

Demanda de competencias profesionales en el programa Administración de Empresas de la Universidad del Tolima (Colombia)

Mercedes Parra Alviz^{*}

Enrique Antonio Ramírez Ramírez¹

Julián Alberto Rangel Enciso¹

Recibido 25 de febrero de 2016

Aceptado 10 de mayo de 2016

¹Docente de planta de la Universidad del Tolima, adscrito al Grupo de Investigación en Mercadeo y Negocios (GIMN)

Resumen

El objetivo de este artículo es mostrar las competencias profesionales que requieren los estudiantes del programa de Administración de Empresas de la Universidad del Tolima para desempeñarse en el mundo laboral. La competencia es tomada en este artículo como las capacidades alcanzadas mediante procesos sistemáticos de aprendizajes que permiten operar eficazmente en un contexto laboral. Para tal caso, se aplicó una encuesta estructurada aplicada al 49,6% de los estudiantes matriculados en el período A-2015 y el 77,7% de los docentes. La información se procesó con el programa estadístico SPSS (Versión 21, 2012). Se encontró que: 1) la principal competencia general para los estudiantes es la capacidad para tomar decisiones; 2) la competencia específica de mayor importancia es usar la información de costos para el planeamiento, el control y la toma de decisiones; y 3) para los docentes la competencia general de mayor importancia es desarrollar un planeamiento estratégico, táctico y operativo. La formación por competencias es una tendencia en todos los programas de formación, dado que es una opción que busca generar procesos formativos de mayor calidad sin perder el horizonte de las necesidades de la sociedad, de la profesión, de la disciplina y del trabajo académico.

Palabras clave: Competencias, Administración de Empresas, plan de estudios.

Abstract

The goal of this paper is to show the professional competencies required by the Universidad del Tolima Business Management students to perform in the labor world. The competencies are seen in this paper as the capabilities reached through systematic processes of learning that allow for operating effectively in a labor context. In this case, we used a structured survey applied to 49, 6% of the semester A-2015 registered students and to 77, 7% of professors. The information was processed by using the statistical software SPSS (version 21, 2012). It was found that 1) the main general competency for students is the capacity of taking decisions; 2) the most important specific competency for the students is to use the information about costs for planning, controlling and taking decisions; and 3) for the professors, the most important general competency is to develop a strategic, tactical and operational planning. The formation through competencies is a tendency in all the formation programs because this is an option that is looking for generating formative processes with higher quality, without losing the horizon of the society, profession, discipline and academic work necessities

Key words: Competencies, Business Administration, curriculum.

Introducción

Al dar una mirada a lo que ha sido la educación en Colombia se puede ver cómo los procesos de formación se han caracterizados por estar centrados en la enseñanza más que en el aprendizaje, mientras que en Europa han surgido grandes reformas en educación que ha cambiado tanto la función de la educación como los roles del estudiante y el profesor. Entre 1903 y 1925 la función de la educación fue instruir, es decir, la función del profesor era “decir” y la del alumno era “oír”. Luego, el profesor tomó el nombre de maestro donde su función era “explicar”, y la del alumno era “entender”. Alrededor de 1975, con el

surgimiento de las corrientes constructivistas, la función de los educandos era ya la de “aprender” a través de un proceso de construcción del conocimiento acompañado por el educador. Finalmente, hacia el año 2000 nace un modelo en donde el educador tiene el rol de mediador en el proceso de formación que busca hacer del educando un líder agente de transformación competitivo en la sociedad, Salas (2010:2). De acuerdo a lo anterior, surgió la idea de plantear el proyecto “Análisis de las competencias y su incidencia en el mundo laboral”, con el objetivo de realizar un análisis del estado actual de las competencias desde el punto de vista de los estudiante y docentes, cuyos resultados servirán

^{*}Autor para Correspondencia: mparra@ut.edu.co

de referencia para la reforma curricular y la actualización del plan de estudios del programa, máxime cuando se aborda actualmente el proceso de acreditación de alta calidad del mismo.

Marco teórico

El significado de competencia se remonta a finales de la década de los 60 y principios de los 70, con los estudios efectuados en el campo de la psicología industrial y organizacional norteamericanas, Pérez (2010:57). Para Moliner (2000:6), la palabra “competente” se aplica a quien “tiene aptitud legal o autoridad para resolver cierto asunto” y, también a quien “conoce cierta ciencia o materia o es experto o apto en la cosa que se expresa o a lo que se refiere el nombre afectado por competente”. Para Pérez (2010:9), la competencia se relaciona, con los significados de aptitud, capacidad y disposición. Una persona apta o capaz es “útil, en general para determinado trabajo, servicio o función”. Cejas (2003:8), la define como “el conjunto de comportamientos socio afectivos y habilidades cognoscitivas, psicológicas, sensoriales y motoras que permiten desarrollar una función, una actividad o una tarea”.

Fernández *et al.* (2003:25) definen la competencia como “una configuración psicológica que integra aspectos cognitivos, metacognitivos, motivacionales y cualidades de la personalidad, autorregulando el desempeño real y eficiente de la actividad”. Gutiérrez (2010:3) menciona que son conocimientos, actitudes, habilidades, capacidades, valores, comportamientos que se relacionan con el desempeño de las personas en su trabajo”. Salas (2010:5) define la competencia como “el resultado de un proceso de integración de habilidades y de conocimientos; saber, saber-hacer, saber-ser, saber-emprender”. Tobón (2006:3), plantea que las competencias son procesos complejos de desempeño con idoneidad en un determinado contexto, con responsabilidad. Para Zabala y Arnau (2007:45), citado en parra *et al* (2016:50), la competencia consistirá en la intervención eficaz en los diferentes ámbitos de la vida, mediante acciones en las que se movilizan componentes actitudinales, procedimentales y conceptuales de manera interrelacionada.

Cuando se habla de competencias laborales, esta se divide en generales y específicas. Las competencias genéricas “Son la base de la profesión y se refieren a las situaciones concretas de la práctica profesional, y las competencias

específicas son la base particular del ejercicio profesional y están sujetas a situaciones específicas de ejecución, Gutiérrez (2010). La educación superior en Colombia 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, Gómez, (2002).

La primera implicación curricular es la revisión de los propósitos de formación del currículo; su respuesta lleva necesariamente a una evaluación de la pertinencia del mismo, y se constituye en el insumo requerido para replantear la organización de los contenidos del plan de estudios. Como segunda implicación es a nivel didáctico, propone a la docencia el cambio de metodologías transmisionistas a metodologías centradas en el estudiante y en el proceso de aprendizaje y la tercera implicación es la evaluación, donde éste proceso es uno de los aspectos más complicados en la formación por competencias, dado que una evaluación por competencias implicaría una transformación sustancial en el sistema educativo, involucra esencialmente el cambio de una evaluación por logros a una evaluación por procesos, por lo tanto no se evalúa un resultado sino todo el proceso de aprendizaje.

Ahora, ¿Que son competencias laborales? Para Luduña y otros (2004:14) “es una capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. En otras palabras “la competencia laboral significa poder actuar o desempeñarse en una determinada situación, con pleno control de ésta, de manera autónoma y conforme a lo esperado. Para ello no sólo se precisan conocimientos y capacidades técnicas, sino facultades de comunicación y cooperación, la aptitud para poder pensar y actuar dentro de sistemas e interdependencias”. Para el Ministerio de Educación Nacional –MEN- (2012:6), las competencias laborales son todos aquellos conocimientos, habilidades y actitudes, que requiere un joven para desempeñarse con eficiencia. El sector en general, manifiesta una creciente preocupación y un marcado interés por la transición de los graduados de la educación superior al mercado laboral y por identificar cuáles son las competencias que éste demanda y cuales las que en efecto aquella ofrece, Gutiérrez (2010:7).

Metodología.

Los 18 países participantes de la convocatoria para el proyecto Tuning América Latina plantearon un listado de 27 competencias genéricas para la aplicación del proyecto (Tabla 1).

Las competencias específicas se plantearon siguiendo la misma metodología del proyecto Tuning América Latina (2004-2007), con respecto a la elaboración de las competencias generales.

Listado de competencias específicas acordadas para GRIICA (2010) Colombia (Las competencias de los administradores en Colombia a la luz del proyecto Tuning América Latina).

- Desarrollar un planeamiento estratégico, táctico y operativo
- Identificar y administrar los riesgos de negocios de las organizaciones
- Identificar y optimizar los procesos de negocios de las organizaciones
- Administrar un sistema logístico integral
- Desarrollar, implementar y gestionar sistemas de control administrativo
- Identificar las interrelaciones funcionales de las organizaciones
- Evaluar el marco jurídico aplicado a la gestión empresarial
- Elaborar, evaluar y administrar proyectos empresariales en diferentes tipos de organizaciones
- Interpretar la información contable y la información financiera para la toma de decisiones gerenciales
- Usar la información de costos para el planeamiento y gestión de recursos financieros en la empresa
- Tomar decisiones de inversión, financiamiento y gestión de recursos financieros en la empresa
- Ejercer el liderazgo para el logro y conservación de metas en la organización
- Administrar y desarrollar el talento humano en la organización
- Identificar aspectos éticos y culturales de impacto recíprocos entre la organización y el entorno social
- Mejorar e innovar los procesos administrativos
- Detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos
- Utilizar las tecnologías de información y comunicación en la gestión
- Administrar la infraestructura tecnológica de una empresa
- Formular y optimizar sistemas de información para la gestión
- Formular planes de marketing

Teniendo como soporte las 20 competencias específicas mencionadas en el tabla 1, se procedió a plantear mediante un panel de expertos las

competencias por cada una de las áreas de formación: Administración y Organizaciones, Mercados, Emprendimiento, Economía, Finanzas y Formulación y Evaluación de Proyectos (Tabla 2).

Tipo de estudio

Teniendo en cuenta los fines externos de la presente investigación y por tratarse de la

Tabla 1. Listado de las competencias generales.

Competencias genéricas (CG)	CÓDIGO
Capacidad de abstracción, análisis y síntesis	CG01
Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica	CG02
Capacidad para organizar y planificar el tiempo	CG03
Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión	CG04
Responsabilidad social y compromiso ciudadano	CG05
Capacidad de comunicación oral y escrita	Cg06
Capacidad de comunicación en un segundo idioma	CG07
Habilidades en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación	CG08
Capacidad de investigación	CG09
Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente	CG10
Habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas	CG11
Capacidad crítica y autocrítica	CG12
Capacidad para actuar en nuevas situaciones	CG13
Capacidad creativa	CG14
Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas	CG15
Capacidad para tomar decisiones	CG16
Capacidad de trabajo en equipo	CG17
Habilidades interpersonales	CG18
Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes	CG19
Compromiso con la preservación del medio ambiente	CG20
Compromiso con su medio socio-cultural	CG21
Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad	CG22
Habilidad para trabajar en contextos internacionales	CG23
Habilidad para trabajar en forma autónoma	CG24
Capacidad para formular y gestionar proyectos	CG25
Compromiso ético	CG26
Compromiso con la calidad	CG27

Fuente: GRIICA (2010). Las competencias de los administradores en Colombia a la luz del proyecto Tuning América Latina.

Tabla 2. Listado de competencias específicas por áreas

Área	Competencia	Código
Administración y Organizaciones (AO)	Desarrollar un planeamiento estratégico, táctico y operativo	AO01
	Identificar y optimizar los procesos de negocio de las organizaciones	AO02
	Desarrollar, implementar y gestionar sistemas de control administrativo	AO03
	Identificar las interrelaciones funcionales de la organización	AO04
	Evaluar el marco jurídico aplicado a la gestión empresarial	AO05
	Ejercer el liderazgo para el logro y consecución de metas en la organización	AO06
	Administrar y desarrollar el talento humano en la organización	AO07
	Identificar aspectos éticos y culturales de impacto recíproco entre la organización y el entorno social	AO08
	Mejorar e innovar los procesos administrativos	AO09
	Utilizar las tecnologías de información y comunicación en la gestión	AO10
	Administrar la infraestructura tecnológica de una empresa	AO11
	Formular y optimizar sistemas de información para la gestión	AO12
Mercados (ME)	Administrar un sistema logístico integral.	ME01
	Ejercer el liderazgo para el logro y consecución de metas en la organización	ME02
	Detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos	ME03
	Utilizar las tecnologías de información y comunicación en la gestión	ME04
	Formulación de planes de marketing	ME05
Emprendimiento (EM)	Detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos	EM01
	Elaborar, evaluar y administrar proyectos empresariales en diferentes tipos de organizaciones	EM02
	Detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos	EM03
Economía (EC)	Identificar y administrar los riesgos de negocios de las organizaciones	EC01
	Identificar aspectos éticos y culturales de impacto recíproco entre la organización y el entorno social	EC02
	Detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos.	EC03
Finanzas (FI)	Identificar y administrar los riesgos de negocios de las organizaciones.	FI01
	Elaborar, evaluar y administrar proyectos empresariales en diferentes tipos de organizaciones.	FI02
	Interpretar la información contable y la información financiera para la toma de decisiones gerenciales.	FI03
	Usar la información de costos para el planeamiento, el control y la toma de decisiones.	FI04
	Tomar decisiones de inversión, financiamiento y gestión de recursos financieros en la empresa.	FI05
Formulación y Evaluación de Proyectos (FEP)	Identificar y administrar los riesgos de negocios de las organizaciones.	FEP1
	Elaborar, evaluar y administrar proyectos empresariales en diferentes tipos de organizaciones.	FEP2
	Interpretar la información contable y la información financiera para la toma de decisiones gerenciales.	FEP3
	Usar la información de costos para el planeamiento, el control y la toma de decisiones.	FEP4
	Tomar decisiones de inversión, financiamiento y gestión de recursos financieros en la empresa.	FEP5

Fuente: GRIICA (2010). Las competencias de los administradores en Colombia a la luz del proyecto Tuning América Latina.

confrontación de la teoría con la realidad, se desarrolló una investigación aplicada y dados los objetivos que persigue la investigación, esta se enmarca dentro de la investigación descriptiva.

Población estudiantil. De una población de 351

estudiantes matriculados en el período B-2014, se extrajo una muestra de 174 estudiantes (49,5%), matriculados desde el tercer hasta el octavo semestre. Se trabajó con un margen de error del 5%, una media de 1,52 y una desviación típica de 0,501 (Tabla 3).

Tabla 3. Número de estudiantes por semestre del programa de Administración de Empresas.

Nivel de estudio	Número de estudiantes	Porcentaje
Semestre III	32	18,39%
Semestre IV	31	17,81%
Semestre V	29	16,67%
Semestre VI	29	16,67%
Semestre VII	27	15,51%
Semestre VIII	26	14,90%

Fuente: Autores

Población de docentes: De una población de 36 docentes, se tomó una muestra de 28 docentes de las diferentes áreas del programa de Administración de Empresas. Se trabajó con un margen de error del 5%, una media de 2.75 y una desviación típica de 1,82 (Tabla 4).

Tabla 4. Total de docentes que orientan clases en las diferentes áreas del programa de Administración de Empresas.

Áreas	No. de docentes	%
Administración y Organizaciones	12	42,85
Mercados	2	7,15
Emprendi-miento	4	14,28
Economía	3	10,72
Finanzas	5	17,85
Formulación y evaluación de proyectos.	2	7,15

Fuente: Autores

La tabulación de datos, se realizó mediante el programa estadístico SPSS, (Versión 21, 2012), el programa Microsoft Excel, versión año 2010. El grado de importancia o realización de las competencias se presenta mediante la siguiente escala: 1 = nada, 2 = poco, 3 = bastante y 4 = mucho (Tabla 5).

Tabla 5. Calificación del nivel de importancia y desempeño de las competencias según el rango de ponderación de estudiantes- docentes.

Estudiantes		Docentes	
Rango	Calificación	Rango	Calificación
000 ≤X<174	Nada	00 ≤X<20	Nada
174 ≤X<348	Poco	21 ≤X<40	Poco
348 ≤X<522	Suficiente	41 ≤X<60	Suficiente
522 ≤X<696	Alta	61 ≤X< adelante	Alta

Fuente: Autores

Colecta de información. A los estudiantes seleccionados se les aplicó un instrumento tipo encuesta, dimensionada con preguntas cerradas de selección con única respuesta y estructurada en tres ítem: aspectos generales del encuestado, valoración de competencias genéricas y valoración de competencias específicas. A las

competencias generales y específicas se les dio un código para poder analizar y confrontar los resultados entre estudiantes y docentes.

Resultados

Analizando el ranking de las competencias generales de los estudiantes se encontró que la competencia de mayor importancia fue la CG16 (Capacidad para tomar decisiones), con una ponderación de 672 (alta) y para los docentes fue la CG06 (Capacidad de comunicación oral y escrita) con una ponderación de 109 (alta). Para los estudiantes la competencia con un mayor desempeño fue la CG17 (Capacidad de trabajo en equipo), con una ponderación de 558 (alta) y para los docentes fue la CG18 (Habilidades interpersonales), con una ponderación de 88 (alta) (Tabla 6).

Tabla 6. Las 27 competencias generales estudiantes-docentes.

ESTUDIANTES			DOCENTES		
Código	Importancia	Desempeño	Código	Importancia	Desempeño
CG16	672	513	CG06	109	77
CG15	663	486	CG04	107	83
CG07	657	262	CG15	107	81
CG06	655	487	CG16	107	81
CG27	655	524	CG26	107	85
CG02	653	419	CG13	106	75
CG25	653	480	CG14	106	76
CG23	651	355	CG17	106	84
CG17	650	558	CG27	106	82
CG08	645	413	CG01	105	80
CG10	641	463	CG02	105	78
CG14	640	455	CG07	105	64
CG26	640	487	CG10	105	78
CG13	638	450	CG25	105	78
CG01	637	478	CG12	104	81
CG18	631	487	CG18	104	88
CG20	631	437	CG24	104	76
CG19	630	464	CG08	103	80
CG24	629	469	CG19	102	74
CG12	627	464	CG23	102	65
CG04	625	532	CG11	101	83
CG03	624	469	CG21	101	75
CG09	616	446	CG03	100	77
CG05	608	484	CG22	100	80
CG11	608	480	CG05	99	78
CG21	602	453	CG20	99	75
CG22	600	462	CG09	98	69

Fuente: Autores

Con respecto al ranking de las competencias específicas, en el área de Administración y Organizaciones, la competencia de mayor importancia para los estudiantes fue la AO06 (Ejercer el liderazgo para el logro y consecución de metas en la organización) con una ponderación de 657 (alta) y para los docentes fue AO01 (Desarrollar un planeamiento estratégico, táctico y operativo) con una ponderación de 48 (alta). La de mayor desempeño para los estudiantes fue AO06, con una ponderación de 493 (Suficiente) y para los

docentes es AO01 con una ponderación de 40 (alta) (Tabla 7).

Tabla 7. Ponderación de las competencias específicas área de Administración y Organizaciones estudiantes-docentes

ESTUDIANTES		DOCENTES			
Importancia	Desempeño	Importancia	Desempeño		
Código	Ponderación	Código	Ponderación		
AO06	657	493	AO01	48	40
AO09	656	476	AO02	48	34
AO01	654	473	AO03	44	34
AO07	648	484	AO04	45	39
AO02	645	476	AO05	42	36
AO10	642	453	AO06	47	39
AO03	633	474	AO07	46	38
AO12	617	444	AO08	45	37
AO05	615	437	AO09	47	36
AO11	609	415	AO10	47	37
AO04	605	490	AO11	44	35
AO08	592	478	AO12	44	35

Fuente: Autores

En el área de Mercado la competencia de mayor importancia para los estudiantes fue la ME03 (Detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos) con una ponderación de 659 (Alta) y para los docentes fue ME05 (Formulación de planes de marketing) con una ponderación de 8 (nada). La competencia con un mayor desempeño para los estudiantes fue la ME03 con una ponderación de 486 (alta) y para los docentes fue la ME02 (Ejercer el liderazgo para el logro y consecución de metas en la organización), con una ponderación de 6 (nada) (Tabla 8).

Tabla 8. Ponderación de las competencias específicas área de Mercadeo estudiantes-docentes

ESTUDIANTES		DOCENTES			
Importancia	Desempeño	Importancia	Desempeño		
Código	Ponderación	Código	Ponderación		
ME03	659	486	ME01	7	5
ME02	645	476	ME02	7	6
ME05	639	456	ME03	7	6
ME04	626	449	ME04	7	5
ME01	612	448	ME05	8	5

Fuente: Autores

En el área de Emprendimiento la competencia de mayor importancia para los estudiantes fue EM02 (Elaborar, evaluar y administrar proyectos empresariales en diferentes tipos de organizaciones) con una ponderación de 644 (Alta), y para los docentes fue EM02 con una ponderación de 16 (poco). La competencia de mayor desempeño para los estudiantes fue EM03 (Detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos) con una ponderación de 471 (Alta) y para los docentes fue la EM03 con una ponderación de 9 (nada) (Tabla 9).

Tabla 9. Ponderación de las competencias específicas área de Emprendimiento estudiantes-docentes

Código	ESTUDIANTES		DOCENTES		
	Importancia	Desempeño	Importancia	Desempeño	
EM02	644	464	EM01	11	8
EM03	640	471	EM02	16	7
EM01	618	457	EM03	14	9

Fuente: Autores

En el área de Economía, la competencia de mayor importancia para los estudiantes fue EC01 (Identificar y administrar los riesgos de negocios de las organizaciones) con una ponderación de 658 (Alta), y para los docentes fue la EC02 (Identificar aspectos éticos y culturales de impacto recíproco entre la organización y el entorno social) con una ponderación de 10 (nada). La de mejor desempeño según los estudiantes fue EC02 con una ponderación de 464 (Suficiente) y para los docentes fue la EC01 con una ponderación de 9 (nada) (Tabla 10).

Tabla 10. Ponderación de las competencias específicas área de Economía estudiantes-docentes

ESTUDIANTES		DOCENTES			
Importancia	Desempeño	Importancia	Desempeño		
Código	Ponderación	Código	Ponderación		
EC01	658	446	EC01	9	9
EC03	641	453	EC02	10	8
EC02	600	464	EC03	8	8

Fuente: Autores

En el área de Finanzas la competencia de mayor importancia para los estudiantes fue FI04 (Usar la información de costos para el planeamiento, el control y la toma de decisiones) con una ponderación de 661 (Suficiente) y para los docentes fue la FI02 (Elaborar, evaluar y administrar proyectos empresariales en diferentes tipos de organizaciones) con una ponderación de 20 (poco). Los estudiantes consideran que la competencia de mejor desempeño es FI03 (Interpretar la información contable y la información financiera para la toma de decisiones gerenciales) con una ponderación de 486 (Suficiente) y para los docentes es la FI05 (Tomar decisiones de inversión, financiamiento y gestión de recursos financieros en la empresa con una ponderación de 17 (poco) (Tabla 11).

Finalmente, en el área de Formulación y Evaluación de Proyectos, la competencias de mayor importancia para los estudiantes es FEP5 (Tomar decisiones de inversión, financiamiento y

Tabla 11. Ponderación de las competencias específicas área de Finanzas estudiantes-docentes

ESTUDIANTES		DOCENTES			
Importancia	Desempeño	Importancia	Desempeño		
Código	Ponderación	Código	Ponderación		
FI04	661	478	FL01	19	12
FI05	658	454	FI02	20	15
FI03	655	486	FI03	20	16
FI01	645	453	FI04	18	14
FI02	639	450	FI05	20	17

Fuente: Autores

gestión de recursos financieros en la empresa) con una ponderación de 660 (Alta), y para los docentes es la FEP1 (Identificar y administrar los riesgos de negocios de las organizaciones) con una ponderación de 8 (nada). La de mejor desempeño para los estudiantes fue la FEP3 (Interpretar la información contable y la información financiera para la toma de decisiones gerenciales) con una ponderación de 482 (alta) y para los docentes es FEP2 (Elaborar, evaluar y administrar proyectos empresariales en diferentes tipos de organizaciones) con una ponderación de 6 (nada). (Tabla 12).

Tabla 12. Ponderación de las competencias específicas área de Formulación y Evaluación de proyectos estudiantes-docentes

ESTUDIANTES		DOCENTES			
Importancia	Desempeño	Importancia	Desempeño		
Código	Ponderación	Código	Ponderación		
FEP5	660	477	FEP1	8	4
FEP3	651	482	FEP2	8	6
FEP4	647	479	FEP3	7	4
FEP2	634	462	FEP4	8	4
FEP1	633	466	FEP5	8	5

Fuente: Autores

Conclusiones

Con respecto a las competencias generales, se encontró que la competencia de mayor importancia para los estudiantes es la capacidad para tomar decisiones y para los docentes es la capacidad de comunicación oral y escrita. Esto es coherente, con el requerimiento que exigen los empresarios o directivos de las empresas, donde demandan profesionales que tengan capacidad para identificar y analizar problemas y plantear soluciones. En relación a las competencias específicas, se evidenció que las principales competencias específicas para los estudiantes fueron: ejercer el liderazgo para el logro y consecución de metas en la organización; detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos; elaborar, evaluar y administrar proyectos empresariales en

diferentes tipos de organizaciones; identificar y administrar los riesgos de negocios de las organizaciones; usar la información de costos para el planeamiento, el control y la toma de decisiones; tomar decisiones de inversión, financiamiento y gestión de recursos financieros en la empresa. Mientras que para los docentes las competencias específicas más relevantes fueron: desarrollar un planeamiento estratégico, táctico y operativo; formulación de planes de marketing; elaborar, evaluar y administrar proyectos empresariales en diferentes tipos de organizaciones; identificar aspectos éticos y culturales de impacto recíproco entre la organización y el entorno social; elaborar, evaluar y administrar proyectos empresariales en diferentes tipos de organizaciones; identificar y administrar los riesgos de negocios de las organizaciones. Lo anterior, señala que toda esta demanda de competencias profesionales que requieren los estudiantes y que plantean los docentes es consistente con las nuevas tendencias organizacionales. Del mismo modo, estas competencias van alineadas con las exigencias del entorno mundial, en donde las empresas deben innovar, proponer cambios para ampliar el portafolio y aprovechar las oportunidades que hay en el entorno general en relación a la creación de nuevas empresas o de nuevos productos.

Literatura citada

- CEJAS Y. Enrique. (2003). La formación por competencias laborales. Proyecto de diseño curricular para el técnico de formación industrial. Versión digital en formato pdf. [En línea] http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/infodir/formacion_por_competencias._caso_real.pdf. Consultado el 16 de septiembre de 2015.
- FERNÁNDEZ G. A. y otros. (2003). De las capacidades a las competencias: una reflexión teórica desde la psicología. Revista Varona Número 36-37 (Enero - Diciembre), Cuba, 2003.
- GRUPO DE INVESTIGACIÓN GEMA (2011). Estrategias lúdicas que potencialicen las competencias específicas en administración, organizaciones y mercadeo de los Administradores de Empresas de la Universidad de la Amazonia, Boletín electrónico II.pdf. [En línea] Disponible en <http://www.investigadoresgema.com.co/BOLETIN%20ELECTRONICO%20II.pdf>. (Consultado julio 28-2015)
- GUTIERREZ, T. Edimer (2010). Competencias

- Gerenciales. Habilidades, conocimientos y aptitudes. Ediciones ECOE. Pp: 165
- LUDUÑA, Aida; AÑAÑOS, Norma y MARROQUÍN, Hugo (2004). La formación por competencias laborales. Guía técnica pedagógica para docentes de formación profesional, 2da edición. Impreso en Time Publicidad. CAPLAB. Lima Perú.
- MOLINER María. (2000). Diccionario del uso de español. Editorial Gredos S.A
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL (2012). Articulación de la educación con el mundo productivo. Competencias laborales generales. Serie Guías No. 21. Aportes para la construcción de currículos pertinentes. ISBN 958-691-262-0
- PEREZ, C. María Jesús. (2010). Tesis doctoral: Modelo de evaluación de las competencias del profesional médico. Universidad de Salamanca.
- PARRA, A. Mercedes; RAMIREZ, R. Enrique A. y MONTETO, S. Gustavo (2015). Análisis de las competencias en programas académico de Administración de Empresas: estudio empírico en la Universidad del Tolima. Revista de Economía y Administración, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Universidad Autónoma-Cali. Volumen 12, No. 2 julio. Pp: 47-61
- SALAS, Z. Walter Alfredo (2010). Formación por competencias en educación superior. Una aproximación conceptual a propósito del caso colombiano. Universidad de Antioquia, Colombia. Revista Iberoamericana de Educación ISSN: 1681-5653
- TOBON Sergio. (2006). Aspectos básicos de la formación basada en competencias. Talca: Proyecto Mesesup.
- ZABALA, Antoni & ARNAU Laia. (2007). Ideas claves: Cómo aprender y enseñar competencias. Editorial Graó-Barcelona. [En línea] http://moodle2.unid.edu.mx/dts_cursos_md/lic/ED/DC/AM/12/Evaluar_competencias_es_evaluar_procesos.pdf Consultado el 17 de septiembre