

El libro *Modelo por competencias para mejorar la competitividad académica en el programa de Administración de Empresas* de los docentes de los grupos de investigación Democracia y modernización del Estado colombiano Pabla Peralta Miranda, Heidy Rico Fontalvo, Ricardo Mena Torres, Florentino Rico Calvano y José María Mendoza Guerra, es el resultado del proyecto de investigación Estudio para el diseño de un modelo de formación por competencia, MOFYCOM, para la Educación Superior, y de la reflexión sobre la responsabilidad que debe asumir la educación en el siglo XXI. La formación por competencias en la Educación Superior, un tema que se viene trabajando desde el siglo XX, tiene un enfoque global que influye en el aspecto socioeconómico y político en los diferentes países de América Latina y el Caribe, y en los últimos años ha tomado fuerza, impulsado por la OIT, BM, BIC, UNESCO y la CEPAL.

El libro presenta el diseño del Modelo MOFYCOM de formación y evaluación por competencias para constituir un centro de educación superior integral que forme y certifique las competencias profesionales de los administradores de empresas en coordinación con los entes gubernamentales competentes fundamentado en el análisis de varios modelos, entre otros, el Proyecto Tuning de la Unión Europea y la Unión América Latina y el Caribe.

Es un estudio cualitativo, deductivo y con escala psicométrica tipo Likert, y entrevista, con un diagnóstico y evaluación de las competencias actuales profesionales en el sector productivo ubicados en las pymes del sector Comercio y Servicio, de estudiantes y funcionarios administrativos. Se presentan las limitaciones en la formación y certificación de competencias, se hace una divulgación de las competencias profesionales del Administrador para ser insertadas en MOFYCOM, y en un futuro implementarlas en la formación de los profesionales de la Administración de Empresas, para formarlos y certificarlos. El libro ratifica el reconocimiento hecho a la Universidad Simón Bolívar de su acreditación de alta calidad otorgada por el CNA.



ISBN 978-958-8930-91-6



Florentino Rico C. | Ricardo Mena T. | Heidy Fontalvo R. | Pabla Peralta M. | José María Mendoza G.

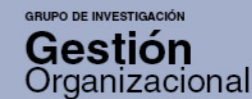
Modelo por Competencias



Modelo por Competencias

para mejorar la competitividad académica en el programa de Administración de Empresas

Pabla Peralta Miranda | Heidy Rico Fontalvo
Ricardo Mena Torres | Florentino Rico Calvano
José María Mendoza Guerra



Res. 23093, del MEN

Pabla Peralta Miranda | Heidy Rico Fontalvo
Ricardo Mena Torres | Florentino Rico Calvano
José María Mendoza Guerra

Modelo por Competencias

**para mejorar la competitividad académica
en el programa de Administración de Empresas**

PRESIDENTA SALA GENERAL
ANA BOLÍVAR DE CONSUEGRA

RECTOR FUNDADOR
JOSÉ CONSUEGRA HIGGINS (q.e.p.d.)

RECTOR
JOSÉ CONSUEGRA BOLÍVAR

VICERRECTORA ACADÉMICA
SONIA FALLA BARRANTES

**VICERRECTORA DE INVESTIGACIÓN
E INNOVACIÓN**
PAOLA AMAR SEPÚLVEDA

VICERRECTORA FINANCIERA
ANA CONSUEGRA DE BAYUELO

VICERRECTOR DE INFRAESTRUCTURA
IGNACIO CONSUEGRA BOLÍVAR

SECRETARIA GENERAL
ROSARIO GARCÍA GONZÁLEZ

DIRECTORA DE INVESTIGACIONES
ALIZ YANETH HERAZO BELTRÁN

DEPARTAMENTO DE PUBLICACIONES
MILENA I. ZABALETA DE ARMAS

MIEMBROS DE LA SALA GENERAL
ANA BOLÍVAR DE CONSUEGRA
OSWALDO ANTONIO OLAVE AMAYA
MARTHA VIVIANA VIANA MARINO
JOSÉ EUSEBIO CONSUEGRA BOLÍVAR
JORGE REYNOLDS POMBO
ÁNGEL CARRACEDO ÁLVAREZ
ANTONIO CACUA PRADA
PATRICIA MARTÍNEZ BARRIOS
JAIME NIÑO DÍEZ †
ANA CONSUEGRA DE BAYUELO
JUAN MANUEL RUISECO
CARLOS CORREDOR PEREIRA
JORGE EMILIO SIERRA MONTOYA
EZEQUIEL ANDER-EGG
JOSÉ IGNACIO CONSUEGRA MANZANO
EUGENIO BOLÍVAR ROMERO
ÁLVARO CASTRO SOCARRÁS
IGNACIO CONSUEGRA BOLÍVAR

Pabla Peralta Miranda | Heidy Rico Fontalvo
Ricardo Mena Torres | Florentino Rico Calvano
José María Mendoza Guerra

Modelo por Competencias

para mejorar la competitividad académica
en el programa de Administración de Empresas



EL MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL ACREDITA
INSTITUCIONALMENTE A LA UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR
Resolución 23095, del 15 de diciembre de 2016

Modelo por competencias: para mejorar la competitividad académica en Programas de Administración de Empresas / Florentino Rico Calvano... [et al.] -- Barranquilla: Ediciones Universidad Simón Bolívar, 2017.

136 p.; 17x24cm.

ISBN: 978-958-8930-91-6

1. Técnicas de enseñanza – Educación Superior 2. Métodos de enseñanza – Educación superior 3. Competencias en educación 4. Administración de empresas – Enseñanza 5. Calidad de la educación I. Rico Calvano, Florentino II. Mena Torres, Ricardo III. Rico Fontalvo, Heidy IV. Peralta Miranda, Pabla V. Mendoza Guerra, José María VI. Universidad Simón Bolívar. Grupo de Investigación Democracia y Modernización del Estado Colombiano VII. Tit.

371.3 M689 2017 SCDD 21 ed.

Universidad Simón Bolívar – Sistema de Bibliotecas

TABLA DE CONTENIDO

PRÓLOGO.....	13
INTRODUCCIÓN.....	15
Lista de Gráficas.....	7
Lista de Tablas.....	10
Listas de Figuras.....	11
I	
DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	
Planteamiento del problema.....	19
Justificación.....	30
Objetivos.....	32
Metodología.....	32
2	
MARCO DE REFERENCIA	
Marco geográfico.....	41
Marco conceptual.....	41
Marco teórico.....	45
Marco legal.....	53
3	
RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	
La descripción de las competencias profesionales actuales del Administrador de Empresas.....	59
Encuesta aplicada en el sector productivo.....	75

MODELO POR COMPETENCIAS PARA MEJORAR LA COMPETITIVIDAD ACADÉMICA EN EL PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

© Pabla Peralta Miranda • Heidy Rico Fontalvo • Ricardo Mena Torres • Florentino Rico Calvano • José María Mendoza Guerra

Grupo de Investigación Gestión Organización

Líder: Ana Balanco Ariza

Grupo de Investigación Democracia y Modernización del Estado Colombiano

Líder: Florentino Rico Calvano

Grupo de Investigación en Gestión de Innovación y el Emprendimiento

Líder: Paola Amar Sepúlveda

Proceso de arbitraje doble ciego

Recepción: Mayo de 2016

Evaluación de propuesta de obra: Junio de 2016

Evaluación de contenidos: Agosto de 2017

Correcciones de autor: Septiembre de 2017

Aprobación: Diciembre de 2016

Impreso en Barranquilla, Colombia. Depósito legal según el Decreto 460 de 1995. El Fondo Editorial Ediciones Universidad Simón Bolívar se adhiere a la filosofía del acceso abierto y permite libremente la consulta, descarga, reproducción o enlace para uso de sus contenidos, bajo una licencia de Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 4.0 Internacional. <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



© Ediciones Universidad Simón Bolívar

Carrera 54 No. 59-102

<http://publicaciones.unisimonbolivar.edu.co/edicionesUSB/>

dptopublicaciones@unisimonbolivar.edu.co

Barranquilla y Cúcuta - Colombia

Producción Editorial

Editorial Mejoras

Calle 58 No. 70-30

info@editorialmejoras.co

www.editorialmejoras.co

Barranquilla

Marzo 2017

Barranquilla

Made in Colombia

Modelo por competencias para mejorar competitividad académica en programa de administración de empresas

Planteamiento del modelo MOFYECOM:	83
Validación del modelo de formación y certificación por competencias	99
4	
ANÁLISIS DE RESULTADOS	
Análisis de las competencias actuales de un programa de Administración de empresas	103
Análisis del sector productivo.....	112
El análisis del modelo MOFYECOM y cadena de valor	114
Análisis de la validación del modelo MOFYECOM.....	117
Integración del análisis de resultados	118
5	
CONCLUSIONES	123
6	
RECOMENDACIONES	127
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	129
ACERCA DE LOS AUTORES	135

LISTA DE GRÁFICAS

Modelo por competencias para mejorar competitividad académica en programa de administración de empresas

Gráfico 1. Nivel de formación docente.....	60
Gráfico 2. Antigüedad en la Institución	60
Gráfico 3. Modelo pedagógico.....	61
Gráfico 4. Identificación de un modelo de formación por competencias.....	61
Gráfico 5. Deseo de desempeñarse, modelo de formación por competencias	61
Gráfico 6. Técnicas pedagógicas empleadas	62
Gráfico 7. Formas de evaluación.....	62
Gráfico 8. Identificación por competencias.....	62
Gráfico 9. Coherencia con el sector productivo	63

Gráfico 10.	
Pertinencias del conocimiento impartido.....	63
Gráfico 11.	
Vinculación entre competencias.....	63
Gráfico 12.	
Disposición para impartir formación por competencias	64
Gráfico 13.	
Competencias del currículo	64
Gráfico 14.	
Identificación de competencias pedagógicas.....	64
Gráfico 15.	
Enfoque competitivo del programa.....	65
Gráfico 16.	
Modelo por competencia en un programa de Administración de Empresas.....	65
Gráfico 17.	
Competencias como requerimiento de calidad.....	66
Gráfico 18.	
Deseo de participación en el proceso de certificación por competencias.....	66
Gráfico 19.	
Identificación de centros de formación por competencias.....	67

Gráfico 20.	
Trabajo previo en formación por competencias.....	67
Gráfico 21.	
Técnicas pedagógicas vs competitividad	67
Gráfico 22.	
Capacitación por competencias.....	68
Gráfico 23.	
Interés de capacitación en competencias	68
Gráfico 24.	
Currículo y competencias	68

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Competencias genéricas del proyecto Tuning para América Latina y Colombia.....	24
Tabla 2. Fuerzas de M. Porter, aplicadas a la Competitividad	25
Tabla 3. Fases del Proceso de investigación	40
Tabla 4. Componentes y dimensiones del modelo.....	86
Tabla 5. Asignatura e Fundamentos de Mercadeo	109
Tabla 6. Asignatura Investigación de Mercados.....	110
Tabla 7. Asignatura Gerencia de Clientes.....	110

LISTAS DE FIGURAS

Figura 1. Cadena de valor	47
Figura 2. Educación por competencias como eje articulador de sistema educativo en Colombia.....	55
Figura 3. Sistema administrativo de competitividad.....	57
Figura 4. Modelo de formación y evaluación por competencias. MOFYCOM.....	84
Figura 5. Competencias claves	86
Figura 6. Proceso de certificación de la competencia laboral	92
Figura 7. Cadena de valor programa de Administración de Empresas	97
Figura 8. Proceso para la formación del Centro Integral de Competencias.....	117

PRÓLOGO

El libro *Modelo por Competencias para mejorar competitividad académica en el programa de Administración de Empresas* de los docentes investigadores Pabla Peralta Miranda, Heidy Rico Fontalvo, Ricardo Mena Torres y Florentino Rico Calvano, constituye un aporte valioso para el desarrollo de competencias en los profesionales de la administración desde los docentes, administradores y estudiantes; abre el camino para iniciar el proceso de implementar los llamados ciclos propedéuticos que hoy cobran importancia y son oportunos en el reto que enfrenta la educación en el siglo XXI.

El desarrollo del libro permite al lector tener una visión sobre cómo implementar el modelo MOFYCOM para alcanzar las competencias en la formación del administrador; después de realizar un diagnóstico y evaluación de competencias de los docentes, funcionarios y estudiantes de un programa de Administración de Empresas tomado como referente en la investigación.

Los autores consideran pertinente preparar un Plan de Acción para capacitar al personal administrativo, docentes y estudiantes en la formación por competencias; tomar las competencias profesionales del administrador de empresas en las diferentes áreas profesionales como insumo para realizar el diseño curricular por competencias; diseñar en cada una de las asignaturas del Plan de Estudio vigente en los programas de Administración de Empresas bajo la estructura por competencias, con toda la metodología que esto implica; preparar a los docentes como evaluadores y auditores por competencias en las áreas profesionales, con el propósito de armar un equipo de trabajo para esta actividad, proyectar la implementación del modelo MOFYCOM, con prueba piloto, y analizar sus resultados; ajustar los elementos necesarios para su funcionamiento. De igual manera, proyectar la implementación de los ciclos propedéuticos por competencias profesionales en Administración de Empresas.

Se destaca en el libro la seriedad, responsabilidad de los autores docentes investigadores Pabla Peralta Miranda, Heidy Rico Fontalvo, Ricardo Mena Torres y Florentino Rico Calvano al tratar con la rigurosidad del caso el estudio cualitativo, deductivo con escala psicométrica tipo Likert y entrevista. En cada uno de los capítulos del libro se aprecia la coherencia lógica para dirimir lo que se pretende presentar como modelo de educación MOFYCOM.

Agradezco a los autores del libro la deferencia que han tenido con la suscrita de prologar esta obra investigativa de educación en los momentos actuales cuando en América Latina se plantean transformaciones en los procesos educativos hacia las nuevas tecnologías de la información y del conocimiento. De igual forma agregó que las competencias e interacciones son el vínculo entre el docente y los estudiantes en el acto de enseñanza, donde el docente se posiciona como transmisor y dueño de una verdad y el estudiante como receptor. La imposibilidad de hacerse escuchar y la obligación de aprender un saber dado como único, ligado a la acreditación de la materia, se transforma en relación de imposición por parte de los docentes y de aceptación a rechazo de los estudiantes. Se agrega el caso donde el estudiante no se ubica como sujeto con poder de opinar y disentir, lugar que debe asumir para opinar y ser escuchado y así actuar de manera similar a como lo haría un profesional. Se aprecia un modelo pedagógico donde los grupos de trabajo son temporales, efímeros, se constituyen solo para resolver un trabajo práctico o un taller, perdiéndose la consolidación de los grupos y el aprendizaje individual.

Gloria Gianmaría de León, PhD en Pedagogía Social

INTRODUCCIÓN

La formación por competencias en la Educación Superior es un tema que se viene trabajando desde el siglo XX; tiene un enfoque global que influye en el aspecto socioeconómico y político en los diferentes países de América Latina y el Caribe, y en los últimos años ha tomado fuerza, impulsado por la Organización Mundial del Trabajo (OIT), Banco Mundial (BM), Banco Interamericano de Desarrollo (BID), United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura-UNESCO) y la Comisión Económica para América Latina (CEPAL).

El objetivo de este proyecto fue diseñar un modelo de formación y evaluación por competencias para constituir un centro de educación superior integral, que forme y certifique las competencias profesionales de los administradores de empresas en coordinación con los entes gubernamentales competentes. Para la realización de este Modelo, *MOFYCOM*, se hizo un análisis de varios modelos de formación por competencias, como: Proyecto Tuning de la Unión Europea, UEALC 6x4, Unión América Latina y el Caribe, en América Latina, surgido en 2002, en Córdoba, España, en la IV reunión del espacio común de Enseñanza de Educación Superior Europeo (Maldonado, 2006). La situación de la educación superior se debate entre dos polos opuestos: la oferta tradicional y la de los niveles de formación (Braslavsky & Acosta, 2006). Esta última tiene dos elementos importantes: el conocimiento y el contexto cultural, y de estos hacen parte las competencias.

También acude a otros modelos como *MECO*, Modelo de Educación y Evaluación por Competencias, en México, desarrollado por Verdejo, P. (2008) y en Colombia. El modelo de Competencias Compleja, (Rueda y Zapata, 2010). Así mismo en el análisis de las competencias genéricas, se referencian tres estudios realizados en diferentes países, entre ellos encontramos:

El primero el modelo de Tobón, enfocado en su sistema complejo, basado en el pensamiento complejo de Edgar Morin, de formación y certificación de competencias (2006). En este orden de ideas el segundo estudio fue el modelo presentado por Moncada Cerón, (2011). Modelo de competencias genéricas en la educación superior (2009); al respecto también se incluyó el estudio comparativo entre la opinión de los empleadores académicos desarrollado por Palmer Montaña y Palou (2008), de la universidad islas baleares, un estudio de 500 trabajadores y 173 académicos, de España.

Esta investigación se dividió en cinco fases: Diagnóstico, evaluación de las competencias actuales, identificación de las competencias profesionales en el sector productivo, recolección de datos, y propuesta. El tipo de estudio fue cualitativo, el método aplicado deductivo, y las técnicas de investigación utilizadas fueron la encuesta con escala psicométrica tipo Likert y la entrevista. La muestra, que se seleccionó estratégicamente, fue distribuida así: 14 docentes, 360 encuestas a egresados ubicados en las Empresas Pymes del sector de Comercio y Servicio, 128 estudiantes y 4 funcionarios administrativos.

La investigación revela que las competencias del administrador se encuentran en forma implícita en el currículo del Programa de Administración de Empresas, por lo cual fue necesario hacer un diagnóstico con las empresas, estudiantes y docentes. Uno de los resultados es la identificación de las competencias profesionales del Administrador de Empresas. El otro resultado obtenido es el diseño del modelo MOFYECOM, coherente con las directrices de la educación superior, dentro del marco legal vigente. Oficialmente los programas deben basarse en competencias profesionales pertinentes y que respondan a las necesidades de la región, solo así se formarán profesionales más competentes, ajustados a los cambios socioeconómicos y políticos articulados con las organizaciones.

Se presentan varias limitaciones, como la falta de capacitación de forma-

ción por competencias, desconocimiento de los procesos de certificación por competencias y la escasez de evaluadores y auditores de competencias. La gran demanda de este servicio se debe a la implementación de los sistemas de calidad en las organizaciones. Actualmente en el Sistema Nacional de Formación para el Trabajo se presentan cuellos de botella por las exigencias del servicio y los escasos presupuestos para su operacionalización, aunándose a estos inconvenientes los paradigmas de los actores en cuanto a la evaluación por competencias.

Se pretende alcanzar con los resultados obtenidos, la divulgación de las competencias profesionales del administrador, para ser insertadas en MOFYECOM, y en un futuro, implementarlas en la formación de los profesionales de la administración de empresas, para formarlos y certificar sus competencias profesionales. Esto permitirá a la institución educativa en mención ser más competitiva en el mercado y mantener el posicionamiento a través de la formación de profesionales idóneos, competentes, que se desempeñen con altos niveles de calidad en las empresas del sector comercial, industrial y de servicios, en la mediana y gran empresa.

- I - DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El proceso de formación por competencias y certificación de competencias profesionales está integrado por cuatro apartados: el marco global, Latinoamérica, ámbito nacional, y la competitividad. De acuerdo al marco global, comenta Gil Cubillos (2010) que entre 1994 y 1995, el Banco Mundial produce dos informes claves, multilaterales, de las funciones de la educación superior en América Latina: liderazgo académico, enfocado en formación para profesionales, formación técnica y perfeccionamiento; y el segundo informe relacionado con la Educación Superior (p.50).

Posteriormente, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (Unesco, 1996), divulga un documento para la educación superior (Informe Delors), diseñado por la comisión internacional, relacionado con un análisis sobre la evaluación de las competencias, y en 1998, se reúnen 182 países en la primera Conferencia Mundial de Educación Superior. La propuesta de la Unesco (1998) “Educación para la vida”, señala que las instituciones de educación superior son el punto de partida, por lo tanto se impulsa la aplicación de métodos pedagógicos en el proceso de aprender y emprender para la generación de empleo y autoempleo o crear unidades productivas. La propuesta es un cambio a modelos de formación para promover profesionales competentes en el campo laboral, con tarjetas inteligentes reconocidas a nivel global, donde se acredite la titulación, competencias y certificación de las competencias en su desempeño profesional.

De la propuesta realizada por la Unesco se derivan unas implicaciones: la reforma en las Instituciones de Educación Superior (IES) para impactar en lo social, económico, adaptada en la formación por competencias, liderazgo académico, formación profesional. Al respecto, el Banco Interamericano

de Desarrollo (BID) y el Fondo Monetario Internacional (FMI) fijan unos objetivos: calidad y eficiencia, evaluación y certificación, planes de estudios, didáctica, liderazgo intelectual, tecnología, desempeño, y por último, los préstamos y becas.

Así mismo, en el informe final “Educación Superior siglo XXI, Visión y Acción”, la Unesco (1998) hace las siguientes recomendaciones: certificación, calificación de la demanda de los profesionales, mecanismos de evaluación de los planes de estudios, acreditaciones, mecanismos administrativos, órganos de políticas institucionales, estructuras operativas institucionales, unidades académicas, titulaciones y formaciones por vía electrónica.

Según Malagón, (2007, p.39), la Unesco cuenta con cuatro documentos fundamentales para los estudios de pertinencia: Políticas para el cambio y el desarrollo en la Educación Superior (1995), Plan de Acción para la transformación de la Educación Superior para América Latina y el Caribe (1996), la Resolución en la Educación Superior en el siglo XXI, Visión y Acción, Documento de Trabajo (1998), la Declaración sobre la Educación Superior siglo XXI Visión y Acción final (1998). Un estudio de pertinencia en educación superior debe suplir las exigencias del entorno y los cambios sociales, para realizar propuestas curriculares pertinentes que respondan al mundo globalizado. Cuenta con siete componentes claves: relaciones con la sociedad en su conjunto; la educación superior y el mundo del trabajo; relación con el Estado y las bases de la dirección y gestión de los centros; financiación y gastos compartidos; la revolución en la enseñanza y el aprendizaje; fortalecimientos de las funciones de Investigación de la educación superior; y la responsabilidad con respecto a los otros niveles de Educación (pp.40-44).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), en pro de mejorar la calidad del desempeño laboral a nivel global, teniendo en cuenta la degradación paulatina de la educación y las formas de trabajo manifestadas en actividades de autoempleo, subempleo, teletrabajo, trabajo infantil, jorna-

das extenuantes, bajos ingresos, condiciones laborales, propone unos objetivos estratégicos: “Conseguir que respeten los derechos fundamentales del trabajo, crear mayores oportunidades de empleos e ingresos, extender protección social, promover el diálogo social, articulando la formación por competencias” (Maldonado, 2006, p.167).

En cada país existe un organismo que trabaja con el Centro Interamericano de Desarrollo del Conocimiento en Formación Profesional (CINTERFOR), creado en 1998 teniendo como objetivos, divulgar, compartir, promover y articular las prácticas y recursos, a través de una red pública y privada que unifica las competencias laborales. La red está integrada por 65 entidades de 27 países de América Latina, el Caribe, España y África. Por ejemplo, en España está el Sistema de Cualificación y Formación Profesional de España y el Instituto Nacional de empleo de España (INEM); en Inglaterra la Autoridad Nacional de cualificación (QCA) y el Consejo Nacional de Cualificación Profesional de Reino Unido (NCVQ); en México, Certificación de Competencia Laboral (CONOCER); en Brasil el SENAC, INTECAP de Guatemala, INSAFORP de El Salvador, INA de Costa Rica, y en Colombia, el Sistema Nacional de Formación para el Trabajo (SNFT), entre otros.

De acuerdo a Maldonado (2006), esos organismos definen modelos de formación basados en competencias en la educación, articulados con un sistema de cualificación del recurso humano que a través de la clasificación de ocupaciones definen los perfiles y los niveles de ocupación (pp.159-163).

Por otro lado, en Europa el Proyecto Tuning (del vocablo inglés *tune*, que significa afinar en términos musicales, el vocablo que se mantiene en gerundio siempre con el propósito de reflejar un diálogo social, paralelo a la educación), el 19 de junio del 1999 con la Declaración de Babilonia, proclama construir un espacio en el 2010 para dialogar la forma de orientar la educación superior a través de ciclos escolares teniendo en cuenta

la movilidad, flexibilidad y calidad, con énfasis en el desarrollo curricular. A partir del año 2000 un equipo de universidades inicia el proyecto *Tuning* con unos períodos definidos que se indican a continuación:

Fase I (años 2000 a 2002). Consiste en sintonizar las estructuras de la educación superior en Europa, abrir un debate en torno a las competencias, con todos los actores del proceso, intercambiar información en cuanto a diseño curricular y cooperación europea, examinar los sistemas de créditos en 7 redes de disciplinas (administración de empresas, educación, geología, historia, matemática, física y química, y perfiles profesionales).

Fase II (años 2003 a 2004). El propósito es sincronizar el informe de la primera fase con cuatro líneas de acción: competencias genéricas, competencias específicas, sistemas de transferencias y acumulación de créditos, enfoques de aprendizaje, enseñanza y evaluación en función de la calidad, e incluir enfermería como nueva disciplina en los estudios europeos.

Fase III (años 2005 a 2006). Consiste en establecer acuerdos, definir competencias y el área temática, identificar las características transversales, competencias específicas o genéricas, competencias instrumentales (cognoscitivas), interpersonales y sistémicas.

Según Tobón, (2009) el Proyecto Tuning para América Latina, nació en la IV Reunión del Seguimiento del Espacio Común de la Educación Superior en la Unión Europea, América Latina y el Caribe (UEALCL), en Córdoba, España en 2002. Sus principales objetivos fueron:

- Contribuir al desarrollo de las titulaciones en América Latina.
- Impulsar en Latinoamérica la convergencia en la educación superior, administración de empresas, educación, historia y matemáticas.
- Desarrollar perfiles profesionales en términos de competencias genéricas y relativas a cada área de estudio incluyendo destrezas, conocimientos y contenidos en las cuatro áreas temáticas.

- Facilitar la transparencia en las estructuras educativas e impulsar la innovación.
- Crear redes que presenten ejemplos de prácticas eficaces estimulando innovación y la calidad mediante la reflexión y el intercambio mutuo.
- Desarrollar e intercambiar información sobre currículos. Producir convergencias en las áreas de disciplinas (p.215).

Teniendo los objetivos del Proyecto Tuning América Latina, Maldonado (2006) comenta que se puede observar que las universidades de la región del Caribe colombiano están en un proceso de cambio. La fase uno del Proyecto, Administración de Empresas está integrado por 62 universidades, 18 países; el grupo de Educación, por 16 universidades, seguido por Matemáticas, en 15 universidades (pp.214-215).

El tercer apartado del proyecto denota el Sistema Colombiano de formación y evaluación por competencias, tomando como referentes a Tobón, (2006) y Moncada (2011). El Proyecto Tuning en Colombia, está a cargo del Ministro de Educación, el Consejo Nacional de Acreditación y ASCUN. Las universidades seleccionadas para este fin en: Universidad Nacional, Pontificia, Javeriana, Escuela de Administración, Finanzas e Instituto Tecnológico de Medellín (Eafit), Universidad del Norte y la Tecnológica de Pereira. Según Maldonado (2006, p.216) la labor gira en cuatro ejes: competencias profesionales; enfoque de enseñanza, aprendizaje y evaluación; créditos académicos, y formación para la investigación e innovación.

El sistema de formación por competencias en Colombia en el programa de Administración de Empresas, ha aceptado involucrar las competencias del Proyecto Tuning para América Latina, con el visto bueno de la Asociación Colombiana de Facultades de Administración (ASCOLFA). La Misión de la Asociación es “Integrar los programas de Administración de Empresas del país y orientar su quehacer académico, con los cambios de la época,

el desarrollo del conocimiento y las tendencias educativas del momento con estrecha relación con el sector productivo del país”. Argumenta además que “deben reconocerse los esfuerzos realizados por ASCOLFA para el perfeccionamiento del docente, con el fin de consolidar una cultura organizacional de calidad dentro de los programas de Administración” (ASCOLFA, 2005). En la tabla 1 pueden observarse las competencias del Proyecto Tuning que fueron admitidas por ASCOLFA.

Tabla 1
Competencias genéricas del Proyecto Tuning para América Latina y Colombia

Competencias genéricas para América Latina y Colombia
Capacidad de abstracción, análisis y síntesis
Capacidad de aplicar conocimientos en la práctica
Capacidad para planificar el tiempo
Conocimiento sobre el área de estudios
Responsabilidad social y compromiso ciudadano
Capacidad de comunicación oral y escrita
Capacidad en comunicación, segundo idioma
Habilidades en uso de las TIC
Capacidad de aprender y actualizarse
Habilidades para procesar información y analizar información, procedentes de fuentes diversas
Capacidad de crítica y autocrítica
Capacidad de actuar ante una nueva situación
Capacidad creativa
Capacidad de plantear y resolver problemas
Capacidad de tomar decisiones
Capacidad de trabajo en equipo
Habilidades interpersonales
Capacidad de motivar y conducir hacia las metas comunes
Compromiso con la preservación del medioambiente
Habilidad para trabajar en contextos internacionales
Habilidad para trabajar en forma autónoma
Habilidad para formular y gestionar proyectos
Compromiso ético
Compromiso con calidad

Fuente: Maldonado (2008)

Y el último apartado es la competitividad, el Modelo de las Cinco Fuer-

zas de Porter (ver Tabla 2) enfocado en la competitividad académica de los competidores potenciales, productos sustitutos, situación actual, son puntos que se deben analizar desde un modelo de formación por competencias tanto en el ámbito interno como externo. Desde una mirada interna, las instituciones educativas deben responder ¿qué elementos tienen disponibles para su formación por competencias? La Universidad colombiana hace grandes esfuerzos para estar a la vanguardia, por ejemplo en campos como: inversión en capital intelectual, apoyo para las maestrías, procesos de certificación en alta calidad en el programa de Administración de Empresas, y en otros programas como Psicología, Ingenierías, y la acreditación de calidad en las revistas científicas, integrado con los procesos de investigación.

Tabla 2
Fuerzas de M. Porter, aplicadas en competitividad

Entradas de nuevos productos	Poder de negociación de los proveedores	Negociación con los compradores	Ingresos de los productos sustitutos
Tecnologías en los procesos productivos	Alianzas estratégicas	Ofertas de programas	Programas de universidades nacionales e Internacionales
Redes de conminación	Ciclos propedéuticos	Prácticas empresariales	Aumento de programas técnicos y tecnológicos
Nuevos programas de pregrados	Políticas institucionales	Contenidos programáticos	Programas a través de plataformas virtuales
Didácticas y ambientes de aprendizajes	Internacionalización y la Investigación	Currículos por competencias	TLC

Fuente: Elaborado por Peralta y Mena, 2012, basados en Porter, M., (1980)

Las anteriores actividades son propias de la competitividad académica. La teoría de Porter enlaza vínculos estrechos con la gestión del conocimiento. Volviendo a las cinco fuerzas de M. Porter (1980) aplicada en esta investigación, el diseño de un modelo por competencias para mejorar la competitividad académica en el Programa de Administración de Empresas en las universidades de Barranquilla, se centra en: la amenaza de la entrada de productos nuevos, rivalidad entre los competidores, poder de las nego-

ciones con los proveedores, poder de las negociaciones de los compradores, y la amenaza de ingresos de los productos sustitutos.

Estratégicamente, las organizaciones buscan agregar eslabones en la cadena de valor con los recursos disponibles, se preocupan por su estructura de costos y las oportunidades de ampliar valores agregados para el cliente se reflejan en precio y calidad. Todo fundamentado en lo planteado por Rico (2009) en donde las finanzas se concretan en la administración del dinero para optimizar los recursos. Desde la perspectiva al interior de la empresa uno de los eslabonamientos está en los procesos de toma de decisión, relacionando la teoría de las Cinco Fuerzas con la productividad y calidad de profesionales en Administración de Empresas y su proceso de formación, con las competencias para manejar el proceso administrativo, en síntesis desde sus tres elementos las ideas, las cosas y las personas según (Rico, 2013).

Al respecto se refieren otros modelos de formación por competencias:

Modelo para la educación y evaluación por competencias, MECO

Las competencias a nivel superior consisten en la capacidad de tomar decisiones en relación a habilidades y actitudes asociadas con la disciplina, la solución de problemas complejos, incluyendo el aspecto ético, motivación, aspiraciones. Este modelo propone unas competencias transversales, básicas y profesionales, un diseño curricular y la evaluación de competencias con énfasis en diversos momentos de la formación, para lo cual se tomaron como referentes seis profesiones (administración, ingeniería electrónica, medicina, química, historia y matemática) UEALC 6x4, (Unión América Latina y el Caribe) y cuatro ejes en cuatro grupos de competencias: genéricas, investigación e innovación, transversales y específicas. El modelo propone niveles de dominios (desde novatos hasta expertos); tiene tres dimensiones: complejidad, reflexión y autonomía. Hay aspectos fundamentales como las organizaciones sociales, carga académica de

aprendizaje, instrumentos, calidad, niveles, perfiles de egresados, movilidad, interrelación entre la educación, la sociedad y la región. Este modelo se enfoca en saber, saber hacer e impacto del hacer.

El Estudio de Palmer, Montañó y Palou (2009), con un enfoque analítico de las competencias genéricas de los profesionales, se desarrolló con una muestra de 500 trabajadores titulados de diferentes empresas y 173 académicos de la Universidad Islas Baleares, las cuales propician un Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) para aproximar la Universidad con la sociedad y el mundo laboral, tomando como referencia el Proyecto Tuning Educational Structure in Europe, cuyos resultados son la divergencia entre opiniones de los académicos y empleadores sobre el valor otorgado a las competencias genéricas. Ambos gremios reconocen la importancia de las competencias genéricas y tienen una visión homogénea de las competencias y de su aporte en los estudios de pregrado, aunque los académicos son más polarizados, pues consideran el conocimiento y las prácticas menos importantes que la internacionalización; estos son en su mayoría profesionales poco sensibles frente a las necesidades de la sociedad compatibles con los objetivos del EEES, como la movilidad y competitividad. Surge entonces el reto de una sociedad pluralista, política y lingüística.

Competencias Complejas para la Gestión de los Procesos Sustantivos en las Instituciones de Educación Superior. Rueda, J., (2006) un sistema para determinar las competencias complejas para el modo de activación profesional exigida de los directivos de los procesos sustantivos de la IES; una estrategia para la Universidad de Medellín: Tesis doctoral, Pinar del Río Cuba. Rueda Retrepo y González Carvajal (2008) plantean que una competencia compleja está constituida por la capacidad que tiene un sujeto para integrar conocimiento, habilidades, valores, actitudes e intereses mediante la articulación sistémica de logoplexores, bioplexores y ethoplexores, de manera reflexiva, dialogal y discursiva a la práctica que como

sujeto institucionalizado demanda un contexto socio-laboral específico. Este autor pretende establecer un sistema para determinar competencias complejas para la gestión de procesos sustantivos (docencia, investigación).

Las instituciones de educación superior deben mirar hacia la flexibilización de los esquemas educativos. Desde que el hombre nace está descubriendo cosas y eso no ha de interrumpirse para ser encasillado en un procedimiento de ida y vuelta. Vale la pena proponer el cambio para no ver pasar año tras año, administradores y profesionales de otra disciplina, desgastados en empresas que funcionan muy diferentes a lo que ellos aprendieron en la universidad. Romero (2009, p.90)

Así pues, en el marco de los antecedentes descritos, la institución de educación superior está respondiendo a la dinámica del mercado educativo; se encuentra comprometida en la formación de profesionales capaces de generar cambios que contribuyan al desarrollo tanto regional, nacional como internacional. El programa de Administración de Empresas de una IES, busca la formación de profesionales que en su quehacer cotidiano impulsen el desarrollo de las organizaciones como de su región, a través de procesos de gestión acordes a las nuevas tendencias en administración, para lo cual cuenta con recursos bibliográficos actualizados, una biblioteca virtual, una oficina de nuevas tecnologías, salas de informática y un laboratorio financiero. Además, cuenta con un cuerpo docente capacitado, con especializaciones, maestrías y cursando doctorados.

Teniendo en cuenta que es un programa acreditado en alta calidad, debe estar acorde con los requerimientos laborales y productivos en el contexto regional, nacional e internacional. Actualmente el programa cuenta con un diseño curricular donde se encuentran reflejadas las competencias socio-afectivas y cognitivas, pero se evidencia la falta de definición de competencias profesionales, lo cual influye en la competitividad académica, según se puede observar en los cargos desempeñados por los egresados,

que se encuentran ubicados ocupando cargos de niveles medio y bajo (Informe de egresados del Programa Administración de Empresas, 2010), lo que implica una pérdida de posicionamiento e impacto social en el medio empresarial.

Como respuesta a esta situación presentada con respecto a la ubicación de los egresados en el mercado laboral, el Decreto 1295 de 2010 establece los requisitos mínimos de calidad para los programas de formación de educación superior, obligándolos con ello a la revisión y actualización de los currículos, en busca de que sean pertinentes en el contexto regional, nacional e internacional con el fin de evitar la saturación del mercado profesional y el desempeño de los egresados en actividades diferentes a su profesión.

Ante el compromiso del desarrollo integral del ser humano en un espíritu reflexivo, orientación al logro, libertad y autonomía de pensamiento, y su aplicación en los diferentes campos del saber con la finalidad de brindar solución a las diferentes problemáticas del país, el Ministerio Nacional de Educación ha establecido las pruebas Saber-Pro con la finalidad de determinar el grado de competencias de los estudiantes de últimos semestres de pregrado, así también, recolectar información del área de formación y crearse una visión de los estudiantes, programas e instituciones de educación. Los resultados de las pruebas Saber-Pro del programa de Administración de Empresas del período de 2009 al 2010 es cercano a la medida nacional, la cual equivale a 10 puntos de acuerdo a la escala establecida por el Ministerio de Educación Nacional. En este período se observa un aumento de 9,59 al 9,7 en la escala, pero no se observa en los componentes evaluados un comportamiento que permita identificar fortalezas.

Formulación del problema

La solución del problema planteado debe responder al siguiente interrogante: ¿Qué modelo de formación por competencias se debe diseñar para

mejorar la competitividad académica en el programa de Administración de Empresas de la ciudad de Barranquilla?

Sistematización del problema

Para dar solución a este interrogante se desagregará su contenido en las siguientes preguntas específicas:

- ¿Qué competencias en el área profesional se están desarrollando actualmente en el Programa de Administración de Empresa de una Universidad en Barranquilla?
- ¿Qué competencias profesionales exige el sector productivo en la pequeña y mediana empresa donde se encuentran ubicados los egresados de administración de empresas?
- ¿Cómo integrar en un modelo los componentes necesarios para la formación y certificación por competencias para el programa de Administración de Empresas?
- ¿Cómo ven los expertos la dinámica del modelo MOFYECOM propuesto para las instituciones de educación superior?

JUSTIFICACIÓN

“Las Naciones Unidas se encuentran comprometidas en crear los marcos pedagógicos apropiados, los materiales y ambientes eficaces de aprendizaje, incluyendo operaciones básicas para activar experiencias transformadoras de aprendizaje” (Salinas, 2007, p.40). Lo anterior es una muestra de que en el campo de la educación se vienen dando transformaciones a nivel global y ante estos acontecimientos no se debe ser ajenos si se desea lograr innovación, competitividad y productividad en los procesos de formación. Este giro en la educación no es responsabilidad exclusiva de las universidades o de los entes gubernamentales; en él deben participar el sector productivo, cuyo apoyo debe reflejarse no solo en el aspecto financiero, sino en su participación en el desarrollo y aplicación de estrategias conjuntas para así alcanzar mayores niveles de desarrollo.

La universidad como ente formador tiene la responsabilidad a través de la docencia, de la formación de individuos que contribuyan al desarrollo social, al enriquecimiento de la cátedra y la divulgación del conocimiento, con el firme propósito de hacer frente a los cambios que suceden cada vez más rápido en la sociedad. Ante este panorama, las instituciones de educación superior deben ajustar sus currículos y orientar el conocimiento basado en las competencias, con el fin de que los estudiantes, al finalizar su ciclo de formación, tengan claridad de las situaciones a las cuales se pueden enfrentar y la manera como pueden utilizar sus conocimientos para darles solución. En este sentido la docencia debe cambiar, es decir, pasar del modelo tradicional caracterizado por la rigidez de los roles, donde el estudiante desarrolla un papel de receptor, a uno más flexible donde el estudiante se vuelve partícipe en la construcción del conocimiento y el docente es un guía en el proceso. En relación a lo anterior se pretende formar administradores de empresas integrales, que después de haber egresado, y demostrar una experiencia de dos años, sean considerados candidatos para evaluar sus competencias profesionales y enfrentar los retos de acuerdo al contexto, y se aporte desde esta perspectiva social una dinámica del desarrollo regional.

Es así como adquiere relevancia el diseño de un modelo de formación y evaluación por competencias para el programa de Administración de Empresas al integrar las actividades sustantivas del programa, facilitando el fortalecimiento del perfil del egresado y acercándolo durante su proceso de formación a la problemática empresarial para la generación de nuevas ideas, basados en la investigación y el aprovechamiento de la experiencia de los docentes y egresados a través de consultorías. La formación del futuro egresado no estaría completa si no se incluye la internacionalización para una formación integral, facilitándole la creación de opinión y análisis del comportamiento ocupacional a nivel internacional.

Una formación basada en competencias permitirá que en el proceso de

educación superior se identifiquen aquellos aspirantes con características acordes al programa, permitiéndole el desarrollo del potencial creativo, la vinculación y el éxito en el mundo empresarial, manteniendo de esta forma la cadena de valor, basada en competencias básicas con el propósito de desarrollar las competencias profesionales que permitan la competitividad académica.

OBJETIVOS

Objetivo General

Diseñar un modelo de formación y certificación de competencias profesionales del administrador de empresas, para mejorar la competitividad académica en el programa de Administración de Empresas IES, en la ciudad de Barranquilla.

Objetivos Específicos

- Analizar las actuales competencias desarrolladas en el área profesional del Programa de Administración de Empresas de la para la realización de un diagnóstico.
- Identificar las competencias planteadas por el sector productivo a los egresados del Programa Administración de Empresas, en la pequeña y mediana empresa donde se desempeñan los profesionales.
- Plantear un modelo que defina las relaciones para la formación y certificación de competencias profesionales en el programa de Administración de empresas de las IES de Barranquilla.
- verificar la pertinencia del modelo por medio de la validación por expertos.

METODOLOGÍA

Enfoque de la Investigación

En esta investigación se aplican técnicas de análisis cualitativas y cuantitativas; se encuentra enmarcada en una de tipo mixto, ya que según los objetivos planteados, lo que se busca es describir lo que se afirma de la

investigación cuantitativa: “Proporciona profundidad en los datos, dispersión, riqueza interpretativa, contextualización del entorno, detalles y experiencias”. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p.17).

Tipo de estudio

Se aplicó un estudio descriptivo, que de acuerdo con (Hernández, 2010, p.17). “Por medio del estudio descriptivo se busca especificar las características y perfiles de grupos de personas, comunidades, procesos, etc. El investigador define qué se mide y sobre quién o quiénes se recolectarán los datos”. Con corte propositivo, porque parte de un evidente supuesto que evalúa y busca diseñar un modelo que aporte elementos estructurales para formar y evaluar las competencias profesionales en el programa de Administración mediante la relación de variables independientes y dependientes, con la finalidad de comprender su comportamiento, diagnóstico y elaboración de recomendaciones.

Método

En esta investigación se utiliza el método deductivo; parte de un marco teórico, para el diseño de un modelo de formación y certificación de competencias profesionales del administrador de empresas en la Universidad Simón Bolívar de Colombia, basado en los distintos enfoques existentes sobre la formación y certificación de competencias.

Fuentes de información

Fuentes Primarias. Para la obtención de información, se entrevistaron a funcionarios administrativos, docentes y estudiantes del programa de Administración de Empresas.

Fuentes Secundarias. Las fuentes secundarias de investigación fueron libros relacionados con el tema, documentos en páginas web, documentos del programa (PEP), e institucional (PEI), y consulta a la base de datos y fuentes electrónicas.

Técnicas e instrumentos de recolección

Censo: Se aplicó esta técnica en los directivos del programa (Dirección del programa de Administración de Empresas, jefatura de docencia, coordinación de prácticas empresariales y coordinación de extensión), por ser el personal encargado de su administración, y las características de sus cargos les permite manejar información necesaria para el desarrollo de la presente investigación.

Entrevista: Se diseñó una matriz de operacionalización de variables involucradas en este trabajo, con preguntas abiertas para obtener la respuesta del objeto de estudio, y se aplicó en forma directa a los cuatro funcionarios administrativos.

Instrumentos: Los cuestionarios para el censo se aplicaron a toda la población objetivo; la guía para entrevista, para los administrativos, y encuestas para los egresados, docentes, estudiantes del programa de administración de empresas, mediante el diseño de preguntas tipo Likert en la aplicación del cuestionario y preguntas abiertas para la guía de entrevistas relacionadas con las variables establecidas en la investigación, facilitando así la medición e interpretación de los datos recolectados.

Confiabilidad Interna

Para hallar el índice de confiabilidad de consistencia interna del Pre-test, usamos el método de Kuder-Richardson denominado en algunos casos como la fórmula 20 (K-R₂₀); este modelo es aplicable a pruebas dicotómicas en las cuales existen respuestas correctas o incorrectas.

La fórmula es:

$$\alpha = \frac{n}{n-1} * \frac{(V_t - \sum q)}{V_t}$$

- α: Representa el coeficiente de confiabilidad.
- N: Número de ítems que contiene el instrumento.

- V_t: Varianza total de la prueba.
- Σpq: Es la sumatoria de las varianzas de las preguntas.

Para calcular el índice de confiabilidad interna por el método K-R₂₀ se procedió así: primero se halla p= proporción de sujetos que acertaron a la pregunta, sobre el total de sujetos. Luego se halla q= 1-p; a continuación se halla pq (varianza de cada pregunta), se suman todos pq (esta es la sumatoria de las varianzas de cada pregunta con respecto a la distribución de calificaciones) y por último hallamos la varianza total de las calificaciones (Vt). En nuestro estudio el índice de confiabilidad es de 0,82 el cual nos muestra que el instrumento tiene una confiabilidad de consistencia interna alto.

A continuación se presentan los resultados para la herramienta aplicada a los administrativos mediante el uso del Excel.

Administradores	
Estadísticos	Totales
Σ p	25,25
Σ q	11,75
Σ pq	37,00
Σ npq	228,94

Al aplicar el coeficiente de Cronbach tenemos,

$$\alpha = \frac{37}{37-1} * \frac{(220,94 - 37)}{228,94} = 0,862$$

El resultado es un α= 0,862 el cual nos indica que la herramienta está muy bien diseñada y puede ser aplicada a los administrativos para cumplir con el objetivo.

Análisis de la Consistencia Interna de la Herramienta diseñada para los Administrativos con el Alfa de Cronbach con el Software Estadístico SPSS 18 dirigido a los administrativos

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	4	100,0
	Excluidos	0	,0
	Total	4	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,889	1,000	28

El resultado es un $\alpha = 0,889$ el cual nos indica que la herramienta está muy bien diseñada y su aplicación a los administrativos cumple con el objetivo de la misma.

Análisis de la Consistencia Interna de la Herramienta diseñada para los Docentes con el Alfa de Cronbach con el Software Estadístico SPSS 18 para los Docentes

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	13	100,0
	Excluidos	0	,0
	Total	13	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,707	,764	22

El resultado es un $\alpha = 0,707$ el cual nos indica que la herramienta está muy bien diseñada y su aplicación a los administrativos cumple con el objetivo de la misma.

Universo, Población y Población Objetivo

Los términos población y universo se usan indistintamente para referirse a un conjunto de individuos; sin embargo, existe una ambigüedad aparente pues también se refieren a un conjunto de características y modelo teórico. Adicionalmente los términos población y universo tienden a considerarse sinónimos, son incontables los textos que hablan indistintamente de ellos, sin embargo, hay algunas diferencias teóricas y metodológicas que aclarar. Azorín y Sánchez (1986, p.17) afirman que según el diccionario de Kendall y Buckland (1971) población (o universo) se refiere a “cualquier colección finita o infinita de individuos o elementos”. Nótese que establecen el sinónimo entre población y universo. Según esta definición cualquier grupo de individuos (personas, animales o cosas) que puedan considerarse como una colección será, entonces, una población (o universo).

Sin embargo, declaran que a veces se ha dado distinto significado a los términos universo y población, indicando con el primero un conjunto de elementos, individuos, unidades, seres y objetos, y con el segundo un conjunto de números obtenidos midiendo o contando ciertos caracteres de los mismos (Tang, 1951).

Por su parte Leslie Kish (1972, p.28) dice que “Evitaremos usar la palabra universo como sinónimo de población. Aquella denota un conjunto hipotético infinito de elementos generados por un modelo teórico, esto

puede ser una operación ideal que se repite interminablemente, como lanzar al aire, sin fin, una moneda. Detrás de cada población de encuesta hay un universo hipotético, explícito o implícito, definido o indefinido”.

Igualmente Kish (1972, p.27) define la población como agregado de elementos (y estos como las unidades de las que se toma información, es decir los individuos). Pero también la práctica sugiere que el término población se usa como modelo teórico, en un ejercicio de inferencia estadística, tomado de forma casual.

Tenemos entonces dos aspectos distintos, por una parte población y universo como conjunto de individuos (colección) y, por la otra, población y universo como modelo teórico (hipotético). Obviamente la diferencia estriba en la dualidad de conceptos no en la sinonimia. Tenemos un concepto de conjunto y otro de modelo, uno práctico y otro teórico, uno inductivo y otro deductivo (si se quiere). Es decir, el problema parece estar no en el hecho de ser sinónimos, población y universo, sino en la distribución de ellos en dos conceptos distintos. Para definir la población objetivo, se debe tener claridad absoluta sobre el objetivo general del estudio, ya que este será el guía para todos los pasos posteriores. Teniendo en cuenta las diferencias anteriores, tenemos:

El universo está representado por todos los estudiantes y docentes del programa de Administración de Empresas en el horario diurno y nocturno, el personal administrativo del Programa y el sector empresarial, específicamente en los sectores de comercio y servicios.

La Población está representada por todos los estudiantes y docentes del programa de Administración de Empresas en el horario diurno y nocturno, el personal administrativo del programa y el sector empresarial, específicamente en los sectores de comercio y servicios de la IES, de Barranquilla.

La Población Objetivo La población objeto de estudio, está integrada por la comunidad educativa del programa de Administración de Empresas de una Universidad de la ciudad de Barranquilla, que está constituida por personal administrativo, docentes, estudiantes y empresas del sector comercio y servicios. de la Universidad Simón Bolívar sede Barranquilla

Tamaño de la muestra

Teniendo en cuenta lo anterior, el tamaño de la muestra fue de 488 elementos, a quienes se aplicó un instrumento diferente en escala de Likert, a cada uno de los segmentos de la población objeto de estudio distribuidos así: 4 administrativos, docente 52, dentro de los cuales 14 del área profesional, 110 estudiantes del programa de Administración de Empresas de jornada diurna y nocturna y 322 empresas pymes, del sector comercio y servicios donde trabajan egresados del programa de Administración de Empresa.

Fases de la Investigación

La primera fase consiste en un diagnóstico, estudio y análisis del currículo del programa de Administración de Empresas. En la segunda fase se identificaron las competencias en forma implícita, en los diseños de las asignaturas; posteriormente se consultó al Observatorio Laboral, y con un trabajo de equipo con los estudiantes de séptimo y octavo semestre, se realizó un proceso de teorización de las competencias, lo que permitió la construcción de los instrumentos que se aplicaron a la muestra seleccionada de manera estratificada. La tercera fase se enfocó en la recolección de información a través de los diferentes instrumentos y su respectivo análisis (encuesta y entrevista). La cuarta y última fase se basó en la propuesta del modelo MOFYECOM con su respectiva cadena de valor y validación. Las diferentes fases del proyecto se ilustran en la Tabla 3.

Tabla 3
Fases del proceso de investigación

No. Fases	Descripción
1	Diagnóstico para la realización de un Modelo de formación y Evaluación por Competencias Profesionales en Administración de Empresas
2	Identificación y teorización de las competencias profesionales del administrador de empresas
3	Recolección y análisis de la información
4	Propuesta del Modelo MOFYCOM, cadena de valor y su validación

- 2 -
MARCO DE REFERENCIA

MARCO GEOGRÁFICO

La ciudad de Barranquilla está localizada en el vértice nororiental del departamento del Atlántico, sobre la orilla occidental del río Magdalena, a 7,5 km de su desembocadura en el mar Caribe. Ciudad ubicada a una latitud 10° 59' 16" al norte de la línea ecuatorial y una longitud de 74° 47' 20" al occidente de Greenwich, tomando como referencia la Plaza de la Paz, punto cero de la ciudad. El área urbana está edificada sobre un plano ligeramente inclinado cuyas alturas extremas, según el Instituto Geográfico Agustín Codazzi, son 4 metros al oriente y 98 metros al occidente, sobre el nivel del mar. Otras fuentes señalan alturas accidentales en las lomas, hasta de 120 metros fuera de la ciudad (www.barranquilla.gov.co).

Políticamente, Barranquilla limita al oriente con el departamento del Magdalena (de por medio el río Magdalena), al norte con el municipio de Puerto Colombia y con el Mar Caribe (predios de la ciénaga de Mallorquín, tajamar occidental y Puerto Mocho), al occidente con los municipios de Puerto Colombia, Galapa y Tubará, y al sur con el municipio de Soledad.

Barranquilla tiene amplias oportunidades de mercado por ser Distrito Especial Industrial y Portuario, con una extensión de 154 kilómetros cuadrados y un área metropolitana de 512 metros cuadrados. Está dividida en cinco localidades: Sur Oriente, Sur Occidente, Norte-Centro Histórico, Metropolitana y Riomar. La población de la ciudad es de 1.122.889 habitantes y su área metropolitana 1.694.675 habitantes (DANE, 2005).

MARCO CONCEPTUAL

Competencias. Este concepto lo inicia N. Chomsky, (1965) y en los años 70 David McClelland expone el tema en su artículo "Examinando la

Competencia en Lugar de la Inteligencia”. Para McClelland los test escritos no permiten predecir el comportamiento de un individuo, la manera ideal es viendo la forma en que la persona se desempeña en la labor que se desea que realice; de esta manera, basados en la observación se pueden determinar las competencias del individuo. Consideraba rígidos los test de inteligencia, y creía que no mostraban los cambios que una persona podría experimentar en su conducta mediante el aprendizaje y la práctica. Es por esto que McClelland, habla de competencias, porque permiten evaluar los cambios en los individuos al poderse medir y ser útiles en la educación y en desarrollo personal y profesional.

De acuerdo al Instituto Escocés de Calidad Educativa, competencia es la capacidad de realizar una tarea según un entorno definido. Por otro lado, el Servicio Nacional de Pruebas en Colombia, define a las competencias como “las capacidades con que un sujeto cuenta para ejercer determinados desempeño” (Ruiz Ayala N., 2003).

Para los defensores del enfoque por competencias el mejor predictor de la conducta futura de un individuo es la conducta pasada. En este enfoque la personalidad o las capacidades no son calidades potenciales que tiene una persona para llegar a hacer o aprender algo, sino que son la demostración de un saber hacer.

Estudios de pertinencia. La educación superior debe reflejar las exigencias del entorno y los cambios sociales para realizar propuestas curriculares pertinentes que respondan al mundo globalizado. Un estudio de pertinencia tiene siete componentes clave, como lo afirma Malagón (2007):

Relaciones con la sociedad en su conjunto, la educación superior y el mundo del trabajo, relación con el Estado y las bases de la dirección, y gestión de los centros, financiación y gastos compartidos, la revolución

en la enseñanza y el aprendizaje, son fortalecimientos de las funciones de Investigación de la educación superior, responsabilidad con respecto a los otros niveles de educación.

Un estudio de pertinencia debe abarcar democratización del acceso y mayores participaciones en la educación superior, los vínculos con el mundo del trabajo y la responsabilidad en relación a un sistema integrado. La pertinencia en calidad tiene en cuenta la función docente, investigación y extensión. Así como la relación entre la producción y el conocimiento se articulan en los currículos, productos de un estudio de pertinencia soportados en el Decreto 2020, en el Art. I numeral 1.6, siendo el resultado de un análisis de información en conjunto con el sector productivo sobre la situación actual y tendiente de la oferta educativa y de las perspectivas y desarrollo económico del país, para determinar líneas y políticas en materia de oferta laboral.

Modelos pedagógicos. Se define como una “Normatividad que rige una determinada manera de concebir Educación” (Sarramona, 2000), citado por Malagón, 2009, p.90) son acciones educativas, que se pueden llamar Modelos Instructivos Didácticos, configurándose como una disciplina. Este autor hace una clasificación de modelos pedagógicos: asociacionista, de imitación, social tipo instintivista y ambiental. Otros autores como Montessori y Claparede citado por Marcial Pons (2004) clasifican los modelos pedagógicos como: cognitivista, conductista, constructivista (corrientes de pensamientos: Vygotsky, Piaget, Ausubel, Brunner).

Zubiría (2006) considera otro modelo pedagógico, el heteroestructurante (o creación del conocimiento fuera del salón de clases) y autoestructurante, en que el estudiante tiene las condiciones necesarias para capturar sus propios desarrollos. Afirma Coll (1994, citado por Zubiría) que en un modelo pedagógico se utiliza un currículo de acuerdo al pedagogo, y que debe resolver cuatro interrogantes: ¿qué?, ¿cómo?, ¿cuándo enseñar?, y

¿cómo evaluar? A través de estos interrogantes se pretende dar respuesta para incorporarlo al modelo pedagógico.

Ortiz (2009) define el modelo pedagógico como una construcción teórica formal que fundamente científica e ideológicamente, interpreta, diseña y ajusta la realidad pedagógica que responde a la necesidad e implica contenido, enseñanza, estudiante y la práctica docente, pretende lograr el aprendizaje con instrumentos de investigación de carácter teórico, reproduce enseñanza.

Existen otros modelos pedagógicos como el tradicional, conductista, romántico, desarrollismo, sociocrítico, alternancia, y por competencias.

Currículo. Se deriva del latín *curriculum* del verbo *currere* (correr); según Cicerón, denotaba carrera, espacios, tiempos. Quintiliano (siglo I.d.C.) denotaba un camino, una serie de etapas para alcanzar los logros. Un currículo es el conjunto de objetivos y metodologías, contenidos, investigación y formas de evaluaciones a los estudiantes para responder a los interrogantes, ¿qué?, ¿cómo? y ¿cuándo enseñar?

A finales de siglo XIX el currículo se concibe para desarrollar habilidades en las personas. Por medio de él se pretende reflejar el esquema socializador, formativo cultural, es la teoría y la práctica, es una actividad diseñada, planeada y ordenada metodológicamente; implica obligatoriedad de procesos, enseñanza-aprendizaje, intercambios educativos, acciones formadoras, plan de estudio.

De acuerdo a Caswell y Campell (1935), se considera currículo a todas las experiencias de estudiantes orientadas por los profesores con ambientes apropiados con objetivos, actividades y materiales.

Según la Ley 115 de 1994, artículo 76, se define currículo como el conjunto de planes de estudios, criterios, metodologías y procesos que con-

tribuyan a la formación integral con identidad cultural local, regional y nacional, incluyendo recurso humano, académico, físico para llevar a cabo las políticas y el plan educativo institucional (PEI), en escenarios adecuados tomando conciencia del hombre, sociedad y medioambiente.

MARCOTEÓRICO

Competitividad del Mercado

Lo fundamental para el crecimiento de una empresa es instalarse en una posición lo menos vulnerable posible a los ataques de sus oponentes y a la erosión que puedan ocasionarle los clientes, proveedores y productos sustitutos. (Porter, M., 2003. p.43)

Para Porter es importante que las empresas sean conscientes de su papel en el mercado mediante un proceso de autoevaluación, así mismo de una evaluación del entorno, con el fin de tomar posiciones estratégicas, basadas ya sea en la variedad, en las necesidades o en el acceso. Las decisiones tomadas por las empresas en su quehacer cotidiano llevan consigo una dosis de creatividad, la cual le permitirá a la administración dirigir los esfuerzos a aquellas actividades que en el futuro le traerán una mayor utilidad. Esto requiere a su vez de una evaluación constante de la posición competidora por parte de la empresa versus su competencia y comportamiento del sector, permitiéndole definir estrategias que le permitan obtener ventajas en un entorno cambiante. Además es fundamental lo planteado por Peralta (2015) sobre el dominio de la formulación y evaluación de proyectos aplicando la evaluación social y privada de proyectos y sus respectivos indicadores.

Las fuerzas que las empresas encuentran en su entorno deben ser equilibradas; para ello deben desarrollar estrategia que las conduzcan a tal fin y le permitan estar a la vanguardia. Esto requiere necesariamente de un análisis del sector, de una diferenciación del producto como también de la identificación de la competencia actual y futura.

De acuerdo a lo expuesto por Porter, se podría decir que el sector educativo como parte de un entorno económico se ve influenciado por el poder de negociación con los clientes, amenazas de productos sustitutos, nuevos competidores, poder de negociación de nuevos competidores y la lucha entre competidores actuales. “Cualquiera que sea el poder colectivo de estas fuerzas, el fin de la estrategia de una empresa es encontrar una posición dentro del sector desde la que pueda defenderse del mejor modo posible contra dichas fuerzas o incluso orientarlas hacia su favor” (Porter, 2003, p.26).

Según Sierra (2009) Actualmente la empresa y la universidad están divorciando, hablando en sentido figurado, donde cada uno trabaja por separado de acuerdo a sus perspectivas, y los estudiantes no están en contacto permanente y cuando llegan a la empresa se requiere un proceso de familiarización y conectar con escenarios reales para el desempeño profesional.

Actualmente se requiere que los estudiantes desarrollen durante sus estudios la capacidad de una visión administrativa macro la cual le permitirá evaluar los fenómenos externos y con base en ello definir las acciones a tomar. Ver a la empresa extrovertidamente le permitirá al gerente detectar oportunidades para aprovecharlas aplicando el esfuerzo requerido y también para enfrentar amenazas (Mendoza, 2011, p.5).

De acuerdo con lo expuesto por Mendoza, es importante en la toma de decisiones la necesidad que tiene el futuro profesional de identificar las diferentes variables que existen en el entorno y la relación de estas con la empresa. El comportamiento de las variables presenta una dinámica que genera unos cambios que deben ser tenidos en cuenta por sus efectos en la rentabilidad y el flujo de efectivo. Es aquí donde es puesta a prueba la capacidad de la gerencia para concretar los beneficios que puede obtener al explotar las oportunidades otorgadas por el entorno y la habilidad de convertir las amenazas encontradas en futuras oportunidades para la empresa.

Cadena de Valor

De acuerdo con Porter (2002). “La empresa es un conjunto de actividades cuyo fin es diseñar, fabricar, comercializar, entregar y apoyar su producto. Esto se representa por medio de la cadena de valor (p.36).

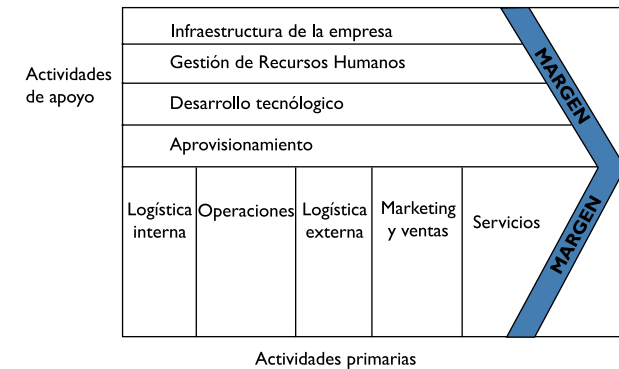


Figura 1
Cadena de Valor
 Fuente: Porter, 2002, p.36

Las actividades desarrolladas en la empresa deben contribuir a la generación de valor, tanto al cliente como a ella misma.

En este orden de ideas el programa de Administración de Empresas, como unidad de negocio, en el desarrollo de sus funciones se encamina a la generación de valor.

Estrategias Competitivas Genéricas de Porter

“Las estrategias genéricas tienen por objeto superar los rivales en la industria; en algunos sectores industriales la estructura significa que todos los integrantes pueden obtener altos rendimientos, mientras que en otras el éxito de una estrategia genérica apenas bastará para conseguir rendimientos aceptables en sentido absoluto” (Porter, 2002, p.1).

Diferenciación: De acuerdo a Porter (2002) en su teoría, al respecto se

ha implementado la estrategia de diferenciación que realizan universidades aumentando el número de programas de pregrado, especializaciones y maestrías, incluso doctorados en la ciudad de Barranquilla, y las universidades se esfuerzan por acreditar programas institucionales, certificaciones ISO, en fin, con el ánimo de mejorar la calidad de servicio, para ser competitivas en el mercado regional y global, lo que refleja las inversiones en logística, recursos humanos, en los resultados de las pruebas Saber Pro, cada una en la lucha de sobrevivir en el mercado competitivo.

Deming

De acuerdo al autor, “busca un cambio en la forma de aplicación de la administración, descentralizándola de los niveles superiores, mediante una participación activa de los demás integrantes de la organización reflejados en 14 puntos identificados por el autor” (Walton, 2004, p. 11).

Puntos del método Deming:

- Crear constancia de propósito para la mejora de productos y servicios
- Adoptar una nueva filosofía
- Dejar de confiar en la inspección masiva
- Poner fin a la práctica de conceder negocios basados únicamente en el precio
- Mejorar constantemente y por siempre el sistema de producción y servicios
- Instituir la capacitación
- Instituir el liderazgo
- Eliminar el temor
- Derribar las barreras que hay entre las áreas
- Eliminar los lemas, las exhortaciones y las metas de producción laboral
- Eliminar las cuotas numéricas
- Instituir un programa vigoroso de educación y capacitación

- Tomar medidas para llevar a cabo la transformación

Deming “propone el ciclo PHDA, lo cual en realidad, representa trabajo en proceso más que tareas o problemas específicos”; esto supone una evaluación constante de las actividades realizadas en busca de mejoras (Walton, 2004, p. 18).

Recursos y capacidades

En las universidades están abriendo espacios para compartir con los estudiantes como el círculo de reflexión, con representación del director del programa, jefe de docentes y estudiantes de diferentes semestres para establecer diálogos e intercambiar y analizar situaciones, recibir inquietudes y ofrecer alternativas para la solución de conflictos; así mismo espacios para fortalecer las competencias comunicativa, matemáticas e investigativas; igualmente ferias empresariales con participación activa de los estudiantes y con el apoyo del centro de creación de empresas, contribuye a la formación de los estudiantes y el fomento para la creación de empresas. A nivel interno la universidad hace esfuerzos para ser competitiva, como asevera Barney (1991), donde expone los recursos y una ventaja competitiva sustentable, los cuales deberán tener las siguientes características:

- **“Valiosos** (Permite a una empresa concebir o implementar estrategias que mejoren su eficiencia y efectividad)
- **Raras** (Recurso valioso que posee la empresa, cuando permiten a la organización la implementación que conduce al mejoramiento de la eficiencia y eficacia para competir con un gran número de empresas similares generando fuente de ventaja competitiva sostenible)
- **Perfectamente imitable** (debido a una combinación de tres razones: condición histórica única, casualmente ambigua, compleja y social)
- **No sustituible** (Recursos únicos estratégicamente, los cuales sean valiosos, en sí mismo raros e inimitables)

Desde las perspectivas de las capacidades dinámicas, la aplicación de VRIN en el aprendizaje organizacional cuya trayectoria de crecimiento está saltando a los competidores, enfocándose en una ventaja competitiva reflejándose en el posicionamiento en el mercado regional.

La generación de ventaja competitiva, de acuerdo al planteamiento de Barney (1991), las competencias en el sector productivo, para tener recursos humanos certificados en la competencias profesionales, para el desarrollo de estrategias eficientes Barney (1991), utilizando los recursos Valiosos, VRIN, al practicar este tipo de estrategia en la producción del servicio educativo, desde micro, meso entorno, enfocado hacia él y macro entorno, en situación nacional y la racionalidad del Estado interactúan, Benavides (2002) con los procesos de formación profesional.

En las funciones básicas de planear, organizar, dirigir, ejecutar y controlar de una empresa, (Fayol 1916), juega un papel importante, el servicio; de igual forma la estrategia de diferenciación (Porter, 1991) agrega valor en la cadena del servicio. En relación a la calidad del servicio, llamado Sistema de Evaluación de la Calidad SQMS, por Albrecht y Bradford (1998, p.186), los autores afirman “que se necesitan datos cuantitativos y sólidos para ofrecer servicios de calidad, lo cual consiste en diseñar evaluaciones contables, donde los usuarios evalúan el servicio, con miras al mejoramiento continuo, con el propósito de ser más competitivos en el mercado”.

En el campo de la administración, “una estrategia es el patrón o plan que integra las principales metas y políticas de una organización, y a la vez, establece las secuencias coherentes de las acciones a realizar. Una estrategia bien formulada ayuda a poner orden y asignar, con bases en sus atributos como en sus deficiencias internas, los recursos de una organización, con el fin de lograr una situación viable y original, así como anticipar los posibles cambios en el entorno y las acciones imprevistas de los oponentes inteligentes” (Mintzberg, Quinn y Voyer, 1997, p.73, citado por Blanco, y Solórzano, 2011).

Las Competencias Profesionales del administrador de empresas, en la generación de ventaja competitividad

En la transaccionalidad del capital, la tecnología, las comunicaciones, y los mercados, reflejada en los niveles interactuantes, de micro, meso, macro y meta entorno, los cuales hacen referencias como condiciones propias del país de origen, de producción y los destinatarios y demandantes, la situación del país determina el nivel de consumo interno y del producto, políticas sectorial y de competitividad nacional que enmarcan las condiciones de acceso y costos de recursos de capital, insumos para la producción. La cualificación de la mano de obra, las políticas y reglamentaciones sobre contratación, en el orden monetario las políticas cambiarias y arancelarias, influyen en las determinaciones de los costos de producción y de capital (O. Benavides, 2001, p.6).

En el caso de Colombia, tiene definidas las políticas con un Consejo Nacional de Competitividad, que regula procesos de calidad en el sector de la Educación Superior (CNA, MEN) con el propósito de sacar profesionales en administración de empresas competentes en el mercado, con un perfil profesional acorde con las necesidades del contexto, definidas las competencias en los diseños curriculares, de acuerdo a la pertinencia de la región; además, requiere que las IES, formen y certifiquen sus procesos, demandando de esta forma un alistamiento e inversión de recursos. Según Barney (1991) la ventaja competitiva se manifiesta en la gestión del conocimiento y los procesos de aprendizaje, elementos que involucran al talento humano en un actor fundamental capaz de transformar el entorno, a través de estrategias de las personas y la competitividad de la organización.

Competitividad académica

Al inicio del siglo XXI se comienza a revisar el conocimiento impartido, la manera como es transmitido y el uso que es dado a este. De acuerdo a Castillo (2009) la competitividad a nivel académico es producto de un

equilibrio entre el saber-saber, saber-hacer y saber-ser, y convivir, es decir, en la medida que el individuo adquiere un dominio de un área del saber en igual medida debe formarse en aspectos que lo enriquezcan como persona, y así evitar concentrarse en talentos, que siendo importantes y motivantes al ser, al final lo sumergen en situaciones frustrantes (corrupción). Esto nos lleva a decir que la formación del hombre debe ser integral, aspectos como la ética y los valores deben ser tenidos en cuenta, ser ignorados le costaría caro a la sociedad. La competitividad académica, no se mide por la cantidad de conocimiento impartido sino por la formación integral ofrecida a los educandos, de acuerdo a unos indicadores como:

- Número de estudiantes matriculados en el Programa IES
- Programa Acreditado, en reconocimiento de alta calidad
- Promedios nacionales, regionales y locales, en Pruebas ICFES SABER PRO
- Programas de posgrados (maestría, doctorado, posdoctorado)
- Grupo de Investigación escalafonados por Colciencias
- Revistas indexadas, y postulaciones en base de datos
- Posicionamiento y líder en el mercado académico local, regional, nacional e internacional
- Programas por competencias de acuerdo con los lineamientos de UNESCO, OIT, BID, FMI
- Inversiones en infraestructura física y tecnologías
- Cuerpo académico institucional
- Desempeño laboral de los profesionales de administración de empresas
- Aplicación de sistema de certificación de competencias profesional, con un enfoque global
- Internacionalización de los programas
- Movilidad y flexibilidad del currículo del programa de administración de empresas

De acuerdo a lo anterior el Modelo de Formación y Certificación por

Competencias MOFYECOM, propuesto en esta investigación, enfrenta retos en un entorno cambiante, enfocado con una complejidad, donde se pretende alcanzar un equilibrio entre el saber conocer, saber hacer y el saber ser, formando profesionales competentes, para la producción de bienes y servicios.

MARCO LEGAL

El artículo 67 de la Constitución Política colombiana, define y desarrolla la organización y prestación del servicio de educación, y de acuerdo al objetivo de la Ley General de Educación 115 de 1994, el cual es definir un proceso de formación permanente, personal, cultural y social que se fundamenta en la concepción integral de la persona, su dignidad, sus deberes y derechos. La ley 115 del 1994, Art. 11 enmarca los niveles de educación: Preescolar, básica (1 a 9 grado), Media (décimo, undécimo), Técnica, Superior (Técnico Profesional, Tecnólogo, Pregrado, Maestrías, Doctorados y Posdoctorado).

Cabe destacar que la Ley 115 del 1994, capítulo 2, Art. 77. Manifiesta: “Autonomía Escolar. Dentro de los límites fijados por la presente Ley y el proyecto educativo institucional, las instituciones de educación formal gozan de autonomía para organizar las áreas fundamentales de conocimiento definido por cada nivel... según”. p.17.

La Ley 715 del 1994 Ley General de Educación, Congreso de la República de Colombia establece normas orgánicas en materia de recursos, regula lo referente a la prestación del servicio educativo en los municipios, administra el sistema de información, certifica a municipios, planifica en los municipios no certificados; es un requerimiento que obliga a todas las Instituciones de Educación Superior, según Decreto 2566 de 2003 modificado por el Decreto 2170 de 2005, condiciones mínimas del registro calificado (denominación, justificación, currículo, créditos académicos, investigación formativa, proyección social, personal académico, medios educativos, in-

fraestructura, estructura administrativa y académica, autoevaluación, egresados, bienestar y recursos financieros).

El Ministerio Educación Nacional (MEN) en su política de revolución educativa, identifica como competencias que articulan el sistema educativo; competencias personales, interpersonales, intelectuales, organizacionales, tecnológicas, de emprendimiento y empresariales. (ver Figura 2).

La Resolución 2767 del 2003, por la cual se definen las características específicas de la calidad de los programas de pregrado de Administración, de acuerdo a lo establecido en el Decreto 2566 de 2003 del Gobierno Nacional, donde se reglamentan las condiciones mínimas de calidad y demás requisitos para el ofrecimiento y desarrollo de programas académicos de Educación Superior.

Esta Resolución 2767 de 2003, en su artículo 2, relacionado con el aspecto curricular para los programas de administración, específicamente en administración de empresas, debe guardar una coherencia y ser integral en su formación por competencias y la pertinencia de la región. Actualmente la IES aplica en su currículo competencias cognitivas, comunicativas y socioafectivas, de acuerdo a esta resolución.

En la anterior gráfica se muestran los diferentes niveles de educación, que inician desde la primera infancia hasta los altos niveles, en este caso posgrados. Esto demuestra que Colombia se fundamenta en un marco legal definiéndose las competencias de acuerdo a los niveles de formación. También se puede observar que las competencias profesionales o laborales inician desde el 9° grado que corresponde al nivel técnico que es la formación para el trabajo, lo cual implica que las competencias se pueden homologar por los números de créditos académicos a través de convenios interinstitucionales.

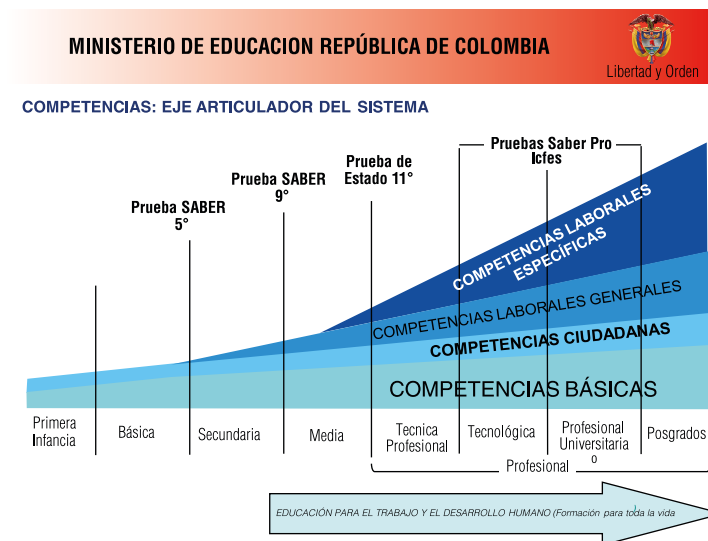


Figura 2.
Educación por competencias como eje articulador del Sistema Educativo en Colombia
 Fuente: Ministerio de Educación 2008 (Ley 749)

El área básica del programa de administración de Empresas acreditado en alta calidad, tiene los siguientes componentes en su malla actual: matemáticas, comunicación, contabilidad, estadística; igualmente el área sociohumana, axiológica y cultural, de acuerdo con la Resolución 2727 de 2003.

El área profesional es coherente con la Resolución 2767; actualmente comprende las áreas: organización, economía y finanzas, producción y operaciones, mercadeo, gerencia de personal. Solo está excluida informática del área profesional, como una competencia transversal.

Sistema de Competitividad Nacional. El Gobierno nacional, con su política Revolución Educativa, visión 2019, Plan Decenal 2006-2016, plantea garantizar un sistema educativo articulado y coherente en sus diferentes niveles incluyendo la Educación para el Trabajo y desarrollo humano,

como una respuesta a los cambios socioeconómicos, políticos, culturales y legales de la sociedad colombiana. Este objetivo está incluido en Plan Decenal, (informe resumen final p.2) http://www.plandecenal.edu.co/html/1726/articulos-166057_resumen.pdf La educación y la formación por competencias de acuerdo al Consejo Nacional de Competitividad la educación y la formación por competencias es un factor muy importante para lograr la transformación del talento humano ya que están centradas en un Modelo de competencias apoyado con el Sistema Nacional de Formación para el Trabajo que comprende tres pilares fundamentales: Normalización, Evaluación y Calidad.

El Sistema Administrativo de Competitividad (SNC) (ver Figura 3), orienta recursos, programas e instituciones públicas que promueven la política de productividad y competitividad. Fue creado por el Gobierno Nacional mediante el Decreto 2828 y la Coordinación Nacional para la Planeación de la Educación Superior, Consejo Nacional de Política Económica y Social (CONPES) en su documento 3439 de 2006. Se distingue en la estructura del sistema, el Consejo Privado de Competitividad, que es una organización sin ánimo de lucro, que articula estrategias a corto, mediano y largo plazo.

El Consejo privado de Competitividad está integrado por el Departamento Nacional de Planeación (DNP), el cual a su vez contiene la empresa, la academia, las organizaciones laborales, privadas y públicas y las comisiones regionales de competitividad. Este equipo de trabajo es la clave para lograr la competitividad académica, el equilibrio entre saber-conocer, saber-hacer y saber-ser, con la articulación de las empresas y el macro entorno que nos proporciona medios para la formación de los futuros profesionales en administración de empresas.

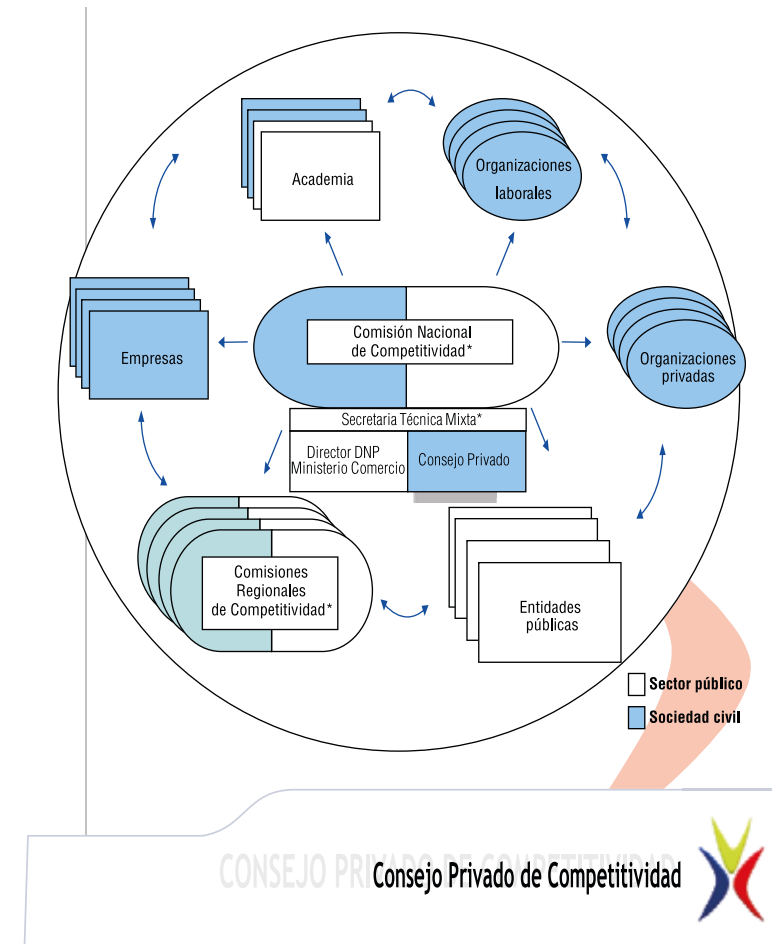


Figura 3
Sistema Administrativo de Competitividad
Fuente: Consejo Privado de Competitividad, ente gubernamental (2006)

- 3 -
RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Los resultados obtenidos en esta investigación muestran la perspectiva actual del programa de Administración de Empresas, IES de Barranquilla, Colombia, enmarcado por el macro, micro y mesoentorno, enfocado en la competitividad del mercado, para la generación de valor y en las tendencias de la Educación Superior, desde una perspectiva globalizada, con una mejora continua, ajustándose a los requerimientos del mundo productivo. Estos resultados se presentan de manera organizada, teniendo en cuenta los objetivos específicos propuestos en la investigación.

**LA DESCRIPCIÓN DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES
ACTUALES DEL ADMINISTRADOR DE EMPRESAS
DE LA UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR**

Se encuentran en el diseño curricular por asignatura del Plan de Estudios, en forma implícita, mas no están especificadas en un documento institucional, pero los contenidos programáticos tienen la teoría y los conocimientos para el desempeño en el campo laboral. Estos resultados se obtuvieron después de realizar una revisión de documentos institucionales como los diferentes diseños de asignaturas, de las áreas profesionales, como también a las entrevistas realizadas a los docentes donde el 93 % afirma no identificar las competencias profesionales en el currículo que desarrolla con los estudiantes. De igual manera, el 100 % de los docentes no identifican un modelo de formación por competencias y mucho menos la certificación de las competencias por un ente externo a la Universidad. Así ocurre con el ítem capacitación por competencias: el 100 % respondió, que no han recibido capacitación referente a la formación y evaluación por competencias.

A continuación se presentarán los resultados obtenidos en la encuesta aplicada a los docentes del área profesional específicamente en el progra-

ma de Administración de Empresas. El objetivo de la encuesta se fundamentó en la identificación de las competencias profesionales del administrador de empresas, acorde con el sector productivo (comercio y servicio) para mejorar la competitividad académica del egresado en la región.

Encuesta Aplicada a Docentes del Programa de Administración de Empresas IES

Pregunta 1: ¿Cuál es su nivel de formación como docente del programa Administración de Empresas?

Estos resultados demuestran que 64 % de los docentes tienen un nivel de formación en maestrías, reflejando que se encuentra en un proceso de mejoramiento continuo, de acuerdo a las directrices legales y la pertinencia del entorno, con una proyección a las exigencias de la Educación Superior.

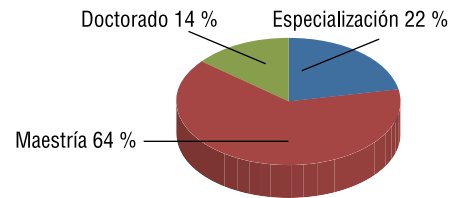


Gráfico 1
Nivel de formación docente

Pregunta 2: ¿Cuánto tiempo lleva de estar trabajando con la Universidad en el área profesional del programa de Administración de Empresas?

Los datos presentan que un 50 % de los docentes tienen entre 3 y 5 años de estar laborando en el Programa. La respuesta es fundamental en el manejo de los currículos para la identificación de las competencias profesionales que actualmente se están trabajando, son clave para el diagnóstico. Se debe hacer un análisis de las exigencias del sector productivo, es decir la pertinencia.

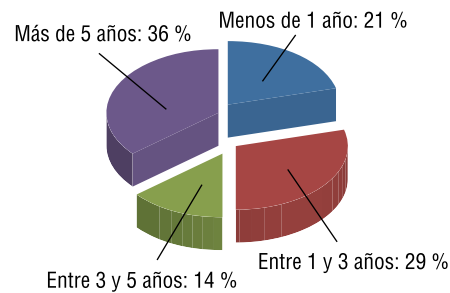


Gráfico 2
Antigüedad en la Institución

Pregunta 3: ¿Identifica el Modelo Pedagógico en las IES?

El 86 % de los docentes identifican el Modelo Pedagógico de la Institución. Son importantes estas respuestas, para confirmar el modelo pedagógico, para enlazar con las competencias profesionales del administrador de empresas, como parte de la formación y certificación por competencias de forma integral.

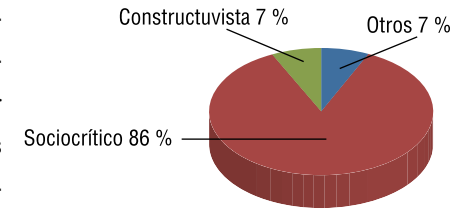


Gráfico 3
Modelo pedagógico identificado

Pregunta 4: ¿Usted como docente, identifica un Modelo de Formación por competencias, en la Educación Superior?

El 100 % de los docentes del área profesional afirman no identificar un Modelo de Formación por Competencias en la educación superior. Este resultado es importante, para la presentación de la propuesta del Modelo por Competencias, como una exigencia a los cambios socioeconómicos.

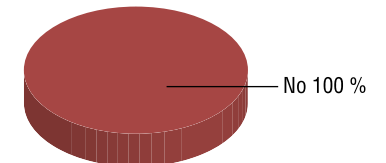


Gráfico 4
Identificación de un Modelo de Formación por competencias.

Pregunta 5: A usted, como docente ¿le agradaría desempeñarse en un Modelo por Competencias en la Educación Superior?

Al 93 % de los encuestados le agradaría desempeñarse en un Modelo por Competencias. Los resultados implican que el recurso humano muestra interés a las exigencias del entorno, y están dispuestos a ser actores del proceso de Formación por Competencias.

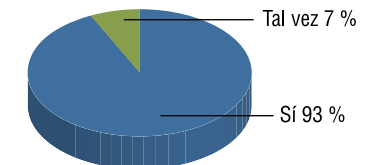


Gráfico 5
Interés de desempeñarse en un Modelo de formación por competencias

Pregunta 6: ¿Usted utiliza técnicas Pedagógicas como: Estudios de Caso, Aprendizaje Basado en Problemas, Seminario Alemán, Proyectos, Seminarios?

Los docentes del programa de Administración de Empresas del Área Profesional aplican técnicas pedagógicas de caso, ABP, formación por proyectos, seminario alemán. Esto refleja que el recurso humano, maneja técnicas de Formación por Competencias, para un aprendizaje significativo.

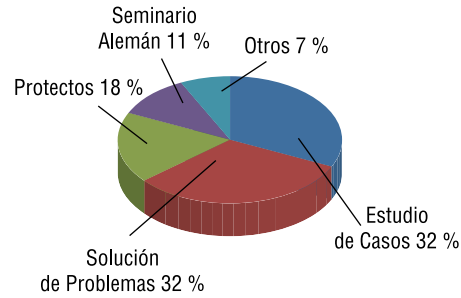


Gráfico 6
Técnicas pedagógicas empleadas

Pregunta 7: Usted, como docente, en la evaluación del conocimiento ¿emplea pruebas, prácticas, pruebas virtuales y otras?

En el proceso de formación, los docentes aplican diversidad de técnicas para evaluar los conocimientos transferidos tanto en ambientes de aprendizajes presenciales como virtuales, lo que significa una fortaleza, en los resultados obtenidos, e igualmente en los escenarios de trabajos autónomo.

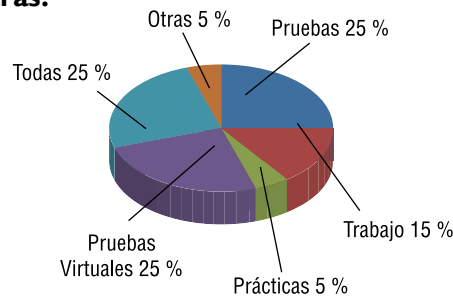


Gráfico 7
Formas de evaluación

Pregunta 8: ¿Usted identifica las competencias profesionales del administrador de empresas?

El 93 % de los docentes no identifican las competencias profesionales del administrador de empresas. Este resultado, significativo, propicia la necesidad de la identificación de las competencias profesionales del administrador de empresas, en el mercado competitivo. La investigación generará la iniciativa para la identificación y evaluación de estas competencias.

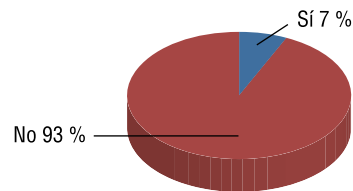


Gráfico 8
Identificación de competencias

Pregunta 9: ¿Considera usted que los contenidos del Plan de Estudios del programa de Administración de Empresas son pertinentes y coherentes con las exigencias del sector productivo?

La Pertinencia y coherencia de los conocimientos transferidos durante los nueve semestres, en el proceso de formación son articuladas cuando los estudiantes llegan a realizar sus prácticas en décimo semestre en empresas pertenecientes a las Pymes en el sector de comercio y servicios, ocupando puestos administrativos, en mandos medios y bajos.

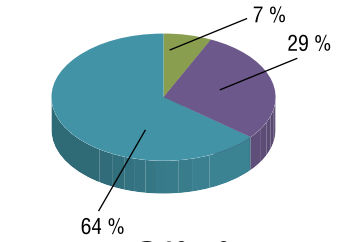


Gráfico 9
Coherencia del Plan de Estudios con el sector productivo

Pregunta 10: ¿Considera usted que la Pertinencia de conocimientos impartidos son pertinentes a la formación?

El 100 % de los docentes considera que los conocimientos transmitidos son pertinentes a la formación del Profesional del administrador de empresas.

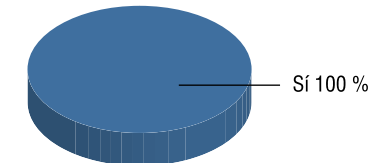


Gráfico 10
Pertinencia de conocimientos impartidos pertinentes a la formación

Pregunta 11: ¿Considera usted que las competencias profesionales están vinculadas a las competencias básicas?

El 79 % considera que las competencias profesionales están vinculadas a las competencias básicas. Un dato importante, para la identificación de las competencias profesionales, el saber-conocer, saber-hacer, saber-ser y saber-convivir e integrarlas, en la formación por competencias.

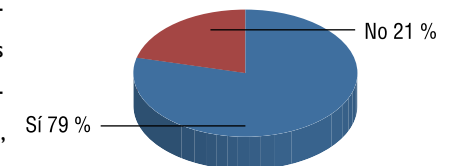


Gráfico 11
Vinculación entre competencias

Pregunta 12: ¿Usted como docente, estaría dispuesto para impartir Formación por Competencias?

El 79 % de los docentes del programa tiene la disposición para impartir Formación por Competencias a los estudiantes en sus respectivas áreas; este interés debe ser aprovechado para capacitarlos y desarrollar en ellos las habilidades necesarias en formar y evaluar por competencias.

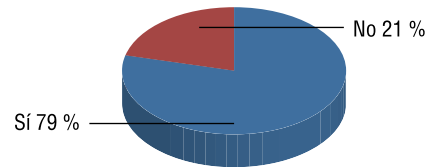


Gráfico 12
Disposición para impartir Formación por Competencias

Pregunta 13: ¿Cuáles son las competencias que identifica en el currículo de Administración de Empresas?

Las competencias que identifican un 71 % de los docentes en el currículo del programa de Administración son las competencias básicas. Las competencias profesionales que están en forma implícita en el currículo solo son detectadas por un 7 % de los docentes.

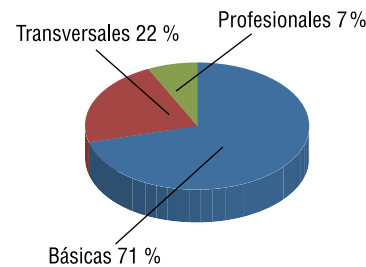


Gráfico 13
Competencias en currículo

Pregunta 14: ¿Usted como docente identifica las competencias pedagógicas que debe tener un docente?

El 72 % de los docentes son conscientes de la importancia de la Formación por Competencias, y la necesidad de desarrollarlas para una mejor formación de los futuros profesionales.

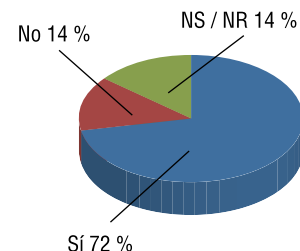


Gráfico 14
Identificación de competencias pedagógicas

Pregunta 15: ¿Considera usted que el programa de Administración de Empresas está enfocado en la competitividad?

El 79 % de los docentes concuerdan que el contenido impartido a los estudiantes es pertinente con la realidad actual y se encuentra enfocado a lograr la competitividad en el programa.

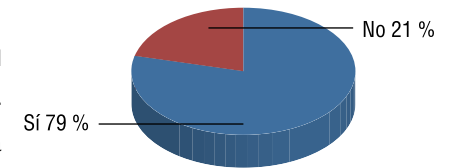


Gráfico 15
Enfoque competitivo del programa

Pregunta 16: ¿Identifica un Modelo de Competencias en el programa de Administración de Empresas?

El 100 % de los docentes expresó no conocer modelos de competencias en un programa de Administración de Empresas. La falta de capacitación de los docentes en formación por competencias, les dificulta identificar en el programa de Administración de Empresas de la Universidad Simón Bolívar un modelo de formación por competencias.

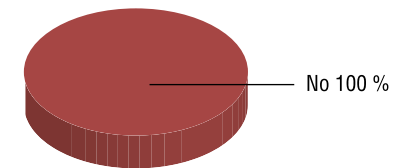


Gráfico 16
Modelo por competencia en un Programa de Administración de Empresas

Pregunta 17: ¿Qué tipos de competencias transversales identifica usted como docente?

Las competencias transversales que identifican los docentes en los estudiantes del programa de Administración de Empresas, en la gestión del conocimiento y los cuales se evidenciaron en un orden de mayor a menor grado: manejo de grupo, creatividad e innovación, información y tecnología y pensamiento crítico, en este sentido se debe al poco acceso a las salas de informática; dificulta el uso de aplicaciones lo cual implica en la toma de decisiones con un pensamiento holístico y pensamiento crítico de competencias transversales. Es preocupante el manejo de equipo teniendo en

cuenta que en la empresa van a desempeñar labores de gestión humana, buscando un equilibrio con las competencias profesionales.

El manejo de grupo y la comunicación son las dos competencias transversales que más identifican los docentes con un 23 %, consecutivamente se evidencia la empatía con un 18 %, la creatividad e innovación en un 2 %, en las que se representaron con poca viabilidad están manejo de la información y tecnología, el pensamiento crítico con un manejo de grupo 6 %, pensamiento flexible 6 %.

Pregunta 18: ¿Considera usted que la Certificación de Competencias Profesionales son requerimientos de calidad?

El 93 % de los docentes están de acuerdo con la necesidad de Certificar por Competencias a los profesionales como requisito para lograr la calidad en el programa de Administración de Empresas de la Universidad Simón Bolívar.

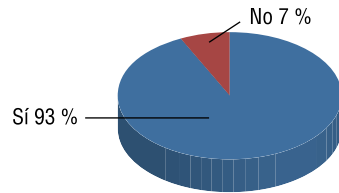


Gráfico 17
 Competencias como requerimiento de calidad

Pregunta 19: ¿Usted como docente participaría en los procesos de certificación de competencias profesionales del administrador de empresas?

La formación por competencias es un requerimiento para los futuros profesionales y el 100 % de los docentes, conscientes de ello, muestran especial interés en participar en un proceso de certificación de competencias profesionales para el Administrador de Empresas. Esto muestra la necesidad de brindarles las herramientas necesarias para cumplir su labor.

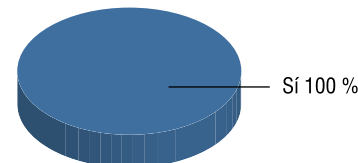


Gráfico 18
 Deseo de participación en certificación

Pregunta 20: ¿Identifica en la ciudad de Barranquilla un Centro de Educación Superior donde formen y certifiquen por competencias profesionales del administrador de empresas?

Actualmente los docentes del programa de Administración de Empresas no identifican en Barranquilla un Centro de Educación Superior Integral que forme y certifique por competencias profesionales.

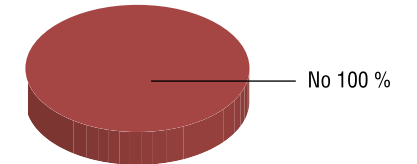


Gráfico 19
 Identificación de centros de formación por competencias

Pregunta 21: ¿Usted como docente ha trabajado en un Programa de Formación por Competencias en la Educación Superior?

Se evidencia que un 71 % de los docentes no han recibido Formación por Competencias; esto demuestra la necesidad de un plan de capacitación en temas relacionados con la formación y evaluación por competencias en busca de mejorar la calidad del programa académico.

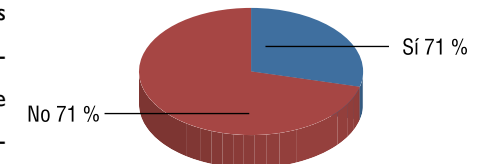


Gráfico 20
 Trabajo previo en formación por competencias

Pregunta 22: ¿Considera usted que las técnicas pedagógicas aplicadas actualmente, logran que los futuros administradores de empresas lleguen a ser competitivos?

La falta de capacitación en competencias a los docentes del programa, su dificultad en identificar un modelo por competencias, pone en evidencia la necesidad de evaluar las técnicas pedagógicas utilizadas hasta el momento para el logro de la competitividad de los profesionales en administración de empresas.

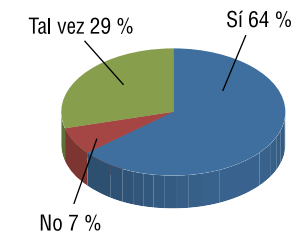


Gráfico 21
 Técnicas pedagógicas vs. Competitividad

Pregunta 23: ¿Ha recibido capacitación en Formación por Competencias, organizada por el programa?

El 93 % de los docentes expresan no haber recibido por parte del programa académico capacitación en formación por competencias. Es necesario el desarrollo de un programa de capacitación en competencias profesionales a los docentes del programa de Administración de Empresas

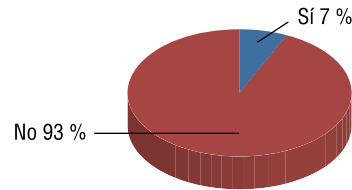


Gráfico 22
 Capacitación en competencias

Pregunta 24: ¿Le agrada recibir Formación por Competencias?

El 100 % de los docentes del programa de Administración de Empresas manifiestan su interés de recibir formación por competencias.

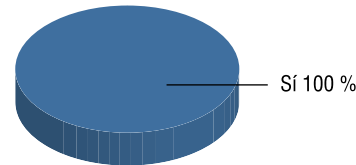


Gráfico 23
 Deseo de capacitación en competencias

Pregunta 25: En el currículo del programa de Administración de Empresas ¿se identifican las competencias respectivas con sus componentes: saber-conocer, saber-hacer, saber-ser y saber-convivir?

El 50 % de los docentes consideran que las competencias en el currículo no son manifiestas; de igual manera un 36 % aduce que las competencias se detectan parcialmente. Este aspecto se evidencia debido a su falta de formación en el tema.

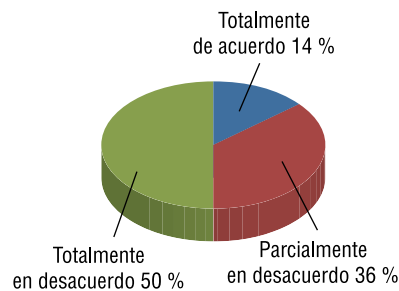


Gráfico 24
 Currículo y competencias

Entrevista aplicada al Personal Administrativo

Entrevistado No 1: El Programa de Administración de Empresas “tiene actualizado su registro calificado como requerimiento para mantenerse en el mercado de la educación superior; al mismo tiempo mantiene cooperación y alianzas con otras universidades, nacionales e internacionales, apoyado por la Oficina de Relaciones Internacionales. Las IES, en los últimos años, se han preocupado por marcar diferencia en el servicio de Educación Superior, agregando valor al servicio que presta, como la Acreditación en Alta Calidad; en consecuencias se proyecta la Institución con una imagen corporativa de excelencia.

Entrevistado No. 2: Funcionario administrativo del programa de Administración de Empresas. Afirma que los estudiantes reconocen el esfuerzo del programa académico en la formación de un profesional integral en Administración de Empresas, así mismo, los cambios que se han generado en la atención y prestación del servicio. A pesar de estos reconocimientos, los estudiantes recomiendan más ayudas tecnológicas, como video beam, y comentan que la información no es suministrada a tiempo. Existe un reconocimiento por parte del estudiantado de la calidad humana y profesional de los docentes, quienes en sus clases complementan la teoría con ejemplos prácticos, así también los cambios en las instalaciones para su comodidad están acordes a los costos del semestre.

De los egresados contactados, el 73 % se encuentra laborando; el 97,4%, son empleados, y el 2,5 % trabajan como independientes. De igual forma se observa que el 28 % de los egresados lo hacen en empresas comerciales y un 32 % en empresas de servicio pertenecientes al sector privado; la ubicación jerárquica en la que se desempeñan los egresados se enfoca a los niveles de mandos medios, ocupando cargos como analistas, ordenadores, coordinadores, jefes y otros, según informe de la oficina de egresados.

Entrevistado 3: De acuerdo a la Jefatura de Docencia, no se han producido

cambios significativos en el Plan de estudios. Los últimos realizados se hicieron en el 2010, producto del proceso de acreditación y han arrojado los mejores resultados en el trabajo independiente, por parte del estudiante. Los cambios en el currículo se han enfocado fundamentalmente en el área profesional, donde se reforzaron los créditos asignados al componente Financiero. En las asignaturas del área Organización se centra en fundamentación disciplinar y en la relación con el entorno. Hubo una disminución en los créditos de ciencias básicas y se ha concentrado en las ciencias exactas y las ciencias comunicativas; lo anterior en busca de un mejoramiento del razonamiento abstracto y en las competencias sociales e interpersonales del estudiante; a su vez el fortalecimiento de valores y autoaceptación en lo referente al área humanística.

Se ha efectuado un cambio a nivel de estrategia metodológica, obteniéndose una interacción de saberes y un acercamiento del estudiante a la empresa por medio de la proyección social y extensión.

Actualmente la Universidad tiene al servicio del Programa, ocho bases de datos con información local, regional e internacional, libros artículos, revistas en español e inglés. Para el uso de estas herramientas se ha implementado desde la Jefatura de Docencia estrategias como: trabajo independiente en aula extendida, refuerzo permanente de las Pruebas Saber Pro. En lo referente a la atención al usuario el programa de Administración de Empresas no ha implementado formalmente el proceso de atención, no se lleva un registro del número de reclamos por semestre, pero es de conocimiento por parte del personal de atención al usuario que la principal causa de reclamo está relacionada con el ajuste de notas.

El entrevistado No. 4, respondió las preguntas del instrumento:

¿Cómo evalúan a los estudiantes en prácticas de acuerdo a competencias?

Compromiso con los valores organizacionales, el autodesarrollo, calidad

de servicio, comunicación y trabajo en equipo, creatividad e iniciativa, gestión, procesos y autogestión, y capacidad de análisis y síntesis, y en general; los resultados son muy buenos a excepción de las competencias comunicativas que siempre se resaltan como un ítem por mejorar.

¿Qué cargo son los desempeñados por los estudiantes en sus prácticas?

Generalmente los cargos que desempeñan los estudiantes en prácticas son: niveles medios y practicantes universitarios.

¿Qué inconvenientes, relacionados con su formación, manifiestan tener los estudiantes al momento de desarrollar sus prácticas?

Los estudiantes manifiestan inconvenientes con el manejo de la segunda lengua (inglés), además deficiencia con el manejo de escenarios y las competencias comunicativas y financieras.

Por lo tanto el programa de Administración de Empresas tiene unas áreas básicas de acuerdo a la Resolución 2767 del 2003 que son: Recursos Humanos, Finanzas y Economía, Organización, Mercadeo, Producción y Operación; cuenta con 14 docentes entre Doctorantes, Magíster y Especialistas en cada una de las áreas.

Encuesta aplicada a los Estudiantes de Quinto a Décimo Semestre

Se aplicó un instrumento con preguntas cerradas, a estudiantes de quinto y octavo semestre, en horarios nocturnos y diurnos, obteniendo las siguientes respuestas.

El 100 % no ha recibido inducción de formación por competencias en educación superior; de igual forma el 100 % de los estudiantes no identifican las competencias del área profesional del administrador en el plan de estudios. El 100 % no identifica un modelo de Formación por Competencias; el 96 % de la muestra seleccionada no tiene conocimiento de un Pro-

grama de Formación por Competencias, 100 % afirma que reconoce en las asignaturas las competencias cognoscitivas y socioafectivas. Al 80 % le agrada participar como estudiantes en un programa por competencias, e igualmente el 20 % le es indiferente, el 90 % desea que se realicen más prácticas en las empresas, no solo en décimo semestre, sino a partir de séptimo semestre. El 100 % está dispuesto a iniciar sus estudios bajo un modelo de competencias.

Revisión documental en el programa de Administración de Empresas

De acuerdo a las áreas profesionales definidas en Resolución 2767 de 2003 en su artículo 2: Organización, Economía y Finanzas, Producción y Operaciones, Mercadeo e informática, y como lo cita esta resolución tiene las competencias: Cognitivas, Comunicativas y Socioafectivas, tal como aparece en el currículo actual, aunque no están definidas las competencias profesionales. Los actores participantes de la investigación tales como los docentes del programa de Administración de Empresas están en capacidad de afirmar que dichas competencias están en forma implícita dentro de los saberes, conocimientos y gestión tecnológica, las cuales identificaron así:

De acuerdo al Plan de estudios del programa de Administración de Empresas se realizó un análisis del documento Institucional, Parcelación Docente a todas las asignaturas del área profesional. A manera de ejemplo se presentará el contenido programático de la asignatura Fundamentos de Mercadeo, del área de Mercado el cual cuenta con el siguiente formato:

- **Identificación:** que tiene los siguientes campos: Área de conocimiento, asignatura, código, créditos académicos, horas técnicas, números de horas prácticas, horas independientes, semestres, período académico, número de horas semanales, horas semestrales, y prerrequisitos.

- JUSTIFICACIÓN

- **Propósito formativo en competencias** (meta) de este ítem se derivan las competencias transversales explícitas.

- Socioafectivas

- Gestión integral de clientes, productos y servicios de todo tipo de organización, con sentido crítico-analítico, integridad, credibilidad, innovación, honestidad y responsabilidad social.

- Cognitivas-Cognoscitivas

- Comprensión, interpretación y análisis de procesos de mercadeo aplicando las técnicas, principios y teorías de la administración de ventas y comercialización en cualquier tipo de organización.
- Diseño y aplicación de estrategias confiables de mercadeo como un proceso que le permita gestionar integralmente la comercialización y distribución de bienes y servicios dentro de las organizaciones.

- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

- Objetivos socioafectivos

- Gestionar integralmente las actividades de mercadeo, decisiones en productos, precios, promoción y canales de distribución de productos y servicios en todos los tipos de organización, con sentido crítico-analítico, integridad, credibilidad, innovación, honestidad y responsabilidad social.

- Objetivos cognitivos-cognoscitivos

- Comprender e interpretar los procesos de mercadeo aplicando las técnicas, principios y teorías de administración de ventas y comercialización.
- Analizar y aplicar las técnicas de comercialización y distribución de bienes, con la utilización de herramientas mercadológicas, en la organización.
- Determinar las principales fortalezas y debilidades con que cuenta la organización para elegir de acuerdo a ellas los mercados geográficos en que le es posible competir a la empresa.

- Diseñar y aplicar estrategias confiables de mercadeo como un proceso dentro de la empresa a partir de técnicas, como el estudio y la segmentación de mercados

- CONTENIDO Y METODOLOGÍA

En la aplicación del Modelo Pedagógico, la estrategia metodológica está basada en los principios de construcción de conocimientos para asumir una posición crítica ante una situación real, teniendo en cuenta lo teórico-práctico e investigativo en la asignatura Fundamentos de Mercadeo. Iniciaremos con una conducta de entrada de autodiagnóstico para la identificación de los conocimientos previos y concertar las directrices a seguir para involucrar los nuevos saberes; para desarrollar las competencias, pretende alcanzar en el estudiante las competencias transversales como las comunicativas (interpretación, argumentación y proposición) y socioafectivas. También se tendrán en cuenta los estilos de aprendizajes (visual, auditivo y táctico), para subdividir equipos de trabajo, para lo cual se aplicará un test; al finalizar los estudiantes harán una autoevaluación. Coevaluación y heteroevaluaciones de los procesos académicos desarrollados.

Estrategias didácticas (Métodos, técnicas y estrategias pedagógicas)

El conocimiento se generará a partir del análisis e interpretación de cada una de las teorías de mercadeo, técnicas de ventas, normas de distribución y mecanismos de publicidad y comunicación que son necesarias para gestionar integralmente la comercialización y distribución de los bienes o servicios de una organización; el estudiante desarrollará sus habilidades interpretativas, primero estudiando los conceptos, teorías, técnicas que le dan el fundamento a cada uno de los temas, afianzándolos mediante el análisis de situaciones problema, siempre motivándolo para que profundice en los nuevos conocimientos que ha adquirido a través de la investigación bibliográfica y la exploración del tema en Internet.

Una vez este se apropia del fundamento desarrollará las habilidades argumentativas e interpretativas a través del desarrollo de talleres, exposicio-

nes, mesas redondas, foros, estudios de caso, lecturas dirigidas, juegos de roles, seminario alemán.

ENCUESTA APLICADA EN EL SECTOR PRODUCTIVO

Se aplicó una encuesta a 360 egresados del programa de Administración de Empresas que laboran con la pequeña y mediana empresa (sector productivo), los cuales se desempeñan en cargos administrativos en la ciudad de Barranquilla, cuyos resultados en las diferentes áreas profesionales fueron:

Área de organización

Tomar decisiones en la gestión empresarial y en sus diferentes áreas: el 83 % de los profesionales egresados del programa de Administración de Empresas respondió muy importante, 16 % importante y 1 % poco importante.

Planear estratégicamente las actividades de la organización de acuerdo a las políticas institucionales, que correspondan a las expectativas; el 77 % considera muy importante, 21 % importante y el 2 % poco importante.

Organizar los recursos de la empresa, de acuerdo a los objetivos y políticas: el 79 % considera muy importante, el 21 % importante.

Ejecutar el Plan Estratégico y Táctico de la organización de acuerdo con los objetivos y recursos de la organización: el 76 % considera muy importante, el 23 % importante y el 1 % poco importante.

Controlar y evaluar las acciones y resultados según objetivos y metas de la organización: el 79 % considera muy importante, 20 % importante, 1 % poco importante.

Coordinar los procesos administrativos con el propósito de cumplir los objetivos: el 72 % muy importante, 27 % importante, 1 % poco importante.

La administración de los recursos financieros de la organización maximizando su rentabilidad y beneficios: el 74 % de los encuestados considera esta competencia muy importante, 23 % importante, 2 % poco importante.

Efectuar controles efectivos que vayan a favor del racionamiento de la competitividad de la empresa: el 67 % considera esta competencia muy importante, 31 % importante y 3 % poco importante.

Evaluar periódicamente los Programas y elementos administrativos de la empresa: el 54 % de los encuestados considera muy importante esta competencia, 41 % importante y el 5 % poco importante.

Buscar mecanismos administrativos que vayan a favor del beneficio y supere el costo de los estudios financieros: el 60 % de los profesionales considera muy importante, 35 % importante, el 5 % poco importante.

Reconocer y explicar las limitaciones de los sistemas dentro de la organización: el 49 % de los encuestados considera muy importante esta competencia, 46 % importante y el 5 % poco importante

Área de producción y operaciones

El 74 % de los administradores de empresas encuestados que se desempeñan en el sector productivo opinan que la formulación del Plan Estratégico se tenga en cuenta, los requerimientos del mercado laboral, 23 % lo considera importante, el 3 % poco importante.

La competencia, costear la cadena de aprovisionamiento, distribución y transporte de acuerdo a los objetivos y estrategia logística: el 59 % la considera muy importante, 37 % importante, y el 4 % poco importante.

Coordinar las compras de acuerdo a las necesidades y requerimientos de los clientes: el 68 %, considera muy importante, el 32 % importante.

Controlar los inventarios, según indicadores de rotación y método de manejo, el 69 %, lo considera muy importante, el 28 % importante y el 3 % poco importante.

Controlar el desarrollo de las actividades según indicadores de gestión, metas y políticas de calidad: el 68 % considera muy importante, 28 % importante, y poco importante el 4 %.

Área de finanzas

La administración de los recursos financieros de la organización maximizando su rentabilidad y beneficios: 74 % muy importante, el 23 % importante, 2 % poco importante.

Efectuar controles efectivos que vayan a favor del racionamiento de la competitividad de la empresa: 67 % considera muy importante, 31 % importante y 3 % poco importante.

Evaluación periódica de los programas y elementos administrativos de la empresa: 54 % lo considera muy importante, 41 % importante y el 5 % poco importante.

Buscar mecanismos administrativos que vayan a favor del beneficio y supere el costo de los estudios financieros: el 60 % lo considera muy importante, 35 % importante, el 5 % poco importante.

Reconocer y explicar las limitaciones de los sistemas: el 49 % lo considera muy importante, el 46 % importante, y el 5 % poco importante.

Área de mercadeo

Administrar el área de mercadeo de acuerdo al plan estratégico de la empresa y su posicionamiento: el 66 % lo considera muy importante, el 30 % importante, y el 4 % poco importante.

Determinar oportunidades de mercadeo con las tendencias del entorno y los objetivos de la empresa: el 68 % lo considera muy importante, el 28 % importante, y el 4 % poco importante.

Diseñar prototipos de productos y/o servicios que satisfagan las necesidades y requerimientos de los clientes y cumplan la normatividad vigente 68 % lo considere muy importante, 28 % importante, y el 4 % poco importante.

Implementar el sistema de información de mercados de acuerdo con las necesidades de información de las sub-áreas y los objetivos de la empresa: el 55 % lo considera muy importante, 38 % importante, 7 % poco importante.

Preparar los medios de apoyo a la investigación de acuerdo al plan estratégico: el 46 % lo considera muy importante, 48 % importante, y el 7 % poco importante.

Procesar la información de acuerdo con los manuales de manejo de información: el 50,6 % lo considera muy importante, 38,9 % importante, el 10,6 % poco importante.

Realizar estudios cuantitativos según el modelo metodológico de investigación: el 51 % lo considera muy importante, 40 % importante, 9 % poco importante.

Desarrollar estudios cualitativos, según modelo metodológico de investigación e instrumentos de recolección: 49 % muy importante, 44 % importante y el 7 % poco importante.

Diseñar proyectos de investigación de mercados de acuerdo con los objetivos y metas de la investigación: 49 % muy importante, 44 % importante y el 7 % poco importante.

Diseñar estrategias de comunicación con base en las características del producto o servicio en el mercado: el 59 % muy importante, 37 % importante, 4 % poco importante.

Gestionar las relaciones con los clientes mediante los canales de comunicación establecidos por la empresa: el 67 % muy importante, 31 % importante, y el 2 % poco importante.

Analizar las perspectivas que se tienen en las tendencias de las nuevas competencias: el 62 % lo consideran muy importante, 34 % importante, y 4 % poco importante.

Analizar las características sociodemográficas para alcanzar al máximo de los consumidores, conocer su comportamiento de compra y qué ventajas esperan obtener de los productos: el 62 % lo considera muy importante, el 32 % importante y 6 % poco importante.

Delimitar el mercado de la empresa a partir de la necesidad que satisface el producto a un grupo de clientes determinado: el 58 % lo considera muy importante, el 38 % importante y el 4 % poco importante.

Área de recursos humanos

Generar nómina de salarios y compensaciones de acuerdo con la información registrada, a las normas vigentes y los medios dispuestos por la organización: el 74 % lo considera muy importante, el 23 % importante, y poco importante el 3 %.

Elaborar manual de funciones y compensaciones de acuerdo con metodologías organizacionales y normatividad vigente: el 65 % lo considera muy importante, el 32 % importante y el 3 % poco importante.

Estructurar cargos y competencias según direccionamiento estratégico y normatividad vigente: lo considera muy importante el 67 %, importante el 32 % y poco importante el 1 %.

Coordinar el proceso de evaluación de desempeño de los trabajadores de acuerdo con los procedimientos de la organización y normatividad vigente: 67 % lo considera muy importante y 29 % importante y poco importante el 4 %.

Facilitar la comparación entre el perfil de exigencias del puesto y el perfil de competencia de las personas y, por tanto las predicciones son más seguras, válidas y factibles: el 65 % lo consideran muy importante, 33 % importante y el 1 % poco importante.

Administrar el área de recurso humano, de acuerdo con el plan estratégico de la empresa y su posicionamiento en el mercado: el 51 % lo considera muy importante, el 45 % importante y el 4 % poco importante.

Área de economía y finanzas

Elaborar presupuestos de acuerdo con el Plan estratégico de la Compañía: El 77 % lo considera muy importante el 21 % importante y el 3 % poco importante.

Evaluar los resultados del negocio fortaleciendo las estrategias comerciales y la ejecución presupuestal: 60 % lo considera muy importante, 34 % importante y 6 % poco importante.

Toma de decisiones de acuerdo a la evaluación de indicadores financieros acorde con los objetivos de la organización: el 71 % lo considera muy importante, 27 % importante y el 2 % poco importante.

Contabilización de los recursos de operación, inversión y financiación de acuerdo con los objetivos de la operación: el 70 % lo considera muy importante, 25 % importante y el 5 % poco importante.

Preparar y presentar la información contable y financiera, según normas

legales, políticas y organizacionales: 72 % lo considera muy importante, 24 % importante, y 4 % poco importante.

Analizar los resultados contables y financieros, según los criterios de evaluación establecidos por la organización: el 71 % lo considera muy importante, 24 % importante, y 5 % poco importante.

Administrar el riesgo de la unidad de negocios de acuerdo con las políticas institucionales: el 53 % lo considera muy importante, 43 % importante y el 5 % poco importante.

Combinar documentos, habilidades, actitudes y valores que capacitan a una persona titulada, para afrontar con garantías la resolución de problemas en un contexto académico, profesional y social: 62 % muy importante, 31 % importante, y el 8 % poco importante.

Área de Economía

Identificar los factores de la oferta y demanda de acuerdo al entorno y la empresa a nivel local, regional, nacional o internacional: el 73 % lo considera muy importante, el 19 % importante y el 8 % poco importante.

Calcular precios de acuerdo a la estrategia de mercado, teniendo en cuenta la oferta y demanda del entorno en un contexto: 62 % lo considera muy importante, 26 % importante, y 13 % poco importante.

Determinar el punto de equilibrio para operaciones del negocios y analizar su rentabilidad en las unidades estratégicas de negocios: muy importante el 67 % de los encuestados, el 23 % importante, y poco importante el 10 %.

Interpretar las estadísticas en los estudios de organismos autorizados, análisis de las variables, para la toma de decisiones: el 64 % lo considera muy importante, 28 % importante y 8 % poco importante.

Proyectar mercados de acuerdo con el tipo de producto o servicio y características de los consumidores y usuarios: muy importante lo considera el 59 %, importante 33 %, y poco importante el 8 %.

Evaluar las variaciones del mercado para la toma de decisiones en la planeación estratégica de la organización: el 71 % de los encuestados considera muy importante esta competencia, el 24 % importante, y 5 % poco importante.

Tener la capacidad de reunir e interpretar datos relevantes al área económica para emitir juicios que incluyen una reflexión sobre temas relevantes de índole social, científica o ética: el 64 % de los encuestados lo considera muy importante, el 31 % importante, el 5 % poco importante.

Es evidente para los empresarios la necesidad de contar con profesionales competentes en Administración de Empresas en las diferentes áreas de la organización, por lo cual los resultados encontrados permitirán fortalecer desde la Academia el desarrollo de competencias en los estudiantes de administración de empresas.

El diagnóstico anterior de las competencias implícitas del programa con la propuesta del modelo MOFYECOM, producto de esta investigación, será un factor muy importante, pues afianzará y fortalecerá con unas competencias pertinentes en las áreas profesionales donde se consultó los requerimientos del sector productivo, específicamente servicio y comercio, a través de la percepción de los profesionales que se encuentran compitiendo en el mercado laboral.

Teniendo en cuenta que en Plan Educativo Institucional (PEI) permite la flexibilidad y autonomía de acuerdo a la Ley 30 de educación superior en su artículo 29, la aplicación de un instrumento a través de la técnica de la encuesta que proporciona las competencias para el administrador de empresas enfocada a un mercado competitivo en diferentes áreas.

PLANTEAMIENTO DEL MODELO MOFYECOM

Basado en los resultados anteriormente obtenidos se evidencia la necesidad de plantear **un modelo de formación y certificación de competencias profesionales (MOFYECOM)** que le permita al programa de Administración de Empresas instituir formalmente las competencias profesionales incluyéndolas en los currículos. A continuación se presentarán los componentes del modelo propuesto:

Objetivo general del modelo MOFYECOM

Formar y certificar las competencias profesionales del administrador de Empresas de competencias (MOFYECOM) para los profesionales de administración de empresas de la región, en conexión con el sector académico y productivo.

Objetivos específicos del modelo

- Formar profesionales por competencias en el programa de Administración de Empresas, para ser competitivo en el mercado laboral.
- Facilitar insumos al diseño curricular de las IES, en el programa de Administración de Empresas, partiendo de las competencias profesionales propuestas.
- Certificar competencias profesionales del administrador de empresas, de la región Caribe colombiana, en coordinación con las autoridades componentes para tal fin.
- Articular el sector productivo y académico, en la consecución de mesas de trabajo abordando las variables pertinentes al contexto, para la generación de competitividad

Descripción del modelo de Formación y Evaluación por Competencias del programa de Administración de Empresas, MOFYECOM

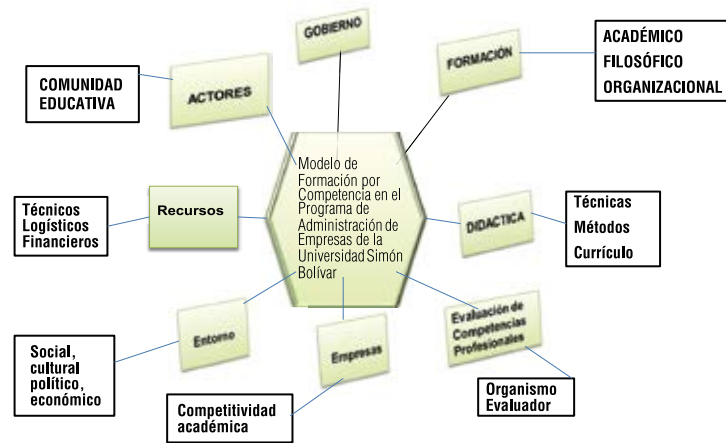


Figura 4
Modelo de Formación y Evaluación por Competencias. MOFYECOM

Un modelo de formación por competencias, según Moncada (2011), es el conjunto orgánico de elementos programados con un esquema enfocado desde la realidad, cuya finalidad es educar a los destinatarios en una forma integral, en un sistema planificado con directivos, docentes y estudiantes. Este autor se centra en la educación, que gira en el sujeto, objeto, acciones y predicado e identifica unos factores como: método, contenidos curriculares, identidad de educadores, destinatarios, comunidad educativa, y estilo pedagógico. Su finalidad es que los educandos alcancen: crecimiento, desarrollo y maduración, interpretándose como una formación integral.

Un modelo es un arquetipo o punto de referencia para ser replicado (Real Academia Española, 2006). Algunos modelos citados por Moncada (2011) como: el modelo Ralph Tyler, contiene los principios básicos, además los objetivos de aprendizaje impactando en Norteamérica y Latinoamérica

fundamentado en el concepto de objetivos como núcleo del programa de estudio; Propham Baker, enfocado en la sistematización de la enseñanza comparando el trabajo de un científico y de un profesor; Modelo de Roberto Mager, referente a la importancia del programa y los objetivos generales y específicos; Modelo de Hilda Taba, que hace síntesis de otros modelos con un análisis de lo simple a lo complejo.

Según Parra H. (1998), con un currículo flexible, bajo la perspectiva integral, debe ser aplicable desde el preescolar hasta el nivel superior; es decir, en todos los niveles de formación, sin embargo, estos procesos se están dando en la medida que se requieren. Cabe anotar que en Colombia, en la actualidad, debe aplicarse el aprendizaje basado en competencias en todos los niveles de formación, desde el nivel preescolar hasta el nivel superior; mas sin embargo en la práctica, este proceso se está apenas iniciando con apoyo gubernamental.

Según Flores, citado por Moncada (2011), en el modelo de educación superior, que trata de buscar la vinculación en las actividades laborales de la sociedad mediante el trabajo por competencias el cual está sustentado en tres ejes: educación por competencias, flexibilidad curricular y procesos educativos. Además un modelo debe estar orientado en la interdisciplinariedad, partiendo de una realidad compleja y su objetivo es incorporar a la sociedad mediante el trabajo por competencias, es decir, los programas de formación por competencias son pertinentes en la región de acuerdo con las necesidades de los diferentes espacios geográficos, los cuales contribuyen con el desarrollo y a la competitividad del mundo globalizado. En este tipo de modelo, el estudiante construye un conocimiento sociocrítico a través de la interacción, crítico, creativo y reflexivo para el desarrollo de habilidades tales como: aprender a aprender, aprender a hacer, aprender a convivir, y aprender a ser Mendoza (2007, citado por Moncada, 2011, p.49), expone las competencias claves que parecen en la Figura 5.

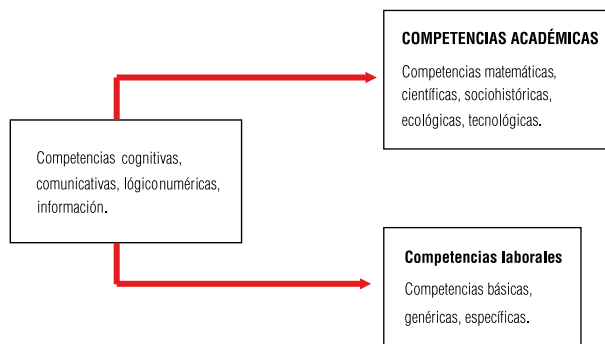


Figura 5
Competencias Claves

Fuente: Moncada (2011, p.49)

Componentes del modelo propuesto

El modelo de formación por competencias propuesto en esta investigación se adaptó después de haber estudiado varios autores como Tobón, Moncada, Maldonado, etc. El modelo está centrado en la formación por competencias en la educación superior, integrado por cuatro componentes: sujeto, objeto acción, y transformación, con un eje central y cuatro dimensiones donde se identifican ocho factores determinados como ilustra la Tabla 4.

Tabla 4
Componentes y dimensiones del modelo.

Componentes	Objeto	Sujetos	Acción	Transformación
Factores	Formación	Actores y Gobierno	Didáctica, Evaluación, y Empresa	Recursos y Entorno
Eje central	La formación para la producción y convivencias.			
Dimensiones	Contexto, Empresa, Aprendizaje y Ciencias.			

Fuente: Diseño propio de los autores

Primer componente

El objeto del modelo, cuyo factor es formación por competencias, basado en las competencias según Tobón (2010), que son las genéricas, transversales y las específicas; promueven en el educando: saber-conocer, saber-ha-

cer, saber-ser, saber-convivir y saber-trascender. Además, está encaminada a la integralidad para lo cual se hace necesario un estudio de pertinencia del contexto, y así realizar el diseño curricular de acuerdo a los factores cambiantes del entorno (Moncada, 2011, p.79).

Segundo componente

Es sujeto, integrado por los actores del proceso incluyendo el Gobierno, los docentes, estudiantes, administrativos. Para este Modelo de Formación por Competencias se requiere una etapa de alistamiento, capacitando al docente en formación por competencias. El equipo de formadores juega un papel muy importante. Según Barrón (2008) el rol del docente es transformarse en tutor, es un instrumento de cambio, el ideal es la atención personalizada de los procesos formativos, desprende una realidad dinámica, cambiante y contradictoria, manejo de las incertidumbres hacia la preparación del riesgo. El factor docente es determinante para la competitividad académica. Para el desempeño de la función docente en un modelo de formación por competencias, se requiere de competencias planificadoras, didácticas, comunicativas, metodológicas, relacionales y tutoriales.

Las competencias de los docentes, son:

- Orientar procesos formativos en educación según el contexto educativo y la normativa legal vigente.
- Estructurar planes de formación según los fines de la educación y la filosofía institucional.
- Generar procesos de educación, participación y gestión ambiental, en el ámbito del desarrollo sostenible con base en las necesidades y políticas del territorio.
- Orientar procesos formativos presenciales con base en los planes de formación concertados.
- Planear procesos formativos en la modalidad presencial de acuerdo con el plan de estudios, las características del estudiante y los lineamientos institucionales.

- Orientar procesos formativos en la metodología a distancia con base en los planes de estudio.
- Integrar TIC en los procesos de enseñanza-aprendizaje de acuerdo con las competencias a desarrollar en el estudiante.
- Interactuar con otros en idioma extranjero según estipulaciones del marco común europeo de referencia para idiomas.
- Estructurar proyectos para la formación según perfil de salida del estudiante.
- Gestionar el talento humano y los recursos educativos requeridos según el desarrollo de los procesos formativos.
- Ejecutar planes de acción y de mejoramiento de acuerdo con políticas y normatividad institucional.

La participación de los estudiantes es recibir capacitación en formación por competencias, la metodología a seguir, y así responder al sistema de competencias en el mundo. El aspecto gubernamental tiene una fundamentación en el marco legal vigente en la Ley 115 General de Educación, en su objetivo de concepción integral del individuo, su dignidad y derecho, apoyado en el artículo 67 de Constitución Nacional, donde todos los colombianos tenemos derecho a la educación, y específicamente si se cumplen los requerimientos exigidos por la Ley 30 de 1992 de educación superior, que en su artículo 7 manifiesta sus campos de acción son los aspectos técnicos, ciencia y tecnología, arte y filosofía. Igualmente en el artículo 16 de la misma Ley se define la educación superior en niveles Técnico Profesional, Tecnólogos Pregrado y Posgrado.

Un aspecto relevante de la propuesta de este Modelo, MOFYECOM, es pretender mostrar la aplicación de los ciclos propedéuticos en el programa de Administración, teniendo en cuenta el marco legal vigente (Ley 749 de 2002) de los niveles de educación.

En lo relacionado con la evaluación de las competencias profesionales de

los docentes y administrativos como grupo de apoyo, se busca la uniformidad de la oferta educativa como garantía del servicio educativo para llenar las expectativas del sector productivo, aplicando la estrategia de *Marketing Pull*, enfocada al consumidor final. Este servicio está diseñado para que el egresado pueda desempeñarse en un entorno globalizado y estandarizado. En este aspecto actualmente existen grandes limitaciones, como la cualificación de evaluadores, auditores, empresas, e incluso con el organismo certificador.

Específicamente un sistema de evaluación de competencias profesionales, tiene un paradigma, que es la amenaza del desempeño, pero que en realidad tiene muchas bondades como la actualización, desarrollo personal, mejoramiento de la cualificación del recurso. Un Certificado de Evaluación de Competencias Profesionales, que puede ser considerado un pasaporte, abre muchas puertas para el desempeño a nivel global, pues son competencias reconocidas en el mundo productivo. Actualmente el cuerpo docente universitario se mide por las autoevaluaciones, evaluación de los estudiantes y heteroevaluaciones, que no son evidencias que llenen las expectativas del saber, hacer y ser, diferentes a las de un organismo certificador en competencias, integrado por el sector productivo.

El SNFT tiene definidos además unos pilares fundamentales soportados en el Decreto 2020 de 2006 como: Normalización, Formación por Competencia, Evaluación de Competencias y Calidad.

Los estudiantes son los principales actores del modelo MOFYECOM, como un ser pensante situado en un entorno familiar, social, intelectual, el aspecto, creencia, interior con responsabilidades de acuerdo con el rol que desempeña en su hogar, padre, hijo, tío, cabeza de hogar, etc., incluyendo la satisfacción e insatisfacciones para tomar decisiones en los procesos de aprendizaje.

Tercer Componente

La acción, conformada por los factores Didáctica, Evaluación y Empresa. Los métodos pedagógicos orientan la enseñanza y el aprendizaje en una forma general. Las didácticas son procedimientos dirigidos para alcanzar las metas mediante técnicas y actividades, técnicas de enseñanzas pedagógicas específicas para orientar las estrategias didácticas y las actividades; son los procesos que ponen en acción técnicas con recursos, lugares, personas, objetivos (López-Herrería, 2002, citado por Tobón, 2005, p.25).

En el modelo MOFYECOM, se propone la didáctica basada en competencias, es la regulación de los procesos de aprendizaje-enseñanza con el fin de formar determinadas competencias teniendo en cuenta la transdisciplinariedad, apertura mental, flexibilidad, demanda social y económica y los saberes (Schon, 1992, 1998, citado por Tobón, 2005, p.197).

En la metodología de formación por competencias el docente es un orientador y los estudiantes participan activamente del proceso; se aplicarán técnicas de metodologías activas como Aprendizaje Basado en Problemas, (ABP), estudios de casos, Seminario Alemán, proyectos, foros, seminarios, congresos, simulaciones, ensayos, mente factos, V-Heurística, mapas conceptuales, mentales, redes conceptuales, prácticas empresariales, pasantías, ambientes pluritecnológicos uso de las TIC, aula extendida, aplicación de técnicas del Modelo B-Learning y entornos digitales.

Existen unos principios para la selección de estrategias como: actividad, reflexión, inclusión, adecuación, pertinencia, congruencia, y la motivación, con el propósito de promover las competencias interpretativas, Argumentativas y propositivas. Un detalle muy importante es la ejecución de la estrategia didáctica, en la sesión de aprendizaje; su estructura es inicio, desarrollo síntesis, refuerzo, y valoración.

Como es un modelo que tiene un eje central en la formación para la pro-

ducción, debe contar con herramientas como: laboratorio de Merchandising, investigación de mercados, laboratorio financiero, cámara Gesell, aprovechando los ambientes pluritecnológicos en que se produzcan bienes o servicios, generando ingresos.

La evaluación y reconocimiento de la competencia se evidencia con resultados del hacer; se aplica únicamente a escenarios productivos. En el caso del modelo MOFYECOM, es un punto muy importante, pues primero se evaluarían las competencias profesionales del recurso humano que participa en el proceso de formación en el caso específico: Dirección, Docentes en el área profesional, Administrativa y Empresas.

Los procesos de evaluación del candidato son realizados por un ente autorizado para tal fin, proceso que se ilustra en la Figura 6. En ella se muestran los procedimientos actuales, llevados por el Sistema Nacional de Formación para el Trabajo, para la certificación por competencias en Colombia exigidos para alcanzar la competitividad académica.

En Colombia, el Sistema Nacional de Formación para el Trabajo lidera la certificación de competencias, que consiste en un proceso entre un candidato y un evaluador, este último evalúa las competencias de los trabajadores a nivel técnico, tecnológico y profesional, y así puede certificar sus habilidades y competencias. Este procedimiento aplica a una acción de trabajo, cuyo resultado es la certificación de la competencia (Aguádelo, 2002, citado por Maldonado, 2006, p.296).

“Certificar la competencia es el reconocimiento público, formal y temporal de la capacidad laboral de un trabajador efectuado con base en la evaluación de sus competencias cotejadas con una norma y sin estar necesariamente sujeto a la culminación de un proceso educativo. (Irigoín, y Vargas, 2004, p.45, citado por Maldonado 2006, p.166)

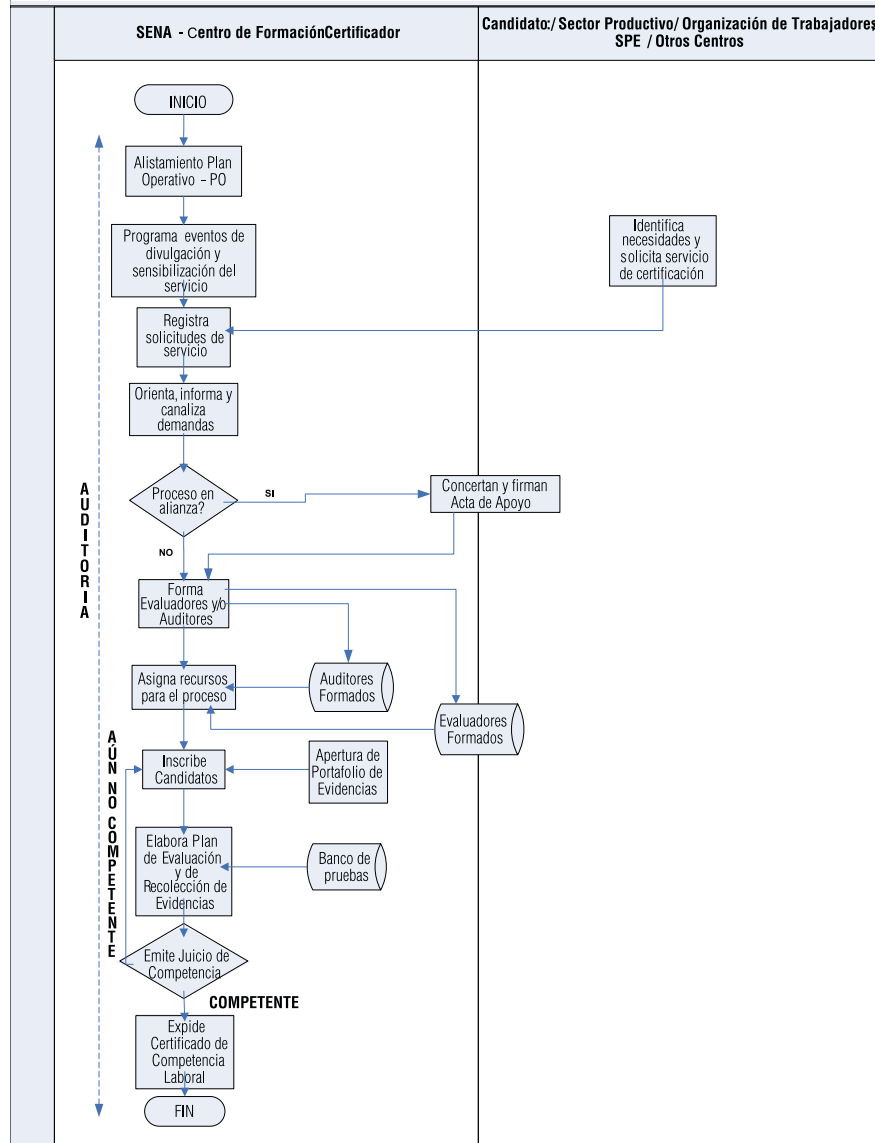


Figura 6
Proceso de certificación de la competencia laboral
 Fuente: Sistema Nacional de Formación para Trabajo, 2008

El propósito del Sistema es liderar la articulación entre los niveles y modalidad de educación y formación para el trabajo en la cadena de forma-

ción, (nivel, técnico, tecnológico y universitario). En el presente modelo MOFYECOM, se pretende integrar la formación y evaluación de competencia para ser un punto integral y generar competitividad académica para lograr el equilibrio entre el saber-saber, saber-hacer, saber-ser y saber-convivir, en coordinación con las autoridades gubernamentales competentes en los procesos de certificación.

Empresa. El sector productivo es importante dentro del modelo, hace parte de las mesas sectoriales para la elaboración de competencias que necesitan desarrollar los trabajadores, de acuerdo a las ofertas laborales en el mercado. Asimismo las empresas con su dinámica, en la competitividad, generan la decisión de las titulaciones en la formación por competencias, que se ofrecen en el sector de la educación.

Cuarto Componente

Transformación, identificado por los factores: recursos y entorno. En relación a este punto, no existe en Colombia una institución integral en educación superior que forme y evalúe por competencias profesionales a su equipo de colaboradores y egresados o estudiantes que se encuentren laborando, mínimo con dos años de experiencia, tal como lo exige el proceso de evaluación de competencias. Por lo tanto, el modelo MOFYECOM busca en un futuro convertirse en un centro integral, iniciando una titulación en Administración a nivel técnico profesional, tecnólogo y el pregrado, especialización, posgrado y certificador de competencias en el área profesional de administración de empresas, como la muestra la Resolución 2767 de 2003: Organización, Economía y Finanzas, Producción y Operaciones, Mercadeo, Recursos Humanos, e Informática, en coordinación con las autoridades competentes.

Entorno del modelo MOFYECOM

Es un modelo con un enfoque de un Sistema Complejo, contiene en su interior múltiples factores que interactúan en su entorno, para responder,

evolucionar, aprender resultados y autoorganizarse (Morin, 1993, citado por Tobón, 2009, p.11), donde se generan macroprocesos que implican multiplicidad y complejidad inherente a los procesos formativos. Este sistema contiene unos factores como: fin, entorno, tipo de educación, modelo pedagógico, relaciones con el entorno, resultados, intereses, relaciones entre los componentes.

COMPETENCIAS PROFESIONALES DEL ADMINISTRADOR DE EMPRESAS PROPUESTAS EN EL MODELO

Área de organización

- Tomar decisiones en la gestión empresarial y en sus diferentes aéreas.
- Planear estratégicamente las actividades de la organización de acuerdo a las políticas institucionales que respondan a las expectativas.
- Organizar los recursos de la empresa, de acuerdo a los objetivos y políticas.
- Controlar y evaluar las acciones y resultados, según objetivo y metas de la organización.
- Coordinar todos los procesos administrativos, con el propósito de cumplir los objetivos proyectados.

Área de mercadeo

- Ejecutar planes de mercadeo de acuerdo con los objetivos y recursos de la organización.
- Desarrollar los canales de distribución a partir del mercado, idiosincrasia, cultura y necesidad de los clientes.
- Determinar oportunidades de mercado de acuerdo con las tendencias del entorno y los objetivos de la empresa.
- Diseñar prototipos de productos y/o servicios que satisfagan las necesidades y requerimientos de los clientes y cumplan la normatividad legal vigente.
- Implementar el sistema de información de mercados de acuerdo

con las necesidades de información de las sub áreas y los objetivos de la empresa.

- Preparar los medios de apoyo a la investigación de acuerdo con el plan establecido.
- Procesar la información recolectada de acuerdo con los manuales de manejos de información.
- Realizar estudios cuantitativos según modelo metodológico de investigación.
- Desarrollar estudios cualitativos según modelo metodológico de investigación, e instrumentos de recolección.
- Diseñar el proyecto de la investigación de mercados de acuerdo con los objetivos y metas de la investigación.
- Diseñar estrategias de comunicación con base en las características del producto o servicio y el mercado.
- Gestionar las relaciones con los clientes mediante los canales de comunicación establecidos por la empresa.

Área de recursos humanos

- Elaborar manual de funciones y competencias de acuerdo con metodologías organizacionales y normatividad vigente.
- Medir la satisfacción del cliente sobre los servicios prestados, aplicando normas legales vigentes y procedimientos establecidos por la organización.

Área de producción y operaciones

- Costear la cadena de aprovisionamiento, distribución y transporte de acuerdo con los objetivos y estrategias del plan logístico.
- Controlar los inventarios según indicadores de rotación y métodos de manejo.
- Establecer los sistemas de distribución según el mercado y los costos de la cadena.
- Evaluar los resultados de los planes de operación según objetivos,

estrategias e indicadores de gestión establecidos.

Área de economía y finanzas

- Evaluar los resultados del negocio fortaleciendo las estrategias comerciales y la ejecución presupuestal.
- Contabilizar los recursos de operación, inversión y financiación de acuerdo con las normas y políticas organizacionales.
- Preparar y presentar la información contable y financiera según normas legales y políticas organizacionales.
- Analizar los resultados contables y financieros según los criterios de evaluación establecidos por la organización.

Área de economía

- Identificar los factores de la oferta y demanda, de acuerdo al entorno y la empresa, a nivel local, regional, nacional e internacional.
- Calcular precios de acuerdo con la estrategia de mercados, teniendo en cuenta la oferta y la demanda del entorno en un contexto.
- Determinar punto de equilibrio para las operaciones de negocios y analizar su rentabilidad en las unidades estratégicas de negocios.
- Interpretar las estadísticas en los estudios de organismos autorizados, en análisis de las variables, para la toma de decisión.
- Proyectar el mercado de acuerdo con el tipo de producto o servicio y características de los consumidores y usuarios.
- Evaluar las variables del mercado, para la toma de decisiones en la planeación estratégica de la organización.

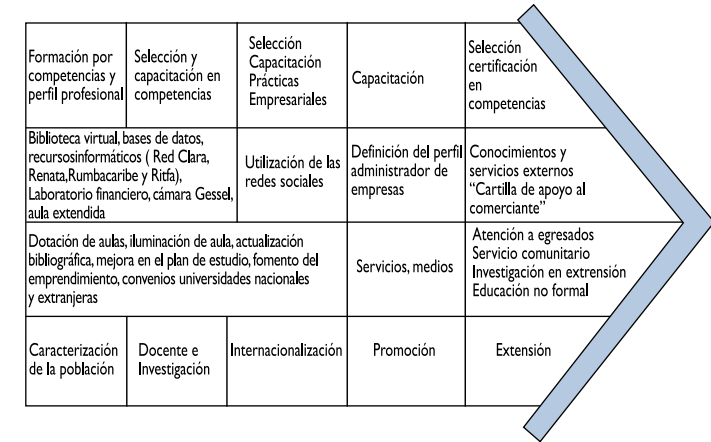


Figura 7
Cadena de Valor propuesta para el Programa de Administración de Empresas IES
Fuente: Propia de los autores (2011)

Cadena de Valor del Programa de administración de Empresas Universidad Simón Bolívar

Partiendo del diseño del modelo por competencias para mejorar la competitividad académica en el programa de Administración de Empresas de las IES, en la ciudad de Barranquilla, Colombia, los eslabones de formación por competencias y certificación de competencias del administrador de empresas, se constituye en un factor diferenciador y en la medida que el programa identifique sus competencias profesionales contribuirá a la creación de ventajas competitivas logrando una mejor posición ante sus directos competidores y el desarrollo de un factor de diferenciación.

La cadena de valor propuesta consta de:

- Unas actividades primarias: Relacionadas con la prestación del servicio:
- Operación: Representada en la docencia y la investigación desarrollada en el programa de Administración de Empresas.

- Logística interna: Caracterización de la población de estudiantes del programa de Administración de Empresas.
- Logística Externa: La internacionalización para la formación integral del estudiante.
- Mercadotecnia: Las actividades realizadas en la promoción del programa.
- Mantenimiento: Son las actividades desarrolladas por extensión en busca de un acercamiento entre la cátedra y el sector empresarial.
- Las actividades primarias se apoyan en una serie de actividades llamadas secundarias las cuales son:
 - Adquisiciones: Relacionadas con la prestación del servicio y su calidad. Se puede observar en ellas las bases de datos, dotación de aulas, iluminación, emprendimiento y los convenios con otras universidades, atención al egresado, servicio comunitario, educación no formal, entre otros.
 - La tecnología: Representada en las bases de datos, biblioteca virtual, el aula extendida y redes sociales como estrategias de acercamiento entre los egresados y el programa.

Definición del perfil ocupacional del futuro administrador de empresas y la producción docente como apoyo al proceso de enseñanza. El programa de Administración de Empresas IES identifica un perfil ocupacional caracterizado por:

- “Crear y dirigir unidades empresariales de diversa naturaleza.
- Dirigir las áreas funcionales de finanzas y mercadeo en las empresas.
- Elaborar y gestionar planes de negocios y proyectos de inversión.
- Diseñar e implementar planes estratégicos en las empresas.
- Gestionar planes de desarrollo del talento humano”.
- El recurso humano: Esta actividad inicia con la selección y capacitación docente en la formulación y certificación por competencias, y las prácticas empresariales.

El programa de administración de empresas en una mejora constante, ha venido otorgando más participación a los docentes mediante la creación de espacios de discusión en pro de mejoras del ejercicio enseñanza-aprendizaje, otorgándole a su vez participación a personal relacionado con esta actividad pero perteneciente a otras dependencias en busca de un enriquecimiento. Es pertinente resaltar el apoyo que la institución le brinda a docentes para su desarrollo de carrera, estimulándolos a participar en maestrías y doctorados, nuevo conocimiento que se revertirá en el nivel académico de los estudiantes. Otro aspecto relevante son los diferentes convenios con otras universidades nacionales y extranjeras para la transferencia de docentes como de estudiantes y el apoyo a la investigación de los docentes en eventos internacionales.

VALIDACIÓN DEL MODELO DE FORMACIÓN Y CERTIFICACIÓN POR COMPETENCIAS

El modelo propuesto MOFYECOM pasó por el proceso de validación de expertos, a nivel internacional y nacional, con el propósito de verificar su pertinencia y competitividad. A continuación se presentarán las apreciaciones de los expertos con respecto a la pertinencia del modelo.

Experto uno, Magíster en Administración de Empresas, Universidad de Querétaro, México. Dice que El Modelo es pertinente, con variables internas y externas que influyen en la educación. No identifica otro modelo similar, está de acuerdo con que se identifiquen las competencias y las oportunidades de mejoras, así como las habilidades de cada persona. El experto considera que no hay parámetros con quien compararlo, debido a que no conoce modelos similares; también resalta la integración de varios agentes de cambio como el Gobierno y la empresa. Expresa que la competitividad, está marcada por la generación de valores agregados, considera que sus componentes están precisos; en su apreciación califica al modelo MOFYECOM, en una categoría de muy bueno.

Experto dos, Magíster en Educación. Considera que el Modelo MOFYECOM es pertinente por cuanto aborda la formación desde la inteligencia de la complejidad, la cual desarrolla capacidades y talentos en los actores educativos, de tal modo que los desempeños respondan a las exigencias del mundo de la empresa. También considera que contribuye a la competitividad, porque propende por la formación en su multidimensionalidad humana, teniendo en cuenta factores de transformación e innovación en lo individual y en lo social, lo cual permite entenderla en sus interrelaciones y en este aspecto se torna diferenciador. De igual manera el experto afirma no conocer un modelo similar. También está de acuerdo con los componentes que integran el modelo. Y considera que o es aplicable en el contexto, puesto que contiene las variables que lo entretajan en lo pedagógico, profesional, interdisciplinar, laboral y sociocultural. El experto asevera como una fortaleza la articulación de variables que intervienen en el desarrollo de competencias para su plena manifestación en los desempeños. Encontró una debilidad en el hecho de profundizar en la razón de ser del modelo para lograr autonomía y libertad profesional. Opina que en algunas instituciones se está formando con un enfoque de competencias que responda a los requerimientos laborales con fines de reconocimientos que tienden a la discriminación y a la obtención de un incremento salarial; pareciera que se formara para la satisfacción del capital. En el modelo propuesto se expresa el propósito de la formación integral, del querer desarrollar competencias para el crecimiento humano y social, lo que se obtenga es consecuencia de un hacer con consciencia desde la estética, la ética y la creatividad. Los valores agregados a este modelo, se centran en el desarrollo de competencias sobre la base de una didáctica que se funda en la dialéctica de la globalización; las lecturas que se hagan del entorno, el compromiso de los actores participantes y el abordaje desde la racionalidad de la complejidad. Afirma que la competitividad de las IES, está marcada por el servicio. Cataloga el Modelo como excelente.

Experto tres, Magíster, en Educación y Cognición. Considera que el

modelo es pertinente porque integra la acción o intervención de elementos fundamentales como los docentes, los sujetos administrativos, el gobierno y los estudiantes, de igual forma también contribuye a la competitividad, porque hace una buena profundización en la forma en que participan los docentes, las instituciones y los estudiantes para prepararse a nuevas necesidades que surgen dentro de las organizaciones en relación con el entorno. También afirma que no identifica un modelo similar, en cuanto a su aplicación, parcialmente de acuerdo, porque a veces en nuestro medio la participación del gobierno a través de su legislación no se hace cumplir a cabalidad. Observa como debilidades el hacer más énfasis en el aumento de la productividad y el hallazgo de ventajas competitivas para fundamentar las estrategias de aprendizaje. Opinan que los ciclos propedéuticos, se convierten en nuestro medio en una ventaja competitiva y sus fortalezas. La certificación de competencias para docentes y egresados, los componentes están integrados, y no los cambiaría; lo ve como un modelo excelente, viable, y recomienda su aplicación.

Experto cuatro, Doctora en Pedagogía de la Universidad de Aguascalientes, México. Piensa que el modelo MOFYECOM es pertinente, y contribuye a la competitividad, porque desde 1994 aproximadamente se inició el modelo de competencias laborales y ya las demandaba el mercado laboral; estuvieron muy de moda en los primeros años a partir de 2000, pero desafortunadamente en México perdieron interés. En Educación se presentan los primeros modelos por competencias en el 2006. La Universidad Autónoma de Baja California, usa ese mismo modelo, que ya tienen en otras Instituciones públicas y privadas en México. Sin embargo en la Universidad Autónoma de Aguascalientes, no lo tenemos. Existe un Modelo similar en los institutos tecnológico en México. Considera que es aplicable en el contexto. Una de las debilidades es que se deberán integrar también al Gobierno, toda vez que hay que considerar si son Instituciones de Educación Superior, públicas o privadas, la diferencia fundamental con otros Modelos es, el enfoque que se dé en las materias realmente prác-

ticas. Un valor agregado es la experiencia que tengan los alumnos con la práctica. En este modelo la competitividad la marca la empleabilidad de los egresados; este tipo de Modelos depende de las políticas gubernamentales. MOFYECOM es viable, y lo considera excelente.

Experto cinco, Magíster en Educación y Cognición de la Universidad de Chihuahuas, México. Considera al modelo pertinente por integrar las funciones sustantivas del programa y hacer partícipe al sector productivo y tener en cuenta sus requerimientos en un mundo globalizado, cambiante y altamente competitivo.

- 4 - **ANÁLISIS DE RESULTADOS**

Teniendo en cuenta la información obtenida a través de los diferentes actores participantes en la investigación, a continuación se presentará un análisis de los resultados fundamentados en las técnicas de recolección aplicadas.

ANÁLISIS DE LAS COMPETENCIAS ACTUALES DE UN PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS. IES

Análisis de la entrevista realizada al cuerpo administrativo

El personal administrativo del programa de Administración de Empresas está integrado por cuatro funcionarios, Directora del Programa, un Jefe de Docentes, una Coordinadora de Egresados y Prácticas, un Asistente Administrativo.

Todo el equipo entrevistado considera que el programa de Administración de Empresas está enfocado en la competitividad de la región; sin embargo dos entrevistados sugieren que la investigación hace más competitivo el programa, para lo cual se debe implementar estrategias que permitan la ampliación de la cobertura, no solo a nivel local, sino también en la región; el logro de esta estrategia se fundamenta en el trabajo con los ciclos propedéuticos, proponiendo una institución tecnológica, a través de los créditos, medidos en la intensidad horaria y buscar establecer convenios con otras instituciones tecnológicas para homologar competencias. El resultado se verá reflejado en la captación de más estudiantes, como parte de una estrategia agresiva de mercado, partiendo de una fortaleza que son los costos académicos. Igualmente sugieren que la internacionalización en los últimos tres años ha mostrado interés en este aspecto participando en congresos internacionales y la participación de estudiantes y docentes extranjeros en el programa de Administración de empresa. Pero también

sostiene que el manejo del segundo idioma es muy importante tanto por exigencias del MinEducación como en contexto.

Asimismo es importante la evaluación de las competencias profesionales por un órgano especializado; el personal administrativo afirma que no identifica un modelo de formación por competencias, y responden que la certificación por competencias se requiere en los procesos de calidad en la educación superior; por lo tanto, se debe incluir en el Modelo de Formación y Certificación de Competencias. En este sentido al personal administrativo le agradaría participar en los procesos de certificación por competencias como un órgano especializado. La certificación de competencias se promueve a nivel del cuerpo administrativo, específicamente en la prestación de servicio al cliente.

Cabe anotar que el personal administrativo no identifica un centro de educación superior que forme y certifique por competencias, además no se han desempeñado como docentes en un programa de formación por competencias. También consideran que con las técnicas pedagógicas aplicadas logran formar profesionales competentes, igualmente afirman que no han recibido formación por competencias, sin embargo, a todos les agradaría recibir capacitación en formación por competencias.

No identifican las competencias en el currículo de Administración de Empresas, y solo algunos identifican las competencias en el currículo. En efecto, identifican la metodología de formación que utiliza el programa de Administración de Empresas, y todos consideran que la práctica es importante para la formación del profesional en Administración.

Consideran que la diferencia entre un Modelo por Competencias y el Modelo Tradicional es formar profesionales acorde con las necesidades de la región. El cuerpo administrativo, considera que se cuenta con los recursos físicos para implementar un Modelo de Formación por competencias;

pero también que el recurso humano no está preparado para un Modelo de Formación y Evaluación por competencias, y además consideran como una limitación la falta de manejo del tema, y que los currículos no están diseñados por competencias profesionales.

Afirma que identifican las áreas profesionales de administración de empresas, y aseguran que en el currículo del programa de Administración se identifican las competencias cognitivas, socioafectivas y comunicativas en el área profesional; todos consideran estar de acuerdo con los cambios socioeconómicos local, regional y global. Cabe señalar que el personal administrativo afirma que los docentes, administrativos, egresados y empresarios de acuerdo a las necesidades de la región han participado en el diseño curricular del programa de Administración de Empresas, y que el diseño curricular ha sido actualizado, sus conocimientos, y metodología, involucrándose activamente la comunidad educativa en general.

El personal administrativo piensa que las competencias profesionales no están definidas en el área profesional, no obstante también afirman que se está haciendo gestión para la formación por competencias, opinan que el programa de Administración de Empresas tiene su fortaleza en la actualización y pertinencia, capacitación docentes, mejoramiento en la estructura.

Teniendo en cuenta los resultados anteriores del instrumentos aplicado al personal administrativo, se concluye que el programa de Administración de Empresas no tiene definidas sus competencias profesionales, solo se hacen visibles institucionalmente las competencias cognitivas, socioafectivas y comunicativas en el área profesional, en cuya elaboración y actualización ha participado la comunidad educativa. Se hace necesario un mecanismo de competitividad académica para la identificación de las competencias para la formación de profesionales en administración de empresas que estén acordes a las necesidades del medio. Esto le exige al programa de Administración de Empresas dotarse de los recursos necesarios para tal

fin, como la capacitación docente en modelo por competencias. Ello constituiría un elemento diferenciador ante la competencia, asimismo el desconocimiento del tema se constituye una limitación.

Análisis de las encuestas aplicadas a docentes

El programa de Administración de Empresas cuenta en la planta de personal con un grupo de docentes preparados con niveles de especialización, maestría y cursando doctorado. La mayor parte de los docentes cuenta con más de 5 años de experiencia en la Institución con un claro conocimiento del modelo institucional. Identifican las competencias en la educación superior mostrando interés en desempeñarse en modelos por competencias. En su quehacer pedagógico los docentes aplican los estudios de caso y la solución de problemas como las técnicas más utilizadas, y mediante pruebas escritas, electrónicas y trabajos, evalúan a los estudiantes.

Los docentes del área profesional del programa de Administración de Empresas no tienen definidas las competencias profesionales del programa, aunque estén en forma implícita en el plan de estudios; son conscientes de la coherencia y la pertinencia de los contenidos programáticos con las exigencias del mercado, así mismo de la relación existente entre las competencias básicas y las profesionales en la formación del administrador de empresas; reconocen la organización, comunicación, empatía y la creatividad como competencias propias del docente.

Un 79 % de los docentes considera que el programa es competitivo, sugiriendo las prácticas empresariales como una interacción con el sector productivo; expresan la necesidad de un laboratorio de simulacro empresarial, debido a la importancia que representan la solución de problemas, interactuando con situaciones y tecnología consideradas como un requerimiento de calidad para los procesos de formación por competencias.

La mitad de los docentes del programa de Administración de Empresas

cuenta con experiencia empresarial y como docente en programas de formación; un 36 % de los docentes está seguro de que las técnicas pedagógicas actuales contribuyen a que los futuros administradores sean competitivos. Actualmente los docentes no han recibido capacitación en formación por competencias de parte del programa, esto se refleja en que al 93 % de los docentes se les dificulta la identificación en el currículo del programa las competencias profesionales relacionadas con el saber-ser, saber-hacer, saber-convivir, y las metodologías utilizadas en un programa de formación por competencias, aspectos importantes como la práctica y la ética en la formación del administrador.

En su quehacer, los docentes son conscientes de la importancia de las competencias, la relación entre competencias profesionales y básicas en la formación del futuro profesional. Así mismo, de la necesidad de desarrollar en el Programa capacitaciones en el tema para lograr la identificación en el currículo de las competencias y el aprovechamiento de la experiencia, el nivel de preparación y el interés en participar en un modelo por competencias.

El personal docente se identifica en sus respuestas al considerar que la formación por competencias es fundamental en una educación con calidad e identifica la investigación y la internacionalización como elementos necesarios para ser competitivos.

A pesar de existir los recursos físicos para la implementación de un modelo por competencias, se hace necesaria la capacitación del personal tanto administrativo como docente en el tema, para así superar la limitante de no manejarlo.

En la formación del administrador de empresas el currículo hace referencia al aspecto cultural y junto con el modelo pedagógico sociocrítico, se enfoca en la formación de profesionales innovadores, eficaces y con

sentido de responsabilidad social, mediante un diálogo académico entre estudiantes y docentes donde las competencias juegan un papel importante, y su identificación y capacitación se vuelven un elemento diferenciador.

El Modelo propuesto de formación y certificación de competencias para mejorar la competitividad en el mercado del programa de Administración de Empresas de la Universidad, pretende que todos sus docentes sean certificados en competencias en el área del conocimiento específico, (administración, mercadeo, finanzas, producción). De igual manera, en la práctica docente.

Análisis de las encuestas a los estudiantes

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos en esta investigación, este segmento de la muestra no tiene concomitancia de las competencias profesionales del administrador, e igualmente no tiene definido lo que es un diseño por competencias, por lo tanto el aporte de esta investigación, es poner a disposición del programa de Administración las competencias identificadas, insumo para el diseño curricular por competencias del programa.

Análisis de la revisión documental

A continuación presentamos la comparación de los contenidos programáticos actuales de cuatro asignaturas del área de mercadeo con las competencias del sector productivo del área de mercadeo definidas por la mesa sectorial en el observatorio laboral (www.observatoriolaboral), cotejo del contenido de la parcelación y la norma competencia.

Tabla 5
Asignatura: fundamentos de mercadeo

Contenido parcelacion	Competencia asociada sector productivo
Teorías y conceptos básicos Evolución del mercadeo Clasificación del marketing Modas actuales de marketing Funciones del mercadeo El papel del mercadeo en el mundo cambiante, retos por enfrentar Planeación estratégica y ventaja competitiva del marketing El entorno del mercadeo Comportamiento de compra del consumidor	Estructurar el plan estratégico de mercadeo de acuerdo con el comportamiento del mercado y direccionamiento organizacional
Clasificación de los productos Diseño y desarrollo de productos Características de los productos El ciclo de vida del producto Los niveles del producto Administración de productos El marketing de servicios Características de los servicios Posicionamiento de producto Marcas, etiquetas y envases	Diseñar el portafolio de productos y servicios según las estrategias de mercadeo de la organización
Factores que influyen en la fijación de precios Métodos de fijación de precios. Estrategias en la fijación de precios Estrategia de ajuste de precio	Determinar oportunidades de mercado de acuerdo con la situación y comportamiento de los entornos de la organización
Canales de distribución Cadenas de abastecimiento Principios de logística Administración de ventas Administración de compras	Definir la estrategia de canales a partir del comportamiento del mercado, características de los productos y plan estratégico organizacional.
La mezcla de comunicación La publicidad La promoción comercial y de ventas Las relaciones públicas La venta personal Merchandising	Desarrollar estrategias de promoción de ventas según plan estratégico y objetivos de mercadeo y ventas de la empresa de mercadeo

Tabla 6
Asignatura: investigación de Mercados

Contenido de parcelación	Competencia asociada sector productivo
Visión global de la investigación de mercados, tipos de investigación, proceso de la investigación, variables y etapas de la investigación Tipos de información, bases de datos, registro de información, SIM	Implementar el sistema de información de mercados de acuerdo con las necesidades de información de las subáreas y los objetivos de la empresa.
Recolección de datos, manuales, medios de manejo, encuestas, medio y métodos de observación, EDI	Procesar los datos recolectados de acuerdo con requerimientos del proyecto de investigación.
Muestra y muestreo, método cualitativo	Desarrollar estudios cualitativos según modelo metodológico de investigación, e instrumentos de recolección
Proyecto de investigación de mercados	Diseñar el proyecto de investigación de acuerdo con la oportunidad de mercado o problema de <i>marketing</i> detectado

Tabla 7
Asignatura Gerencia de Clientes

Contenidos de parcelación	Competencia asociada
Estructurar el sistema y procesos de comunicación entre la empresa y los clientes a través de los ciclos de la cadena de servicio Entorno económico, comunicación y canales entre los clientes, convergencia global y las comunicaciones organizacionales, gestión en la información, infraestructura en la comunicación, <i>software</i> , tipos de <i>software</i> , los <i>call center</i> o centros de contacto, tendencia de tecnología en las comunicaciones, Definición de CRM, tipos de CRM, características, elementos, fases del CMR, inversiones en CRM, beneficios del CRM, diseño de estrategias de CRM, proceso para implementar CRM, diagnóstico, análisis, diseño, estrategia, puesta en marcha, variables que intervienen en el CRM, gestión en el conocimiento, <i>marketing</i> relacional, estrategia, plan de <i>marketing</i> relacional, la filosofía de Crosby, Feigenbaum e Ishikawa	Contactar clientes de acuerdo con sus necesidades y políticas comerciales de la empresa

Analizar información de los resultados de servicio utilizando herramientas e instrumentos Necesidades y expectativas de los clientes, tipos de bases de datos de clientes, formas de trabajar entre clientes, beneficios de los clientes y factores a negociar, nivel de interacción en los procesos, fortalezas y debilidades de los actores de la cadena, estrategias de gestión y políticas empresariales, políticas de negociación, gana-gana, estrategias colaborativas dentro de la cadena, relaciones públicas, E.C.R <i>Efficient Consumer Response</i> , respuesta eficiente al consumidor (valor agregado, nivel de servicio, variedad de productos), administración de relaciones con los clientes (CRM), lealtad de clientes, nivel de servicio a la medida y parámetros de calidad, <i>Benchmarking</i>	Gestionar las relaciones con los clientes mediante los canales de comunicación existentes
---	---

Diseñar actividades correctivas con base en los resultados registrados en los instrumentos de evaluación, técnicas de manejo y análisis de información, interpretación de indicadores, momentos de verdad o momentos críticos, procesos internos de atención al cliente, cuadros y gráficos de análisis, interpretar resultados estadísticos, instrumentos de recolección de información, manejo de técnicas para evaluar resultados, metodología inherente al tema o suministradas por la compañía, reglamento interno de la compañía sobre el producto o servicio, manejo de políticas internas de negociación, habilidad para el manejo de cronogramas, habilidades de comunicación, Maestro de clientes, tipos de planes de mejoramiento y capacitación frente al servicio, política de calidad de la compañía, asesoría de clientes, bases de datos

Gestionar bases de datos de acuerdo con los requerimientos y objetivos comerciales de la empresa

Teniendo en cuenta la información obtenida de revisión documental, los diseños de asignaturas del área de mercadeo y las competencias de nivel uno para educación superior de observatorio laboral, analizamos que los contenidos programáticos están acorde con las competencias, ya que las

teorías y conocimientos están especificadas en los estándares o competencias que exige el sector productivo. El hallazgo en la investigación es que actualmente los diseños de asignaturas del programa de Administración de Empresas no están tratados por competencias, solo se encuentran especificadas las competencias socio-afectivas, cognoscitivas y cognitivas, por lo tanto las competencias profesionales se encuentran en el currículo oculto, que según Torres (1994) “todo conocimiento, destreza, actitud, y valores que se adquieren mediante la participación en el proceso de enseñanza y aprendizaje y de forma general, en todas las interacciones que suceden día a día en las aulas y que nunca llegan a explicitarse como meta educativa de manera intencional”. Este tipo de currículo se desarrolla en forma paralela al diseño curricular explícito.

ANÁLISIS DEL SECTOR PRODUCTIVO

En el análisis de los resultados de los 360 egresados, tomado como muestra del programa de Administración de Empresas de la Universidad Simón Bolívar, ubicados en las pymes, en el sector comercio y servicio, basados en su experiencia laboral, identifican competencias en las áreas de organizaciones, producción y operaciones, financiera, mercadeo, recursos humanos y económicos; importante para el éxito laboral y desarrollo del perfil ocupacional del futuro administrador de empresas.

Área de organización

Un 83 % considera la competencia, toma de decisiones, de suma importancia en su desempeño al interior de las organizaciones. Paralelamente un 79 % de los egresados consideraron de importancia aplicar la competencia de planear, organizar, controlar y evaluar los resultados de las acciones administrativas; un 72 % considera muy importante la coordinación de los procesos administrativos. Estos resultados obtenidos a través de la encuesta a egresados fueron cotejados con los contenidos curriculares, y encontramos que los estudiantes de administración, reciben formación en estas competencias, que posteriormente las desempeñarán en sus prácti-

cas y en su vida profesional, por esta razón se afirma que las competencias del administrador de empresas están en el currículo en forma implícita.

Área de producción

El 72 % considera que es importante tener la formulación de plan estratégico: el 59 % considera muy importante el costeo en la cadena de aprovisionamiento, el 68 % le da importancia a la coordinación de compras, el 69 % considera importante controlar inventarios. Teniendo en cuenta los resultados obtenidos y cruzando esta información con el currículo actual del programa de Administración de Empresas, podemos observar que existen falencias, lo cual hay que fortalecer. En relación al Plan Estratégico del área producción, debido que es un requerimiento del mercado laboral.

Área de finanzas

El 74 % de los egresados considera importante la administración de los recursos financieros; el 77 % elaborar presupuesto de acuerdo con el plan estratégico; el 60 % considera importante evaluar resultados de negocios; el 71 % considera importante la toma de decisiones de acuerdo a los indicadores financieros; 70 % considera importante la contabilización de los recursos de operación inversión de acuerdo a los objetivos; el 72 % preparar y presentar información contable y financiera; el 71 % considera muy importante analizar los resultados contables y financieros; el 53 % considera muy importante la competencia en administrar el riesgo de unidad de negocios.

Área de mercadeo

El 66 % considera que es importante el plan estratégico de *marketing*; el 68 % considera importante determinar las oportunidades de mercado; el 68 % diseñar prototipos de productos y servicios; el 55 % implementar el SIM, y en promedio, el 50 % considera importante todas las competencias de investigación de mercados. El 67 % considera importante gestionar relaciones con los clientes. Estos resultados, están acorde con las exigencias

del mercado laboral, pero se deben ajustar las asignaturas electivas, como plan de marketing, planeación estratégica de *marketing*, administración de mercados e incluir mercadeo social y electrónico.

Área de recursos humano

El 74 % considera muy importante la competencia de generar nómina de salarios y compensaciones; el 65 % considera importante elaborar manual de funciones; el 67 % considera muy importante estructurar cargos y competencias según el direccionamiento estratégico; el 67 % considera muy importante coordinar el proceso de evaluación y desempeño de trabajadores de acuerdo a los procedimientos de la organización; el 65 % considera importante facilitar comparaciones entre perfiles de los diferentes cargos; el 51 % considera muy importante la administración del recurso humano. Cruzando esta información con el currículo actual podemos observar que estas competencias se encuentran incluidas en forma implícita, pero debe ajustarse en la generación de nómina y en la construcción de manuales de funciones y procedimientos por competencias.

Áreas de economía

El 73 % de los encuestados considera muy importante la identificación de la oferta y demanda de acuerdo al entorno; 67 % considera importante el punto de equilibrio; el 64 % considera importante interpretar las estadísticas en los estudios autorizados en análisis de las variables, el 59 % considera muy importante proyectar mercados de acuerdo el tipo de producto o servicio; el 71 % considera muy importante evaluar las variaciones del mercado para tomar decisiones; el 64 % considera importante tener capacidad de reunir datos relevantes para emitir juicios. Teniendo en cuenta los resultados encontrados en esta investigación enfrentado con el currículo actual, se deben hacer ajustes pertinentes a la proyección de mercados, de acuerdo a los cambios socioeconómicos.

EL ANÁLISIS DEL MODELO MOFYECOM Y CADENA DE VALOR

En cada uno de sus eslabones o actividades de valor, que es la diferencia

en el valor total y el costo colectivo de las actividades en referencia que generan un valor lo cual se refleja en la ventaja competitiva, que permite comparar con los competidores. Según Porter, M. la cadena de valor es para el sector de la industria, en este caso, tomando como referencia este autor, las actividades de apoyo (infraestructura, recurso humano, desarrollo tecnológico y aprovisionamiento): las actividades primarias como Logística interna, operaciones, logística externa, marketing y ventas, por último el servicio pero aplicando su postulado a una empresa de servicio.

Por lo tanto las actividades de apoyo en la cadena de valor de servicio de educación superior, estarían en:

- Administración del recurso humano en los procesos de reclutamiento, selección, capacitación y contratación, en cuerpo administrativo y docentes.
- Desarrollo tecnológico: tecnología, (laboratorios, aula extendida, material de apoyo), todo enfocado al perfil del administrador de empresas.
- Adquisición infraestructura, servicios médicos, extensión, formación continua, conocimientos y servicios, docencia e investigación, extensión para el perfil del administrador de empresas.

Unos eslabones fundamentales: logística de entrada, conformada por los conocimientos provenientes del entorno, empresas, mercado educativo, todos estos insumos, para llevar a cabo la operación de formación por competencias del administrador de empresas de las IES, acorde con las variables socioeconómicas que producen cambios en la Educación Superior. Para continuar con la cadena de valor tenemos la mercadotecnia, que promueve la comercialización del servicio educativo, promocionado formas de pagos y estímulos para atraer a los clientes potenciales, y por último, cómo lograr ser competitivos para mantenerse en el mercado.

La cadena de valor, sumando dos eslabones como la formación por com-

petencias y la certificación de competencias profesionales, avalada por un órgano, externo (tercerización), contribuye a la generación de valor; sería la única Institución integrada de educación superior a nivel nacional, apoyada en el Decreto 249 de 2004, numeral 6, artículo 12: “Avalar planes de evaluación y certificación del desempeño, propuesto para ser ejecutado a todo costo por las empresas, asociaciones, gremios u otras entidades mediante evaluación y auditoría de calidad”.

Igualmente, el Decreto 249 de 2004, numeral 7 artículo. 12: “Reconocerá los centros de formación profesional integral que actuarán como evaluadores-certificadores y personas naturales o jurídicas que realizarán la evaluación de competencias de los trabajadores colombianos”. Lógicamente, teniendo presente el Decreto 933 de 2003, en su artículo, 19 donde se expone textualmente que “la certificación de competencias, regulada por el Sistema de Formación para el Trabajo, es un servicio gratuito.

Asumiendo este aspecto legal, la Universidad Simón Bolívar en su programa de Administración de Empresas generaría ventaja competitiva con la creación de una institución integral en formación por competencias y certificación de competencias profesionales, para obtener mayor calidad en el servicio, frente a los demás oferentes del mercado.

Esta generación de valor se constituye en otra unidad productiva dentro de la institución; para lograr el acometido propuesto se hace necesario el diseño de un plan estratégico dirigido exclusivamente a la certificación de competencias profesionales de los administradores de empresas, en las diferentes empresas de la región, ya que actualmente, la certificación se enfoca en los sistemas integrados de calidad (medioambiente, recurso humano, normas ISO).

El modelo MOFYECOM y su cadena de valor tendrían mayor productivi-

dad en relación con los competidores, lo cual se puede considerar como una ventaja comparativa y competitiva, basado en el conocimiento, y capacidad humana, en generación del valor. Las bases fundamentales en un centro de formación superior integral, se muestran en esta gráfica:

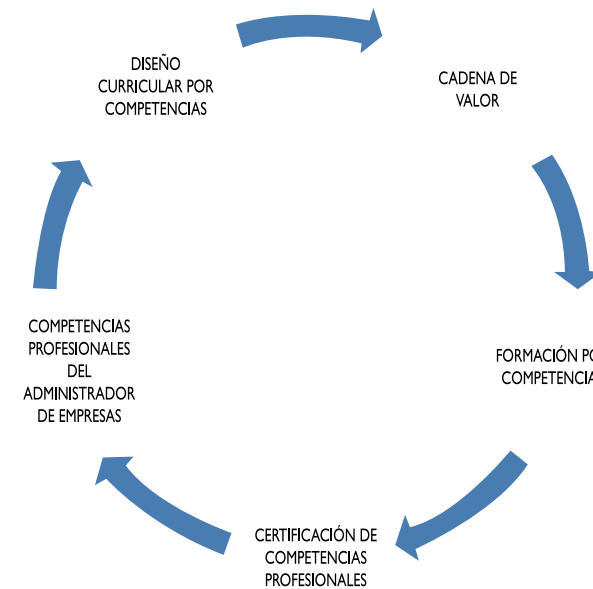


Figura 8
Proceso para la formación del centro integral de competencias
Fuente Propia (2011)

ANÁLISIS DE LA VALIDACIÓN DEL MODELO MOFYECOM

Para la validación del modelo MOFYECOM por expertos, donde se pretende analizar la pertinencia, viabilidad, mejoramiento del desempeño laboral de los egresados, para ser más competitivos en el mercado de las Instituciones de Educación Superior y cumplir con los niveles de excelencia y productividad, la formación de administradores de empresas competentes implica un proceso de transformación, que afecta la percepción sociocultural, cuyo objetivo es responder a las necesidades y expectativas económicas y sociales; el Modelo realiza dos aspectos importantes: formación y certificación de competencias profesionales del administrador de empresas.

Teniendo en cuenta, la validación por expertos del Modelo en referencias, consultados en el presente año, un 100 % considera que es pertinente, porque integra el sector productivo y la formación por competencias de la educación superior, auspiciando el mejoramiento en las IES y competitividad debido a que genera valor agregado y calidad; igualmente, el 1 % identifica a un modelo similar en el Instituto Tecnológico de México. El 100 % considera que es viable, y el 100 % considera que sus componentes, están integrados e interrelacionados. En una calificación cualitativa lo ven excelente y muy bueno, y lo recomiendan para su aplicación.

El modelo tiene una fortaleza: la integración de la educación con el mundo productivo en un forma interactiva. Sin embargo, también hay una debilidad evidente, que es la estrategia de aprendizaje entrelazada con los ciclos propedéuticos, ya que estos se convierten en nuestro medio en una ventaja competitiva, pues permitiría a los estudiantes de la formación técnica, técnica profesional y tecnológica, homologar las competencias.

MOFYECOM es un modelo pertinente, viable, aplicable en el contexto; en Colombia no existe una Institución de educación Superior que lo tenga. Propende a la competitividad y los valores agregados, asegura la calidad en la formación y certificación por competencia.

INTEGRACIÓN DEL ANÁLISIS DE RESULTADOS

De acuerdo al análisis realizado a la muestra seleccionada estratégicamente: Docentes, estudiantes, cuerpo administrativo, y egresados que laboran en empresas mipyme en el sector servicio y comercial, y teniendo en cuenta el enfoque teórico en esta investigación para el diseño de un Modelo de formación y certificación de competencias en el programa de Administración de Empresas para el mejoramiento de competitividad académica. MOFYECOM, los actores participantes, en un 100 % afirman que no existe un Modelo de formación de competencias en el programa de Administración de Empresas; solo reconocen un plan de estudios con

competencias cognitivas y socioafectivas, lo cual implica que esta investigación aporta la identificación de las competencias profesionales del programa de Administración de Empresas.

De igual manera, hasta la fecha esta institución de Educación Superior, en el Programa de Administración de Empresas no tiene recurso humano vinculado, que esté certificado en competencias, tampoco cuenta con una escuela o programa técnico o tecnológico que homologue créditos académicos, a través de ciclos propedéuticos para el mejoramiento de la competitividad académica en la región. Actualmente cuenta con un programa de pregrado de alta calidad, el cual posee un plan de estudios donde hay un formato por competencias, que pretende implementar posteriormente.

Una de las fortalezas, que tiene el programa de Administración de Empresas IES, de Barranquilla (Colombia), es su cuerpo docente que está constantemente actualizándose y mejorando su nivel de formación (magíster, doctores). Por tal motivo es conveniente la propuesta de este Modelo, para la conservación del posicionamiento en el mercado, que con sus múltiples variables como la implementación del TLC con nuevos requerimientos de perfiles profesionales, llegados de otras Instituciones de Educación con estrategias agresivas de mercadeo, la competencia en otras instituciones con sus escuelas de formación para el trabajo, que buscan homologación de competencias, para ampliar su cobertura en la ciudad de Barranquilla. A nivel nacional, no existe una institución que forme y certifique por competencias profesionales en administración de empresas, de acuerdo a los resultados obtenidos en esta investigación; y a nivel latinoamericano solo el Instituto Nacional de México.

De acuerdo a lo anteriormente expuesto, podemos considerar la posibilidad, en un futuro no lejano, implementar este modelo en uno o en varios estamentos universitarios, para su réplica, bajo los fundamentos del modelo pedagógico sociocrítico y constructivista, conservando los planteamiento de McClelland de valor heurístico, la formación por competencias articulada con conocimientos conceptuales, procedimentales y actitudina-

les, apoyado en los rasgos de la personalidad y aprendizaje del individuo, que exigen una acción reflexiva bajo los estándares de las competencias.

Juan Mauricio Ramírez Cortés, Vicepresidente técnico del consejo de competitividad (www.colombiaprende.edu.co), habla sobre, la importancia de identificar la presencia del sector privado en la formación del profesional (administrador de empresas). Para impulsar la competitividad, el país debe invertir en ciencia y tecnología con el propósito de formar en las competencias acorde con las exigencias del mercado, bilingüismo, internacionalización, tecnología, ya que esto se refleja en los bajos niveles de competitividad, a nivel latinoamericano.

El modelo MOFYECOM, propuesto de formación y certificación de competencias profesionales del administrador de empresas, en la universidad Simón Bolívar, está acorde con las políticas gubernamentales para el mejoramiento de la educación, la productividad y el capital humano para la prosperidad colectiva a largo plazo que se fundamenta en la transformación, en el mejoramiento continuo de bienes y servicios, con mayor valor agregado, buscando una ventaja competitiva.

El marco teórico expuesto en esta investigación estuvo apoyado en autores como Maldonado (2006) en su teoría de formación por competencia en la Educación Superior; Tobón, enfocado en saber-conocer, saber-hacer, saber-ser y saber-convivir en formación por competencia, y evaluación por competencia; Moncada (2011) con su modelo, que se tomó como referencia para la construcción del modelo de formación y certificación de competencias profesionales del administrador de empresas en la universidad Simón Bolívar.

Dentro del diseño del Modelo hay un hallazgo muy importante, la identificación de las competencias profesionales del administrador de empresas, la cual se realizó dentro de un proceso de investigación aplicando técnicas

e instrumentos a la muestra seleccionada en puntos importantes:

- Consulta al observatorio laboral: Se buscaron las competencias en las diferentes áreas de objeto de estudio del administrador de empresas.
- Sector productivo: Se aplicó una encuesta en escala de Likert, con las competencias que los empresarios exigen en un administrador de empresas, consultadas en el observatorio en mercadeo, finanzas, producción, organización, recursos humanos y economía.
- Estudiantes: Obtenidos los resultados anteriores en el observatorio y sector productivo, se trabajó con los estudiantes con el propósito de teorizar las competencias que daban en forma implícita.

Una vez tabulada la información, se hallaron las competencias que exige el sector productivo, para obtener el perfil profesional del administrador de empresas de la Universidad Simón Bolívar; también formaron parte de las competencias consultadas con el sector productivo en las diferentes áreas como son: organización, recurso humano, mercadeo, finanzas, producción y económica, a través de la técnica de investigación, la encuesta con un instrumento construido en escala Likert, con una opción para que los egresados del programa de administración de empresas realizaran propuestas de competencias, que desempeñan en su puesto de trabajo.

Los resultados obtenidos del sector productivo, con cruce de información de los estudiantes y el observatorio laboral, fueron los puntos determinantes para la identificación de las competencias profesionales del administrador de empresas, lo que se constituye en un hallazgo.

Por lo tanto, se constituye en un insumo para en un futuro realizar el diseño curricular por competencias profesionales; lógicamente se tendrán que trabajar las competencias transversales como emprendimiento, inglés, salud ocupacional y ética, que actualmente están vinculadas con las del proyecto Tuning. Igualmente con las competencias institucionales como

cátedra bolivariana, entre otras, de acuerdo al plan de estudios vigente, número de créditos, como propuesta del modelo MOFYECOM.

Teniendo en cuenta lo anterior, podemos cruzar esta información con la certificación por competencias, lo cual constituye otro ángulo del Modelo, para lo cual debe quedar claro que existe una gran diferencia entre formar por competencias profesionales y la certificación de competencias profesionales que es totalmente independiente a la formación. Para iniciar el proceso de certificación debe tener experiencia de dos años, y solo se certifica en una competencia. Por ejemplo, un docente en el área de mercadeo debe estar certificado en la competencia que está desarrollando con sus estudiantes, en el programa de formación por competencias.

El modelo MOFYECOM requiere un presupuesto en formación por competencias, para docentes, estudiantes, cuerpo administrativo del programa de administración de empresas, por lo que se hace necesario, contar con recursos para esta actividad. Igualmente para los procesos de certificación por competencias, contar con evaluadores, auditores.

En un mundo globalizado, donde los cambios suceden de manera instantánea, los profesionales están llamados a dar solución a la problemática social y es en este ámbito donde la educación toma importancia cuando en el currículo impartido a sus educandos refleja el aspecto cultural y a su vez proporciona a los estudiantes las habilidades que a futuro van a necesitar.

“La educación se constituye en uno de los factores dinámicos que puede contribuir a que los hombres y mujeres en su vida y trabajo, mediante la formación por competencias, realicen su desempeño real como personas y contribuyan como seres humanos a su felicidad individual y fortalezcan la felicidad colectiva”.

En la medida que el empleado sepa desenvolverse en un entorno laboral mediante la aplicación de sus conocimientos y relaciones con los demás, para el logro de los objetivos, será competente.

- 5 - CONCLUSIONES

Teniendo en cuenta los resultados de esta investigación, hasta el presente año (2013), no hay definidas titulaciones en el área de formación de pregrados, específicamente en Administración de Empresas, aunque a través de la Resolución 2566 de 2003 están determinadas las áreas de formación. La proyección del SNFT (Sistema de Formación para el trabajo), organiza titulaciones teniendo en cuenta la clasificación de ocupación, en coherencia con el nivel de competencias 4, **Clasificación Nacional de Ocupaciones, CNO 2011**, a nivel superior, en un período de 3 a 6 años, y para su desempeño requiere toma de decisiones y solución de problemas complejos, investigación, tecnología. El nivel 5 es científico, para un nuevo conocimiento, tanto teóricos como prácticos. De acuerdo al informe del Observatorio Laboral en mayo 31 de 2012, tiene 2.498 NCL, 655 titulaciones, 361.874 personas certificadas.

Tomando como referente las estadísticas anteriores, y partiendo de que no existe titulación en Administración de Empresas que involucre a las competencias que exige el entorno de acuerdo a los estudios de pertinencia requeridos con el crecimiento industrial y comercial de Barranquilla y la costa Atlántica del Caribe colombiano, con el TLC, la innovación, tecnológica, las nuevas zonas francas, nuevos productos, competidores, acompañada de las variables políticas, economías, gobierno, y la regulación del mercado, como afirma Porter, en su estrategia de las cinco fuerzas. Se hace necesario diseñar currículos por competencias acordes a las necesidades del entorno.

Desde la mirada de la certificación de competencias como requerimientos a los procesos de calidad en las organizaciones, en esta investigación se afirma que apenas inicia el proceso, con la conectividad de los ciclos propedéuticos. En el caso específico del programa de Administración de

Empresas, de la universidad Simón Bolívar, siguiendo la ruta de los niveles de formación: técnica, tecnológica y profesional, para enlazarlo con el nivel de competencias, los cuales desde el nivel 1 que implica esfuerzo y trabajo físico; nivel 2, situación en que se requiere instrucción; nivel 3, trabajos complejos, y el nivel 4, toma de decisiones y solución de problemas.

El Modelo propone tomar la ruta de los niveles de formación y niveles de competencias para llegar a la certificación de sus capacidades y habilidades en el desempeño profesional, lógicamente no implica prácticas, sino experiencia en las competencias profesionales. Porque si la formación es por competencias, el recurso humano que hace parte de la oferta del servicio educativo superior, deber ser competente, no solo en estudios, sino también en competencias profesionales; de esta forma la universidad Simón Bolívar se constituirá en el primer centro integral de formación superior, en el programa de Administración de Empresas. En este tipo de organizaciones, siempre están divorciados, la formación y la certificación en forma aislada, cuando se puede integrar.

Este Modelo se ajusta a las exigencias del mundo globalizado, un profesional administrador de empresas, certificado en competencias profesionales es el pasaporte para el mercado laboral internacional, donde se puede desempeñar, ya que es reconocido por la OIT, ente que tomó la iniciativa de la formación por competencias en la educación superior, a través de los créditos, la investigación y la internacionalización. Por lo tanto las empresas juegan un papel muy importante en la formación por competencias.

Aplicar una titulación técnica o tecnológica con el propósito de asegurar un mercado para la formación profesional en Administración de Empresas, como parte de estrategia de *marketing*, integración concéntrica (Lambin, 1996, pp.336-339), apoyada en el marco legal de los niveles de formación de la Ley 749 de 2002 para la homologación de competencias y validar los créditos para ingresar en la formación profesional de Administración

de Empresas en la IES, logrando un liderazgo académico, y competitividad académica en el mercado regional y nacional.

La propuesta de esta investigación de tesis de Maestría, es la construcción de una propuesta Integral de formación y certificación en el área profesional del administrador de empresas de acuerdo a la legislación actual, pero hasta la fecha no existe una propuesta en marcha en Colombia.

En la propuesta de este modelo de formación y certificación de competencias profesionales, se tomó como referencia a Moncada (2011). Es una propuesta para reflexionar profundamente, con sentido crítico, desde el primer nivel hasta llegar a la educación superior, donde se involucra el pensamiento de Morin, pensamiento complejo y los siete saberes indispensables en la educación. La propuesta para la Universidad Simón Bolívar es la proyección y su implementación del modelo, lógicamente insertado con el pensamiento sociocrítico. También se tomaron como referencias las teorías de Tobón (2005) en lo concerniente a la Formación y Certificación de competencias.

Actualmente, Colombia, en formación por competencia en la educación superior está dando los primeros pasos. Aún no hay competencias profesionales definidas en los currículos, pero se está trabajando en este aspecto, con el acompañamiento del Ministerio de Educación y el equipo de trabajo de las diferentes universidades, aunque para llegar a la meta propuesta se requiere tiempo. A continuación presentamos un cuadro diseñado por los autores donde podemos observar que en el bloque europeo se ha logrado este objetivo, permitiendo homologación en la educación superior en sus diferentes ciudades a través de formación por competencias, a partir de 2011. En el caso de los países latinoamericanos primero, no tenemos un bloque económico con la misma moneda, diferentes situaciones socioeconómicas, como lo afirma el proyecto Tuning latinoamericano.

– 6 –
RECOMENDACIONES

De acuerdo a los resultados obtenidos en esta investigación, los autores plantean las siguientes recomendaciones:

- Preparar un Plan de Acción para capacitar al personal administrativo, docentes y estudiantes en la formación por competencias.
- Tomar las competencias profesionales del administrador de empresas en las diferentes áreas profesionales, como insumo para realizar el diseño curricular por competencias.
- Diseñar cada una de las asignaturas del Plan de Estudios vigente, bajo la estructura por competencias, con toda la metodología que esto implica.
- Preparar a los docentes como evaluadores y auditores por competencias en las áreas profesionales, con el propósito de armar un equipo de trabajo para esta actividad.
- Proyectar la implementación del Modelo MOFYECOM, como una prueba piloto, y analizar sus resultados; ajustar los elementos necesarios, para su funcionamiento
- Proyectar la implementación del ciclo propedéutico, en convenios o una institución técnica y tecnológica, para la homologación de competencias profesionales en administración de empresas.
- Crear un programa técnico, técnico profesional o tecnólogo en Administración de Empresas, para ampliar cobertura y ser más competitivos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Asociación Colombiana de Facultades de Administración, ASCOLFA, (2005). Misión. <http://www.ascolfa.edu.co/>
- Albrect, K. & Bradford, L (1998). La excelencia en el servicio. Bogotá, Colombia: DC 3 Editores Ltda.
- Anónimo (2012). Perfil profesional del administrador de empresas. Extraído de un diseño curricular de un programa de administración de empresas de una Universidad de la Costa Atlántica.
- Barney. (1991). Firm Resources and Sustained Competitive Advantage, *Journal of Management*, 17, 99-120.
- Benavides Espínola, O. (2002). Competencias y competitividad. *Diseño para organizaciones latinoamericanas*. Bogotá: McGraw-Hill.
- Blanco, A. & Solorzano, E. (2011). Formulación de estrategias de crecimiento, desarrollo y creación de valor, p.92
- Braslavsky, C. & Acosta, F. (2006). Formación en Competencias para la gestión de la política educativa: Un desafío para la Educación Superior. *Revista Electrónica Iberoamericana sobre la calidad, Eficiencia*, 4(2), 27-42. Disponible en: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1984520>
- Castillo Ariza, J. (2009). *Ventaja competitiva en nivel académico*. En: *Agenda de competitividad del Atlántico I*.
- Cinterfor, oficinas de OIT (1998). *Oficina de la OIT*, en la formación de competencias.
- CNO, Clasificación Nacional de Ocupaciones. (2011). Consultado en junio de 2012, disponible en: http://www.ine.es/daco/daco42/clasificaciones/cno11_notas.pdf 5
- CNO, Clasificación Nacional de Ocupación, 2011, pp.3-6. http://www.ine.es/daco/daco42/clasificaciones/Introduccion_CNO11.V02.pdf
- Dane, 2005. *Censo general, Municipios*. Recuperado el 01 de agosto de 2012 en: http://www.dane.gov.co/index.php?option=com_content&view=article&id=315&Itemid=124
- Decreto 2566 de 2003 establece los requisitos mínimos de calidad para los programas de educación superior.

Decreto 249 (2004). Evaluación y certificación del desempeño, artículo R. Dirección del Sistema Nacional de Formación para el trabajo. Son funciones de la Dirección del Sistema Nacional de formación para el trabajo. Bogotá República de Colombia.

Decreto 2170, de 2005. Condiciones mínimas para el registro calificado.

Decreto 2020, en el artículo. I numeral 1.6 La pertinencia en calidad tiene en cuenta la función docente, investigación y extensión.

Decreto 2828, y la Coordinación Nacional para la Planeación de la Educación Superior, Consejo Nacional de Política Económica y Social, CONPES, en su documento 3439 de 2006. Se distingue en la estructura del Sistema, el Consejo Privado de Competitividad.

Gallegos, C. & Otros (2009). *Contribuciones a la Administración*, Universidad Autónoma de Manizales, UNAM.

Gil Cubillos, C. (2010). Comunicadores corporativos: desafíos de una formación profesional por competencias en la era global. *Centro de Estudios en Diseño y Comunicación*, pp.49-59. Recuperado en: <http://www.scielo.org.ar/pdf/ccedce/n33/n33a05.pdf>

Gutiérrez Barba B. E. y Rodríguez Salazar L. M. *La academia 1997, Modelo de Formación basado en competencias, Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior*. Recuperado en: <http://www.hemerodigital.unam.mx/ANUIES>, consultado mayo 2013.

Hernández Sampieri, R. (2010). Metodología de la investigación, México: Editorial McGraw-Hill, 7. Recuperado en: <http://www.oitcinterfor.org/general/%C2%BFqu%C3%A9-oitcinterfor>, información oficial junio 2012 - <http://www.sistemanacionaldeformaconparaeltrabajo.org> - <http://www.observatoriolaboralsena.co>, consultado, mayo 2013

Lambín, J. (1995). *Marketing Estratégico*. 3ra, Ed. España: McGraw-Hill.

Tobón, S. (2005). *Formación basada en competencias*. 2da. Ed. Bogotá: ECOE, Ediciones.

Ley 30 de (1992). Por el cual se organiza el servicio público de la educación superior. El Congreso de Colombia. Recuperado en: <https://www.cna.gov.co/>

Ley 115 (1994). General de Educación.

Ley 715 del 2001, Normas orgánicas, en materia de recursos, en la prestación de servicio educativo.

Ley 749 (2002). Niveles de Educación.

Ley 1014. Ley de Emprendimiento.

Ley 1064 (2006). Formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano.

Malagón Plata, Luis A. (2007). *Currículo y pertinencia en la educación superior*. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.

Malagón, L (2009). *Currículo y pertenencia en la educación superior*. Bogotá: Editorial Magisterio.

Maldonado, M. (2006). *Competencias métodos y genealogía, pedagogía y didáctica de trabajo*. Colombia, Bogotá: Eco Ediciones.

Mendoza Guerra, J. (2011). *Decisiones Estrategias* primera edición, Barranquilla: editorial Uninorte.

Ministerio de Educación (2014). El plan decenal de educación 2006-2016. Recuperado en: <http://www.mineducacion.gov.co/1621/ande-241792.html> (Colombia)

Moncada Cerón, J. (2011). *Modelo de Educación Basado en Competencias*, México: Editorial Trillas.

Moncada, S. (2011). *Modelo basado en competencias*. México: Editorial, Trillas

Morin, E. (1999). *Por un pensamiento complejo*, Editado por Seuil. Reimpreso en la Universidad Internacional de Andalucía, España.

McClelland, D. (1970) *Examinando la Competencia en Lugar de la Inteligencia*.

Observatorio Laboral mayo de 2012 Organismo gubernamental, donde se consultan las NCL.

Observatorio laboral y ocupacional colombiano consulta de normas y titulaciones. Recuperado en: <http://observatorio.sena.edu.co/>

OEI (Organización de Estados Iberoamericanos). *Revista Iberoamericana de Educación* V. San Martín, Chile).

OIT (Organización Internacional del Trabajo).

- Ortiz, A. (2009). Manual para elaborar el modelo pedagógico de una Institución Educativa.
- Palmer, L. y Montaña – Palou, (2009). Modelo de un estudio comparativo entre las opiniones de empleadores y académicos, relacionado con competencias Genéricas, 21 (3), 433-438, Universidad Oviedo, España.
- Parra Acosta, H. (2006). Congreso Internacional de la Universidad Chihuahua, presentó el Modelo de formación por competencia. México.
- Peralta, P. (2015). *Formulación y evaluación de proyectos: soporte de la planeación*. Barranquilla: Ediciones Universidad Simón Bolívar.
- Pelugo, R. & Garichen (2009). *Aproximación a la Educación Universitaria por Competencias en América Latina ¿Una “fatamorgana” o un Modelo Factible para la realidad latinoamericana?* Recuperado en: http://mt.educarchile.cl/MT/jjbrunner/archives/Ues_edu%26competencias.pdf
- Porter, M. (1987). *Ventaja competitiva*. México: Editorial Continental.
- Porter, M. (2003). *Ser competitivo*. México: Editorial Deusto.
- Porter, M. E. Kramer, M. (2002). *La Ventaja Competitiva de la Filantropía Comparativa*. Harvard Business Review. Dec.
- Plan Nacional decenal de Educación 2006-2016, consultado mayo 2013, resumen final. Recuperado en: <http://www.plandecenal.edu.co/html/1726/w3-article-166057.html>
- Proyecto UEALC 6x4, Unión Europea, América Latina y el Caribe (2002). *Propuestas y Acciones universitarias para la transformación de la Educación Superior, México-Colombia, Edición, Aseguramiento de la calidad, en Educación y Trabajo C:S.*
- Proyecto Tuning Colombia, citado por M. Maldonado, en *Competencias, Método, y Genealogía*, 215-223.
- Recursos y Capacidades, Basado en Recursos RBV. Disponible en: http://www.valuebasedmanagement.net/methods_barney_resource_based_view_firm.html
- Resolución 2767, de 2003, del Ministerio de Educación Nacional, características específicas de calidad en el Programa de Administración de Empresas.

- Ricart Costa J. E. Rodríguez, M.A. Sánchez Herando P. y Ventoso Rañón, L. *Empresas sostenibles, aprendiendo de los líderes, del índice de Dow Jones de sostenibilidad IDJS, Fundación BBVA, 2006, Español.*
- Rico, F. (2009). *Administración Financiera Globalizada*. Barranquilla: Ediciones Universidad Simón Bolívar.
- Rico, H. &. (2013). *Administración Pública: modernización del estado*. Barranquilla: Ediciones Universidad Simón Bolívar.
- Rueda, N. & Zapata, L. (2010). *Competencias complejas para la gestión de los procesos sustantivos en las Instituciones de educación Superior*, Medellín.
- Ruiz Ayala, N. (2003). Servicio Nacional de Pruebas en Colombia.
- Salinas (2007). Título del documento. Editorial. Rango de páginas consultadas.
- San Martín, V. La formación en competencias: el desafío de la educación, Superior en Iberoamérica, Universidad Católica del Maule, Talca-Chile.
- Sarramona, J.(2000). *Teoría de la educación*. España, Barcelona: Ediciones Universidad Salamanca.
- Sierra Romero, G. (2009). *La empresa familiar en el Caribe colombiano. Sustantivos en las instituciones de educación superior, un sistema para determinarlas.*
- Sierra Romero, G. (2009). *La empresa familiar en el Caribe colombiano*. Eudocosta. N P. 90, Colombia.
- Sierra, G (2009). *La empresa familiar en el Caribe*. Barranquilla: Ediciones CUC. Sistema de Formación para el Trabajo, **SFT**, de COLOMBIA, 2012, consultado para las NCL, del sector productivo, igualmente las Titulaciones, Clasificación Nacional de Ocupaciones, CON.
- Tobón, S. (2006) *Competencias en la educación superior, Políticas hacia la Calidad*. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Tobón, S. (2009). *Formación basada en competencias. Pensamiento complejo, diseño curricular y didáctico*. Segunda edición. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Torres, J (1994). *El curricular oculto*. 6ta. Ed. Madrid: Ediciones Morata S.L. Recuperado en: <https://tendenciacurriculares.files.wordpress.com/2013/04/currc3adculo-oculto1.pdf>

- UNESCO (1998). Conferencia mundial sobre educación superior, en el siglo XXI. París,
- UNESCO (1996). *Documento para educación. Informe Delors, diseñado por la comisión internacional relacionada con la evaluación de competencias.*
- Verdejo, P. (2008). Modelo MECO, Modelo para la Educación y Evaluación por Competencias. México.
- Walton, M. (2004). *El Método Deming*. Bogotá: Editorial Norma.
- Walton, Mary. *Método Deming en la Práctica*. Ed. Norma, 2004.
- Zubíra, J (2006). Los modelos pedagógicos, hacia una pedagogía dialogante. 2da Ed. Bogotá; Magisterio.
- Zubiría, J. (2009). *Hacia una Educación y una Evaluación por competencia*, MEN, Medellín-Colombia. Recuperado en: <http://www.udea.edu.co>. (www.observatoriolaboralsena.edu.co)

ACERCA DE LOS AUTORES



Pabla Peralta Miranda

Docente universitaria, Administradora de Empresas, Esp. Gerencia de Mercadeo, Magíster en Administración de Empresas e Innovación. PhD. en *Marketing*. Investigadora Junior de Colciencias, miembro del grupo Gestión Organizacional de la Universidad Simón Bolívar, Barranquilla, Miembro de la red Líder Investigación e Innovación, Competitividad en Estrategia Organizacional (LIICEO) en México, y la Red Asociación Iberoamericana de *Marketing* (AIM), Colombia, con dos proyectos cofinanciados, Estrategia Social de la cultura Mokaná del territorio de Malambo, y Comportamiento del consumidor en el manejo de residuos eléctricos y electrónicos en la costa Caribe colombiana. Directora de tesis de maestría. Autora del libro *Modelo por Competencias para el mejoramiento de la competitividad académica en Administración de Empresas*, (2017) con ISBN, 978-958-8930-91-0 y coautora del libro *Formulación y Evaluación de Proyectos, soporte de planeación* con ISBN 978-958-8930-19-0, (2015). Con quince artículos científicos en diferentes revistas indexadas a nivel nacional e internacional. Investigadora en la línea de Comportamiento en el consumidor; y Gestión social, participación y desarrollo comunitario.
Orcid.org/0000-0001-8108-9630
pperalta@unisimonbolivar.edu.co



Heidy Rico Fontalvo

Docente investigadora. Administradora de Empresas, Magíster en Administración de Empresas e Innovación. Miembro del comité asesor de la Corporación Desarrollo y Paz del canal del dique y zona costera. Asesora de tesis de pregrado y posgrado. Investigadora asociada según la convocatoria 781 de Colciencias. Miembro del grupo de investigación Democracia y Modernización del Estado colombiano, categoría A, avalado por la Universidad Simón Bolívar. Proyectos cofinanciados, Estudio sobre aproximación del uso actual del suelo y tenencia de la tierra y conflictos del territorio en los departamentos de Bolívar y Atlántico; Estrategia Social de la cultura Mokaná del territorio de Malambo, y Comportamiento del consumidor en el manejo de residuos eléctricos y electrónicos en la costa Caribe colombiana. Autora y coautora de varios libros: *Administración pública: modernización del Estado colombiano*; *Uso del suelo y tenencia de la tierra y conflictos del territorio en los departamentos del Atlántico y Bolívar*; *Formulación y evaluación de proyectos: soporte de la planeación*; *Comportamiento innovador del sector alimentos en el distrito de Barranquilla*; *Modelo de Microcrédito y Reflexiones de Expertos Financieros*. Ponente nacional e internacional. Par evaluadora reconocida por Colciencias.
orcid.org/0000-0003-4509-6117
hrico1@unisimonbolivar.edu.co



Ricardo Mena Torres

Formación: Administrador de Empresas
Especialización: Finanzas y Gestión Contable
Maestría: Administración e Innovación
Datos laborales: Universidad Libre - Barranquilla
Facultad de Ingeniería
Grupo de Investigación en Gestión de la Innovación y el
Emprendimiento
ricardo.menat@unilibre.edu.co



Florentino Antonio Rico Calvano

PhD y Mg. en Ciencias de la Educación. Economista. Especialista en Administración de Empresas, Formulación y evaluación de proyectos, política fiscal y tributaria, Rio de Janeiro (Brasil), Becario del BID y OEA. Asesor económico y financiero. Investigador Sénior y Director del grupo de investigación Democracia y modernización del Estado colombiano, Categoría A, avalado por la Universidad Simón Bolívar. Docente de pregrado y posgrado. Autor de 18 libros, 6 capítulos de libro, 102 consultorías, 25 estudios de mercado. 85 artículos publicaos en prensa. 2500 intervenciones en radio, televisión y prensa. Columnista del noticiero Cartagena despierta. 34 proyectos de investigación. Ponente y conferencista nacional e internacional. Excomisionado y par académico de CONACES. Par evaluador de Colciencias. Docente investigador Sénior de la Universidad Simón Bolívar y Corporación Uniminuto en los programas de pregrado y posgrado área financiera proyectos. Administración economía pública.
orcid.org/0000-0002-6477-3761
florentinorico@unisimonbolivar.edu.co.



José María Mendoza Guerra

Economista U. de Antioquia, Máster en Administración de empresas, Universidad del Norte, Doctor en Administración, Universidad Autónoma de Querétaro, México, Director del Doctorado en Administración, Universidad Simón Bolívar. Docente en las siguientes universidades: Antioquia, EAFIT, Nacional de Medellín, del Norte, Autónoma de Bucaramanga, Valle y Simón Bolívar. Investigador en el área estratégica, competitividad e innovación. Consultor de empresas.
jmendoza@unisimonbolivar.edu.co