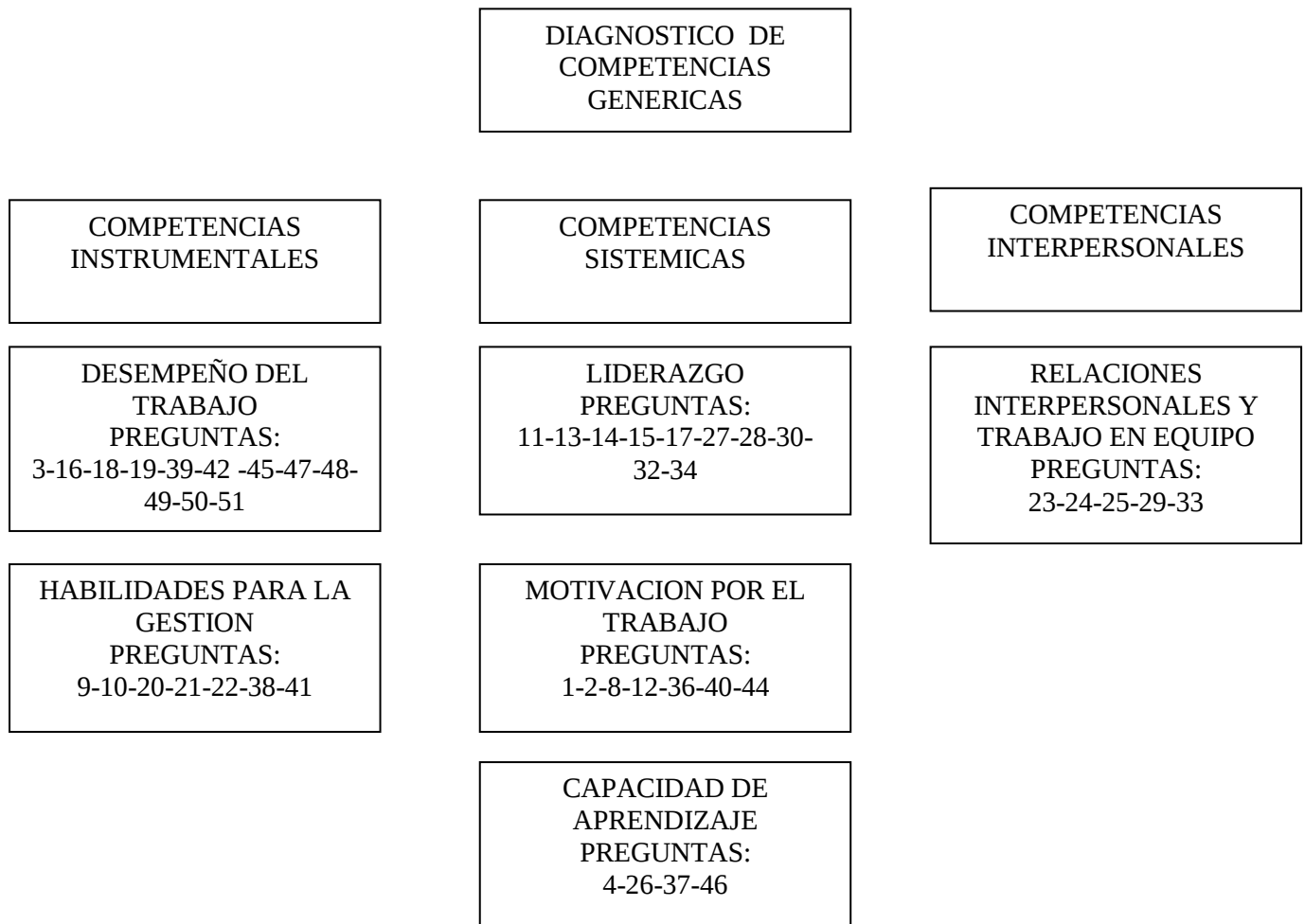
Se ha considerado la utilización de este modelo, debido a la necesidad de planificación didáctica de materias o asignaturas orientadas hacia la adquisición de competencias por parte de los estudiantes del grupo objetivo. Sin embargo en este proceso se hacen necesarias también las herramientas que permitan la evaluación de dichas competencias (Solanes Puchol, Nuñez Nuñez, & Rodriguez Marin, 2008).

Con este instrumento se pueden evaluar las competencias adquiridas y el grado potencial de inserción en el mercado laboral de los estudiantes universitarios. Se obtiene por lo tanto un cuestionario final de 45 ítems, clasificado en competencias instrumentales, sistémicas e interpersonales.

Debe tenerse en cuenta, que este modelo y su clasificación, se basan en el documento titulado “Elaboración de un cuestionario para la evaluación de competencias genéricas en estudiantes universitarios” el cual basa la clasificación en el orden original de Ítems, y no en el orden en el cual se plantea la presente encuesta, de esta forma, en el capítulo anexos, se podrá acceder a la estructura modelo, para la clasificación de las competencias y sus preguntas asignadas.

La estructura general de la encuesta, su clasificación, y las preguntas relacionadas sería la siguiente:

Figura x. Diagrama del diagnóstico de competencias genéricas



Fuente: Diseño propio / Solanes Puchol, A., Nuñez Nuñez, R., & Rodriguez Marin, J. (2008). Elaboración de un cuestionario para la evaluación de competencias genéricas en estudiantes universitarios. *Apuntes de Psicología*, 26 (1), 35-49.

En cuanto a las competencias instrumentales, estas se encuentran relacionadas con (Solanes Puchol, Nuñez Nuñez, & Rodriguez Marin, 2008):

Desempeño (Valoración de los propios resultados y del desempeño)

Valoración de los resultados académicos, autoconfianza y motivación del alumno para lograr las tareas u objetivos propuestos (interés que mueve al individuo, en función de los resultados obtenidos y el nivel de confianza en las propias posibilidades de éxito). Asimismo incluye los conocimientos básicos adquiridos, la capacidad de análisis y síntesis y la capacidad para organizar y planificar.

Habilidades para la gestión

Capacidad de previsión y planificación de tareas, aprovechando los recursos disponibles, organizando equipos de trabajo y coordinando los diversos factores incluidos en la planificación, para lograr los objetivos propuestos.

En cuanto a las competencias sistémicas, estas se encuentran relacionadas con (Solanes Puchol, Nuñez Nuñez, & Rodríguez Marin, 2008):

Liderazgo

Capacidad de establecer metas, persuadir a otros para conseguirlas sin provocar hostilidades, capacidad para negociar y para resolver problemas de manera efectiva. Incluye la orientación a la dirección (le proporciona satisfacción, la posibilidad de dirigir personas y recursos) y se trata de personas competitivas y emprendedoras que conocen sus propias características personales y profesionales, y aplican dicho conocimiento para actuar con desenvoltura ante diversas situaciones.

Motivación

Motivar, en un contexto organizacional, es lograr que una persona quiera hacer lo que a los intereses de la organización le convenga teniendo en cuenta que el trabajador también debe satisfacer sus necesidades en la realización de sus tareas.

### Capacidad de aprendizaje

Proceso activo y constructivo donde los estudiantes establecen metas para sus aprendizajes e intentan planificar, supervisar y regular sus cogniciones, motivación y comportamiento dirigidos y limitados por sus metas y por las características contextuales de sus entornos.

En cuanto a las competencias interpersonales, estas se encuentran relacionadas con (Solanes Puchol, Nuñez Nuñez, & Rodriguez Marin, 2008):

### Trabajo en equipo y Relaciones Interpersonales

Capacidad para trabajar en equipo, actuando con empatía, tacto y escucha en su relación con los demás. Trabajar en equipo no solamente significa trabajar todos juntos. Un equipo de trabajo consiste en un grupo de personas con una misión u objetivo común, cuyas habilidades se complementan entre sí, trabajando coordinadamente, con la participación de todos sus miembros para la consecución de una serie de objetivos comunes de los que son responsables.

La aplicación del cuestionario de los autores Solanes y otros (2008) ha servido para acercarnos al diagnóstico de competencias de los egresados universitarios de la facultad de administración de empresas de la Universidad del Valle y con ello observar el camino que queda por recorrer para poder disponer de diversos instrumentos aptos para ser aplicados en el mejoramiento de las competencias.

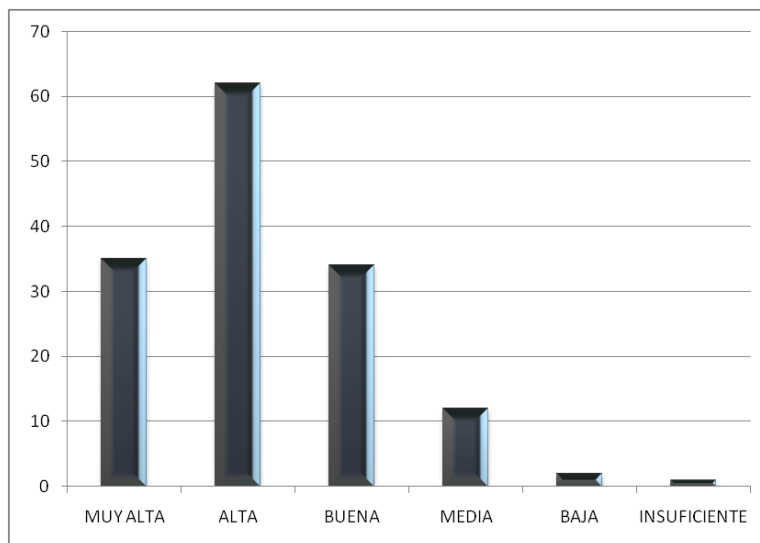
A Continuación se pueden encontrar los resultados de la división por categorías de cada una de las preguntas y su resultado:

Figura x. Pregunta 1

| PREGUNTA 1 | SISTEMICA | MOTIVACION POR EL TRABAJO | Conocimientos de la carrera |    |
|------------|-----------|---------------------------|-----------------------------|----|
|            |           |                           | MUY ALTA                    | 35 |
|            |           |                           | ALTA                        | 62 |
|            |           |                           | BUENA                       | 34 |
|            |           |                           | MEDIA                       | 12 |
|            |           |                           | BAJA                        | 2  |
|            |           |                           | INSUFICIENTE                | 1  |

Fuente: Propia

Figura x. Grafica pregunta 1



Fuente: Propia

Se puede decir que en cuanto a conocimientos de la carrera, la mayor cantidad de los encuestados se encuentran en un nivel alto y muy alto.

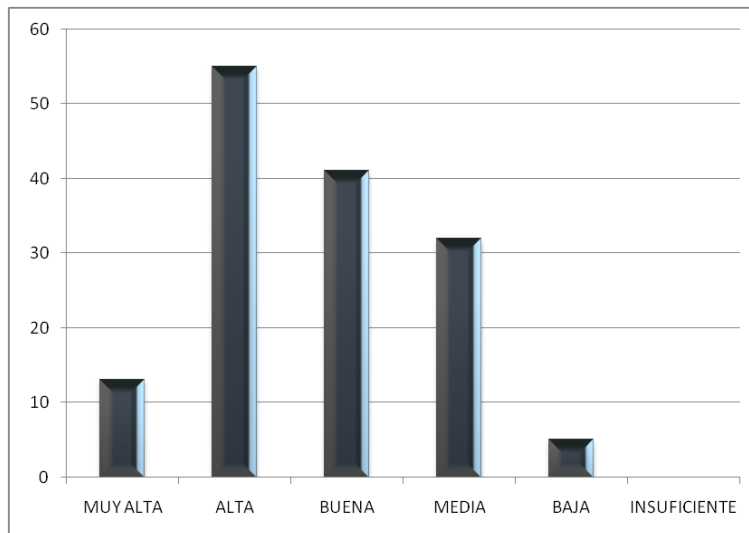
Cuadro x. Pregunta 2

| PREGUNTA 2 | SISTEMICA | MOTIVACION POR EL TRABAJO | Capacidad de concentración (para el estudio, atender y concentrarse en las clases...) |    |
|------------|-----------|---------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|----|
|            |           |                           | MUY ALTA                                                                              | 13 |
|            |           |                           | ALTA                                                                                  | 55 |
|            |           |                           | BUENA                                                                                 | 41 |
|            |           |                           | MEDIA                                                                                 | 32 |
|            |           |                           | BAJA                                                                                  | 5  |

|  |  |  |              |   |
|--|--|--|--------------|---|
|  |  |  | INSUFICIENTE | 0 |
|--|--|--|--------------|---|

Fuente: Propia

Figura x. Grafica pregunta 2



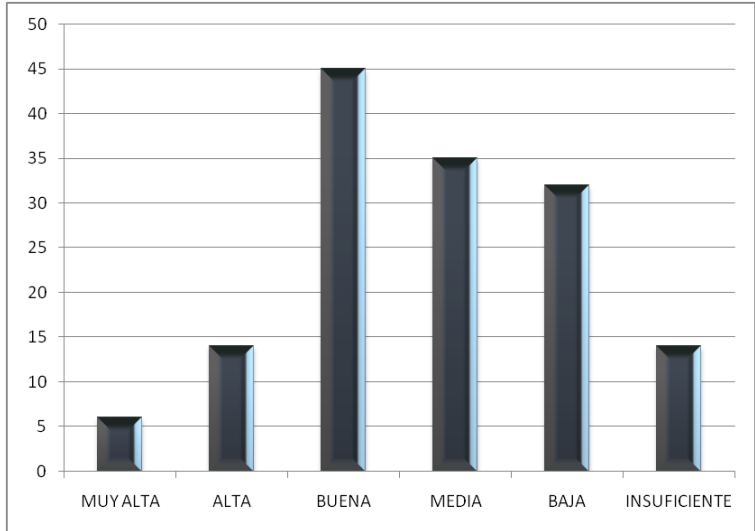
Fuente: Propia

Cuadro x. Pregunta 3

| PREGUNTA 3 | INSTRUMENTAL | DESEMPEÑO DEL TRABAJO | Capacidad de innovación en las prácticas o trabajos |    |
|------------|--------------|-----------------------|-----------------------------------------------------|----|
|            |              |                       | MUY ALTA                                            | 6  |
|            |              |                       | ALTA                                                | 14 |
|            |              |                       | BUENA                                               | 45 |
|            |              |                       | MEDIA                                               | 35 |
|            |              |                       | BAJA                                                | 32 |
|            |              |                       | INSUFICIENTE                                        | 14 |

Fuente: Propia

Figura x. Grafica pregunta 3



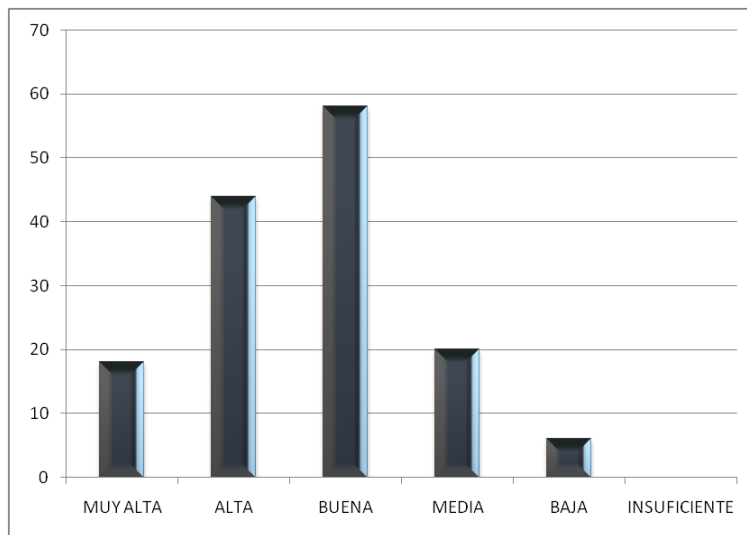
Fuente: Propia

Cuadro x. Pregunta 4

| PREGUNTA 4 | SISTEMICA | CAPACIDAD DE APRENDIZAJE | Valoración resultados académicos (en sus exámenes) |    |
|------------|-----------|--------------------------|----------------------------------------------------|----|
|            |           |                          | MUY ALTA                                           | 18 |
|            |           |                          | ALTA                                               | 44 |
|            |           |                          | BUENA                                              | 58 |
|            |           |                          | MEDIA                                              | 20 |
|            |           |                          | BAJA                                               | 6  |
|            |           |                          | INSUFICIENTE                                       | 0  |

Fuente: Propia

Figura x. Grafica pregunta 4



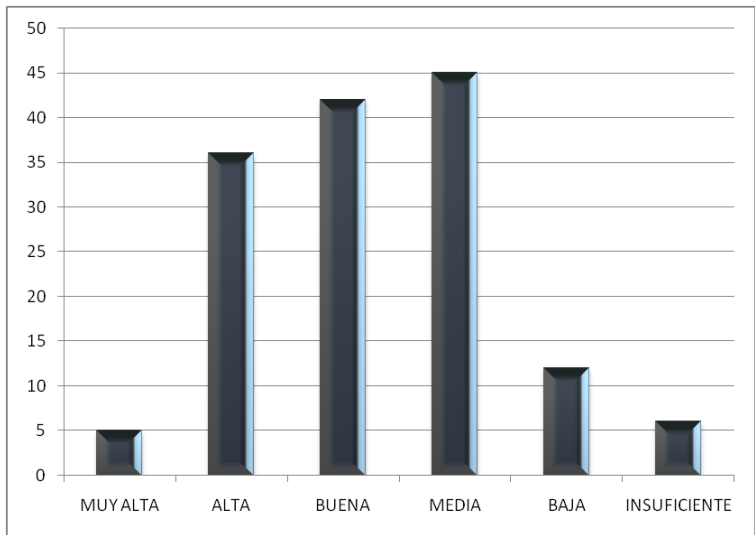
Fuente: Propia

Cuadro x. Pregunta 5

| PREGUNTA 5 | SISTEMICA | MOTIVACION POR EL TRABAJO | Capacidad de adaptación (a nuevas situaciones: curso nuevo, nuevos profesores, cambios de horario...) |    |
|------------|-----------|---------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
|            |           |                           | MUY ALTA                                                                                              | 5  |
|            |           |                           | ALTA                                                                                                  | 36 |
|            |           |                           | BUENA                                                                                                 | 42 |
|            |           |                           | MEDIA                                                                                                 | 45 |
|            |           |                           | BAJA                                                                                                  | 12 |
|            |           |                           | INSUFICIENTE                                                                                          | 6  |

Fuente: Propia

Figura x. Grafica pregunta 5



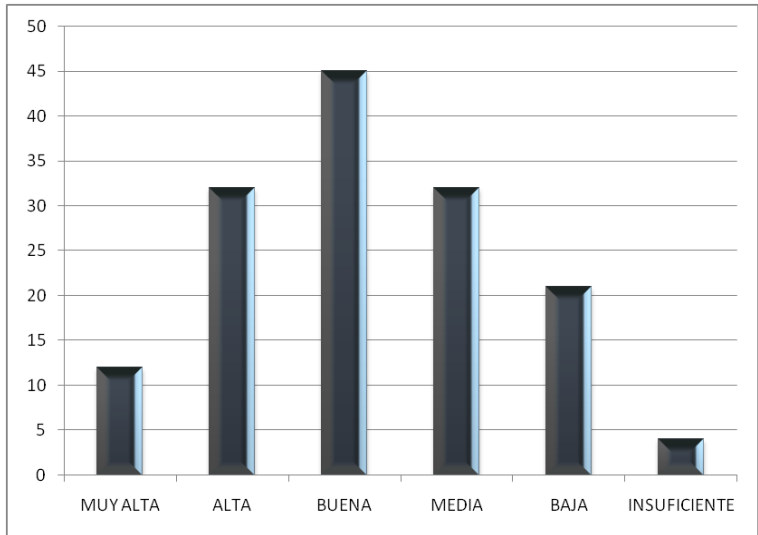
Fuente: Propia

Cuadro x. Pregunta 6

| PREGUNTA 6 | INSTRUMENTAL | HABILIDADES PARA LA GESTION | Capacidad de previsión, planificación |    |
|------------|--------------|-----------------------------|---------------------------------------|----|
|            |              |                             | MUY ALTA                              | 12 |
|            |              |                             | ALTA                                  | 32 |
|            |              |                             | BUENA                                 | 45 |
|            |              |                             | MEDIA                                 | 32 |
|            |              |                             | BAJA                                  | 21 |
|            |              |                             | INSUFICIENTE                          | 4  |

Fuente: Propia

Figura x. Grafica pregunta 6



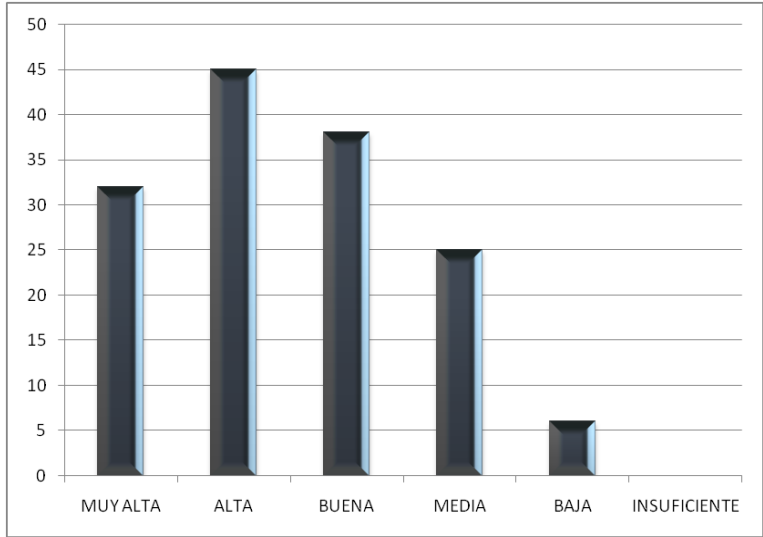
Fuente: Propia

Cuadro x. Pregunta 7

| PREGUNTA 7 | INSTRUMENTAL | HABILIDADES PARA LA GESTION | Organización (capacidad para estructurar, organizar y distribuir los recursos de que dispones para alcanzar los objetivos) de tu tiempo de estudio y trabajo |    |
|------------|--------------|-----------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
|            |              |                             | MUY ALTA                                                                                                                                                     | 32 |
|            |              |                             | ALTA                                                                                                                                                         | 45 |
|            |              |                             | BUENA                                                                                                                                                        | 38 |
|            |              |                             | MEDIA                                                                                                                                                        | 25 |
|            |              |                             | BAJA                                                                                                                                                         | 6  |
|            |              |                             | INSUFICIENTE                                                                                                                                                 | 0  |

Fuente: Propia

Figura x. Grafica pregunta 7



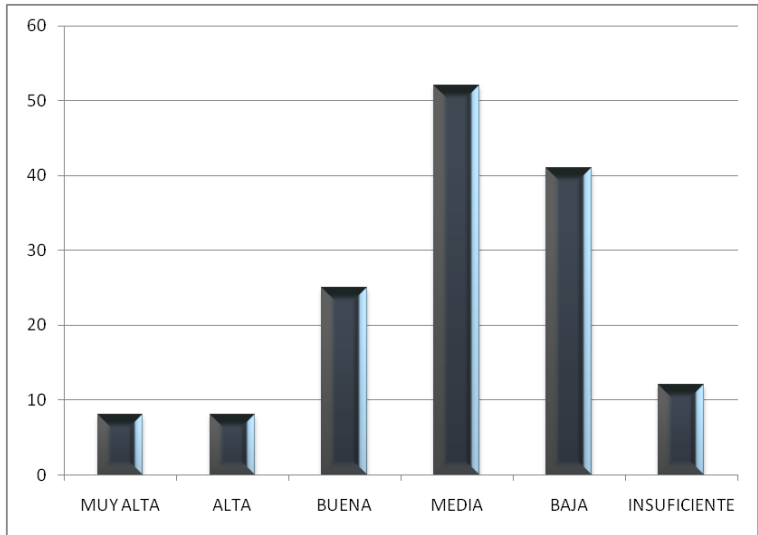
Fuente: Propia

Cuadro x. Pregunta 8

| PREGUNTA 8 | SISTEMICA | LIDERAZGO | Capacidad para organizar equipos de trabajo |    |
|------------|-----------|-----------|---------------------------------------------|----|
|            |           |           | MUY ALTA                                    | 8  |
|            |           |           | ALTA                                        | 8  |
|            |           |           | BUENA                                       | 25 |
|            |           |           | MEDIA                                       | 52 |
|            |           |           | BAJA                                        | 41 |
|            |           |           | INSUFICIENTE                                | 12 |

Fuente: Propia

Figura x. Grafica pregunta 8



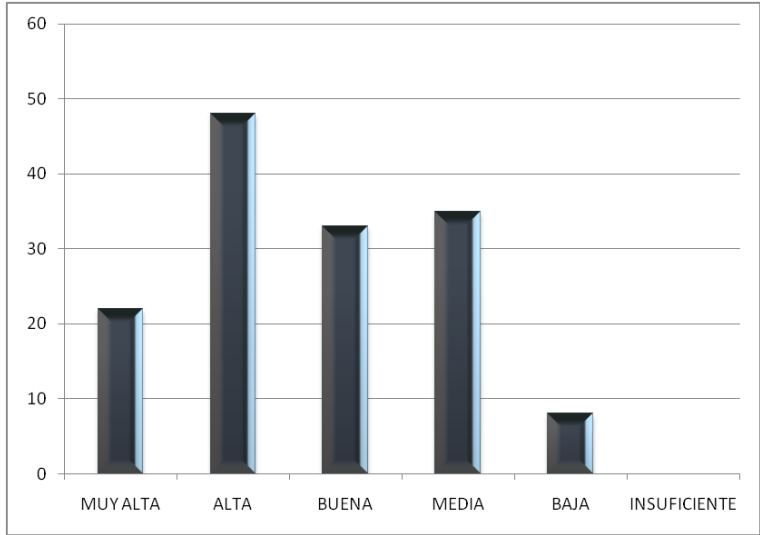
Fuente: Propia

Cuadro x. Pregunta 9

| PREGUNTA 9 | SISTEMICA | MOTIVACION POR EL TRABAJO | Capacidad de aprovechamiento óptimo de los propios recursos |    |
|------------|-----------|---------------------------|-------------------------------------------------------------|----|
|            |           |                           | MUY ALTA                                                    | 22 |
|            |           |                           | ALTA                                                        | 48 |
|            |           |                           | BUENA                                                       | 33 |
|            |           |                           | MEDIA                                                       | 35 |
|            |           |                           | BAJA                                                        | 8  |
|            |           |                           | INSUFICIENTE                                                | 0  |

Fuente: Propia

Figura x. Grafica pregunta 9



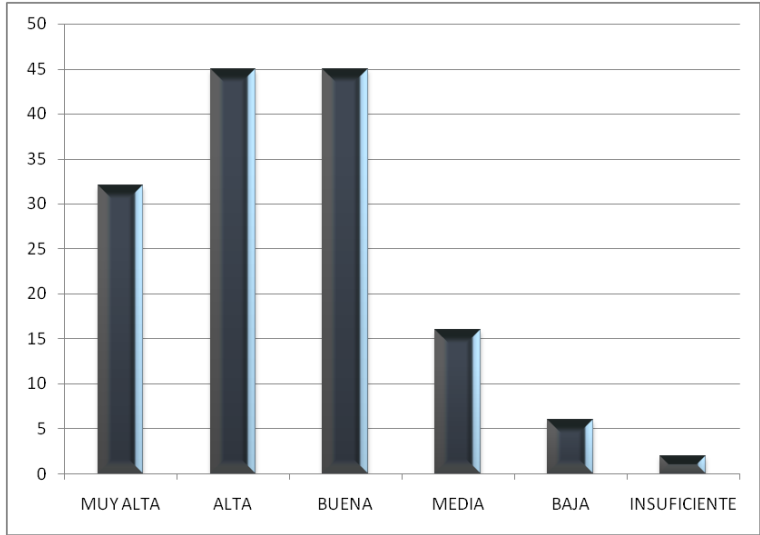
Fuente: Propia

Cuadro x. Pregunta 10

| PREGUNTA 10 | SISTEMICA | LIDERAZGO | Capacidad de aprovechamiento<br>óptimo de los recursos de la<br>Universidad |    |
|-------------|-----------|-----------|-----------------------------------------------------------------------------|----|
|             |           |           | MUY ALTA                                                                    | 32 |
|             |           |           | ALTA                                                                        | 45 |
|             |           |           | BUENA                                                                       | 45 |
|             |           |           | MEDIA                                                                       | 16 |
|             |           |           | BAJA                                                                        | 6  |
|             |           |           | INSUFICIENTE                                                                | 2  |

Fuente: Propia

Figura x. Grafica pregunta 10

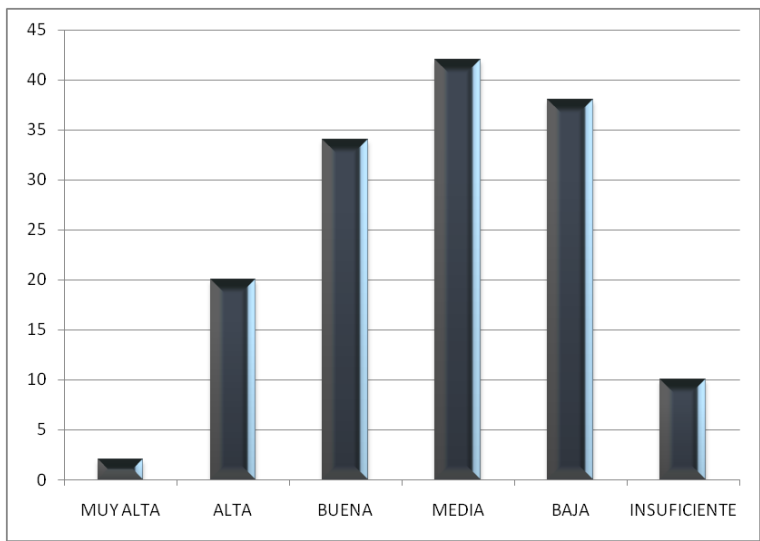


Cuadro x. Pregunta 11

| PREGUNTA 11 | SISTEMICA | LIDERAZGO | Capacidad de negociación (en asuntos de clase, procurando su mejor logro) |    |
|-------------|-----------|-----------|---------------------------------------------------------------------------|----|
|             |           |           | MUY ALTA                                                                  | 2  |
|             |           |           | ALTA                                                                      | 20 |
|             |           |           | BUENA                                                                     | 34 |
|             |           |           | MEDIA                                                                     | 42 |
|             |           |           | BAJA                                                                      | 38 |
|             |           |           | INSUFICIENTE                                                              | 10 |

Fuente: Propia

Figura x. Grafica pregunta 11



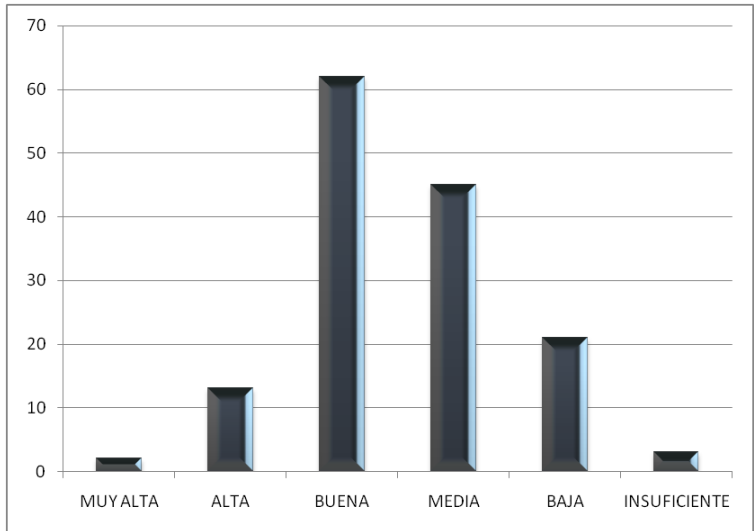
Fuente: Propia

Cuadro x. Pregunta 12

| PREGUNTA 12 | SISTEMICA | LIDERAZGO | Resolución de problemas<br>(capacidad para analizar<br>situaciones y tomar decisiones,<br>llevándolas a la práctica de<br>manera efectiva), en materias de<br>clase, en las prácticas... |    |
|-------------|-----------|-----------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
|             |           |           | MUY ALTA                                                                                                                                                                                 | 2  |
|             |           |           | ALTA                                                                                                                                                                                     | 13 |
|             |           |           | BUENA                                                                                                                                                                                    | 62 |
|             |           |           | MEDIA                                                                                                                                                                                    | 45 |
|             |           |           | BAJA                                                                                                                                                                                     | 21 |
|             |           |           | INSUFICIENTE                                                                                                                                                                             | 3  |

Fuente: Propia

Figura x. Grafica pregunta 12



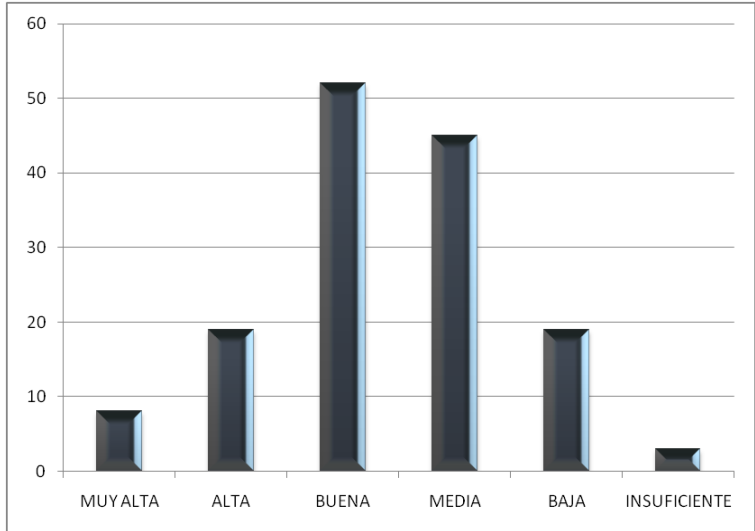
Fuente: Propia

Cuadro x. Pregunta 13

| PREGUNTA 13 | INSTRUMENTAL | DESEMPEÑO DEL TRABAJO | Capacidad de síntesis (a partir de unos datos, ser capaz de proyectar los más importantes, las conclusiones) |    |
|-------------|--------------|-----------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
|             |              |                       | MUY ALTA                                                                                                     | 8  |
|             |              |                       | ALTA                                                                                                         | 19 |
|             |              |                       | BUENA                                                                                                        | 52 |
|             |              |                       | MEDIA                                                                                                        | 45 |
|             |              |                       | BAJA                                                                                                         | 19 |
|             |              |                       | INSUFICIENTE                                                                                                 | 3  |

Fuente: Propia

Figura x. Grafica pregunta 13



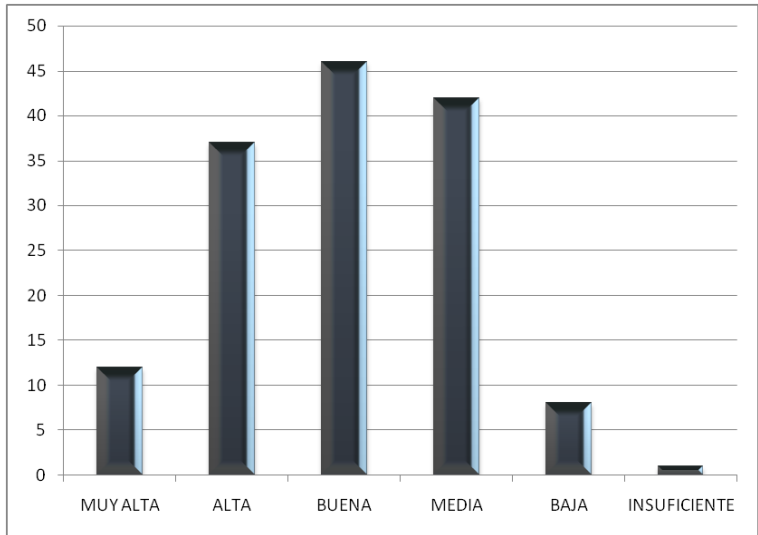
Fuente: Propia

Cuadro x. Pregunta 14

| PREGUNTA 14 | SISTEMICA | LIDERAZGO | Competitividad (consecución de un objetivo con mejores resultados que los demás) |    |
|-------------|-----------|-----------|----------------------------------------------------------------------------------|----|
|             |           |           | MUY ALTA                                                                         | 12 |
|             |           |           | ALTA                                                                             | 37 |
|             |           |           | BUENA                                                                            | 46 |
|             |           |           | MEDIA                                                                            | 42 |
|             |           |           | BAJA                                                                             | 8  |
|             |           |           | INSUFICIENTE                                                                     | 1  |

Fuente: Propia

Figura x. Grafica pregunta 14



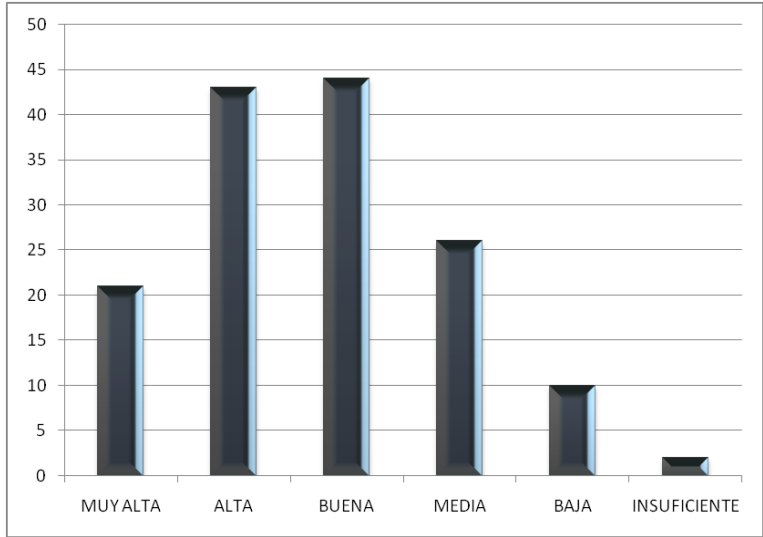
Fuente: Propia

Cuadro x. Pregunta 15

| PREGUNTA 15 | INSTRUMENTAL | DESEMPEÑO DEL TRABAJO | Mantenimiento de su rendimiento habitual (en situaciones adversas o conflictivas) |    |
|-------------|--------------|-----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|----|
|             |              |                       | MUY ALTA                                                                          | 21 |
|             |              |                       | ALTA                                                                              | 43 |
|             |              |                       | BUENA                                                                             | 44 |
|             |              |                       | MEDIA                                                                             | 26 |
|             |              |                       | BAJA                                                                              | 10 |
|             |              |                       | INSUFICIENTE                                                                      | 2  |

Fuente: Propia

Figura x. Grafica pregunta 15



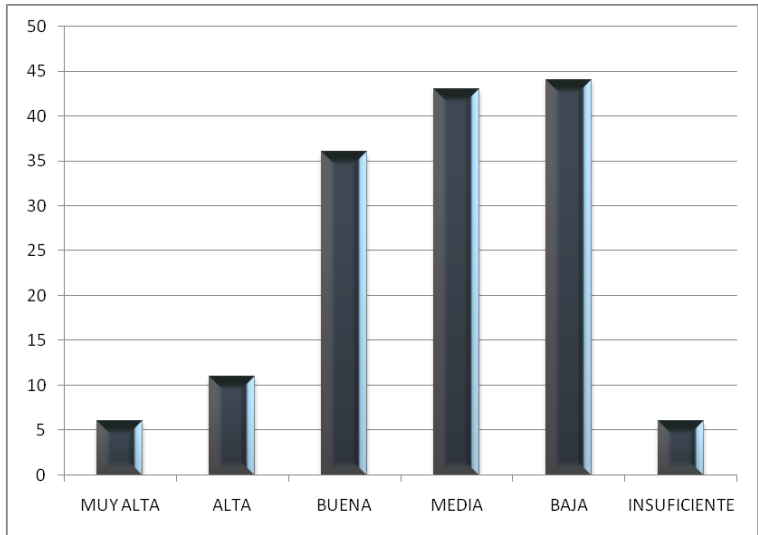
Fuente: Propia

Cuadro x. Pregunta 16

| PREGUNTA 16 | INSTRUMENTAL | DESEMPEÑO DEL TRABAJO | Capacidad de desenvoltura y firmeza en las situaciones de tensión |    |
|-------------|--------------|-----------------------|-------------------------------------------------------------------|----|
|             |              |                       | MUY ALTA                                                          | 6  |
|             |              |                       | ALTA                                                              | 11 |
|             |              |                       | BUENA                                                             | 36 |
|             |              |                       | MEDIA                                                             | 43 |
|             |              |                       | BAJA                                                              | 44 |
|             |              |                       | INSUFICIENTE                                                      | 6  |

Fuente: Propia

Figura x. Grafica pregunta 16



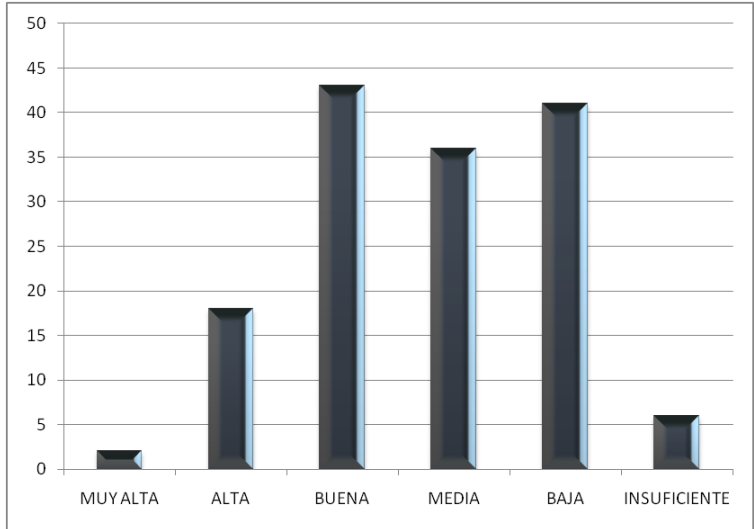
Fuente: Propia

Cuadro x. Pregunta 17

| PREGUNTA 17 | INSTRUMENTAL | HABILIDADES PARA LA GESTION | Capacidad para trabajar en equipo |    |
|-------------|--------------|-----------------------------|-----------------------------------|----|
|             |              |                             | MUY ALTA                          | 2  |
|             |              |                             | ALTA                              | 18 |
|             |              |                             | BUENA                             | 43 |
|             |              |                             | MEDIA                             | 36 |
|             |              |                             | BAJA                              | 41 |
|             |              |                             | INSUFICIENTE                      | 6  |

Fuente: Propia

Figura x. Grafica pregunta 17



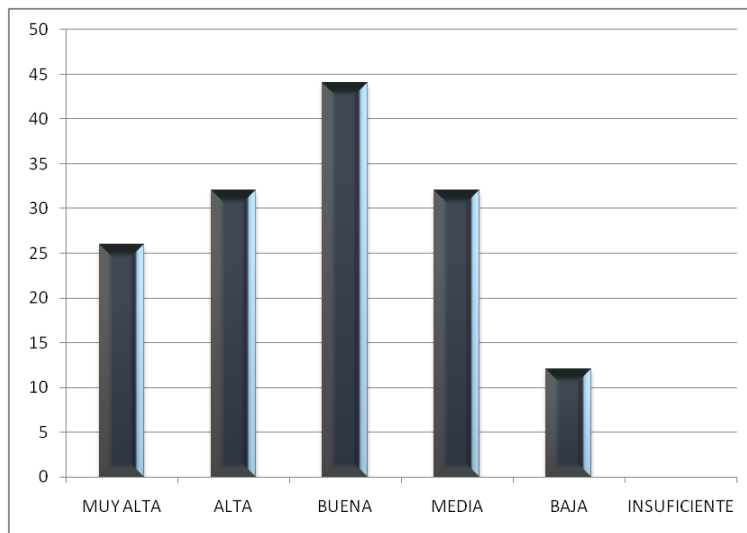
Fuente: Propia

Cuadro x. Pregunta 18

| PREGUNTA 18 | INSTRUMENTAL | HABILIDADES PARA LA GESTION | Coordinación (capacidad para asegurar el cumplimiento de las tareas de forma eficaz, en el plazo definido, y con los recursos previstos) en las prácticas o trabajos |    |
|-------------|--------------|-----------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
|             |              |                             | MUY ALTA                                                                                                                                                             | 26 |
|             |              |                             | ALTA                                                                                                                                                                 | 32 |
|             |              |                             | BUENA                                                                                                                                                                | 44 |
|             |              |                             | MEDIA                                                                                                                                                                | 32 |
|             |              |                             | BAJA                                                                                                                                                                 | 12 |
|             |              |                             | INSUFICIENTE                                                                                                                                                         | 0  |

Fuente: Propia

Figura x. Grafica pregunta 18



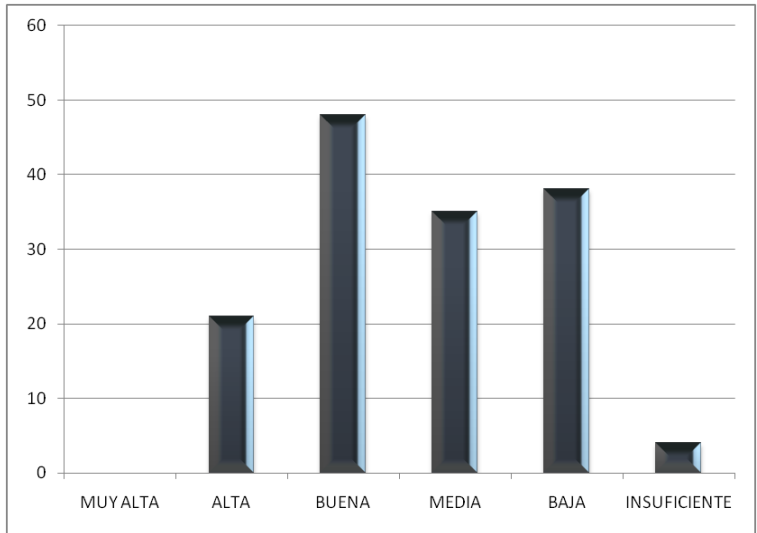
Fuente: Propia

Cuadro x. Pregunta 19

| PREGUNTA 19 | INSTRUMENTAL | HABILIDADES PARA LA GESTION | Voluntariedad en el trabajo en equipo, en las prácticas (potencia personal que mueve a realizar o no alguna tarea) |    |
|-------------|--------------|-----------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
|             |              |                             | MUY ALTA                                                                                                           | 0  |
|             |              |                             | ALTA                                                                                                               | 21 |
|             |              |                             | BUENA                                                                                                              | 48 |
|             |              |                             | MEDIA                                                                                                              | 35 |
|             |              |                             | BAJA                                                                                                               | 38 |
|             |              |                             | INSUFICIENTE                                                                                                       | 4  |

Fuente: Propia

Figura x. Grafica pregunta 19



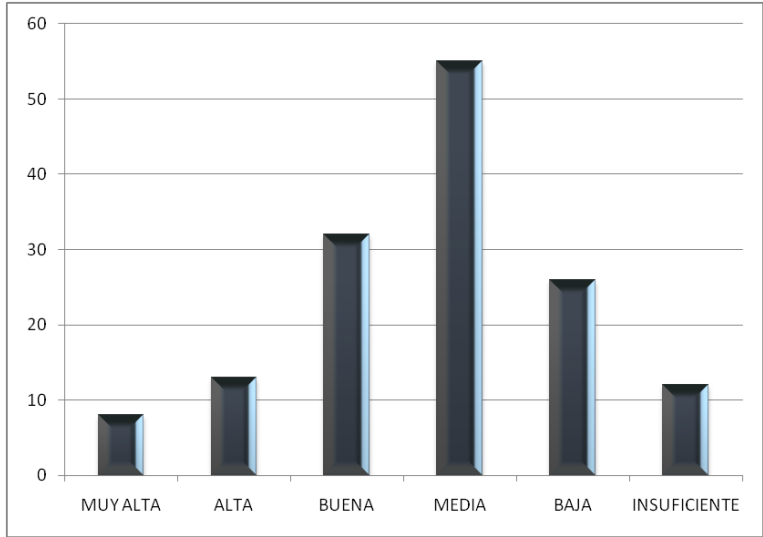
Fuente: Propia

Cuadro x. Pregunta 20

| PREGUNTA 20 | INTERPERSONALES | INTERPERSONALES<br>Y TRABAJO EN EQUIPO | Facilidad para relacionarse con sus compañeros |    |
|-------------|-----------------|----------------------------------------|------------------------------------------------|----|
|             |                 |                                        | MUY ALTA                                       | 8  |
|             |                 |                                        | ALTA                                           | 13 |
|             |                 |                                        | BUENA                                          | 32 |
|             |                 |                                        | MEDIA                                          | 55 |
|             |                 |                                        | BAJA                                           | 26 |
|             |                 |                                        | INSUFICIENTE                                   | 12 |

Fuente: Propia

Figura x. Grafica pregunta 20



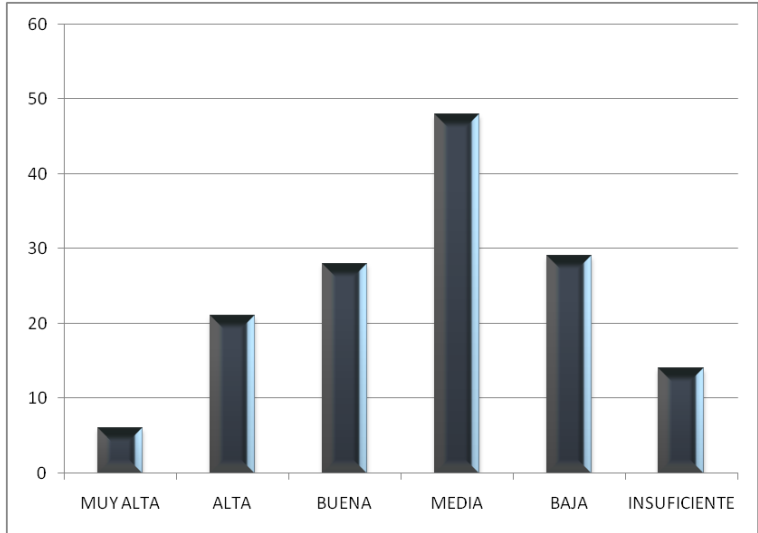
Fuente: Propia

Cuadro x. Pregunta 21

| PREGUNTA 21 | INTERPERSONALES | INTERPERSONALES<br>Y TRABAJO EN EQUIPO | Comunicación (capacidad para relacionarte haciéndote entender y escuchando a los demás) |    |
|-------------|-----------------|----------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|----|
|             |                 |                                        | MUY ALTA                                                                                | 6  |
|             |                 |                                        | ALTA                                                                                    | 21 |
|             |                 |                                        | BUENA                                                                                   | 28 |
|             |                 |                                        | MEDIA                                                                                   | 48 |
|             |                 |                                        | BAJA                                                                                    | 29 |
|             |                 |                                        | INSUFICIENTE                                                                            | 14 |

Fuente: Propia

Figura x. Grafica pregunta 21



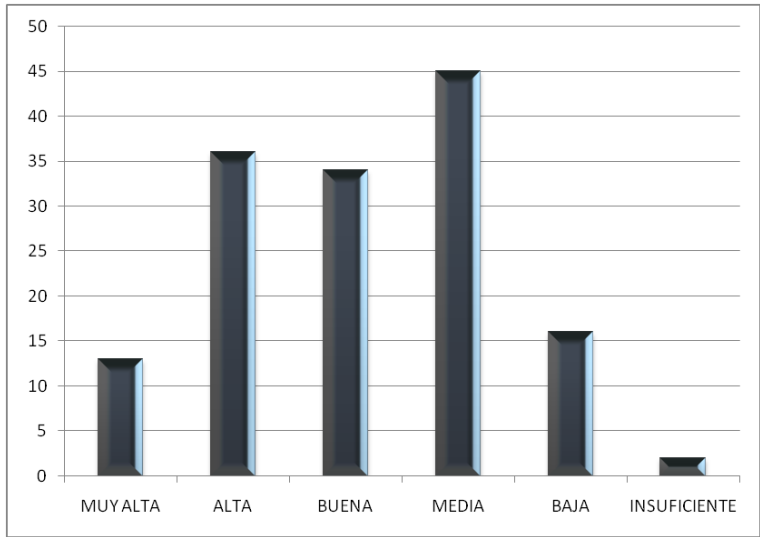
Fuente: Propia

Cuadro x. Pregunta 22

| PREGUNTA 22 | INTERPERSONALES | INTERPERSONALES Y TRABAJO EN EQUIPO | Habilidades en las relaciones interpersonales (empatía, tacto y escucha como capacidades de relación con los demás) |    |
|-------------|-----------------|-------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
|             |                 |                                     | MUY ALTA                                                                                                            | 13 |
|             |                 |                                     | ALTA                                                                                                                | 36 |
|             |                 |                                     | BUENA                                                                                                               | 34 |
|             |                 |                                     | MEDIA                                                                                                               | 45 |
|             |                 |                                     | BAJA                                                                                                                | 16 |
|             |                 |                                     | INSUFICIENTE                                                                                                        | 2  |

Fuente: Propia

Figura x. Grafica pregunta 22



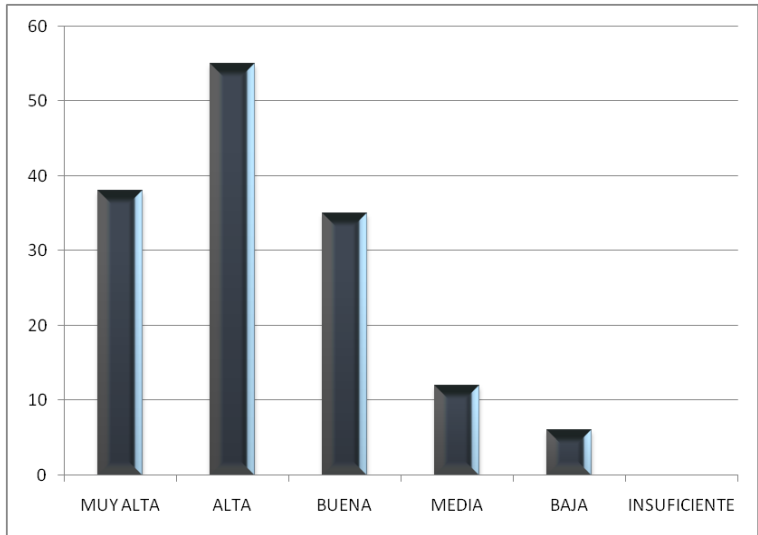
Fuente: Propia

Cuadro x. Pregunta 23

| PREGUNTA 23 | SISTEMICA | CAPACIDAD DE APRENDIZAJE | Facilidad para relacionarte con sus profesores |    |
|-------------|-----------|--------------------------|------------------------------------------------|----|
|             |           |                          | MUY ALTA                                       | 38 |
|             |           |                          | ALTA                                           | 55 |
|             |           |                          | BUENA                                          | 35 |
|             |           |                          | MEDIA                                          | 12 |
|             |           |                          | BAJA                                           | 6  |
|             |           |                          | INSUFICIENTE                                   | 0  |

Fuente: Propia

Figura x. Grafica pregunta 23



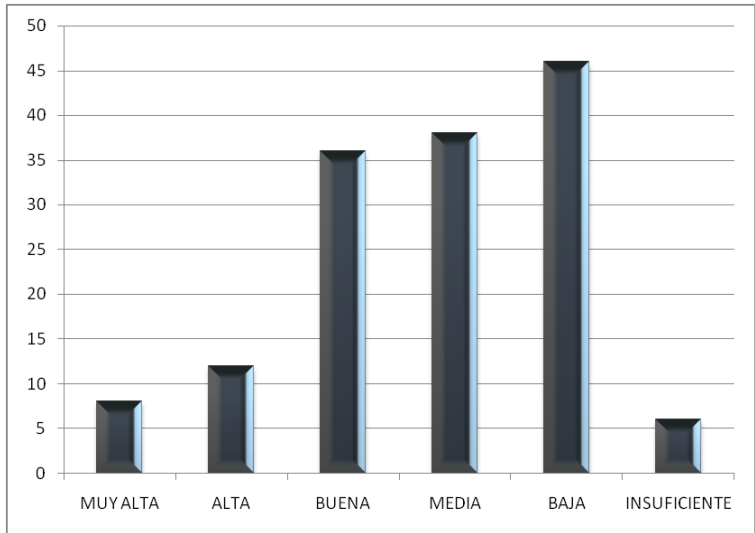
Fuente: Propia

Cuadro x. Pregunta 24

| PREGUNTA 24 | SISTEMICA | LIDERAZGO | Capacidad de Emprendimiento |    |
|-------------|-----------|-----------|-----------------------------|----|
|             |           |           | MUY ALTA                    | 8  |
|             |           |           | ALTA                        | 12 |
|             |           |           | BUENA                       | 36 |
|             |           |           | MEDIA                       | 38 |
|             |           |           | BAJA                        | 46 |
|             |           |           | INSUFICIENTE                | 6  |

Fuente: Propia

Figura x. Grafica pregunta 24



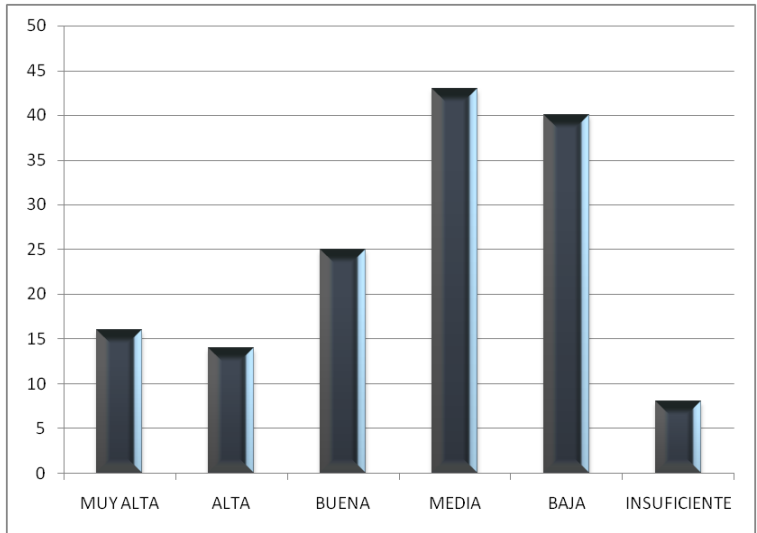
Fuente: Propia

Cuadro x. Pregunta 25

| PREGUNTA 25 | SISTEMICA | LIDERAZGO | Capacidad para conseguir que los demás alumnos acepten sus ideas y propuestas |    |
|-------------|-----------|-----------|-------------------------------------------------------------------------------|----|
|             |           |           | MUY ALTA                                                                      | 16 |
|             |           |           | ALTA                                                                          | 14 |
|             |           |           | BUENA                                                                         | 25 |
|             |           |           | MEDIA                                                                         | 43 |
|             |           |           | BAJA                                                                          | 40 |
|             |           |           | INSUFICIENTE                                                                  | 8  |

Fuente: Propia

Figura x. Grafica pregunta 25



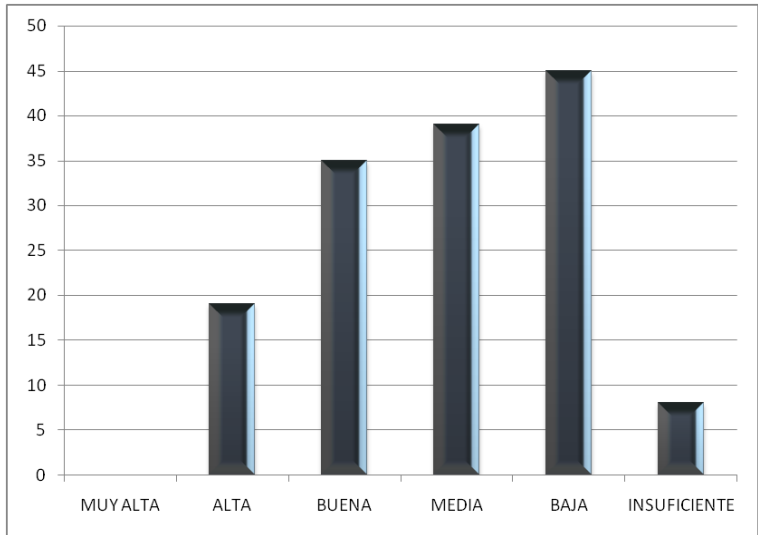
Fuente: Propia

Cuadro x. Pregunta 26

| PREGUNTA 26 | INTERPERSONALES | INTERPERSONALES<br>Y TRABAJO EN EQUIPO | Capacidad de inspirar confianza<br>(capacidad para inspirar en tus<br>compañeros espíritu de confianza,<br>cooperación y apoyo) |    |
|-------------|-----------------|----------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
|             |                 |                                        | MUY ALTA                                                                                                                        | 0  |
|             |                 |                                        | ALTA                                                                                                                            | 19 |
|             |                 |                                        | BUENA                                                                                                                           | 35 |
|             |                 |                                        | MEDIA                                                                                                                           | 39 |
|             |                 |                                        | BAJA                                                                                                                            | 45 |
|             |                 |                                        | INSUFICIENTE                                                                                                                    | 8  |

Fuente: Propia

Figura x. Grafica pregunta 26



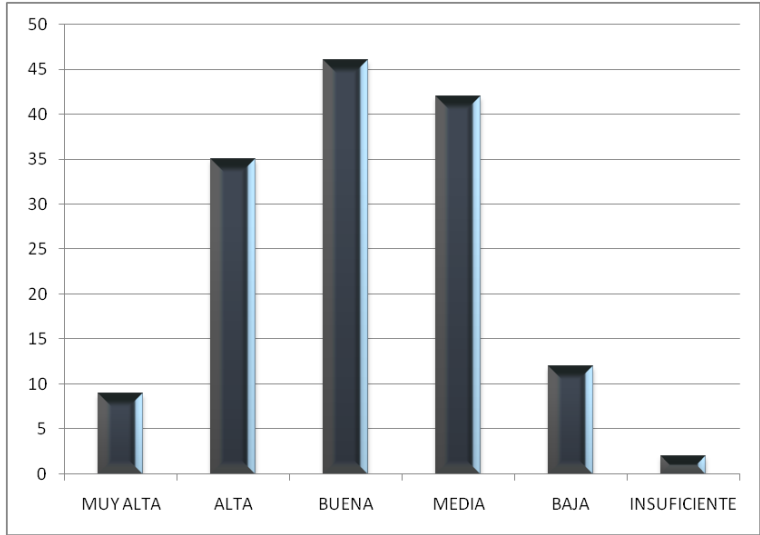
Fuente: Propia

Cuadro x. Pregunta 27

| PREGUNTA 27 | SISTEMICA | LIDERAZGO | Capacidad de persuadir y obtener ventajas sin provocar hostilidades |    |
|-------------|-----------|-----------|---------------------------------------------------------------------|----|
|             |           |           | MUY ALTA                                                            | 9  |
|             |           |           | ALTA                                                                | 35 |
|             |           |           | BUENA                                                               | 46 |
|             |           |           | MEDIA                                                               | 42 |
|             |           |           | BAJA                                                                | 12 |
|             |           |           | INSUFICIENTE                                                        | 2  |

Fuente: Propia

Figura x. Grafica pregunta 27



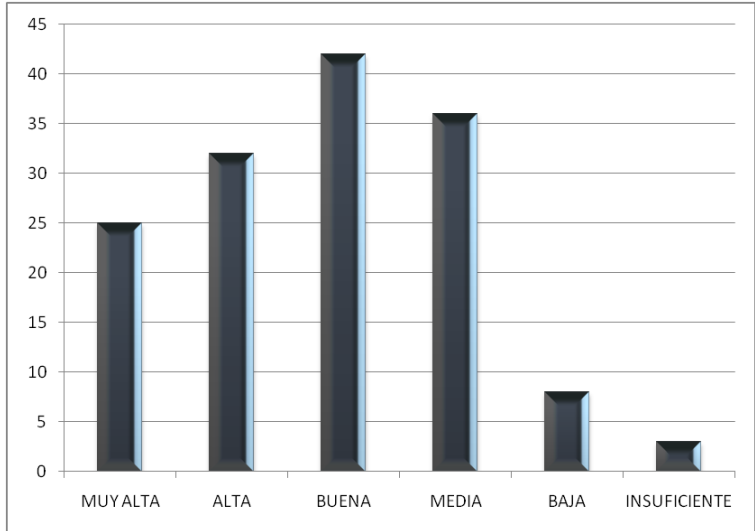
Fuente: Propia

Cuadro x. Pregunta 28

| PREGUNTA 28 | SISTEMICA | LIDERAZGO | Capacidad de aceptar con facilidad nuevas responsabilidades, o nuevos cargos (delegado/a, representación de alumnos...) |    |
|-------------|-----------|-----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
|             |           |           | MUY ALTA                                                                                                                | 25 |
|             |           |           | ALTA                                                                                                                    | 32 |
|             |           |           | BUENA                                                                                                                   | 42 |
|             |           |           | MEDIA                                                                                                                   | 36 |
|             |           |           | BAJA                                                                                                                    | 8  |
|             |           |           | INSUFICIENTE                                                                                                            | 3  |

Fuente: Propia

Figura x. Grafica pregunta 28



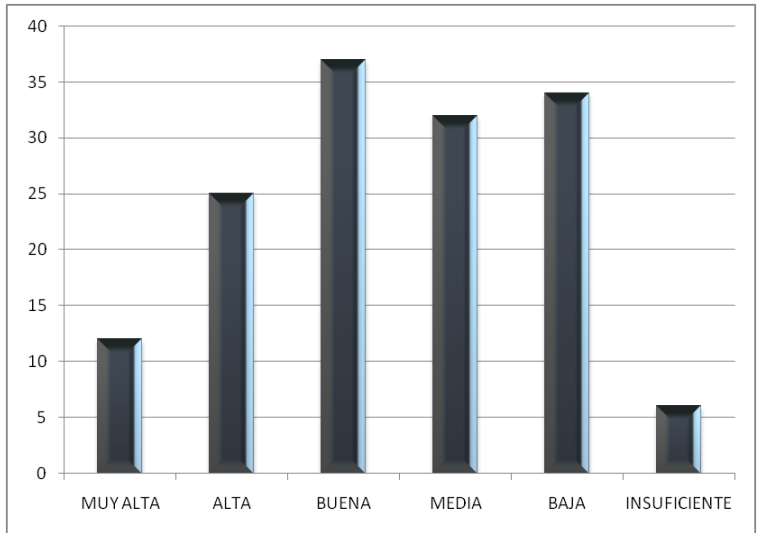
Fuente: Propia

Cuadro x. Pregunta 29

| PREGUNTA 29 | INTERPERSONALES | INTERPERSONALES<br>Y TRABAJO EN<br>EQUIPO | Capacidad de relación con los<br>demás compañeros (empatía,<br>tacto, simpatía...) |    |
|-------------|-----------------|-------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|----|
|             |                 |                                           | MUY ALTA                                                                           | 12 |
|             |                 |                                           | ALTA                                                                               | 25 |
|             |                 |                                           | BUENA                                                                              | 37 |
|             |                 |                                           | MEDIA                                                                              | 32 |
|             |                 |                                           | BAJA                                                                               | 34 |
|             |                 |                                           | INSUFICIENTE                                                                       | 6  |

Fuente: Propia

Figura x. Grafica pregunta 29



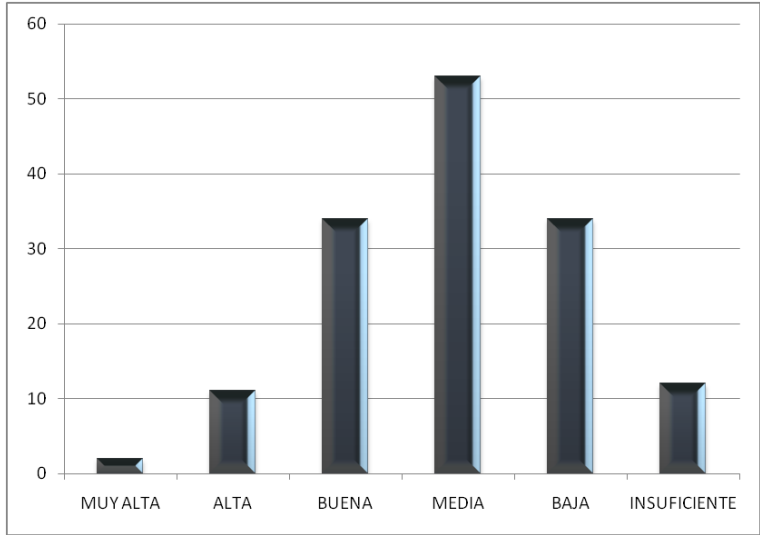
Fuente: Propia

Cuadro x. Pregunta 30

| PREGUNTA 30 | SISTEMICA | LIDERAZGO | Capacidad de sentir satisfacción en la posibilidad de dirigir personas y recursos |    |
|-------------|-----------|-----------|-----------------------------------------------------------------------------------|----|
|             |           |           | MUY ALTA                                                                          | 2  |
|             |           |           | ALTA                                                                              | 11 |
|             |           |           | BUENA                                                                             | 34 |
|             |           |           | MEDIA                                                                             | 53 |
|             |           |           | BAJA                                                                              | 34 |
|             |           |           | INSUFICIENTE                                                                      | 12 |

Fuente: Propia

Figura x. Grafica pregunta 30



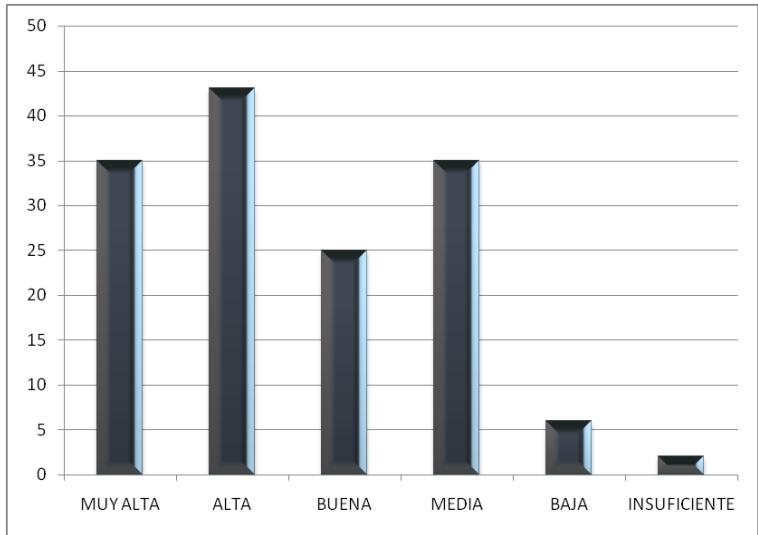
Fuente: Propia

Cuadro x. Pregunta 31

| PREGUNTA 31 | SISTEMICA | MOTIVACION POR EL TRABAJO | Capacidad de generar buena imagen de la Universidad ante el exterior |    |
|-------------|-----------|---------------------------|----------------------------------------------------------------------|----|
|             |           |                           | MUY ALTA                                                             | 35 |
|             |           |                           | ALTA                                                                 | 43 |
|             |           |                           | BUENA                                                                | 25 |
|             |           |                           | MEDIA                                                                | 35 |
|             |           |                           | BAJA                                                                 | 6  |
|             |           |                           | INSUFICIENTE                                                         | 2  |

Fuente: Propia

Figura x. Grafica pregunta 31



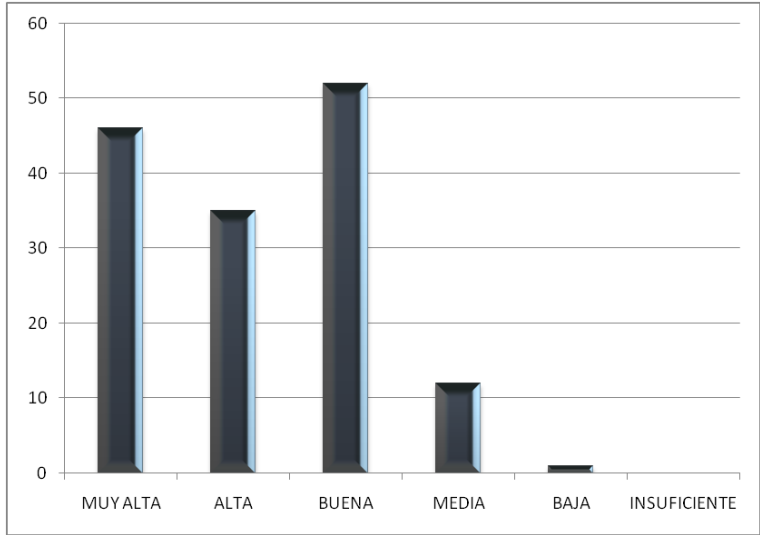
Fuente: Propia

Cuadro x. Pregunta 32

| PREGUNTA 32 | SISTEMICA | CAPACIDAD DE APRENDIZAJE | Capacidad de conocer sus propias características personales y profesionales |    |
|-------------|-----------|--------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|----|
|             |           |                          | MUY ALTA                                                                    | 46 |
|             |           |                          | ALTA                                                                        | 35 |
|             |           |                          | BUENA                                                                       | 52 |
|             |           |                          | MEDIA                                                                       | 12 |
|             |           |                          | BAJA                                                                        | 1  |
|             |           |                          | INSUFICIENTE                                                                | 0  |

Fuente: Propia

Figura x. Grafica pregunta 32



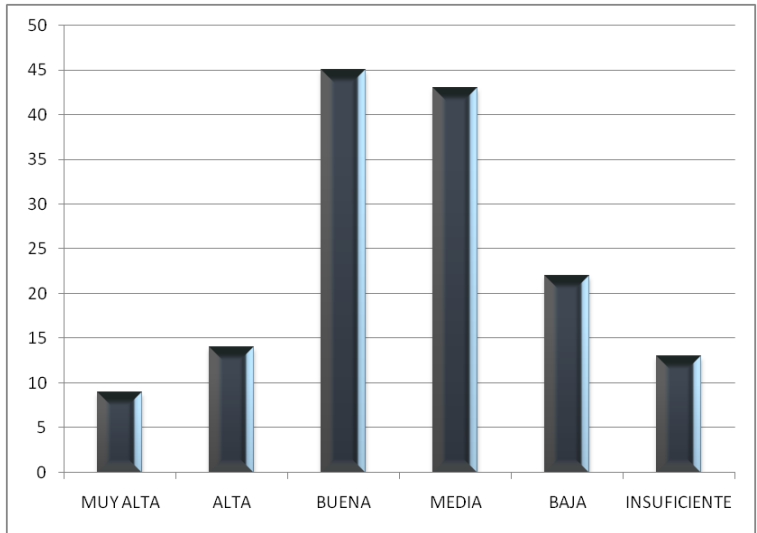
Fuente: Propia

Cuadro x. Pregunta 33

| PREGUNTA 33 | INSTRUMENTAL | HABILIDADES PARA LA GESTION | Estabilidad (capacidad para mantener el equilibrio en situaciones de tensión, adversas o con límite de tiempo) |    |
|-------------|--------------|-----------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
|             |              |                             | MUY ALTA                                                                                                       | 9  |
|             |              |                             | ALTA                                                                                                           | 14 |
|             |              |                             | BUENA                                                                                                          | 45 |
|             |              |                             | MEDIA                                                                                                          | 43 |
|             |              |                             | BAJA                                                                                                           | 22 |
|             |              |                             | INSUFICIENTE                                                                                                   | 13 |

Fuente: Propia

Figura x. Grafica pregunta 33



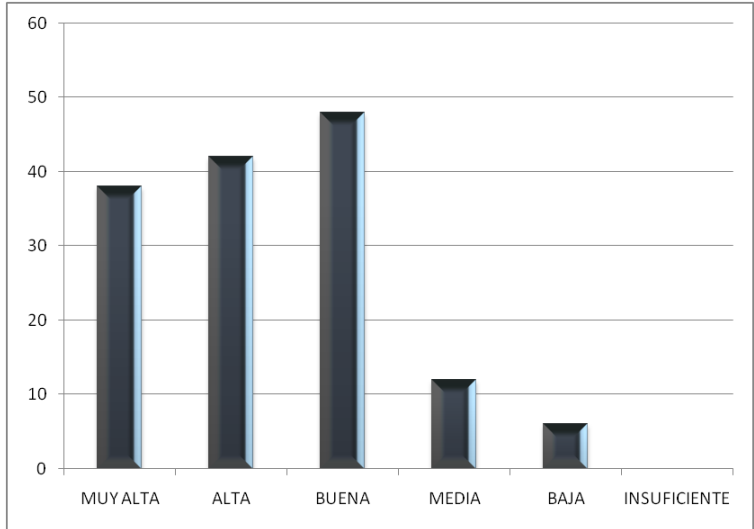
Fuente: Propia

Cuadro x. Pregunta 34

| PREGUNTA 34 | INSTRUMENTAL | DESEMPEÑO DEL TRABAJO | Auto confianza (nivel de confianza del alumno en sus capacidades potenciales y puesta en práctica de sus conocimientos de la carrera) |    |
|-------------|--------------|-----------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
|             |              |                       | MUY ALTA                                                                                                                              | 38 |
|             |              |                       | ALTA                                                                                                                                  | 42 |
|             |              |                       | BUENA                                                                                                                                 | 48 |
|             |              |                       | MEDIA                                                                                                                                 | 12 |
|             |              |                       | BAJA                                                                                                                                  | 6  |
|             |              |                       | INSUFICIENTE                                                                                                                          | 0  |

Fuente: Propia

Figura x. Grafica pregunta 34



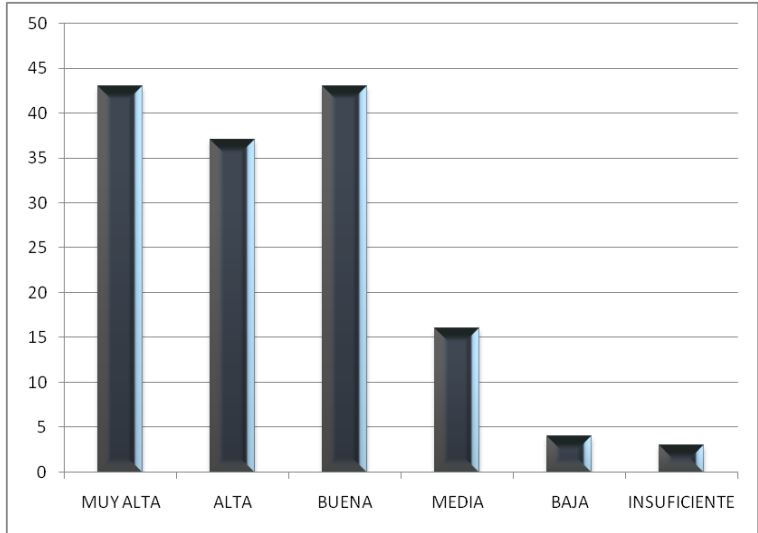
Fuente: Propia

Cuadro x. Pregunta 35

| PREGUNTA 35 | SISTEMICA | MOTIVACION POR EL TRABAJO | Motivación (con la carrera, asistir a clase, motivación para el estudio) |    |
|-------------|-----------|---------------------------|--------------------------------------------------------------------------|----|
|             |           |                           | MUY ALTA                                                                 | 43 |
|             |           |                           | ALTA                                                                     | 37 |
|             |           |                           | BUENA                                                                    | 43 |
|             |           |                           | MEDIA                                                                    | 16 |
|             |           |                           | BAJA                                                                     | 4  |
|             |           |                           | INSUFICIENTE                                                             | 3  |

Fuente: Propia

Figura x. Grafica pregunta 35



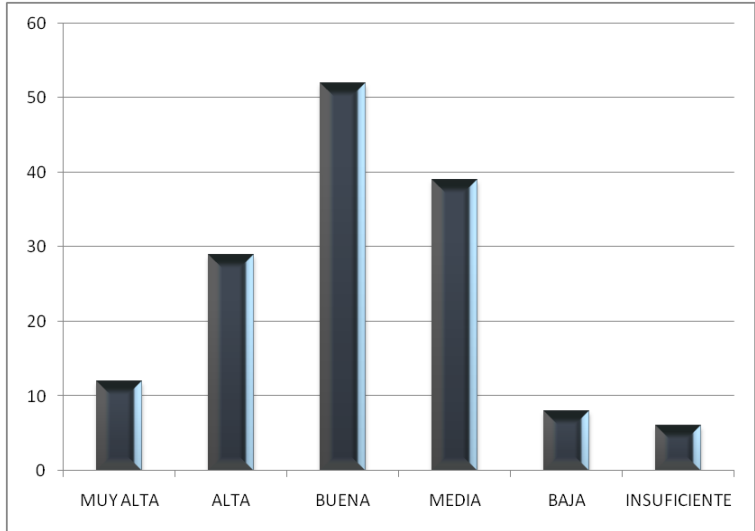
Fuente: Propia

Cuadro x. Pregunta 36

| PREGUNTA 36 | INSTRUMENTAL | HABILIDADES PARA LA GESTION | Mantenimiento del rendimiento habitual (ante situaciones adversas o con límite de tiempo) |    |
|-------------|--------------|-----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|----|
|             |              |                             | MUY ALTA                                                                                  | 12 |
|             |              |                             | ALTA                                                                                      | 29 |
|             |              |                             | BUENA                                                                                     | 52 |
|             |              |                             | MEDIA                                                                                     | 39 |
|             |              |                             | BAJA                                                                                      | 8  |
|             |              |                             | INSUFICIENTE                                                                              | 6  |

Fuente: Propia

Figura x. Grafica pregunta 36



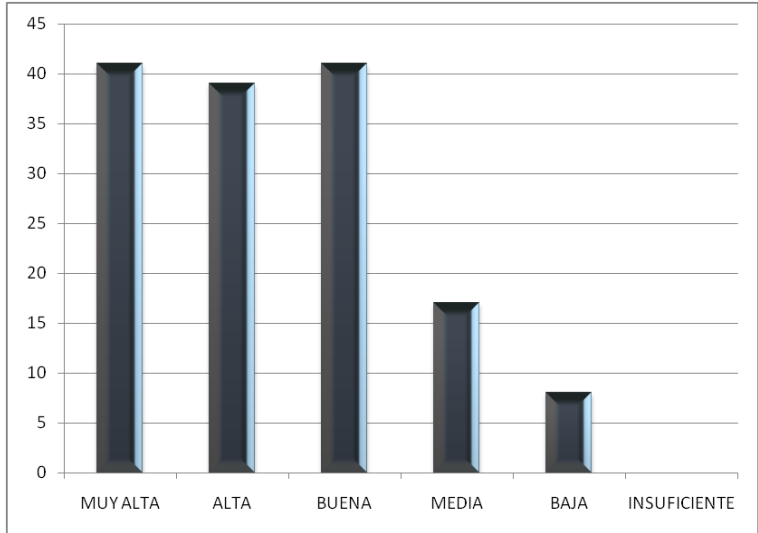
Fuente: Propia

Cuadro x. Pregunta 37

| PREGUNTA 37 | INSTRUMENTAL | DESEMPEÑO DEL TRABAJO | Capacidad para actuar con desenvoltura (en exposición de trabajos en público) |    |
|-------------|--------------|-----------------------|-------------------------------------------------------------------------------|----|
|             |              |                       | MUY ALTA                                                                      | 41 |
|             |              |                       | ALTA                                                                          | 39 |
|             |              |                       | BUENA                                                                         | 41 |
|             |              |                       | MEDIA                                                                         | 17 |
|             |              |                       | BAJA                                                                          | 8  |
|             |              |                       | INSUFICIENTE                                                                  | 0  |

Fuente: Propia

Figura x. Grafica pregunta 37



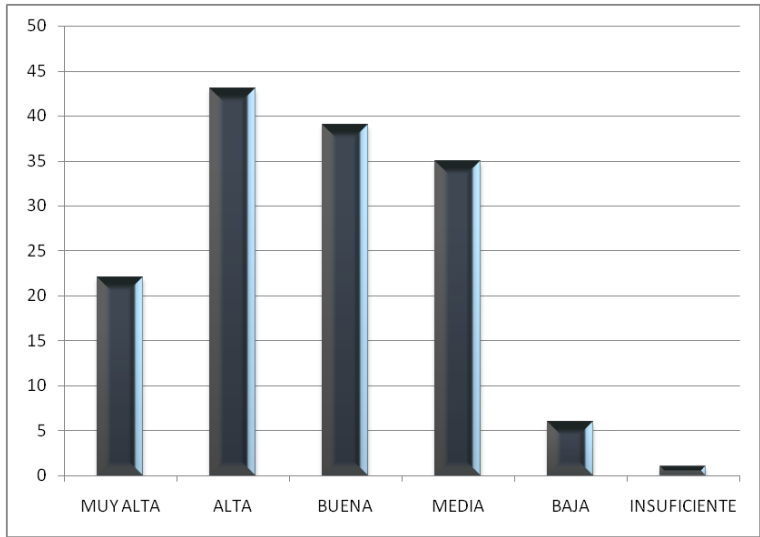
Fuente: Propia

Cuadro x. Pregunta 38

| PREGUNTA 38 | SISTEMICA | MOTIVACION POR EL TRABAJO | Capacidad de conseguir los objetivos marcados |    |
|-------------|-----------|---------------------------|-----------------------------------------------|----|
|             |           |                           | MUY ALTA                                      | 22 |
|             |           |                           | ALTA                                          | 43 |
|             |           |                           | BUENA                                         | 39 |
|             |           |                           | MEDIA                                         | 35 |
|             |           |                           | BAJA                                          | 6  |
|             |           |                           | INSUFICIENTE                                  | 1  |

Fuente: Propia

Figura x. Grafica pregunta 38



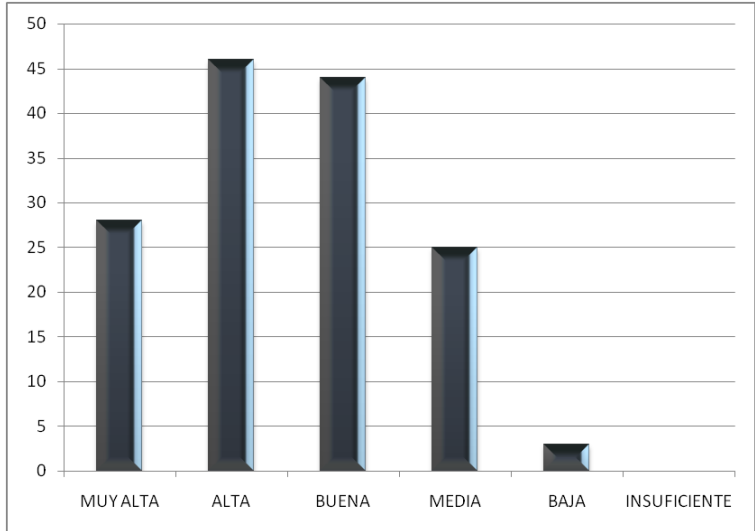
Fuente: Propia

Cuadro x. Pregunta 39

| PREGUNTA 39 | INSTRUMENTAL | DESEMPEÑO DEL TRABAJO | Capacidad de aceptar con facilidad nuevas responsabilidades |    |
|-------------|--------------|-----------------------|-------------------------------------------------------------|----|
|             |              |                       | MUY ALTA                                                    | 28 |
|             |              |                       | ALTA                                                        | 46 |
|             |              |                       | BUENA                                                       | 44 |
|             |              |                       | MEDIA                                                       | 25 |
|             |              |                       | BAJA                                                        | 3  |
|             |              |                       | INSUFICIENTE                                                | 0  |

Fuente: Propia

Figura x. Grafica pregunta 39



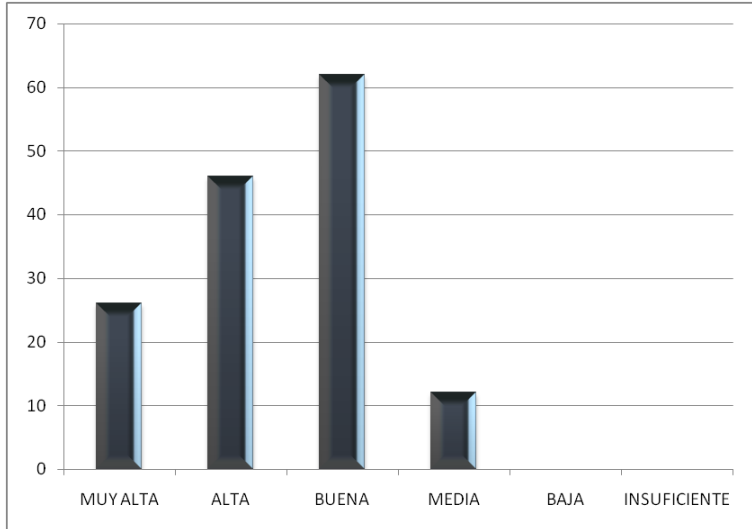
Fuente: Propia

Cuadro x. Pregunta 40

| PREGUNTA 40 | SISTEMICA | CAPACIDAD DE APRENDIZAJE | Resultados de los exámenes últimos del alumno/a |    |
|-------------|-----------|--------------------------|-------------------------------------------------|----|
|             |           |                          | MUY ALTA                                        | 26 |
|             |           |                          | ALTA                                            | 46 |
|             |           |                          | BUENA                                           | 62 |
|             |           |                          | MEDIA                                           | 12 |
|             |           |                          | BAJA                                            | 0  |
|             |           |                          | INSUFICIENTE                                    | 0  |

Fuente: Propia

Figura x. Grafica pregunta 40



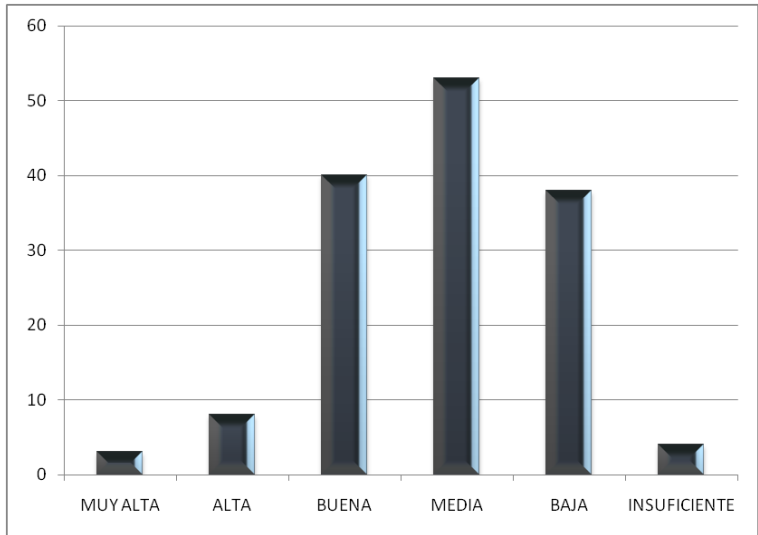
Fuente: Propia

Cuadro x. Pregunta 41

| PREGUNTA 41 | INSTRUMENTAL | DESEMPEÑO DEL TRABAJO | Capacidad de encontrar (En su trabajo, remunerado o no remunerado) soluciones nuevas y originales a la vez que aportas nuevas perspectivas al mismo |    |
|-------------|--------------|-----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
|             |              |                       | MUY ALTA                                                                                                                                            | 3  |
|             |              |                       | ALTA                                                                                                                                                | 8  |
|             |              |                       | BUENA                                                                                                                                               | 40 |
|             |              |                       | MEDIA                                                                                                                                               | 53 |
|             |              |                       | BAJA                                                                                                                                                | 38 |
|             |              |                       | INSUFICIENTE                                                                                                                                        | 4  |

Fuente: Propia

Figura x. Grafica pregunta 41



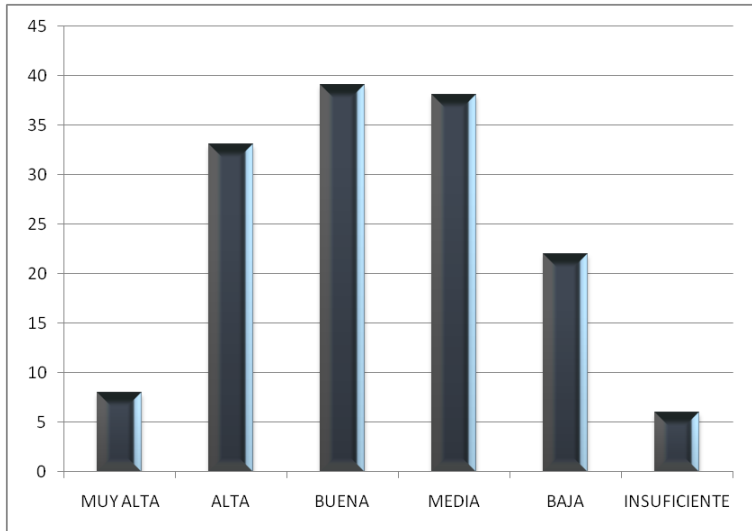
Fuente: Propia

Cuadro x. Pregunta 42

| PREGUNTA 42 | INSTRUMENTAL | DESEMPEÑO DEL TRABAJO | Capacidad de adaptarse bien a las nuevas situaciones |    |
|-------------|--------------|-----------------------|------------------------------------------------------|----|
|             |              |                       | MUY ALTA                                             | 8  |
|             |              |                       | ALTA                                                 | 33 |
|             |              |                       | BUENA                                                | 39 |
|             |              |                       | MEDIA                                                | 38 |
|             |              |                       | BAJA                                                 | 22 |
|             |              |                       | INSUFICIENTE                                         | 6  |

Fuente: Propia

Figura x. Grafica pregunta 42



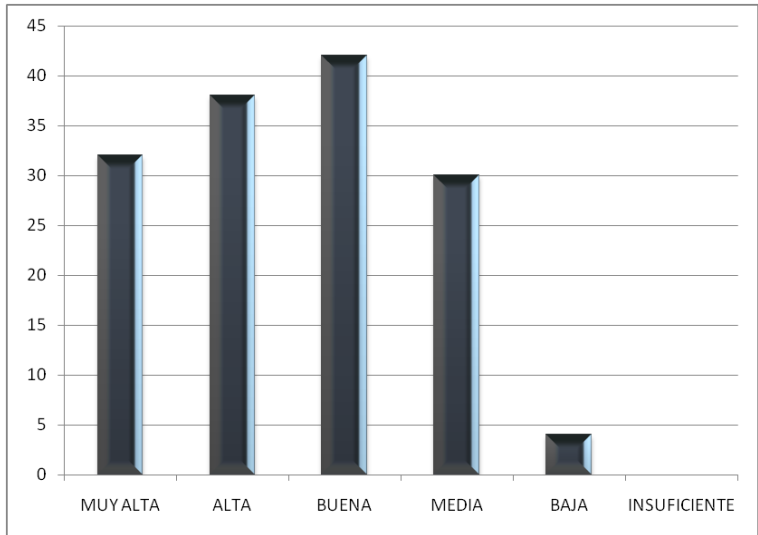
Fuente: Propia

Cuadro x. Pregunta 43

| PREGUNTA 43 | INSTRUMENTAL | DESEMPEÑO DEL TRABAJO | Capacidad de establecer sistemas para el aprovechamiento óptimo de los recursos |    |
|-------------|--------------|-----------------------|---------------------------------------------------------------------------------|----|
|             |              |                       | MUY ALTA                                                                        | 32 |
|             |              |                       | ALTA                                                                            | 38 |
|             |              |                       | BUENA                                                                           | 42 |
|             |              |                       | MEDIA                                                                           | 30 |
|             |              |                       | BAJA                                                                            | 4  |
|             |              |                       | INSUFICIENTE                                                                    | 0  |

Fuente: Propia

Figura x. Grafica pregunta 43



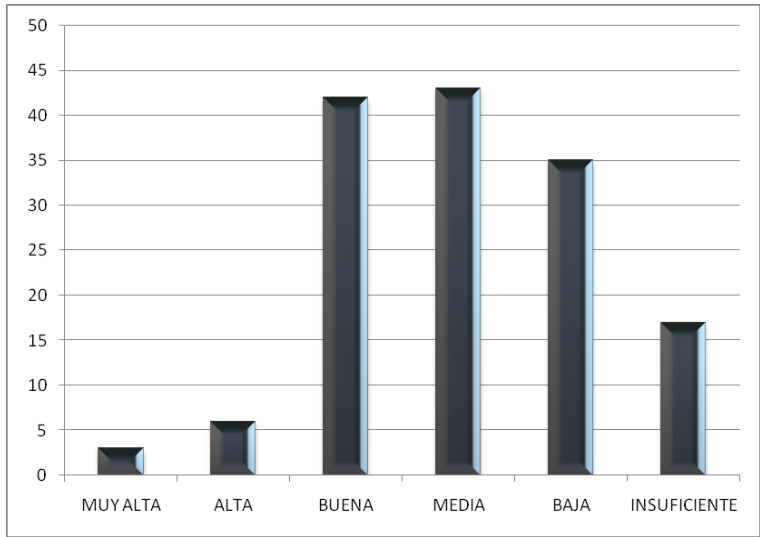
Fuente: Propia

Cuadro x. Pregunta 44

| PREGUNTA 44 | INSTRUMENTAL | DESEMPEÑO DEL TRABAJO | Capacidad de (Ante cualquier dificultad) superar sus problemas sin necesidad de recurrir a sus superiores |    |
|-------------|--------------|-----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
|             |              |                       | MUY ALTA                                                                                                  | 3  |
|             |              |                       | ALTA                                                                                                      | 6  |
|             |              |                       | BUENA                                                                                                     | 42 |
|             |              |                       | MEDIA                                                                                                     | 43 |
|             |              |                       | BAJA                                                                                                      | 35 |
|             |              |                       | INSUFICIENTE                                                                                              | 17 |

Fuente: Propia

Figura x. Grafica pregunta 44



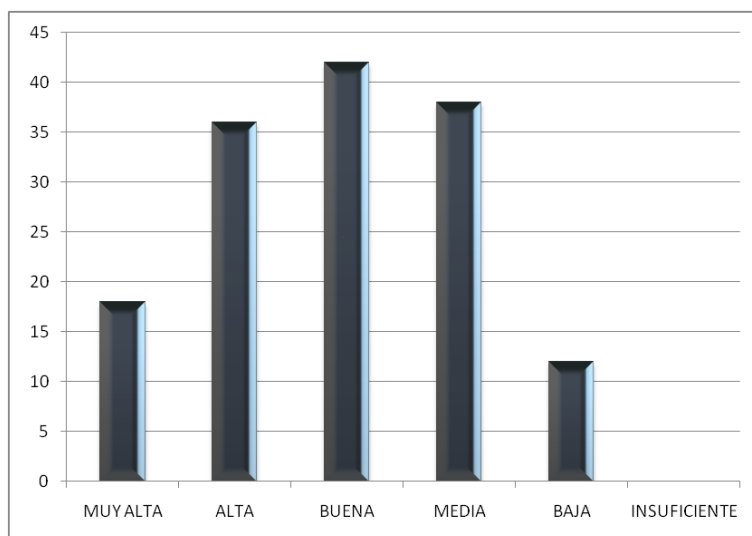
Fuente: Propia

Cuadro x. Pregunta 45

| PREGUNTA 45 | INSTRUMENTAL | DESEMPEÑO DEL TRABAJO | Capacidad de desempeñar otro puesto de trabajo diferente del que se esta formando |    |
|-------------|--------------|-----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|----|
|             |              |                       | MUY ALTA                                                                          | 18 |
|             |              |                       | ALTA                                                                              | 36 |
|             |              |                       | BUENA                                                                             | 42 |
|             |              |                       | MEDIA                                                                             | 38 |
|             |              |                       | BAJA                                                                              | 12 |
|             |              |                       | INSUFICIENTE                                                                      | 0  |

Fuente: Propia

Figura x. Grafica pregunta 45



Fuente: Propia

### 11.1. COMPETENCIA SISTEMICA

(1,2,4,5,8,9,10,11,12,14,23,24,25,27,28,30,31,32,35,38,401)

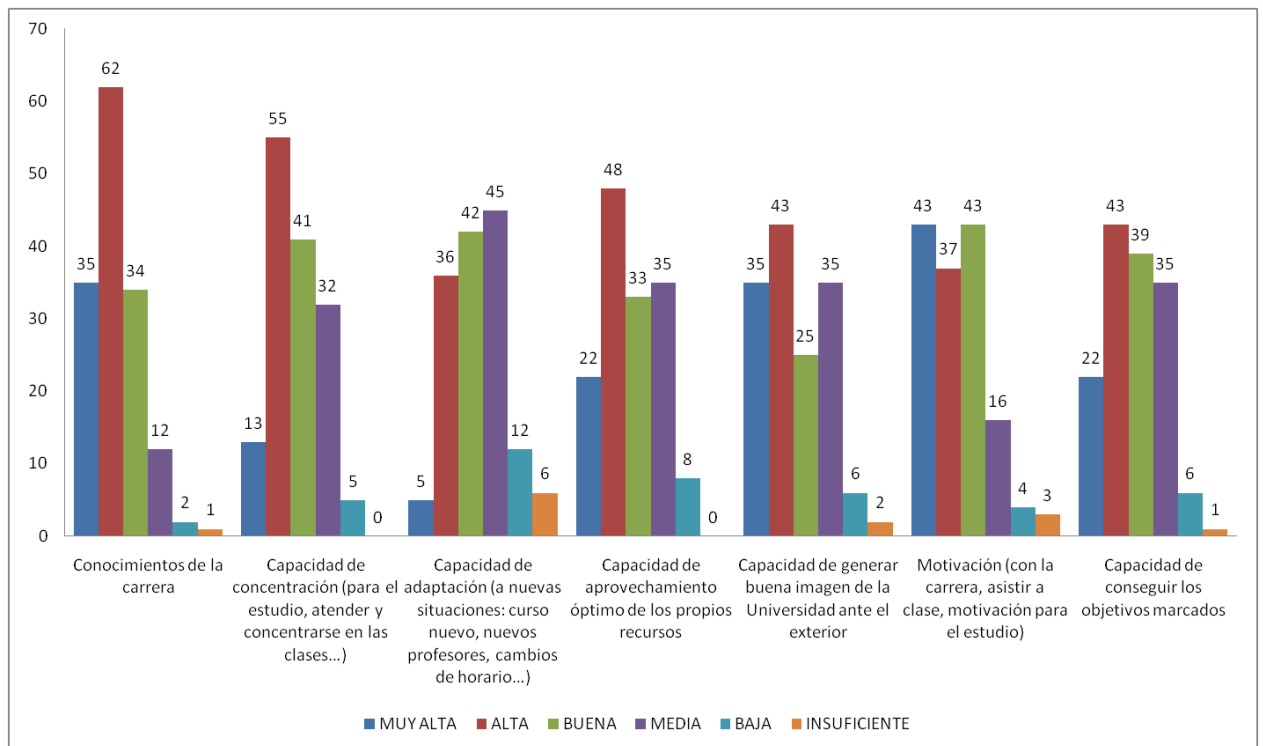
#### 11.1.1. Motivación por el trabajo (1,2,5,9,31,35,38)

Cuadro x. Tabulación motivación por el trabajo

| MOTIVACION POR EL TRABAJO |                             |                                                                                       |                                                                                                       |                                                             |                                                                      |                                                                          |                                               |          |
|---------------------------|-----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|----------|
| PREGUNTA                  | 1                           | 2                                                                                     | 5                                                                                                     | 9                                                           | 31                                                                   | 35                                                                       | 38                                            | PROMEDIO |
|                           | Conocimientos de la carrera | Capacidad de concentración (para el estudio, atender y concentrarse en las clases...) | Capacidad de adaptación (a nuevas situaciones: curso nuevo, nuevos profesores, cambios de horario...) | Capacidad de aprovechamiento óptimo de los propios recursos | Capacidad de generar buena imagen de la Universidad ante el exterior | Motivación (con la carrera, asistir a clase, motivación para el estudio) | Capacidad de conseguir los objetivos marcados |          |
| MUY ALTA                  | 35                          | 13                                                                                    | 5                                                                                                     | 22                                                          | 35                                                                   | 43                                                                       | 22                                            | 25,00    |
| ALTA                      | 62                          | 55                                                                                    | 36                                                                                                    | 48                                                          | 43                                                                   | 37                                                                       | 43                                            | 46,29    |
| BUENA                     | 34                          | 41                                                                                    | 42                                                                                                    | 33                                                          | 25                                                                   | 43                                                                       | 39                                            | 36,71    |
| MEDIA                     | 12                          | 32                                                                                    | 45                                                                                                    | 35                                                          | 35                                                                   | 16                                                                       | 35                                            | 30,00    |
| BAJA                      | 2                           | 5                                                                                     | 12                                                                                                    | 8                                                           | 6                                                                    | 4                                                                        | 6                                             | 6,14     |
| INSUFICIENTE              | 1                           | 0                                                                                     | 6                                                                                                     | 0                                                           | 2                                                                    | 3                                                                        | 1                                             | 1,86     |

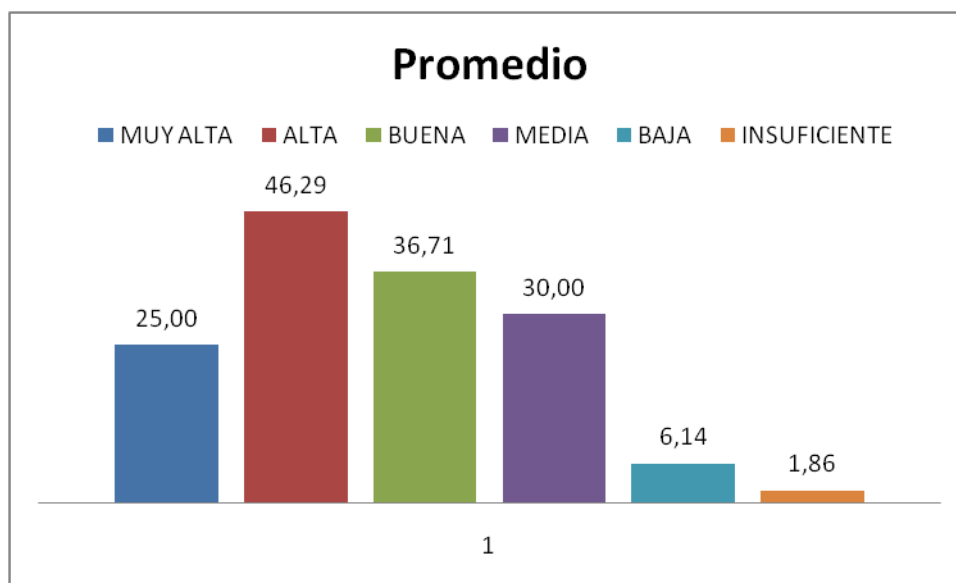
Fuente: Propia

Figura x. Grafica motivación por el trabajo



Fuente: Propia

Figura x. Grafica promedio motivación por el trabajo



Fuente: Propia

En cuanto a motivación por el trabajo, se debe decir que en cuanto a esta competencia, en las siete preguntas se pueden destacar altos niveles en las respuestas de los encuestados 1-2-9-31y 38, tuvieron como respuesta más significativa el nivel más alto, la pregunta 5 tuvo como nivel más representativo el medio /bueno con similar elección por parte de los egresados y la 35 el nivel más alto.

El cálculo del promedio de respuesta en las diferentes preguntas realizadas, podría confirmar que la calificación alta, se destaca por encima de las demás opciones.

Con esto se podría decir que en cuanto a la competencia motivación por el trabajo, según las respuestas de los egresados, no existe un problema evidente, que les permitiera enfrentarse al mundo laboral.

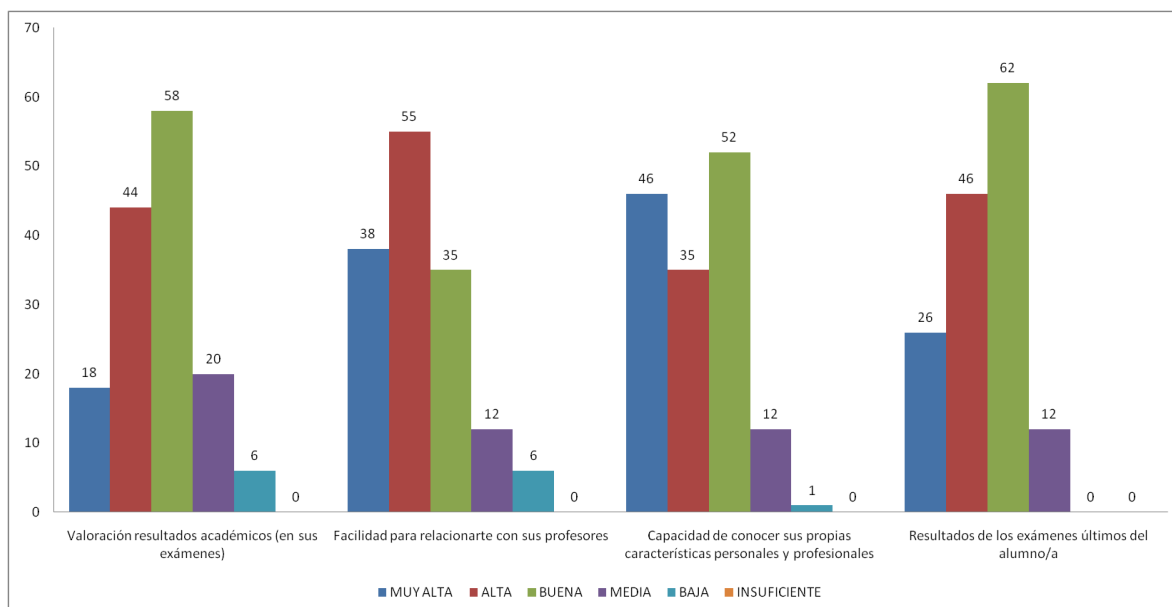
#### 11.1.2. Capacidad de aprendizaje (4,23,32,40)

Cuadro x. Tabulación Capacidad de aprendizaje

| Capacidad de aprendizaje |                                                    |                                                |                                                                             |                                                 |          |
|--------------------------|----------------------------------------------------|------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|----------|
| PREGUNTA                 | 4                                                  | 23                                             | 32                                                                          | 40                                              | PROMEDIO |
|                          | Valoración resultados académicos (en sus exámenes) | Facilidad para relacionarte con sus profesores | Capacidad de conocer sus propias características personales y profesionales | Resultados de los exámenes últimos del alumno/a |          |
| MUY ALTA                 | 18                                                 | 38                                             | 46                                                                          | 26                                              | 32,00    |
| ALTA                     | 44                                                 | 55                                             | 35                                                                          | 46                                              | 45,00    |
| BUENA                    | 58                                                 | 35                                             | 52                                                                          | 62                                              | 51,75    |
| MEDIA                    | 20                                                 | 12                                             | 12                                                                          | 12                                              | 14,00    |
| BAJA                     | 6                                                  | 6                                              | 1                                                                           | 0                                               | 3,25     |
| INSUFICIENTE             | 0                                                  | 0                                              | 0                                                                           | 0                                               | 0,00     |

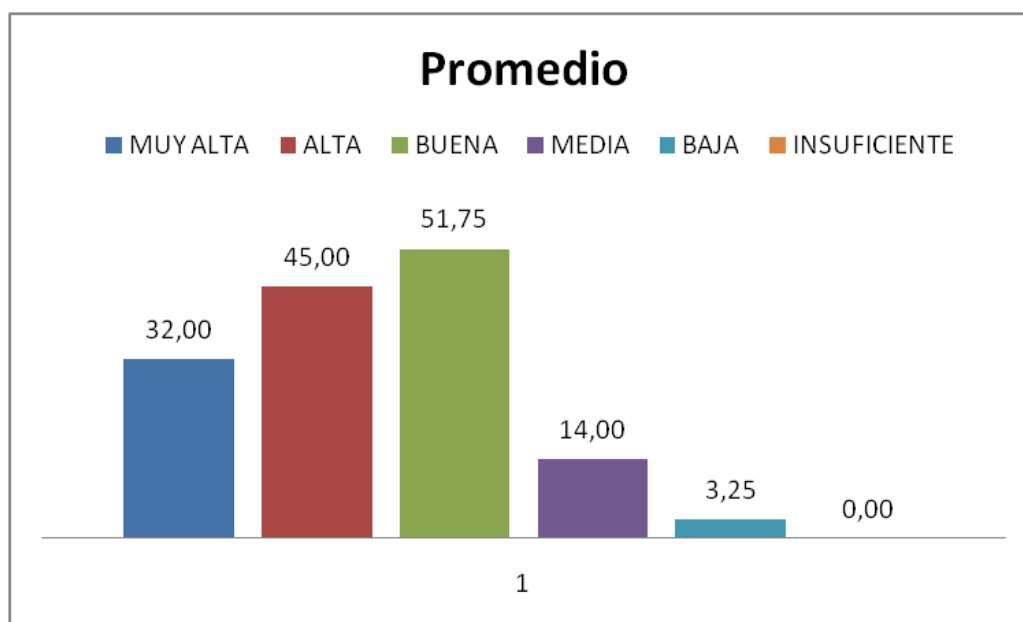
Fuente: Propia

Figura x. Grafica Capacidad de aprendizaje



Fuente: Propia

Figura x. Grafica promedio Capacidad de aprendizaje



Fuente: Propia

En cuanto a la competencia capacidad de aprendizaje, se debe decir que en las cuatro preguntas se pueden destacar tres preguntas en nivel bueno y una en nivel alto. En las respuestas de los encuestados 4, 32 y 40 tuvieron como respuesta más significativa el nivel Bueno, la pregunta 23 tuvo como nivel más representativo el Alto.

El cálculo del promedio de respuesta en las diferentes preguntas realizadas, podría confirmar que la calificación bueno, se destaca por encima de las demás opciones seguida muy de cerca por el nivel alto y muy alto.

Con esto se podría decir que en cuanto a la competencia capacidad de aprendizaje, según las respuestas de los egresados, no existe un problema evidente, que les permitiera enfrentarse al mundo laboral.

### 11.1.3. Liderazgo (8,10,11,12,14,24,25,27,28,30)

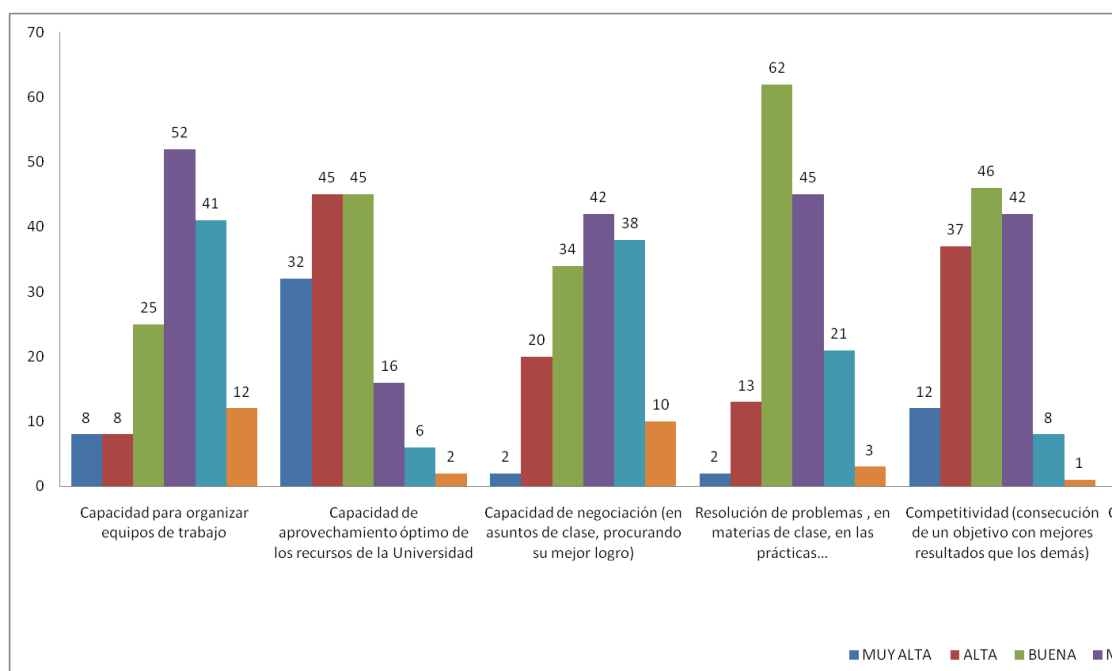
Cuadro x. Tabulación Liderazgo

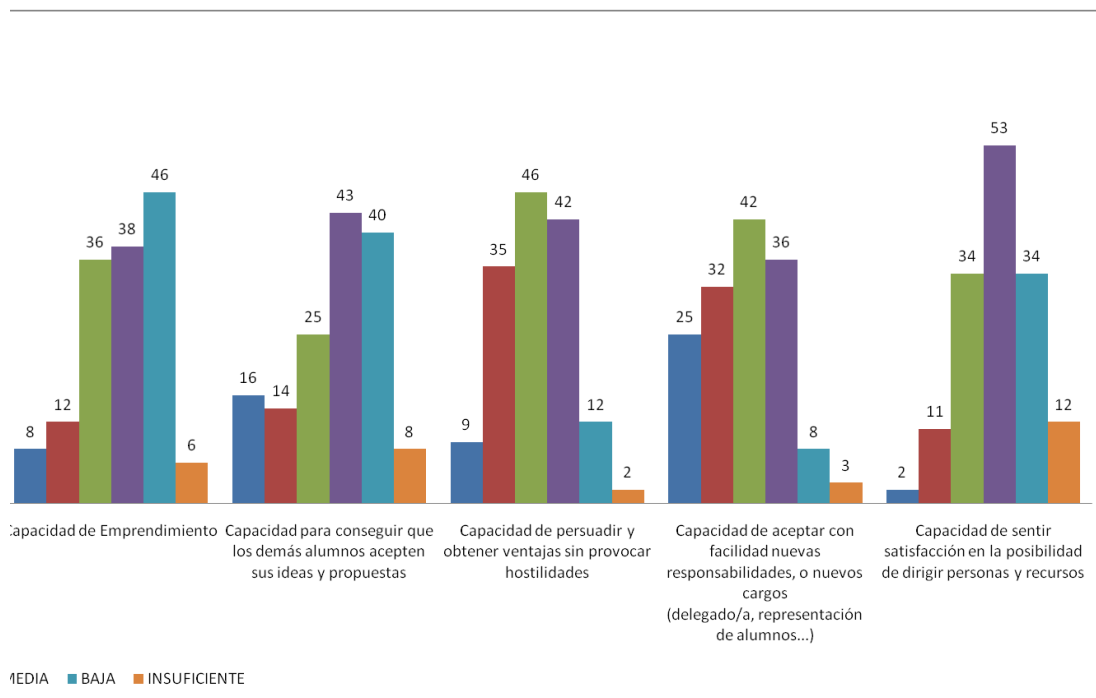
| Liderazgo    |                                             |                                                                       |                                                                           |                                                                     |                                                                                  |
|--------------|---------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|
| PREGUNTA     | 8                                           | 10                                                                    | 11                                                                        | 12                                                                  | 14                                                                               |
|              | Capacidad para organizar equipos de trabajo | Capacidad de aprovechamiento óptimo de los recursos de la Universidad | Capacidad de negociación (en asuntos de clase, procurando su mejor logro) | Resolución de problemas , en materias de clase, en las prácticas... | Competitividad (consecución de un objetivo con mejores resultados que los demás) |
| MUY ALTA     | 8                                           | 32                                                                    | 2                                                                         | 2                                                                   | 12                                                                               |
| ALTA         | 8                                           | 45                                                                    | 20                                                                        | 13                                                                  | 37                                                                               |
| BUENA        | 25                                          | 45                                                                    | 34                                                                        | 62                                                                  | 46                                                                               |
| MEDIA        | 52                                          | 16                                                                    | 42                                                                        | 45                                                                  | 42                                                                               |
| BAJA         | 41                                          | 6                                                                     | 38                                                                        | 21                                                                  | 8                                                                                |
| INSUFICIENTE | 12                                          | 2                                                                     | 10                                                                        | 3                                                                   | 1                                                                                |

| Liderazgo                   |                                                                               |                                                                     |                                                                                                                          |                                                                                   |          |
|-----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|----------|
| 24                          | 25                                                                            | 27                                                                  | 28                                                                                                                       | 30                                                                                | PROMEDIO |
| Capacidad de Emprendimiento | Capacidad para conseguir que los demás alumnos acepten sus ideas y propuestas | Capacidad de persuadir y obtener ventajas sin provocar hostilidades | Capacidad de aceptar con facilidad nuevas responsabilidades , o nuevos cargos (delegado/a, representación de alumnos...) | Capacidad de sentir satisfacción en la posibilidad de dirigir personas y recursos |          |
| 8                           | 16                                                                            | 9                                                                   | 25                                                                                                                       | 2                                                                                 | 11,60    |
| 12                          | 14                                                                            | 35                                                                  | 32                                                                                                                       | 11                                                                                | 22,70    |
| 36                          | 25                                                                            | 46                                                                  | 42                                                                                                                       | 34                                                                                | 39,50    |
| 38                          | 43                                                                            | 42                                                                  | 36                                                                                                                       | 53                                                                                | 40,90    |
| 46                          | 40                                                                            | 12                                                                  | 8                                                                                                                        | 34                                                                                | 25,40    |
| 6                           | 8                                                                             | 2                                                                   | 3                                                                                                                        | 12                                                                                | 5,90     |

Fuente: Propia

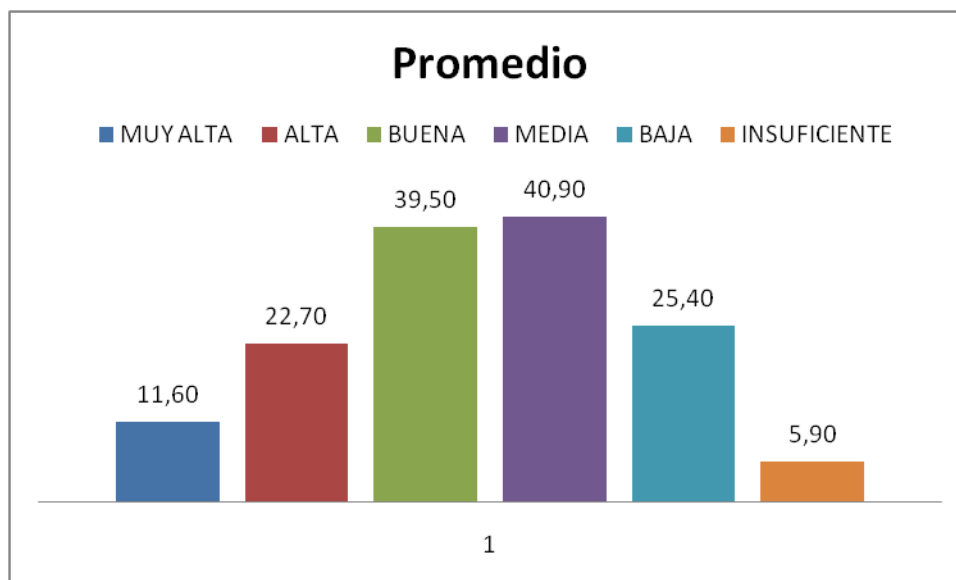
Figura x. Grafica Liderazgo





Fuente: Propia

Figura x. Grafica promedio Liderazgo



Fuente: Propia

En cuanto a la competencia Liderazgo, se empieza a caracterizar muchas respuestas en nivel bajo, lo cual podría ser un indicador de que dicha competencia, requiere una atención disciplinar y pedagógica para su complementación.

Se debe decir que en las diez preguntas planteadas, se observan diferentes tipos de respuestas. Como característica particular, ninguna de las preguntas planteadas, tiene un nivel muy Alto, como respuesta significativa, lo cual podría indicar problemas en cuanto a liderazgo en los egresados.

Así mismo, en cuanto al nivel Alto, en ninguna de las respuestas este nivel aparece en primer lugar, solo se acerca en la pregunta número 10, en relación al aprovechamiento óptimo de los recursos, pero si recordamos que la competencia se articula de cada una de estas respuestas, la conclusión debe verse de forma global. En cuanto al nivel bueno, cuatro respuestas llegaron a ser más representativas. Causa mucha preocupación, que el nivel baja, obtuvo una calificación muy representativa en esta competencia.

El cálculo del promedio de respuesta en las diferentes preguntas realizadas, podría confirmar que la calificación bueno, medio y bajo, se caracterizan como las más utilizadas por los encuestados, para responder a los cuestionamientos acerca de la competencia liderazgo.

Con esto se podría decir que en cuanto a la competencia liderazgo, según las respuestas de los egresados, se evidencia un problema que posiblemente afectaría su ingreso al mundo laboral, por cuanto como hallazgos, se puede decir que esta competencia, es la primera a clasificar como necesaria a reforzar desde la academia.

## 11.2. COMPETENCIA INSTRUMENTAL

(3,6,7,13,15,16,17,18,19,33,34,36,37,39,41,42,43,44,45)

### 11.2.1. Desempeño del trabajo (3,13,15,16,34,37,39,41,42,43,44,45)

Cuadro x. Tabulación Desempeño del trabajo

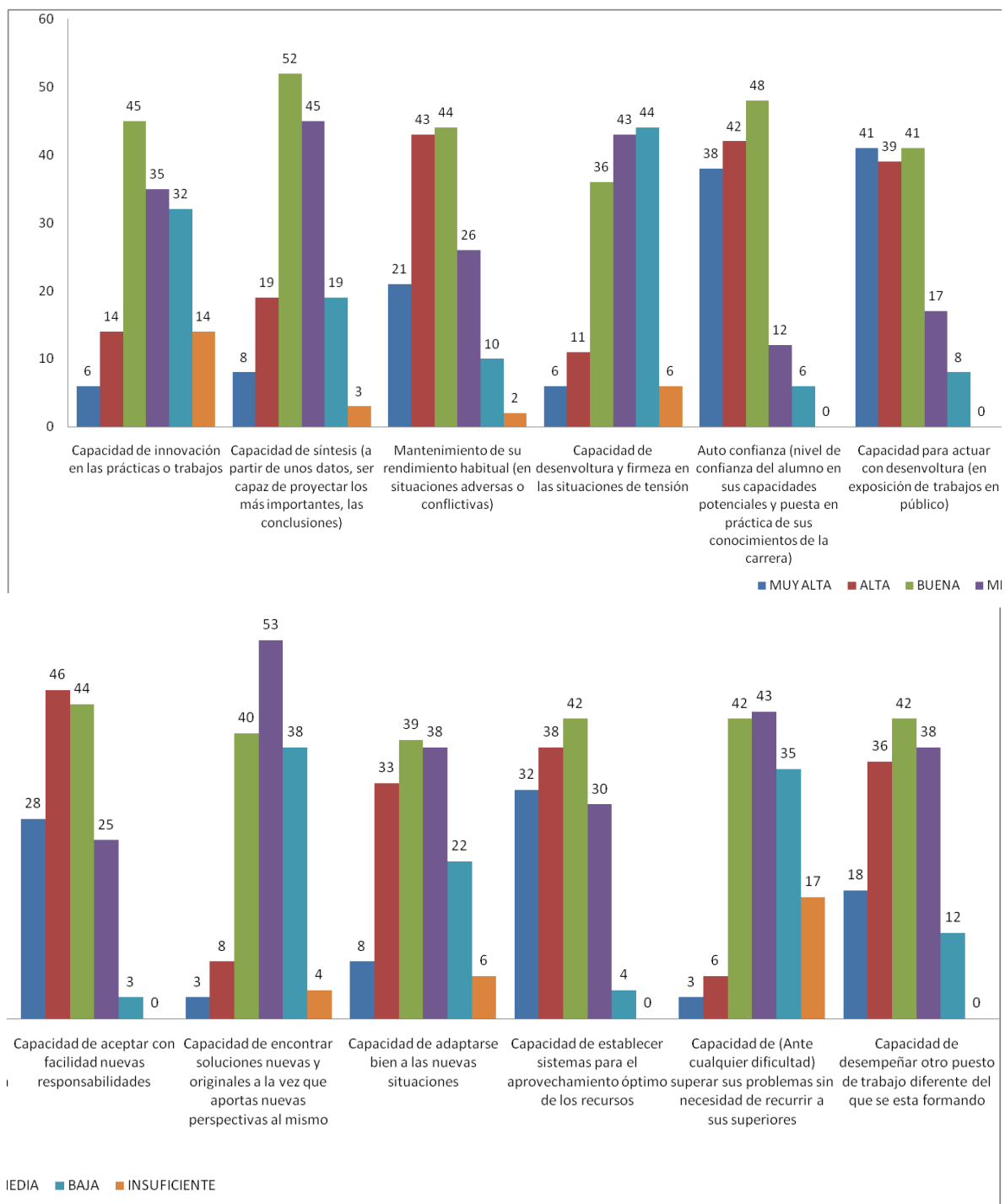
| Desempeño    |                                                     |                                                                                                              |                                                                                   |                                                                   |                                                                                                                                       |                                                                               |
|--------------|-----------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|
| PREGUNTA     | 3                                                   | 13                                                                                                           | 15                                                                                | 16                                                                | 34                                                                                                                                    | 37                                                                            |
|              | Capacidad de innovación en las prácticas o trabajos | Capacidad de síntesis (a partir de unos datos, ser capaz de proyectar los más importantes, las conclusiones) | Mantenimiento de su rendimiento habitual (en situaciones adversas o conflictivas) | Capacidad de deservoltura y firmeza en las situaciones de tensión | Auto confianza (nivel de confianza del alumno en sus capacidades potenciales y puesta en práctica de sus conocimientos de la carrera) | Capacidad para actuar con deservoltura (en exposición de trabajos en público) |
| MUY ALTA     | 6                                                   | 8                                                                                                            | 21                                                                                | 6                                                                 | 38                                                                                                                                    | 41                                                                            |
| ALTA         | 14                                                  | 19                                                                                                           | 43                                                                                | 11                                                                | 42                                                                                                                                    | 39                                                                            |
| BUENA        | 45                                                  | 52                                                                                                           | 44                                                                                | 36                                                                | 48                                                                                                                                    | 41                                                                            |
| MEDIA        | 35                                                  | 45                                                                                                           | 26                                                                                | 43                                                                | 12                                                                                                                                    | 17                                                                            |
| BAJA         | 32                                                  | 19                                                                                                           | 10                                                                                | 44                                                                | 6                                                                                                                                     | 8                                                                             |
| INSUFICIENTE | 14                                                  | 3                                                                                                            | 2                                                                                 | 6                                                                 | 0                                                                                                                                     | 0                                                                             |

| del trabajo                                                 |                                                                                                         |                                                      |                                                                                 |                                                                                                           |                                                                                   |          |
|-------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|----------|
| 39                                                          | 41                                                                                                      | 42                                                   | 43                                                                              | 44                                                                                                        | 45                                                                                | PROMEDIO |
| Capacidad de aceptar con facilidad nuevas responsabilidades | Capacidad de encontrar soluciones nuevas y originales a la vez que aportas nuevas perspectivas al mismo | Capacidad de adaptarse bien a las nuevas situaciones | Capacidad de establecer sistemas para el aprovechamiento óptimo de los recursos | Capacidad de (Ante cualquier dificultad) superar sus problemas sin necesidad de recurrir a sus superiores | Capacidad de desempeñar otro puesto de trabajo diferente del que se esta formando |          |
| 28                                                          | 3                                                                                                       | 8                                                    | 32                                                                              | 3                                                                                                         | 18                                                                                |          |
| 46                                                          | 8                                                                                                       | 33                                                   | 38                                                                              | 6                                                                                                         | 36                                                                                |          |
| 44                                                          | 40                                                                                                      | 39                                                   | 42                                                                              | 42                                                                                                        | 42                                                                                |          |
| 25                                                          | 53                                                                                                      | 38                                                   | 30                                                                              | 43                                                                                                        | 38                                                                                |          |
| 3                                                           | 38                                                                                                      | 22                                                   | 4                                                                               | 35                                                                                                        | 12                                                                                |          |
| 0                                                           | 4                                                                                                       | 6                                                    | 0                                                                               | 17                                                                                                        | 0                                                                                 | 4,33     |

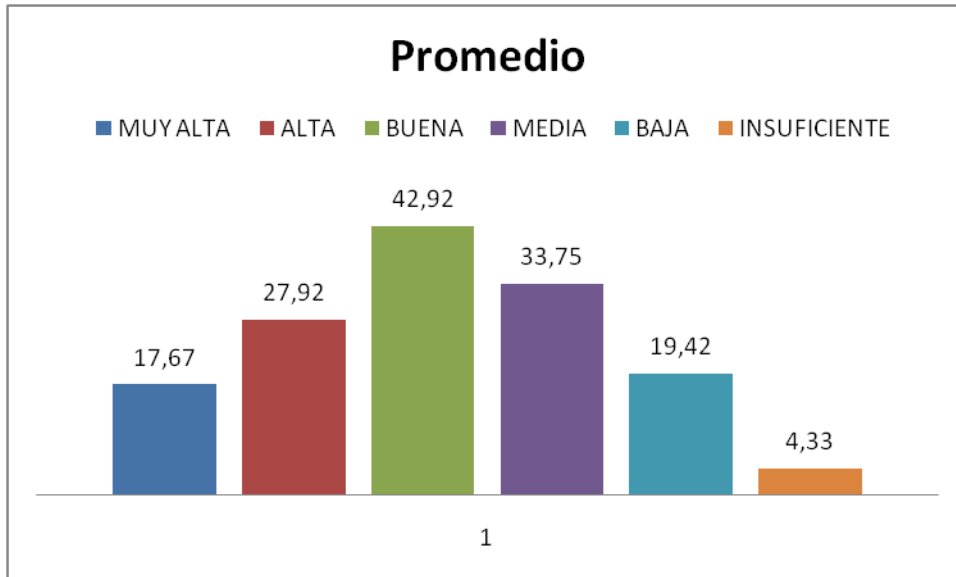
Fuente: Propia

Figura x. Grafica Desempeño del trabajo



Fuente: Propia

Figura x. Grafica promedio Desempeño del trabajo



Fuente: Propia

En cuanto a la competencia desempeño del trabajo, se plantearon doce (12) preguntas, que según los autores del formulario (Solanes Puchol, Nuñez Nuñez, & Rodriguez Marin, 2008) su articulación podría revelar el estado de la competencia en general.

Se debe decir que en las doce preguntas se pueden destacar que solo la pregunta 37 en relación a desenvoltura, comparte el primer lugar en cuanto al nivel alto, en las demás respuestas, el nivel alto se caracteriza por estar en niveles inferiores.

En cuanto a nivel alto, siete preguntas están en las partes superiores, con lo cual se obtendrían a estas alturas, ocho preguntas de las Doce, que se encuentran en estados altos.

La calificación más repetitiva será la buena, la cual aparece en primer lugar en varias repuestas, y los niveles bajo y deficiente, no resultan tan significativos.

El cálculo del promedio de respuesta en las diferentes preguntas realizadas, podría confirmar que la calificación bueno, se destaca por encima de las demás opciones seguida muy de cerca por el nivel medio y alto.

Con esto se podría decir que en cuanto a la competencia desempeño del trabajo, según las respuestas de los egresados, no existe un problema evidente, que les permitiera enfrentarse al mundo laboral.

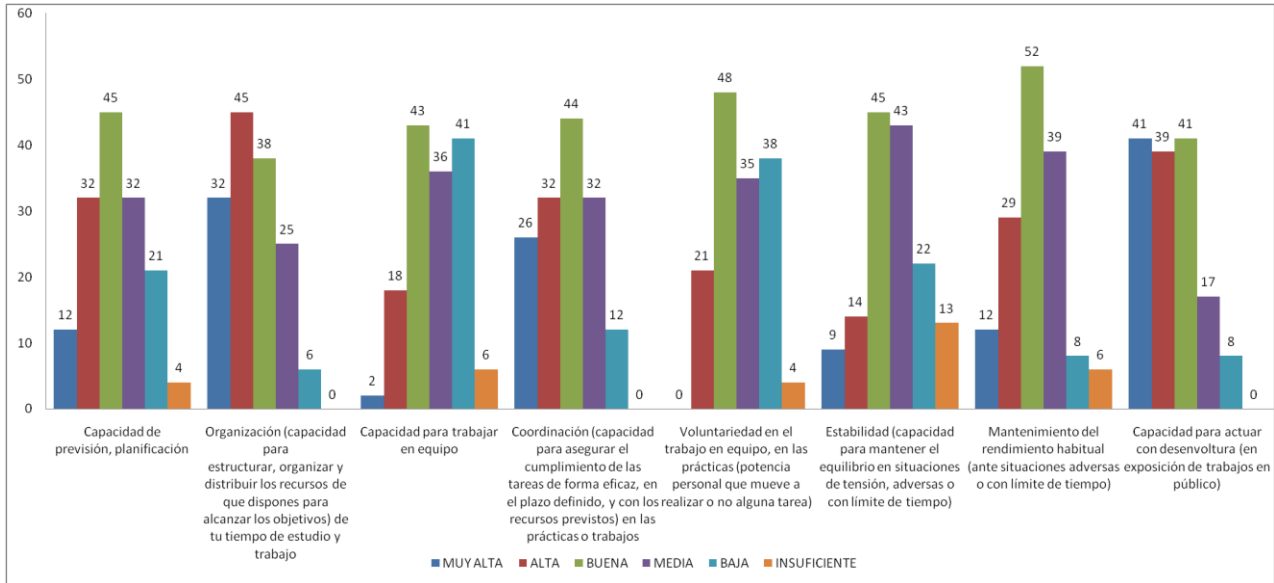
### 11.2.2. Habilidades para la gestión (6,7,17,18,19,22,26,27)

Cuadro x. Tabulación Habilidades para la gestión

| PREGUNTA     | 6                                     | 7                                                                                                                                                            | 17                                | 18                                                                                                                                                                   | 19                                                                                                                 | 33                                                                                                             | 36                                                                                        | 37                                                                            | PROMEDIO |
|--------------|---------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|----------|
|              | Capacidad de previsión, planificación | Organización (capacidad para estructurar, organizar y distribuir los recursos de que dispones para alcanzar los objetivos) de tu tiempo de estudio y trabajo | Capacidad para trabajar en equipo | Coordinación (capacidad para asegurar el cumplimiento de las tareas de forma eficaz, en el plazo definido, y con los recursos previstos) en las prácticas o trabajos | Voluntariedad en el trabajo en equipo, en las prácticas (potencia personal que mueve a realizar o no alguna tarea) | Estabilidad (capacidad para mantener el equilibrio en situaciones de tensión, adversas o con límite de tiempo) | Mantenimiento del rendimiento habitual (ante situaciones adversas o con límite de tiempo) | Capacidad para actuar con desenvoltura (en exposición de trabajos en público) |          |
| MUY ALTA     | 12                                    | 32                                                                                                                                                           | 2                                 | 26                                                                                                                                                                   | 0                                                                                                                  | 9                                                                                                              | 12                                                                                        | 41                                                                            | 16,75    |
| ALTA         | 32                                    | 45                                                                                                                                                           | 18                                | 32                                                                                                                                                                   | 21                                                                                                                 | 14                                                                                                             | 29                                                                                        | 39                                                                            | 28,75    |
| BUENA        | 45                                    | 38                                                                                                                                                           | 43                                | 44                                                                                                                                                                   | 48                                                                                                                 | 45                                                                                                             | 52                                                                                        | 41                                                                            | 44,50    |
| MEDIA        | 32                                    | 25                                                                                                                                                           | 36                                | 32                                                                                                                                                                   | 35                                                                                                                 | 43                                                                                                             | 39                                                                                        | 17                                                                            | 32,38    |
| BAJA         | 21                                    | 6                                                                                                                                                            | 41                                | 12                                                                                                                                                                   | 38                                                                                                                 | 22                                                                                                             | 8                                                                                         | 8                                                                             | 19,50    |
| INSUFICIENTE | 4                                     | 0                                                                                                                                                            | 6                                 | 0                                                                                                                                                                    | 4                                                                                                                  | 13                                                                                                             | 6                                                                                         | 0                                                                             | 4,13     |

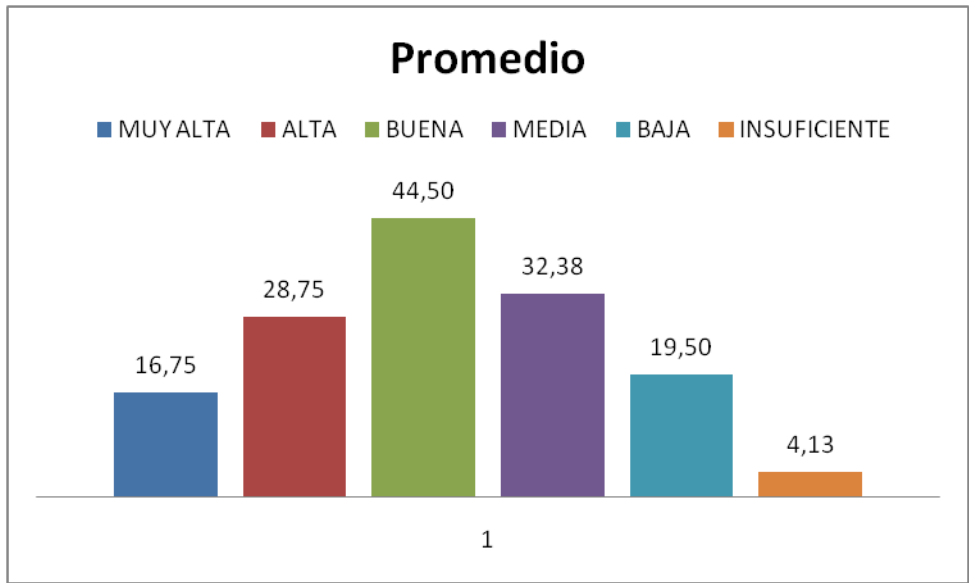
Fuente: Propia

Figura x. Grafica Habilidades para la gestión



Fuente: Propia

Figura x. Grafica promedio Habilidades para la gestión



Fuente: Propia

En cuanto a la competencia capacidad de habilidades para la gestión, se debe decir que en las ocho preguntas se puede destacar la pregunta número en relación a exposición de trabajos en público, en nivel muy alto, y la pregunta referida a organización del tiempo en nivel alto.

Siete preguntas se encuentran en nivel bueno, pero a su vez se encuentran cuatro preguntas con unas calificaciones notables en el nivel bajo, lo cual es un alerta en esta competencia.

El cálculo del promedio de respuesta en las diferentes preguntas realizadas, podría confirmar que la calificación bueno, se destaca por encima de las demás opciones seguida muy de cerca por el nivel medio, alto y bajo.

Con esto se podría decir que en cuanto a la competencia capacidad de habilidades para la gestión, según las respuestas de los egresados, aunque el análisis global no representa un mayor problema, el análisis detallado podría demostrar que existen ciertas habilidades necesarias de reforzar, para enfrentarse al mundo laboral.

De esta forma, se propone en esta competencia, la segunda clasificada como necesaria a reforzar desde la academia.

### 11.3. COMPETENCIA INTERPERSONAL (20,21,22,26,29)

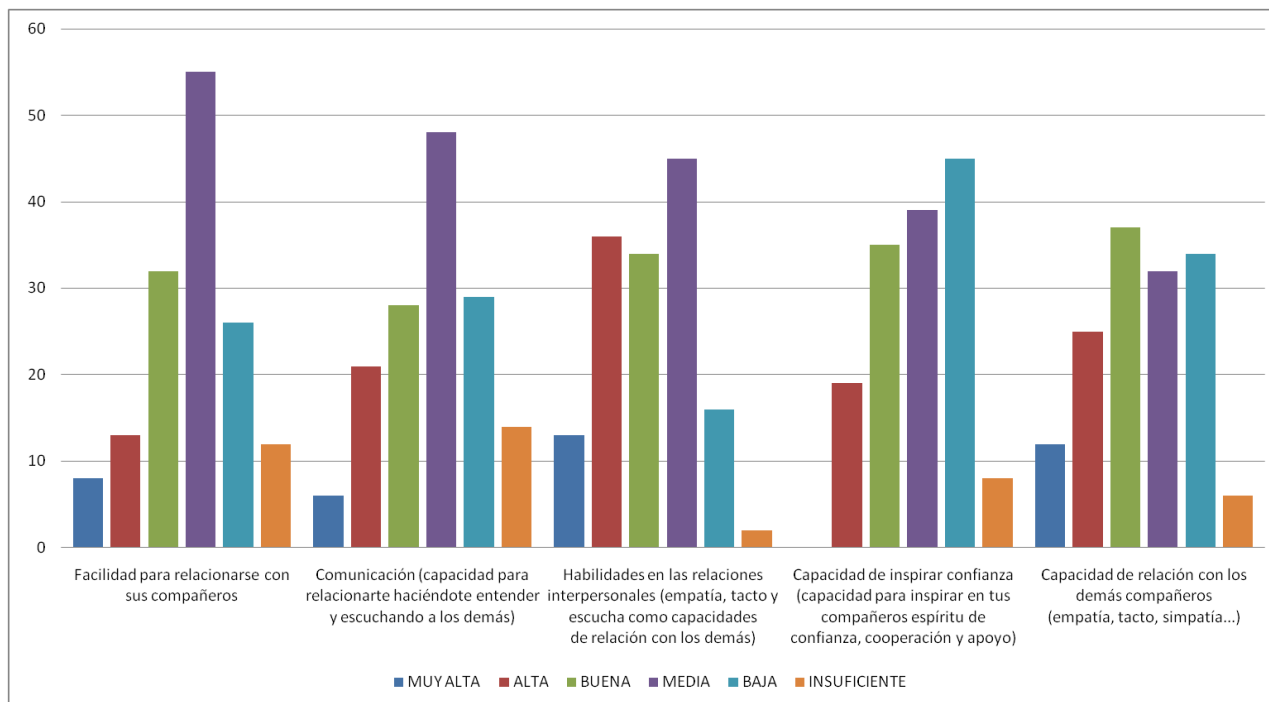
#### 11.3.1. Relaciones interpersonales y trabajo en equipo

Cuadro x. Tabulación Relaciones interpersonales y trabajo en equipo

| Relaciones interpersonales y trabajo en equipo |                                                |                                                                                         |                                                                                                                     |                                                                                                                        |                                                                              |          |
|------------------------------------------------|------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|----------|
| PREGUNTA                                       | 20                                             | 21                                                                                      | 22                                                                                                                  | 26                                                                                                                     | 29                                                                           | PROMEDIO |
|                                                | Facilidad para relacionarse con sus compañeros | Comunicación (capacidad para relacionarte haciéndote entender y escuchando a los demás) | Habilidades en las relaciones interpersonales (empatía, tacto y escucha como capacidades de relación con los demás) | Capacidad de inspirar confianza (capacidad para inspirar en tus compañeros espíritu de confianza, cooperación y apoyo) | Capacidad de relación con los demás compañeros (empatía, tacto, simpatía...) |          |
| MUY ALTA                                       | 8                                              | 6                                                                                       | 13                                                                                                                  | 0                                                                                                                      | 12                                                                           | 7,80     |
| ALTA                                           | 13                                             | 21                                                                                      | 36                                                                                                                  | 19                                                                                                                     | 25                                                                           | 22,80    |
| BUENA                                          | 32                                             | 28                                                                                      | 34                                                                                                                  | 35                                                                                                                     | 37                                                                           | 33,20    |
| MEDIA                                          | 55                                             | 48                                                                                      | 45                                                                                                                  | 39                                                                                                                     | 32                                                                           | 43,80    |
| BAJA                                           | 26                                             | 29                                                                                      | 16                                                                                                                  | 45                                                                                                                     | 34                                                                           | 30,00    |
| INSUFICIENTE                                   | 12                                             | 14                                                                                      | 2                                                                                                                   | 8                                                                                                                      | 6                                                                            | 8,40     |

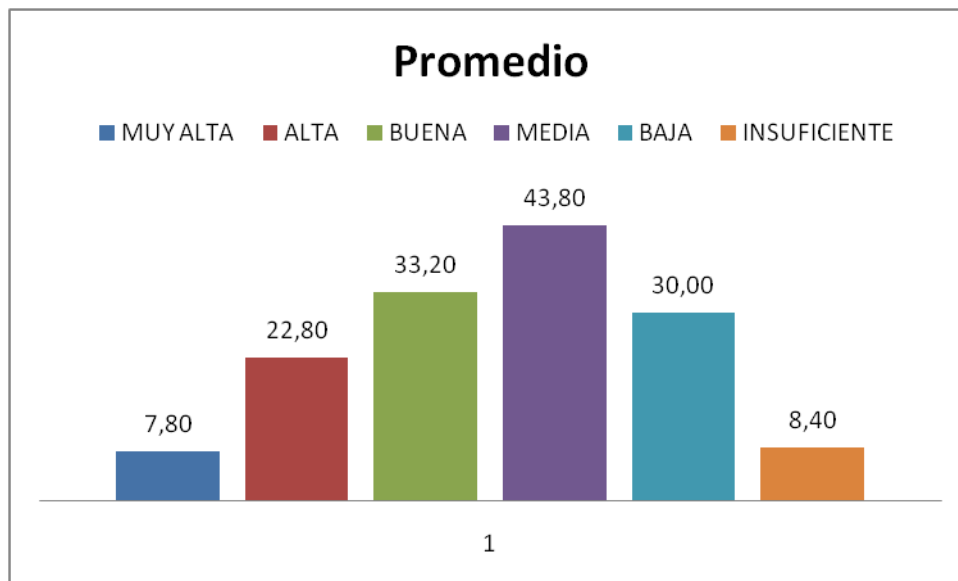
Fuente: Propia

Figura x. Grafica Relaciones interpersonales y trabajo en equipo



Fuente: Propia

Figura x. Grafica promedio Relaciones interpersonales y trabajo en equipo



Fuente: Propia

En cuanto a la competencia Relaciones interpersonales y trabajo en equipo, se debe decir que se plantearon cinco preguntas, que articuladas, darían respuesta al estado actual de la competencia por parte de los egresados.

En las cinco preguntas, el nivel medio fue protagonista, el nivel muy alto no fue significativo, y en una sola respuesta apareció en la parte superior el nivel alto.

Por otro lado, el nivel bajo, estuvo presente de forma característica en todas las respuestas reveladas, esto genera un alerta en dicha competencia.

El cálculo del promedio de respuesta en las diferentes preguntas realizadas, podría confirmar que la calificación media, se destaca por encima de las demás opciones seguida muy de cerca por el nivel bueno y bajo.

Con esto se podría decir que en cuanto a la competencia Relaciones interpersonales y trabajo en equipo, según las respuestas de los egresados, existe una necesidad urgente por reforzar esta competencia, para enfrentarse al mundo laboral.

De esta forma, se propone en esta competencia, la tercera clasificada como necesaria a reforzar desde la academia.

#### 11.4. HALLAZGOS

Finalizado el proceso de análisis de la recolección de información primaria, referida a la encuesta con la metodología orientada a los egresados de la facultad de administración de la Universidad del Valle, se puede decir que la propuesta de categorización por tipos de competencias (sistémica, Instrumental e interpersonal) y competencias específicas, permite realizar un análisis mucho más cercano, acerca de las necesidades de la población de estudio, al respecto de su aplicación laboral.

A la vista de los resultados obtenidos, y tomando como referencia el marco referencial del documento titulado “Elaboración de un cuestionario para la evaluación de competencias genéricas en estudiantes universitarios” (Solanes Puchol, Nuñez Nuñez, & Rodriguez Marin, 2008) anteriormente expuesto en el presente cuestionario, se han encontrado tres competencias a reforzar desde la academia, estas son:

- Liderazgo
- Habilidades para la gestión
- Relaciones Interpersonales y trabajo en equipo

La estrategia para mejorar desde la Universidad del Valle estas competencias, se ofrecerá en el capítulo final del presente documento. Por ahora, el resultado de la mirada desde el egresado, será confrontado con los resultados de la encuesta a las empresas, la cual sigue en el capítulo posterior.

## 12. DIAGNOSTICO DE COMPETENCIAS EN EGRESADOS DE LA FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE DESDE LA MIRADA DE LA EMPRESA EN PALMIRA

Considerando la importancia de la opinión de las empresas, ante las necesidades de formación de los estudiantes universitarios, se ha realizado una encuesta a 28 empresas de forma aleatoria, preguntando: En qué nivel se encuentran los egresados de la facultad de administración de empresas de la Universidad del Valle sede Palmira en materia de las siguientes competencias:

- Desempeño del trabajo
- Habilidades para la gestión
- Liderazgo
- Motivación por el trabajo
- Capacidad de aprendizaje
- Relaciones Interpersonales y trabajo en equipo

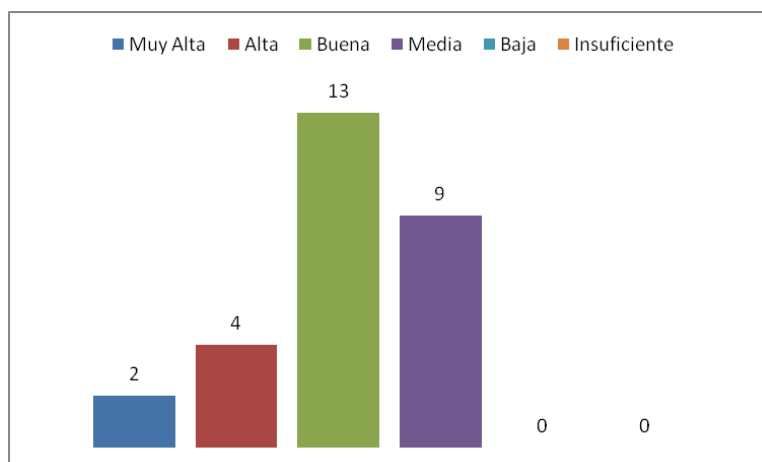
Los resultados de la encuesta a empresas son los siguientes:

Cuadro x. Desempeño del trabajo de los egresados según las empresas

| Desempeño del trabajo |    |
|-----------------------|----|
| Muy Alta              | 2  |
| Alta                  | 4  |
| Buena                 | 13 |
| Media                 | 9  |
| Baja                  | 0  |
| Insuficiente          | 0  |

Fuente: Propia

Figura x. Grafico desempeño del trabajo de los egresados según las empresas



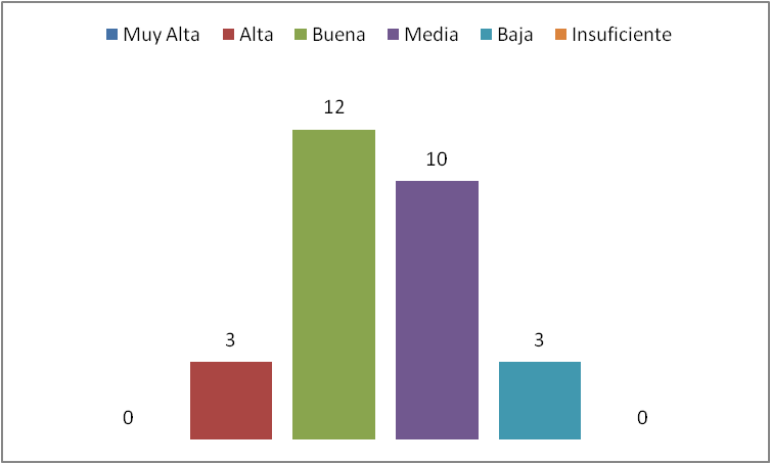
Fuente: Propia

Cuadro x. Habilidades para la gestión de los egresados según las empresas

| Habilidades para la gestión |    |
|-----------------------------|----|
| Muy Alta                    | 0  |
| Alta                        | 3  |
| Buena                       | 12 |
| Media                       | 10 |
| Baja                        | 3  |
| Insuficiente                | 0  |

Fuente: Propia

Figura x. Grafico Habilidades para la gestión de los egresados según las empresas



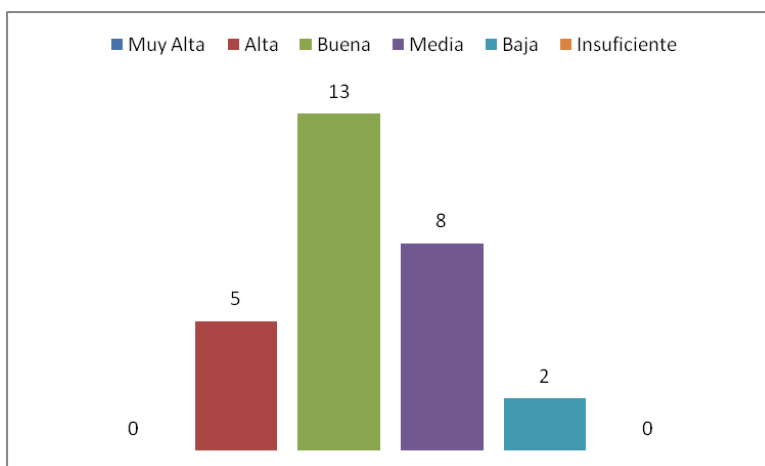
Fuente: Propia

Cuadro x. Liderazgo de los egresados según las empresas

| Liderazgo    |    |
|--------------|----|
| Muy Alta     | 0  |
| Alta         | 5  |
| Buena        | 13 |
| Media        | 8  |
| Baja         | 2  |
| Insuficiente | 0  |

Fuente: Propia

Figura x. Grafico liderazgo de los egresados según las empresas



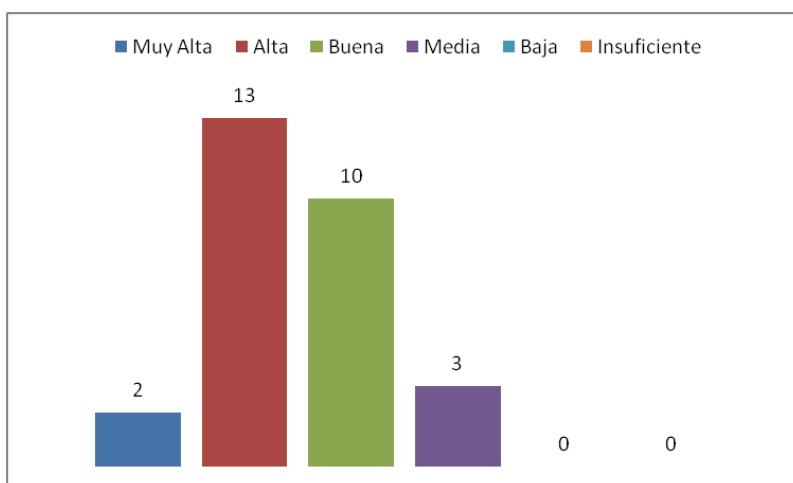
Fuente: Propia

Cuadro x. Motivación por el trabajo de los egresados según las empresas

| Motivación por el trabajo |    |
|---------------------------|----|
| Muy Alta                  | 2  |
| Alta                      | 13 |
| Buena                     | 10 |
| Media                     | 3  |
| Baja                      | 0  |
| Insuficiente              | 0  |

Fuente: Propia

Figura x. Grafico motivación por el trabajo de los egresados según las empresas



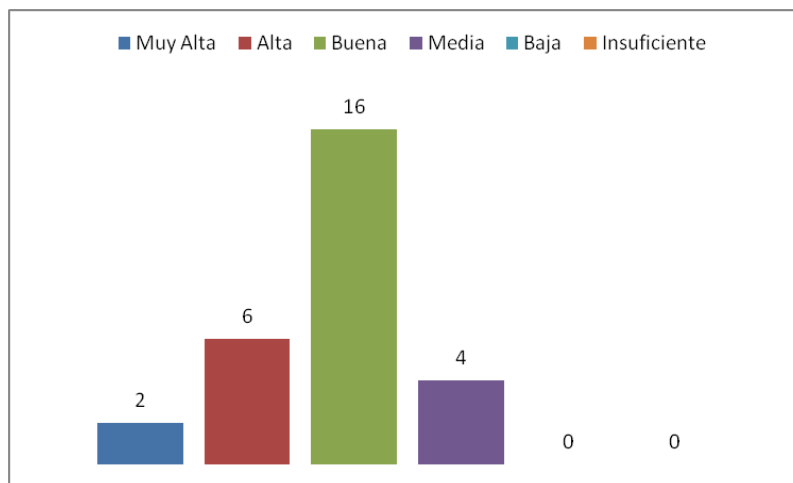
Fuente: Propia

Cuadro x. Capacidad de aprendizaje de los egresados según las empresas

| Capacidad de aprendizaje |    |
|--------------------------|----|
| Muy Alta                 | 2  |
| Alta                     | 6  |
| Buena                    | 16 |
| Media                    | 4  |
| Baja                     | 0  |
| Insuficiente             | 0  |

Fuente: Propia

Figura x. Grafico capacidad de aprendizaje de los egresados según las empresas



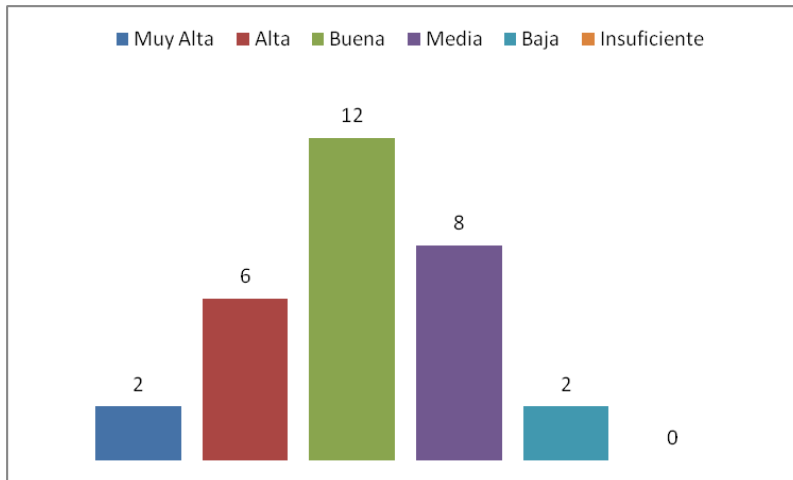
Fuente: Propia

Cuadro x. Relaciones interpersonales y trabajo en equipo de los egresados según las empresas

| Relaciones interpersonales y trabajo en equipo |    |
|------------------------------------------------|----|
| Muy Alta                                       | 2  |
| Alta                                           | 6  |
| Buena                                          | 12 |
| Media                                          | 8  |
| Baja                                           | 2  |
| Insuficiente                                   | 0  |

Fuente: Propia

Figura x. Grafico relaciones interpersonales y trabajo en equipo de los egresados según las empresas



Fuente: Propia

### 12.1. HALLAZGOS

Los empresarios elegidos al azar, respondieron a la pregunta ¿En qué nivel se encuentran los egresados de la facultad de administración de empresas de la Universidad del Valle sede Palmira en materia de las siguientes competencias?:

- Desempeño del trabajo
- Habilidades para la gestión
- Liderazgo
- Motivación por el trabajo
- Capacidad de aprendizaje
- Relaciones Interpersonales y trabajo en equipo

El análisis de los datos recopilados, y expuestos anteriormente, permite analizar cada una de las competencias, según los empresarios.

En cuanto a desempeño del trabajo de los egresados según las empresas, se debe decir que los encuestados refirieron al egresado Univalle en Administración de empresas, en un nivel bueno seguido de medio y alto. De esta forma se debe decir que los hallazgos en cuanto a esta competencia, son coherentes con los encontrados en la población de egresados, donde también el nivel bueno había sido el más representativo, aunque según los estudiantes, hay también una representación que se considera en nivel bajo y deficiente, esta no es la misma apreciación de los empresarios.

En referencia a las Habilidades para la gestión de los egresados según las empresas, nuevamente el nivel bueno llega a ser el más representativo y escogido por las empresas para calificar a los egresados Univalle de Administración de empresas.

Recordando lo encontrado en la encuesta de egresados, en ella el nivel bueno se caracterizaba, seguido de las valoraciones alta, media y baja. Los resultados de las dos apreciaciones son muy similares.

En cuanto a liderazgo, los empresarios refirieron que los egresados Univalle estaban en el nivel bueno. Recordando los hallazgos de la encuesta de egresados, en ella se había considerado involucrar la competencia liderazgo, debido a que los encuestados referían unos bajos niveles. Por parte de los empresarios, hay una notable calificación en nivel medio y bajo que podría coincidir con lo encontrado en la primera encuesta.

Con respecto a motivación por el trabajo de los egresados según las empresas, estas calificaron al egresado como altamente motivado, siguiéndole en nivel bueno.

Al respecto de capacidad de aprendizaje de los egresados según las empresas, estas calificaron a los egresados en un nivel bueno de forma característica entre otras opciones de respuesta.

Finalmente, en cuanto a relaciones interpersonales y trabajo en equipo de los egresados según las empresas, estas consideraron que los egresados son buenos en esta competencia, aunque una cantidad representativa de empresas, las calificó en nivel medio, confirmando la necesidad de apoyar su formación.

Con los anteriores resultados, se debe decir que las competencias escogidas inicialmente para la formación académica de futuros egresados Univalle en la facultad de Administración de Empresas, son coherentes con lo encontrado en la encuesta a los empresarios.

- Liderazgo
- Habilidades para la gestión
- Relaciones Interpersonales y trabajo en equipo

De esta forma, el capítulo final pretende proponer una estrategia para el mejoramiento de estas competencias en el entorno universitario.

### 13. ESTRATEGIAS PARA EL MEJORAMIENTO DE COMPETENCIAS ORIENTADAS A LA VINCULACIÓN LABORAL HALLADAS EN LA RECOLECCION DE INFORMACION

Para la propuesta del conjunto de estrategias que permitan mejorar las competencias reveladas como falencias en las dos herramientas de recolección de información, el grupo de trabajo a considerado basarse en los interrogantes planteados en las encuesta en base a competencias instrumentales, sistémicas e interpersonales.

En vista de que algunos de los interrogantes planteados a los egresados, resultaron con calificaciones que permitieron considerarse como necesarias de reforzamiento, y considerando a su vez que la competencia se forma por un grupo determinado de actividades competentes a medir, la estructuración de un plan académico en el mejoramiento de las tres competencias halladas, podría aplicar las preguntas, como futuros tópicos de desarrollo académico.

De esta forma, la estrategia que se plantea a continuación, reúne a cada una de las competencias halladas, y los diferentes tópicos a desarrollar, para alcanzar, según la metodología de análisis utilizada en el presente trabajo, un nivel adecuado de proyección laboral.

### 13.1. MEJORAMIENTO EN LIDERAZGO

#### Introducción

El documento titulado “La importancia del liderazgo en las Organizaciones” (Noriega Gomez, 2008), menciona que del liderazgo se ha hablado mucho, debido a su importancia en la historia de las organizaciones, ya sean sociales, políticas hasta incluso militares. Siempre ha sido un tema debatido entre grandes de los negocios, sin embargo, no importando si el líder en la organización nace o se hace, es indudable que gente líder es valorada en su empresa por ser impulsor y generador de valor agregado en ella.

Algunos especialistas ven al liderazgo como una actividad amplia y visionaria que trata de discernir la competencia y valores característicos de una organización. En este sentido se puede interpretar y analizar el liderazgo desde dos perspectivas: como cualidad personal del líder y como una función dentro de una organización, comunidad o sociedad.

Las organizaciones dependen, para crecer y perdurar del liderazgo de sus dirigentes y esto es válido para las que tienen fines de lucro y las que no.

De esta, forma, al considerar la importancia del liderazgo, se debe reconocer en primer lugar las falencias del estudiante de últimos semestres de Administración de empresas de la Universidad del Valle, con el fin de acceder a métodos pedagógicos por los cuales se mejoren diferentes aspectos relacionados con el tema. En el presente curso, se pretende brindar un mejoramiento substancial, en los aspectos relacionados con el liderazgo, para de esta forma, llegar a mejorar esta competencia genérica.

## Objetivo

Mejorar la competencia de liderazgo, en estudiantes de últimos semestres del Programa De Administración de Empresas en la Universidad Del Valle Sede Palmira, con miras a una rápida inclusión laboral

## Temas a desarrollar

- Organización de equipos de trabajo
- Aprovechamiento óptimo de los recursos de la Universidad
- Capacidad de negociación (en asuntos problemáticos, procurando su mejor logro)
- Resolución de problemas (capacidad para analizar situaciones y tomar decisiones, llevándolas a la práctica de manera efectiva)
- Competitividad (consecución de un objetivo con mejores resultados que los demás)
- Pensamiento Emprendedor
- Metodologías de aceptación de ideas y propuestas por sus pares
- Persuasión, el arte de obtener ventajas sin provocar hostilidades
- La responsabilidad
- La dirección de personas y recursos. Satisfacción en la posibilidad de dirigir

## 13.2. MEJORAMIENTO EN HABILIDADES PARA LA GESTIÓN

### Introducción

El documento titulado “La gestión administrativa de las empresas” (Marquez, 2002), afirma que la humanidad ha llegado a su progreso actual a base del esfuerzo conjunto y la concurrencia de voluntades, pero estos esfuerzos deben ser

sistematizados para que cada persona conozca sus obligaciones dentro de ese esfuerzo colectivo, evitando discordias, conciliando las vocaciones e intereses de las personas con su tipo de trabajo para poder alcanzar los objetivos del conjunto. La administración es un proceso necesario a cualquier esfuerzo colectivo, sea público o privado, civil o militar, religioso, político, social... sólo varía la organización de los esfuerzos y la administración se adapta a cada entidad. Ninguna organización puede alcanzar el éxito si no tiene una administración competente; es ella quien permite alcanzar las metas de las organizaciones, ya sean económicas, políticas o sociales, encauzando las aptitudes y energías humanas hacia una acción efectiva.

La administración imparte eficacia y eficiencia a los esfuerzos humanos, a través del logro de las metas oportunamente, y eficiencia reduciendo en lo posible la utilización de los recursos, es decir, con los menores costos y gastos posibles.

En toda unidad administrativa se realiza un conjunto de funciones, de las cuales algunas pueden ejecutarse y otras no necesariamente, estas son funciones técnicas, funciones comerciales, financieras, de seguridad de contabilidad y funciones administrativas. De estas funciones, algunas resultan imprescindibles por su propia naturaleza. La función administrativa es básica en toda empresa, sin ella es casi imposible realizar las demás funciones.

## Objetivo

Mejorar la competencia de habilidades para la gestión, en estudiantes de últimos semestres del Programa De Administración de Empresas en la Universidad Del Valle Sede Palmira, con miras a una rápida inclusión laboral

## Temas a desarrollar

- Prevenir y planificar
- Organización, el desarrollo de la capacidad para estructurar, organizar y distribuir los recursos disponibles para alcanzar los objetivos
- El trabajar en equipo
- Coordinación, el desarrollo de la capacidad para asegurar el cumplimiento de las tareas de forma eficaz, en el plazo definido, y con los recursos previstos
- Voluntariedad en el trabajo en equipo, por medio de la potencialización en la realización de las tareas.
- Estabilidad, desarrollo de la capacidad para mantener el equilibrio en situaciones de tensión, adversas o con límite de tiempo
- Mantenimiento del rendimiento habitual ante situaciones adversas o con límite de tiempo

### 13.3. MEJORAMIENTO EN RELACIONES INTERPERSONALES Y TRABAJO EN EQUIPO

#### Introducción

Muy frecuentemente, y cada vez más, aparece como una necesidad en la empresa el ocuparse de este tema, “el trabajo en equipo”.

Trabajar en equipo implica mucho más que reunir a un grupo de personas y asignarles una tarea. Cuando se pretende iniciar un proceso de cambio hacia esta modalidad de trabajo y se desconocen o no se aplican las técnicas necesarias, es muy probable que los resultados nunca lleguen y todo termine en una frustración generalizada.

“La mejor definición es la que dice que un equipo de trabajo es un conjunto de empleados que trabajan con una meta específica, interactúan para compartir información sobre los mejores procedimientos o prácticas y toman decisiones que alientan a los integrantes del equipo a rendir hasta el máximo de su potencial. [...] La ventaja principal de los equipos de trabajo está en que las decisiones a las que llega el grupo tienden a ser superiores, en relación a las decisiones tomadas individualmente. [...] Además, los gerentes deben estar dispuestos a renunciar a parte de su autoridad y delegarla en el equipo, para asegurar de este modo que el enfoque tenga legítimas posibilidades de triunfar. A algunos gerentes les resulta difícil ceder ese control. (Mussnug, 1997)”

Algunos autores llaman “grupo” o grupo estructural a un conjunto de individuos que podrían tener objetivos iguales pero no en común. Un “equipo” o grupo funcional, en cambio, es aquel en el que todos los integrantes están de acuerdo en lograr juntos un objetivo en común. Es un grupo que ha atravesado todo un proceso de “maduración”.

De tal forma, reconociendo la importancia del presente modulo, el cual persigue el mejoramiento de la competencia ligada a las relaciones interpersonales y trabajo en equipo.

### Objetivo

Mejorar la competencia de relaciones interpersonales y trabajo en equipo, en estudiantes de últimos semestres del Programa De Administración de Empresas en la Universidad Del Valle Sede Palmira, con miras a una rápida inclusión laboral

### Temas a desarrollar

- Facilidad para relacionarse con sus pares

- Comunicación, desarrollo de la capacidad para relacionarse haciéndose entender y escuchando a los demás
- Habilidades en las relaciones interpersonales (empatía, tacto y escucha como capacidades de relación con los demás)
- inspirar confianza, desarrollo de la capacidad para inspirar en los compañeros espíritu de confianza, cooperación y apoyo

## 14. BIBLIOGRAFÍA

Arias Valencia, M. M. (2000). *La triangulacion metodologica: sus principios, alcances y limitaciones*. Recuperado el 31 de Mayo de 2014, de <http://www.uv.mx/mie/files/2012/10/Triangulacionmetodologica.pdf>

Barrera Leon, C. E. (2002). *Hacia un sistema colombiano de identificación, normalización, formación y certificación de competencias laborales*. Medellin: Asociacion Colombiana de Entidades de Educacion No Formal ASENOF.

Beckers, J. (2002). *Développer et évaluer les compétences à l'école*. Bruselas: Labor.

Beltran Bustos, A. T., Alvarez Cano, A. M., & Ferro Rodriguez, F. H. (2011). Identificación de competencias profesionales acorde con la perspectiva socio formativa. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 19 (2), 153-169.

Consejo Nacional de Acreditacion. (2009). *Evolucion de las actividades del CNA e iniciativas recientes*. Bogota: CNA.

De Ketele, J. M. (1996). L'évaluation des acquis scolaires : quoi ? pourquoi ? pour quoi ? *Revue tunisienne des sciences de l'éducation* (23), 17-36.

El observatorio de la Universidad Colombiana. (2009). *La realidad de los egresados en Colombia, en 2009, según el Observatorio Laboral*. Recuperado el 25 de Abril de 2014, de [http://www.universidad.edu.co/index.php?option=com\\_content&view=article&id=1363%3AAla-realidad-de-los-egresados-en-colombia-en-2009-segun-el-observatorio-laboral&catid=16%3Anoticias&Itemid=198](http://www.universidad.edu.co/index.php?option=com_content&view=article&id=1363%3AAla-realidad-de-los-egresados-en-colombia-en-2009-segun-el-observatorio-laboral&catid=16%3Anoticias&Itemid=198)

El pais.co. (28 de Febrero de 2014). *Tasa de desempleo en Colombia bajó a 11.1% en enero de 2014, según Dane*. Recuperado el 25 de Abril de 2014, de

<http://www.elpais.com.co/elpais/economia/noticias/tasa-desempleo-colombia-bajo-111-enero-2014-segun-dane>

El Tiempo. (12 de Junio de 2012). *Piden apoyo para las pymes de Palmira*.

Recuperado el 31 de Mayo de 2014, de

<http://www.eltiempo.com/archivo/documento/CMS-11938054>

Escobar Valencia, M. (2005). Las competencias laborales: ¿La estrategia laboral para la competitividad de las organizaciones? *Estudios gerenciales*, 21 (96).

Fundacion Progreseemos. (2013). *Anuario estadístico de Palmira 2013*.

Recuperado el 26 de Marzo de 2014, de

[http://fundacionprogresamos.org.co/anuarios\\_estadisticos/palmira/anuario\\_2013/anuario/32.pdf](http://fundacionprogresamos.org.co/anuarios_estadisticos/palmira/anuario_2013/anuario/32.pdf)

Galli, A., & De Gregorio, M. J. (2006). Competencias adquiridas en la carrera de Medicina. Comparación entre egresados de dos universidades, una pública y otra privada. *Revista de Educacion Medica*, 9 (1).

Gonzales Rey, G., Garcia Toll, A., Wellesley Bourke, J., & Garcia Dominguez, M. E. (2011). El proyecto de curso en la formación de competencias profesionales en estudiantes de ingeniería mecánica. *Ingenieria Mecanica*, 14 (2), 119-128.

Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2006).

*Metodologia de la investigacion*. Mexico: Mc Graw Hill.

Le Boterf, G. (1994). *De la compétence : essai sur un attacteur étrange*. Paris: Les Editions.

Legendre, R. (1993). *Dictionnaire actuel de l'éducation - 3e édition*. Montreal: Guerin.

Macias Oviedo, A., Trujillo Trujillo, A., Rodriguez Gonzalez, G., & Parrado, F. (2008). Percepción de las competencias adquiridas por los egresados y estudiantes practicantes de pregrado en Psicología de la Universidad Cooperativa

de Colombia y las requeridas por el mercado laboral en Neiva, durante el primer semestre de 2008. *Investigacion* , 58-70.

McClellan, D. (1973). Testing for competencies rather than. *American Psychologist* (28), 1-14.

Meirieu, P. (1991). *Apprendre... oui, mais comment*. Paris: ESF.

Mendez Villegas, A. (2010). *Terminología pedagógica específica al enfoque por competencias : El concepto de competencia*. Recuperado el 25 de Abril de 2014, de <http://www.redes-cepalcala.org/inspector/DOCUMENTOS%20Y%20LIBROS/COMPETENCIAS/TERMINOLOGIA.pdf>

Ministerio de Educacion Nacional. (2010). *Articulacion de la educacion con el mundo productivo. Competencias laborales generales*. Colombia Aprende: Cafam.

Organizacion de los Estados Iberoamericanos. (Agosto de 2003). *Competencias laborales: Base para mejorar la empleabilidad de las personas*. Recuperado el 25 de Abril de 2014, de [http://www.oei.es/etp/competencias\\_laborales\\_base\\_mejora\\_empleabilidad\\_personas.pdf](http://www.oei.es/etp/competencias_laborales_base_mejora_empleabilidad_personas.pdf)

Perrenud, P. (1998). *Construire des compétences dès l'école*. Paris: ESF.

Poirier - Proulx, L. (1999). *La résolution de problèmes en enseignement*. Bruselas: De Boeck Universite.

Rosales Garcia, A. (5 de Febrero de 2012). *Cruel realidad económica de un egresado en Colombia*. Recuperado el 25 de Abril de 2014, de <http://www.portafolio.co/economia/cruel-realidad-economica-un-egresado-colombia>

Ruiz Iglesias, M. (2008). *MARco conceptual de la formacion basada en competencias*. Recuperado el 31 de MAYo de 2014, de

[http://servicios.encb.ipn.mx/tutorias/formatos/LECTURA\\_TUTO/MARCO%20CONCEPTUAL%20COMPETENCIAS%20I.pdf](http://servicios.encb.ipn.mx/tutorias/formatos/LECTURA_TUTO/MARCO%20CONCEPTUAL%20COMPETENCIAS%20I.pdf)

Salas Zapata, W. A. (2007). *Formacion por competencias en educacion superior. UYna aproximacion conceptual a proposito del caso colombiano*. Recuperado el 25 de Abril de 2014, de <http://www.rieoei.org/deloslectores/1036Salas.PDF>

Sandoval, F., Miguel, V., & Montaña, N. (Marzo de 2009). *Evolucion del concepto de competencia laboral*. Recuperado el 25 de Abril de 2014, de [http://www.ucv.ve/fileadmin/user\\_upload/vrac/documentos/Curricular\\_Documentos/Evento/Ponencias\\_6/sandoval\\_Franklin\\_y\\_otros.pdf](http://www.ucv.ve/fileadmin/user_upload/vrac/documentos/Curricular_Documentos/Evento/Ponencias_6/sandoval_Franklin_y_otros.pdf)

Schmal Simón, R., & Ruiz-Tagle A, A. (2009). Un modelo para la gestión de una escuela universitaria orientada a la formación basada en competencias. *cuadernos de administracion*, 22 (39), 287-305.

SENA. (1998). *Clasificacion nacional de ocupaciones*. Bogota: Direccion del empleo.

Sena. (2003). *Clasificacion Nacional de Ocupaciones*. Bogota: Sena.

Solanes Puchol, A., Nuñez Nuñez, R., & Rodriguez Marin, J. (2008). Elaboración de un cuestionario para la evaluación de competencias genéricas en estudiantes universitarios. *Apuntes de Psicologia*, 26 (1), 35-49.

Solis, C., Castillo, R., & Undurraga, T. (2013). Un marco de cualificaciones para la capacitación y la certificación de competencias laborales en Chile. *Calidad en la educacion* , 237-269.

Tobon Tobon, S. (2010). *Formación integral y competencias. Pensamiento complejo, currículo, didáctica y evaluación*. Bogota: Ecoe.

Tobon Vallejo, L. (1 de Noviembre de 2005). *Competencias laborales específicas*. Recuperado el 25 de Abril de 2014, de <http://www.elmundo.com/porta1/resultados/detalles/?idx=1621>

Torrez, H. R., Tena, M., & Gonzalez, L. (2011). Co"evaluación de Competencias en el Proyecto Final de Carrera: Aplicación a la Titulación de Administración y Dirección de Empresas. *Formacion Universitaria*, 4 (5), 37-44.

Urbano, S., Rojas, H., Avila, N., & De Leon, G. (2009). Metodología del aprendizaje cuántico: Un programa educativo para desarrollar competencias laborales. *Revista de investigacion*, 33 (68), 49-73.

## 15.ANEXOS

### Anexo 1. Modelo de Clasificación de competencias y preguntas

| item original | NUMERO     | TIPO DE COMPETENCIA | COMPETENCIA QUE MIDE      | PREGUNTA                                                                              |
|---------------|------------|---------------------|---------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| 1             | PREGUNTA 1 | SISTEMICA           | MOTIVACION POR EL TRABAJO | Conocimientos de la carrera                                                           |
|               |            |                     |                           | MUY ALTA                                                                              |
|               |            |                     |                           | ALTA                                                                                  |
|               |            |                     |                           | BUENA                                                                                 |
|               |            |                     |                           | MEDIA                                                                                 |
|               |            |                     |                           | BAJA                                                                                  |
|               |            |                     |                           | INSUFICIENTE                                                                          |
| 2             | PREGUNTA 2 | SISTEMICA           | MOTIVACION POR EL TRABAJO | Capacidad de concentración (para el estudio, atender y concentrarse en las clases...) |
|               |            |                     |                           | MUY ALTA                                                                              |
|               |            |                     |                           | ALTA                                                                                  |
|               |            |                     |                           | BUENA                                                                                 |
|               |            |                     |                           | MEDIA                                                                                 |
|               |            |                     |                           | BAJA                                                                                  |
|               |            |                     |                           | INSUFICIENTE                                                                          |
| 3             | PREGUNTA 3 | INSTRUMENTAL        | DESEMPEÑO DEL TRABAJO     | Capacidad de innovación en las prácticas o trabajos                                   |
|               |            |                     |                           | MUY ALTA                                                                              |
|               |            |                     |                           | ALTA                                                                                  |
|               |            |                     |                           | BUENA                                                                                 |
|               |            |                     |                           | MEDIA                                                                                 |
|               |            |                     |                           | BAJA                                                                                  |
|               |            |                     |                           | INSUFICIENTE                                                                          |
| 4             | PREGUNTA 4 | SISTEMICA           | CAPACIDAD DE APRENDIZAJE  | Valoración resultados académicos (en sus exámenes)                                    |
|               |            |                     |                           | MUY ALTA                                                                              |
|               |            |                     |                           | ALTA                                                                                  |
|               |            |                     |                           | BUENA                                                                                 |
|               |            |                     |                           | MEDIA                                                                                 |
|               |            |                     |                           | BAJA                                                                                  |

|   |            |              |                             |                                                                                                                                                              |
|---|------------|--------------|-----------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|   |            |              |                             | INSUFICIENTE                                                                                                                                                 |
| 5 | PREGUNTA 5 | SISTEMICA    | MOTIVACION POR EL TRABAJO   | Capacidad de adaptación (a nuevas situaciones: curso nuevo, nuevos profesores, cambios de horario...)                                                        |
|   |            |              |                             | MUY ALTA                                                                                                                                                     |
|   |            |              |                             | ALTA                                                                                                                                                         |
|   |            |              |                             | BUENA                                                                                                                                                        |
|   |            |              |                             | MEDIA                                                                                                                                                        |
|   |            |              |                             | BAJA                                                                                                                                                         |
|   |            |              |                             | INSUFICIENTE                                                                                                                                                 |
| 6 | PREGUNTA 6 | INSTRUMENTAL | HABILIDADES PARA LA GESTION | Capacidad de previsión, planificación                                                                                                                        |
|   |            |              |                             | MUY ALTA                                                                                                                                                     |
|   |            |              |                             | ALTA                                                                                                                                                         |
|   |            |              |                             | BUENA                                                                                                                                                        |
|   |            |              |                             | MEDIA                                                                                                                                                        |
|   |            |              |                             | BAJA                                                                                                                                                         |
|   |            |              |                             | INSUFICIENTE                                                                                                                                                 |
| 7 | PREGUNTA 7 | INSTRUMENTAL | HABILIDADES PARA LA GESTION | Organización (capacidad para estructurar, organizar y distribuir los recursos de que dispones para alcanzar los objetivos) de tu tiempo de estudio y trabajo |
|   |            |              |                             | MUY ALTA                                                                                                                                                     |
|   |            |              |                             | ALTA                                                                                                                                                         |
|   |            |              |                             | BUENA                                                                                                                                                        |
|   |            |              |                             | MEDIA                                                                                                                                                        |
|   |            |              |                             | BAJA                                                                                                                                                         |
|   |            |              |                             | INSUFICIENTE                                                                                                                                                 |
| 8 | PREGUNTA 8 | SISTEMICA    | LIDERAZGO                   | Capacidad para organizar equipos de trabajo                                                                                                                  |
|   |            |              |                             | MUY ALTA                                                                                                                                                     |
|   |            |              |                             | ALTA                                                                                                                                                         |
|   |            |              |                             | BUENA                                                                                                                                                        |
|   |            |              |                             | MEDIA                                                                                                                                                        |
|   |            |              |                             | BAJA                                                                                                                                                         |
|   |            |              |                             | INSUFICIENTE                                                                                                                                                 |

|    |             |           |                           |                                                                                                                                                                           |
|----|-------------|-----------|---------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 9  | PREGUNTA 9  | SISTEMICA | MOTIVACION POR EL TRABAJO | Capacidad de aprovechamiento óptimo de los propios recursos                                                                                                               |
|    |             |           |                           | MUY ALTA                                                                                                                                                                  |
|    |             |           |                           | ALTA                                                                                                                                                                      |
|    |             |           |                           | BUENA                                                                                                                                                                     |
|    |             |           |                           | MEDIA                                                                                                                                                                     |
|    |             |           |                           | BAJA                                                                                                                                                                      |
|    |             |           |                           | INSUFICIENTE                                                                                                                                                              |
| 10 | PREGUNTA 10 | SISTEMICA | LIDERAZGO                 | Capacidad de aprovechamiento óptimo de los recursos de la Universidad                                                                                                     |
|    |             |           |                           | MUY ALTA                                                                                                                                                                  |
|    |             |           |                           | ALTA                                                                                                                                                                      |
|    |             |           |                           | BUENA                                                                                                                                                                     |
|    |             |           |                           | MEDIA                                                                                                                                                                     |
|    |             |           |                           | BAJA                                                                                                                                                                      |
|    |             |           |                           | INSUFICIENTE                                                                                                                                                              |
| 11 | PREGUNTA 11 | SISTEMICA | LIDERAZGO                 | Capacidad de negociación (en asuntos de clase, procurando su mejor logro)                                                                                                 |
|    |             |           |                           | MUY ALTA                                                                                                                                                                  |
|    |             |           |                           | ALTA                                                                                                                                                                      |
|    |             |           |                           | BUENA                                                                                                                                                                     |
|    |             |           |                           | MEDIA                                                                                                                                                                     |
|    |             |           |                           | BAJA                                                                                                                                                                      |
|    |             |           |                           | INSUFICIENTE                                                                                                                                                              |
| 12 | PREGUNTA 12 | SISTEMICA | LIDERAZGO                 | Resolución de problemas (capacidad para analizar situaciones y tomar decisiones, llevándolas a la práctica de manera efectiva), en materias de clase, en las prácticas... |
|    |             |           |                           | MUY ALTA                                                                                                                                                                  |
|    |             |           |                           | ALTA                                                                                                                                                                      |
|    |             |           |                           | BUENA                                                                                                                                                                     |
|    |             |           |                           | MEDIA                                                                                                                                                                     |
|    |             |           |                           | BAJA                                                                                                                                                                      |
|    |             |           |                           | INSUFICIENTE                                                                                                                                                              |

|    |             |              |                       |                                                                                                              |
|----|-------------|--------------|-----------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 13 | PREGUNTA 13 | INSTRUMENTAL | DESEMPEÑO DEL TRABAJO | Capacidad de síntesis (a partir de unos datos, ser capaz de proyectar los más importantes, las conclusiones) |
|    |             |              |                       | MUY ALTA                                                                                                     |
|    |             |              |                       | ALTA                                                                                                         |
|    |             |              |                       | BUENA                                                                                                        |
|    |             |              |                       | MEDIA                                                                                                        |
|    |             |              |                       | BAJA                                                                                                         |
|    |             |              |                       | INSUFICIENTE                                                                                                 |
| 14 | PREGUNTA 14 | SISTEMICA    | LIDERAZGO             | Competitividad (consecución de un objetivo con mejores resultados que los demás)                             |
|    |             |              |                       | MUY ALTA                                                                                                     |
|    |             |              |                       | ALTA                                                                                                         |
|    |             |              |                       | BUENA                                                                                                        |
|    |             |              |                       | MEDIA                                                                                                        |
|    |             |              |                       | BAJA                                                                                                         |
|    |             |              |                       | INSUFICIENTE                                                                                                 |
| 15 | PREGUNTA 15 | INSTRUMENTAL | DESEMPEÑO DEL TRABAJO | Mantenimiento de su rendimiento habitual (en situaciones adversas o conflictivas)                            |
|    |             |              |                       | MUY ALTA                                                                                                     |
|    |             |              |                       | ALTA                                                                                                         |
|    |             |              |                       | BUENA                                                                                                        |
|    |             |              |                       | MEDIA                                                                                                        |
|    |             |              |                       | BAJA                                                                                                         |
|    |             |              |                       | INSUFICIENTE                                                                                                 |
| 16 | PREGUNTA 16 | INSTRUMENTAL | DESEMPEÑO DEL TRABAJO | Capacidad de desenvoltura y firmeza en las situaciones de tensión                                            |
|    |             |              |                       | MUY ALTA                                                                                                     |
|    |             |              |                       | ALTA                                                                                                         |
|    |             |              |                       | BUENA                                                                                                        |
|    |             |              |                       | MEDIA                                                                                                        |
|    |             |              |                       | BAJA                                                                                                         |
|    |             |              |                       | INSUFICIENTE                                                                                                 |

|    |             |                 |                                     |                                                                                                                                                                      |
|----|-------------|-----------------|-------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 17 | PREGUNTA 17 | INSTRUMENTAL    | HABILIDADES PARA LA GESTION         | Capacidad para trabajar en equipo                                                                                                                                    |
|    |             |                 |                                     | MUY ALTA                                                                                                                                                             |
|    |             |                 |                                     | ALTA                                                                                                                                                                 |
|    |             |                 |                                     | BUENA                                                                                                                                                                |
|    |             |                 |                                     | MEDIA                                                                                                                                                                |
|    |             |                 |                                     | BAJA                                                                                                                                                                 |
|    |             |                 |                                     | INSUFICIENTE                                                                                                                                                         |
| 18 | PREGUNTA 18 | INSTRUMENTAL    | HABILIDADES PARA LA GESTION         | Coordinación (capacidad para asegurar el cumplimiento de las tareas de forma eficaz, en el plazo definido, y con los recursos previstos) en las prácticas o trabajos |
|    |             |                 |                                     | MUY ALTA                                                                                                                                                             |
|    |             |                 |                                     | ALTA                                                                                                                                                                 |
|    |             |                 |                                     | BUENA                                                                                                                                                                |
|    |             |                 |                                     | MEDIA                                                                                                                                                                |
|    |             |                 |                                     | BAJA                                                                                                                                                                 |
|    |             |                 |                                     | INSUFICIENTE                                                                                                                                                         |
| 19 | PREGUNTA 19 | INSTRUMENTAL    | HABILIDADES PARA LA GESTION         | Voluntariedad en el trabajo en equipo, en las prácticas (potencia personal que mueve a realizar o no alguna tarea)                                                   |
|    |             |                 |                                     | MUY ALTA                                                                                                                                                             |
|    |             |                 |                                     | ALTA                                                                                                                                                                 |
|    |             |                 |                                     | BUENA                                                                                                                                                                |
|    |             |                 |                                     | MEDIA                                                                                                                                                                |
|    |             |                 |                                     | BAJA                                                                                                                                                                 |
|    |             |                 |                                     | INSUFICIENTE                                                                                                                                                         |
| 20 | PREGUNTA 20 | INTERPERSONALES | INTERPERSONALES Y TRABAJO EN EQUIPO | Facilidad para relacionarse con sus compañeros                                                                                                                       |
|    |             |                 |                                     | MUY ALTA                                                                                                                                                             |
|    |             |                 |                                     | ALTA                                                                                                                                                                 |
|    |             |                 |                                     | BUENA                                                                                                                                                                |
|    |             |                 |                                     | MEDIA                                                                                                                                                                |
|    |             |                 |                                     | BAJA                                                                                                                                                                 |
|    |             |                 |                                     | INSUFICIENTE                                                                                                                                                         |

|    |             |                 |                                     |                                                                                                                     |
|----|-------------|-----------------|-------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 21 | PREGUNTA 21 | INTERPERSONALES | INTERPERSONALES Y TRABAJO EN EQUIPO | Comunicación (capacidad para relacionarte haciéndote entender y escuchando a los demás)                             |
|    |             |                 |                                     | MUY ALTA                                                                                                            |
|    |             |                 |                                     | ALTA                                                                                                                |
|    |             |                 |                                     | BUENA                                                                                                               |
|    |             |                 |                                     | MEDIA                                                                                                               |
|    |             |                 |                                     | BAJA                                                                                                                |
|    |             |                 |                                     | INSUFICIENTE                                                                                                        |
| 22 | PREGUNTA 22 | INTERPERSONALES | INTERPERSONALES Y TRABAJO EN EQUIPO | Habilidades en las relaciones interpersonales (empatía, tacto y escucha como capacidades de relación con los demás) |
|    |             |                 |                                     | MUY ALTA                                                                                                            |
|    |             |                 |                                     | ALTA                                                                                                                |
|    |             |                 |                                     | BUENA                                                                                                               |
|    |             |                 |                                     | MEDIA                                                                                                               |
|    |             |                 |                                     | BAJA                                                                                                                |
|    |             |                 |                                     | INSUFICIENTE                                                                                                        |
| 23 | PREGUNTA 23 | SISTEMICA       | CAPACIDAD DE APRENDIZAJE            | Facilidad para relacionarte con sus profesores                                                                      |
|    |             |                 |                                     | MUY ALTA                                                                                                            |
|    |             |                 |                                     | ALTA                                                                                                                |
|    |             |                 |                                     | BUENA                                                                                                               |
|    |             |                 |                                     | MEDIA                                                                                                               |
|    |             |                 |                                     | BAJA                                                                                                                |
|    |             |                 |                                     | INSUFICIENTE                                                                                                        |
| 24 | PREGUNTA 24 | SISTEMICA       | LIDERAZGO                           | Capacidad de Emprendimiento                                                                                         |
|    |             |                 |                                     | MUY ALTA                                                                                                            |
|    |             |                 |                                     | ALTA                                                                                                                |
|    |             |                 |                                     | BUENA                                                                                                               |
|    |             |                 |                                     | MEDIA                                                                                                               |
|    |             |                 |                                     | BAJA                                                                                                                |
|    |             |                 |                                     | INSUFICIENTE                                                                                                        |
| 25 | PREGUNTA 25 | SISTEMICA       | LIDERAZGO                           | Capacidad para conseguir que los demás alumnos acepten sus ideas y propuestas                                       |

|    |             |                 |                                     |                                                                                                                         |
|----|-------------|-----------------|-------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |             |                 |                                     | MUY ALTA                                                                                                                |
|    |             |                 |                                     | ALTA                                                                                                                    |
|    |             |                 |                                     | BUENA                                                                                                                   |
|    |             |                 |                                     | MEDIA                                                                                                                   |
|    |             |                 |                                     | BAJA                                                                                                                    |
|    |             |                 |                                     | INSUFICIENTE                                                                                                            |
| 26 | PREGUNTA 26 | INTERPERSONALES | INTERPERSONALES Y TRABAJO EN EQUIPO | Capacidad de inspirar confianza (capacidad para inspirar en tus compañeros espíritu de confianza, cooperación y apoyo)  |
|    |             |                 |                                     | MUY ALTA                                                                                                                |
|    |             |                 |                                     | ALTA                                                                                                                    |
|    |             |                 |                                     | BUENA                                                                                                                   |
|    |             |                 |                                     | MEDIA                                                                                                                   |
|    |             |                 |                                     | BAJA                                                                                                                    |
| 27 | PREGUNTA 27 | SISTEMICA       | LIDERAZGO                           | INSUFICIENTE                                                                                                            |
|    |             |                 |                                     | Capacidad de persuadir y obtener ventajas sin provocar hostilidades                                                     |
|    |             |                 |                                     | MUY ALTA                                                                                                                |
|    |             |                 |                                     | ALTA                                                                                                                    |
|    |             |                 |                                     | BUENA                                                                                                                   |
|    |             |                 |                                     | MEDIA                                                                                                                   |
| 28 | PREGUNTA 28 | SISTEMICA       | LIDERAZGO                           | BAJA                                                                                                                    |
|    |             |                 |                                     | INSUFICIENTE                                                                                                            |
|    |             |                 |                                     | Capacidad de aceptar con facilidad nuevas responsabilidades, o nuevos cargos (delegado/a, representación de alumnos...) |
|    |             |                 |                                     | MUY ALTA                                                                                                                |
|    |             |                 |                                     | ALTA                                                                                                                    |
|    |             |                 |                                     | BUENA                                                                                                                   |
|    |             |                 |                                     | MEDIA                                                                                                                   |
|    |             |                 |                                     | BAJA                                                                                                                    |
|    |             |                 |                                     | INSUFICIENTE                                                                                                            |

|    |             |                 |                                           |                                                                                   |
|----|-------------|-----------------|-------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|
| 29 | PREGUNTA 29 | INTERPERSONALES | INTERPERSONALES<br>Y TRABAJO EN<br>EQUIPO | Capacidad de relación con los demás compañeros (empatía, tacto, simpatía...)      |
|    |             |                 |                                           | MUY ALTA                                                                          |
|    |             |                 |                                           | ALTA                                                                              |
|    |             |                 |                                           | BUENA                                                                             |
|    |             |                 |                                           | MEDIA                                                                             |
|    |             |                 |                                           | BAJA                                                                              |
|    |             |                 |                                           | INSUFICIENTE                                                                      |
| 30 | PREGUNTA 30 | SISTEMICA       | LIDERAZGO                                 | Capacidad de sentir satisfacción en la posibilidad de dirigir personas y recursos |
|    |             |                 |                                           | MUY ALTA                                                                          |
|    |             |                 |                                           | ALTA                                                                              |
|    |             |                 |                                           | BUENA                                                                             |
|    |             |                 |                                           | MEDIA                                                                             |
|    |             |                 |                                           | BAJA                                                                              |
|    |             |                 |                                           | INSUFICIENTE                                                                      |
| 31 | PREGUNTA 31 | SISTEMICA       | MOTIVACION POR<br>EL TRABAJO              | Capacidad de generar buena imagen de la Universidad ante el exterior              |
|    |             |                 |                                           | MUY ALTA                                                                          |
|    |             |                 |                                           | ALTA                                                                              |
|    |             |                 |                                           | BUENA                                                                             |
|    |             |                 |                                           | MEDIA                                                                             |
|    |             |                 |                                           | BAJA                                                                              |
|    |             |                 |                                           | INSUFICIENTE                                                                      |
| 32 | PREGUNTA 32 | SISTEMICA       | CAPACIDAD DE<br>APRENDIZAJE               | Capacidad de conocer sus propias características personales y profesionales       |
|    |             |                 |                                           | MUY ALTA                                                                          |
|    |             |                 |                                           | ALTA                                                                              |
|    |             |                 |                                           | BUENA                                                                             |
|    |             |                 |                                           | MEDIA                                                                             |
|    |             |                 |                                           | BAJA                                                                              |
|    |             |                 |                                           | INSUFICIENTE                                                                      |

|    |             |              |                             |                                                                                                                                       |
|----|-------------|--------------|-----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 33 | PREGUNTA 33 | INSTRUMENTAL | HABILIDADES PARA LA GESTION | Estabilidad (capacidad para mantener el equilibrio en situaciones de tensión, adversas o con límite de tiempo)                        |
|    |             |              |                             | MUY ALTA                                                                                                                              |
|    |             |              |                             | ALTA                                                                                                                                  |
|    |             |              |                             | BUENA                                                                                                                                 |
|    |             |              |                             | MEDIA                                                                                                                                 |
|    |             |              |                             | BAJA                                                                                                                                  |
|    |             |              |                             | INSUFICIENTE                                                                                                                          |
| 34 | PREGUNTA 34 | INSTRUMENTAL | DESEMPEÑO DEL TRABAJO       | Auto confianza (nivel de confianza del alumno en sus capacidades potenciales y puesta en práctica de sus conocimientos de la carrera) |
|    |             |              |                             | MUY ALTA                                                                                                                              |
|    |             |              |                             | ALTA                                                                                                                                  |
|    |             |              |                             | BUENA                                                                                                                                 |
|    |             |              |                             | MEDIA                                                                                                                                 |
|    |             |              |                             | BAJA                                                                                                                                  |
|    |             |              |                             | INSUFICIENTE                                                                                                                          |
| 35 | PREGUNTA 35 | SISTEMICA    | MOTIVACION POR EL TRABAJO   | Motivación (con la carrera, asistir a clase, motivación para el estudio)                                                              |
|    |             |              |                             | MUY ALTA                                                                                                                              |
|    |             |              |                             | ALTA                                                                                                                                  |
|    |             |              |                             | BUENA                                                                                                                                 |
|    |             |              |                             | MEDIA                                                                                                                                 |
|    |             |              |                             | BAJA                                                                                                                                  |
|    |             |              |                             | INSUFICIENTE                                                                                                                          |
| 36 | PREGUNTA 36 | INSTRUMENTAL | HABILIDADES PARA LA GESTION | Mantenimiento del rendimiento habitual (ante situaciones adversas o con límite de tiempo)                                             |
|    |             |              |                             | MUY ALTA                                                                                                                              |
|    |             |              |                             | ALTA                                                                                                                                  |
|    |             |              |                             | BUENA                                                                                                                                 |
|    |             |              |                             | MEDIA                                                                                                                                 |
|    |             |              |                             | BAJA                                                                                                                                  |

|    |             |              |                           |                                                                               |
|----|-------------|--------------|---------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|
|    |             |              |                           | INSUFICIENTE                                                                  |
| 37 | PREGUNTA 37 | INSTRUMENTAL | DESEMPEÑO DEL TRABAJO     | Capacidad para actuar con desenvoltura (en exposición de trabajos en público) |
|    |             |              |                           | MUY ALTA                                                                      |
|    |             |              |                           | ALTA                                                                          |
|    |             |              |                           | BUENA                                                                         |
|    |             |              |                           | MEDIA                                                                         |
|    |             |              |                           | BAJA                                                                          |
| 38 | PREGUNTA 38 | SISTEMICA    | MOTIVACION POR EL TRABAJO | INSUFICIENTE                                                                  |
|    |             |              |                           | Capacidad de conseguir los objetivos marcados                                 |
|    |             |              |                           | MUY ALTA                                                                      |
|    |             |              |                           | ALTA                                                                          |
|    |             |              |                           | BUENA                                                                         |
|    |             |              |                           | MEDIA                                                                         |
| 39 | PREGUNTA 39 | INSTRUMENTAL | DESEMPEÑO DEL TRABAJO     | BAJA                                                                          |
|    |             |              |                           | INSUFICIENTE                                                                  |
|    |             |              |                           | Capacidad de aceptar con facilidad nuevas responsabilidades                   |
|    |             |              |                           | MUY ALTA                                                                      |
|    |             |              |                           | ALTA                                                                          |
|    |             |              |                           | BUENA                                                                         |
| 40 | PREGUNTA 40 | SISTEMICA    | CAPACIDAD DE APRENDIZAJE  | MEDIA                                                                         |
|    |             |              |                           | BAJA                                                                          |
|    |             |              |                           | INSUFICIENTE                                                                  |
|    |             |              |                           | Resultados de los exámenes últimos del alumno/a                               |
|    |             |              |                           | MUY ALTA                                                                      |
|    |             |              |                           | ALTA                                                                          |

|    |             |              |                       |                                                                                                                                                     |
|----|-------------|--------------|-----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 41 | PREGUNTA 41 | INSTRUMENTAL | DESEMPEÑO DEL TRABAJO | Capacidad de encontrar (En su trabajo, remunerado o no remunerado) soluciones nuevas y originales a la vez que aportas nuevas perspectivas al mismo |
|    |             |              |                       | MUY ALTA                                                                                                                                            |
|    |             |              |                       | ALTA                                                                                                                                                |
|    |             |              |                       | BUENA                                                                                                                                               |
|    |             |              |                       | MEDIA                                                                                                                                               |
|    |             |              |                       | BAJA                                                                                                                                                |
|    |             |              |                       | INSUFICIENTE                                                                                                                                        |
| 42 | PREGUNTA 42 | INSTRUMENTAL | DESEMPEÑO DEL TRABAJO | Capacidad de adaptarse bien a las nuevas situaciones                                                                                                |
|    |             |              |                       | MUY ALTA                                                                                                                                            |
|    |             |              |                       | ALTA                                                                                                                                                |
|    |             |              |                       | BUENA                                                                                                                                               |
|    |             |              |                       | MEDIA                                                                                                                                               |
|    |             |              |                       | BAJA                                                                                                                                                |
|    |             |              |                       | INSUFICIENTE                                                                                                                                        |
| 43 | PREGUNTA 43 | INSTRUMENTAL | DESEMPEÑO DEL TRABAJO | Capacidad de establecer sistemas para el aprovechamiento óptimo de los recursos                                                                     |
|    |             |              |                       | MUY ALTA                                                                                                                                            |
|    |             |              |                       | ALTA                                                                                                                                                |
|    |             |              |                       | BUENA                                                                                                                                               |
|    |             |              |                       | MEDIA                                                                                                                                               |
|    |             |              |                       | BAJA                                                                                                                                                |
|    |             |              |                       | INSUFICIENTE                                                                                                                                        |
| 44 | PREGUNTA 44 | INSTRUMENTAL | DESEMPEÑO DEL TRABAJO | Capacidad de (Ante cualquier dificultad) superar sus problemas sin necesidad de recurrir a sus superiores                                           |
|    |             |              |                       | MUY ALTA                                                                                                                                            |
|    |             |              |                       | ALTA                                                                                                                                                |
|    |             |              |                       | BUENA                                                                                                                                               |
|    |             |              |                       | MEDIA                                                                                                                                               |
|    |             |              |                       | BAJA                                                                                                                                                |

|    |             |              |                       |                                                                                   |
|----|-------------|--------------|-----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|
|    |             |              |                       | INSUFICIENTE                                                                      |
| 45 | PREGUNTA 45 | INSTRUMENTAL | DESEMPEÑO DEL TRABAJO | Capacidad de desempeñar otro puesto de trabajo diferente del que se está formando |
|    |             |              |                       | MUY ALTA                                                                          |
|    |             |              |                       | ALTA                                                                              |
|    |             |              |                       | BUENA                                                                             |
|    |             |              |                       | MEDIA                                                                             |
|    |             |              |                       | BAJA                                                                              |
|    |             |              |                       | INSUFICIENTE                                                                      |