

**EVALUACIÓN DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES DE LOS  
GRADUADOS DEL PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA  
UNIVERSIDAD DE PAMPLONA DESDE SU CONTEXTO LABORAL**

**EDILSON GABRIEL PABÓN RIVERA**  
**c.c. 5.477.756**

**UNIVERSIDAD DE PAMPLONA**  
**FACULTAD DE EDUCACIÓN**  
**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**  
**2021**

**EVALUACIÓN DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES DE LOS  
GRADUADOS DEL PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA  
UNIVERSIDAD DE PAMPLONA DESDE SU CONTEXTO LABORAL**

**ESTUDIANTE  
EDILSON GABRIEL PABÓN RIVERA  
c.c. 5.477.756**

**Dr. JOSE APULEYO TORRES MALDONADO  
Docente Asesor**

**UNIVERSIDAD DE PAMPLONA  
FACULTAD DE EDUCACIÓN  
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN  
2021**

## Tabla de Contenido

	Pág.
<b>Lista de Figuras</b> .....	6
<b>Lista de Tablas</b> .....	8
<b>Lista de Anexos</b> .....	11
<b>Introducción</b> .....	12
<b>1. El Problema</b> .....	14
1.1 Descripción del Problema .....	14
1.2 Formulación del Problema .....	25
1.3 Justificación .....	26
1.4 Objetivos de la Investigación .....	29
<b>1.4.1 General</b> .....	29
<b>1.4.2 Específicos</b> .....	30
<b>2. Referentes Teóricos</b> .....	31
2.1 Antecedentes de Investigación .....	31
2.2 Bases Teóricas .....	37
<b>2.2.1 Competencias Profesionales en un Enfoque Práctico en el Contexto Laboral</b> .....	39
<b>2.2.2 Competencias del Administrador</b> .....	40
<b>2.2.3 Clasificación de las Competencias</b> .....	44
<b>2.2.4 Teoría General de Sistemas</b> .....	49
2.3 Marco Conceptual .....	52
<b>2.3.1 La Evaluación y las Competencias en el Contexto Universitario</b> .....	52
<b>2.3.2 La Evaluación de las Competencias en el Contexto Laboral</b> .....	54
<b>2.3.3 Competencias Profesionales</b> .....	55
<b>2.3.4 La Competencias Alfa Tuning un modelo para Latino América</b> .....	58
<b>2.3.5 Competencias Laborales</b> .....	62
<b>2.3.6 Espíritu Emprendedor</b> .....	65
<b>2.3.7 Innovación</b> .....	67
<b>2.3.8 Liderazgo</b> .....	70
<b>2.3.9 Autoaprendizaje</b> .....	72
<b>2.3.10 Trabajo en Equipo</b> .....	73
<b>2.3.11 Toma de Decisiones</b> .....	76
2.4 Operacionalización de Variables .....	79

2.5 Marco Legal.....	102
<b>2.5.1 Constitución Política de Colombia</b> .....	102
<b>2.5.2 Ley 115 del 8 de Febrero de 1994. Ley General de Educación</b> .....	103
<b>2.5.3 Ley 30 del 28 de Diciembre de 1992</b> .....	103
<b>2.5.4 Ley 1188 del 25 de Abril de 2008</b> .....	105
<b>2.5.5 Decreto 1330 del 25 de Julio de 2019</b> .....	105
<b>2.5.6 Decreto 815 de 2018</b> .....	107
<b>2.5.7 Documento CONPES 3866 del 8 de Agosto de 2016</b> .....	107
<b>2.5.8 Acuerdo No. 097 del 06 de Diciembre de 2018. Actualización Proyecto Educativo Institucional (PEI) Universidad de Pamplona</b> .....	109
<b>2.5.9 Resolución No. 005532 del 29 de Mayo de 2019. Ministerio de Educación Nacional</b> .....	109
<b>2.5.10 Acuerdo No. 077 del 05 de Septiembre de 2018</b> .....	110
<b>2.5.11 Resolución No.05480 del 24 de Abril de 2015. Ministerio de Educación Nacional</b> .....	110
<b>2.5.12 Ley 2069 del 31 de Diciembre de 2020</b> .....	111
2.6 Marco Contextual .....	111
<b>2.6.1 Contexto Universidad de Pamplona</b> .....	112
<b>2.6.2 Contexto Regional</b> .....	115
<b>3. Referentes Metodológicos</b> .....	117
3.1 Enfoque de la Investigación.....	117
3.2 Tipo de Investigación.....	118
3.3 Formulación de Hipótesis .....	120
3.4 Diseño de la Investigación .....	121
3.5 Población y Muestra .....	122
<b>3.5.1 Población</b> .....	122
<b>3.5.2 Muestra</b> .....	128
3.6 Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos .....	133
<b>3.6.1 La Encuesta</b> .....	134
3.7 Validación de los Instrumentos.....	135
<b>3.7.1 Procedimiento Validación Instrumentos</b> .....	136
3.8 Técnicas para el Análisis de Datos .....	137
<b>4. Análisis e Interpretación de Resultados</b> .....	139

<b>4.1 Caracterización de la Población</b> .....	140
<b>4.1.1 Datos y Características de los Egresados del Programa de Administración de Empresas</b> .....	140
<b>4.1.2 Jefes de los Egresados del Programa de Administración de Empresas</b> .....	152
<b>4.1.3 Docentes del Programa d Administradores de Empresas de la Universidad de Pamplona</b> .....	158
<b>4.1.4 Estudiantes Noveno Semestre del Programa de Administración de Empresas de la Universidad de Pamplona</b> .....	163
<b>4.2 Objetivo No. 1: Identificar el nivel de Competencia Profesional de los Graduados del Programa de Administración de Empresas, de la Universidad de Pamplona, Desde su Contexto Laboral</b> .....	167
<b>4.2.1 Competencia de Autoaprendizaje</b> .....	168
<b>4.2.2 Competencia de Innovación</b> .....	169
<b>4.2.3 Competencia Toma de Decisiones</b> .....	170
<b>4.2.4 Competencia Trabajo en Equipo</b> .....	171
<b>4.2.5 Competencia Liderazgo</b> .....	172
<b>4.2.6 Competencia Espíritu Emprendedor</b> .....	174
<b>4.2.7 Competencia Ética</b> .....	175
<b>4.3 Objetivo No. 2: Determinar la Correlación de las Competencias Profesionales de los Graduados del Programa de Administración de Empresas de la Universidad de Pamplona, Según los Conceptos de: Egresados, Docentes, Estudiantes y Empleadores</b> 176	
<b>4.3.1 Evaluación Competencias Profesionales por Parte de los Jefes de los Egresados del Programa de Administración de Empresas</b> .....	177
<b>4.3.2 Evaluación Competencias Profesionales por parte de los Egresados del Programa de Administración de Empresas</b> .....	183
<b>4.3.3 Evaluación Competencias Profesionales por parte de los Estudiantes del Programa de Administración de Empresas</b> .....	189
<b>4.3.4 Evaluación Competencias Profesionales Por Parte De Los Docentes Del Programa De Administración De Empresas</b> .....	195
Fuente. Resultados software R versión 4.1.....	197
<b>4.3.5 Triangulación de las Competencias Según la Opinión de: Jefes, Egresados y Estudiantes</b> .....	206
<b>Conclusiones</b> .....	213
<b>Recomendaciones</b> .....	215
<b>Bibliografía</b> .....	216
<b>Anexos</b> .....	222

## Lista de Figuras

	Pág.
<b>Figura 1.</b> Línea del tiempo concepto de competencias	38
<b>Figura 2.</b> Las competencias duraderas del administrador	43
<b>Figura 3.</b> Diagrama de barras nivel de formación del egresado	141
<b>Figura 4.</b> Mapa factorial nivel de formación actual del egresado	142
<b>Figura 5.</b> Diagrama de barras cargo del egresado	144
<b>Figura 6.</b> Histograma vinculo del egresado con la empresa	145
<b>Figura 7.</b> Histograma experiencia del egresado	146
<b>Figura 8.</b> Mapa factorial experiencia del egresado	147
<b>Figura 9.</b> Histograma tamaño empresa	148
<b>Figura 10.</b> Sector empresa	150
<b>Figura 11.</b> Mapa factorial sector en el que se clasifica la empresa	151
<b>Figura 12.</b> Diagrama de barras cargo del jefe	153
<b>Figura 13.</b> Diagrama de barras profesión jefes	154
<b>Figura 14.</b> Diagrama de barras tipo de empresa jefe	155
<b>Figura 15.</b> Mapa factorial clasificación jefes según el tipo de empresa	156
<b>Figura 16.</b> Diagrama de barras ciudad empresa jefe	158
<b>Figura 17.</b> Diagrama de barras tipo de vinculación docente	160
<b>Figura 18.</b> Diagrama de barras modalidad de estudio donde ejerce la profesión	161
<b>Figura 19.</b> Diagrama de barras sede donde labora el docente	162
<b>Figura 20.</b> Diagrama de barras género estudiante noveno semestre	164
<b>Figura 21.</b> Diagrama de barras modalidad de estudio estudiantes novenos semestre	
Administración de Empresas	165
<b>Figura 22.</b> Diagrama de barras sede de estudio estudiantes novenos semestre	
Administración de Empresas	166
<b>Figura 23.</b> Diagrama de barras competencia de autoaprendizaje	168
<b>Figura 24.</b> Consolidado diagrama de barras grupo de competencias de innovación	169

<b>Figura 25.</b> Consolidado diagrama de barras grupo de competencias. Toma de decisiones	170
<b>Figura 26.</b> Consolidado diagrama de barras grupo de competencias: Trabajo en equipo	171
<b>Figura 27.</b> Consolidado diagrama de barras grupo de competencias: Liderazgo	172
<b>Figura 28.</b> Consolidado diagrama de barras grupo de competencias: Espíritu emprendedor	174
<b>Figura 29.</b> Diagrama de barras competencia de ética	175
<b>Figura 30.</b> Mapa factorial evaluación competencias profesionales jefes	180
<b>Figura 31.</b> Mapa factorial evaluación competencias profesionales egresados del Programa de Administración de Empresas de la Universidad de Pamplona	186
<b>Figura 32.</b> Mapa factorial evaluación competencias profesionales estudiantes noveno semestre del Programa de Administración de Empresas de la Universidad de Pamplona.	192
<b>Figura 33.</b> Mapa factorial evaluación docentes del Programa de Administración de Empresas de la Universidad de Pamplona que orientan los cursos relacionados con las competencias profesionales	198

## Lista de Tablas

	Pág.
<b>Tabla 1.</b> Competencias genéricas para administración según el proyecto Alfa Tuning América Latina.	59
<b>Tabla 2.</b> Competencias específicas para administración según el proyecto Alfa Tuning América Latina.	61
<b>Tabla 3.</b> Operacionalización de variables objetivo específico 1	79
<b>Tabla 4.</b> Operacionalización de variables objetivo específico 2. Encuesta Graduados 2019. Programa de Administración de Empresas.	84
<b>Tabla 5.</b> Operacionalización de variables objetivo específico 2. Encuesta docentes Programa de Administración de Empresas.	91
<b>Tabla 6.</b> Operacionalización de variables objetivo específico 2. Encuesta Estudiantes Noveno Semestre. Programa de Administración de Empresas	96
<b>Tabla 7.</b> Características de la población objeto de estudio	123
<b>Tabla 8.</b> Número de graduados programa Administración de Empresas Por año y Modalidad	124
<b>Tabla 9.</b> Número de docentes que orientan los cursos relacionados con las Competencias profesionales y adscritos al Programa Administración de Empresas En la modalidad presencial.	126
<b>Tabla 10.</b> Número de docentes que orientan los cursos relacionados con las Competencias profesionales y adscritos al Programa Administración de Empresas En la modalidad distancia.	126
<b>Tabla 11.</b> Número consolidado de docentes que orientan los cursos relacionados Con las competencias profesionales y adscritos al Programa Administración De Empresas.	127
<b>Tabla 12.</b> Número de estudiantes noveno semestre del Programa Administración De Empresas, modalidad presencial, matriculados durante el segundo Semestre de 2021.	127

<b>Tabla 13.</b> Número de estudiantes noveno semestre del Programa Administración De Empresas, modalidad distancia, matriculados durante el segundo Semestre de 2021.	128
<b>Tabla 14.</b> Número consolidado de estudiantes noveno semestre del Programa Administración de Empresas, matriculados durante el segundo semestre De 2021.	127
<b>Tabla 15.</b> Tamaño muestral consolidado según el grupo de la población	133
<b>Tabla 16.</b> Nivel de formación del egresado	141
<b>Tabla 17.</b> Cargo del egresado	143
<b>Tabla 18.</b> Vínculo del egresado con la empresa	144
<b>Tabla 19</b> Experiencia del egresado	145
<b>Tabla 20.</b> Tamaño empresa	147
<b>Tabla 21.</b> Sector empresa	149
<b>Tabla 22.</b> Cargo Jefe	152
<b>Tabla 23.</b> Profesión Jefes	153
<b>Tabla 24.</b> Tipo de Empresa	155
<b>Tabla 25.</b> Ciudad Empresa	157
<b>Tabla 26.</b> Tipo de vinculación docente	159
<b>Tabla 27.</b> Modalidad de estudio donde ejerce la profesión docente	160
<b>Tabla 28.</b> Sede donde labora el docente	161
<b>Tabla 29.</b> Género del estudiante noveno semestre	163
<b>Tabla 30.</b> Modalidad de estudio estudiantes novenos semestre Administración De Empresas	164
<b>Tabla 31.</b> Sede de estudio estudiantes novenos semestre Administración De Empresas	165
<b>Tabla 32.</b> Resultado competencia autoaprendizaje: nivel alto y medio alto	168
<b>Tabla 33.</b> Resultados grupo de competencias de innovación: nivel alto y Medio alto.	169
<b>Tabla 34.</b> Resultados grupo de competencias de toma de decisiones: Nivel alto y medio alto	171

<b>Tabla 35.</b> Resultados grupo de competencias de trabajo en equipo: nivel alto y Medio alto	172
<b>Tabla 36.</b> Resultados grupo de competencias de liderazgo: nivel alto y medio alto	173
<b>Tabla 37.</b> Resultados grupo de competencias de espíritu emprendedor: nivel alto y Medio alto	174
<b>Tabla 38.</b> Resultado competencia ética: nivel alto y medio alto	175
<b>Tabla 39.</b> Resultado evaluación competencias profesionales por parte de los jefes	178
<b>Tabla 40.</b> Índice de correlación competencias profesionales según evaluación por Parte de los jefes	181
<b>Tabla 41.</b> Resultado evaluación competencias profesionales por parte de los Egresados	184
<b>Tabla 42.</b> Índice de correlación competencias profesionales según evaluación por Parte de los egresados	187
<b>Tabla 43.</b> Resultado evaluación competencias profesionales por parte de los Estudiantes de noveno semestre del Programa de Administración de Empresas	190
<b>Tabla 44.</b> Índice de correlación competencias profesionales según evaluación Por parte de los estudiantes de noveno semestre del Programa de Administración De Empresas.	193
<b>Tabla 45.</b> Resultado evaluación competencias profesionales por parte de los Docentes del Programa de Administración de Empresas que orientan los cursos relacionados con las competencias profesionales.	196
<b>Tabla 46.</b> Índice de correlación competencias profesionales según evaluación Por parte de los docentes del Programa de Administración de Empresas de la Universidad de Pamplona que orientan los cursos relacionados con las Competencias profesionales de noveno semestre.	199
<b>Tabla 47.</b> Comparación correlación entre las poblaciones objeto de estudio	201
<b>Tabla 48.</b> Resultado consolidado promedio alto y medio alto por competencia	207
<b>Tabla 49.</b> Clasificación competencias por nivel de calificación según las Opiniones de: jefes, egresados, estudiantes y docentes.	210
<b>Tabla 50.</b> Triangulación de las competencias profesionales según la evaluación Realizada por: jefes, egresados, estudiantes y docentes.	211

## Lista de Anexos

	<b>Pág.</b>
<b>Anexo 1.</b> Encuesta dirigida a los jefes donde laboran graduados del programa de Administración de la Universidad de Pamplona.	222
<b>Anexo 2.</b> Encuesta dirigida a egresados del Programa de Administración de Empresas de la Universidad de Pamplona.	225
<b>Anexo 3.</b> Encuesta dirigida a docentes del Programa de Administración de Empresas de la Universidad de Pamplona.	229
<b>Anexo 4.</b> Encuesta dirigida a estudiantes de noveno semestre del Programa de Administración de Empresas de la Universidad de Pamplona.	232
<b>Anexo 5.</b> Modelo carta de validación instrumento.	235
<b>Anexo 6.</b> Carta de validación experto 1.	236
<b>Anexo 7.</b> Carta de validación experto 2.	237
<b>Anexo 8.</b> Carta de validación experto 3.	238
<b>Anexo 9.</b> Carta de validación experto 4.	239

## **Introducción**

El avance de la tecnología, la globalización de la economía y la presencia de la cuarta revolución industrial ha generado cambios en el estilo de vida de las personas, dinamismo y crecimiento del sector empresarial; creando la necesidad y búsqueda de profesionales competentes que puedan desempeñarse con éxito en el actual entorno y contexto laboral cada día más exigente y competitivo. A su vez, la educación superior tiene la responsabilidad de formar para el trabajo, la empleabilidad, y la adaptación de los profesionales al sector empresarial con el objeto de garantizar que los egresados respondan de forma efectiva a las actuales exigencias de las empresas.

Asimismo las empresas exigen profesionales cada vez más competentes con el objeto de responder a sus necesidades y para el desempeño de cargos que permitan el logro de los objetivos de una forma más rápida y poder dar solución a los problemas con base en un análisis acertado de alternativas para una eficiente toma de decisiones. La educación orientada únicamente a la transmisión y comprensión de conocimiento ya no es suficiente, ahora, en la actualidad, es fundamental el desarrollo de competencias por medio de un mayor número de prácticas empresariales y contacto constante con el medio empresarial.

Es necesario reconocer la importancia de la formación basada en competencias, su importancia y ventajas que puede tener en los profesionales de administración de empresas, para que demuestren a través del saber hacer competencias profesionales tales como: liderazgo, trabajo en equipo, innovación, espíritu emprendedor y autoaprendizaje, entre otros. Igualmente resaltar el aporte que pueden ofrecer los graduados universitarios a la

sociedad mediante la adquisición y el desarrollo de competencias, orientando su actuar a la solución de problemas y transformación para el mejoramiento de las condiciones del entorno con el fin de garantizar un mejor nivel de calidad de vida para todos.

Se destaca que la competitividad de las empresas es consecuencia de la competencia de su talento humano, quienes a través de la aplicación de sus competencias y actitud logran cumplir de forma eficiente sus objetivos en beneficio y crecimiento a nivel organizacional y profesional.

## **1. El Problema**

### **1.1 Descripción del Problema**

Actualmente, el mundo está viviendo la cuarta revolución industrial caracterizada por profundos cambios, tales como: la automatización de tareas, la inteligencia artificial, la robótica, el internet móvil, la interconectividad, el reconocimiento facial, trabajo y colaboración en línea, así como la globalización y la apertura de los mercados hace necesario garantizar el desarrollo de competencias y habilidades durante el proceso de formación de los profesionales, para un desempeño exitoso en su contexto laboral.

Según la Comisión Económica para América Latina (CEPAL, 2020): “la incorporación de la robótica en las industrias y empresas de servicios ha crecido significativamente de manera sostenida en las últimas dos décadas, traduciéndose en mayores niveles de productividad y bienestar”. (p. 14). Esto nos lleva a decir que los cambios actuales, generan un impacto en el contexto laboral y que se encuentran relacionados con la forma de administrar una empresa y el desempeño de los empleados, así como las competencias y habilidades requeridas en los procesos.

A su vez la ejecución de actividades laborales por parte de computadores o robots en reemplazo de personas, genera efectos positivos y negativos en el contexto laboral. De acuerdo con la CEPAL (2020), los efectos negativos serían: “desempleo tecnológico, caracterizado por pérdidas de trabajo a causa de la introducción de las nuevas tecnologías que reemplazan a los trabajadores, usualmente en tareas rutinarias Novick (2018): ” Es decir, que aquellas actividades rutinarias, tienden a ser reemplazadas en el mediano plazo debido

al crecimiento exponencial de la tecnología y la automatización de las tareas lo que va a generar desplazamiento en el empleo ejercido por personas y aumentando el listado de trabajos con alta posibilidad de desaparecer.

Por otra parte, la CEPAL (2020), especifica como efectos positivos el: “aumento del valor de las tareas que solamente pueden ser realizadas por las personas, tales como resolución de problemas, adaptación a nuevos contextos o creación de soluciones”. (p.15). Es decir, se hace referencia a nuevas formas de trabajar y acorde a las actuales condiciones que vivimos el solucionar problemas, adaptarnos al cambio, comunicarnos asertivamente, tomar excelentes decisiones, innovar, crear y liderar equipos de trabajo; se consolidan como las competencias de mayor importancia y que se deben promover, desarrollar y fortalecer, para responder de manera exitosa a las exigencias del entorno competitivo actual.

Asimismo, la CEPAL (2020) destaca las siguientes proyecciones económicas para la región de América Latina y el Caribe acorde al antecedente de la pandemia del covid-19: “caída del PIB de 9,1% en 2020, la que se traducirá en una caída del PIB per cápita regional de 9,9%, tasa de pobreza llegaría a 37,3% y la de pobreza extrema a 15,5%”. (p.86). Esto significa un retroceso en el crecimiento de la región, que conlleva a una crisis económica e implicará pérdida de empleos, aumento de la desocupación, disminución de la participación laboral y la precarización de las condiciones laborales, destacando los sectores de: comercio, turismo, hotelería, restaurantes y la industria manufacturera como los más perjudicados. Por otra parte, el confinamiento ha incrementado el teletrabajo, ejecutando las tareas desde el hogar e incentivando el aprendizaje y desarrollo de competencias digitales para responder de modo satisfactorio en el trabajo para dar solución y respuesta a los requerimientos laborales.

Según, Gutiérrez (2016): “la capacidad real que tenemos para poner en práctica conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y comportamientos en nuestro quehacer diario, incluye por supuesto el desempeño de nuestra vida laboral”. (p.158). Es decir, que la aplicación del conocimiento a la solución de un problema en un contexto se le denomina competencia, lo que redundará en un mejor desempeño y nos permite cada día ser más competentes en relación con una actividad.

Asimismo, Gutiérrez (2016), destaca que acorde a su: “experiencia docente universitaria durante varios años, ha podido apreciar cómo los egresados de los programas de administración de empresas de varias universidades en nuestro medio, presentan dificultades de tipo estructural al momento de enfrentarse al mundo laboral y empresarial”. (p.159). Dicha razón, propicia para que diversos cargos del nivel directivo, sean ejercidos por profesionales de otras áreas; por consiguiente se destaca la importancia de realizar la evaluación de competencias, con el propósito de conocer la realidad en el contexto laboral de los profesionales del programa de Administración de Empresas de la Universidad de Pamplona

De acuerdo con Ramírez (2020), “el concepto de competencias en el contexto laboral fue planteado por David McClelland, en 1969, quien propuso la teoría de las necesidades y los tipos de motivación inspirado en las conductas”. (p.2). McClelland, habló de competencia como las características subyacentes en una persona que están causalmente relacionadas con los comportamientos y la acción exitosa en su actividad profesional. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1997), a nivel mundial “el enfoque de competencia laboral surge en el mundo como respuesta a la necesidad de mejorar permanentemente la calidad y

pertinencia de la educación y la formación de recursos humanos”. (p.1). Es decir, que el enfoque por competencias busca mejorar la calidad de los programas, solución de problemas, productividad laboral, alineación con las necesidades del sector productivo y formación de los profesionales para ser más productivos y competitivos en el contexto laboral.

Asimismo, la OIT (2020), destaca que: “con el empleo en niveles altos en términos relativos, el debate sobre las políticas en América del Norte se caracteriza por una creciente preocupación acerca de la falta de mano de obra y el desajuste entre la oferta y la demanda de competencias”. (p.50). Es decir que algunos empresarios presentan dificultad en sus procesos de búsqueda y selección de personal, debido a que no se contrata a los profesionales que se presentan a las vacantes por carecer de las competencias o habilidades requeridas por la empresa, de esta manera, el administrador de empresas debe desarrollar sus competencias en la empresa a través de procesos de: inducción, capacitación, experiencia y aprendizaje; acorde a las necesidades de los empresarios con el fin de adaptarse a los requerimientos del cargo y para la empresa se traduce en aumento de costos y gastos en lo relacionado con la capacitación y formación.

Como consecuencia de la globalización e internacionalización de la economía las empresas buscan la ejecución de acciones tendientes a sobrevivir, estabilizarse, crecer e incrementar su productividad. En caso de que la empresa no obtenga los resultados requeridos y no sea viable a nivel financiero y de mercado, inicia con la realización de despidos y recorte de personal. Al respecto la OIT (1997), destaca que: “este movimiento arroja despidos, desaparición de puestos de trabajo, cambio en los contenidos de los empleos disponibles y creación de nuevos puestos de trabajo que requieren competencias nuevas y

en permanente evolución”. (p.17). En este sentido y en razón de un creciente desempleo, se determina la necesidad por parte de los docentes de las Instituciones de Educación Superior (IES) de orientarse cada día en fortalecer las competencias de los profesionales, ofreciendo educación de calidad que les permita ser competitivos, mantener o generar nuevos empleos.

Sanabria, Ospina y Carvajal (2019), plantean que: “...a nivel mundial, se juzga la calidad académica de los programas de estudio en todos los niveles con base en la presencia de cierto tipo de competencias en los egresados y su correspondencia con las que requiere el mercado laboral” (p.6). A esto se añade visto desde la óptica del investigador que las entidades nacionales e internacionales realizan la evaluación de programas de estudio, en función del grado de cumplimiento, respuesta y solución a los problemas del entorno y la pertinencia de las competencias profesionales, acorde al grado de satisfacción y correspondencia con las necesidades del mercado laboral.

De ahí que Sanabria et. (2019), resalta que el contexto profesional incide directamente en la construcción de los programas de estudio relacionados con las ciencias administrativas y contables, en los cuales su calidad, actualidad y pertinencia se evalúan en función a diferentes competencias exigidas por el mercado laboral. Con relación al programa profesional de administración de empresas se realizan procesos en función de la calidad, actualidad y pertinencia, con el objeto de validar la congruencia de las competencias acorde a las necesidades por las empresas y de este modo emitir conclusiones relacionadas con el grado de competitividad y profesionalismo de sus egresados.

De acuerdo con el Ministerio de Educación Nacional de Colombia (2019) y en relación con los graduados de educación superior, destaca que: “la mayoría de los graduados se concentra en las áreas de economía, administración, contaduría y afines (38,8%); ingeniería, arquitectura, urbanismo (23,4%) y afines, y ciencias sociales y humanas (14,6%)”. En este sentido, el mayor porcentaje de graduados a nivel nacional corresponde a los egresados de los programas de: economía, administración, contaduría y afines, lo que evidencia mayor competencia por parte de los profesionales de dichas áreas para acceder a una vacante laboral y menor oportunidad para demostrar sus competencias profesionales en el contexto laboral en beneficio de un área organizacional o empresa.

Según el boletín Educación Superior del observatorio laboral para la educación del Ministerio de Educación Nacional de Colombia (2016), menciona que: “El 33.3% de los empresarios, no ha contratado recién graduados, para el 4,6% de las empresas, los recién graduados que se postularon no reunían las competencias requeridas y el 85,2% de las empresas capacitan los recién graduados cuando los contratan”. Basado en lo anterior, las empresas al identificar que los graduados presentan ausencia o déficit de competencias profesionales, inician la ejecución e inversión de procesos de capacitación, con el objeto de que los recién graduados adquieran las competencias exigidas para un eficiente desempeño del cargo.

Asimismo el Informe Nacional de Competitividad (2019-2020), menciona que: “El 42 % de los empresarios en Colombia reporta dificultades para llenar sus vacantes. Según lo manifestado por los encuestados, lo anterior se debe principalmente a la insuficiencia de competencias genéricas y específicas y a la falta de experiencia de los aspirantes”. (p.199).

Dicho de otra manera, los empresarios deben invertir tiempo y recursos en la elaboración de planes de capacitación, inducción y reinducción del talento humano con el objeto de mantener actualizados y competentes a sus trabajadores, con el fin de que sean productivos en sus respectivos cargos.

Ahora bien y según la Universidad Nacional de Colombia (2019), destaca que: “Seguimos de tiempo atrás con una concepción muy tradicionalista de la educación superior sin tener en consideración las particularidades regionales”. Es decir y en este sentido, la educación superior debe orientarse a dar respuesta y solución a las necesidades del contexto, buscando la formación de profesionales, competentes e idóneos que dirijan sus esfuerzos hacia la transformación y mejoramiento de las condiciones de calidad de vida de sus habitantes.

Al mismo tiempo, la Universidad Nacional de Colombia (2019), expone que: “En respuesta al sector productivo la educación superior, casi siempre ha tenido que cargar con la responsabilidad de no formar para: el trabajo y la empleabilidad; no responde a las necesidades que tiene el sector productivo”. Acorde a lo mencionado, el sector productivo y la educación superior lleva a realizar un análisis en lo que corresponde a los perfiles de formación, ingreso y egreso, empleabilidad, innovación y adaptación por parte de los profesionales con el fin de certificar competencias por evidencia de desempeño y de este modo los resultados por parte de los profesionales, sean lo que la ciudad, la región y el país necesiten.

Por otra parte, la Asociación Colombiana de Facultades de Administración (ASCOLFA, 2019), señala con relación y acorde a los resultados obtenidos en las pruebas saber pro de

2018 por parte de los estudiantes de administración de la región oriente, que obtuvieron en todas las competencias resultados por debajo de la media nacional en cada una de las pruebas. Acorde a los resultados obtenidos se determina la necesidad de evaluar las competencias profesionales, con el fin de conocer el grado de aplicación de tal modo que permita orientar acciones en la búsqueda de mejores resultados de las pruebas saber y dar cumplimiento a la oportunidad de mejora descrita en el Informe de autoevaluación del Programa de Administración de Empresas (p.159).

Es conveniente afirmar que, la Universidad de Pamplona ofrece el programa de Administración de Empresas el cual ha sido creado mediante Acuerdo No. 537 del 16 de julio de 1999 emanado del Consejo Superior Universitario en el marco de la política de ampliación de la oferta educativa, eje fundamental del Plan de Desarrollo Decenal de la Universidad de Pamplona 2000-2010, definiéndose que el lugar en el que funciona es en las ciudades de: Pamplona, Cúcuta y área metropolitana del Norte de Santander, adscrito al área del conocimiento de las ciencias administrativas de metodología presencial y a distancia . Para el cumplimiento de la misión, el Programa acoge como propios los objetivos institucionales y alrededor de ellos se destaca el siguiente: “Desarrollar competencias que garanticen la formación integral de los docentes, que les permitan constituirse en gestores del cambio y líderes del desarrollo en sus regiones”.

Con referencia a lo anterior, el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES, 2020) reporta un total de 320 graduados en la modalidad presencial y 683 en la modalidad a distancia; egresados del programa de Administración de Empresas de la Universidad de Pamplona, en el período comprendido entre el 2015 y 2019 respectivamente,

evidenciando un mayor número de profesionales de la modalidad distancia en cada uno de los años mencionados, como resultado de la oferta del programa en los diferentes Centros Regionales de Educación a Distancia (Cread's) a nivel nacional por parte de la Institución.

Según el último Informe de autoevaluación del Programa de Administración de Empresas (2017), el Programa considera importante y en relación con los egresados: “seguir realizando un seguimiento permanente a su impacto en el entorno social, basados en las nuevas tendencias y necesidades del mundo, que permitan su adaptación permanente al entorno”. (p.70). Acorde a lo descrito anteriormente, se detecta como oportunidad: evaluar las competencias profesionales de los graduados del programa de: Administración de Empresas de la Universidad de Pamplona, desde su desempeño en el contexto laboral, con el fin de determinar el nivel de competencia de los profesionales en su contexto laboral, así como la congruencia acorde a los requerimientos y necesidades de las empresas.

De acuerdo con Pérez (2019), se destacan los siguientes resultados en relación al nivel de pertinencia del programa de Administración de Empresas de la Universidad de Pamplona: (1) un 14% de los encuestados: graduados del programa de 2014-2018, lo considera regular, (2) un 43% de los egresados del programa de administración de empresas, expresan que medianamente el ejercicio de su cargo está relacionado con la formación académica y el ejercicio profesional y (3) los aspectos a mejorar en la formación de los futuros profesionales, según la encuesta realizada a los empresarios del Municipio de Pamplona, son: intensificación de la relación teórica-práctica (40%), fortalecer las competencias profesionales, habilidades destrezas (20%), mayor interacción con el sector productivo (20%), actualización de los contenidos impartivos (10%) y manejo de un segundo idioma

(10%). Con el objeto de fortalecer las competencias profesionales, se hace necesario evaluar las competencias profesionales de los graduados del programa de Administración de Empresas, para identificar las competencias que son requeridas acorde a las actuales necesidades y requerimientos del sector empresarial y continuar con el desarrollo y fortalecimiento de dichas competencias dentro del aula y en beneficio de: estudiantes, docentes y egresados.

Según lo descrito, el Informe de autoevaluación del Programa de Administración de Empresas (2017), destaca como oportunidades de mejora los siguientes resultados en relación con el programa: (1) seguir realizando un seguimiento permanente a su impacto en el entorno social, basados en las nuevas tendencias y necesidades del mundo, (2) realizar seguimiento a los egresados, (3) desarrollar estrategias con miras a la mejora continua para un mejor resultado en las pruebas saber pro y (4) actualización pedagógica de los docentes. Es decir, que la evaluación de las competencias profesionales de los graduados del programa de Administración de Empresas, desde su contexto laboral se orienta como una oportunidad de mejora para el seguimiento a los egresados del programa y el planteamiento de acciones de mejora con el fin de fortalecer el desarrollo de competencias, acorde a los actuales desafíos de la tecnología, la virtualidad y la automatización.

Por otra parte y como docente del programa en el aula he observado que: (1) falta mayor integración e interacción con el sector empresarial local y regional, (2) se realiza la ejecución de los contenidos programáticos por parte de los docentes sin conocer y tener en cuenta el fortalecimiento de las competencias profesionales, (3) el sistema de evaluación se orienta a la validación de contenidos, evidenciando en el proceso de enseñanza-aprendizaje la

evaluación por competencias, (4) falta un mayor número de prácticas empresariales en los periodos intermedio y etapa final de la formación del profesional y (5) carencia de formación en habilidades blandas, tales como: empatía, principios éticos, solución de problemas, comunicación y manejo de sistemas de información, entre otros.

Las circunstancias anteriores podrían generar a mediano y largo plazo en los graduados del programa de Administración de Empresas, consecuencias tales como: (1) desconocimiento del nivel de competencia, (2) baja aplicación de los conocimientos adquiridos en la práctica, (3) desinterés por parte de empleadores en vincular a los profesionales del programa, (4) bajo nivel de aceptación de los profesionales en el mercado laboral, (5) bajo nivel competitivo de los administradores de empresas de la Universidad de Pamplona, en comparación con profesionales de administración de empresas de otras Instituciones de Educación Superior (IES) públicas y privadas, (6) bajo índice de creación de empresas y empleo a nivel local, regional y nacional, (7) incremento de la brecha educativa y el sector empresarial a nivel local, regional y nacional, (8) bajo nivel de competitividad del sector empresarial local y regional y (9) disminución en la demanda del programa, por parte de aspirantes y estudiantes.

Acorde a lo descrito, se hace necesario evaluar las competencias profesionales de los graduados del programa de: Administración de Empresas de la Universidad de Pamplona, desde su contexto laboral, con el objeto de conocer el nivel de competencia de los graduados, así como realizar seguimiento a la aplicación de las competencias profesionales en el entorno laboral, donde ejercen sus funciones como administradores de empresas en función de las competencias profesionales adquiridas en el transcurso de su formación, constituyéndose en

una oportunidad para el mejoramiento de los futuros graduados del programa y de este modo incrementar el nivel de competitividad de nuestros egresados.

## **1.2 Formulación del Problema**

Es oportuno ahora, después de describir el problema realizar la formulación del mismo, el cual se fundamenta específicamente en el desconocimiento del nivel de competencia profesional de los graduados del programa de Administración de Empresas de la Universidad de Pamplona en el contexto laboral y en relación con las competencias profesionales; frente a lo expuesto en el programa, dicho lo anterior es importante conocer cuál es la evaluación de la empresa frente a las competencias profesionales, para contrastar las desarrolladas durante los diferentes cursos que tiene el programa y de esta forma fortalecer las competencias profesionales.

Teniendo en cuenta los planteamientos expuestos en el párrafo anterior, veíamos el desconocimiento del nivel de competencia y con el objeto de evaluar las mismas en los egresados del programa de administración de empresas, acorde a su capacidad de desempeño en el contexto como el resultado de aplicación de su aprendizaje en el entorno empresarial, se hace necesario evaluar las competencias profesionales de los graduados del programa de Administración de Empresas de la Universidad de Pamplona desde su contexto laboral, para un adecuado y exitoso desempeño profesional en el entorno laboral, con el propósito de conocer el nivel de competencia de los graduados del programa y es por ello que se plantea el siguiente interrogante: ¿Cuál es el nivel de competencia de los graduados del programa de administración de empresas de la Universidad de Pamplona, desde su contexto laboral?

Acorde al planteamiento antes expuesto y atendiendo la problemática, es oportuno realizar un estudio que permita evaluar las competencias profesionales de los graduados del programa de Administración de Empresas de Pamplona, desde su desempeño en el contexto laboral, y es por esto que se plantean los siguientes interrogantes:

✓ ¿Cuál es el nivel de competencia profesional de los graduados del programa de administración de empresas, de la Universidad de Pamplona, desde su contexto laboral?

✓ ¿Cuál es el nivel de correlación de las competencias profesionales de los graduados del programa de Administración de Empresas de la Universidad de Pamplona, según la percepción de: egresados, estudiantes, docentes y empleadores?

### **1.3 Justificación**

La presente investigación se realiza con el objeto de evaluar las competencias profesionales de los graduados del programa de Administración de Empresas de la Universidad de Pamplona, con el propósito de evaluar los resultados del aprendizaje en el contexto laboral por parte de los graduados, mejorar la calidad de la acción educativa dentro y fuera del aula y del programa a través de acciones de mejoramiento, que conduzcan a la obtención de la acreditación de alta calidad del programa.

Según, Sánchez (2019) destaca que: “La cuarta revolución industrial ha impulsado a las universidades a tomar medidas, tales como la adecuación de sus planes de estudio a los

nuevos requerimientos laborales” (p.1). Es decir, que es esencial la conexión y comunicación entre la Universidad y el entorno empresarial con el fin de evaluar las necesidades de la empresa acorde a la dinámica actual del entorno y orientar los aprendizajes y desarrollo de competencias en función de los requerimientos de las empresas. Con el objeto de justificar la presente investigación se hace necesario considerar cuatro puntos o aspectos principales, los cuales pueden explicar de una manera coherente el objeto de estudio.

Dicho estudio realiza un aporte hacia áreas del conocimiento, tales como la educativa y empresarial, destacando la importancia de un aprendizaje basado en competencias, así mismo con el objeto de contribuir a ampliar la información disponible sobre la temática que goza de un reconocimiento en el desenvolvimiento del administrador de empresas y ejecución de sus competencias profesionales en el contexto laboral, constituyéndose de gran valor para el desarrollo de conceptos e información de las diferentes teorías relacionadas con el área objeto de estudio. De igual modo, brinda soporte de respuesta a las dudas del investigador, constituyéndose de gran ayuda y aporte a la construcción de nuevos conocimientos, relacionados con el área de estudio.

En relación a su perspectiva práctica, la presente investigación contribuye a analizar, contrastar y dar respuesta relacionada con el funcionamiento de las competencias profesionales en la realidad del administrador de empresas y de este modo validar las competencias de los egresados desde la experiencia laboral. Asimismo busca presentar un resultado que le permita a la Institución y al programa realizar un proceso de autoevaluación y análisis respecto al grado de aplicación de las competencias profesionales definidas en el Proyecto Educativo del Programa (PEP) y otros documentos del programa, con el propósito

de generar un aporte para el fortalecimiento de las competencias profesionales de los graduados del programa de Administración de Empresas de la Universidad de Pamplona, que les permita en el mediano plazo mejorar su nivel de competitividad profesional y de esta manera dar cumplimiento a las oportunidades de mejora descritas en el informe de autoevaluación del programa (2017).

Ahora bien, desde el punto de vista metodológico, la investigación se justifica en el deseo del investigador por acrecentar los conocimientos, saberes y experiencias actuales en relación a la investigación, la metodología al problema objeto de estudio con el objeto de recolectar la información mediante el diseño y aplicación de un instrumento que permita el análisis de variables con el fin de dar respuesta a los objetivos específicos y constituirse en un estudio referente para contribuir en la mejora del programa acorde a las actuales necesidades de los empresarios y las competencias requeridas en el contexto.

Ahora bien continuando con la justificación, se planteara la importancia de la investigación desde una perspectiva social, la cual contribuye a la valoración del egresado del programa de Administración de Empresas de la Universidad de Pamplona en el entorno empresarial donde van a ser requeridos y aceptados por su formación, en el desempeño y aplicación de las competencias profesionales. De igual modo, se justifica dicha investigación como una oportunidad para el programa en relación con el seguimiento a los egresados y su permanente impacto en el entorno social, en el cual se busque a mediano plazo el mejoramiento y ajuste del plan de estudios acorde a los nuevos requerimientos laborales. Se destaca que los beneficiarios de forma directa, serían: docentes, estudiantes, egresados del

programa de Administración de Empresas, la oficina de Autoevaluación y Acreditación Institucional y de forma indirecta la sociedad.

De forma directa, la presente investigación y desde la línea: "El discurso de la educación superior", y acorde al núcleo de evaluación y acreditación universitaria, propicia el mejoramiento de los niveles de formación y específicamente en la educación superior y en el Programa de Administración de la Universidad de Pamplona, para permitir formar un profesional competente que genere transformación en el entorno empresarial o donde se desempeñe y responda a las necesidades del contexto laboral.

Finalmente, y en relación con la línea de investigación el presente proyecto de investigación realiza los siguientes aportes: (1) mejoramiento del programa, a través de acertadas decisiones, (2) incremento de la calidad de la acción educativa, (3) orientación del aprendizaje acorde a las competencias que son requeridas en el contexto, (4) cualificación de la práctica pedagógica, (5) estudio referente para el desarrollo y evolución del programa, sus estudiantes y sus egresados y (6) contribución para la acreditación de alta calidad del programa.

## **1.4 Objetivos de la Investigación**

### ***1.4.1 General***

Evaluar el nivel de competencia profesional de los graduados del programa de administración de empresas de la Universidad de Pamplona, desde su contexto laboral.

### ***1.4.2 Específicos***

- ✓ Identificar el nivel de competencia profesional de los graduados del programa de administración de empresas, de la Universidad de Pamplona, desde su contexto laboral.
  
- ✓ Determinar el nivel de correlación de las competencias profesionales de los graduados del programa de Administración de Empresas de la Universidad de Pamplona, según la percepción de: egresados, docentes, estudiantes y empleadores.

## 2. Referentes Teóricos

### 2.1 Antecedentes de Investigación

En el año 2017, México Sánchez, en su trabajo de doctorado, titulado: "*Las competencias de los emprendedores egresados universitarios, su impacto en las aspiraciones de crecimiento y en el éxito de sus empresas*". Su objetivo general fue: identificar las competencias de los emprendedores que son egresados universitarios y su influencia en la creación, crecimiento y exitoso desempeño en las empresas nuevas y de reciente creación. La investigación se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo de carácter exploratorio descriptivo, ejecutando las siguientes fases: (1) revisión de la literatura y bibliografía, (2) trabajo de campo, (3) fase analítica y (4) presentación de resultados y conclusiones. La muestra se aplicó por objetivo específico: (1) 1.563 encuestados que cuentan con empresas nuevas, (2) 4.017 registros que representan a los egresados universitarios de 29 regiones de México y (3) 1.087 registros de los emprendedores egresados universitarios que proporcionaron sus ingresos. Las técnicas de recolección de datos fueron: la encuesta telefónica y encuesta por internet. Se concluyó que: (1) los factores internos relacionados con las características del emprendedor son: género y experiencia y los factores externos: percepción del entorno del emprendedor y oportunidades empresariales, (2) El trabajo en equipo, la comunicación y la innovación son competencias que se encuentran en los emprendedores con formación académica universitaria y (3) se reconocieron habilidades y destrezas como el liderazgo, la comunicación y la confianza en sí mismo, para la efectiva ejecución de los emprendedores. Dicho antecedente tiene su aporte en lo relacionado con: temática competencias de los emprendedores, formulación y contrastación de hipótesis y diseño de instrumentos.

En el año 2016, República Dominicana Fernández, en su trabajo de doctorado, titulado: "*Perfil de competencias del administrador de empresa en República Dominicana*". Su objetivo general fue: Identificar las competencias genéricas y específicas que deben ser consideradas en los planes educativos de la Escuela de Administración de Empresas en las universidades dominicanas para favorecer la inserción de los egresados universitarios al mercado laboral. Esta investigación se desarrolló bajo un enfoque mixto de carácter exploratorio descriptivo, ejecutando las siguientes fases: (1) nivel conceptual: revisión teórica y bibliográfica, (2) nivel metodológico: aplicación de instrumentos, (3) nivel estadístico: análisis contenido y estadístico y (4) conclusiones y resultados. En relación con el tamaño de la muestra se calculó, teniendo en cuenta tres sectores, tales como: el educativo, el laboral y los profesionales. Las técnicas de recolección de datos fueron: análisis documental, entrevistas y cuestionarios. Se concluyó que: (1) las competencias genéricas tienen impacto en el desempeño laboral, (2) las competencias específicas deben ser desarrolladas, teniendo en cuenta la evolución del desarrollo tecnológico, (3) para el sector laboral las 5 competencias genérica son: identificar y resolver problemas, liderar o conducir metas comunes, organizar y planificar, orientarse hacia la calidad, comunicarse en forma oral y escrita en la propia lengua y (4) las 5 competencias específicas indispensables son: desarrollar un planeamiento estratégico, ejercer el liderazgo para el logro de metas, gestionar sistemas de control administrativo, interpretar información contable y financiera, mejorar e innovar los procesos administrativos. El estudio: "*Perfil de competencias del administrador de empresa en República Dominicana*", aporta a la investigación para fortalecer la descripción del problema, actividades realizadas para el logro de objetivos y similitud con el objeto de estudio, marco teórico y metodología empleada.

En Colombia en el año 2019, Sanabria, Ospina y García; publicaron el artículo denominado: "*Competencias profesionales en el campo de administración: un análisis para Colombia*". Se realizó una investigación de enfoque cuantitativo, de tipo: descriptivo, en el que se utilizaron técnicas tales como el análisis documental y la encuesta. Las fuentes de información primarias fueron: encuesta, aplicada a los dos grupos de actores objetivo y las secundarias: textos académicos, normatividad y doctrina sobre los temas de la investigación. El diseño fue longitudinal realizando 3 mediciones en empresarios, mercado laboral: 2010, 2014 y 2016; medición en directivos académicos 2019. La cobertura geográfica del presente estudio fue Bogotá, el primer grupo del marco muestral fueron las empresas bogotanas y el segundo lo conformaron los directivos académicos del programa de administración. Se concluyó que: (1) según los empresarios, las competencias propuestas por el proyecto Alfa Tuning América Latina son consideradas pertinentes y valiosas para el desempeño de un administrador, (2) el modelo Tuning, es un referente fundamental para los profesionales de Administración de Empresas, (3) se considera necesario trabajar en los espacios académicos que corresponden a las áreas de formación en Administración (19,6%) y Finanzas (17,2%) y (4) las competencias específicas para el administrador de empresas más valoradas por los empresarios fueron: liderazgo para el logro de metas, usar información de costos para la toma de decisiones, desarrollar un planeamiento estratégico, interpretar la información contable y la información financiera para la toma de decisiones gerenciales, identificar y administrar los riesgos de negocios de las organizaciones y tomar decisiones de inversión, financiamiento y gestión de recursos financieros en la empresa. El artículo mencionado, realiza aportes a mi investigación en lo relacionado con el marco teórico y específicamente en lo descrito al concepto de competencia, proyecto tuning y la situación actual de empleo y formación nacional.

En el año 2019, Ibagué la investigadora Ávila, en su trabajo de maestría titulado: "*Análisis de una innovación educativa en educación superior y su efecto en el desarrollo de competencias*". Su objetivo general fue: Analizar de qué manera se fomenta el desarrollo de competencias en la asignatura de Comunicación en las organizaciones de la Universidad de Ibagué, mediante el Aprendizaje Basado en Problemas (ABP), para diseñar y aplicar una estrategia que permita mejorar la evaluación de las competencias del curso. La investigación se desarrolló bajo el enfoque cualitativo, utilizando el método investigación acción educativa (IA) crítico, ejecutando las siguientes fases: (1) diagnóstico del problema o situación actual, (2) planificación de las hipótesis de acción o plan de acción, (3) observación de la acción y (4) evaluación, reflexión y discusión de resultados. Los participantes fueron: estudiantes y graduados del programa de comunicación social y periodismo. Las técnicas de recolección de información fueron: notas de campo, cuestionarios, observación participante y entrevista. Se concluyó que: (1) se evidenció cómo los estudiantes a través del Aprendizaje Basado en Problemas (APB) y el trabajo colaborativo e individual, tienen un rol más activo porque son responsables de la realización del proyecto durante el semestre, (2) el Aprendizaje Basado en Problemas (ABP) es una técnica didáctica que tiene mayor incidencia en el desarrollo intencional y planeado de competencias: conocimientos, habilidades, actitudes y valores en los estudiantes y (3) en el Aprendizaje Basado en Problemas (ABP) los estudiantes comprendieron y profundizaron adecuadamente en las respuestas a los problemas que debieron resolver en cada módulo para el desarrollo del proyecto. El antecedente descrito tiene su aporte en referencia a la temática: desarrollo de competencias, planteamiento y formulación del problema, diseño de instrumentos, bases teóricas y en lo referente al diseño de la estrategia de evaluación por competencias.

En el año 2017, Colombia el investigador González, en su trabajo de doctorado, titulado: *“Estudio sobre la pertinencia curricular del Programa de Administración de Empresas frente a la necesidad de mejora del nivel de competitividad de las pymes de Bucaramanga y su área metropolitana, caso: Unidades Tecnológicas de Santander”*. Su objetivo general fue: determinar la pertinencia curricular del programa de Administración de Empresas de las Unidades Tecnológicas de Santander (UTS), respecto a las necesidades de formación de los gerentes de las pequeñas y medianas empresas (PYMES) de Bucaramanga y su Área Metropolitana. Esta investigación se desarrolló bajo el enfoque mixto, ejecutando las siguientes fases: 1) revisión de la literatura y bibliografía, 2) trabajo de campo, 3) fase analítica y 4) presentación de resultados y conclusiones. En el caso del tamaño de la población para las pymes fue de 2.773, seleccionando una muestra de 243 pymes y en el caso de los egresados se contó con una población de 90 egresados para seleccionar una muestra de 67 egresados. Las técnicas de recolección de datos fueron: 1) la entrevista semiestructurada, 2) la encuesta dirigida a empresarios y egresados y el 3) análisis documental. Se concluyó que: 1) las tres competencias disciplinares más destacadas son: (a) ejercer el liderazgo para la consecución de metas, (b) desarrollar un planeamiento estratégico, táctico y operativo, y (c) tomar decisiones de inversión, financiamiento, y gestión de recursos financieros, 2) mediante la metodología por competencias se lograría formar en sus egresados la interpretación de las teorías administrativas con sus asignaturas de énfasis aplicadas y (3) las tres competencias genéricas que consideraron más importantes los empresarios pymes son: compromiso ético, capacidad para tomar decisiones y el compromiso con la calidad. La investigación descrita realiza aportes, en lo relacionado con: descripción del problema, redacción objetivos específicos, fundamentación teórica y conceptual y metodología ejecutada para el logro de los objetivos.

En el año 2017 Colombia, el investigador Acevedo, en su trabajo de doctorado, titulado: *"Determinación de las competencias específicas que diferencian al tecnólogo del profesional universitario en el programa de finanzas"*. El objetivo general fue: analizar la importancia y el grado de valoración de las competencias específicas del título de grado de Administración Financiera, a partir de las apreciaciones de los egresados del mismo programa y los empleadores y/o directores de departamentos financieros. La investigación se desarrolló bajo el enfoque mixto, ejecutando las siguientes fases: 1) revisión de la literatura y bibliografía, 2) trabajo de campo, 3) fase analítica y 4) presentación de resultados y conclusiones. En el caso del tamaño de la población para los egresados fue de 1.610, seleccionando una muestra de 135 y en el caso de los empleadores fue de 74.370, seleccionando una muestra de 385. El tipo de muestreo usado en el estudio, fue estratificado. Las técnicas de recolección de datos fueron: 1) la entrevista y 2) la encuesta dirigida a empresarios y egresados y el 3) análisis documental. Se concluyó que: (1) con respecto a las competencias específicas básicas administrativas y de producción los empleadores y egresados determinan que no existe diferencia entre las opiniones, (2) con respecto a las competencias específicas básicas financieras, lo más valorado por estos grupos es: el ser capaz de comprender la naturaleza y las características de los distintos instrumentos y mercados financieros y aplicar correctamente los conceptos, principios, métodos y técnicas empleadas en el análisis y gestión y (3) con respecto a las competencias específicas complementarias, se valoraron 13 competencias, lo que se busca con este tipo de competencias es poner en contexto al profesional con respecto a la jurisprudencia que la regula y el impacto que esta produce en la gerencia de las organizaciones. Este trabajo realiza aportes a la investigación, en lo relacionado con: fundamentación conceptual de competencias, contexto laboral, metodología de la investigación y análisis de datos.

## **2.2 Bases Teóricas**

La temáticas de las competencias se ha abordado a través de la historia desde diferentes disciplinas y su aporte se ha obtenido a través de la integración para entender la aplicación por parte del ser humano en sus diversos contextos, tales como: educativos, empresariales, sociales, entre otros. De esta manera, se presentan los principales antecedentes históricos que hacen referencia al concepto de competencias, a través de la siguiente línea del tiempo:

**Figura 1.**

*Línea del tiempo concepto de competencias*

Civilizaciones Antiguas	Siglo XVI	Década de 1960	Década de 1970	Década de 1980	Década de 1990	Década del 2000	2020
<p><b>Código de Hammurabi</b> (1792- 1750 a.C.) <i>Ikanótis</i> Habilidad de conseguir algo</p>	<p><b>Término competencias reconocido</b> en varios idiomas: latín (competens), inglés, francés y holandés</p>	<p><b>Teoría de la gramática generativa transformacional</b>, bajo el concepto de competencia lingüística (Chomsky)</p>	<p><b>Estudios de McClelland</b> (1973). Estructuración del concepto en el área de Gestión del Talento Humano</p> <p>Aplicación del concepto en la educación a través del movimiento Competency-Based Education and Training (CBET)</p>	<p>Existencia de proyectos en diferente países, tales como: Canadá, Estados Unidos, Reino Unido, España y Francia, para mejorar la cualificación y acreditación de las personas para el desempeño laboral, con el apoyo de empresas y sindicatos</p>	<p>Se inicia con el diseño de modelos alrededor del currículo, la didáctica y la evaluación por competencias, teniendo como base la investigación y las debilidades de los procesos pedagógicos tradicionales</p>	<p>Incorporación del concepto de competencias a nivel internacional con los proyectos: Tuning en Europa y Alfa Tuning en Latinoamérica</p>	<p>La cuarta revolución industrial impulsa a las universidades a adecuar sus planes de estudio a los requerimientos y necesidades del sector laboral.</p> <p>Orientación a la educación dual (formación y empleo)</p>

**Fuente.** Elaboración propia

### ***2.2.1 Competencias Profesionales en un Enfoque Práctico en el Contexto Laboral***

De acuerdo con Tobón (2013), McClelland planteó que: “las pruebas tradicionales basadas en la medición de conocimientos y aptitudes, así como las notas escolares, no predicen el éxito en el desempeño ante situaciones concretas del mundo laboral. (p.72). En este sentido, McClelland postula que las competencias se encuentran relacionadas con el desempeño laboral y las características de los trabajadores y sus conductas en el contexto de trabajo y no con el expediente académico o cociente intelectual, orientándose hacia la aplicación de los conocimientos en el entorno laboral

Basado en lo anterior, David McClelland propuso tener en cuenta las características de los trabajadores y sus comportamientos ante situaciones de trabajo, o lo que es lo mismo la competencia laboral que surge como solución a un problema en el contexto laboral y que contribuye en el logro de los objetivos de la organización y que se consolida con el desempeño de los trabajadores en beneficio de un área o empresa. De esta forma, McClelland, se orienta a un enfoque práctico en el contexto laboral y relacionado con el desempeño laboral.

Asimismo, Gutiérrez (2016), destaca que: “gracias a los estudios del profesor McClelland de la Universidad de Harvard ha sido posible, para la moderna gestión por competencias, la medición de dichas competencias”. (p.22). En este sentido se sustenta la medición del desempeño que realizan las empresas, al talento humano y en el que se debe evaluar la gestión de un gerente en lo relacionado con el desempeño de sus competencias profesionales, tales

como: trabajo en equipo, liderazgo, gestión, pensamiento estratégico, toma de decisiones, innovación, espíritu emprendedor, entre otras.

### ***2.2.2 Competencias del Administrador***

De acuerdo, con Chiavenato (2019) “el administrador necesita desarrollar cuatro (4) competencias para tener éxito, dichas competencias son: conocimiento, habilidad, juicio y decisión y actitud”. (pp.3-4). En efecto, dichas competencias deben ser integradas y aplicadas por el administrador, con el objeto de tener éxito a nivel profesional y en la organización y de este modo facilitar el logro de los objetivos.

#### ***2.2.2.1 Conocimiento.***

El conocimiento: “significa el acervo de información, conceptos, ideas y experiencias que posee el administrador”. Chiavenato (2019). Acorde a la nueva economía y a la gran cantidad de información existente, el administrador debe seleccionar, adquirir y analizar periódicamente el conocimiento, con el propósito de contar con un conocimiento actualizado y acorde a la nueva dinámica y cambios del contexto, dicha competencia está relacionada con el saber y hace alusión al: aprendizaje, autoaprendizaje y transmisión del conocimiento

#### ***2.2.2.2 Habilidad.***

Chiavenato (2019) destaca la habilidad como: ”la capacidad de poner el conocimiento en acción; es decir, saber transformar la teoría en práctica y aplicar el conocimiento en el análisis

de las situaciones, la solución de los problemas y la conducción del negocio”. (p.4). Es decir que es necesario además de contar con el conocimiento, utilizarlo de forma práctica para la búsqueda y solución a problemas o aprovechamiento y beneficio de una oportunidad con el fin de buscar crear bienes y/o servicios que conduzcan a la satisfacción de necesidades y generación de empresa a través de la consolidación de planes de negocio para la innovación y transformación de bienes, servicios o procesos, dicha competencia está relacionada con el saber hacer y hace alusión a la aplicación del conocimiento para: resolver problemas, trabajar en equipo, tener un visión global y aportar soluciones.

Según, (CEDEFOP, 2014; Wagenaar, 2016, como se citó en CEPAL, 2020), la habilidad es: “la aplicación y utilización de conocimientos para analizar y realizar tareas, resolver problemas, comunicarse y relacionarse con otros”. (p.11). Es decir, que la habilidad refiere a la aplicación del conocimiento para la solución de problemas en un contexto y en el cual se utiliza el relacionamiento y comunicación con las personas.

Asimismo, Katz (como se citó en Weihrich, Cannice y Koontz, 2017) identifica tres habilidades en los administradores: (1) técnicas, (2) humanas, (3) conceptuales y de diseño. (p. 7). Las habilidades técnicas, hacen alusión al saber hacer, es decir al uso de conocimientos específicos y su facilidad para aplicar técnicas en el contexto laboral y se relacionan con las competencias específicas de una profesión; con respecto a las habilidades humanas, estas se refieren a la relación interpersonal y grupal, al buen trato y se relacionan con competencias, tales como: comunicación, motivación, liderazgo y trabajo en equipo; y finalmente, las habilidades conceptuales y de diseño, contemplan la opción de trabajar con: ideas, conceptos,

teorías y abstracciones y se evidencian en competencias tales como: diagnóstico de situaciones y solución de problemas.

Wehrich et al. (2017) destaca que: “La importancia relativa de estas habilidades puede ser distinta en los diferentes niveles de la jerarquía organizacional”. (p.7) Es decir, que a medida que un profesional asciende en la empresa, disminuye su importancia y necesidad de habilidades técnicas y se incrementa el uso de habilidades conceptuales y de diseño, destacando que las habilidades humanas son necesarias en cualquier contexto laboral y son independientes del nivel jerárquico que se ocupe dentro de la empresa, como puede apreciarse también en los puestos de alta gerencia, donde las habilidades conceptuales, de diseño y humanas son esenciales, mientras que las habilidades técnicas son menos necesarias.

### ***2.2.2.3 Juicio y Decisión.***

Según Chiavenato (2019) el juicio y decisión hacen referencia a que: “el administrador debe saber analizar y evaluar la situación con claridad, obtener datos e información suficiente para juzgar los hechos con espíritu crítico, ponderar con equilibrio, definir prioridades y tomar decisiones”. (p.4). Lo que quiere decir, es que el administrador, debe contar con información cualitativa y cuantitativa para emitir un juicio y de esta forma elegir con base en el análisis la mejor decisión para su empresa y en beneficio del talento humano de su organización, dicha competencia hace alusión al saber analizar, que se basa en el análisis, emisión de un juicio y prioridades.

#### 2.2.2.4 Actitud.

Chiavenato (2019), destaca que la actitud hace referencia al: “comportamiento del administrador ante las situaciones que lo confrontan en el trabajo. Es su estilo personal de hacer que las cosas sucedan, la forma de liderar, motivar, comunicar y sacar las cosas adelante”. (p.4). O lo que es lo mismo para el administrador como el liderazgo, el impulso, la dinámica, energía y motivación que ejecute para el logro de los objetivos de la empresa y la transformación y mejoramiento de las condiciones del entorno, dicha competencia hace alusión al saber hacer que las cosas sucedan, positivamente como un agente de cambio en el que se busque: la innovación, el riesgo, el emprendimiento y el liderazgo.

#### Figura 2.

*Las competencias duraderas del administrador*



Fuente. Chiavenato (2019)

Por su parte, Weihrich et al. (2017) destaca las habilidades y características personales necesarias en los administradores y que se encuentran relacionadas con ciertas habilidades

técnicas, humanas, conceptuales y de diseño. (p.318). Igualmente, señala como características personales necesarias en los Administradores las siguientes:

Wehrich et al. (2017) referencia que: “Los gerentes deben ser capaces de identificar problemas, analizar situaciones complejas y, al solucionar los problemas encontrados, explotar las oportunidades que se presentan”. (p. 319). En este sentido, la capacidad de identificar problemas constituye un ejercicio de análisis para lograr identificar y explotar las oportunidades a través de un proceso racional de toma de decisiones.

De la misma manera, Wehrich et al. (2017) referencia que: “los gerentes efectivos necesitan varias características personales: el deseo de administrar, la capacidad de comunicar con empatía, la integridad y la honestidad y la experiencia como gerente”. (p.319). Es necesario mencionar que el gerente debe sentir pasión y gusto por administrar, liderar equipos de trabajo, aceptar y escuchar a sus colaboradores y sobre todo ser honesto y ético en su actuar.

### ***2.2.3 Clasificación de las Competencias***

Diversos autores han clasificado las competencias de acuerdo al enfoque desde los niveles más básicos hasta los más complejos, de este modo se habla de competencias básicas, genéricas, específicas, laborales, profesionales, entre otros. En este sentido, son los estudiantes quienes adquieren las competencias en su proceso enseñanza-aprendizaje y los docentes quienes deben orientarse hacia el desarrollo y fortalecimiento de las competencias en los estudiantes.

### ***2.2.3.1 Competencias Genéricas.***

Las competencias genéricas son aquellas que son transversales, comunes y básicas a todas las áreas y profesiones y en las que los docentes imparten sus conocimientos y saberes con el propósito de que los estudiantes adquieran competencias en matemáticas, lenguaje y comunicación escrita, inglés, competencias ciudadanas, lectura crítica y razonamiento, entre otros. De esta forma el resultado de aprendizaje por competencias, adquiere gran importancia en los procesos de formación y de calidad en la educación con el único propósito de favorecer al estudiante y al profesional para hacer frente al desempeño laboral y profesional.

Según López (2017), define las competencias genéricas o generales como: “transversales, se trata de competencias comunes que involucran los conocimientos transferibles”. (p.46). Es decir que las competencias genéricas se encuentran relacionadas con los conocimientos que son parte de la formación de los estudiantes. Al respecto López (2017), destaca que las competencias genéricas están relacionadas con el saber conocer: hace referencia a los conocimientos de una profesión u oficio, el saber ser: incluye las actitudes y formas de actuar con otras personas y el saber actuar: corresponden a la aplicación del conocimiento, solución de un problema o aprovechamiento de una oportunidad. En este sentido el saber actuar se relaciona con el concepto de competencias del presente objeto de estudio y hace relación a la aplicación en el contexto laboral de las habilidades adquiridas y desarrolladas durante el proceso de formación y el contexto laboral, respectivamente.

Por otra parte, Gutiérrez, (2016) conceptualiza las competencias genéricas como: “la base común de la profesión y se refieren a las situaciones concretas de la práctica profesional que

requieren de respuestas complejas”. (p.5). Es decir, que las competencias genéricas constituyen la formación básica adquirida por parte del profesional y que fue impartida por los docentes en el proceso enseñanza-aprendizaje y está relacionada con la habilidad y capacidad del profesional para dar solución a problemas complejos y según el autor, entre estas podemos encontrar competencias de: comunicación, toma de decisiones, organización, trabajo en equipo, entre otras.

De la misma forma, Tobón, (2013), destaca que las competencias genericas con aquellas que son: “fundamentales para alcanzar la realización personal, vivir en sociedad, gestionar proyectos, contribuir al equilibrio ecológico y actuar en cualquier ocupación, puesto de trabajo y/o profesión”. (p.113). De este modo, las competencias genéricas son responsables directas para alcanzar el éxito a nivel personal, social, profesional y laboral, constituyendose en las bases y pilares fundamentales de los procesos de formación desde la primera infancia, hasta los niveles de educación superior.

Acorde a lo anterior los conceptos de Gutiérrez (2016) y Tobón (2013), convergen en el concepto de competencias genéricas en lo relacionado a que son la base para el actuar, dar solución y respuesta a un problema complejo en un contexto y de esta manera alcanzar la realización personal y el éxito profesional. Por el contrario para López (2017), las competencias genéricas son aquellas que son generadoras del proceso de formación integral de los estudiantes y están relacionadas con tres saberes: el saber conocer, el saber ser y el saber actuar. Basado en lo anterior, el concepto de competencias genéricas o generales que más se ajusta y se relaciona con el objeto de la presente investigación es el planteado por Tobón (2013).

En resumen, para el investigador las competencias genéricas son la base para actuar en cualquier profesión con el fin de dar respuesta a problemas complejos y han sido transferidas durante el proceso enseñanza-aprendizaje por parte de los docentes durante el proceso de formación y están relacionadas con tres saberes: el saber conocer, el saber ser y el saber actuar.

### ***2.2.3.2 Competencias Específicas.***

Actualmente en el contexto laboral podemos afirmar que cada profesión cuenta con competencias específicas y se encuentran relacionadas con una profesión, cargo o cumplimiento de funciones en las que un profesional se distingue de otro por su formación y adquisición de competencias específicas en un área determinada. De esta forma una empresa puede requerir profesionales con ciertas competencias específicas con el propósito de ajustarse al perfil de un cargo previamente definido. En nuestro país dichas competencias se desarrollan a partir de estructuras curriculares por áreas, asignaturas, créditos y núcleos temáticos, para demostrar aporte y construcción en la formación de técnicos, tecnólogos y profesionales.

De acuerdo con López (2017), las competencias específicas: “tienen que ver con el conocimiento concreto de cada área temática”. (p.46). En otras palabras, las competencias específicas hacen referencia a aquellas competencias que se encuentran relacionadas con cada una de las profesiones y hacen parte del conocimiento y desempeño asociado de cada área objeto de estudio y permiten diferenciar cada una de las profesiones.

Por su parte, Gutiérrez (2016), conceptualiza las competencias específicas como: “la base particular del ejercicio profesional y están sujetas a condiciones específicas de ejecución”. (p.5). Es decir que las competencias específicas constituyen la base de cada profesión que incluye conocimientos, habilidades y desempeño que son evidentes durante la ejecución del desempeño profesional.

De la misma manera, Tobón (2013), define las competencias específicas como: “aquellas competencias propias de una determinada ocupación o profesión. Tienen un alto grado de especialización, así como procesos educativos específicos, generalmente llevados a cabo en programas técnicos, de formación para el trabajo y en educación superior”. (p.120). En este sentido, las competencias específicas son aquellas que son inherentes a una profesión y se encuentran relacionadas con la especialización de programas técnicos, formación para el trabajo y educación superior.

Tomando en consideración los postulados anteriores, se puede señalar que los conceptos de competencias específicas de los autores López (2017), Gutiérrez (2016) y Tobón (2013), convergen en que constituyen las bases de una profesión y/o ocupación y son demostrables en la práctica del ejercicio y desempeño profesional y son las que distinguen la profesión a nivel de programas técnicos, tecnológicos, de formación para el trabajo y a nivel de educación superior. Acorde a lo descrito el concepto de competencias específicas, que más se ajusta y se relaciona con el objeto de la presente investigación es el planteado por Tobón (2013).

Para el investigador las competencias específicas son aquellas que son inherentes a cada una de las profesiones y distinguen a un profesional de un área determinada y se hacen evidentes durante el desempeño en el contexto laboral o profesional al demostrar la aplicación de sus competencias específicas.

#### ***2.2.4 Teoría General de Sistemas***

Al respecto, Johansen (2007), señala que: “La Teoría General de Sistemas (TGS), está estrechamente relacionada con el trabajo de Ludwing Von Bertalanffy, biólogo alemán, a partir de las publicaciones en sus investigaciones sobre sistema abierto....Sólo en 1945, al término de la Segunda Guerra Mundial, el concepto adquirió su derecho a vivir”. (p.13). Cabe decir que, la Teoría General de Sistemas, se ha ido profundizando y hoy en día es aceptada por la comunidad científica actual y que se relacionaban con los trabajos de N. Wiener, que dieron origen a la Cibernética, de Ashby con la investigación de operaciones y su aplicación de los diversos sistemas sociales en el área de la administración.

La Teoría General de Sistemas (TGS), a través del análisis y teniendo en cuenta su interacción con el medio ambiente, constituye una herramienta de gran utilidad para encontrar respuesta a los fenómenos que suceden y por consiguiente predecir los hechos o acontecimientos, desde una óptica y/o visión integral para comprender y entender la realidad aplicable a cualquier sistema.

En este sentido, Weihrich et al. (2017) destaca que: “Los sistemas tienen fronteras, pero también interactúan con el ambiente externo, lo que significa que las organizaciones son

sistemas abiertos”. (p.24). Lo que quiere decir que, la empresa se constituye en un sistema que recibe insumos y los transforma mediante el cumplimiento de las funciones gerenciales, para producir un bien y/o servicio que va a satisfacer una necesidad a una población objetivo y en el que se evidencia una interacción esencial con su medio interno y externo. Por otra parte, la empresa requiere además de los insumos requeridos en el proceso de producción; personas competentes con habilidades y conocimientos para que aporten a los procesos de transformación en resultados eficientes y eficaces.

Chiavenato (2019), destaca que la Teoría General de Sistemas (TGS), “surgió con los trabajos del biólogo alemán Ludwing Von Bertalanffy, que pretende producir teorías y formulaciones conceptuales para su aplicación en la realidad empírica”. (p.233). Dicha teoría permite desarrollar el pensamiento sistémico como un todo y entender al graduado del programa de administración de empresas; como un resultado del sistema de formación superior y comprender el funcionamiento sistémico de la empresa.

La Teoría General de Sistemas (TGS) se fundamenta en tres premisas básicas, que son: (1) los sistemas existen dentro de sistemas: lo que significa que cada sistema está constituido por subsistemas y al mismo tiempo forma parte de un sistema mayor o suprasistema, (2) los sistemas son abiertos: cada sistema tiene relación y contacto con un medio ambiente conformado por otro sistema y (3) las funciones de un sistema dependen de su estructura, donde cada sistema tiene un objetivo, que constituye su función en el intercambio. (Chiavenato, 2019)

Chiavenato (2019), destaca lo siguiente: “la Teoría de Sistemas, permite reconceptualizar los fenómenos dentro de un enfoque global, permitiendo la interrelación e integración de asuntos que son, la mayor parte de las veces, de naturaleza completamente diferentes”. (p.234). Es decir, que la teoría de sistemas nos permite tener una visión a los problemas complejos a través del pensamiento sistémico, que va de lo general a lo particular entendiendo que lo que nos interesa es la evaluación de las competencias profesionales del graduado del programa de Administración de Empresas de la Universidad de Pamplona y el análisis del profesional graduado en el programa descrito, como resultado de un proceso de formación y aprendizaje.

Basado en lo anterior la Teoría General de Sistemas (TGS), tiene una gran importancia en la aplicación del presente trabajo de investigación, teniendo presente que se evalúan las competencias profesionales de los graduados del programa de administración de empresas de la Universidad de Pamplona, desde su contexto laboral; validando el resultado o salida del sistema que en este caso hace alusión al egresado como un participante de primer orden en el proceso, aplicación del conocimiento y aporte en la construcción y/o transformación del ambiente o entorno laboral, asimismo viendo la empresa y al profesional como un sistema abierto que intercambia materia y energía con regularidad en su medio ambiente.

Al respecto, Shein propone algunos aspectos que la teoría de sistemas considera en la definición de organización, tales como: “la organización es un sistema abierto, la organización es un sistema con objetivos y funciones múltiples, la organización es un conjunto de subsistemas en interacción dinámica, los subsistemas son mutuamente dependientes y la organización existe en un ambiente dinámico”. (p.240). Es decir, que la

empresa se considera un sistema abierto en interacción con el ambiente para el logro de objetivos y funciones múltiples cuyo propósito debe ser el de crecer y sobrevivir en el actual entorno dinámico y competitivo.

## **2.3 Marco Conceptual**

### ***2.3.1 La Evaluación y las Competencias en el Contexto Universitario***

La evaluación presenta sus orígenes en educación, donde Ralph W. Tyler desarrolló el primer método sistemático de evaluación, definiendo la evaluación como: “El proceso de evaluación es esencialmente el proceso de determinar hasta qué punto los objetivos educativos han sido actualmente alcanzados mediante los programas de currículos y enseñanza”. (Correa, Puerta y Restrepo, 1996). En este sentido, la evaluación es un proceso que dictamina el resultado obtenido y en función de los objetivos educativos.

De acuerdo con Correa et al. (1996), la evaluación es: “el control del éxito o fracaso de programas, proyectos o instituciones, en el sentido de identificar y medir resultados”. (p.27). Es decir, que la evaluación es un proceso sistemático que permite medir el éxito de un programa, proyecto o institución acorde a los resultados obtenidos después de la aplicación de un programa de acción.

Restrepo (1974) plantea que: “la evaluación consiste en la apreciación de un objeto, persona, atributo, programa, institución o sistema, a partir de ciertos criterios y destaca el aspecto valorativo como elemento que objetiviza la escogencia de factores o indicadores”

(p.28). Lo que quiere decir que, la evaluación se realiza en función de un propósito con el fin de valorar un objeto, persona, atributo, programa, institución o sistema, a partir de ciertas variables e indicadores con el fin de mejorar.

Por su parte, Tobón (2013) señala que la evaluación es: “un proceso de reconocimiento de lo que las personas aprenden y ponen en acción-actuación en un contexto social, asumiéndose el error como una oportunidad de mejora y de crecimiento personal”. (p.321). En este sentido se asume la evaluación como un proceso de aplicación práctica del conocimiento en un contexto y con el fin de dar solución a un problema, lo que supone la realización de un seguimiento de forma continua a los avances de los graduados del programa de administración de empresas de la Universidad de Pamplona, con el propósito de determinar el nivel de desempeño de las competencias profesionales en el contexto laboral y en beneficio de un área, departamento y empresa.

Acorde a lo anterior, los conceptos de Tyler (1950:69), Correa (1996) y Tobón (2013), convergen en el concepto de evaluación como un proceso necesario para la medición de resultados e identificar el logro y cumplimiento de los objetivos. Por el contrario para Restrepo (1974), la evaluación es una apreciación valorativa, basada en la selección de ciertos factores e indicadores. Según lo descrito el concepto de evaluación que más se ajusta y se relaciona con el objeto de la presente investigación es el planteado por Tobón (2013).

En síntesis, para el investigador la evaluación es un proceso sistemático en el que se verifica la aplicación del conocimiento en la práctica y el nivel alcanzado de los objetivos en función de la selección de factores, variables e indicadores, con el propósito de realizar los

ajustes y mejoras pertinentes, en beneficio de un objeto, persona, atributo, programa, institución o sistema.

### ***2.3.2 La Evaluación de las Competencias en el Contexto Laboral***

Según, Gutiérrez (2016) la evaluación de competencias es: “el proceso por medio del cual un evaluador obtiene y analiza las evidencias del desempeño laboral de una persona con base en una norma de competencia, para emitir el juicio de competente o aún no competente”. (p.160). Es decir, que la evaluación de las competencias se basa en dictaminar la conformidad de competencia de un profesional, acorde al análisis de evidencias de su real desempeño laboral.

Por su parte, Tobón (2013), refiere que la evaluación de competencias es: “un proceso de reconocimiento de lo que las personas aprenden y ponen en acción-actuación y se lleva a cabo por medio de: (1) resolución de problemas del contexto, (2) determinación del nivel de desempeño y el (3) establecimiento de logros y acciones para mejorar. En este sentido, la evaluación de competencias, se enfoca en un proceso de aplicación del aprendizaje y que se hace evidente a través de: solución de problemas y medición del nivel desempeño con el propósito de formular acciones para mejorar.

De acuerdo con el MEN (2008), la evaluación de competencias valora "... la interacción de disposiciones, conocimientos y habilidades, interiorizados en cada persona", que le permiten abordar y solucionar situaciones concretas (p.13) En otras palabras, la evaluación

de competencias se valora y desarrolla con la aplicación práctica del conocimiento y que permite incrementar el desempeño laboral y satisfacción personal de un profesional.

Basado en lo anterior, los conceptos de Tobón (2013) y el MEN (2008), convergen en el concepto de evaluación de competencias como un proceso en el que se revisa el grado de aplicación de los conocimientos en la práctica por parte de un profesional. Por el contrario para Gutiérrez (2016), la evaluación de competencias es un proceso por medio de cual se revisan las evidencias del desempeño laboral de una personas para dictaminar si es o no competente. Según lo descrito el concepto de evaluación que más se ajusta y se relaciona con el objeto de la presente investigación es el planteado por Tobón (2013).

En resumen, para el investigador la evaluación de competencias es un proceso que permite validar si las personas y/o profesionales aplican su aprendizaje, conocimientos y habilidades en la práctica, mediante la resolución de problemas y determinación del nivel de desempeño con el propósito de identificar acciones para la mejora.

### ***2.3.3 Competencias Profesionales***

Actualmente, nuestra sociedad está conformada por empresas que ofertan bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades, dichas empresas son dirigidas por personas que cuentan con las competencias básicas y profesionales requeridas para la correcta operación, participación y crecimiento en el sector en el que se desempeñan. Dichas organizaciones seleccionan personal competente y que se evidencia en la obtención de un título y en el cual las empresas confían en la formación recibida de sus profesionales,

ofreciéndoles la oportunidad de demostrar todas sus habilidades, destrezas y competencias en beneficio del área o departamento donde laboran, como contribución al logro de los objetivos.

Al respecto, Chiavenato (2009), señala que las competencias son: “un repertorio de comportamientos capaces de integrar, movilizar y transferir conocimientos, habilidades, juicios y actitudes que agregan valor económico para la organización y valor social para la persona”. (p.146). Acorde a lo expuesto las competencias se constituyen en un conjunto de conocimientos compuestos por habilidades, juicio y actitudes de una persona y que van a incidir de forma positiva generando valor económico para la organización, valor social para la persona y satisfacción a nivel profesional.

De la misma forma, Gutiérrez (2016), define las competencias como: “una característica personal que diferencia a unas personas de otras; estas características son las que los convierten en más competentes que otros. Dichas características comprenden motivos, rasgos de personalidad, percepción y asunción de rol, habilidades y conocimientos”. (p.3). Es decir, que las competencias son características que diferencian a los empleados competentes de los incompetentes en el contexto laboral, permitiendo establecer niveles y escalas de desempeño en las funciones asignadas a los profesionales dentro de su desempeño.

Ahora bien, Tobón (2013) conceptualiza las competencias como: “actuaciones integrales para identificar, interpretar, argumentar y resolver problemas del contexto, desarrollando y aplicando de manera articulada diferentes saberes (saber ser, saber convivir, saber hacer y saber conocer), con idoneidad, mejoramiento continuo y ética”. (p.93). En otras palabras las

competencias son actuaciones integrales en el contexto en el que a través de la práctica se demuestran los saberes para la solución de problemas, buscando el mejoramiento continuo en beneficio de una población, comunidad o empresa.

Por su parte, López (2017) conceptualiza las competencias como un “saber de ejecución, vinculado a un saber pensar, un saber desempeñar, un saber interpretar, así como a un saber actuar en diversos escenarios” (p.44). Según dicho autor, las competencias se definen como un saber hacer práctico donde el pensamiento, análisis, desempeño, interpretación y acción son fundamentales para la actuación correcta en diversos contextos.

Según el Ministerio de Educación Nacional (MEN, 2005) una competencia es: “usar el conocimiento para aplicarlo a la solución de situaciones nuevas o imprevistas, fuera del aula, en contextos diferentes, y para desempeñarse de manera eficiente en la vida personal, intelectual, social, ciudadana y laboral”. (p.5). Es decir que una competencia es el conocimiento aplicado a la solución de un problema y que le permite al profesional ser competente a nivel personal y profesional.

Basado en lo anterior, los conceptos de Chiavenato (2009), Gutiérrez (2016) y Tobón (2013); convergen en el concepto de competencias en lo relacionado con una característica inherente a la persona, que incluye: conocimientos, habilidades, actitudes y aptitudes en beneficio de una empresa, área o contexto donde sean aplicadas. Por el contrario para López (2017) y el MEN (2005), las competencias son un saber hacer para desempeñarse de modo eficiente en diferentes contextos en el que las personas colocan en práctica sus conocimientos

en diversos escenarios. Acorde a lo descrito el concepto de competencias, que más se ajusta y se relaciona con el objeto de la presente investigación es el planteado por Tobón (2013).

En síntesis para el investigador las competencias son un conjunto de: habilidades, actitudes, destrezas y conocimientos que son puestos en práctica por parte del profesional a través del saber hacer para actuar y desempeñarse en diferentes contextos en beneficio del área o contexto donde ejerza su profesión con el objeto de dar solución a un problema, buscando el mejoramiento continuo en beneficio de una población, comunidad o empresa.

#### ***2.3.4 La Competencias Alfa Tuning un modelo para Latino América***

Al respecto López (2017), menciona que: “En 1999 un grupo de universidades europeas conformaron lo que se conoce en la actualidad como Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), cuyo objetivo era alcanzar estructuras comunes en la educación superior en ese continente”. (p.46). En el año 2000 se formuló la Declaración de Bolonia, que organizó diversas reuniones con el objeto de consolidar un estudio piloto para generar un proceso innovador en la enseñanza. Del grupo de universidades europeas, surgió el proyecto Tuning, el cual en el 2003 integro universidades latinoamericanas, creándose el proyecto Alfa Tuning América Latina.

Asimismo, Sanabria et. (2019), resalta que: “el Proyecto Tuning, contó con la participación de 101 departamentos de varias universidades europeas, pretendió establecer las competencias propias de siete áreas profesionales: Empresariales, Ciencias de la Educación, Geología, Historia, Matemáticas, Física y Química”. (p.13). En ese mismo

sentido el proyecto tuning se orientó hacia un marco de comparación homogénea para los países que pertenecen a la Unión Europea en lo relacionado a: asignaturas, programas, instituciones, perfiles de formación y perfiles profesionales, con el propósito de estandarizar la actividad académica-Sistema Europeo de Transferencia y Acumulación de Créditos (ECTS). De este modo, el proyecto Tuning generó las competencias genéricas requeridas y descritas para el desempeño profesional en Europa, tales como: (1) el análisis y la síntesis, (2) la capacidad de aprendizaje, (3) la resolución de problemas, (4) la capacidad de aplicar el conocimiento, (5) la adaptabilidad a nuevas situaciones, (7) la preocupación por la calidad, (8) la gestión de información, (9) el trabajo autónomo y el (9) trabajo en equipo.

En ese mismo sentido, para América Latina se originó el proyecto Alfa Tuning América Latina en Octubre de 2004 estableciendo trabajar en 12 áreas profesionales, tales como: Administración de Empresas, Educación, Geología, Historia, Matemáticas, Física, Química, Arquitectura, Derecho, Enfermería, Ingeniería Civil y Medicina. El resultado arrojó competencias generales y específicas para el desempeño profesional en Latinoamérica, según el orden de importancia como se evidencia a continuación:

**Tabla 1**

*Competencias genéricas para administración según el proyecto Alfa Tuning América Latina*

1. Capacidad de abstracción, análisis y síntesis
2. Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica
3. Capacidad para organizar y planificar el tiempo
4. Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión

5. Responsabilidad social y compromiso ciudadano
6. Capacidad de comunicación oral y escrita
7. Capacidad de comunicación en un segundo idioma
8. Habilidades en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación
9. Capacidad de investigación
10. Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente
11. Habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas
12. Capacidad crítica y autocrítica
13. Capacidad para actuar en nuevas situaciones
14. Capacidad creativa
15. Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas
16. Capacidad para tomar decisiones
17. Capacidad de trabajo en equipo
18. Habilidades interpersonales
19. Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes
20. Compromiso con la preservación del medio ambiente
21. Compromiso con su medio sociocultural
22. Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad
23. Habilidad para trabajar en contextos internacionales
24. Habilidad para trabajar de forma autónoma
25. Capacidad para formular y gestionar proyectos
26. Compromiso ético
27. Compromiso con la calidad

**Tabla 2**

*Competencias específicas para administración según el proyecto Alfa Tuning América Latina*

1. Desarrollar un planeamiento estratégico, táctico y operativo
2. Identificar y administrar los riesgos de negocios de las organizaciones
3. Identificar y optimizar los procesos de negocio de las organizaciones
4. Administrar un sistema logístico integral
5. Desarrollar, implementar y gestionar sistemas de control administrativo
6. Identificar las interrelaciones funcionales de la organización
7. Evaluar el marco jurídico aplicado a la gestión empresarial
8. Elaborar, evaluar y administrar proyectos empresariales en diferentes tipos de organizaciones
9. Interpretar la información contable y la información financiera para la toma de decisiones gerenciales
10. Usar la información de costos para el planeamiento, el control y la toma de decisiones
11. Tomar decisiones de inversión, financiamiento y gestión de recursos financieros en la empresa
12. Ejercer el liderazgo para el logro y consecución de metas en la organización
13. Administrar y desarrollar el talento humano en la organización
14. Identificar aspectos éticos y culturales de impacto recíproco entre la organización y el entorno
15. Mejorar e innovar los procesos administrativos
16. Detectar oportunidades para emprender nuevos negocios o desarrollar nuevos productos
17. Utilizar las tecnologías de información y comunicación en la gestión
18. Administrar la infraestructura tecnológica de una empresa
19. Formular y optimizar sistemas de información para la gestión

## Tabla 2

*Competencias específicas para administración según el proyecto Alfa Tuning América Latina*

20. Formular planes de marketing
----------------------------------

Fuente: Beneitone *et al.* (2007, pp. 44-62)

### 2.3.5 Competencias Laborales

Las competencias laborales son aquellas que están relacionadas con el hacer en el contexto laboral, por medio del cumplimiento de sus funciones y es observable, medible y evaluable. El desempeño de las competencias laborales, permite establecer diversos niveles de desempeño de las personas y profesionales en su entorno laboral o en su interacción con su entorno. De este modo se considera el entorno laboral como aquel que define las competencias que son requeridas por los empresarios para dar respuesta a sus necesidades acorde a los cambios que presenta el entorno, de esta manera y acorde a las condiciones actuales, un profesional debe contar con las siguientes competencias laborales: capacidad de trabajar en equipo, dominio de la informática e idiomas y compromiso por la organización con el fin de garantizar aceptabilidad y satisfacción en su desempeño.

Según lo señalado por Fernández (2009), las competencias laborales son un: “conjunto de conocimientos teóricos, habilidades, destrezas y actitudes que son aplicados por el trabajador en el desempeño de su ocupación o cargo en correspondencia con el principio de idoneidad demostrada y los requerimientos técnicos, productivos y de servicios”. (p.96). Es decir, que las competencias laborales son aquellas habilidades que son observables en el ejercicio de un cargo en relación con el desempeño de sus funciones y en el que aplica sus conocimientos y

habilidades adquiridas durante su proceso de formación y aprendizaje en beneficio de un área, empresa o de su propio desempeño profesional.

De la misma forma, Gutiérrez (2016), conceptualiza las competencias laborales, como el: “Conjunto de conocimientos, habilidades, y actitudes que aplicadas o demostradas en situaciones del ámbito productivo, tanto en su empleo como en una unidad para la generación de ingreso por cuenta propia se traduce en resultados efectivos”. (p.4). Lo que quiere decir que el ser competente contribuye en un alto porcentaje al mejoramiento del área o unidad empresarial en lo relacionado con el logro de los objetivos de la empresa, incidiendo de manera positiva para el fortalecimiento y crecimiento profesional del graduado.

En relación con lo descrito, Gutiérrez (2016), destaca que dentro de las competencias laborales, se encuentran las **competencias profesionales** que son: “aquellas que posibilitan desempeños flexibles, creativos y competitivos en un campo profesional específico e impulsan el mejoramiento continuo del ser, del saber, y del hacer”. (p.5). En otras palabras las competencias profesionales son aquellas que están relacionadas con la aplicación de los conocimientos en el contexto laboral y se orientan en la búsqueda de cumplir las funciones y actividades de forma creativa y diferente, consolidando al profesional a nivel competitivo y generando el cambio e impacto positivo en el entorno

Al respecto, Hernández y Martínez (2011) destaca que las competencias laborales son "la capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral y refleja los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes necesarias para la realización de un trabajo efectivo y de buena calidad". (p.8). Es decir que

las competencias laborales permiten demostrar el desempeño en el ejercicio de un cargo por parte de un individuo, dentro de los parámetros de calidad y eficiencia con el propósito de mejorar la productividad de una empresa.

Según el Ministerio de Educación Nacional (MEN, 2005) las competencias laborales son aquellas que: “comprenden todos aquellos conocimientos, habilidades y actitudes, que son necesarios para que los jóvenes se desempeñen con eficiencia como seres productivos”. (p.5). En este sentido las competencias laborales permiten a la persona desempeñarse de manera eficiente en el sector productivo, sin importar el cargo, empresa o complejidad de la actividad o función con la finalidad de aprender y ser un profesional competitivo.

Los conceptos de competencias laborales de los autores Fernández (2009), Gutiérrez (2016) y Hernández y Martínez (2011) y del MEN (2005), convergen en que son un conjunto de: habilidades, destrezas y actitudes que son necesarias para el desempeño en el entorno laboral y son demostradas en el ejercicio y desempeño de sus funciones en equivalencia a los principios de idoneidad, eficiencia y calidad demostradas en el contexto. Acorde a lo descrito el concepto de competencias laborales, que más se ajusta y se relaciona con el objeto de la presente investigación es el planteado por Hernández y Martínez (2011).

Para el investigador las competencias laborales son un conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y experiencia, requeridos y demostrados en el ejercicio y cumplimiento de un cargo, acorde a los principios de idoneidad, calidad, eficiencia con el objeto de satisfacer los requerimientos y/o necesidades de la empresa o área de la entidad.

Asimismo las competencias profesionales, son aquellas que están relacionadas directamente con el campo específico de la profesión y se orientan hacia el mejoramiento continuo del ser, saber y del hacer.

### ***2.3.6 Espíritu Emprendedor***

El emprendedor es una persona que detecta una oportunidad en el entorno y cuenta con la motivación, impulso y la habilidad de gestionar recursos con el objeto de hacer realidad dicha oportunidad, adicionalmente tiene la confianza en su idea, capacidad de convocatoria y convicción mejor que el promedio para obtener resultados. El emprendedor es aquella persona que convierte una idea en una realidad que genera innovación y empleo, constituyéndose en creador, fundador de su propia empresa y que tiene las capacidades suficientes para guiar a los demás con el objeto de cumplir su visión.

De acuerdo con Weihrich et al. (2017), define el espíritu emprendedor como el: “acto de crear una organización que de otra manera no existiría. Se trata de aprovechar una oportunidad para resolver un problema o brindar un servicio deseado que dé como resultado un flujo de efectivo excedente sostenible.” (p.35). Es decir, que el espíritu emprendedor se evidencia en el hallazgo de oportunidades de mercado y relacionadas con las necesidades no satisfechas, con el fin de crear empresa que ofrezca bienes y servicios que generen valor y solución para los clientes, garantizando sostenibilidad financiera de la empresa.

Del mismo modo, Robbins y DeCenzo (2009), define el espíritu emprendedor como “un proceso por medio del cual un individuo o un grupo de individuos arriesgan su tiempo y

dinero para buscar oportunidades para crear valor y prosperar a través de la innovación sin importar los recursos que tengan bajo su control.”. (p.54) Es decir, que los emprendedores asumen riesgos con el objeto de buscar oportunidades para crear su propio negocio y de este modo asegurar el éxito en el incremento de valor para los clientes.

Por consiguiente, Varela (2008), destaca que el espíritu empresarial es “un sueño de reto, desarrollo e independencia inmerso en el fondo de todos los seres humanos; es un proceso humano que tiene su propio desarrollo en cada persona, que decide asimilarlo y hacerlo guía, su motor, su fuerza impulsora”. (p.20). Según la definición, el espíritu empresarial es progreso y crecimiento para cada persona que decide aplicarlo con el fin de constituirse en su principal motivación en la búsqueda de mejorar las condiciones de calidad de vida propias, de su núcleo familiar y de toda las partes involucradas.

Tomando en consideración los postulados anteriores se puede señalar que para Weihrich et al. (2017), el espíritu emprendedor es el acto de crear una organización que no existiría sin esa persona. Es aprovechar una oportunidad para resolver un problema o brindar un servicio que dé como resultado un flujo de efectivo excedente sostenible, mientras que para Robbins et al. (2009) es un proceso por medio del cual un individuo o un grupo de individuos arriesgan su tiempo y dinero para buscar oportunidades para crear valor y prosperar a través de la innovación sin importar los recursos que tengan bajo su control, asimismo para Varela (2008) es un sueño de reto, desarrollo e independencia inmerso en el fondo de todos los seres humanos; es un proceso humano que tiene su propio desarrollo en cada persona, que decide asimilarlo y hacerlo guía, su motor, su fuerza impulsora. Acorde a lo descrito el concepto de

espíritu emprendedor, que más se ajusta y se relaciona con el objeto de la presente investigación es el planteado por Weihrich et al. (2017)

En la investigación, el término espíritu emprendedor se comprende como la relación entre innovación y la búsqueda de nuevas oportunidades con el objetivo de crear: empresa, empleo, sentirse satisfecho y a gusto con la actividad que se realiza, constituyéndose en la motivación para producir y comercializar bienes y servicios en beneficio de un segmento de mercado y que puede ser desarrollado como una competencia a través de un proceso educativo en lo relacionado con la creación de empresa y como núcleo básico del programa de Administración de Empresas de cualquier Institución de Educación Superior.

### ***2.3.7 Innovación***

La competencia de la innovación debe ser desarrollada en los estudiantes de forma creativa con el objeto de iniciar, desarrollar y mantener la innovación en sus entornos laborales y empresariales. De la misma forma todas las empresas, independiente de su tamaño deben orientarse a crear una cultura de innovación en sus bienes y servicios, con el propósito de mantenerse en el actual y complejo ambiente competitivo, en el que se busque orientar la innovación hacia la solución de problemas del entorno y relacionados con la satisfacción de necesidades de los clientes, dentro de los parámetros de eficiencia y calidad y de esta manera se busque crear innovaciones que cambien y transformen el contexto, generando nuevos bienes o servicios que sean útiles y de valor para los clientes.

Al respecto, Varela (2008) señala que: “la innovación se da sobre actos creativos, inventos o no y es el proceso mediante el cual esos prototipos o modelos o conceptos o ideas se integran al mercado y se ofrecen como bienes para ser adquiridos por los clientes”. (p.263). Es decir, que la innovación es un proceso sistemático en el que se siguen las siguientes fases: 1) idea o concepto empresarial, 2) oportunidad empresarial, 3) plan de negocios y 4) empresa; ofertando nuevos bienes y servicios que sean útiles para el cliente y atiendan una necesidad de forma diferente a los demás, dando solución práctica a un problema que se presente y relacionado con el contexto de la empresa.

Asimismo, Varela (2008) destaca que la innovación empresarial surge a través de Joseph Schumpeter, cuando planteo que: “la destrucción creadora, aquí llamada innovación, es la fuente de toda mutación de la estructura económica”. (p.265). Es decir, Schumpeter destaca que surge un cambio en la economía y la sociedad cuando los factores de producción se unen de forma novedosa para estimular de manera periódica la creatividad e innovación en la empresa, generando nuevos: bienes, servicios, técnicas y fuentes de abastecimiento.

De la misma forma, Schnarch (2014) y de acuerdo con el manual de Oslo, define la innovación como: “la concepción e implantación de cambios significativos en el producto, el proceso, el marketing o la organización de la empresa con el propósito de mejorar los resultados”. (p.41). Lo que quiere decir que la innovación se puede presentar en todas las áreas de la empresa y a nivel de: producto, proceso, marketing u otra área de la entidad, como un cambio cualitativo con el fin de diferenciarse de la competencia, generando bienes y servicios: radicales, fáciles de usar y de alto impacto para atraer y mantener a clientes y consumidores.

Por consiguiente, Weihrich et al. (2017), define la innovación como la: “mejora, adaptación o comercialización de nuevos productos, servicios o procesos”. (p.34). En este sentido la innovación se refiere a la mejora de productos, servicios o procesos, constituyéndose esencial para el éxito de la empresa en un entorno dinámico y competitivo, en donde la diferencia, utilidad y novedad de la oferta constituye en una ventaja competitiva para la organización y un valor para el cliente.

Basado en lo anterior, se destaca que los conceptos de innovación de los autores Varela (2008), Schnarch (2014) y Weihrich et al. (2017), convergen en lo relacionado con un proceso de cambio, mejora en el producto, proceso y servicio que se integra al mercado para ser comercializado y adquirido por los clientes, buscando la generación de empresa y su supervivencia en el actual y complejo entorno competitivo. Asimismo se destaca que la innovación activa el espíritu emprendedor en el que se busca la materialización de la idea empresarial, a oportunidad empresarial, a plan de empresa y a empresa en desarrollo y crecimiento. Acorde a lo descrito el concepto de innovación, que más se ajusta y se relaciona con el objeto de la presente investigación es el planteado por Varela (2008).

En resumen, para el investigador la innovación es el proceso mediante el cual se crea algo nuevo y en el que se realiza un cambio, modificación o novedad a bienes, servicios o procesos con el fin de mejorar sus características y atributos para ser ofrecidos y comercializados a los clientes por medio de una empresa que ofrezca novedad, utilidad, beneficio y valor a los clientes. De igual forma y acorde a la teoría de Schumpeter la innovación es un proceso de destrucción de lo anterior originado por la necesidad de cambio y dinámica del sistema

económico que le permiten a la empresa ejecutar acciones operativas y tecnológicas para ser más competitiva en el actual y dinámico entorno.

### **2.3.8 Liderazgo**

El liderazgo es la competencia que deben tener los empresarios con el objeto de actuar para ayudar a que un equipo de trabajo logre las metas y objetivos de la empresa o área según corresponda, a partir de la aplicación de las competencias de cada uno de sus integrantes mediante: la planeación, organización, dirección y control de actividades tendientes al logro de la misión y visión de una organización. El liderazgo es el enlace entre la empresa y el talento humano, que permite iniciar el contacto de una relación que tiene como fin: motivar e influir sobre las personas o grupos para la ejecución de las funciones y actividades con voluntad, pasión, compromiso y profesionalismo en beneficio de todos los integrantes de la entidad.

Aunado a lo anterior, Varela (2008), señala que el liderazgo como: “el proceso de mover a la gente sin utilizar medios coercitivos. El líder piensa a largo plazo, capta las relaciones de la realidad, piensa en términos de renovación, tiene habilidades políticas, produce cambios, afirma valores, logra unidad”. (p. 465). En otras palabras, el líder debe tener la capacidad de motivar al personal para que produzca el cambio que la empresa requiere y de esta forma se conduzca al talento humano en el direccionamiento positivo y adecuado para el logro de los objetivos planteados.

De la misma manera, Hernández, Gallarzo y Espinoza (2011) afirma que el liderazgo es: “la habilidad de influir sobre las personas o grupos en busca de una misión o una meta”. (p.231). Lo que quiere decir que el líder es quien debe influir en los integrantes de su equipo de trabajo para que se motiven en orientarse hacia el logro de la misión y objetivos de la empresa, facilitando el cumplimiento y ejecución de los planes en beneficio de todos los integrantes de la organización.

Por su parte, Wehrich et al. (2017), define el liderazgo como: “influencia”, es decir, el arte o proceso de influir en las personas para que participen con disposición y entusiasmo hacia el logro de los objetivos del grupo". (p.429). Es decir, que el líder aparte de que debe influir en las personas, debe invitar y motivar a los integrantes de su equipo de trabajo para que participen con voluntad, entusiasmo, pasión, amor, compromiso, confianza e intensidad en la ejecución de sus funciones y trabajo, en pro del logro de los objetivos de la empresa.

Basado en lo anterior, se destaca que los conceptos de liderazgo de los autores Hernández et. al (2011) y Wehrich et al. (2017), convergen en lo relacionado con un proceso, habilidad o arte de influir en las personas para que participen en el logro de las metas u objetivos del grupo. Por otra parte, Varela (2008), resalta en el concepto de liderazgo la motivación que debe realizar el líder para buscar producir cambios y lograr la unidad, para la construcción de visión de futuro. Acorde a lo descrito el concepto de liderazgo, que más se ajusta y se relaciona con el objeto de la presente investigación es el planteado por Varela (2008).

Finalmente, para el investigador el liderazgo es el proceso de influir, guiar y motivar a las personas para que participen en la ejecución y logro de los objetivos con voluntad, y

compromiso, hacia el cumplimiento de la misión y visión del área u organización de manera coordinada con el fin de materializar la visión común, asimismo se puede conceptualizar el liderazgo como el proceso de buscar alinear los objetivos y metas personales, con los objetivos y metas organizacionales a través de la motivación y administración del talento humano en beneficio del área u organización.

### ***2.3.9 Autoaprendizaje***

El autoaprendizaje o aprendizaje autónomo es la capacidad de desarrollo que adopta el ser humano para su propio aprendizaje, como estrategia para adquirir conocimientos y fortalecer su crecimiento personal y/o profesional en beneficio propio y del contexto laboral donde se desempeña. En este sentido cualquier persona, tiene la libertad y facultad de adquirir conocimiento por cuenta propia, realizando la búsqueda de información y conocimiento en las diversas fuentes de información y que sea de su interés con el propósito de fortalecer sus competencias.

De esta manera, Guido (2012), define el autoaprendizaje como: “un aprendizaje autodirigido. También algunos lo han llamado “autodidacta”: el que se da de manera individual, sin un tutor y/o asesor”. (p.52). En este sentido, el autoaprendizaje hace alusión al aprendizaje que se realiza por cuenta propia y específicamente de forma individual sin un tutor, guía o líder y en el que el profesional tiene el interés, motivación o pasión de adquirir conocimientos, experiencias o prácticas relacionadas con un tema o área de su gusto o interés.

Asimismo, Serrano et al. (2011), conceptualiza el autoaprendizaje como un: “proceso donde el estudiante autorregula su aprendizaje y toma conciencia de sus propios procesos cognitivos y socio-afectivos”. (p.50). Es decir que en el autoaprendizaje el estudiante es consciente de su propio avance en el proceso de aprendizaje y en función del avance, planifica, organiza, direcciona y ajusta sus procesos de adquisición de conocimientos a través de procesos de autorregulación y autocontrol del aprendizaje, con el objeto de adquirir mayor nivel de comprensión, análisis y adquisición de conocimientos en su contexto.

Basado en lo anterior, se destaca que los conceptos de autoaprendizaje de los autores Guido (2012) y Serrano et al. (2011), convergen en lo relacionado con un proceso individual sin un tutor y/o asesor y existiendo en los individuos un proceso de toma de conciencia de sus propio aprendizaje. Acorde a lo descrito el concepto de autoaprendizaje, que más se ajusta y se relaciona con el objeto de la presente investigación es el planteado por Guido (2012).

En conclusión, para el investigador el autoaprendizaje es el proceso por medio del cual las personas y en este caso los profesionales por medio de su motivación, disciplina y metodología inician la búsqueda del conocimiento por su cuenta con el fin de incrementar su aprendizaje, relacionado con un área, disciplina o tema y de este modo se conviertan en personas expertas, especializadas y asesores de un tema específico de su profesión.

### ***2.3.10 Trabajo en Equipo***

El trabajo en equipo es la competencia que tiene un líder para organizar a los integrantes de su equipo con el propósito de generar sinergia y dar cumplimiento a la ejecución de actividades en beneficio del área, empresa o proyecto. De esta manera el trabajo en equipo se considera en una práctica: asociativa, participativa, democrática y consensual de gran importancia por parte de gerentes y líderes de empresa para el desarrollo organizacional y cumplimiento de objetivos y resultados de forma rápida y oportuna para un mejor desempeño y beneficio de la organización, área o proyecto.

Al respecto, Chiavenato (2020), conceptualiza el trabajo en equipo como: “congregar a las personas en equipos o células de producción, en grupos de trabajo integrados y en actividades conjuntas”. (p.235). Es decir, que el trabajo en equipo es la competencia que le permite al gerente: administrar, liderar, organizar, motivar y evaluar a los integrantes en equipos e integrarlos con el fin de que cada uno desarrolle de modo eficaz sus competencias para el logro de las metas y objetivos del área y/o empresa.

De la misma manera, la Escuela de Administración Pública de la Región de Murcia (2021), define el trabajo en equipo como la: “Capacidad de trabajar y hacer que los demás trabajen, colaborando unos con otros. Implica la intención de colaboración y cooperación con otros, formar parte de un grupo, trabajar juntos y no de forma individual o competitiva”. (p.7). En efecto el trabajo en equipo, constituye la competencia que le permite al líder ejercer su liderazgo para facilitar a los integrantes del equipo, trabajar juntos y de forma: colaborativa, coordinada y articulada en beneficio de los integrantes del área o unidad empresarial.

Por consiguiente, Maisy (2019) define el trabajo en equipo como: “las estrategias, procedimientos y métodos que utilizará el grupo para conseguir tal fin”. Es decir que en el trabajo en equipo, se requiere un direccionamiento por parte de un líder en el que se planteen: estrategias, procedimientos y métodos para ser ejecutados por parte de los integrantes del equipo de trabajo con la finalidad de obtener un resultado positivo para el cumplimiento de metas y/o objetivos.

De acuerdo con Hernández, Palafox y Aguado (2020), el trabajo en equipo es: "Un sistema donde dentro de una unidad de mando se permite que sus miembros se apoyen unos a otros, o bien, que trabajen por círculos de calidad". (p.76). En otras palabras, se trata de un sistema dirigido por un líder y conformado por un grupo de empleados con participación y opinión en las decisiones para ayudarse mutuamente en conjunto con su dirigente para dar solución a un problema, relacionado con su actividad laboral cotidiana.

Basado en lo anterior, se destaca que los conceptos de trabajo en equipo de los autores Chiavenato (2020) y de la Escuela de Administración Pública de la Región de Murcia (2021), convergen en lo relacionado con la integración de las personas para que realicen su trabajo de forma cooperativa, colaborativa y conjunta, con el objeto de lograr un mejor resultado en beneficio de un área o empresa. Maisy (2019), resalta la importancia de plantear: estrategias, procedimientos y métodos para que los integrantes del equipo de trabajo ejecuten de manera articulada y coordinada, para el logro de metas y objetivos organizacionales y Hernández, Palafox y Aguado (2020), incluyen el liderazgo y apoyo a los integrantes del grupo para que trabajen en círculos de calidad en la búsqueda de soluciones relacionados con sus labores cotidianas.

Acorde a lo descrito el concepto de trabajo en equipo, que más se ajusta y se relaciona con el objeto de la presente investigación es el planteado por la Escuela de Administración Pública de la Región de Murcia (2021). En síntesis, para el investigador el trabajo en equipo es la capacidad que tiene un líder para organizar competencias diversas y similares de sus talentos en equipos de trabajo, asignando los roles y/o funciones respectivas con el fin de integrar los esfuerzos individuales para obtener un rendimiento superior y de esta manera ejecutar un trabajo coordinado y conjunto que permita el logro de los objetivos en beneficio del área, empresa o proyecto de forma oportuna y eficaz.

### ***2.3.11 Toma de Decisiones***

La toma de decisiones, se encuentra relacionado con la identificación de un problema, su análisis y la solución racional. La toma de decisiones se concibe como un proceso en el que se deben seguir una serie de pasos, con el objeto de reconocer un problema, analizarlo para elegir e implementar la solución más acertada y finalmente evaluar la eficacia de la solución, en beneficio de los integrantes de una empresa.

De acuerdo con, Robbins, Coulter, Martocchio y Long (2018), la toma de decisiones es un: “Proceso que suele describirse en términos de una elección entre alternativas, en donde la decisión hace referencia a la decisión que se hace entre dos o más alternativas”. (p.46). Es decir, el proceso de toma de decisiones consiste en una serie de pasos en los que se identifica un problema, los criterios y su ponderación, desarrollo, análisis y selección de alternativas, con el propósito de ser implementadas y evaluadas para medir su eficacia.

Robbins et al. (2018), conceptualiza la toma de decisiones, como un proceso sistemático que se orienta a cumplir con los siguientes pasos: (1) identificación del problema, (2) identificación de los criterios de decisión, (3) ponderación de los criterios, (4) desarrollo de alternativas, (5) análisis de alternativas, (6) selección de una alternativa, (7) implementación de la alternativa y (8) evaluación de la eficacia de la decisión.

Por su parte, Weihrich et al. (2017), define la toma de decisiones como: “la selección de un curso de acción entre varias alternativas”. (p.166). Lo que quiere decir que la toma de decisiones se considera en el núcleo del sistema de planeación y en un proceso sistemático, con el fin de identificar, evaluar, elegir e implementar alternativas que garanticen el éxito de la alternativa seleccionada.

Weihrich et al. (2017), definen la toma de decisiones como un proceso que se orienta a cumplir con los siguientes pasos: (1) establecer las premisas, (2) identificar las alternativas, (3) evaluar las alternativas y (4) elegir la alternativa; acorde a la decisión y elección seleccionada para la solución de un problema.

Por otra parte, Hernández y Rodríguez (2011), conceptualizan la toma de decisiones como: “un proceso entre dos o más opciones que consiste en detectar lo correcto y lo incorrecto y fijar el objetivo, es decir, qué debe hacerse, sino también cómo y cuándo hacerlo”. (p.160). Es decir, el qué permite priorizar lo estratégico de lo operativo, la dirección y/o delegación de acciones y/o actividades, el cómo y el quién, determinan a quien o quienes involucrar, comprometerlos y coordinarlos para la ejecución correcta de la decisión elegida.

Hernández y Rodríguez (2011), complementan el concepto de toma de decisiones, estableciendo las siguientes etapas para la solución de problemas: (1) diagnóstico del problema, (2) investigación u obtención de información, (3) desarrollo de opciones, (4) experimentación, (5) análisis de restricciones, (6) evaluación de opciones, (7) toma de decisiones, (8) formulación del plan de corrección y (9) ejecución y control.

Basado en lo anterior, se destaca que los conceptos de toma de decisiones de los autores Robbins et al. (2018), Weihrich et al. (2017) y Hernández y Rodríguez (2011), convergen en lo relacionado con un proceso sistemático, que consiste en la secuencia de serie de pasos o etapas que se orientan en la elección acertada de una alternativa, luego de haber analizado las diversas opciones. Por otra parte, cada uno de los autores mencionados destacan los pasos para la toma de decisiones de forma similar, resaltando la identificación, análisis, elección y ejecución de la alternativa seleccionada.

Teniendo en cuenta, lo descrito el concepto de toma de decisiones, que más se ajusta y se relaciona con el objeto de la presente investigación es el planteado por Robbins et al. (2018). En síntesis para el investigador la toma de decisiones es un proceso racional que consiste en la elección de la mejor alternativa para ser implementada y evaluada en la solución de un problema, realizando previamente actividades de: recolección y análisis de información y en donde exista conformidad y satisfacción con la opción elegida.

## 2.4 Operacionalización de Variables

**Tabla 3**

*Operacionalización de variables objetivo específico 1*

Objetivo Específico	Variable	Dimensión	Subdimensión	Indicador	Instrumento de medición	ítem	Alternativa de respuesta
Identificar el nivel de competencia profesional de los graduados del programa de administración de empresas, de la Universidad de Pamplona, desde su contexto laboral.	Datos	Básicos	Empleador	Cargo	Encuesta Jefes (Anexo 1)	1	Abierta (textual)
				Profesión		2	
				Empresa		3	
				Tipo de Empresa		4	
				Dirección Empresa		5	
				Ciudad		6	
				Correo electrónico		7	
				Teléfono		8	
	Evaluación Competencias	Profesionales	Autoaprendizaje	Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente		9	5=alto 4=medio alto 3=medio 2=medio bajo 1=bajo
			Innovación	Capacidad creativa para el desarrollo de su trabajo.		10	

**Tabla 3***Operacionalización de variables objetivo específico 1*

<b>Objetivo Específico</b>	<b>Variable</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Subdimensión</b>	<b>Indicador</b>	<b>Instrumento de medición</b>	<b>Ítem</b>	<b>Alternativa de respuesta</b>
Identificar el nivel de competencia profesional de los graduados del programa de administración de empresas, de la Universidad de Pamplona, desde su contexto laboral.	Competencias	Profesionales	Innovación	Capacidad para elaborar proyectos empresariales.	Encuesta Jefes (Anexo 1)	11	
				Capacidad para evaluar proyectos empresariales.		12	5=alto 4=medio alto
				Capacidad para administrar proyectos empresariales.		13	3=medio 2=medio bajo 1=bajo
				Recomienda e implementar cambios y mejoras (los) producto(s), servicio(s) de la empresa.		14	
				Mejora e innovar los procesos administrativos de la empresa.		15	

**Tabla 3***Operacionalización de variables objetivo específico 1*

<b>Objetivo Específico</b>	<b>Variable</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Subdimensión</b>	<b>Indicador</b>	<b>Instrumento de medición</b>	<b>ítem</b>	<b>Alternativa de respuesta</b>
Identificar el nivel de competencia profesional de los graduados del programa de administración de empresas, de la Universidad de Pamplona, desde su contexto laboral.	Competencias	Profesionales	Toma de decisiones	Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas.	Encuesta Jefes (Anexo 1)	16	
				Capacidad para tomar decisiones administrativas.		17	5=alto 4=medio alto
				Capacidad de trabajo en equipo		18	3=medio 2=medio bajo
			Trabajo en equipo	Gusto y motivación para trabajar en equipo	19	1=bajo	
				Colabora y coopera con los demás integrantes del equipo de trabajo, hacia el cumplimiento de misión, visión y objetivos de la empresa.		20	

**Tabla 3***Operacionalización de variables objetivo específico 1*

<b>Objetivo Específico</b>	<b>Variable</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Subdimensión</b>	<b>Indicador</b>	<b>Instrumento de medición</b>	<b>ítem</b>	<b>Alternativa de respuesta</b>
Identificar el nivel de competencia profesional de los graduados del programa de administración de empresas, de la Universidad de Pamplona, desde su contexto laboral.	Competencias	Profesionales	Liderazgo	Motiva y conduce a los integrantes del equipo hacia metas comunes.	Encuesta Jefes (Anexo 1)	21	
				Ejerce el liderazgo para el logro y consecución de metas en la organización.		22	5=alto 4=medio alto 3=medio 2=medio bajo 1=bajo
				Administra y desarrolla el talento humano en la organización		23	
			Espíritu emprendedor	Detecta oportunidades para emprender nuevos negocios o desarrollar nuevos productos.		24	
			Genera nuevas ideas e impulsar el emprendimiento.	25			

**Tabla 3***Operacionalización de variables objetivo específico 1*

<b>Objetivo Específico</b>	<b>Variable</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Subdimensión</b>	<b>Indicador</b>	<b>Instrumento de medición</b>	<b>ítem</b>	<b>Alternativa de respuesta</b>
Identificar el nivel de competencia profesional de los graduados del programa de administración de empresas, de la Universidad de Pamplona, desde su contexto laboral.	Competencias	Profesionales	Compromiso ético	Ejerce su profesión en el marco de la ética y la responsabilidad social.	Encuesta Jefes (Anexo 1)	26	5=alto 4=medio alto 3=medio 2=medio bajo 1=bajo

**Tabla 4**

*Operacionalización de variables objetivo específico 2. Encuesta graduados 2015-2019. Programa de Administración de Empresas.*

<b>Objetivo Específico</b>	<b>Variable</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Subdimensión</b>	<b>Indicador</b>	<b>Instrumento de medición</b>	<b>Ítem</b>	<b>Alternativa de respuesta</b>
Determinar la correlación de las competencias profesionales de los graduados del programa de Administración de Empresas de la Universidad de Pamplona, según los conceptos de: egresados, docentes y empleadores.	Competencias profesionales	Información básica	Datos básicos	Género	Encuesta Egresados (Anexo 2)	1	Masculino Femenino
				Modalidad de estudio		2	Presencial Distancia
				Año de graduación		3	2015 2016 2017
				Nivel de formación actual			2018 2019
				Profesional Especialización Maestría Doctorado			
			Datos laborales	Empresa		4	
				Cargo		5	
				Dependencia		6	
				Dirección		7	
				Ciudad		8	
				Correo electrónico		9	
	10						
	11						
				Teléfono			

**Tabla 4**

*Operacionalización de variables objetivo específico 2. Encuesta graduados 2015-2019. Programa de Administración de Empresas.*

<b>Objetivo Específico</b>	<b>Variable</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Subdimensión</b>	<b>Indicador</b>	<b>Instrumento de medición</b>	<b>Ítem</b>	<b>Alternativa de respuesta</b>
Determinar la correlación de las competencias profesionales de los graduados del programa de Administración de Empresas de la Universidad de Pamplona, según los conceptos de: egresados, docentes y empleadores.	Competencias Profesionales	Empresa	Vínculo	Su vínculo en la empresa es como	Encuesta Egresados (Anexo 2)	12	Socio o dueño de una empresa. Empleado público Empleado privado Profesional independiente Docente Otra____cual?
			Experiencia	Tiempo que lleva ejerciendo la profesión		13	Menos de 1 año Entre 2 y 3 años Entre 4 y 5 años Más de 5 años
			Tamaño empresa	El número de empleados de su empresa es		14	1-10 trabajadores 11-50 trabajadores 51-200 trabajadores Más de 200 trabajadores

**Tabla 4**

*Operacionalización de variables objetivo específico 2. Encuesta graduados 2015-2019. Programa de Administración de Empresas.*

<b>Objetivo Específico</b>	<b>Variable</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Subdimensión</b>	<b>Indicador</b>	<b>Instrumento de medición</b>	<b>Ítem</b>	<b>Alternativa de respuesta</b>
Determinar la correlación de las competencias profesionales de los graduados del programa de Administración de Empresas de la Universidad de Pamplona, según los conceptos de: egresados, docentes y empleadores.	Competencias Profesionales	Empresa	Sector	Sector empresa	Encuesta Egresados (Anexo 2)	15	Agrícola Comercial Servicios Industrial Educación Otro
			Formación continua	El número de cursos realizados con una intensidad entre 1 y 60 horas en su área en los últimos tres (3) años es		16	1-2 3-4 5-6 Más de 6 Ninguno
				El número de diplomados realizados en los últimos tres (3) años es:		17	

**Tabla 4**

*Operacionalización de variables objetivo específico 2. Encuesta graduados 2015-2019. Programa de Administración de Empresas.*

<b>Objetivo Específico</b>	<b>Variable</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Subdimensión</b>	<b>Indicador</b>	<b>Instrumento de medición</b>	<b>ítem</b>	<b>Alternativa de respuesta</b>
Determinar la correlación de las competencias profesionales de los graduados del programa de Administración de Empresas de la Universidad de Pamplona, según los conceptos de: egresados, docentes y empleadores.	Competencias	Profesionales	Autoaprendizaje	Motivación para aprender y actualizarse permanentemente.		18	
				Capacidad creativa para el desarrollo de su trabajo.		19	5=alto 4=medio alto
				Capacidad para elaborar proyectos empresariales.	Encuesta Egresados (Anexo 2)	20	3=medio 2=medio bajo 1=bajo
			Innovación	Capacidad para evaluar proyectos empresariales.		21	
				Capacidad para administrar proyectos empresariales.		22	

**Tabla 4**

*Operacionalización de variables objetivo específico 2. Encuesta graduados 2015-2019. Programa de Administración de Empresas.*

<b>Objetivo Específico</b>	<b>Variable</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Subdimensión</b>	<b>Indicador</b>	<b>Instrumento de medición</b>	<b>ítem</b>	<b>Alternativa de respuesta</b>
Determinar la correlación de las competencias profesionales de los graduados del programa de Administración de Empresas de la Universidad de Pamplona, según los conceptos de: egresados, docentes y empleadores.	Competencias	Profesionales	Innovación	Recomendar e implementar cambios y mejoras en el (los) producto(s), servicio(s) de la empresa.	Encuesta Egresados (Anexo 2)	23	5=alto 4=medio alto 3=medio 2=medio bajo 1=bajo
				Mejorar e innovar los procesos administrativos de la empresa.		24	
			Toma de decisiones	Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas		25	
				Capacidad para tomar decisiones administrativas.		26	

**Tabla 4.**

*Operacionalización de variables objetivo específico 2. Encuesta graduados 2015-2019. Programa de Administración de Empresas.*

<b>Objetivo Específico</b>	<b>Variable</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Subdimensión</b>	<b>Indicador</b>	<b>Instrumento de medición</b>	<b>ítem</b>	<b>Alternativa de respuesta</b>
Determinar la correlación de las competencias profesionales de los graduados del programa de Administración de Empresas de la Universidad de Pamplona, según los conceptos de: egresados, docentes y empleadores.	Competencias	Profesionales	Trabajo en equipo	Capacidad de trabajo en equipo.	Encuesta Egresados (Anexo 2)	27	
				Gusto y motivación para trabajar en equipo.		28	
			Colaborar y cooperar con los demás integrantes del equipo de trabajo, hacia el cumplimiento de misión, visión y objetivos de la empresa.	29		5=alto 4=medio alto 3=medio 2=medio bajo 1=bajo	
			Liderazgo	Motivar y conducir a los integrantes del equipo hacia metas comunes.		30	

**Tabla 4**

*Operacionalización de variables objetivo específico 2. Encuesta graduados 2015-2019. Programa de Administración de Empresas.*

<b>Objetivo Específico</b>	<b>Variable</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Subdimensión</b>	<b>Indicador</b>	<b>Instrumento de medición</b>	<b>ítem</b>	<b>Alternativa de respuesta</b>
Determinar la correlación de las competencias profesionales de los graduados del programa de Administración de Empresas de la Universidad de Pamplona, según los conceptos de: egresados, docentes y empleadores.	Competencias	Profesionales	Liderazgo	Ejercer liderazgo para el logro de metas en la empresa.	Encuesta Egresados (Anexo 2)	31	
				Administrar y desarrollar el talento humano en la organización.		32	5=alto 4=medio alto
			Espíritu Emprendedor	Detectar oportunidades para emprender nuevos negocios o desarrollar nuevos productos.		33	3=medio 2=medio bajo 1=bajo
				Generar nuevas ideas e impulsar el emprendimiento.		34	
			Compromiso Ético	Ejercer la profesión en el marco de la ética y la responsabilidad social.		35	

**Tabla 5**

*Operacionalización de variables objetivo específico 2. Encuesta docentes. Programa de Administración de Empresas.*

<b>Objetivo Específico</b>	<b>Variable</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Subdimensión</b>	<b>Indicador</b>	<b>Instrumento de medición</b>	<b>ítem</b>	<b>Alternativa de respuesta</b>
Determinar la correlación de las competencias profesionales de los graduados del programa de Administración de Empresas de la Universidad de Pamplona, según los conceptos de: egresados, docentes y empleadores.	Datos	Básicos	Vinculación docente	Tipo de vinculación docente.	Encuesta Docentes (Anexo 3)	1	Planta Tiempo completo ocasional Medio tiempo ocasional Hora Cátedra
			Modalidad	Modalidad trabajo		2	Presencial Distancia
			Sitio de trabajo	Sede		3	Pamplona Cúcuta Villa Rosario Bucaramanga Bogotá Duitama Cartagena Yopal Valledupar Riohacha Santa Marta Sincelejo San José del Guaviare

**Tabla 5.**

*Operacionalización de variables objetivo específico 2. Encuesta docentes. Programa de Administración de Empresas.*

<b>Objetivo Específico</b>	<b>Variable</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Subdimensión</b>	<b>Indicador</b>	<b>Instrumento de medición</b>	<b>ítem</b>	<b>Alternativa de respuesta</b>
Determinar la correlación de las competencias profesionales de los graduados del programa de Administración de Empresas de la Universidad de Pamplona, según los conceptos de: egresados, docentes y empleadores.	Competencias	Profesionales	Autoaprendizaje	Motivación para aprender y actualizarse permanentemente.	Encuesta Docentes (Anexo 3)	4	
				Capacidad creativa para el desarrollo de su trabajo.		5	5=alto 4=medio alto
			Innovación	Capacidad para elaborar proyectos empresariales.		6	3=medio 2=medio bajo 1=bajo
				Capacidad para evaluar proyectos empresariales.		7	
				Capacidad para administrar proyectos empresariales.		8	

**Tabla 5.**

*Operacionalización de variables objetivo específico 2. Encuesta docentes. Programa de Administración de Empresas.*

<b>Objetivo Específico</b>	<b>Variable</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Subdimensión</b>	<b>Indicador</b>	<b>Instrumento de medición</b>	<b>ítem</b>	<b>Alternativa de respuesta</b>
Determinar la correlación de las competencias profesionales de los graduados del programa de Administración de Empresas de la Universidad de Pamplona, según los conceptos de: egresados, docentes y empleadores.	Competencias	Profesionales	Innovación	Recomendar e implementar cambios y mejoras en el (los) producto(s), servicio(s) de la empresa.	Encuesta Docentes (Anexo 3)	9	5=alto 4=medio alto 3=medio 2=medio bajo 1=bajo
				Mejorar e innovar los procesos administrativos de la empresa.		10	
			Toma de decisiones	Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas		11	
				Capacidad para tomar decisiones administrativas.		12	

**Tabla 5**

*Operacionalización de variables objetivo específico 2. Encuesta docentes. Programa de Administración de Empresas.*

<b>Objetivo Específico</b>	<b>Variable</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Subdimensión</b>	<b>Indicador</b>	<b>Instrumento de medición</b>	<b>ítem</b>	<b>Alternativa de respuesta</b>
Determinar la correlación de las competencias profesionales de los graduados del programa de Administración de Empresas de la Universidad de Pamplona, según los conceptos de: egresados, docentes y empleadores.	Competencias	Profesionales	Trabajo en equipo	Capacidad de trabajo en equipo.	Encuesta Docentes (Anexo 3)	13	5=alto 4=medio alto 3=medio 2=medio bajo 1=bajo
				Gusto y motivación para trabajar en equipo.		14	
			Liderazgo	Motivar y conducir a los integrantes del equipo hacia metas comunes.		16	

**Tabla 5**

*Operacionalización de variables objetivo específico 2. Encuesta docentes. Programa de Administración de Empresas.*

<b>Objetivo Específico</b>	<b>Variable</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Subdimensión</b>	<b>Indicador</b>	<b>Instrumento de medición</b>	<b>ítem</b>	<b>Alternativa de respuesta</b>
Determinar la correlación de las competencias profesionales de los graduados del programa de Administración de Empresas de la Universidad de Pamplona, según los conceptos de: egresados, docentes y empleadores.	Competencias Profesionales		Liderazgo	Ejercer liderazgo para el logro de metas en la empresa.	Encuesta Docentes (Anexo 3)	17	5=alto 4=medio alto 3=medio 2=medio bajo 1=bajo
				Administrar y desarrollar el talento humano en la organización.		18	
			Espíritu Emprendedor	Detectar oportunidades para emprender nuevos negocios o desarrollar nuevos productos.		19	
				Generar nuevas ideas e impulsar el emprendimiento.		20	
			Compromiso Ético	Ejercer la profesión en el marco de la ética y la responsabilidad social.		21	

**Tabla 6**

*Operacionalización de variables objetivo específico 2. Encuesta Estudiantes Noveno Semestre. Programa de Administración de Empresas.*

<b>Objetivo Específico</b>	<b>Variable</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Subdimensión</b>	<b>Indicador</b>	<b>Instrumento de medición</b>	<b>Ítem</b>	<b>Alternativa de respuesta</b>
Determinar la correlación de las competencias profesionales de los graduados del programa de Administración de Empresas de la Universidad de Pamplona, según los conceptos de: egresados, docentes y empleadores.	Competencias profesionales	Información básica	Datos básicos	Género	Encuesta estudiantes noveno (9) semestre (Anexo 4)	1	Masculino Femenino
				Modalidad de estudio		2	Presencial Distancia
				Sede		3	Pamplona Cúcuta Villa Rosario Bucaramanga Bogotá Duitama Cartagena Yopal Valledupar Riohacha Santa Marta Sincelejo San José del Guaviare

**Tabla 6**

*Operacionalización de variables objetivo específico 2. Encuesta Estudiantes Noveno Semestre. Programa de Administración de Empresas.*

<b>Objetivo Específico</b>	<b>Variable</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Subdimensión</b>	<b>Indicador</b>	<b>Instrumento de medición</b>	<b>ítem</b>	<b>Alternativa de respuesta</b>
Determinar la correlación de las competencias profesionales de los graduados del programa de Administración de Empresas de la Universidad de Pamplona, según los conceptos de: egresados, docentes y empleadores.	Competencias	Profesionales	Autoaprendizaje	Motivación para aprender y actualizarse permanentemente.	Encuesta estudiantes noveno (9) semestre (Anexo 4)	4	
				Capacidad creativa para el desarrollo de su trabajo.		5	5=alto 4=medio alto
			Innovación	Capacidad para elaborar proyectos empresariales.		6	3=medio 2=medio bajo 1=bajo
				Capacidad para evaluar proyectos empresariales.		7	
				Capacidad para administrar proyectos empresariales.		8	

**Tabla 6**

*Operacionalización de variables objetivo específico 2. Encuesta Estudiantes Noveno Semestre. Programa de Administración de Empresas.*

<b>Objetivo Específico</b>	<b>Variable</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Subdimensión</b>	<b>Indicador</b>	<b>Instrumento de medición</b>	<b>ítem</b>	<b>Alternativa de respuesta</b>
Determinar la correlación de las competencias profesionales de los graduados del programa de Administración de Empresas de la Universidad de Pamplona, según los conceptos de: egresados, docentes y empleadores.	Competencias	Profesionales	Innovación	Recomendar e implementar cambios y mejoras en el (los) producto(s), servicio(s) de la empresa.	Encuesta estudiantes noveno (9) semestre (Anexo 4)	9	
				Mejorar e innovar los procesos administrativos de la empresa.		10	5=alto 4=medio alto 3=medio 2=medio bajo 1=bajo
			Toma de decisiones	Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas		11	
			Capacidad para tomar decisiones administrativas.	12			

**Tabla 6**

*Operacionalización de variables objetivo específico 2. Encuesta Estudiantes Noveno Semestre. Programa de Administración de Empresas.*

<b>Objetivo Específico</b>	<b>Variable</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Subdimensión</b>	<b>Indicador</b>	<b>Instrumento de medición</b>	<b>ítem</b>	<b>Alternativa de respuesta</b>
Determinar la correlación de las competencias profesionales de los graduados del programa de Administración de Empresas de la Universidad de Pamplona, según los conceptos de: egresados, docentes y empleadores.	Competencias	Profesionales	Trabajo en equipo	Capacidad de trabajo en equipo.	Encuesta Estudiantes Noveno Semestre (Anexo 4)	13	
				Gusto y motivación para trabajar en equipo.		14	
			Colaborar y cooperar con los demás integrantes del equipo de trabajo, hacia el cumplimiento de misión, visión y objetivos de la empresa.	15		5=alto 4=medio alto 3=medio 2=medio bajo 1=bajo	
			Liderazgo	Motivar y conducir a los integrantes del equipo hacia metas comunes.		16	

**Tabla 6**

*Operacionalización de variables objetivo específico 2. Encuesta Estudiantes Noveno Semestre. Programa de Administración de Empresas.*

<b>Objetivo Específico</b>	<b>Variable</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Subdimensión</b>	<b>Indicador</b>	<b>Instrumento de medición</b>	<b>ítem</b>	<b>Alternativa de respuesta</b>
Determinar la correlación de las competencias profesionales de los graduados del programa de Administración de Empresas de la Universidad de Pamplona, según los conceptos de: egresados, docentes y empleadores.	Competencias	Profesionales	Liderazgo	Ejercer liderazgo para el logro de metas en la empresa.	Encuesta Estudiantes Noveno Semestre (Anexo 4)	17	5=alto 4=medio alto 3=medio 2=medio bajo 1=bajo
				Administrar y desarrollar el talento humano en la organización.		18	
			Espíritu Emprendedor	Detectar oportunidades para emprender nuevos negocios o desarrollar nuevos productos.		19	
				Generar nuevas ideas e impulsar el emprendimiento.		20	

**Tabla 6**

*Operacionalización de variables objetivo específico 2. Encuesta Estudiantes Noveno Semestre. Programa de Administración de Empresas.*

<b>Objetivo Específico</b>	<b>Variable</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Subdimensión</b>	<b>Indicador</b>	<b>Instrumento de medición</b>	<b>ítem</b>	<b>Alternativa de respuesta</b>
Determinar la correlación de las competencias profesionales de los graduados del programa de Administración de Empresas de la Universidad de Pamplona, según los conceptos de: egresados, docentes y empleadores.	Competencias	Profesionales	Compromiso Ético	Ejercer la profesión en el marco de la ética y la responsabilidad social.	Encuesta Estudiantes Noveno Semestre (Anexo 4)	21	5=alto 4=medio alto 3=medio 2=medio bajo 1=bajo

## **2.5 Marco Legal**

### ***2.5.1 Constitución Política de Colombia***

La Constitución Política de Colombia, consagra en su artículo 67 la educación como un derecho de la persona y en que él se busca el acceso al conocimiento, a la ciencia, la técnica y a los demás bienes y valores de la cultura. Asimismo se destaca el artículo 69 en el que se garantiza la autonomía universitaria y en el que se concede a las Universidades la libertad de regirse por sus propios estatutos conforme a la Ley. Es decir, que acorde al conocimiento impartido por parte de los docentes del programa, se quiere determinar la percepción de los graduados respecto al logro de las competencias profesionales en su proceso de formación recibida y de esta manera evaluar el acceso al conocimiento, la ciencia y la técnica a la que los profesionales tienen derecho durante su proceso de formación.

Asimismo se destaca el Artículo 333 de la Constitución Política, en el que se menciona la función social de la empresa, su importancia como eje fundamental del desarrollo y la libertad que se tiene para ejercer cualquier actividad económica dentro del territorio nacional. O lo que es lo mismo, la empresa es el contexto laboral en el que se pretende verificar el nivel de aplicación de las competencias profesionales, con el fin de determinar la praxis relacionada con la formación como administrador de empresas y su aporte a la organización, entorno o región. Acorde a lo descrito, la Constitución Política de Colombia nos convoca a evaluar constantemente los procesos de formación integral y específicamente los que competen a los programas de ciencias administrativas y contables, por ser un eje fundamental en el desarrollo de la economía de un país, por medio de la generación de empleo, a través de la creación de empresa.

### ***2.5.2 Ley 115 del 8 de Febrero de 1994. Ley General de Educación***

Ley que establece las normas generales que regulan el servicio público de la educación orientado a cumplir una función social, según las necesidades de las personas, la familia y la sociedad.

Dicha norma trata sobre las disposiciones preliminares relacionadas con el servicio de la educación en Colombia, estructura del servicio educativo, las modalidades de atención educativa a poblaciones, la organización para la prestación del servicio educativo, los educandos, los educadores, los establecimientos educativos, de la dirección, administración, inspección y vigilancia, financiación de la educación y disposiciones varias. Acorde a lo descrito, es conveniente precisar que la inspección y vigilancia como ente regulador busca constantemente la calidad en los procesos formativos en relación a la interacción con el campo laboral, en nuestro caso las competencias laborales en relación al contexto como pilar fundamental en la formación de los nuevos administradores de empresas

### ***2.5.3 Ley 30 del 28 de Diciembre de 1992***

Ley que trata sobre la organización de la Educación Superior en Colombia. En dicha Ley se describe a través de diversos fundamentos y principios la autonomía que se les otorga a las Instituciones de Educación Superior en lo relacionado con sus regímenes: financiero, contratación y control fiscal y estudiantil. Asimismo, en dicha Ley se estructura en títulos y capítulos en los que se abordan los lineamientos de la educación superior en lo relacionado con: objetivos, campos de acción y programas académicos, clasificación de las instituciones

de educación superior, de los títulos y exámenes de estado, fomento, inspección y vigilancia, entidades encargadas para el fomento de la educación superior, sistema nacional de acreditación, organización y elección de directivas, del personal administrativo y docente, sistema de universidades estatales y bienestar universitario.

Acorde a la autonomía universitaria, las Instituciones de Educación Superior son las responsables de formar y desarrollar las competencias que requiere el contexto laboral y permita resolver los problemas del desarrollo de una ciudad, región o país. Es decir que las Instituciones de Educación Superior, tienen la autonomía del diseño curricular de los programas de modo que se articulen las competencias, acorde a las necesidades de las empresas y sean desarrolladas por las Universidades y de este modo se forme un buen ser humano que ingrese al campo práctico del conocimiento y sea un sujeto capaz de ofrecer un beneficio a la sociedad, con el fin de consolidar a la Universidad como un espacio de desarrollo: personal, intelectual, social y académico que debe enriquecer y formar a las personas teniendo como antecedente las experiencias y conocimiento de los docentes.

Al mismo tiempo la Universidad como ente de educación superior y acorde a las nuevas exigencias de la nueva economía, debe autoevaluarse de manera objetiva y constante en lo relacionado con: sus programas, procesos misionales como lo son: la academia, la investigación y la interacción social, sus procesos de apoyo y su contribución al mejoramiento de las condiciones del entorno y de la comunidad, para alinear sus procesos de formación y desarrollo de competencias a las nuevas exigencias del contexto laboral y de la cuarta revolución industrial.

#### ***2.5.4 Ley 1188 del 25 de Abril de 2008***

Por la cual se regula el registro calificado de programas de educación superior y se dictan otras disposiciones. Dicha ley hace alusión a la importancia de obtener por parte de las instituciones de educación superior el registro calificado, para el ofrecimiento y desarrollo de un programa, de igual modo, se destaca en su contenido lo relacionado con: condiciones de calidad, plazo para el otorgamiento del registro calificado y autonomía a las instituciones de educación superior en lo relacionado con la oferta de programas.

En este sentido, se destacan de dicha norma el artículo 2. **Condiciones de calidad**, (1) numeral 2 que menciona la adecuada justificación del programa para que sea pertinente frente a las necesidades del país y el desarrollo cultural y científico de la Nación y el (2) numeral 6 que resalta la adecuada relación, efectiva con el sector externo, que proyecte a la universidad con la sociedad. En otras palabras, se hace relación a la pertinencia que significa responder con el conocimiento adquirido a las necesidades del entorno y sector empresarial, para que la educación supere el reto y consiga formar para el trabajo, la empleabilidad y las necesidades que requiere el sector productivo.

#### ***2.5.5 Decreto 1330 del 25 de Julio de 2019***

Por el cual se sustituye el Capítulo 2 y se suprime el Capítulo 7 del Título 3 de la Parte 5 del Libro 2 del Decreto 1075 de 2015 -Único Reglamentario del Sector Educación. Dicho Decreto establece lo relacionado con el registro calificado de los programas académicos de educación superior de forma específica y en el que se establecen los lineamientos del registro

calificado y lo relacionado con: actores del sistema de aseguramiento de la calidad, vista desde la necesidad de la empresa y la formación de competencias de la universidad, por lo tanto, asegurar la calidad es ofrecer profesionales competentes que satisfagan las necesidades de la empresas y los proyectos de vida de los egresados de los programas de Administración de empresas.

Al mismo tiempo, dicho decreto menciona las características del registro calificado, condiciones de calidad, evaluación de condiciones de programa, créditos académicos, programas en convenio, programas de posgrado, ciclos propedéuticos, trámite registro calificado, situaciones acerca del registro calificado y disposiciones transitorias.

Acorde al decreto descrito se destaca el artículo 2.5.3.2.3.1.5 Programa de egresados que resalta que: “la institución deberá establecer mecanismos que propendan por el aprendizaje a lo largo de la vida, de tal forma que involucre la experiencia del egresado en la dinámica institucional”. (p.9). Es decir que las Instituciones de Educación Superior, deben orientar su formación, hacia: el aseguramiento de la calidad, resultados, posicionamiento de los egresados, con el propósito de garantizar un sistema incluyente, eficiente y orientado hacia el desarrollo y aplicación de los conocimientos, por competencias y pertinente en su contexto.

Asimismo, en dicho decreto se destaca el artículo 2.5.3.2.7 Relación con el sector externo que destaca que: "la institución deberá establecer para el programa, los mecanismos y estrategias para lograr la vinculación de la comunidad y el sector productivo, social, cultural, público y privado".(p.14). Es decir, que las Universidades a través de los diferentes

programas y de sus estudiantes y docentes debe buscar vincular a la comunidad, el sector productivo social, cultural, público y privado, para que responda a sus diversas necesidades.

#### ***2.5.6 Decreto 815 de 2018***

Decreto por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos. Dicho decreto establece las siguientes competencias comportamentales inherentes al servicio público, las cuales son: (1) aprendizaje continuo, (2) orientación a resultados, (3) orientación al usuario y al ciudadano, (4) compromiso con la organización, (5) trabajo en equipo y (6) adaptación al cambio. Dicho decreto establece como competencias comportamentales comunes al presente trabajo de investigación las competencias de: aprendizaje continuo y trabajo en equipo. Asimismo se destaca en dicho decreto las competencias comportamentales por nivel: directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial.

#### ***2.5.7 Documento CONPES 3866 del 8 de Agosto de 2016***

Política Nacional de Desarrollo Productivo, que contiene un conjunto de estrategias para solucionar errores de mercado, gobierno y articulación que restringen el crecimiento de la productividad a nivel nacional. En dicho documento se contempla los: antecedentes y justificación con el fin de formular una política de desarrollo productivo a nivel nacional, así como un marco conceptual y un diagnóstico donde se identifica: (1) desempeño de Colombia en productividad, (2) baja actividad innovadora y emprendimiento, (3) baja eficiencia y

efectividad en el suministro de los factores de producción, (4) débil entorno para promover la inserción de los bienes y servicios del país y (5) reducida capacidad institucional y de coordinación entre entidades y actores, entre otros.

Se destaca en dicho documento la inclusión de veintiún (21) líneas de acción que permiten orientar las estrategias hacia el logro del objetivo general y que hacen parte del cumplimiento de la política genera; dichas líneas se encuentran relacionadas con: (1) transferencia de conocimiento y tecnología, (2) innovación y emprendimiento, (3) capital humano, (4) financiamiento, (5) encadenamientos productivos, (6) análisis de cadena de valor, (7) comercio exterior, (8) comercio y (9) acceso a mercados, entre otros.

Dicho documento, concluye en el diagnóstico relacionado con la baja eficiencia y efectividad en la provisión de factores en la provisión de factores de producción y brechas de cantidad y pertinencia que: “no existe consistencia suficiente entre las habilidades requeridas por las unidades productoras y las habilidades proporcionadas por el sistema educativo; y la formación en competencias y funciones laborales que brinda el sistema educativo no es pertinente para el sector productivo”. (p.43). Es decir, que se logra identificar que no existe pertinencia entre las competencias que requiere el sector productivo y las habilidades desarrolladas por el sistema educativo, asimismo no se forma para el trabajo, ni la empleabilidad y no se está respondiendo a los requerimientos del sector productivo.

Con el objeto de dar solución a la pertinencia de las competencias, se plantea la línea de acción 3. Articular la construcción del sistema nacional de educación terciaria (SNET) y su marco nacional de cualificaciones (MNC) con las prioridades de la política de desarrollo

productivo (PDP), en el cual se busca la coordinación entre los Ministerios de: educación y trabajo, sector empresarial y SENA, con el fin de promover la gestión por competencias del Talento Humano, acorde a las reales necesidades del sector productivo y mediante la articulación de proyectos regionales.

***2.5.8 Acuerdo No. 097 del 06 de Diciembre de 2018. Actualización Proyecto Educativo Institucional (PEI) Universidad de Pamplona***

Documento que contiene la actualización del Proyecto Educativo Institucional en donde se expresa de la Universidad de Pamplona, su identidad, misión, compromisos, visión, principios y valores y pilares misionales que son necesarios para el cumplimiento de objetivos y programas para ajustarse al actual y dinámico entorno.

***2.5.9 Resolución No. 005532 del 29 de Mayo de 2019. Ministerio de Educación Nacional***

Documento que certifica la renovación y modificación del registro calificado para el programa de Administración de Empresas de la Universidad de Pamplona, en metodología presencial, en Pamplona-Norte de Santander por un período de siete (7) años, con ampliación para Villa del Rosario-Norte de Santander. Autopista Internacional Vía los Álamos, Villa Antigua y con Código ICFES 121243706585451811100 y la aprobación relacionada con la modificación en el número de créditos el cual pasa de 164 a 149, con una duración que pasa de 10 a 9 semestres académicos.

#### ***2.5.10 Acuerdo No. 077 del 05 de Septiembre de 2018***

Por el cual se aprueba la modificación del plan de estudios del programa de Administración de Empresas metodología presencial, con ampliación a Villa Rosario, Norte de Santander. Según lo especificado en el Acuerdo el programa de Administración de Empresas metodología presencial consta de 149 créditos distribuidos en 9 semestres con un total de 149 créditos y específicamente dicho documento nos indica los siguientes datos del plan de estudios del programa, tales como: (1) 23 horas de componente de formación básica, (2) 99 horas de componente de formación profesional, (3) 6 horas de componente de profundización y (4) 21 horas de componente social y humanístico.

Del plan de estudios descrito en dicha normatividad se resalta lo siguiente: (1) realización de dos visitas empresariales en el IV y VIII semestre, (2) tres niveles de inglés, (3) el énfasis de las áreas de profundización son: mercadeo y talento humano y el (4) trabajo de grado se podrá matricular a partir del 8 semestre dependiendo de la modalidad, hasta con máximo de dos (2) asignaturas.

#### ***2.5.11 Resolución No.05480 del 24 de Abril de 2015. Ministerio de Educación Nacional***

Documento que certifica la renovación y modificación del registro calificado para el programa de Administración de Empresas de la Universidad de Pamplona, en metodología distancia cuya sede del programa es: Pamplona, Norte de Santander en los siguientes centros de tutoría: Cúcuta-Norte de Santander, Yopal-Casanare, Santa Marta-Magdalena, Cartagena-Bolívar, Duitama-Boyacá, Bogotá, D.C., Cali-Valle del Cauca, San José del Guaviare-

Guaviare, Sincelejo-Sucre, Riohacha-Guajira y Valledupar-Cesar, por un período de siete (7) años.

#### ***2.5.12 Ley 2069 del 31 de Diciembre de 2020***

Ley de impulso al emprendimiento en Colombia, que establece la normatividad con el fin de estimular el emprendimiento y el crecimiento, consolidación y estabilidad de las empresas, con el propósito de incrementar el bienestar social y equidad.

Dicha Ley, adiciono varios artículos específicos para las cooperativas y empresas de economía solidaria y disposiciones comunes para la promoción de las mypes. Asimismo se incluye normatividad que exceptúa a las mypes del pago de impuestos y tasas nacionales y departamentales. Por otra parte, se contempla en dicha Ley lo relacionado con el teletrabajo, las nuevas tecnologías e importancia de la digitalización de la información con el fin de alinear a las entidades a la cuarta revolución industrial.

La ley de emprendimiento es de gran importancia en el presente trabajo de investigación, debido a que constituye una de las variables que se va a analizar y en lo relacionado con el aprovechamiento de nuevas oportunidades ofrecidas por el gobierno nacional para la creación de nuevas empresas por parte de los graduados. Así mismo, evaluar la competencia profesional del emprendimiento teniendo como oportunidad la flexibilidad ofrecida por la ley descrita para la apertura de nuevas empresas.

## **2.6 Marco Contextual**

### ***2.6.1 Contexto Universidad de Pamplona***

Según el Proyecto Educativo Institucional (PEI, 2018), la Universidad de Pamplona fue fundada en 1960 como Universidad privada bajo el liderazgo del Presbítero José Rafael Faría Bermúdez y convertida en Universidad Pública del orden Departamental, mediante decreto N° 0553 del 5 de agosto de 1970. El 13 de agosto de 1971, el Ministerio de Educación Nacional facultó a la Universidad para otorgar títulos en calidad de Universidad, según Decreto N°1550. Al respecto el PEI (2018), menciona que: “de acuerdo con la Ley 30 de 1992, la Universidad de Pamplona es un ente autónomo que cuenta con un régimen especial, personería jurídica, autonomía administrativa, académica, financiera, patrimonio independiente, y perteneciente al Ministerio de Educación Nacional”. (pp.2-3).

La Universidad de Pamplona, ofrece el programa de Administración de Empresas el cual ha sido creado mediante Acuerdo No. 537 del 16 de julio de 1999 emanado del Consejo Superior Universitario en el marco de la política de ampliación de la oferta educativa, eje fundamental del Plan de Desarrollo Decenal de la Universidad de Pamplona 2000-2010, definiéndose que el lugar en el que funciona es en las ciudades de: Pamplona, Cúcuta y área metropolitana del Norte de Santander, adscrito al área del conocimiento de las ciencias administrativas de metodología presencial y a distancia.

Para el cumplimiento de la misión, el Programa acoge como propios los objetivos institucionales y alrededor de ellos se destaca el siguiente: “Desarrollar competencias que garanticen la formación integral de los docentes, que les permitan constituirse en gestores del cambio y líderes del desarrollo en sus regiones”. En este sentido, el programa establece como

uno de sus objetivos: el desarrollo de las competencias para que el graduado a través de su actuar, se oriente hacia una eficiente gestión del cambio y generación de aporte en el desarrollo de las regiones para contribuir a mejorar el nivel de calidad de sus habitantes y partes interesadas.

De acuerdo, con el Proyecto Educativo del Programa (PEP, 2014), el programa de Administración de Empresas, describe la siguiente misión y visión:

### **Misión**

Formar profesionales integrales que puedan desempeñarse en áreas de gestión administrativa, con capacidad para investigar y transformar el entorno socio-económico, promotores en la creación y desarrollo de empresas que contribuyan a fortalecer el sector productivo en el ámbito regional y nacional. (p.12). En este sentido, la misión del programa contempla la competencia esencial del emprendimiento con el propósito de que contribuya con la creación y desarrollo de empresas para una consolidación del sector a nivel regional y nacional.

### **Visión**

Lograr posicionamiento como un programa académico, reconocido regionalmente por su calidad, ofreciendo profesionales emprendedores, comprometidos con la solución de las necesidades del entorno. (p.12). La visión del programa, presenta un direccionamiento a ser reconocido regionalmente por su calidad y en que sus profesionales destaquen por ser

emprendedores y transformadores que se orienten hacia las soluciones y problemas del entorno.

### **Perfil Profesional**

El Administrador de Empresas de la Universidad de Pamplona, es un profesional con capacidad de análisis e investigación del entorno socioeconómico, con competencias emprendedoras y gerenciales para tomar decisiones, gestionar el cambio e implementar estrategias, promoviendo la paz, el desarrollo local, regional y nacional. (p.19). En efecto, y según lo descrito en el perfil profesional del administrador de empresas, contempla la aplicación en el contexto laboral, las siguientes competencias: toma de decisiones, gestión del cambio, direccionamiento estratégico y espíritu emprendedor.

### **Perfil Ocupacional**

El Administrador de Empresas de la Universidad de Pamplona, es aquel que durante el proceso de formación adquiere conocimientos de los componentes básicos, socio-humanísticos, profesionales y de profundización; el Administrador de Empresas de la Universidad de Pamplona es un profesional en las áreas de: liderazgo, emprendimiento, asesor-consultor y docente-investigador. (p.19). Es decir, que teniendo en cuenta la formación adquirida el profesional de administración de empresas, puede desempeñarse como un gerente de su propia empresa, asesor-consultor y docente investigador, en beneficio de los integrantes del contexto local y regional.

### ***2.6.2 Contexto Regional***

En este mismo orden y dirección resulta oportuno, describir el contexto empresarial a nivel regional. Según, Solano (2020), describe el siguiente contexto regional y local:

El Departamento de Norte de Santander se encuentra ubicado en la parte nororiental de Colombia; su extensión es de 21.648 km, lo que representa un escaso 1% del territorio nacional. (p.19). Asimismo, el Departamento limita al occidente oeste con los departamentos de: Cesar y Santander, por el sur: Boyacá y por el Este y Norte con Venezuela.

A nivel económico y a la fecha, el departamento presenta una situación difícil caracterizada por la recesión que se da a nivel nacional, a causa de: la pandemia del covid-19, situación actual de los migrantes venezolanos, alto índice de desempleo, aumento de la inflación y alta volatilidad del precio del dólar. Al respecto la Cámara de Comercio de Cúcuta (2020), destaca que: “Cúcuta y su área metropolitana dejan de estar en el top 10 y se ubica en el puesto catorce, reportando una tasa de desempleo de 18,2% en el trimestre móvil septiembre-noviembre del 2020”. (p.9). O lo que equivale a decir, que en la Ciudad de Cúcuta y su área metropolitana existe baja generación de empleo y creación de empresa, lo que sitúa a Cúcuta y su área metropolitana, entre las ciudades con mayor desempleo a nivel nacional.

A nivel local, el sector empresarial se caracteriza por tener microempresas en los tres (3) sectores de la economía. En este sentido, Solano (2020), menciona que: “la producción agrícola: papa su principal producto, le siguen fresa, ajo, trigo, morón, maíz, fríjol, arveja,

zanahoria. La explotación pecuaria como bovina, porcina, piscicultura, cunícula y aves de corral. Actividad comercial: producción de alimentos como dulces y colaciones”. (p. 34). Cabe decir que, en el sector comercial de la ciudad existen establecimientos de comercio dedicados a la compra y venta de: mercancías, ropa, tejidos, útiles de aseo, papelería, medicamentos, bebidas, bienes de primera necesidad, entre otros y se destaca la existencia de industrias dedicadas a la producción de: productos de panadería, pastelería, dulces y colaciones, embutidos, tejido manual e industrial y lácteos, entre otros.

Basado en lo anterior, Solano (2020), destaca que: “en promedio la industria sólo ocupa 2.3 empleados por establecimiento y muchos de ellos hacen parte de la economía informal ya que del sector sólo el 20% tienen licencia de funcionamiento”. (p.33). En este sentido la mayoría de las empresas existentes en el Municipio son pequeñas, generando bajo nivel de empleo y en el transcurso de los años, no se ha evidenciado un crecimiento, que permita mejorar las condiciones de vida de los habitantes, de la economía y del Municipio, lo que permite justificar el desarrollo del presente trabajo de grado.

### **3. Referentes Metodológicos**

#### **3.1 Enfoque de la Investigación**

El proyecto se realizará desde el enfoque cuantitativo, el cual es definido por Hernández y Mendoza, (2018) como: “un conjunto de procesos organizado de manera secuencial para comprobar ciertas suposiciones”. (pp.5-6). Es decir, que en el enfoque cuantitativo se recolectan datos para ser medidos y analizados mediante técnicas estadísticas de forma ordenada y sistemática con el fin de generalizar resultados, iniciando de una idea que se delimita, para construir objetivos, preguntas de investigación, revisión de la literatura. A partir de las preguntas de investigación, se definen hipótesis y variables, para ser analizadas mediante un muestreo a través del proceso de recolección de datos y finalmente generar un informe de resultados y conclusiones que permita dar respuesta a la pregunta de investigación y cumplimiento a los objetivos específicos.

Asimismo, Lerma (2009), menciona que la investigación cuantitativa destaca entre sus características que: “se parte de un problema, se plantean objetivos, hipótesis y se utilizan técnicas estadísticas muy estructuradas para el análisis de la información e instrumentos para la recolección de información y medición de variables muy estructurados”. (pp.39-40). De esta manera se aplican instrumentos para la recolección de la información que va a ser posteriormente procesada por un software estadístico, para el análisis de la información y emisión de conclusiones de la población objeto de estudio.

Acorde a lo expuesto por los autores se utilizará este enfoque debido a: la naturaleza y objetivos descritos en el estudio, facilidad para la recolección de los datos basado en la medición de variables o conceptos contenidos en las hipótesis, medición y análisis de variables relacionadas con la evaluación de las competencias profesionales de los graduados del programa de Administración de Empresas de la Universidad de Pamplona, desde el contexto laboral con el objeto de generalizar los resultados que permiten dar cumplimiento a los objetivos y de esta forma emitir conclusiones basados en una mejor y mayor confiabilidad de la información obtenida en el grupo segmento (muestra).

### **3.2 Tipo de Investigación**

El diseño de la investigación es transeccional o transversal el cual es conceptualizado por Hernández et al. (2018) como: “la recolección de datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado”. (p.176). Es decir, su finalidad es describir variables en un grupo de casos en un único período de tiempo; en este sentido Hernández et al (2018), indica que otro de los propósitos adicionales de la investigación transeccional o transversal, es: “Evaluar una situación, comunidad, evento, fenómeno o contexto en un punto del tiempo”. (p.176). Es decir, el diseño de la investigación se ajusta al objetivo general de: evaluar las competencias profesionales en el grupo de graduados del programa de Administración de Empresas de la Universidad de Pamplona en un punto en el tiempo.

Complementando lo anterior el diseño es *transeccional descriptivo*, el cual define Hernández et al. (2018) como: “aquel que tiene como objetivo analizar la incidencia de

determinadas variables, así como su interrelación en un momento, lapso o período”. (p.176). Es decir, que el diseño descriptivo, descubre y comprueba la asociación entre variables, para generalizar los resultados de la población. Asimismo, Méndez (2001), destaca que: “el estudio descriptivo identifica características del universo de investigación, señala formas de conducta y actitudes del universo investigado, establece comportamientos concretos y descubre y comprueba la asociación entre variables de investigación”. (p.137). Entendiendo que el estudio descriptivo nos permite, como su palabra lo menciona: describir y concluir resultados encontrados teniendo como base la relación entre las variables definidas para dar respuesta a la pregunta de investigación y al objetivo general.

Igualmente, Méndez (2001), destaca que: “en Colombia en la economía, la administración y las ciencias contables, los trabajos de grado realizados, en su mayor proporción, son descriptivos”. (p.137). Es decir, que en nuestro país la mayoría de los estudios en ciencias sociales se realizan con enfoque cuantitativo-descriptivo, en relación con la facilidad para describir los fenómenos de estudio por medio de la relación de variables para llegar a la presentación de resultados y respuesta encontradas.

Se selecciona dicho diseño debido a que el procedimiento va a consistir en evaluar las competencias profesionales de los graduados del programa de administración de empresas de la Universidad de Pamplona 2015-2019 desde su contexto laboral y de este modo validar la aplicabilidad y práctica de las competencias profesionales aplicadas en su contexto laboral y que fueron adquiridas durante su proceso de formación como estudiantes y que se encuentran establecidas en el Proyecto Educativo del Programa (PEP). De igual modo el tipo descriptivo, es el más indicado para generalizar resultados de los graduados del programa

de administración de empresas, con alto grado de confiabilidad y certeza en relación al cumplimiento del objetivo general.

### **3.3 Formulación de Hipótesis**

Según Hernández et al. (2018), conceptualiza las hipótesis como: “Explicaciones tentativas sobre el problema de investigación o fenómeno estudiado que se formulan como proposiciones o afirmaciones”. (p.124). Es decir que las hipótesis nos permiten orientar el estudio, ofrecer respuestas y relaciones de las variables con el fin de dar respuestas provisionales a las preguntas de investigación, para ser posteriormente aceptadas o rechazadas y que se constituyen en afirmaciones sujetas a verificación.

Ahora bien, Lerma (2009), refiere con respecto a las hipótesis que son: un enunciado que propone una respuesta tentativa a la pregunta del problema de investigación” (p.55). Es decir, que son tentativas porque deben ser verificadas y comprobadas en el análisis estadístico que se realice.

Por otra parte, Baena (2017), define la hipótesis como: “una respuesta tentativa a la pregunta de investigación. Por tanto, una hipótesis es una proposición provisional, una presunción que requiere verificarse”. (p.57). De este modo, a partir de que se formula la hipótesis, se inicia el reemplazo de la pregunta de investigación con el fin de que se prueben y sean confrontadas acordes a los datos y resultados de la investigación en el que se encuentran nuevas respuestas y hechos en función del fenómeno de estudio.

Basado en lo anterior, y en las preguntas de la investigación se plantea la siguiente hipótesis:

✓ **Hipótesis de investigación:** el Administrador de Empresas de la Universidad de Pamplona, es competente al desempeñarse en el contexto laboral.

### **3.4 Diseño de la Investigación**

El diseño de la investigación hace referencia a la forma como se va a obtener la información requerida con el fin de garantizar la recolección de los datos que nos permita dar respuesta al problema planteado. En este sentido, Hernández et al. (2018), define el diseño de la investigación como el: “Plan o estrategia que se desarrolla para obtener la información (datos) requerida en una investigación con el fin último de responder satisfactoriamente el planteamiento del problema”. (p.150). De acuerdo a lo expuesto, se plantea el plan que nos va a permitir recolectar la información con el fin de verificar la hipótesis planteada y de este modo dar solución al problema objeto de estudio.

Según lo descrito el diseño de la presente investigación se orientará a un plan constituido por seis (6) etapas con el propósito de dar respuesta al problema y objetivos de la investigación. Las etapas que se plantean en el diseño de la presente investigación son:

✓ Etapa 1. Diseño de la investigación. Elaboración del diseño de investigación, según los objetivos.

- ✓ Etapa 2. Elaboración de hipótesis y definición de variables. Formulación de hipótesis y realización del cuadro de operacionalización de variables.
- ✓ Etapa 3. Definición y selección de la muestra. Gestión y organización bases de datos de los graduados del programa de administración de empresas para la selección de la muestra.
- ✓ Etapa 4. Recolección de los datos. Diseño y aplicación del instrumento de recolección de datos con destino a la muestra de egresados seleccionada.
- ✓ Etapa 5. Análisis de los datos. Tabulación y análisis estadístico de la información obtenida de los egresados
- ✓ Etapa 6. Elaboración reporte de resultados. Presentación y organización de la información.

### **3.5 Población y Muestra**

Respecto a la población Lerma (2009), menciona que: “La población es el conjunto de todos los elementos de la misma especie que presentan una característica determinada o que corresponden a una misma definición y a cuyos elementos se le estudiarán sus características y relaciones”. (p.72). Asimismo Balestrini (1997), la población se entiende como: “un conjunto finito o infinito de personas, casos o elementos que presentan características comunes” (p.137). En este sentido, el investigador debe definir la población en relación con características que sean homogéneas con el objeto de generalizar los resultados en la fase de recolección y análisis de los datos.

#### **3.5.1 Población**

A continuación se presentan las características y grupos de la población objeto de estudio:

**Tabla 7**

*Características de la población objeto de estudio*

<b>Grupo</b>	<b>Descripción</b>	<b>Variable</b>	<b>Característica</b>
1	Graduados programa de Administración de Empresas. Anualidad en el período comprendido entre los años 2015-2019 de la Universidad de Pamplona	Modalidad de estudio  Empleo	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Presencial</li> <li>✓ Distancia</li> <li>✓ Estable y encontrarse laborando en una empresa pública o privada.</li> <li>✓ Empresario emprendedor</li> <li>✓ Profesionales independientes.</li> </ul>
2	Jefes inmediatos	Permanencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Directores y/o jefes inmediatos de los graduados del programa de Administración de Empresas, en el período comprendido entre el 2015-2019. modalidad presencial y a distancia.</li> </ul>
3	Docentes	Ubicación  Responsabilidad académica	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Programa Administración de Empresas. Modalidad presencial y distancia, Universidad de Pamplona.</li> <li>✓ Responsabilidad de cursos relacionados con las competencias profesionales de: autoaprendizaje, espíritu emprendedor, liderazgo, innovación, trabajo en equipo y toma de decisiones.</li> </ul>

**Tabla 7.***Características de la población objeto de estudio*

<b>Grupo</b>	<b>Descripción</b>	<b>Variable</b>	<b>Característica</b>
4	Estudiantes	Noveno semestre Administración de Empresas	✓ Modalidad presencial y distancia.

**3.5.1.1. Primer Grupo: Graduados del Programa de Administración de Empresas en el Período Comprendido Entre los Años 2015 a 2019, Modalidad Presencial y Distancia.**

Graduados del programa de Administración de Empresas de la Universidad de Pamplona en la modalidad presencial y correspondiente al periodo comprendido entre los años 2015 a 2019 en la modalidad presencia y a distancia. El número de graduados acorde a la información obtenida es la siguiente:

**Tabla 8***Número de graduados programa Administración de Empresas por año y modalidad*

<b>Modalidad</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>Total</b>
Presencial	62	56	48	60	94	<b>320</b>
Distancia	187	135	157	87	118	<b>684</b>
Total	249	191	205	147	212	<b>1.004</b>

Fuente. Snies. 2020

**3.5.1.2 Segundo Grupo: Jefes Inmediatos Donde Laboran Administradores de Empresas de la Universidad de Pamplona, Graduados en el Período Comprendido Entre los Años 2015-2019 de la Modalidad Presencial y a Distancia.**

El segundo grupo de la población lo conforman jefes inmediatos de los profesionales de Administración de Empresas de la Universidad de Pamplona, graduados en el período comprendido entre los años 2015-2019 de la modalidad presencial y a distancia.

Para el caso de los profesionales que sean gerentes y cuenten con su propia empresa, no será necesario aplicar la encuesta dirigida a empleadores y/o jefes inmediatos.

Se aplicará la encuesta a los jefes inmediatos de empresas y dependencias donde laboren graduados del programa de Administración de Empresas de la Universidad de Pamplona en el período comprendido entre los años 2015-2019 de la modalidad presencial y a distancia, excluyendo a egresados con el vínculo de: socio o dueño de la empresa y profesional independiente.

#### ***3.5.1.3 Tercer Grupo: Docentes del Programa de Administradores de Empresas de la Universidad de Pamplona.***

El tercer grupo lo conforman los docentes del programa de Administración de Empresas, modalidad presencial en Pamplona y Villa del Rosario y Distancia ofertado en las ciudades de: Cúcuta, Bucaramanga, Yopal, Valledupar, Riohacha y Santa Marta y que orientan los cursos relacionados con las competencias profesionales de: autoaprendizaje, espíritu emprendedor, liderazgo, innovación, toma de decisiones y trabajo en equipo.

**Tabla 9.**

*Número de docentes que orientan los cursos relacionados con las competencias profesionales y adscritos al Programa Administración de Empresas en la modalidad presencial.*

<b>Ítem</b>	<b>Sede</b>	<b>Número de docentes que orientan cursos relacionados Competencias Profesionales</b>
1	Pamplona	10
2	Villa del Rosario	10
<b>Total</b>		<b>20</b>

Fuente. Sistema Academusoft

**Tabla 10**

*Número de docentes que orientan los cursos relacionados con las competencias profesionales y adscritos al Programa Administración de Empresas en la modalidad distancia.*

<b>Sede</b>	<b>Número de docentes que orientan cursos relacionados Competencias Profesionales</b>
Cúcuta	7
Bucaramanga	3
Yopal	6
Valledupar	9
Riohacha	3
Santa Marta	10
<b>Total</b>	<b>38</b>

Fuente. Sistema Academusoft

**Tabla 11.**

*Número consolidado de docentes que orientan los cursos relacionados con las competencias profesionales y adscritos al Programa Administración de Empresas.*

<b>Modalidad</b>	<b>Número de docentes que orientan cursos relacionados Competencias Profesionales</b>
Presencial	20
Distancia	38
<b>Total</b>	<b>58</b>

Fuente. Sistema Academusoft

#### ***3.5.1.4 Cuarto Grupo: Estudiantes Noveno Semestre del Programa de Administración de Empresas de la Universidad de Pamplona.***

El cuarto grupo lo conforman estudiantes de noveno semestre del Programa de Administración de Empresas, modalidad presencial en Pamplona y Villa del Rosario y Distancia, ofertado en las ciudades de: Cúcuta, Bucaramanga, Yopal, Riohacha, Valledupar y Santa Marta, matriculados durante el segundo semestre de la anualidad 2021.

**Tabla 12.**

*Número de estudiantes noveno semestre del Programa Administración de Empresas, modalidad presencial, matriculados durante el segundo semestre de 2021.*

<b>Sede</b>	<b>Número de estudiantes noveno semestre</b>
Pamplona	15
Villa Rosario	22
<b>Total</b>	<b>37</b>

Fuente. Sistema Academusoft

**Tabla 13.**

*Número de estudiantes noveno semestre del Programa Administración de Empresas, modalidad distancia, matriculados durante el segundo semestre de 2021.*

<b>Sede</b>	<b>Número de estudiantes noveno semestre</b>
Cread Norte de Santander (Cúcuta)	46
Cread Santander (Bucaramanga)	13
Cread Casanare (Yopal)	13
Cread Guajira (Riohacha)	1
Cread Magdalena (Santa Marta)	5
Cread Cesar (Valledupar)	19
<b>Total</b>	<b>97</b>

Fuente. Sistema Academusoft

**Tabla 14.**

*Número consolidado de estudiantes noveno semestre del Programa Administración de Empresas, matriculados durante el segundo semestre de 2021.*

<b>Modalidad</b>	<b>Número estudiantes noveno semestre</b>
Presencial	37
Distancia	97
<b>Total</b>	<b>134</b>

Fuente. Sistema Academusoft

### **3.5.2 Muestra**

De este modo, Hernández et al. (2018), conceptualiza la muestra, como un: “subgrupo del universo o población del cual se recolectan los datos y que debe ser representativo de ésta”. (p.196). Es decir, que la muestra son unidades de la población a las que se les solicitará

información, con el fin de interpretar los resultados y comprobar la hipótesis planteada y de esta forma facilitar la generalización de los resultados de la población.

#### ***3.5.2.1 Procedimiento de Muestreo.***

El procedimiento de muestreo seleccionado para la presente investigación es el muestreo probabilístico, al respecto, Hernández et al. (2018), el muestreo probabilístico se refiere: “al subgrupo de la población en la que todos los elementos de esta tienen la misma posibilidad de ser elegidos”. (p.200). Es decir, que los elementos de la población cuentan con la misma opción de ser seleccionados para conformar la muestra.

#### ***3.5.2.2 Tipo de Muestreo.***

El tipo de muestreo probabilístico seleccionado es el muestreo aleatorio simple (MAS), al respecto, Jany (2000), destaca que dicho muestreo, es aquel en el que: “se selecciona de manera aleatoria el número de elementos que van a integrar la muestra”. (p.99). Es decir que en dicho muestreo el investigador conforma su muestra eligiendo de forma aleatoria los elementos, basado en una lista o marco muestral.

Asimismo, Hernández et al. (2018), destaca del muestreo aleatorio simple, que: “su propiedad esencial, es que todos los casos del universo tienen al inicio la misma probabilidad de ser seleccionados”. (p. 206). Lo que significa que, todos los elementos de la población cuentan con la misma opción de ser elegidos, hasta que el investigador logre consolidar su tamaño de muestra.

Acorde a lo mencionado, se destaca que teniendo en cuenta el muestreo aleatorio simple y con el objeto de aplicar lo descrito, la metodología para la recolección de los datos consistirá en remitir por correo electrónico la encuesta virtual a los grupos de: graduados, empleadores, docentes y estudiantes y el análisis será realizado con aquellas personas que respondan el instrumento previamente diseñado y validado por los expertos.

### **3.5.2.3 Tamaño de la Muestra.**

#### **3.5.2.3.1 Tamaño de la Muestra Primer Grupo: Graduados del Programa de Administración de Empresas en el Período Comprendido Entre los Años 2015 a 2019, Modalidad Presencial y Distancia.**

De este modo, Jany (2000), plantea la siguiente fórmula para el cálculo del tamaño muestral, para poblaciones finitas y para un muestro estratificado proporcional (p.153):

$$n = \frac{Z^2 PQN}{e^2(N - 1) + Z^2 PQ}$$

Datos:

Z=1.64, e=10%, p=0.5, q=0.5, N=1.004
--------------------------------------

De este modo, reemplazando, se tiene el cálculo de la muestra

$$n = \frac{1.64^2 * 0.5 * 0.5 * 1.004}{0.10^2 (1.004 - 1) + 1.64^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = \frac{675.0896}{10,03 + 0.6724}$$

$$n = \frac{675.0896}{10.7024}$$

$$n=63.078 \cong 64$$

**3.5.2.3.2 Tamaño de la Muestra Segundo Grupo: Jefes Inmediatos Donde Laboran Administradores de Empresas de la Universidad De Pamplona, Graduados en el Período Comprendido Entre los Años 2015-2019 de la Modalidad Presencial y a Distancia.**

$$n = \frac{Z^2 PQN}{e^2(N - 1) + Z^2 PQ}$$

Datos:

$Z=1.64, e=10\%, p=0.5, q=0.5, N=80$
--------------------------------------

De este modo, reemplazando, se tiene el cálculo de la muestra

$$n = \frac{1.64^2 * 0.5 * 0.5 * 80}{0.10^2 (80 - 1) + 1.64^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = \frac{53.792}{0.79 + 0.6724}$$

$$n = \frac{53.792}{1.4624}$$

$$n = 36.78 \cong 37$$

**3.5.2.3.3 Tamaño de la Muestra Tercer Grupo: Docentes del Programa de Administradores de Empresas de la Universidad de Pamplona.**

$$n = \frac{Z^2 PQN}{e^2(N - 1) + Z^2 PQ}$$

Datos:

$Z=1.96, e=5\%, p=0.5, q=0.5, N=58, \alpha=1.96$
--

De este modo, reemplazando, se tiene el cálculo de la muestra

$$n = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 58}{0.05^2 (58 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = \frac{3.8416 * 14.5}{0.0025 * 57 + 0.9604}$$

$$n = \frac{55.7032}{0.1425 + 0.9604}$$

$$n = \frac{55.7032}{1.1029}$$

$$n=50.506 \cong 50$$

**3.5.2.3.4 Tamaño de la Muestra Cuarto Grupo: Estudiantes Noveno Semestre del Programa de Administración de Empresas de la Universidad de Pamplona.**

$$n = \frac{Z^2 PQN}{e^2(N - 1) + Z^2 PQ}$$

Datos:

$Z=1.96, e=5\%, p=0.5, q=0.5, N=134, \alpha=1.96$
---

De este modo, reemplazando, se tiene el cálculo de la muestra

$$n = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 134}{0.05^2 (134 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = \frac{3.8416 * 33.5}{0.3325 + 0.9604}$$

$$n = \frac{128,6936}{1.2929}$$

$$n=99.53 \cong 99$$

A continuación se presenta el consolidado del tamaño muestral, para cada uno de los grupos de población descritos y calculados anteriormente,

**Tabla 15.**

*Tamaño muestral consolidado según el grupo de la población.*

<b>Ítem</b>	<b>Grupo</b>	<b>Tamaño muestral</b>
1	Graduados Programa de Administración de Empresas	64
2	Empleadores y/o jefes inmediatos graduados Programa de Administración de Empresas	37
3	Docentes del Programa de Administración de Empresas	50
4	Estudiantes noveno semestre del Programa de Administración de Empresas	99
<b>Total</b>		<b>281</b>

### **3.6 Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos**

De acuerdo con Baena (2017), “las técnicas se vuelven respuestas al "como hacer" y permiten la aplicación del método en el ámbito donde se aplica”. La técnica es el arte o la manera de reconocer el camino (p.68) En este sentido, es importante seleccionar las técnicas e instrumentos para la recolección de datos, en relación al proceso de investigación y realizar una descripción de cada una de ellas.

Al respecto, Hernández et al. (2014), destaca que: “en la investigación disponemos de múltiples tipos de instrumentos para medir las variables de interés y en algunos casos llegan a combinarse varias técnicas de recolección de los datos”. (p.217). Es decir, que en una investigación se pueden utilizar diversas técnicas con el objeto de obtener eficacia en la

recolección de datos e información que le permita al investigador emitir conclusiones altamente confiables y seguras.

La técnica e instrumento para la recolección de datos será: la encuesta dirigida a: (1) graduados en el período comprendido entre los años: 2015 a 2019 del programa de Administración de Empresas de la Universidad de Pamplona, (2) jefes inmediatos donde laboran los profesionales descritos, (3) docentes del programa de Administración de Empresas de la Universidad de Pamplona; que lideran los cursos relacionados con las competencias profesionales de: autoaprendizaje, espíritu emprendedor, liderazgo, innovación y trabajo en equipo y (4) estudiantes de noveno semestre del Programa de Administración de Empresas.

### ***3.6.1 La Encuesta***

En este sentido, Méndez (2001), destaca que la encuesta: “permite el conocimiento de las motivaciones, las actitudes y las opiniones de los individuos con relación a su objeto de investigación”. Igualmente Baena (2017), define la encuesta como: “la aplicación de un cuestionario a un grupo representativo del universo que estamos estudiando”. (p.82). Es decir que la encuesta nos permite recolectar la información, mediante el diseño planificado del instrumento en beneficio del cumplimiento de los objetivos de la investigación y la precisión en la medición de las variables y es aplicado directamente a los elementos de la población seleccionados por el investigador o terceros que ejerzan el rol de encuestadores.

Para la presente investigación se va a aplicar una encuesta a cada uno de los grupos descritos en la tabla 7. Características y/o criterios de inclusión muestreo por cupos, con el objeto de dar respuesta a los interrogantes y objetivos de la investigación. (Ver anexos: 1,2 y 3).

### **3.7 Validación de los Instrumentos**

La validación de los instrumentos se relaciona con la revisión y análisis de los instrumentos con el fin de determinar la orientación en relación con las variables del investigador. Al respecto, Hernández et al. (2018), conceptualiza la validez como el: “Grado en que un instrumento en verdad mide la variable que se busca medir”. (p.230). Es decir, que la validación ayuda al investigador a revisar cada una de las variables del instrumento de medición, para ajustar y mejorar cada ítem en función de lo que se pretende medir, eliminando los errores de un instrumento mal construido e incrementando la confiabilidad en el proceso de ejecución y trabajo de campo, con el fin de dar respuesta a los objetivos y preguntas de la investigación de modo acertado y dando respuesta de positiva al resultado de la medición.

En el proceso de validez pueden tenerse varios tipos de evidencia, tales como: (1) contenido, (2) criterio, (3) constructo y (4) expertos. En la presente investigación se utiliza la validez asociada con la opinión de los expertos; al respecto, Hernández et al (2018), se refiere a dicha validez como: “grado en que un instrumento realmente mide la variable de interés, de acuerdo con expertos en el tema”. (p.235). Es decir, el instrumento de medición se somete a revisión por experto y calificado en el tema objeto de estudio con el fin de verificar el contenido, criterio y constructo de cada una de las variables que conforman el

instrumento y de este modo emitir su concepto o visto bueno del cuestionario, en beneficio de garantizar la confiabilidad y recolección de la información.

### ***3.7.1 Procedimiento Validación Instrumentos***

El procedimiento seguido para la validación de los instrumentos se describe a continuación:

#### **✓ Fase 1. Identificación del dominio de las variables a medir y sus indicadores**

Realización del cuadro de descrito en el apartado 2.4 operacionalización de variables y en donde se han definido las variables e indicadores respectivos.

#### **✓ Fase 2. Construcción del instrumento**

Elaboración de los cuestionarios, descritos en los anexos 1, 2 y 3 para ser aplicado de modo presencial o virtual a cada uno de los grupos mencionados.

#### **✓ Fase 3. Prueba piloto o inicial del instrumento**

Aplicación de la encuesta a una pequeña muestra de prueba para la pertinencia y eficacia. A partir de esta prueba se calculan la confiabilidad y validez iniciales del instrumento.

#### **✓ Fase 4. Elaboración versión final del instrumento**

Revisión final del cuestionario para administrar los cambios respectivos y construir la versión definitiva del instrumento.

✓ **Fase 5. Validación y/o revisión por expertos**

Revisión y/o validación de cada uno de los instrumentos por cuatro (4) expertos cuya especialidad se encuentre relacionada con las áreas de: administración, educación y estadística. Para la validación y/o revisión de los instrumentos se diligencian y se obtiene el visto bueno, teniendo como soporte los formatos descritos en los anexos 4 y 5.

✓ **Fase 6. Aplicación del instrumento**

Ejecución del instrumento a cada uno de los grupos descritos

### **3.8 Técnicas para el Análisis de Datos**

Las técnicas para el análisis de datos será realizado utilizando el software estadístico SPSS de acuerdo a su última versión. Al respecto, Hernández et al. (2018) conceptualiza el análisis de datos cuantitativos como el análisis que “se efectúa sobre la matriz de datos utilizando un programa computacional”. (p.312). Es decir que debido a la magnitud de información que recolecta de la muestra, se debe hacer uso de un software con el fin de facilitar el procesamiento y análisis de la información recolectada, llevando a cabo cada una de las siguientes fases:

- ✓ Analizar descriptivamente los datos por variable
- ✓ Realizar un análisis de triangulación de la información, según las respuestas dadas por cada uno de los grupos a los que se les aplico el instrumento.
- ✓ Elaborar los análisis estadísticos respectivos y
- ✓ Presentar los resultados para presentarlos mediante: tablas, gráficos, figuras, entre otros.

#### **4. Análisis e Interpretación de Resultados**

En concordancia con los objetivos propuestos, se aplicaron cuatro (4) encuestas teniendo como apoyo la herramienta de google forms y en las que se diseñaron los instrumentos con preguntas relacionadas y en las que se dio respuesta por parte de: (1) ciento seis (106) egresados del Programa de Administración de Empresas, (2) cuarenta y cuatro (44) jefes de los egresados del Programa de Administración de Empresas, (3) ciento tres (103) estudiantes de noveno semestre del Programa de Administración de Empresas; modalidad distancia y presencial y (4) cincuenta (50) docentes del Programa Administración de Empresas; modalidad presencial y distancia que orientan cursos relacionados con las competencias profesionales de: autoaprendizaje, innovación, liderazgo, toma de decisiones, trabajo en equipo, espíritu emprendedor y ética.

Las encuestas aplicadas a Jefes o empleadores, egresados, estudiantes de noveno semestre y docentes que orientan los cursos relacionados con las competencias profesionales contiene dos (2) dimensiones, y para cada una de ellas se elaboraron preguntas cuya escala de respuesta para evaluar son los número 1-5, equivalentes a la escala utilizada con las opciones de respuesta: (1) bajo, (2) medio bajo, (3) medio, (4) medio alto y (5) alto. Los análisis estadísticos se presentan en el mismo orden de los objetivos, aplicando estadística descriptiva y multivariada. El nivel de significancia para las pruebas estadísticas fue del 5% y los paquetes estadísticos utilizados para la tabulación de datos fueron el SPSS y el R versión 4.1.

Para los resultados descriptivos, estos se presentarán tablas resumen con la información más relevante, donde se registra la frecuencia absoluta (f) y el porcentaje (%) obtenido en las

diferentes modalidades o categorías de las variables. A su vez estas tablas serán complementadas con mapas factoriales, obtenidos de la aplicación de un Análisis de Correspondencias Múltiples (ACM), seguido de un análisis de clasificación aplicado sobre las coordenadas del ACM.

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos y consolidados por medio de los softwares estadísticos: SPSS y el R, se realiza el desarrollo del presente capítulo el cual consta en la primera parte del análisis de frecuencias y porcentajes por medio de tablas y gráficos con el objeto de caracterizar la población y seguidamente se continua con el análisis de la información para demostrar el cumplimiento de cada uno de los objetivos específicos, a través de sus correspondientes análisis estadísticos.

## **4.1 Caracterización de la Población**

### ***4.1.1 Datos y Características de los Egresados del Programa de Administración de Empresas***

A continuación se presentan datos referidos a la distribución de los egresados en función de las variables descritas y pertenecientes al grupo de egresados, los cuales fueron ciento seis (106) que participaron del estudio.

#### ***4.1.1.1 Nivel de Formación del Egresado.***

#### **Tabla 16.**

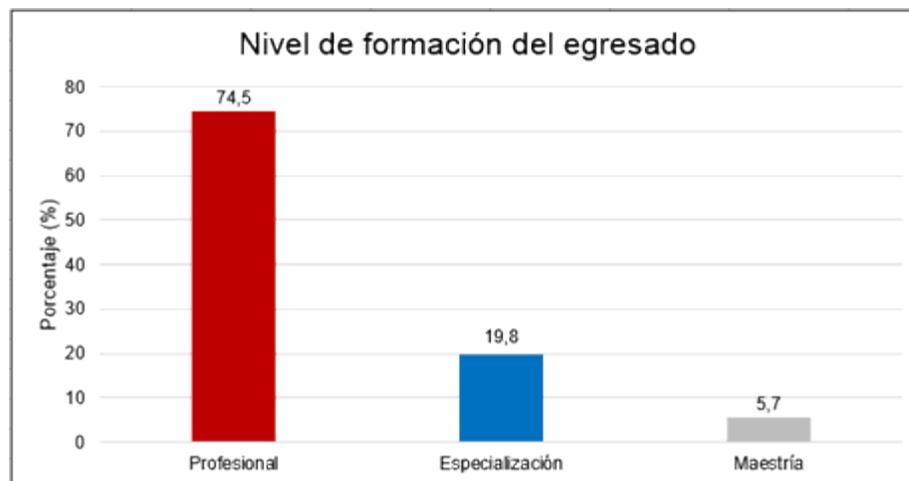
*Nivel de formación del egresado.*

Ítem	Nivel de formación del egresado	Frecuencia	Porcentaje (%)
1	Profesional	79	74.5
2	Especialización	21	19.8
3	Maestría	6	5.7
<b>Total</b>		106	100

Según los datos descritos, el 74.5% de los egresados continúa sin especializarse, y tan sólo un 19.8% ha realizado una especialización y el 5.7% ha logrado realizar estudios de maestría. Dicha información se resume en el siguiente diagrama:

**Figura 3.**

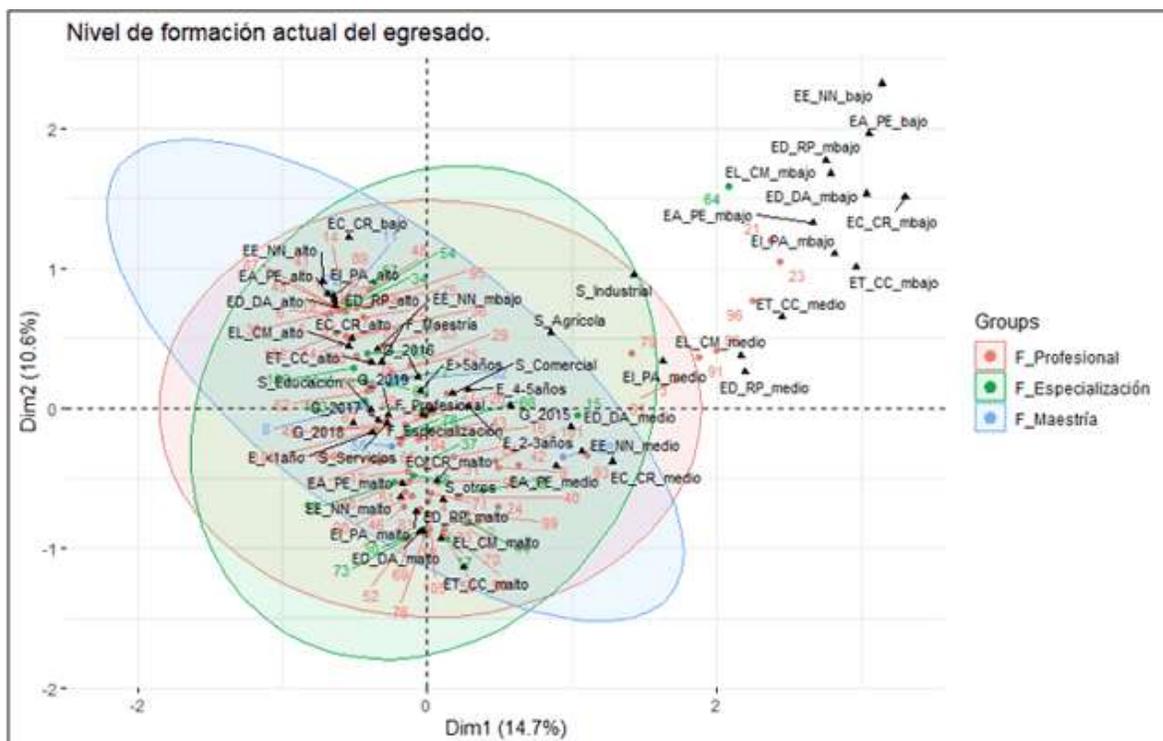
*Diagrama de barras nivel de formación del egresado*



De forma general y complementaria a lo descrito anteriormente, se presenta el siguiente mapa factorial relacionado con el nivel de formación actual de los egresados del Programa de Administración de Empresas de la Universidad de Pamplona

**Figura 4.**

*Mapa factorial nivel de formación actual del egresado*



El mapa factorial, representa la clasificación por nivel académico en el momento que se hizo la encuesta. La mayoría de los encuestados representados con números rojos tienen nivel profesional muy pocos son especialistas y una minoría poseen título de maestría.

#### 4.1.1.2 Cargo del Egresado.

**Tabla 17.**

*Cargo del egresado.*

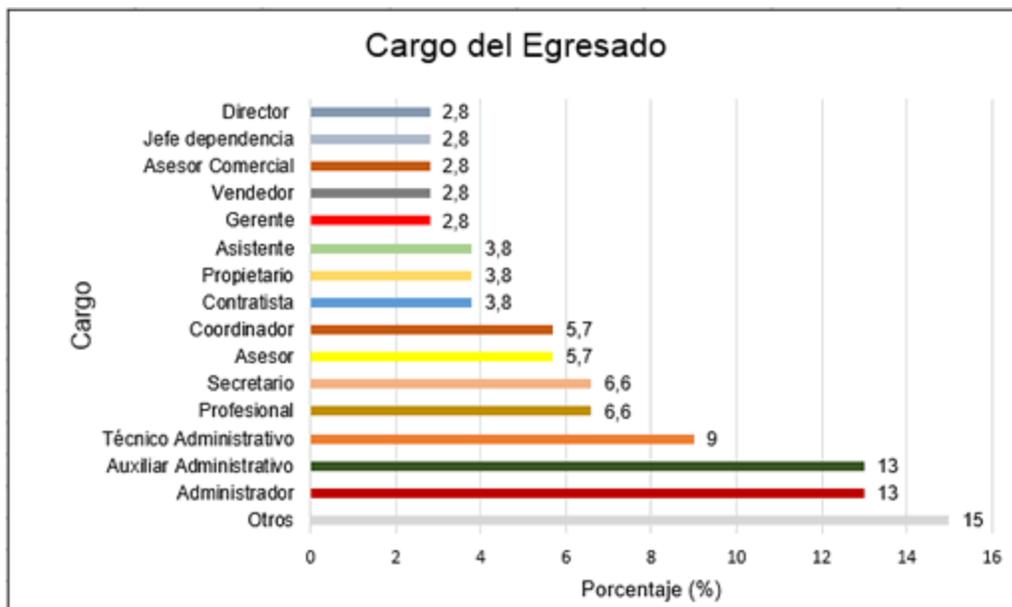
Ítem	Cargo	Frecuencia	Porcentaje (%)
1	Otros	16	15
2	Administrador	14	13

3	Auxiliar Administrativo	14	13
4	Técnico Administrativo	9	9
5	Profesional	7	6.6
6	Secretario	7	6.6
7	Asesor	6	5.7
8	Coordinador	6	5.7
9	Contratista	4	3.8
10	Propietario	4	3.8
11	Asistente	4	3.8
12	Gerente	3	2.8
13	Vendedor	3	2.8
14	Asesor Comercial	3	2.8
15	Jefe dependencia	3	2.8
16	Director	3	2.8
	<b>Total</b>	<b>106</b>	<b>100</b>

Acorde a los datos descritos, los egresados desempeñan en su gran mayoría cargos tales como: (1) Administrador con un 13%, (2) Auxiliar Administrativo con un 13%, (3) Técnico Administrativo con un 9%, (4) Profesional y (5) Secretario con un 6.6% y (6) Asesor y (7) Coordinador con un 5.7%. Se destaca que el 15% de los egresados se desempeñan en otros cargos, entre los que se mencionan: (1) docente, (2) recepcionista, (3) jefe de tienda, (4) administrador logístico, (5) administrador sistema, (6) supervisor, (7) líder zona, (8) negociador y (9) auditora. De forma gráfica se puede apreciar en el siguiente diagrama:

**Figura 5.**

*Diagrama de barras cargo del egresado*



**4.1.1.3 Vínculo del Egresado con la Empresa.**

**Tabla 18.**

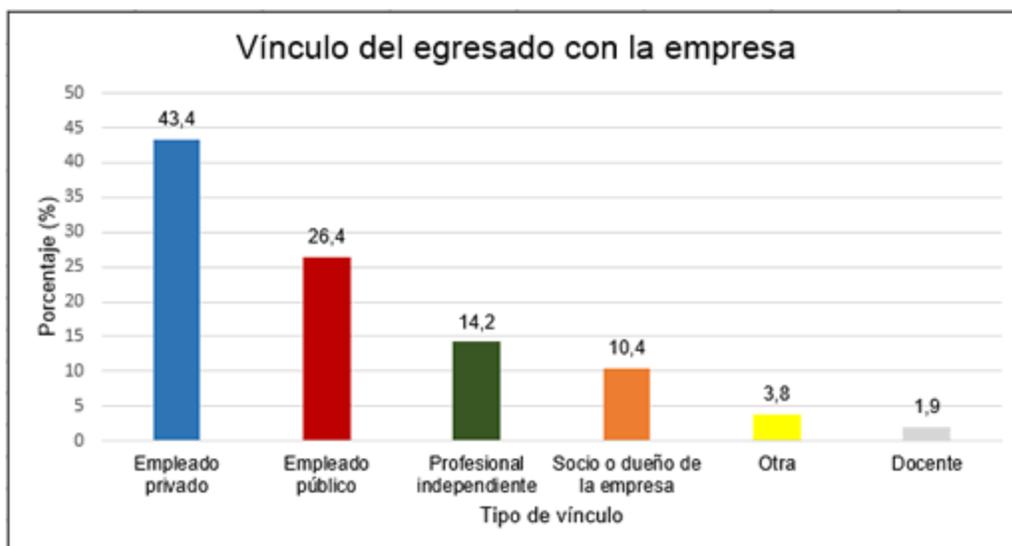
*Vínculo del egresado con la empresa.*

Ítem	Tipo de vínculo	Frecuencia	Porcentaje (%)
1	Empleado Privado	46	43.4
2	Empleado Público	28	26.4
3	Profesional Independiente	15	14.2
4	Socio o dueño de la empresa	11	10.4
5	Otra	4	3.8
6	Docente	2	1.9
<b>Total</b>		106	100

Según los datos descritos, el 43% de los egresados labora en empresas privadas y el 26% en empresas públicas, destacando que el 10% de los egresados son socios o dueños de su propia empresa. Lo descrito se visualiza mejor en el siguiente histograma:

**Figura 6.**

*Histograma vinculo del egresado con la empresa*



#### 4.1.1.4 Experiencia.

**Tabla 19.**

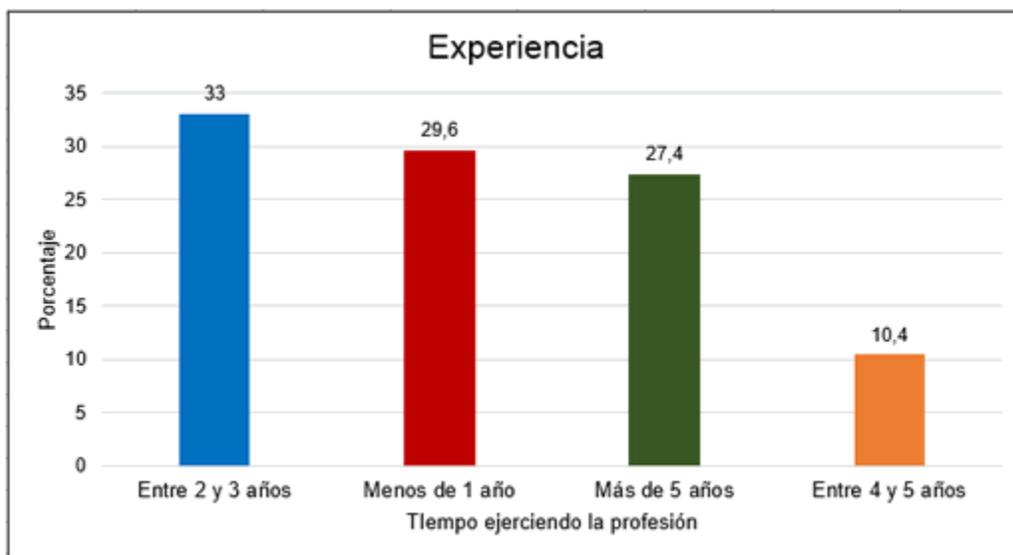
*Experiencia del egresado.*

Ítem	Tiempo	Frecuencia	Porcentaje (%)
1	Menos de 1 año	31	29.6
2	Entre 2 y 3 años	35	33
3	Entre 4 y 5 años	11	10.4
4	Más de 5 años	29	27.4
<b>Total</b>		<b>106</b>	<b>100%</b>

Los datos anteriores evidencian que el 33% de los egresados poseen una experiencia entre 2 y 3 años, mientras que el 29.6% posee una experiencia menor a 1 año, seguido de una experiencia mayor a 5 años con un 27.4% y el 10.4% de los egresados, cuenta con una experiencia entre 4 y 5 años. De forma gráfica se puede apreciar en el siguiente histograma:

**Figura 7.**

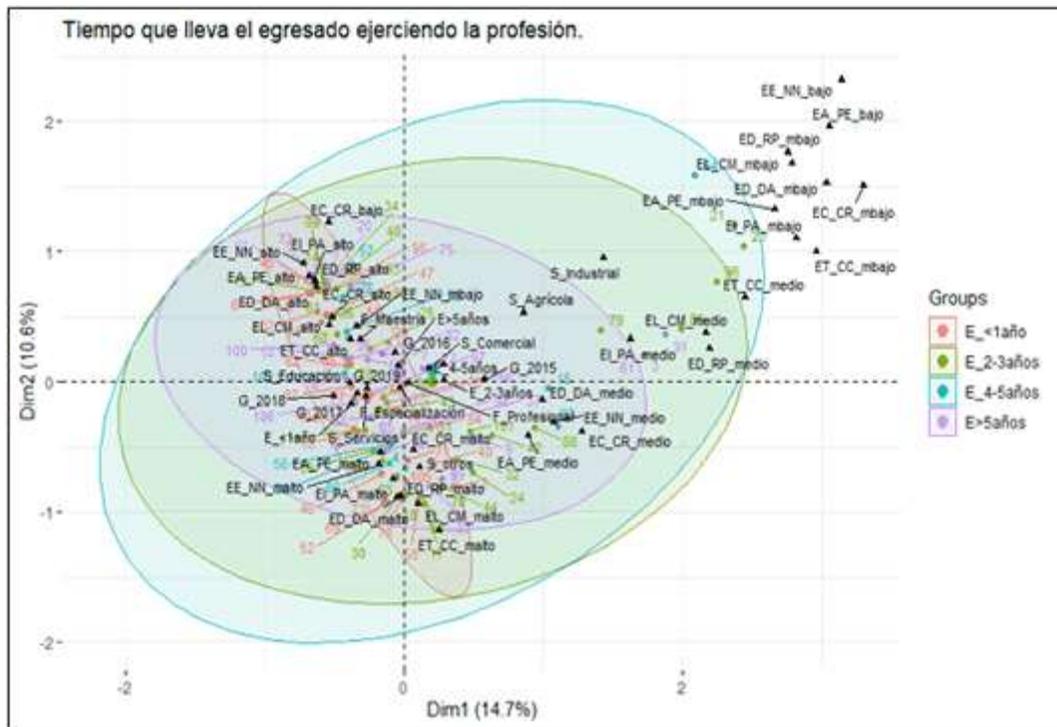
*Histograma experiencia del egresado*



De forma general y complementaria a lo descrito anteriormente, se presenta el siguiente mapa factorial relacionado con la experiencia de los egresados del Programa de Administración de Empresas de la Universidad de Pamplona.

**Figura 8**

*Mapa factorial experiencia del egresado*



Acorde al mapa factorial descrito se evidencia que los egresados cuentan en su gran mayoría con experiencia entre 2 y 3 años (ovalos y números en color verde) y menor a un (1) año (ovalos y números en color rojo).

**4.1.1.5 Tamaño Empresa.**

**Tabla 20.**

*Tamaño empresa.*

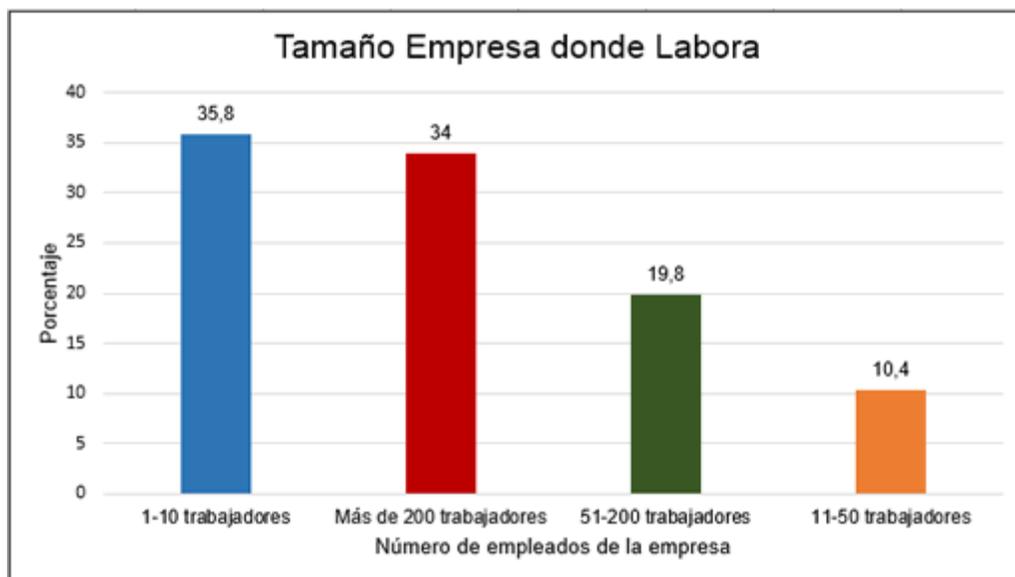
Ítem	Tamaño	Frecuencia	Porcentaje (%)
1	1-10 trabajadores	38	35.8
2	11-50 trabajadores	11	10.4

Ítem	Tamaño	Frecuencia	Porcentaje (%)
3	51-200 trabajadores	21	19.8
4	Más de 200 trabajadores	36	34
<b>Total</b>		<b>106</b>	<b>100%</b>

Se puede apreciar que el 35.8% del total de la muestra hace parte de las microempresas, seguido de las grandes empresas con un peso de 34% y las medianas y pequeñas tienen una ponderación de 19.8% y 10.4% respectivamente; lo que indica que el 66% de los graduados labora en micro, pequeñas y medianas empresas. Obsérvese como queda representado de forma gráfica:

**Figura 9.**

*Histograma tamaño empresa*



#### 4.1.1.6 Sector Empresa.

**Tabla 21.**

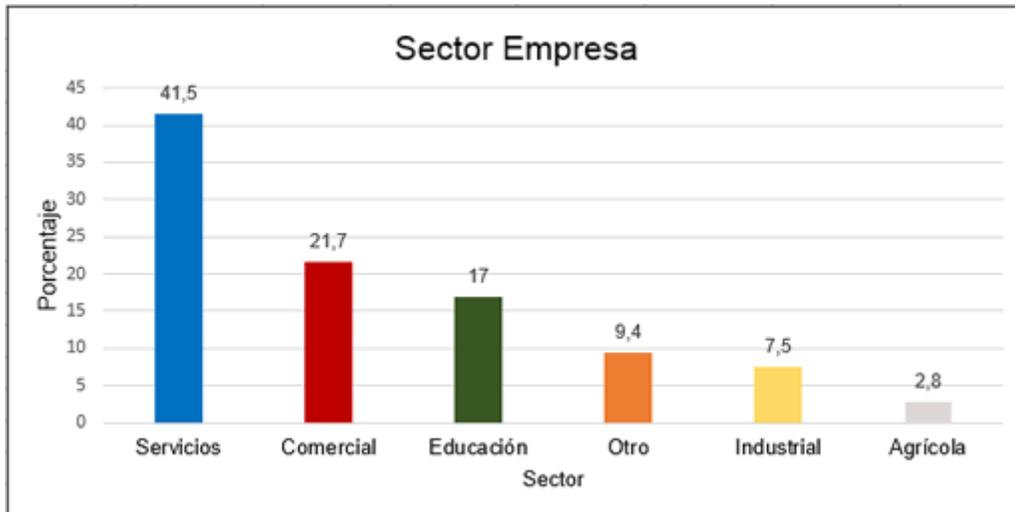
*Sector empresa*

<b>Ítem</b>	<b>Sector</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
1	Servicios	44	41.5
2	Comercial	23	21.7
3	Educación	18	17
4	Otro	10	9.4
5	Industrial	8	7.5
6	Agrícola	3	2.8
	<b>Total</b>	<b>106</b>	<b>100</b>

Acorde a los datos recolectados, se puede evidenciar que las empresas donde laboran los egresados pertenecen en su gran mayoría a los sectores de servicios con un 41.5% y comercial con un 21.7%; seguido por entidades del orden educativo con un 17%, sector industrial con un 7.5% y finalmente el sector primario con un 2.8% con referencia al total encuestado; lo expuesto se puede apreciar de la mejor forma en el siguiente histograma:

**Figura 10.**

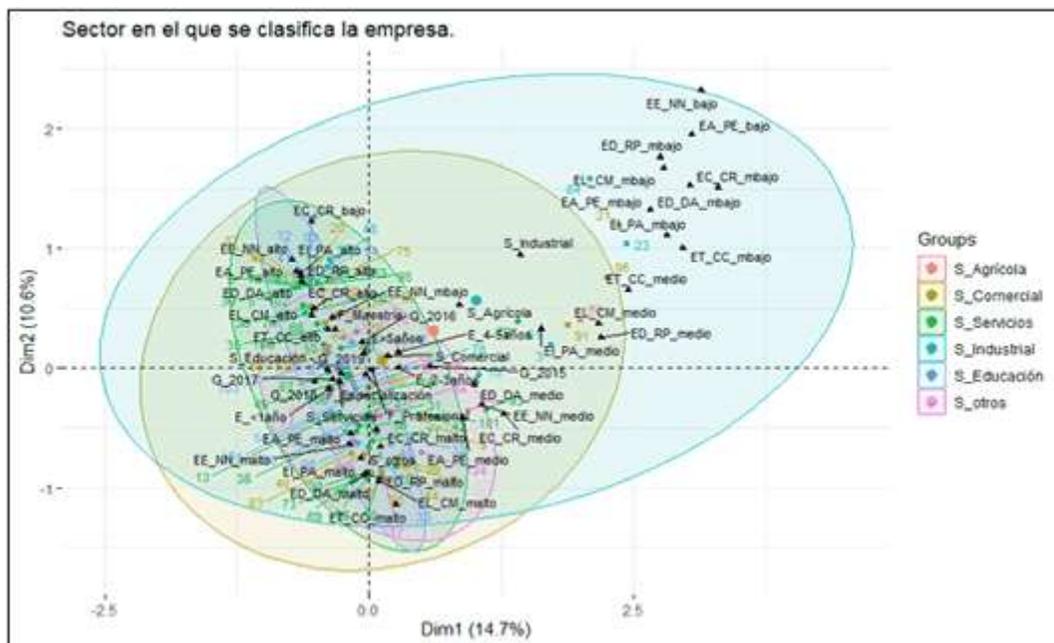
*Sector empresa*



De forma general y complementaria a lo descrito anteriormente, se presenta el siguiente mapa factorial relacionado con el sector donde se ubica la empresa donde laboran los egresados del Programa de Administración de Empresas de la Universidad de Pamplona.

**Figura 11**

*Mapa factorial sector en el que se clasifica la empresa*



En el mapa factorial descrito, la clasificación se hizo por el tipo de servicios que presta la empresa. Se observa que la mayoría de los números son de color verde, indicando que un gran número de egresados del programa de Administración de empresas labora en empresas que prestan diferentes servicios. Otros de color verde amarillo (laboran en el sector comercial), otros son de color azul oscuro (laboran en el sector educación) y un último grupo de color azul claro (laboran en el sector industrial).

Basado en el análisis de las variables descritas anteriormente y realizando la integración de cada una de ellas, se describe la Población de Egresados del Programa de la Universidad de Pamplona, así:

*Administradores de Empresas, que ejercen su profesión en pequeñas y medianas empresas de naturaleza privada ubicadas en su gran mayoría en las ciudades de: Pamplona y Cúcuta y que laboran en los sectores de: servicios y comercial y cuya experiencia es ejercida en cargos administrativos de nivel inferior con experiencia entre 1 y 3 años.*

#### **4.1.2 Jefes de los Egresados del Programa de Administración de Empresas**

A continuación se presentan datos pertenecientes a la distribución de los jefes en función de las variables descritas y pertenecientes al grupo de jefes de los egresados, los cuales fueron cuarenta y cuatro (44) que participaron del estudio.

##### **4.1.2.1 Cargo Jefe de Oficina.**

**Tabla 22.**

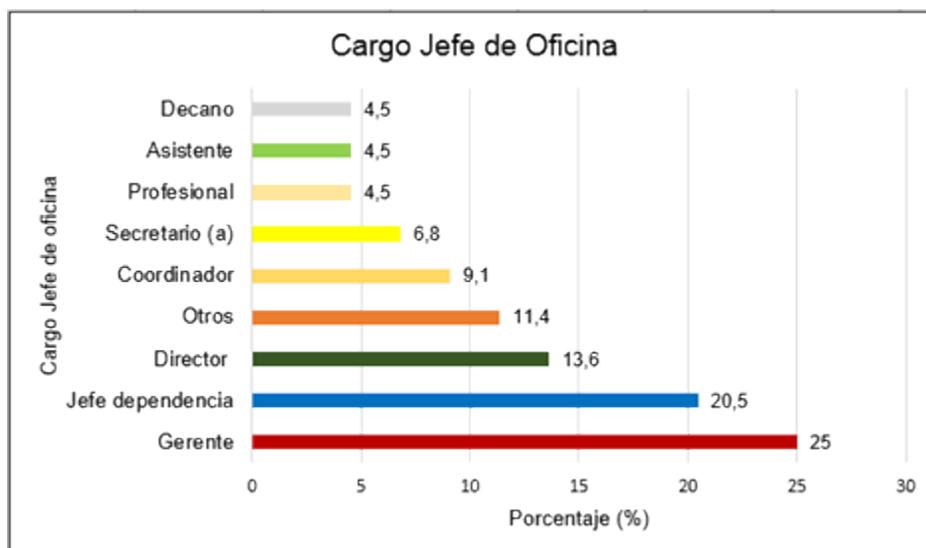
*Cargo Jefe.*

<b>Ítem</b>	<b>Cargo</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
1	Gerente	11	25
2	Jefe dependencia	9	20.5
3	Director	6	13.6
4	Otros	5	11.4
5	Coordinador	4	9.1
6	Secretario (a)	3	6.8
7	Profesional	2	4.5
8	Asistente	2	4.5
9	Decano	2	4.5
	<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>100%</b>

Según los datos descritos, los jefes desempeñan en su gran mayoría cargos tales como: (1) gerente con un 25%, (2) jefe de dependencia con un 20.5%, (3) director con un 13.6%, (4) coordinador con un 9.1%, (5) secretario(a) con un 6.8%, (6) Profesional, (7) Asistente y (8) Decano con un 4.5%. Se destaca que el 11.4% de los jefes se desempeñan en otros cargos, entre los que se mencionan: (1) propietario, (2) auxiliar administrativo, (3) rector, (4) administrador y (5) notario. De forma gráfica se puede apreciar en el siguiente diagrama:

**Figura 12.**

*Diagrama de barras cargo del jefe*



#### 4.1.2.2 Profesión Jefes.

**Tabla 23.**

*Profesión Jefes.*

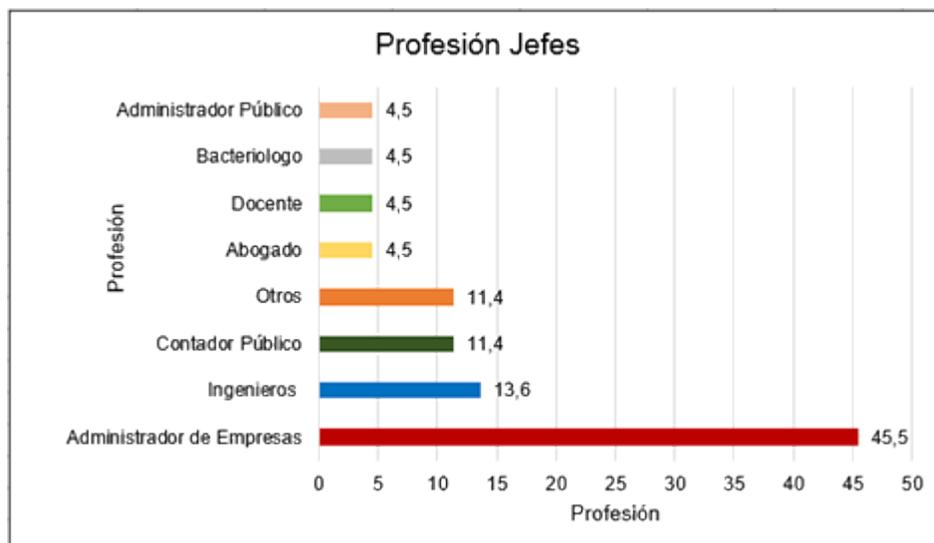
Ítem	Profesión	Frecuencia	Porcentaje (%)
1	Administrador de Empresas	20	45.5

Ítem	Profesión	Frecuencia	Porcentaje (%)
2	Ingenieros	6	13.6
3	Contador Público	5	11.4
4	Otros	5	11.4
5	Abogado	2	4.5
6	Docente	2	4.5
7	Bacteriólogo	2	4.5
8	Administrador Público	2	4.5
	<b>Total</b>	44	100%

Basado en los datos descritos, los jefes en su gran mayoría son profesionales de (1) Administración de Empresas, con un 45.5%, le siguen en su orden: (2) Ingenieros: con un 13.6%, (3) Contadores Públicos, con 11.4%, (4) Abogados, (5) Docentes, (6) Bacteriólogos y Administrador Público, con un 4.5%. Se destaca que el 11.4% de los jefes cuentan con otras profesiones, tales como: Administrador de Sistemas, Economista, Odontólogo, psicólogo y médico. Se puede evidenciar lo descrito en el siguiente histograma:

**Figura 13.**

*Diagrama de barras profesión jefes*



### 4.1.2.3 Tipo de Empresa.

**Tabla 24.**

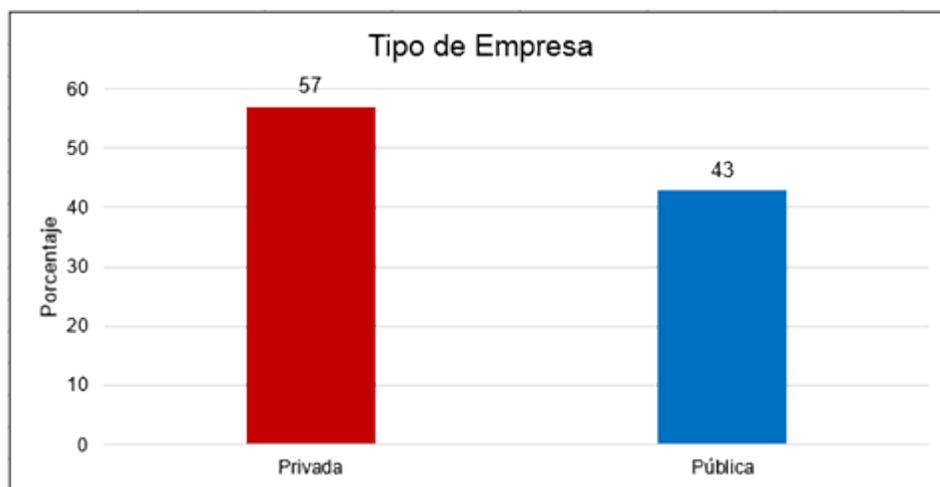
*Tipo de Empresa*

Ítem	Tipo de Empresa	Frecuencia	Porcentaje (%)
1	Privada	25	57
2	Pública	19	43
	<b>Total</b>	44	100%

Según los datos descritos, el 57% de los jefes labora en empresas privadas y el 43% en empresas públicas. Lo descrito se visualiza mejor en el siguiente histograma:

**Figura 14.**

*Diagrama de barras tipo de empresa jefe.*



De manera general y complementaria a lo descrito anteriormente, se presenta el siguiente mapa factorial relacionado con el tipo de empresa donde laboran los jefes de los egresados del Programa de Administración de Empresas de la Universidad de Pamplona



#### 4.1.2.4 Ciudad Empresa.

**Tabla 25.**

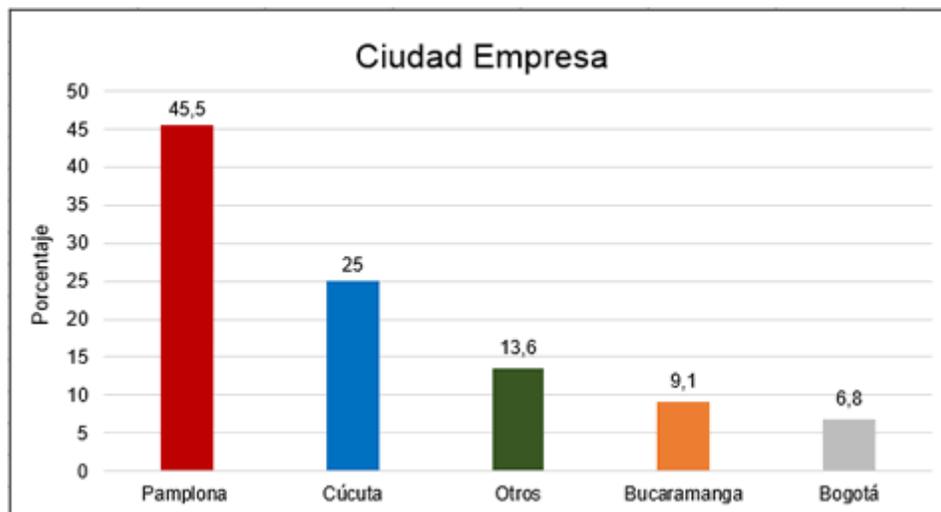
*Ciudad Empresa.*

Ítem	Tipo de Empresa	Frecuencia	Porcentaje (%)
1	Pamplona	20	45.5
2	Cúcuta	11	25
3	Otros	6	13.6
4	Bucaramanga	4	9.1
5	Bogotá	3	6.8
<b>Total</b>		44	100%

Como se puede apreciar en la tabla anterior, la empresa donde laboran los jefes de los egresados, en su gran mayoría se encuentran ubicadas en las ciudades de Pamplona con un 45.5% y Cúcuta con un 25%. Se destacan otras ciudades con un 13.6%, tales como: Los Patios, Facatativa, Medellín, Rioviejo, Bosconia y Charala. De forma gráfica se puede apreciar en el siguiente diagrama:

**Figura 16.**

*Diagrama de barras ciudad empresa jefe*



Según el análisis de las variables descritas anteriormente y realizando la integración de cada una de ellas, se describe la Población de los Jefes de los egresados del Programa de la Universidad de Pamplona, así:

*Administradores de Empresas que se desempeñan como Gerentes, Directores y Jefes de Oficina en empresas de origen privado y que laboran en su mayor parte en las ciudades de Pamplona y Cúcuta.*

#### ***4.1.3 Docentes del Programa d Administradores de Empresas de la Universidad de Pamplona***

A continuación se presentan datos referidos a la distribución de los docentes de noveno semestre del Programa de Administración de Empresas de la Universidad de Pamplona en

función de las variables descritas y pertenecientes al grupo de docentes, los cuales fueron cincuenta (50) que participaron del estudio.

#### **4.1.3.1 Tipo de vinculación docente.**

**Tabla 26.**

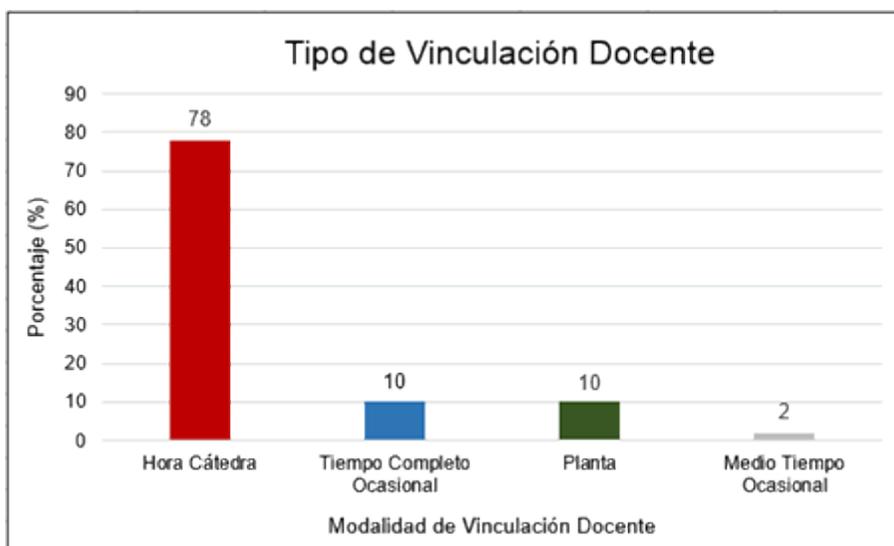
*Tipo de vinculación docente*

<b>Ítem</b>	<b>Tipo de Vinculación</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
1	Hora Cátedra	39	78
2	Tiempo Completo Ocasional	5	10
3	Planta	5	10
4	Medio Tiempo Completo Ocasional	1	2
<b>Total</b>		50	100%

Según los datos descritos, los docentes que más participaron del diligenciamiento de la encuesta fueron los: (1) docentes hora cátedra con un 78%, seguidos de los (2) docentes tiempo completo ocasional y (3) planta con un 10% y los que menos participaron fueron los (4) docentes medio tiempo completo ocasional con un 2%. De forma gráfica se puede apreciar en el siguiente diagrama:

**Figura 17.**

*Diagrama de barras tipo de vinculación docente*



**4.1.3.2 Modalidad de estudio donde ejerce la profesión docente.**

**Tabla 27.**

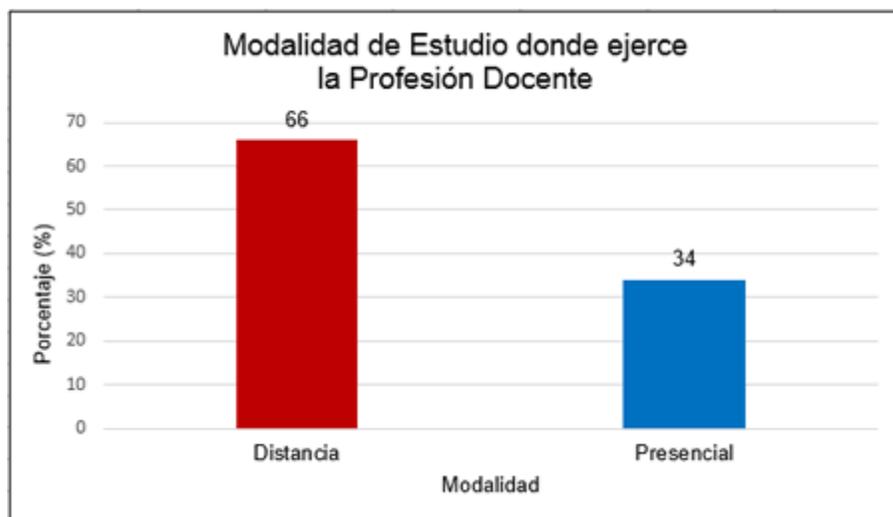
*Modalidad de estudio donde ejerce la profesión docente*

Ítem	Modalidad	Frecuencia	Porcentaje (%)
1	Distancia	33	66
2	Presencial	17	34
<b>Total</b>		50	100%

Basado en los datos descritos, el 66% de los docentes que participaron del presente estudio, ejercen su profesión en la modalidad de distancia y el 34% en la modalidad de presencial. Se puede evidenciar lo descrito en el siguiente histograma:

**Figura 18.**

*Diagrama de barras modalidad de estudio donde ejerce la profesión*



**4.1.3.3 Sede donde labora el docente.**

**Tabla 28.**

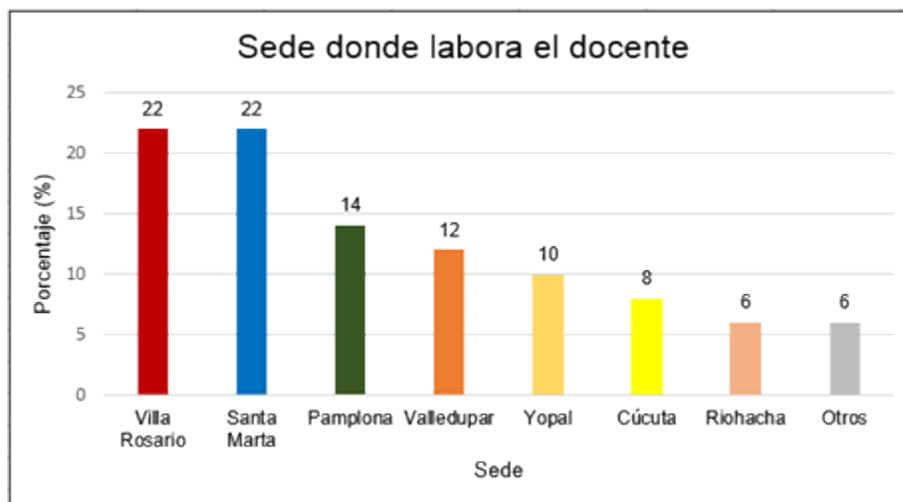
*Sede donde labora el docente*

Ítem	Sede	Frecuencia	Porcentaje (%)
1	Villa Rosario	11	22
2	Santa Marta	11	22
3	Pamplona	7	14
4	Valledupar	6	12
5	Yopal	5	10
6	Cúcuta	4	8
7	Riohacha	3	6
8	Otros	3	6
<b>Total</b>		50	100%

Según los datos descritos, el 66% de los docentes que participaron del presente estudio, ejercen su profesión en la modalidad de distancia y el 34% en la modalidad de presencial. En otras sedes se contemplan los docentes que laboran en los Centros Regionales de Educación a Distancia -Cread's-, ubicados en las ciudades de: Bucaramanga y San José del Guaviare con un 6%. Se puede evidenciar lo descrito en el siguiente histograma:

**Figura 19.**

*Diagrama de barras sede donde labora el docente*



Acorde al análisis de las variables descritas anteriormente y realizando la integración de cada una de ellas, se describe la Población de los docentes del Programa de la Universidad de Pamplona, que participaron del presente estudio, como se especifica a continuación:

*Docentes con vinculación de planta, tiempo completo ocasional y hora cátedra que ejercen su labor en las modalidades de distancia y presencial en las sedes de: Pamplona, Villa Rosario, Cúcuta, Bucaramanga, Yopal, Santa Marta, Riohacha, Valledupar y San José*

*del Guaviare y que orientan los cursos relacionados con las competencias profesionales de: autoaprendizaje, innovación, liderazgo, toma de decisiones, espíritu emprendedor y ética en el Programa de Administración de la Universidad de Pamplona.*

#### **4.1.4 Estudiantes Noveno Semestre del Programa de Administración de Empresas de la Universidad de Pamplona**

Se presentan a continuación los datos relacionados a la distribución de los estudiantes de noveno semestre del Programa de Administración de Empresas de la Universidad de Pamplona en función de las variables descritas y pertenecientes al grupo de docentes, los cuales fueron ciento tres (103) que participaron del estudio.

##### **4.1.4.1 Género.**

**Tabla 29.**

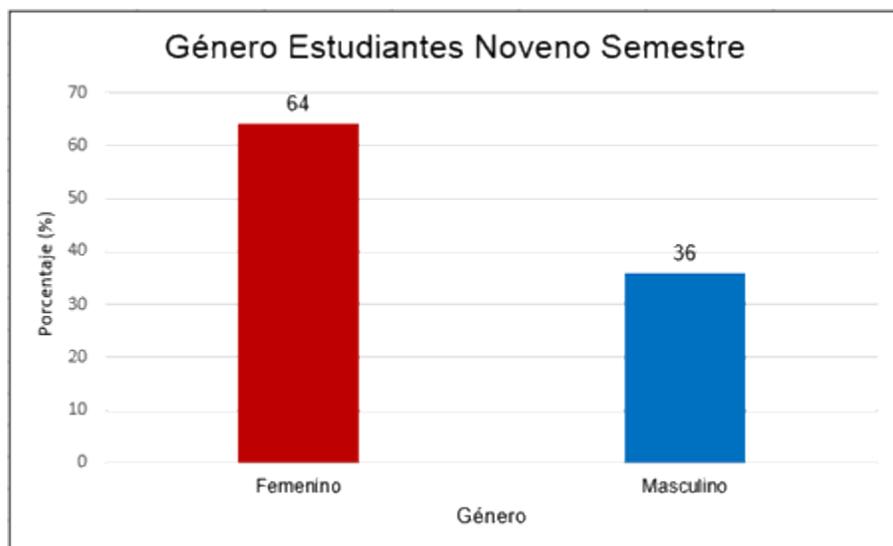
*Género del estudiante noveno semestre.*

<b>Ítem</b>	<b>Género</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
1	Femenino	66	64
2	Masculino	37	36
	Total	103	100

Como se puede apreciar en la tabla anterior, los estudiantes de noveno semestre del Programa de Administración de Empresas, se encuentran distribuidos en un 64% de los participantes de género femenino y el restante 36% de género masculino. El siguiente histograma se puede apreciar de modo más gráfico lo expuesto anteriormente:

**Figura 20.**

*Diagrama de barras género estudiante noveno semestre.*



**4.1.4.2 Modalidad de estudio estudiantes noveno semestre Administración de Empresas.**

**Tabla 30**

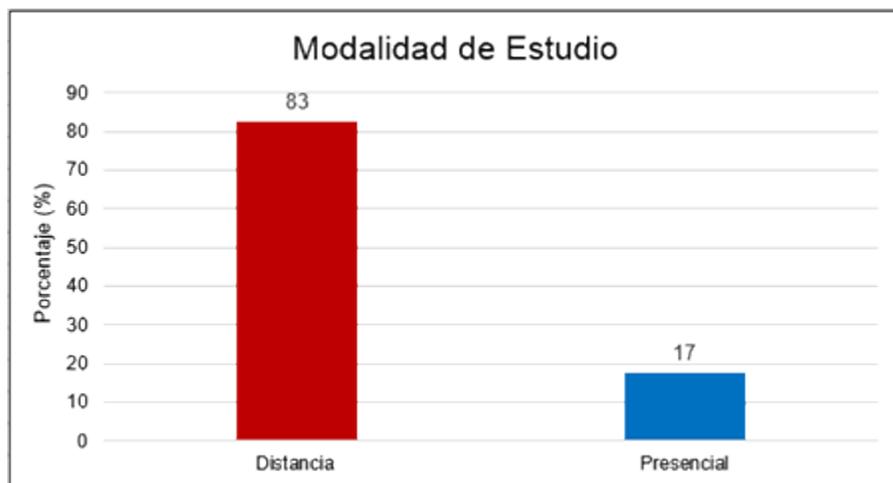
*Modalidad de estudio estudiantes novenos semestre Administración de Empresas*

Ítem	Modalidad	Frecuencia	Porcentaje (%)
1	Distancia	85	83
2	Presencial	18	17
Total		103	100

Basado en los datos descritos, el 83% de los estudiantes que participaron del presente estudio, realizan sus estudios en la modalidad de distancia y el 17% en la modalidad de presencial. Se puede evidenciar lo descrito en el siguiente histograma:

**Figura 21**

*Diagrama de barras modalidad de estudio estudiantes novenos semestre Administración de Empresas.*



**4.1.4.3 Sede de estudio estudiantes noveno semestre Administración de Empresas.**

**Tabla 31.**

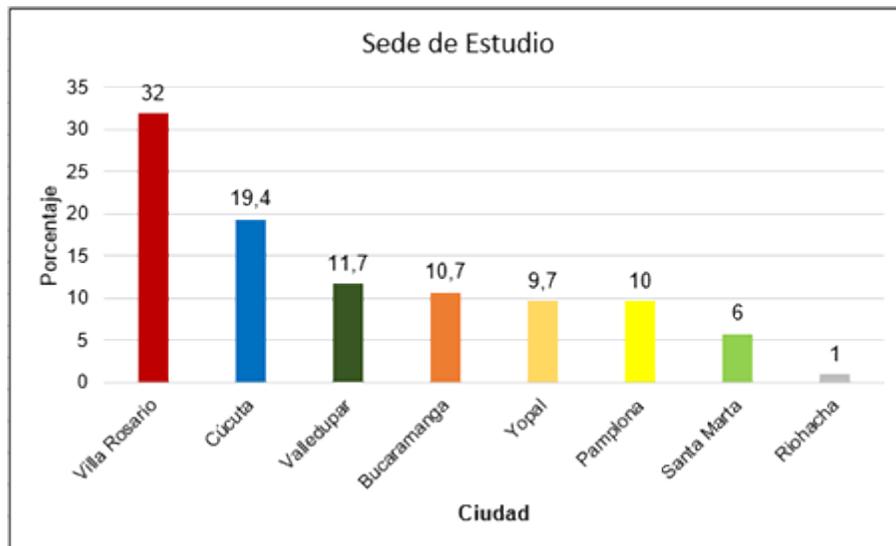
*Sede de estudio estudiantes novenos semestre Administración de Empresas*

Ítem	Sede	Frecuencia	Porcentaje (%)
1	Villa Rosario	33	32
2	Cúcuta	20	19.4
3	Valledupar	12	11.7
4	Bucaramanga	11	10.7
5	Yopal	10	9.7
6	Pamplona	10	9.7
7	Santa Marta	6	5.8
8	Riohacha	1	1
Total		103	100

Según los datos descritos, el 32% de los estudiantes de noveno semestre del Programa de Administración de Empresas que participaron del presente estudio, realizan sus estudios en la sede del Villa Rosario, el 19.4% en la sede de Cúcuta, el 11.7% en la sede de Valledupar, el 10.7 en la sede de Bucaramanga y el 9.7% en las sedes de Yopal y Pamplona. Dichos datos se pueden evidenciar en la siguiente figura:

**Figura 22**

*Diagrama de barras sede de estudio estudiantes novenos semestre Administración de Empresas*



Basado en el análisis de las variables descritas anteriormente y realizando la integración de cada una de ellas, se describe la Población de estudiantes del Programa de Administración de Empresas de la Universidad de Pamplona y que participaron del presente estudio, como se especifica a continuación:

*Estudiantes activos: hombres y mujeres que estudian en la modalidad: presencial y distancia, matriculados en el noveno semestre del Programa de Administración de Empresas y que cursan sus estudios en las sedes de: Pamplona, Villa Rosario, Cúcuta, Bucaramanga, Yopal, Santa Marta, Riohacha y Valledupar.*

Con el objeto de demostrar el cumplimiento de los objetivos, se presentan a continuación los resultados y análisis respectivos por objetivo específico.

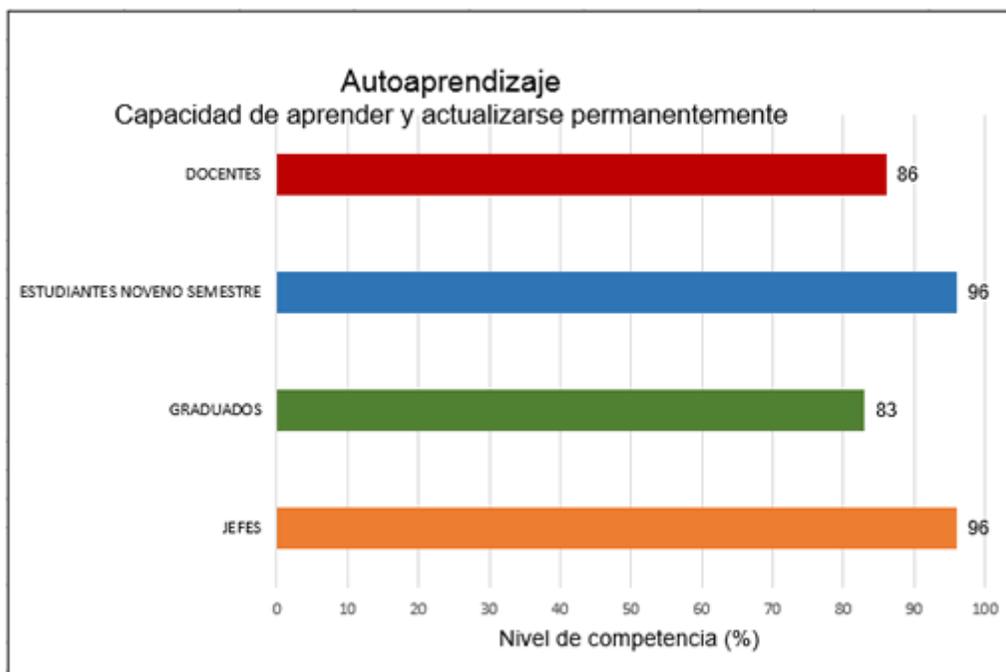
#### **4.2 Objetivo No. 1: Identificar el nivel de Competencia Profesional de los Graduados del Programa de Administración de Empresas, de la Universidad de Pamplona, Desde su Contexto Laboral**

A continuación se presentan los resultados sobre la evaluación de las competencias profesionales y acorde al resultado de cada una de las encuestas por: jefe, docente egresado y estudiante.

### 4.2.1 Competencia de Autoaprendizaje

**Figura 23**

*Diagrama de barras competencia de autoaprendizaje*



**Tabla 32**

*Resultado competencia autoaprendizaje: nivel alto y medio alto*

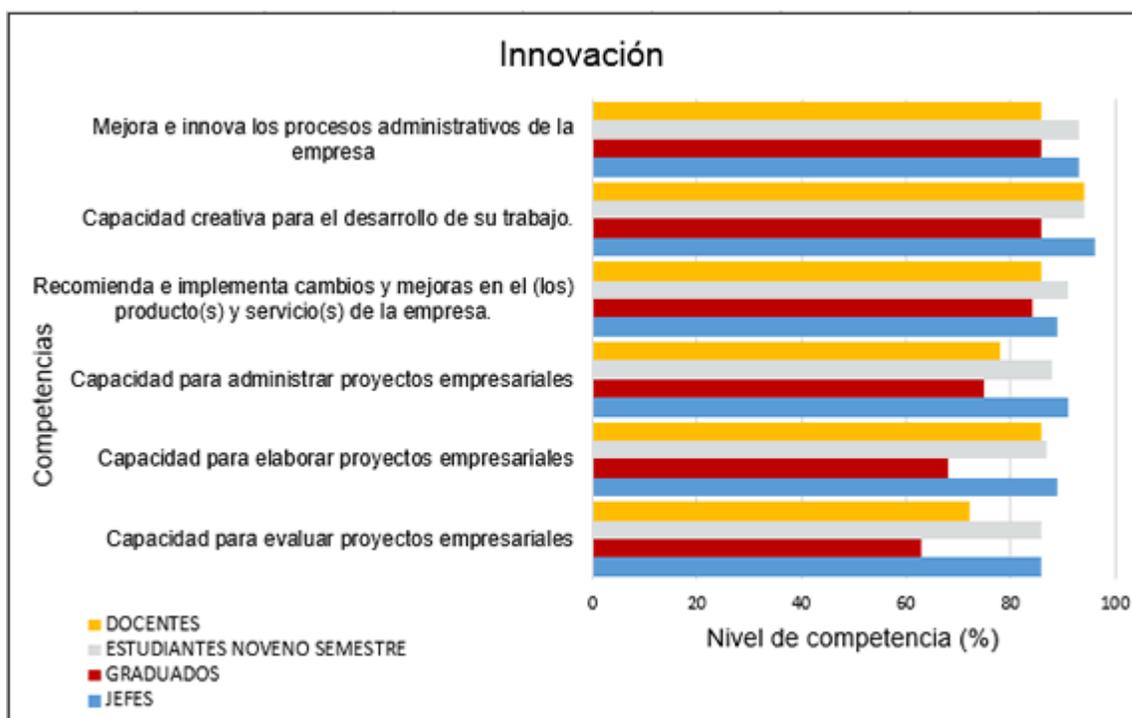
Ítem	Competencia	Estudiantes			
		Jefes	Graduados	9 semestre	Docentes
1	Capacidad de aprender y actualizarse permanente	96%	83%	96%	86%

La competencia de aprender y actualizarse permanente fue evaluada por el 96% de los jefes y estudiantes de noveno semestre como alto y medio alto y se evaluó en menor porcentaje con un 83%, por los egresados del programa de Administración de Empresas de la Universidad de Pamplona. Acorde a lo descrito se puede inferir que dicha competencia se está cumpliendo en nivel alto y medio alto.

## 4.2.2 Competencia de Innovación

**Figura 24**

Consolidado diagrama de barras grupo de competencias de innovación



**Tabla 33**

Resultados grupo de competencias de innovación: nivel alto y medio alto

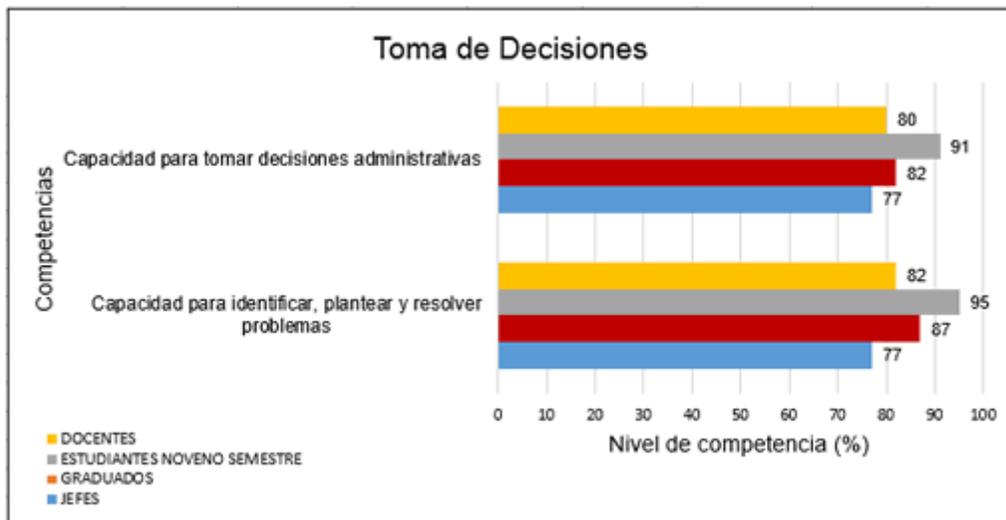
Ítem	Competencia	Jefes	Graduados	Estudiantes 9 semestre	Docentes
1	Capacidad para evaluar proyectos empresariales	86%	63%	86%	72%
2	Capacidad para elaborar proyectos empresariales	89%	68%	87%	86%
3	Capacidad para administrar proyectos empresariales	91%	75%	88%	78%
4	Recomienda e implementa cambios y mejoras en el (los) producto(s) y servicio(s) de la empresa.	89%	84%	91%	86%
5	Capacidad creativa para el desarrollo de su trabajo.	96%	86%	94%	94%
6	Mejora e innova los procesos administrativos de la empresa.	93%	86%	93%	86%

La competencia de innovación compuesta por 6 ítems fue evaluada por el 91% de los jefes como alto y medio alto y por el 77% de los egresados como alto y medio alto. Dentro de este mismo grupo las que mejor fueron evaluadas fueron: (1) capacidad creativa para el desarrollo de su trabajo y (2) mejorar e innovar los procesos administrativos de la empresa. Asimismo las competencias que obtuvieron un porcentaje menor fueron: capacidad para (1) elaborar, (2) evaluar y (3) administrar proyectos empresariales, por parte de los egresados del Programa de Administración de Empresas, evidenciando oportunidades de mejora en las competencias descritas.

#### 4.2.3 Competencia Toma de Decisiones

**Figura 25**

*Consolidado diagrama de barras grupo de competencias: toma de decisiones*



**Tabla 34**

*Resultados grupo de competencias de toma de decisiones: nivel alto y medio alto*

Ítem	Competencia	Jefes	Graduados	Estudiantes 9 semestre	Docentes
1	Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas.	77%	87%	95%	82%
2	Capacidad para tomar decisiones administrativas.	77%	82%	91%	80%

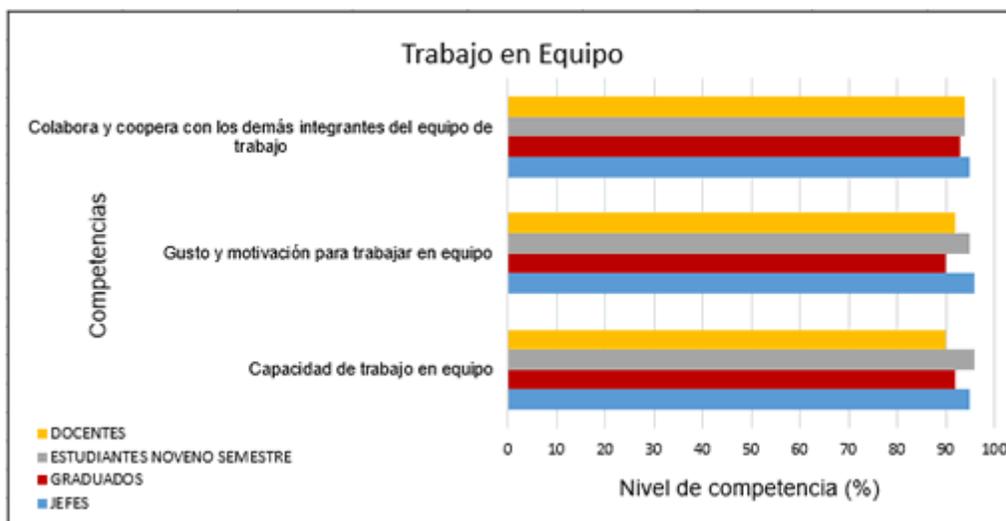
La competencia de toma de decisiones compuesta por 2 ítems fue evaluada por el 93% de los estudiantes de noveno semestre como alto y medio alto y por el 77% de los jefes como alto y medio alto.

Asimismo las competencias que obtuvieron un porcentaje menor fueron: capacidad para (1) identificar, plantear y resolver problemas y (2) capacidad para tomar decisiones administrativas por parte de los jefes.

#### **4.2.4 Competencia Trabajo en Equipo**

**Figura 26**

*Consolidado diagrama de barras grupo de competencias: trabajo en equipo*



**Tabla 35**

*Resultados grupo de competencias de trabajo en equipo: nivel alto y medio alto*

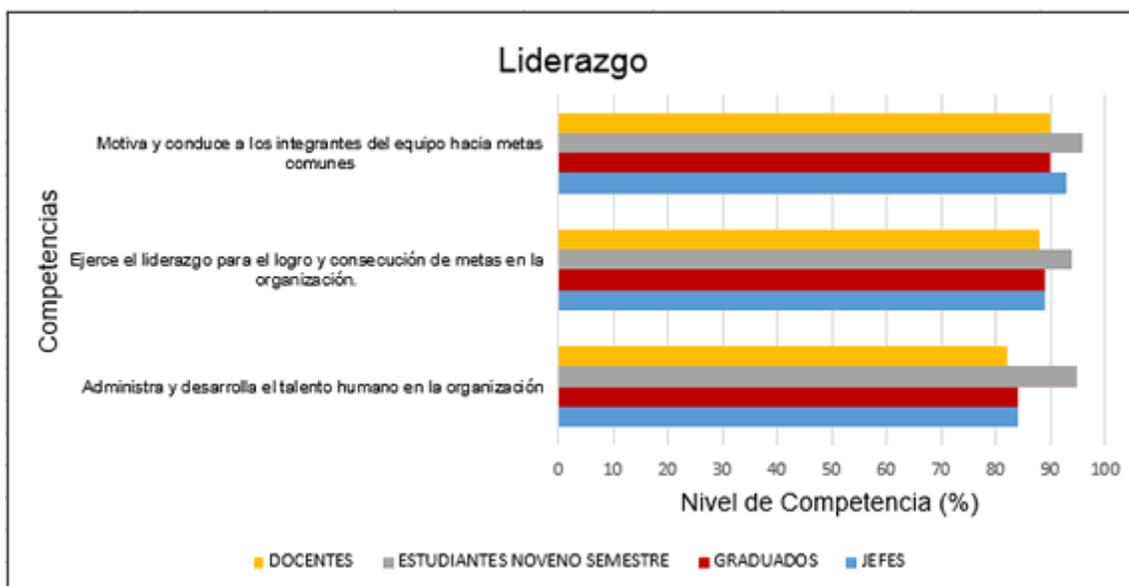
Ítem	Competencia	Jefes	Graduados	Estudiantes 9 semestre	Docentes
1	Capacidad de trabajo en equipo	95%	92%	96%	90%
2	Gusto y motivación para trabajar en equipo	96%	90%	95%	92%
3	Colabora y coopera con los demás integrantes del equipo de trabajo	95%	93%	94%	94%

La competencia de trabajo en equipo compuesta por 3 ítems fue evaluada por el 95% de los jefes y estudiantes de noveno semestre del programa, como alto y medio alto y por el 92% de los egresados y docentes como alto y medio alto. Dentro de este mismo grupo las tres (3) competencias fueron evaluadas por parte de: jefes, graduados, estudiantes noveno semestre y docentes en el nivel de alto y medio alto.

#### **4.2.5 Competencia Liderazgo**

**Figura 27**

*Consolidado diagrama de barras grupo de competencias: liderazgo*



**Tabla 36***Resultados grupo de competencias de liderazgo: nivel alto y medio alto*

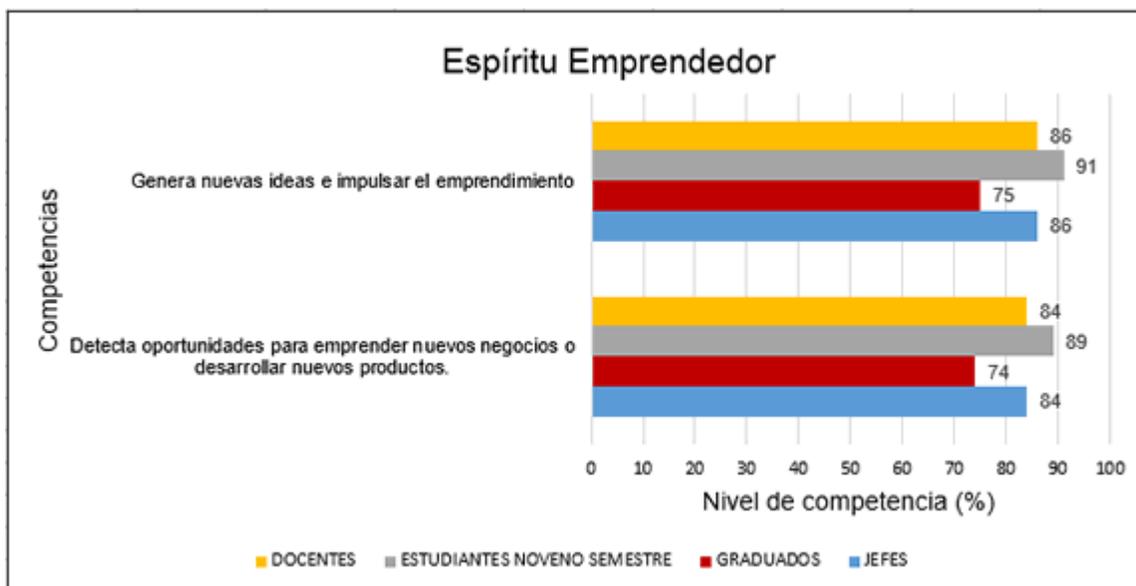
<b>Ítem</b>	<b>Competencia</b>	<b>Jefes</b>	<b>Graduados</b>	<b>Estudiantes 9 semestre</b>	<b>Docentes</b>
1	Administra y desarrolla el talento humano en la organización	84%	84%	95%	82%
2	Ejerce el liderazgo para el logro y consecución de metas en la organización	89%	89%	94%	88%
3	Motiva y conduce a los integrantes del equipo hacia metas comunes.	93%	90%	96%	90%

La competencia de liderazgo compuesta por 3 ítems fue evaluada por el 95% de los estudiantes de noveno semestre del programa, como alto y medio alto y por el 89% y 88% de los jefes y egresados respectivamente, como alto y medio alto. Dentro de este mismo grupo las tres (3) competencias fueron evaluadas por parte de: jefes, graduados, estudiantes noveno semestre y docentes en el nivel de alto y medio alto.

#### 4.2.6 Competencia Espiritu Emprendedor

**Figura 28**

*Consolidado diagrama de barras grupo de competencias: espíritu emprendedor*



**Tabla 37**

*Resultados grupo de competencias de espíritu emprendedor: nivel alto y medio alto*

Ítem	Competencia	Jefes	Graduados	Estudiantes 9 semestre	Docentes
1	Detecta oportunidades para emprender nuevos negocios o desarrollar nuevos productos.	84%	74%	89%	84%
2	Genera nuevas ideas e impulsa el emprendimiento.	86%	75%	91%	86%

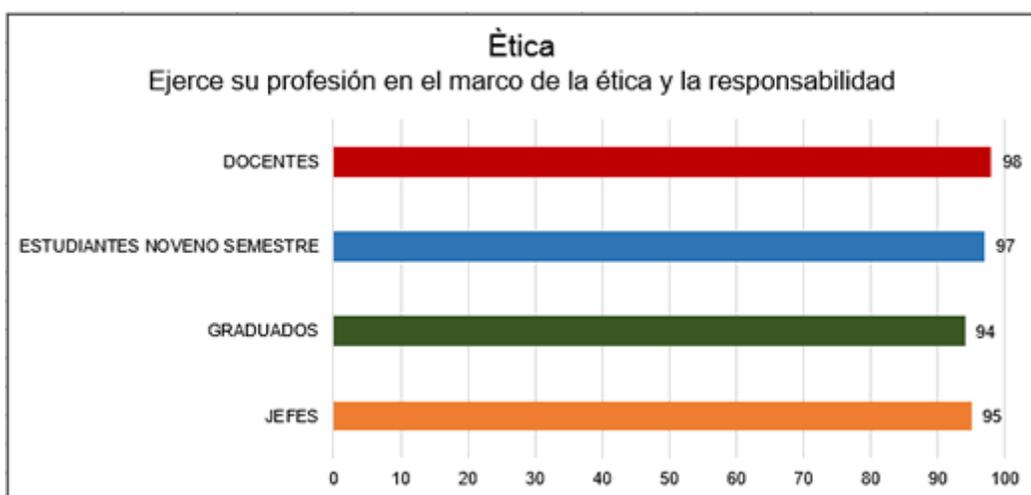
La competencia de espíritu emprendedor compuesta por 2 ítems, tales como: (1) detecta oportunidades para emprender nuevos negocios y (2) generar nuevas ideas e impulsar el emprendimiento fue evaluada por el 93% de los estudiantes de noveno semestre del Programa, como alto y medio alto y por el 86% de los jefes como alto y medio alto.

Asimismo, las competencias descritas fueron evaluadas por debajo del porcentaje de medio alto, constituyéndose en competencias a ser tenidas en cuenta para el fortalecimiento en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

#### 4.2.7 Competencia Ética

**Figura 29**

*Diagrama de barras competencia de ética*



**Tabla 38**

*Resultado competencia ética: nivel alto y medio alto*

Ítem	Competencia	Estudiantes			
		Jefes	Graduados	9 semestre	Docentes
1	Ejerce su profesión en el marco de la ética y la responsabilidad social	95%	94%	97%	98%

La competencia denominada: ejerce su profesión en el marco de la ética y la responsabilidad fue evaluada por el 98% de los docentes del Programa como alto y medio

alto, asimismo fue evaluada en el nivel de alto y medio alto por parte de: jefes, graduados y estudiantes de noveno semestre.

#### **4.3 Objetivo No. 2: Determinar la Correlación de las Competencias Profesionales de los Graduados del Programa de Administración de Empresas de la Universidad de Pamplona, Según los Conceptos de: Egresados, Docentes, Estudiantes y Empleadores**

Para dar cumplimiento al objetivo descrito se realizaron mapas factoriales, obtenidos de la aplicación de un análisis de correspondencias múltiples (ACM), seguido de un análisis de clasificación aplicado sobre las coordenadas del ACM, cuyo propósito es explicar la interasociación entre las diferentes categorías de respuesta y su nivel de calificación: bajo, medio y alto para determinar la correlación de las competencias profesionales de los graduados del programa de Administración de Empresas de la Universidad de Pamplona, según los conceptos de: egresados, docentes, estudiantes y empleadores.

Al respecto, Martori (2003), describe el objetivo del análisis de correspondencias múltiples como aquel que: “se centra en descubrir estructuras de relaciones por lo general en variables cualitativas de un estudio que vayan más allá de los resultados que proporcionan los análisis de tablas. (p. 246). Es decir, que el análisis de correspondencias múltiples tiene como finalidad verificar y clasificar la relación entre variables, permitiendo ser visualizadas a través de un mapa factorial.

De forma complementaria, Martori (2003), refiere que el análisis de clúster: “permite cuantificar su grado de similitud o semejanza en el caso de las proximidades o su grado de

disimilitud-desemejanza en el caso de las distancias, a través de esta técnica se pueden extraer factores, formar clústers, identificar estructuras y dimensiones, etc”. (p.164). Lo que quiere decir que, el análisis de clúster nos permite visualizar la distancia o cercanía de las variables formando grupos que presentan comportamientos similares con el fin de facilitar el análisis y descripción de los fenómenos objeto de estudio.

#### ***4.3.1 Evaluación Competencias Profesionales por Parte de los Jefes de los Egresados del Programa de Administración de Empresas***

Se presenta a continuación el resultado consolidado y seguidamente el mapa factorial que consolida los resultados de evaluación de las competencias profesionales por parte de los jefes de los egresados del Programa de Administración de Empresas, obtenido de la aplicación de una análisis de correspondencias múltiples (ACM) y un análisis de clúster (AC).

**Tabla 39**

*Resultado evaluación competencias profesionales por parte de los jefes*

Ítem	Tipo de competencia	Descripción	Nivel							
			Alto (óvalo morado claro)		Medio alto (óvalo azul claro)		Medio (óvalo verde claro)		Medio bajo (óvalo rojo claro)	
			Frecuencia	(%)	Frecuencia	(%)	Frecuencia	(%)	Frecuencia	(%)
1	Innovación	✓ Capacidad creativa para el desarrollo de su trabajo (JC_CR)	25	56.8	17	38.6	1	2.27	1	2.27
2		✓ Capacidad para administrar proyectos empresariales (JA_PE)	19	43.2	21	47.7	3	6.82	1	2.27
3		✓ Mejora e innova los procesos administrativos. (JM_IP)	20	45.4	21	47.7	2	4.55	1	2.27
4	Toma de decisiones	✓ Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas. (JD_RP)	27	61.4	7	15.9	9	20.4	1	2.27
5		✓ Capacidad para tomar decisiones administrativas. (JD_DA)	20	45.4	14	31.8	9	20.4	1	2.27

6	Trabajo en equipo	✓ Colabora y coopera con los demás integrantes del equipo de trabajo (JT_CC)	33	75	9	20.4	1	2.27	1	2.27
7	Liderazgo	✓ Ejerce el liderazgo para el logro y consecución de metas en la organización (JL_CM)	24	54.6	15	34.1	4	9.09	1	2.27
8	Espíritu Emprendedor	✓ Detecta oportunidades para emprender nuevos negocios o desarrollar nuevos productos. (JE_NN)	20	45.4	17	38.6	6	13.6	1	2.27

Fuente. Resultados software R versión 4.1.

Los resultados de la tabla descrita se pueden ver gráficamente en el siguiente mapa factorial



**Tabla 40***Índice de correlación competencias profesionales según evaluación por parte de los jefes*

Ítem	Competencia	Liderazgo Índice de correlación (Kendall)	Descripción
1	<b>Autoaprendizaje.</b> Capacidad de aprender y actualizarse permanente	0.461	La competencia de liderazgo se correlaciona en un nivel moderado con la competencia de autoaprendizaje en mención.
2	<b>Innovación.</b> Capacidad creativa para el desarrollo de su trabajo.	0.704	La competencia de liderazgo se correlaciona en un nivel bueno con la competencia de innovación en mención.
3	<b>Innovación.</b> Capacidad para elaborar proyectos empresariales	0.498	La competencia de liderazgo se correlaciona en un nivel moderado con la competencia de innovación en mención.
4	<b>Innovación</b> Capacidad para evaluar proyectos empresariales.	0.554	La competencia de liderazgo se correlaciona en un nivel moderado con la competencia de innovación en mención.
5	<b>Innovación</b> Capacidad para administrar proyectos empresariales.	0.562	La competencia de liderazgo se correlaciona en un nivel moderado con la competencia de innovación en mención.
6	<b>Innovación</b> Recomienda e implementa cambios y mejoras en el producto o servicio.	0.641	La competencia de liderazgo se correlaciona en un nivel moderado con la competencia de innovación en mención.
7	<b>Innovación</b> Mejora e innova los procesos administrativos de la empresa.	0.663	La competencia de liderazgo se correlaciona en un nivel moderado con la competencia de innovación en mención.
	<b>Promedio Liderazgo vs Innovación</b>	<b>0.603</b>	La competencia de liderazgo se correlaciona en un nivel moderado con el grupo de competencias de innovación.
8	<b>Toma de decisiones</b> Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas	0.822	La competencia de liderazgo se correlaciona en un nivel bueno con la competencia de toma decisiones en mención.

**Tabla 40***Índice de correlación competencias profesionales según evaluación por parte de los jefes*

Ítem	Competencia	Liderazgo Índice de correlación (Kendall)	Descripción
9	<b>Toma de decisiones.</b> Capacidad para tomar decisiones administrativas	0.784	La competencia de liderazgo se correlaciona en un nivel bueno con la competencia de toma de decisiones en mención.
	<b>Promedio Liderazgo vs Toma de decisiones</b>	0.803	La competencia de liderazgo se correlaciona en un nivel bueno con el grupo de competencias de toma de decisiones.
10	<b>Trabajo en equipo.</b> Capacidad de trabajo en equipo.	0.541	La competencia de liderazgo se correlaciona en un nivel moderado con la competencia de trabajo en equipo en mención.
11	<b>Trabajo en equipo.</b> Gusto y motivación para trabajar en equipo.	0.539	La competencia de liderazgo se correlaciona en un nivel moderado con la competencia de trabajo en equipo en mención.
12	<b>Trabajo en equipo.</b> Colabora y coopera con los demás integrantes del equipo.	0.502	La competencia de liderazgo se correlaciona en un nivel moderado con la competencia de trabajo en equipo en mención.
	<b>Promedio Liderazgo vs Trabajo en equipo</b>	0.53	La competencia de liderazgo se correlaciona en un nivel moderado con el grupo de competencias de trabajo en equipo.
13	<b>Espíritu Emprendedor</b> Detecta oportunidades para emprender nuevos negocios o desarrollar nuevos productos.	0.640	La competencia de liderazgo se correlaciona en un nivel moderado con la competencia de espíritu emprendedor en mención.
14	<b>Espíritu Emprendedor</b> Genera nuevas ideas e impulsa el emprendimiento	0.616	La competencia de liderazgo se correlaciona en un nivel moderado con la competencia de espíritu emprendedor en mención
	<b>Promedio Liderazgo vs Espíritu emprendedor.</b>	0.628	La competencia de liderazgo se correlaciona en un nivel moderado con el grupo de competencias de espíritu emprendedor.

**Tabla 40***Índice de correlación competencias profesionales según evaluación por parte de los jefes*

<b>Ítem</b>	<b>Competencia</b>	<b>Liderazgo</b> Índice de correlación (Kendall)	<b>Descripción</b>
15	<b>Ética.</b> Ejerce su profesión en el marco de la ética y la responsabilidad social.	0.635	La competencia de liderazgo se correlaciona en un nivel moderado con la competencia de ética en mención.

#### ***4.3.2 Evaluación Competencias Profesionales por parte de los Egresados del Programa de Administración de Empresas***

A continuación se presenta el resultado consolidado y seguidamente el mapa factorial que consolida los resultados de evaluación de las competencias profesionales por parte de los egresados del Programa de Administración de Empresas, obtenido de la aplicación de un análisis de correspondencias múltiples (ACM) y un análisis de clúster (AC).

**Tabla 41**

*Resultado evaluación competencias profesionales por parte de los egresados*

Ítem	Tipo de competencia	Descripción	Nivel									
			Alto (óvalo morado claro)		Medio alto (óvalo azul claro)		Medio (óvalo azul verdoso)		Medio bajo		Bajo	
			Frecuencia	(%)	Frecuencia	(%)	Frecuencia	(%)	Frecuencia	(%)	Frecuencia	(%)
1	Innovación	✓ Capacidad creativa para el desarrollo de su trabajo (EC_CR)	47	44.3	44	41.5	12	11.3	2	1.89	1	0.94
2		✓ Capacidad para administrar proyectos empresariales (EA_PE)	34	32.1	46	43.4	22	20.8	2	1.89	2	1.89
3		✓ Mejora e innova los procesos administrativos. (EI_PA)	39	36.8	52	49.1	11	10.4	4	3.77		
4		✓ Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas. (ED_RP)	45	42.4	48	45.3	10	9.43	3	2.83		
5		✓ Capacidad para tomar decisiones administrativas. (ED_DA)	44	41.5	42	39.6	15	14.2	5	4.72		

6	Trabajo en equipo	✓ Colabora y coopera con los demás integrantes del equipo de trabajo (ET_CC)	72	67.9	26	24.5	5	4.72	3	2.83		
7	Liderazgo	✓ Ejerce el liderazgo para el logro y consecución de metas en la organización (EL_CM)	58	54.7	36	34	9	8.49	3	2.83		
8	Espíritu Emprendedor	✓ Detecta oportunidades para emprender nuevos negocios o desarrollar nuevos productos. (EE_NN)	34	32.1	44	41.5	25	23.6	1	0.94	2	1.89

Fuente. Resultados software R versión 4.1.

Los resultados de la tabla descrita se pueden ver gráficamente en el siguiente mapa factorial



**Tabla 42**

*Índice de correlación competencias profesionales según evaluación por parte de los egresados*

<b>Ítem</b>	<b>Competencia</b>	<b>Liderazgo Índice de correlación (Kendall)</b>	<b>Descripción</b>
1	<b>Autoaprendizaje.</b> Capacidad de aprender y actualizarse permanente	0.409	La competencia de liderazgo se correlaciona en un nivel moderado con la competencia de autoaprendizaje en mención.
2	<b>Innovación.</b> Capacidad creativa para el desarrollo de su trabajo.	0.494	La competencia de liderazgo se correlaciona en un nivel moderado con la competencia de innovación en mención.
3	<b>Innovación.</b> Capacidad para elaborar proyectos empresariales	0.522	La competencia de liderazgo se correlaciona en un nivel moderado con la competencia de innovación en mención.
4	<b>Innovación</b> Capacidad para evaluar proyectos empresariales.	0.515	La competencia de liderazgo se correlaciona en un nivel moderado con la competencia de innovación en mención.
5	<b>Innovación</b> Capacidad para administrar proyectos empresariales.	0.583	La competencia de liderazgo se correlaciona en un nivel moderado con la competencia de innovación en mención.
6	<b>Innovación</b> Recomienda e implementa cambios y mejoras en el producto o servicio.	0.601	La competencia de liderazgo se correlaciona en un nivel moderado con la competencia de innovación en mención.
7	<b>Innovación</b> Mejora e innova los procesos administrativos de la empresa.	0.569	La competencia de liderazgo se correlaciona en un nivel moderado con la competencia de innovación en mención.
	<b>Promedio Liderazgo vs Innovación</b>	<b>0.55</b>	La competencia de liderazgo se correlaciona en un nivel moderado con el grupo de competencias de innovación.
8	<b>Toma de decisiones</b> Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas	0.670	La competencia de liderazgo se correlaciona en un nivel moderado con la competencia de toma decisiones en mención.

**Tabla 42**

*Índice de correlación competencias profesionales según evaluación por parte de los egresados*

Ítem	Competencia	Liderazgo Índice de correlación (Kendall)	Descripción
9	<b>Toma de decisiones.</b> Capacidad para tomar decisiones administrativas	0.589	La competencia de liderazgo se correlaciona en un nivel moderado con la competencia de toma de decisiones en mención.
	<b>Promedio Liderazgo vs Toma de decisiones</b>	0.63	La competencia de liderazgo se correlaciona en un nivel moderado con el grupo de competencias de toma de decisiones.
10	<b>Trabajo en equipo.</b> Capacidad de trabajo en equipo.	0.469	La competencia de liderazgo se correlaciona en un nivel moderado con la competencia de trabajo en equipo en mención.
11	<b>Trabajo en equipo.</b> Gusto y motivación para trabajar en equipo.	0.544	La competencia de liderazgo se correlaciona en un nivel moderado con la competencia de trabajo en equipo en mención.
12	<b>Trabajo en equipo.</b> Colabora y coopera con los demás integrantes del equipo.	0.598	La competencia de liderazgo se correlaciona en un nivel moderado con la competencia de trabajo en equipo en mención.
	<b>Promedio Liderazgo vs Trabajo en equipo</b>	0.54	La competencia de liderazgo se correlaciona en un nivel moderado con el grupo de competencias de trabajo en equipo.
13	<b>Espíritu Emprendedor</b> Detecta oportunidades para emprender nuevos negocios o desarrollar nuevos productos.	0.569	La competencia de liderazgo se correlaciona en un nivel moderado con la competencia de espíritu emprendedor en mención.
14	<b>Espíritu Emprendedor</b> Genera nuevas ideas e impulsa el emprendimiento	0.498	La competencia de liderazgo se correlaciona en un nivel moderado con la competencia de espíritu emprendedor en mención

**Tabla 42**

*Índice de correlación competencias profesionales según evaluación por parte de los egresados*

<b>Ítem</b>	<b>Competencia</b>	<b>Liderazgo Índice de correlación (Kendall)</b>	<b>Descripción</b>
	<b>Promedio Liderazgo vs Espíritu emprendedor</b>	0.53	La competencia de liderazgo se correlaciona en un nivel moderado con el grupo de competencias de espíritu emprendedor.
15	<b>Ética.</b> Ejerce su profesión en el marco de la ética y la responsabilidad social.	0.578	La competencia de liderazgo se correlaciona en un nivel moderado con la competencia de ética en mención.

#### ***4.3.3 Evaluación Competencias Profesionales por parte de los Estudiantes del Programa de Administración de Empresas***

Se presenta el resultado consolidado y seguidamente el mapa factorial que consolida los resultados de evaluación de las competencias profesionales por parte de los estudiantes del Programa de Administración de Empresas, obtenido de la aplicación de una análisis de correspondencias múltiples (ACM) y un análisis de clúster (AC).

**Tabla 43**

*Resultado evaluación competencias profesionales por parte de los estudiantes de noveno semestre del Programa de Administración de Empresas*

Ítem	Tipo de competencia	Descripción	Nivel									
			Alto (óvalo morado claro)		Medio alto (óvalo azul claro)		Medio (óvalo verde)		Medio bajo (óvalo rojo)		Bajo (óvalo rojo)	
			Frecuencia	(%)	Frecuencia	(%)	Frecuencia	(%)	Frecuencia	(%)	Frecuencia	(%)
1	Innovación	✓ Capacidad creativa para el desarrollo de su trabajo (SC_CR)	47	45.6	49	47.6	6	5.83	1	0.97		
2		✓ Capacidad para administrar proyectos empresariales (SA_PE)	42	40.8	48	46.6	11	10.7	1	0.97	1	0.97
3		✓ Mejora e innova los procesos administrativos. (SI_PA)	47	45.6	48	46.6	7	6.8			1	0.97
4	Toma de decisiones	✓ Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas. (SD_RP)	46	44.7	52	50.5	4	3.88			1	0.97
5		✓ Capacidad para tomar decisiones administrativas. (SD_DA)	52	50.5	42	40.8	8	7.77			1	0.97

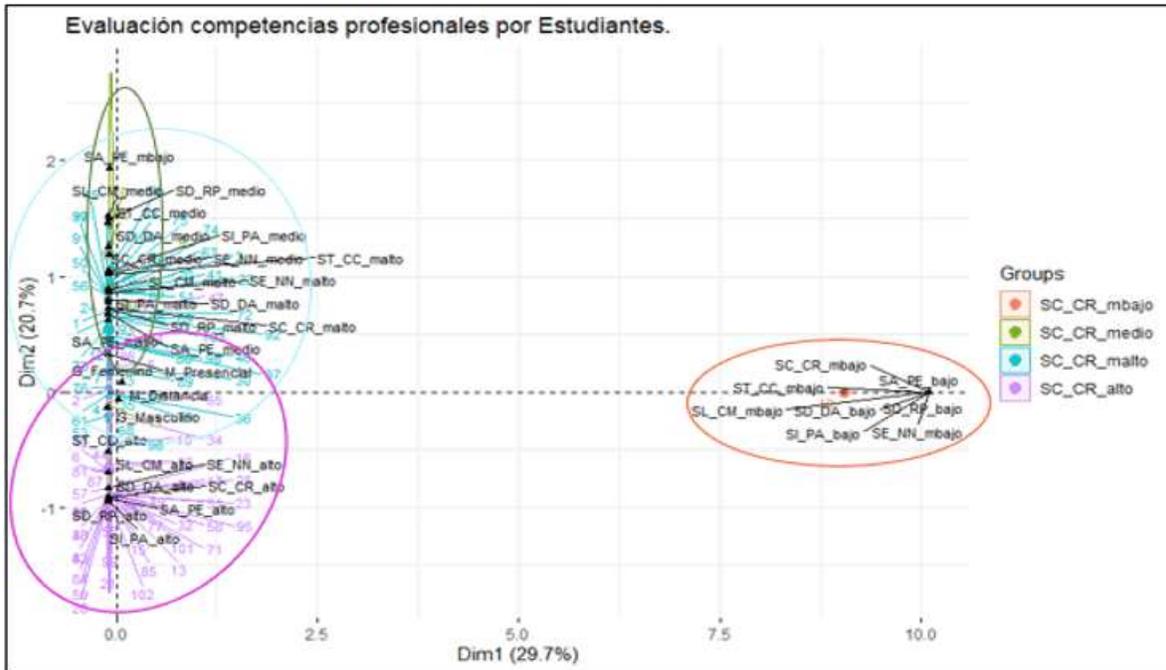
6	Trabajo en equipo	✓ Colabora y coopera con los demás integrantes del equipo de trabajo (ST_CC)	69	67	28	27.2	5	4.85	1	0.97		
7	Liderazgo	✓ Ejerce el liderazgo para el logro y consecución de metas en la organización (SL_CM)	59	57.3	38	36.9	5	4.85	1	0.97		
8	Espíritu Emprendedor	✓ Detecta oportunidades para emprender nuevos negocios o desarrollar nuevos productos. (SE_NN)	53	51.5	39	37.9	10	9.71	1	0.97		

Fuente. Resultados software R versión 4.1.

Los resultados de la tabla descrita se pueden ver gráficamente en el siguiente mapa factorial

**Figura 32**

*Mapa factorial evaluación competencias profesionales estudiantes noveno semestre del Programa de Administración de Empresas de la Universidad de Pamplona*



En el mapa factorial de la evaluación de las competencias profesionales por parte de los egresados, se pueden observar cuatro grupos definidos por cuatro óvalos. Uno de color morado claro, otro de color azul claro, otro de color verde claro y uno de color rojo. Los puntos o números de colores dentro de cada óvalo representan a cada uno de los encuestados, los cuales fueron evaluados por los estudiantes. A continuación se registran los índices de correlación del cruce de variables: liderazgo con las demás competencias profesionales.

**Tabla 44**

*Índice de correlación competencias profesionales según evaluación por parte de los estudiantes de noveno semestre del Programa de Administración de Empresas*

<b>Ítem</b>	<b>Competencia</b>	<b>Liderazgo</b> Índice de correlación (Kendall)	<b>Descripción</b>
1	<b>Autoaprendizaje.</b> Capacidad de aprender y actualizarse permanente	0.570	La competencia de liderazgo se correlaciona en un nivel moderado con la competencia de autoaprendizaje en mención.
2	<b>Innovación.</b> Capacidad creativa para el desarrollo de su trabajo.	0.611	La competencia de liderazgo se correlaciona en un nivel moderado con la competencia de innovación en mención.
3	<b>Innovación.</b> Capacidad para elaborar proyectos empresariales	0.524	La competencia de liderazgo se correlaciona en un nivel moderado con la competencia de innovación en mención.
4	<b>Innovación</b> Capacidad para evaluar proyectos empresariales.	0.507	La competencia de liderazgo se correlaciona en un nivel moderado con la competencia de innovación en mención.
5	<b>Innovación</b> Capacidad para administrar proyectos empresariales.	0.508	La competencia de liderazgo se correlaciona en un nivel moderado con la competencia de innovación en mención.
6	<b>Innovación</b> Recomienda e implementa cambios y mejoras en el producto o servicio.	0.615	La competencia de liderazgo se correlaciona en un nivel moderado con la competencia de innovación en mención.
7	<b>Innovación</b> Mejora e innova los procesos administrativos de la empresa.	0.595	La competencia de liderazgo se correlaciona en un nivel moderado con la competencia de innovación en mención.
	<b>Promedio Liderazgo vs Innovación</b>	<b>0.56</b>	La competencia de liderazgo se correlaciona en un nivel moderado con el grupo de competencias de innovación.
8	<b>Toma de decisiones</b> Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas	0.584	La competencia de liderazgo se correlaciona en un nivel moderado con la competencia de toma decisiones en mención.

**Tabla 44**

*Índice de correlación competencias profesionales según evaluación por parte de los estudiantes de noveno semestre del Programa de Administración de Empresas*

Ítem	Competencia	Liderazgo Índice de correlación (Kendall)	Descripción
9	<b>Toma de decisiones.</b> Capacidad para tomar decisiones administrativas	0.659	La competencia de liderazgo se correlaciona en un nivel moderado con la competencia de toma de decisiones en mención.
	<b>Promedio Liderazgo vs Toma de decisiones</b>	0.6215	La competencia de liderazgo se correlaciona en un nivel moderado con el grupo de competencias de toma de decisiones.
10	<b>Trabajo en equipo.</b> Capacidad de trabajo en equipo.	0.593	La competencia de liderazgo se correlaciona en un nivel moderado con la competencia de trabajo en equipo en mención.
11	<b>Trabajo en equipo.</b> Gusto y motivación para trabajar en equipo.	0.613	La competencia de liderazgo se correlaciona en un nivel moderado con la competencia de trabajo en equipo en mención.
12	<b>Trabajo en equipo.</b> Colabora y coopera con los demás integrantes del equipo.	0.672	La competencia de liderazgo se correlaciona en un nivel moderado con la competencia de trabajo en equipo en mención.
	<b>Promedio Liderazgo vs Trabajo en equipo</b>	0.63	La competencia de liderazgo se correlaciona en un nivel moderado con el grupo de competencias de trabajo en equipo.
13	<b>Espíritu Emprendedor</b> Detecta oportunidades para emprender nuevos negocios o desarrollar nuevos productos.	0.792	La competencia de liderazgo se correlaciona en un nivel bueno con la competencia de espíritu emprendedor en mención.
14	<b>Espíritu Emprendedor</b> Genera nuevas ideas e impulsa el emprendimiento	0.663	La competencia de liderazgo se correlaciona en un nivel moderado con la competencia de espíritu emprendedor en mención

**Tabla 44**

*Índice de correlación competencias profesionales según evaluación por parte de los estudiantes de noveno semestre del Programa de Administración de Empresas*

<b>Ítem</b>	<b>Competencia</b>	<b>Liderazgo</b> Índice de correlación (Kendall)	<b>Descripción</b>
	<b>Promedio Liderazgo vs Espíritu emprendedor</b>	0.73	La competencia de liderazgo se correlaciona en un nivel bueno con el grupo de competencias de espíritu emprendedor.
15	<b>Ética.</b> Ejerce su profesión en el marco de la ética y la responsabilidad social.	0.592	La competencia de liderazgo se correlaciona en un nivel moderado con la competencia de ética en mención.

#### ***4.3.4 Evaluación Competencias Profesionales Por Parte De Los Docentes Del Programa De Administración De Empresas***

Se presenta el resultado consolidado y seguidamente el mapa factorial que consolida los resultados de evaluación de las competencias profesionales por parte de los docentes del Programa de Administración de Empresas que orientan los cursos relacionados con las competencias profesionales, obtenido de la aplicación de una análisis de correspondencias múltiples (ACM) y un análisis de clúster (AC).

**Tabla 45**

*Resultado evaluación competencias profesionales por parte de los docentes del Programa de Administración de Empresas que orientan los cursos relacionados con las competencias profesionales.*

Ítem	Tipo de competencia	Descripción	Nivel									
			Alto (óvalo azul)		Medio alto (óvalo verde)		Medio (óvalo rojo)		Medio bajo		Bajo	
			Frecuencia	(%)	Frecuencia	(%)	Frecuencia	(%)	Frecuencia	(%)	Frecuencia	(%)
1	Innovación	✓ Capacidad creativa para el desarrollo de su trabajo (DC_CR)	26	52	21	42	3	6				
2		✓ Capacidad para administrar proyectos empresariales (DA_PE)	20	40	19	38	10	20	1	2		
3		✓ Mejora e innova los procesos administrativos. (DI_PA)	23	46	20	40	6	12	1	2		
4	Toma de decisiones	✓ Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas. (DD_RP)	26	52	15	30	9	18				
5		✓ Capacidad para tomar decisiones administrativas. (DD_DA)	25	50	15	30	10	20				

6	Trabajo en equipo	✓ Colabora y coopera con los demás integrantes del equipo de trabajo (DT_CC)	28	56	19	38	2	4	1	2		
7	Liderazgo	✓ Ejerce el liderazgo para el logro y consecución de metas en la organización (DL_CM)	28	56	16	32	6	12				
8	Espíritu Emprendedor	✓ Detecta oportunidades para emprender nuevos negocios o desarrollar nuevos productos. (DE_NN)	18	36	24	48	7	14			1	2

Fuente. Resultados software R versión 4.1.

Los resultados de la tabla descrita se pueden ver gráficamente en el siguiente mapa factorial



**Tabla 46**

*Índice de correlación competencias profesionales según evaluación por parte de los docentes del Programa de Administración de Empresas de la Universidad de Pamplona que orientan los cursos relacionados con las competencias profesionales de noveno semestre*

<b>Ítem</b>	<b>Competencia</b>	<b>Liderazgo</b> Índice de correlación (Kendall)	<b>Descripción</b>
1	<b>Autoaprendizaje.</b> Capacidad de aprender y actualizarse permanente	0.571	La competencia de liderazgo se correlaciona en un nivel moderado con la competencia de autoaprendizaje en mención.
2	<b>Innovación.</b> Capacidad creativa para el desarrollo de su trabajo.	0.581	La competencia de liderazgo se correlaciona en un nivel moderado con la competencia de innovación en mención.
3	<b>Innovación.</b> Capacidad para elaborar proyectos empresariales	0.430	La competencia de liderazgo se correlaciona en un nivel moderado con la competencia de innovación en mención.
4	<b>Innovación</b> Capacidad para evaluar proyectos empresariales.	0.578	La competencia de liderazgo se correlaciona en un nivel moderado con la competencia de innovación en mención.
5	<b>Innovación</b> Capacidad para administrar proyectos empresariales.	0.601	La competencia de liderazgo se correlaciona en un nivel moderado con la competencia de innovación en mención.
6	<b>Innovación</b> Recomienda e implementa cambios y mejoras en el producto o servicio.	0.446	La competencia de liderazgo se correlaciona en un nivel moderado con la competencia de innovación en mención.
7	<b>Innovación</b> Mejora e innova los procesos administrativos de la empresa.	0.604	La competencia de liderazgo se correlaciona en un nivel moderado con la competencia de innovación en mención.
	<b>Promedio Liderazgo vs Innovación</b>	<b>0.54</b>	La competencia de liderazgo se correlaciona en un nivel moderado con el grupo de competencias de innovación.
8	<b>Toma de decisiones</b> Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas	0.559	La competencia de liderazgo se correlaciona en un nivel moderado con la competencia de toma decisiones en mención.

**Tabla 46**

*Índice de correlación competencias profesionales según evaluación por parte de los docentes del Programa de Administración de Empresas de la Universidad de Pamplona que orientan los cursos relacionados con las competencias profesionales de noveno semestre*

<b>Ítem</b>	<b>Competencia</b>	<b>Liderazgo Índice de correlación (Kendall)</b>	<b>Descripción</b>
9	<b>Toma de decisiones.</b> Capacidad para tomar decisiones administrativas	0.716	La competencia de liderazgo se correlaciona en un nivel bueno con la competencia de toma de decisiones en mención.
	<b>Promedio Liderazgo vs Toma de decisiones</b>	0.64	La competencia de liderazgo se correlaciona en un nivel moderado con el grupo de competencias de toma de decisiones.
10	<b>Trabajo en equipo.</b> Capacidad de trabajo en equipo.	0.715	La competencia de liderazgo se correlaciona en un nivel bueno con la competencia de trabajo en equipo en mención.
11	<b>Trabajo en equipo.</b> Gusto y motivación para trabajar en equipo.	0.626	La competencia de liderazgo se correlaciona en un nivel moderado con la competencia de trabajo en equipo en mención.
12	<b>Trabajo en equipo.</b> Colabora y coopera con los demás integrantes del equipo.	0.640	La competencia de liderazgo se correlaciona en un nivel moderado con la competencia de trabajo en equipo en mención.
	<b>Promedio Liderazgo vs Trabajo en equipo</b>	0.66	La competencia de liderazgo se correlaciona en un nivel moderado con el grupo de competencias de trabajo en equipo.
13	<b>Espíritu Emprendedor</b> Detecta oportunidades para emprender nuevos negocios o desarrollar nuevos productos.	0.646	La competencia de liderazgo se correlaciona en un nivel moderado con la competencia de espíritu emprendedor en mención.
14	<b>Espíritu Emprendedor</b> Genera nuevas ideas e impulsa el emprendimiento	0.525	La competencia de liderazgo se correlaciona en un nivel moderado con la competencia de espíritu emprendedor en mención

**Tabla 46**

*Índice de correlación competencias profesionales según evaluación por parte de los docentes del Programa de Administración de Empresas de la Universidad de Pamplona que orientan los cursos relacionados con las competencias profesionales de noveno semestre*

Ítem	Competencia	Liderazgo Índice de correlación (Kendall)	Descripción
	<b>Promedio Liderazgo vs Espíritu emprendedor</b>	0.5855	La competencia de liderazgo se correlaciona en un nivel moderado con el grupo de competencias de espíritu emprendedor.
15	<b>Ética.</b> Ejerce su profesión en el marco de la ética y la responsabilidad social.	0.723	La competencia de liderazgo se correlaciona en un nivel bueno con la competencia de ética en mención.

A continuación se comparan las correlaciones más significativas entre las poblaciones objeto de estudio:

**Tabla 47**

*Comparación correlación entre las poblaciones objeto de estudio*

Ítem	Competencia	Descripción	Resultado índice Kendall			
			Jefes	Egresados	Estudiantes	Docentes
1	Autoaprendizaje	Capacidad de aprender y actualizarse permanente	0.461	0.409	0.570	0.571
		<b>Correlación promedio autoaprendizaje</b>	<b>0.461</b>	<b>0.409</b>	<b>0.570</b>	<b>0.571</b>
2	Innovación	Capacidad creativa para el desarrollo de su trabajo.	0.704	0.494	0.611	0.581
		Capacidad para elaborar proyectos empresariales	0.498	0.522	0.524	0.430
		Capacidad para evaluar proyectos empresariales	0.554	0.515	0.507	0.578

**Tabla 47***Comparación correlación entre las poblaciones objeto de estudio*

Ítem	Competencia	Descripción	Resultado índice Kendall			
			Jefes	Egresados	Estudiantes	Docentes
2	Innovación	Capacidad para administrar proyectos empresariales.	0.562	0.583	0.508	0.601
		Recomienda e implementa cambios y mejoras en el producto o servicio.	0.641	0.601	0.615	0.446
		Mejora e innova los procesos administrativos de la empresa.	0.663	0.569	0.595	0.604
		<b>Correlación promedio innovación</b>	<b>0.604</b>	<b>0.547</b>	<b>0.56</b>	<b>0.54</b>
3	Toma de decisiones	Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas	0.822	0.670	0.584	0.559
		Capacidad para tomar decisiones administrativas	0.784	0.589	0.659	0.716
		<b>Correlación promedio Toma de decisiones</b>	<b>0.803</b>	<b>0.63</b>	<b>0.62</b>	<b>0.64</b>
4	Trabajo en equipo	Capacidad de trabajo en equipo.	0.541	0.469	0.593	0.715
		Gusto y motivación para trabajar en equipo	0.539	0.544	0.613	0.626
		Colabora y coopera con los demás integrantes del equipo	0.502	0.598	0.672	0.640
		<b>Correlación promedio Trabajo en equipo</b>	<b>0.573</b>	<b>0.537</b>	<b>0.626</b>	<b>0.660</b>
5	Espíritu emprendedor	Detecta oportunidades para emprender nuevos negocios o desarrollar nuevos productos.	0.640	0.569	0.792	0.646
		Genera nuevas ideas e impulsa el emprendimiento	0.616	0.498	0.663	0.525
		<b>Correlación promedio espíritu emprendedor</b>	<b>0.628</b>	<b>0.5335</b>	<b>0.7275</b>	<b>0.5855</b>

**Tabla 47***Comparación correlación entre las poblaciones objeto de estudio*

Ítem	Competencia	Descripción	Resultado índice Kendall			
			Jefes	Egresados	Estudiantes	Docentes
6	Ética	Ejerce su profesión en el marco de la ética y la responsabilidad social.	0.635	0.578	0.592	0.723
		<b>Correlación promedio Ética</b>	<b>0.635</b>	<b>0.578</b>	<b>0.592</b>	<b>0.723</b>

A continuación se presentan los siguientes resultados relacionadas con la correlación de las competencias profesionales:

- ✓ La correlación de la competencia de autoaprendizaje según la opinión de: jefes, egresados, docentes y estudiantes, se encuentra en un rango entre 0.41 y 0.57, lo que corresponde a una correlación moderada.
- ✓ La correlación del grupo de competencias de innovación, acorde a lo expresado por: jefes, egresados, docentes y estudiantes, está en un rango entre 0.54 y 0.60, lo que corresponde a una correlación moderada.
- ✓ La correlación del grupo de competencias de toma de decisiones según lo evaluado por: jefes, egresados, docentes y estudiantes, se ubica en un rango entre 0.62 y 0.80, lo que corresponde a una correlación buena.
- ✓ La correlación del grupo de competencias de trabajo en equipo, acorde a lo expresado por: jefes, egresados, docentes y estudiantes, está en un rango entre 0.54 y 0.63, lo que corresponde a una correlación moderada.

- ✓ La correlación del grupo de competencias de espíritu emprendedor y según lo evaluado por: jefes, egresados, docentes y estudiantes, está en un rango entre 0.53 y 0.73, lo que corresponde a una correlación moderada.
- ✓ La correlación del grupo de competencias de ética según lo evaluado por: jefes, egresados, docentes y estudiantes, se ubica en un rango entre 0.58 y 0.72, lo que corresponde a una correlación moderada.
- ✓ La competencia de liderazgo se correlaciona moderadamente con las competencias de: autoaprendizaje, innovación, toma de decisiones, trabajo en equipo, espíritu emprender y ética, lo que significa que son independientes, confirmando que el desempeño eficiente de un líder es independiente del buen ejercicio profesional de las demás competencias.

Por otra parte y de acuerdo a la correlación obtenida según lo evaluado por cada uno de los grupos de población, tales como: jefes, egresados, estudiantes y docentes, se determina que:

- ✓ Se presenta una alta asociación entre las competencias de: liderazgo y la competencia de: capacidad de aprender y actualizarse permanente; según las opiniones de: estudiantes y docentes.
- ✓ Existe una alta asociación entre las competencias de: liderazgo y la competencia de: capacidad creativa para el desarrollo de su trabajo; según las opiniones de: egresados y docentes.
- ✓ Se observa una alta asociación entre las competencias de: liderazgo y la competencia de: capacidad para elaborar proyectos empresariales; según las opiniones de: egresados y estudiantes.

- ✓ Se presenta una alta asociación entre las competencias de: liderazgo y la competencia de: evaluar proyectos empresariales; según las opiniones de: jefes, egresados, estudiantes y docentes.
- ✓ Existe una alta asociación entre las competencias de: liderazgo y la competencia de: capacidad para administrar proyectos empresariales; según las opiniones de: jefes, egresados y estudiantes.
- ✓ Se observa una alta asociación entre las competencias de: liderazgo y la competencia de: recomendar e implementar cambios y mejoras en el producto o servicio; según las opiniones de: jefes, egresados y estudiantes.
- ✓ Existe una alta asociación entre las competencias de: liderazgo y la competencia de: mejorar e innovar los procesos administrativos de la empresa; según las opiniones de: jefes, egresados, estudiantes y docentes.
- ✓ Se presenta una alta asociación entre las competencias de: liderazgo y la competencia de: capacidad para identificar, plantear y resolver problemas; según las opiniones de: estudiantes y docentes.
- ✓ Existe una alta asociación entre las competencias de: liderazgo y la competencia de: capacidad para tomar decisiones administrativas; según las opiniones de: jefes y docentes.
- ✓ Se presenta una alta asociación entre las competencias de: liderazgo y la competencia de: trabajo en equipo; según las opiniones de: jefes y estudiantes.
- ✓ Existe una alta asociación entre las competencias de: liderazgo y la competencia de: gusto y motivación para trabajar en equipo; según las opiniones de: jefes, egresados, estudiantes y docentes.

- ✓ Se observa una alta asociación entre las competencias de: liderazgo y la competencia de: colabora y coopera con los demás integrantes del equipo; según las opiniones de: jefes, egresados, estudiantes y docentes.
- ✓ Se presenta una alta asociación entre las competencias de: liderazgo y la competencia de: detectar oportunidades para emprender nuevos negocios o desarrollar nuevos productos según las opiniones de: jefes y docentes.
- ✓ Existe una alta asociación entre las competencias de: liderazgo y la competencia de: genera nuevas ideas e impulsar el emprendimiento; según las opiniones de: jefes y estudiantes.
- ✓ Se presenta una alta asociación entre las competencias de: liderazgo y la competencia de: ejercer su profesión en el marco de la ética y la responsabilidad social; según las opiniones de: egresados y estudiantes.

#### ***4.3.5 Triangulación de las Competencias Según la Opinión de: Jefes, Egresados y Estudiantes***

A continuación se presentan el resultado consolidado que corresponde al porcentaje obtenido por competencia y que corresponde a los niveles alto y medio alto.

**Tabla 48**

*Resultado consolidado promedio alto y medio alto por competencia*

Ítem	Competencia	Descripción	Resultado consolidado en %			
			Jefes	Egresados	Estudiantes	Docentes
1	Autoaprendizaje	Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente	96%	83%	96%	86%
		<b>Promedio Autoaprendizaje</b>	<b>96%</b>	<b>83%</b>	<b>96%</b>	<b>86%</b>
2	Innovación	Capacidad creativa para el desarrollo de su trabajo.	96%	86%	94%	94%
		Capacidad para elaborar proyectos empresariales.	89%	68%	87%	86%
		Capacidad para evaluar proyectos empresariales	86%	63%	86%	72%
		Capacidad para administrar proyectos empresariales	91%	75%	88%	78%
		Recomienda e implementa cambios y mejoras en el (los) producto(s) y servicio(s) de la empresa.	89%	84%	91%	86%
		Mejora e innova los procesos administrativos de la empresa	93%	86%	93%	86%
		<b>Promedio Innovación</b>	<b>91%</b>	<b>77%</b>	<b>90%</b>	<b>84%</b>
3	Toma de decisiones	Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas	77%	87%	95%	82%
		Capacidad para tomar decisiones administrativas	77%	82%	91%	80%
		<b>Promedio Toma de decisiones</b>	<b>77%</b>	<b>85%</b>	<b>93%</b>	<b>81%</b>
4	Trabajo en equipo	Capacidad de trabajo en equipo	95%	92%	96%	90%
		Gusto y motivación para trabajar en equipo	96%	90%	95%	92%
		Colabora y coopera con los demás integrantes del equipo de trabajo	95%	93%	94%	94%
		<b>Promedio Trabajo en equipo</b>	<b>95%</b>	<b>92%</b>	<b>95%</b>	<b>92%</b>

**Tabla 48***Resultado consolidado promedio alto y medio alto por competencia*

Ítem	Competencia	Descripción	Resultado consolidado en %			
			Jefes	Egresados	Estudiantes	Docentes
5	Liderazgo	Motiva y conduce a los integrantes del equipo hacia metas comunes	93%	90%	96%	90%
		Ejerce el liderazgo para el logro y consecución de metas en la organización.	89%	89%	94%	88%
		Administra y desarrolla el talento humano en la organización	84%	84%	95%	82%
<b>Promedio Liderazgo</b>			<b>89%</b>	<b>88%</b>	<b>95%</b>	<b>87%</b>
6	Espíritu Emprendedor	Detecta oportunidades para emprender nuevos negocios o desarrollar nuevos productos.	84%	74%	89%	84%
		Genera nuevas ideas e impulsar el emprendimiento	86%	75%	91%	86%
		<b>Promedio Espíritu Emprendedor</b>	<b>86%</b>	<b>80%</b>	<b>93%</b>	<b>85%</b>
7	Ética	Ejerce su profesión en el marco de la ética y la responsabilidad	95%	94%	97%	98%
		<b>Promedio Ética</b>	<b>95%</b>	<b>94%</b>	<b>97%</b>	<b>98%</b>
		<b>Resultado total promedio</b>	<b>90%</b>	<b>85%</b>	<b>94%</b>	<b>87%</b>
<b>Resultado total competencias</b>			<b>89%</b>			

Teniendo en cuenta la tabla anterior, se clasifican y organizan las competencias en tres niveles, los cuales son: (1) alto: 100-90, (2) medio: 80-90 y (3) bajo (menor a 80); según las opiniones de: jefes, egresados, estudiantes y docentes.

**Tabla 49**

*Clasificación competencias por nivel de calificación según las opiniones de: jefes, egresados, estudiantes y docentes*

Ítem	Competencia	Descripción	Nivel			
			Jefes	Egresados	Estudiantes	Docentes
1	<b>Autoaprendizaje</b>	Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente	Alto	Medio	Alto	Medio
		Capacidad creativa para el desarrollo de su trabajo.	Alto	Medio	Alto	Alto
		Capacidad para elaborar proyectos empresariales	Medio	Bajo	Medio	Medio
		Capacidad para evaluar proyectos empresariales	Medio	Bajo	Medio	Bajo
2	<b>Innovación</b>	Capacidad para administrar proyectos empresariales	Alto	Bajo	Medio	Bajo
		Recomienda e implementa cambios y mejoras en el (los) producto(s) y servicio(s) de la empresa.	Medio	Medio	Alto	Medio
		Mejora e innova los procesos administrativos de la empresa	Alto	Medio	Alto	Medio
3	<b>Toma de decisiones</b>	Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas	Bajo	Medio	Alto	Medio
		Capacidad para tomar decisiones administrativas	Bajo	Medio	Alto	Medio
4	<b>Trabajo en equipo</b>	Capacidad de trabajo en equipo	Alto	Alto	Alto	Alto
		Gusto y motivación para trabajar en equipo	Alto	Alto	Alto	Alto
		Colabora y coopera con los demás integrantes del equipo de trabajo	Alto	Alto	Alto	Alto
		Motiva y conduce a los integrantes del equipo hacia metas comunes.	Alto	Alto	Alto	Alto
5	<b>Liderazgo</b>	Ejerce el liderazgo para el logro y consecución de metas en la organización.	Medio	Medio	Alto	Medio
		Administra y desarrolla el talento humano en la organización	Medio	Medio	Alto	Medio

**Tabla 49**

*Clasificación competencias por nivel de calificación según las opiniones de: jefes, egresados, estudiantes y docentes*

Ítem	Competencia	Descripción	Resultado consolidado en %			
			Jefes	Egresados	Estudiantes	Docentes
6	<b>Espíritu Emprendedor</b>	Detecta oportunidades para emprender nuevos negocios o desarrollar nuevos productos.	Medio	Bajo	Medio	Medio
		Genera nuevas ideas e impulsar el emprendimiento	Medio	Bajo	Alto	Medio
7	<b>Ética</b>	Ejerce su profesión en el marco de la ética y la responsabilidad	Alto	Alto	Alto	Alto

En la siguiente tabla se presenta el resultado consolidado y la clasificación de las competencias según el nivel de evaluación: alto, medio y bajo, acorde a las opiniones de: Jefes (J), Egresados (E), estudiantes (S) y Docentes (D) y teniendo en cuenta los resultados de la tabla anterior.

**Tabla 50**

*Triangulación de las competencias profesionales según la evaluación realizada por: jefes, egresados, estudiantes y docentes*

Ítem	Corvengencia según tipo de población	Nivel	Tipo de Competencia	Descripción Competencia	
1	Jefes, egresados, estudiantes y docentes	Alto	Trabajo en equipo	✓ Capacidad de trabajo en equipo	
2				✓ Gusto y motivación para trabajar en equipo	
3				✓ Colabora y coopera con los demás integrantes del equipo de trabajo.	
4				Liderazgo	✓ Motiva y conduce a los integrantes del equipo hacia metas comunes.
5				Ética	✓ Ejerce su profesión en el marco de la ética y la responsabilidad.
6	Jefes, egresados y docentes	Alto		✓ Capacidad creativa para el desarrollo de su trabajo.	
7	Jefes, egresados y docentes	Medio	Innovación	✓ Recomienda e implementa cambios y mejoras en el (los) producto(s) y servicio(s) de la empresa.	
8			Liderazgo	✓ Ejerce el liderazgo para el logro y consecución de metas en la organización.	
9				✓ Administra y desarrolla el talento humano en la organización.	
10	Jefes, estudiantes y docentes	Medio	Innovación	✓ Capacidad para elaborar proyectos empresariales.	
11	Egresados y docentes	Medio	Innovación	✓ Mejora e innova los procesos administrativos de la empresa.	
12			Autoaprendizaje	✓ Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente	
13	Jefes y docentes	Medio	Espíritu Emprendedor	✓ Detecta oportunidades para emprender nuevos negocios o desarrollar nuevos productos.	
14				✓ Genera nuevas ideas e impulsar el emprendimiento.	

**Tabla 50**

*Triangulación de las competencias profesionales según la evaluación realizada por: jefes, egresados, estudiantes y docentes*

<b>Ítem</b>	<b>Corvengencia según tipo de población</b>	<b>Nivel</b>	<b>Tipo de Competencia</b>	<b>Descripción Competencia</b>
15	Egresados y docentes	Bajo	Innovación	✓ Capacidad para evaluar proyectos empresariales.
16				✓ Capacidad para administrar proyectos empresariales
17	Jefes	Bajo	Toma de decisiones	✓ Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas
18				✓ Capacidad para tomar decisiones administrativas

## **Conclusiones**

El nivel de competencia profesional de los graduados del Programa de Administración de la Universidad de Pamplona desde su contexto laboral es alto y medio alto según la evaluación de: jefes, graduados, estudiantes y docentes, por lo que se concluye que el Administrador de Empresas de la Universidad de Pamplona, es competente en su desempeño evidenciando conformidad en el contexto laboral.

El Programa de Administración de Empresas de la Universidad de Pamplona le aporta al profesional en un nivel medio alto para el desarrollo de las competencias de: autoaprendizaje, innovación, toma de decisiones, trabajo en equipo, liderazgo, espíritu emprendedor y ética, según lo expresado por los egresados.

El Programa de Administración de Empresas de la Universidad de Pamplona, contribuye en un nivel alto al abordaje epistemológico para el desarrollo de las competencias de: autoaprendizaje, innovación, toma de decisiones, trabajo en equipo, liderazgo, espíritu emprendedor y ética, según lo expresado por los docentes y estudiantes.

Existe una correlación moderada de la competencia de liderazgo del egresado de Administración de Empresas, con las competencias profesionales de: autoaprendizaje, innovación, toma de decisiones, trabajo en equipo, espíritu emprendedor y ética, según las opiniones de: jefes, egresados, estudiantes y docentes.

La formación realizada por el programa de administración de empresas se considera pertinente en lo relacionado con las competencias de: autoaprendizaje, innovación, trabajo en equipo, liderazgo, toma de decisiones, espíritu emprendedor y ética. Según lo expresado por jefes, egresados, estudiantes y docentes.

Las competencias mejor evaluadas fueron en su orden: (1) capacidad de trabajo en equipo, (2) gusto y motivación para trabajar en equipo, (3) colabora y coopera con los demás integrantes del equipo de trabajo, (4) motiva y conduce a los integrantes del equipo hacia metas comunes, (5) ejerce su profesión en el marco de la ética y la responsabilidad, (6) recomienda e implementa cambios y mejoras en el (los) producto(s) y servicio(s) de la empresa, (7) ejerce el liderazgo para el logro y consecución de metas en la organización y (8) administra y desarrolla el talento humano en la organización.

De igual manera, las competencias que fueron evaluadas con menor calificación fueron: (1) capacidad para identificar, plantear y resolver problemas, (2) capacidad para tomar decisiones administrativas, (3) capacidad para evaluar proyectos empresariales y (4) capacidad para administrar proyectos empresariales.

Según lo evaluado, se considera que el Programa de Administración de Empresas de la Universidad de Pamplona, ha diseñado e implementado una malla curricular y un plan de estudios para dar respuesta a los requerimientos del sector empresarial, no obstante se considera que se debe efectuar una revisión de las competencias que se quieren desarrollar en el Administrador de Empresas, para considerar y tener en cuenta las competencias basadas en el proyecto Alfa Tuning.

## **Recomendaciones**

Propiciar estrategias de comunicación con los egresados con el objeto de ofrecer: diplomados, capacitación, encuentros y los postgrados que hacen parte del portafolio institucional en beneficio de las empresas y los profesionales.

Según lo expresado por los egresados del Programa de Administración de Empresas se hace evidente la necesidad de incluir en el aprendizaje de cada uno de los cursos actividades de carácter práctico, para el fortalecimiento y desarrollo de las competencias.

Teniendo en cuenta que las competencias de: capacidad para (1) evaluar y (2) administrar proyectos empresariales fueron evaluadas en un porcentaje menor al 80%, por parte de egresados y docentes del Programa, se constituyen en competencias a ser tenidas en cuenta para el fortalecimiento en el proceso de enseñanza-aprendizaje del Programa de Administración de Empresas.

Las competencias que deben mejorarse y fortalecerse por parte de los docentes del Programa son: (1) capacidad para identificar, plantear y resolver problemas, (2) capacidad para tomar decisiones administrativas, (3) capacidad para evaluar proyectos empresariales y (4) capacidad para administrar proyectos empresariales.

## Bibliografía

- Acevedo Amoroch, A. (2017). *Determinación de las competencias específicas que diferencian al tecnólogo del profesional universitario en el programa de finanzas*. Obtenido de <https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/48116/26765214.pdf?sequence=6&isAllowed=y>
- ASCOLFA. (2019). Saber Pro 2018 por capítulos . *Boletín Estadístico-investigativo. Observatorio en Ciencias Administrativas No. 15*. Obtenido de <https://ascolfa.edu.co/wp-content/uploads/2020/07/boletin15.pdf>
- Ávila Barbosa, T. A. (2019). *Análisis de una innovación educativa en educación superior y su efecto en el desarrollo de competencias*. Obtenido de <https://repositorio.uniandes.edu.co/bitstream/handle/1992/44069/u827446.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Baena Paz, G. M. (2017). *Metodología de la Investigación* (Tercera ed.). Grupo Editorial Patria. Obtenido de <https://elibro-net.unipamplona.basesdedatosezproxy.com/es/lc/unipamplona/titulos/40513>
- Balestrini Acuña, M. (1997). *Como se elabora el proyecto de investigación*. Caracas: BL Consultores Asociados. Servicio Editorial.
- Cámara de Comercio de Cúcuta. (2020). *Informe de Gestión 2020*. Obtenido de [https://www.cccucuta.org.co/media/Transparencia\\_2021/InformedeGestion2020CCC.pdf](https://www.cccucuta.org.co/media/Transparencia_2021/InformedeGestion2020CCC.pdf)
- Campos Arenas, A. (2014). *Métodos mixtos de investigación* (Segunda ed.). Bogotá: Magisterio. Obtenido de [bibliotecadigital.magisterio.co.unipamplona.basesdedatosezproxy.com/book-viewer/6LOSMETODOSMIXTOSDEINVESTIGACION.pdf/13208/93967/1](http://bibliotecadigital.magisterio.co.unipamplona.basesdedatosezproxy.com/book-viewer/6LOSMETODOSMIXTOSDEINVESTIGACION.pdf/13208/93967/1)
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (Tercera ed.). México: Mc Graw Hill. Obtenido de <http://www.ebooks7-24.com.unipamplona.basesdedatosezproxy.com/stage.aspx?il=&pg=&ed=256>
- Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la teoría general de la administración. Una visión integral de la moderna administración de las organizaciones* (Décima ed.). México, México: McGraw Hill. Obtenido de <http://www.ebooks7-24.com.unipamplona.basesdedatosezproxy.com/stage.aspx?il=&pg=&ed=256>
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del Talento Humano. El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones* (Quinta ed.). México: McGraw Hill. Obtenido de <http://www.ebooks7-24.com.unipamplona.basesdedatosezproxy.com/stage.aspx?il=&pg=&ed=256>
- Cinterfor/OIT. (1997). *Formación basada en competencia laboral: situación actual y perspectivas*. (Cinterfor/OIT, Ed.) Obtenido de [https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file\\_publicacion/libmex.pdf](https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/libmex.pdf)

- Comisión Económica Para América Latina (CEPAL). (2020). *Educación, Juventud y Trabajo. Habilidades y competencias necesarias en un contexto cambiante*. Santiago de Chile, Chile. Obtenido de <https://www.cepal.org/es/publicaciones/46066-educacion-juventud-trabajo-habilidades-competencias-necesarias-un-contexto>
- Consejo Privado de Competitividad. (2019). *Informe Nacional de Competitividad 2019-2020*. Consejo Privado de Competitividad, Cundinamarca. Bogotá: Panamericana Formas e Impresos S.A. Obtenido de [https://compite.com.co/wp-content/uploads/2019/11/CPC\\_INC\\_2019-2020\\_Informe\\_final\\_subir.pdf](https://compite.com.co/wp-content/uploads/2019/11/CPC_INC_2019-2020_Informe_final_subir.pdf)
- Correa Uribe, S., Puerta Zapata, A., & Restrepo Gómez, B. (1996). *Investigación evaluativa*. Bogotá: ICFES. Obtenido de <https://docplayer.es/5842665-Investigacion-evaluativa-santiago-correa-uribe-antonio-puerta-zapata-bernardo-restrepo-gomez.html>
- Doria Serrano, M. d., Rivera Aguilera, A. B., Garza Camino, M. T., Carrillo Moreno, S., Guerrero Guadarrama, L., Patiño, H., . . . Athié Martínez, M. J. (2011). *Aprendizaje autónomo. Orientaciones para la docencia*. México. Obtenido de [http://biblioteca.clacso.edu.ar/Mexico/dcsyp-uia/20170517031227/pdf\\_671.pdf](http://biblioteca.clacso.edu.ar/Mexico/dcsyp-uia/20170517031227/pdf_671.pdf)
- Escuela de Administración Pública de la Región de Murcia. (2021). *Trabajo en equipo y cooperación. Colección formación por competencias*. Obtenido de [https://www.ieem.org.mx/2020/MONITORISTAS\\_2021/docs/04\\_trabajo\\_equipoyco.pdf](https://www.ieem.org.mx/2020/MONITORISTAS_2021/docs/04_trabajo_equipoyco.pdf)
- Fernández Javier, S. (Agosto de 2016). *Perfil de competencias del administrador de empresa en República Dominicana*. Obtenido de <https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/52359/PERFIL%20DE%20COMPETENCIAS%20DEL%20ADMINISTRADOR%20DE%20EMPRESA%20EN%20REPUBLICA%20DOMINICANA.pdf?>
- Fernández López, J. (2009). *People Excellence*. España: Prentice Hall.
- Flórez Ochoa, R. (1999). *Evaluación pedagógica y cognición*. Bogotá, Colombia: McGraw-Hill.
- Gardner, H. (1995). *Inteligencias Múltiples. La teoría en la práctica*. Barcelona, España: Paidós. Obtenido de <https://doku.pub/download/gardner-howard-inteligencias-multiples-la-teoria-en-practicapdf-30j7vk9vjz0w>
- González Bonilla, O. (Marzo de 2017). *Estudio sobre la pertinencia curricular del Programa de Administración de Empresas frente a la necesidad de mejora del nivel de competitividad*. Obtenido de <https://digibug.ugr.es/handle/10481/47957>
- Guido Williamson, L. (2012). *Aprender a aprender*. México: Red tercer milenio. Obtenido de [http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/Educacion/Aprender\\_a\\_aprender.pdf](http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/Educacion/Aprender_a_aprender.pdf)
- Gutiérrez Tobar, E. (2016). *Competencias Gerenciales. Habilidades, conocimientos y aptitudes* (Segunda ed.). Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw Hill. Obtenido de <http://www.ebooks7-24.com.unipamplona.basesdedatossezproxy.com/stage.aspx?il=&pg=&ed=256>

- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. P. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta ed.). México: McGraw Hill. Obtenido de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Hernández y Rodríguez, S. (2011). *Introducción a la administración. Teoría general administrativa: origen, evolución y vanguardia*. México: McGraw-Hill. Obtenido de <https://www.ebooks7-24.com/stage.aspx?il=&pg=&ed=>
- Hernández y Rodríguez, S. J., & Pulido Martínez, A. (2011). *Fundamentos de gestión empresarial. Enfoque basado en competencia*. México: McGraw Hill. Obtenido de <https://www-ebooks7-24-com.unipamplona.basesdedatosezproxy.com/stage.aspx?il=&pg=&ed=>
- Hernández y Rodríguez, S., Palafox de Anda, G., & Aguado Cortés, C. (2020). *Administración. Pensamiento, procesos estratégicos y administrativos para la era de la inteligencia artificial*. México, México: McGraw Hill. Obtenido de <http://www.ebooks7-24.com.unipamplona.basesdedatosezproxy.com/stage.aspx?il=&pg=&ed=256>
- Hernández, J., Gallarzo, M., & Espinoza, J. (2011). *Desarrollo Organizacional. Enfoque latinoamericano*. México: Pearson educación.
- Jany, J. N. (2000). *Investigación Integral de Mercados* (Segunda ed.). Bogotá: McGraw Hill.
- Johansen Bertoglio, O. (2007). *Introducción a la teoría general de sistemas*. México: Limusa.
- Jerma González, H. D. (2009). *Metodología de la Investigación* (Cuarta ed.). Bogotá: Ecoe Ediciones.
- López Carrasco, M. Á. (2017). *Aprendizaje, competencias y TIC*. Pamplona: Pearson. Obtenido de <https://www-ebooks7-24-com.unipamplona.basesdedatosezproxy.com/stage.aspx?il=&pg=&ed=>
- Maisy, M. (04 de Julio de 2019). *El trabajo en equipo como factor clave para la eficiencia en la gestión del capital humano*. Obtenido de <https://ri.unsam.edu.ar/bitstream/123456789/968/1/TFPP%20EEYN%202019%20MM.pdf>
- Martori I Cañas, J. C. (2003). *Análisis estadístico con SPSS para Windows*. Bogotá: McGraw Hill.
- McClelland, D. (2010). *The Achieving Society*. Martino Fine Books.
- Medellín, P. (22 de Agosto de 2019). Pertinencia, calidad y nuevas tendencias, principales desafíos de la educación superior en Colombia. *Instituto de Estudios Urbanos-IEU*. Obtenido de <http://ie.u.unal.edu.co/medios/noticias-del-ieu/item/pertinencia-calidad-y-nuevas-tendencias-principales-desafios-de-la-educacion-superior-en-colombia>
- Méndez Álvarez, C. E. (2001). *Metodología diseño y desarrollo del proceso de investigación* (Tercera ed.). Bogotá: McGraw Hill.
- Ministerio de Educación Nacional. (2005). *Articulación de la educación con el mundo productivo*. Obtenido de Serie guías N° 21. Aportes para la construcción de currículos pertinentes: [https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-106706\\_archivo\\_pdf.pdf](https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-106706_archivo_pdf.pdf)

- Ministerio de Educación Nacional. (Febrero de 2016). *Observatorio Laboral para la Educación*. Obtenido de Encuesta a empleadores de recién graduados de nivel de pregrado: [https://ole.mineducacion.gov.co/1769/articles-380205\\_recurso\\_1.pdf](https://ole.mineducacion.gov.co/1769/articles-380205_recurso_1.pdf)
- Ministerio de Educación Nacional. (2019). *Seguimiento a graduados de educación superior 2017*. Bogotá. Obtenido de [https://ole.mineducacion.gov.co/1769/articles-389961\\_recurso\\_1.pdf](https://ole.mineducacion.gov.co/1769/articles-389961_recurso_1.pdf)
- Novick, M. (2018). *El mundo del trabajo: cambios y desafíos en materia de inclusión*. Santiago de Chile, Chile. Obtenido de <https://www.cepal.org/es/publicaciones/43221-mundo-trabajo-cambios-desafios-materia-inclusion>
- OIT. (2020). *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo. Tendencias 2020*. Oficina Internacional del Trabajo (OIT), Ginebra. Obtenido de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_757163.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_757163.pdf)
- ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS-CEPAL. (Diciembre de 2020). *Educación, juventud y trabajo. Habilidades y competencias necesarias en un contexto cambiante*. (O. D. UNIDAS-CEPAL, Ed.) Obtenido de [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46066/4/S2000522\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46066/4/S2000522_es.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo. (1997). *Formación basada en competencia laboral: situación actual y perspectivas*. México: Organización Internacional del Trabajo. Obtenido de [https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file\\_publicacion/libmex.pdf](https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/libmex.pdf)
- Oviedo, G. L. (agosto de 2004). La definición del concepto de percepción en psicología con base en la teoría gestalt. *Revista de estudios sociales*, 89-96. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/res/n18/n18a10.pdf>
- Pérez Durán, Y. P. (2019). *Análisis de la pertinencia del programa de Administración de Empresas de la Universidad de Pamplona*. Pamplona.
- PORTAFOLIO. (23 de Junio de 2019). Administración de Empresas, carrera con buena inserción laboral. *PORTAFOLIO*. Obtenido de <https://www.portafolio.co/economia/finanzas/administracion-de-empresas-carrera-con-buena-insercion-laboral-530909>
- Ramírez Díaz, J. L. (31 de Marzo de 2020). El enfoque por competencias y su relevancia en la actualidad. *Revista Electrónica Educare*. Obtenido de <https://www.scielo.sa.cr/pdf/ree/v24n2/1409-4258-ree-24-02-475.pdf>
- Robbins, S., & DeCenzo, D. (2009). *Fundamentos de Administración* (Sexta ed.). México: Pearson Educación.
- Robbins, S., Coulter, M., Martocchio, J., & Long, L. (2018). *Administración*. México: Pearson. Obtenido de <https://www-ebooks7-24-com.unipamplona.basesdedatosezproxy.com/stage.aspx?il=&pg=&ed=>

- Sanabria Rangel, P. E., Ospina Díaz, M. R., & García Carvajal, S. (2019). Competencias profesionales en el campo de administración. Un análisis para Colombia. (U. EAFIT, Ed.) *AD-MINISTER*(35), 49. doi:<https://doi.org/10.17230/Ad-minister.35.l>
- Sánchez Dávila, S. (Enero de 2017). *Las competencias de los emprendedores egresados universitarios, su impacto en las aspiraciones de crecimiento y en el éxito de sus empresas*. Obtenido de <https://www.educacion.gob.es/teseo/imprimirFicheroTesis.do?idFichero=Hexr0nhqYw8%3D>
- Sánchez, M. (2019). Formación universitaria debe adecuarse a necesidades de las empresas. *PORTAFOLIO*. Obtenido de <https://www.portafolio.co/opinion/otros-columnistas-1/la-formacion-universitaria-debe-adecuarse-a-las-necesidades-de-las-empresas-536505>
- Schnarch Kirberg, A. (2014). *Desarrollo de nuevos productos creatividad, innovación y marketing* (Sexta edición ed.). Bogotá: McGraw Hill. Obtenido de <http://www.ebooks7-24.com.unipamplona.basesdedatosezproxy.com/stage.aspx?il=&pg=&ed=256>
- Solano Espinosa, C. H. (2020). *Concepto sobre la situación económica 2020*. Obtenido de <http://camarapamplona.org.co/camara2/sites/default/files/1.%20CONCEPTO%20ECON%3%93MICO%202020.pdf>
- Tobón , S., Rial Sánchez, A., Carretero Díaz, M. Á., & García Fraile, J. A. (2006). *Competencias, calidad y educación superior*. Bogotá: Magisterio. Obtenido de <http://bibliotecadigital.magisterio.co.unipamplona.basesdedatosezproxy.com/libro/competencias-calidad-y-educacion-superior#>
- Tobón, S. (2013). *Formación integral y competencias. Pensamiento complejo, currículo, didáctica y evaluación* (Cuarta ed.). Bogotá: Ecoe ediciones. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/319310793\\_Formacion\\_integral\\_y\\_competencias\\_Pensamiento\\_complejo\\_curriculo\\_didactica\\_y\\_evaluacion](https://www.researchgate.net/publication/319310793_Formacion_integral_y_competencias_Pensamiento_complejo_curriculo_didactica_y_evaluacion)
- Universidad de Pamplona. (2014). *Proyecto Educativo del Programa. Administración de Empresas*. Obtenido de Proyecto Educativo del Programa. Administración de Empresas: [http://www.unipamplona.edu.co/unipamplona/portallG/home\\_168/recursos/general/02032016/pep\\_2016.pdf](http://www.unipamplona.edu.co/unipamplona/portallG/home_168/recursos/general/02032016/pep_2016.pdf)
- Universidad de Pamplona. (Diciembre de 2017). *Informe de Autoevaluación Programa Administración de Empresas*. (A. d. Empresas, Ed.) Obtenido de Informe de Autoevaluación Programa Administración de Empresas: [http://www.unipamplona.edu.co/unipamplona/portallG/home\\_168/recursos/2018/13112018/autoevaluacion\\_2018.pdf](http://www.unipamplona.edu.co/unipamplona/portallG/home_168/recursos/2018/13112018/autoevaluacion_2018.pdf)
- Universidad de Pamplona. (6 de Diciembre de 2018). *Proyecto Educativo Institucional*. Obtenido de Proyecto Educativo Institucional: [http://www.unipamplona.edu.co/unipamplona/portallG/home\\_1/recursos/noticias\\_2019/noviembre/19112019/proyecto\\_educativo\\_institucion.pdf](http://www.unipamplona.edu.co/unipamplona/portallG/home_1/recursos/noticias_2019/noviembre/19112019/proyecto_educativo_institucion.pdf)

Universidad Nacional. (22 de Agosto de 2019). Instituto de Estudios Urbanos IEU. *Instituto de Estudios Urbanos IEU*. Obtenido de <http://ieu.unal.edu.co/medios/noticias-del-ieu/item/pertinencia-calidad-y-nuevas-tendencias-principales-desafios-de-la-educacion-superior-en-colombia>

Varela, R. (2008). *Innovación Empresarial. Arte y ciencia en la creación de empresas* (Tercera ed.). Bogotá: Pearson Educación de Colombia Ltda.

Weihrich, H., Koontz, H., & Cannice, M. (2017). *Administración una perspectiva global, empresarial y de innovación* (15 ed.). México: McGraw Hill Interamericana. Obtenido de [http://www.ebooks7-24.com.unipamplona.basesdedatosezproxy.com/stage.aspx?il=&pg=&ed=256](http://www.ebooks7-24.com/unipamplona.basesdedatosezproxy.com/stage.aspx?il=&pg=&ed=256)

## Anexos.

### Anexo 1. Encuesta dirigida a los jefes donde laboran graduados del programa de Administración de la Universidad de Pamplona.

<b>Universidad de Pamplona</b>
<b>Maestría en Educación</b>
<b>Encuesta Dirigida a Empleadores y/o Jefes de Oficina</b>

#### Apreciado empleador:

En el marco del mejoramiento continuo en el que se encuentra la Universidad de Pamplona y por ende el programa de Administración de Empresas, se está realizando la investigación evaluación de las competencias profesionales de los graduados del Programa de Administración de Empresas de la Universidad de Pamplona desde su contexto laboral, cuyo objetivo pretende: Evaluar las competencias profesionales de los graduados del Programa de Administración de Empresas de la Universidad de Pamplona desde su contexto laboral

En tal sentido solicitamos de su colaboración y apoyo con el fin de contestar la presente encuesta, cuya información será utilizada con fines académicos y de mejoramiento del programa, manteniendo la confidencialidad de los datos suministrados.

Gracias por su apoyo y colaboración.

#### Datos Básicos empleador

Cargo	
Profesión	
Empresa	
Tipo de empresa	Pública <input type="checkbox"/> Privada <input type="checkbox"/>
Dirección Empresa	
Ciudad	
Correo electrónico	
Teléfono	

Evalué el nivel de competencia en el cual usted considera que el profesional del programa de Administración de Empresas de la Universidad de Pamplona, se desempeña en su dependencia y/o contexto laboral, de acuerdo con la siguiente escala.

<b>Alto</b>	<b>Medio-alto</b>	<b>Medio</b>	<b>Medio-bajo</b>	<b>Bajo</b>
5	4	3	2	1

<b>Ítem</b>	<b>Competencia</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
1	Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente.					
2	Capacidad creativa para el desarrollo de su trabajo.					
3	Capacidad para elaborar proyectos empresariales.					
4	Capacidad para evaluar proyectos empresariales.					
5	Capacidad para administrar proyectos empresariales.					
6	Recomienda e implementa cambios y mejoras en el (los) producto(s), servicio(s) de la empresa.					
7	Mejora e innova los procesos administrativos de la empresa.					
8	Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas					
9	Capacidad para tomar decisiones administrativas.					
10	Capacidad de trabajo en equipo					
11	Gusto y motivación para trabajar en equipo.					
12	Colabora y coopera con los demás integrantes del equipo de trabajo, hacia el cumplimiento de misión, visión y objetivos de la empresa.					
13	Motiva y conduce a los integrantes del equipo hacia metas comunes.					
14	Ejerce liderazgo para el logro de metas en la empresa.					
15	Administra y desarrolla el talento humano en la organización.					
16	Detecta oportunidades para emprender nuevos negocios o desarrollar nuevos productos.					
17	Genera nuevas ideas e impulsa el emprendimiento.					
18	Ejerce su profesión en el marco de la ética y la responsabilidad social					

Sus comentarios y/o sugerencias serán muy valiosos para el Programa de Administración de Empresas de nuestra Universidad de Pamplona.



**Anexo 2. Encuesta dirigida a egresados del Programa de Administración de Empresas de la Universidad de Pamplona.**

<b>Universidad de Pamplona</b>
<b>Maestría en Educación</b>
<b>Encuesta dirigida a egresados del Programa de Administración de Empresas de la Universidad de Pamplona</b>

Apreciado egresado:

Con el objeto de conocer su apreciación respecto al logro en el desarrollo de las competencias profesionales de: autoaprendizaje, innovación, toma de decisiones, trabajo en equipo, liderazgo y espíritu emprendedor, solicito de su apoyo y colaboración con el propósito de responder de forma completa la siguiente encuesta que permitirá continuar con la ejecución de la investigación denominada: "**Evaluación de las competencias profesionales de los graduados del Programa de Administración de Empresas de la Universidad de Pamplona desde su contexto laboral**", en beneficio del Programa.

Es de resaltar que la información obtenida en la presente encuesta será utilizada únicamente con fines académicos e investigativos, manteniendo la confidencialidad de los datos suministrados.

Gracias por su apoyo y colaboración.

<b>1. Datos del encuestado</b>
--------------------------------

1. Género		2. Usted curso estudios en la modalidad	
Masculino		Distancia	
Femenino		Presencial	
3. Año de graduación		4. Nivel de formación actual	
2015		Profesional	
2016		Especialización	
2017		Maestría	
2018		Doctorado	
2019			

## 2. Datos laborales

Empresa donde labora:	
Cargo:	
Dependencia	
Dirección Empresa	
Ciudad	
Teléfono	
Correo electrónico	

5. Su vínculo en la empresa es como:		6. Tiempo que lleva ejerciendo la profesión	
Propietario o socio de una empresa		Menos de 1 año	
Empleado sector público		Entre 2 y 3 años	
Empleado privado		Entre 4 y 5 años	
Profesional independiente		Más de 5 años	
Docente			
Consultor/asesor			
Otra. Cual _____			
7. El número de empleados de la empresa donde usted está vinculado es:		8. En cuál de los siguientes sectores clasifica su empresa?	
1-10 trabajadores		Agrícola	
11-50 trabajadores		Comercial	
51-200 trabajadores		Servicios	
Más de 200 trabajadores		Industrial	
		Educación	
		Otro. Cuál? _____	

## 3. Formación continua

9. El número de cursos realizados con una intensidad entre 1 y 60 horas en su área en los últimos tres (3) años es:		10. El número de diplomados realizados en los últimos tres (3) años es:	
1-2		1-2	
3-4		3-4	
5-6		5-6	
Más de 6		Más de 6	
Ninguno		Ninguno	

#### 4. Grado de satisfacción desarrollo de competencias en su proceso de formación

Evalúe el nivel de la competencia de acuerdo con la siguiente escala, según el grado en el que considera el programa de Administración de Empresas de la Universidad de Pamplona, le aportó para el desarrollo de las siguientes competencias, acorde con la siguiente escala:

<b>Alto</b>	<b>Medio alto</b>	<b>Medio</b>	<b>Medio-bajo</b>	<b>Bajo</b>
5	4	3	2	1

Ítem	Competencia	5	4	3	2	1
1	Motivación para aprender y actualizarse permanentemente.					
2	Capacidad creativa para el desarrollo de su trabajo.					
3	Capacidad para elaborar proyectos empresariales.					
4	Capacidad para evaluar proyectos empresariales.					
5	Capacidad para administrar proyectos empresariales.					
6	Recomendar e implementar cambios y mejoras en el (los) producto(s), servicio(s) de la empresa.					
7	Mejorar e innovar los procesos administrativos de la empresa.					
8	Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas					
9	Capacidad para tomar decisiones administrativas.					
10	Capacidad de trabajo en equipo					
11	Gusto y motivación para trabajar en equipo.					
12	Colaborar y cooperar con los demás integrantes del equipo de trabajo, hacia el cumplimiento de misión, visión y objetivos de la empresa.					
13	Motivar y conducir a los integrantes del equipo hacia metas comunes.					
14	Ejercer liderazgo para el logro de metas en la empresa.					
15	Administrar y desarrollar el talento humano en la organización.					



**Anexo 3. Encuesta dirigida a docentes del Programa de Administración de Empresas de la Universidad de Pamplona.**

<b>Universidad de Pamplona</b>
<b>Maestría en Educación</b>
<b>Encuesta dirigida a docentes del Programa de Administración de Empresas de la Universidad de Pamplona</b>

**Apreciado docente:**

Apreciado docente:

Con el objeto de conocer su apreciación en el desarrollo de las competencias profesionales de: autoaprendizaje, innovación, toma de decisiones, trabajo en equipo, liderazgo y espíritu emprendedor en los estudiantes del Programa de Administración de Empresas de la Universidad de Pamplona, solicito de su apoyo y colaboración para responder la siguiente encuesta con la mayor sinceridad. Es de resaltar que la información obtenida en la presente encuesta será utilizada únicamente con fines académicos e investigativos, manteniendo la confidencialidad de los datos suministrados.

Gracias.

**1. Datos básicos**

1. Tipo de vinculación		2. Usted ejerce la profesión en la modalidad	
Planta		Presencial	
Tiempo Completo Ocasional		Distancia	
Medio Tiempo Ocasional			
Hora Cátedra			
3. Sede			
Pamplona		Valledupar	
Cúcuta		Riohacha	
Villa Rosario		Santa Marta	
Bucaramanga		Sincelejo	
Bogotá		San José del Guaviare	
Duitama			
Cartagena			
Yopal			

Evalúe a los estudiantes del Programa de Administración de Empresas de la Universidad de Pamplona y en relación al abordaje epistemológico en el desarrollo de las siguientes competencias; según la siguiente escala:

<b>Alto</b>	<b>Medio alto</b>	<b>Medio</b>	<b>Medio-bajo</b>	<b>Bajo</b>
5	4	3	2	1

<b>Ítem</b>	<b>Competencia</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
1	Motivación para aprender y actualizarse permanentemente					
2	Capacidad creativa para el desarrollo de su trabajo.					
3	Capacidad para elaborar proyectos empresariales.					
4	Capacidad para evaluar proyectos empresariales.					
5	Capacidad para administrar proyectos empresariales.					
6	Recomendar e implementar cambios y mejoras en el (los) producto(s), servicio(s) de la empresa.					
7	Mejorar e innovar los procesos administrativos de la empresa					
8	Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas					
9	Capacidad para tomar decisiones administrativas.					
10	Capacidad de trabajo en equipo					
11	Gusto y motivación para trabajar en equipo.					
12	Colaborar y cooperar con los demás integrantes del equipo de trabajo, hacia el cumplimiento de misión, visión y objetivos de la empresa.					
13	Motivar y conducir a los integrantes del equipo hacia metas comunes.					
14	Ejercer liderazgo para el logro de las metas en la empresa.					
15	Administrar y desarrollar el talento humano en la organización.					



**Anexo 4. Encuesta dirigida a estudiantes de noveno semestre del Programa de Administración de Empresas de la Universidad de Pamplona.**

<b>Universidad de Pamplona</b>
<b>Maestría en Educación</b>
<b>Encuesta dirigida a estudiantes del Programa de Administración de Empresas de la Universidad de Pamplona</b>

Apreciado estudiante:

Con el objeto de conocer su apreciación respecto al logro en el desarrollo de las competencias profesionales de: autoaprendizaje, innovación, toma de decisiones, trabajo en equipo, liderazgo y espíritu emprendedor, solicito de su apoyo y colaboración con el propósito de responder de forma completa la siguiente encuesta que permitirá continuar con la ejecución de la investigación denominada: "**Evaluación de las competencias profesionales de los graduados del Programa de Administración de Empresas de la Universidad de Pamplona desde su contexto laboral**", en beneficio del Programa.

Es de resaltar que la información obtenida en la presente encuesta será utilizada únicamente con fines académicos e investigativos, manteniendo la confidencialidad de los datos suministrados.

Gracias por su apoyo y colaboración.

**1. Datos del encuestado**

1. Género		2. Modalidad de estudio	
Masculino		Distancia	
Femenino		Presencial	
3. Sede			
Pamplona		Duitama	
Villa Rosario		Cartagena	
Cúcuta		San José del Guaviare	
Bucaramanga		Sincelejo	
Bogotá			
Yopal			
Santa Marta			
Riohacha			
Valledupar			

## 1. Grado de satisfacción desarrollo de competencias en su proceso de formación

Evalúe el nivel de la competencia de acuerdo con la siguiente escala, según el grado en el que considera el programa de Administración de Empresas de la Universidad de Pamplona, le aportó para el desarrollo de las siguientes competencias, acorde con la siguiente escala:

<b>Alto</b>	<b>Medio alto</b>	<b>Medio</b>	<b>Medio-bajo</b>	<b>Bajo</b>
5	4	3	2	1

Ítem	Competencia	5	4	3	2	1
1	Motivación para aprender y actualizarse permanentemente.					
2	Capacidad creativa para el desarrollo de su trabajo.					
3	Capacidad para elaborar proyectos empresariales.					
4	Capacidad para evaluar proyectos empresariales.					
5	Capacidad para administrar proyectos empresariales.					
6	Recomendar e implementar cambios y mejoras en el (los) producto(s), servicio(s) de la empresa.					
7	Mejorar e innovar los procesos administrativos de la empresa.					
8	Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas.					
9	Capacidad para tomar decisiones administrativas.					
10	Capacidad de trabajo en equipo					
11	Gusto y motivación para trabajar en equipo.					
12	Colaborar y cooperar con los demás integrantes del equipo de trabajo, hacia el cumplimiento de misión, visión y objetivos de la empresa.					
13	Motivar y conducir a los integrantes del equipo hacia metas comunes.					
14	Ejercer liderazgo para el logro de metas en la empresa.					
15	Administrar y desarrollar el talento humano en la organización.					



**Anexo 5. Modelo carta de validación instrumento**

**UNIVERSIDAD DE PAMPLONA  
FACULTAD DE EDUCACIÓN  
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**

**Carta de validación**

Quien suscribe, \_\_\_\_\_, con el título de postgrado: \_\_\_\_\_, a través de la presente, manifiesto que he validado el modelo de encuesta diseñado por el estudiante de la Maestría en Educación \_\_\_\_\_, titular de la cédula de ciudadanía No. \_\_\_\_\_, expedida en: \_\_\_\_\_, cuyo trabajo de grado se denomina:

---

---

---

y considerando que el cuestionario presentado:

---

---

---

---

---

En Pamplona a los \_\_\_\_\_ días del mes \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 202\_.

Firma del experto  
c.c.