

**Las competencias de los Administradores de Colombia y del Sur Occidente
Colombiano a la luz del proyecto Tuning América Latina.
2008-2010**

Juan Carlos Aguilar Joyas M.Sc.

e-mail: jcaguilar@uao.edu.co, jagui7@yahoo.com

Profesor Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas Universidad Autónoma
de Occidente. Cali, Colombia

Resumen

Con el fin de ahondar en aspectos significativos de la formación superior en Ciencias Administrativas, ofertadas por las universidades de Colombia y buscando contribuir a la calidad de sus programas, la empleabilidad, la movilidad profesional y académica entre las regiones del país y, a su vez, Latinoamérica, un grupo de profesores investigadores y de universidades se dieron a la tarea de tomar como referente el Proyecto Tuning América Latina y replicarlo en todas las regiones del país, con el objetivo de analizar la percepción de académicos, empleadores, egresados y estudiantes en relación con la importancia y el desarrollo de competencias, tanto específicas como genéricas, en la formación profesional.

Se entrevistaron a 10.278 persona y permitió evidenciar un cierto distanciamiento entre el imaginario de los actores, en relación con las competencias y el grado de desarrollo o realización de las mismas, al interior de las instituciones de educación superior. Igualmente se muestra la gran preocupación o llamado hacia el mejoramiento de competencias referentes al compromiso ético y contrasta con la poca importancia que se le está dando hacia el entendimiento del contexto internacional.

Abstract

To go deeper into important aspects of higher education in Management Sciences, offered by universities in Colombia and seeking to contribute to the quality of its programs, employability, professional and academic mobility between regions' and Latin America, a group of researcher and Universities were given the task of taking as reference the Tuning Latin America project and apply it in all the country in order to analyze the perception of academics, employers, graduates and students regarding the importance and development of competences, both specific and generic in professional formation.

10,278 people were interviewed which allowed researcher to prove that there is a certain distance between the imagination of the actors towards the competences and the level of development or execution of the same, within higher education institutions. The research also shows the great concern and need to improve the competences related to ethical commitment and contrasts with the low priority being given to understanding the international context.

Palabras claves y Glosario de términos

Académicos: Docentes universitarios que imparten asignaturas/cursos en alguna de las áreas temáticas del proyecto.

Estudiantes: Personas que se encuentran cursando los dos últimos años del período formativo.

Empleadores: Personas u organizaciones que contratan a los graduados de la universidad.

Egresados: Aquellas personas que finalizaron satisfactoriamente un programa de estudio/carrera universitario completo/a.

Griica: Grupo interinstitucional de investigación de competencias en administración.

Competencias: las competencias representan una combinación dinámica de conocimiento, comprensión, capacidades y habilidades¹. Una Competencia es lo que hace que la persona sea, “competente” para realizar un trabajo o una actividad y exitoso en la misma, lo que puede significar la conjunción de conocimientos, habilidades, disposiciones y conductas específicas.

Competencias genéricas. Corresponden a las capacidades y habilidades compartidas o comunes a cualquier campo de estudio, es decir, que las competencias en los perfiles de cualquier titulación son similares, dado que son generales en la educación superior o profesionalidad de las personas.

Competencias específicas. Competencias relacionadas con un área de conocimiento o específicas para un campo de estudio.

Tuning: En el documento cuando se hace referencia solo a la palabra Tuning, se refiere a la metodología Tuning y cuando se hace referencia el Proyecto se explicitará proyecto Tuning América Latina

1. Antecedentes

“El proyecto Tuning – América Latina 2004-2006 surge en un contexto de intensa reflexión sobre educación superior, tanto a nivel regional como internacional. Hasta finales de 2004, Tuning había sido una experiencia exclusiva de Europa, un logro más de 175 universidades europeas, que desde el año 2001 llevan adelante un intenso trabajo en pos de la creación del Espacio Europeo de Educación Superior como respuesta al desafío planteado por la Declaración de Bolonia^{2,3}.”

Tuning en Europa implicó un gran reto para las instituciones de educación superior, ya que permitió la creación de un entorno de trabajo, para que académicos europeos

¹ GONZALES, Julia y WAGENNAR, Robert, eds., *Tuning Educational Structures in Europe*. Informe final – Proyecto Piloto Fase 2, *La contribución de las universidades al procesos de Bolonia*, Bilbao, 2006.

² Ver sitio oficial del Proceso de Bolonia: <http://www.dfes.gov.uk/bologna/>

³ Tomado del texto *Reflexiones y perspectivas de la Educación Superior en América Latina*. Universidad de Deusto-Bilbao, España, 2007

podieran llegar a puntos de referencia, comprensión y confluencia, de la misma manera se generó un espacio para permitir acordar, templar, afinar las estructuras educativas en cuanto a las titulaciones de manera que estas pudieran ser comprendidas, comparadas y reconocidas en el área común europea.

En la IV Reunión de Seguimiento del Espacio Común de Enseñanza Superior de la Unión Europea, América Latina y el Caribe (UEALC) en Córdoba -España (Octubre de 2002): los representantes de América Latina después de escuchar la presentación de los resultados de la primera fase del Tuning -Europa, expresaron la propuesta de pensar un proyecto similar con América Latina. Desde este momento se comenzó a preparar el proyecto que fue presentado por un grupo de universidades europeas y latinoamericanas a la Comisión Europea a finales de Octubre de 2003.

Los resultados del proyecto Tuning América Latina remiten implícitamente a un marco reflexivo-crítico, producto de una multi-referencialidad, tanto pedagógica como disciplinaria, para compatibilizar sus líneas de acción. Este proyecto generó la intencionalidad de desarrollarlo en Colombia, cuya finalidad es la de contrastar y comparar los diferentes aspectos de la diversidad de los países Latinoamericanos frente a los programas nacionales

2. Introducción

Con el conocimiento de los resultados que se obtuvieron del proyecto Tuning - América Latina, se implementó un modelo de investigación para desarrollarlo en Colombia y así poder tener un panorama claro con relación a las competencias de los administradores en Colombia y en cada una de sus regiones clasificadas por ASCOLFA. (Asociación Colombiana de Facultades de Administración)

El proyecto Tuning – Colombia es un ejercicio que tiene como objetivo la construcción de puentes entre América Latina, Colombia y las regiones que fueron objeto de investigación que permitan construir títulos homologables en la formación de la educación superior. El proyecto busca el intercambio de información conjunta que le permita mejorar en la calidad de educación, abriendo las puertas a un libre conocimiento en los programas de administración de las diferentes universidades que formaron parte de esta investigación, como también de los diferentes programas de pregrado en las universidades colombianas.

El escenario de esta investigación colectiva de debate y reflexión sobre la educación superior, en el marco de la visión y metodología del Proyecto Tuning, tiene lugar en Colombia, liderada por la Universidad del Norte⁴, ASCOLFA-UMNG⁵ y un grupo de co-investigadores de las diferentes universidades del país que trabajaron en conjunto con universidades que fueron objeto de la investigación.

Los resultados obtenidos van a permitir evaluar el desarrollo del conocimiento en las diferentes regiones que fueron objeto de la consulta realizada en el proyecto, dichas regiones son: Antioquia, Bogotá, Centro, Costa, Sur Occidente y Oriente. El producto de este ejercicio genera una gran utilidad, puesto que permite tener a las regiones y al país referente sobre la importancia y desarrollo de las competencias en los administradores de empresa y/o profesional.

⁴ CASTRILLON, Jaime y CABEZA, Leonor, Directores Grupo de Investigación, Proyecto Tuning-Colombia, Universidad del Norte.

⁵ HERRERA, Beatriz, Coordinadora Grupo de Investigación, Proyecto Tuning-Colombia, ASCOLFA

El proyecto entonces busca iniciar un debate cuya meta es identificar e intercambiar información y mejorar la colaboración entre las instituciones de educación superior, para el desarrollo de la calidad, efectividad y transparencia.

El uso de las competencias como referencia de comparación y no definiciones de asignatura (cursos, materias) muestra un claro posicionamiento, ya que si se quiere propiciar la movilidad profesional y académica entre las regiones del país y a su vez América Latina, la formación universitaria en cada uno tiene que presentar cierto nivel de consenso, con respecto a puntos de referencia acordados conjuntamente, y reconocidos dentro de cada una de las áreas y disciplinas específicas.

3. Metodología y diseño de la muestra

En Colombia se llevó a cabo este proyecto involucrando todas las regiones, con base en los resultados obtenidos del proyecto Tuning América Latina, teniendo como objetivo analizar y comparar la percepción de los grupos consultados (Académicos, empleadores, estudiantes y egresados) con relación a la importancia y desarrollo de las competencias tanto genéricas como específicas en las diferentes áreas profesionales y en el área de la administración.

En el proyecto se aplicaron encuestas a 7842 estudiantes, 1234 académicos, 963 egresados, 239 empleadores y 66 universidades, de estas últimas el capítulo Sur Occidente (conformado por Universidades de los departamentos del Cauca, Valle del Cauca, Nariño y Risaralda) participó con doce instituciones de educación superior y 2613 encuestados. Tabla 1

Tabla 1. Muestra proyecto Tuning Colombia

	* América Latina	Colombia	Región Sur Occidente
Académicos	4558	1234	329
Egresados	7220	963	319
Empleadores	1669	239	78
Estudiantes	9162	7842	1887
Total	22609	10278	2613

Fuente: Proyecto Tuning Colombia. * Muestra proyecto Tuning Latino América

Definida la muestra, los objetivos del proyecto con relación a las competencias estaban direccionados a consultar tres variables, definidas así:

1. Para cada una de las competencias genéricas se debía indicar:

- **La importancia** que, en su opinión, **tiene la competencia** o habilidad genérica para el trabajo.
- **El nivel** en que cree que la habilidad o competencia genérica **se ha desarrollado** en los programas de Administración.

2. Para cada una de las competencias específicas se debía indicar

- **La importancia** que, en su opinión, **tiene la competencia** o habilidad específica para el ejercicio de la profesión;
- **El nivel** en que cree que la habilidad o competencia específica **se ha desarrollado** durante los estudios en la universidad.

El grado de importancia o desarrollo de las competencias genéricas y específicas se clasificaron de acuerdo a la siguiente escala:

1 = nada, 2 = poco, 3 = bastante, 4 = mucho

3. Ranking de importancia: Orden de la importancia de las competencias (genéricas y específicas) que según la apreciación de los grupos de consulta, consideren las 5 más importantes. Dependiendo de la categoría que le otorgaron los encuestados se definieron puntajes en el siguiente orden:

1° lugar = 5 puntos, 2° lugar = 4 puntos 3° lugar = 3 puntos
4° lugar = 2 puntos 5° lugar = 1 punto

El proyecto Tuning América Latina, definió las 27 competencias genéricas relevantes para América Latina a través de consultas a universidades expertos por medio de cada Centro Nacional Tuning (CNT) en 18 países, tomando como punto de partida la lista de competencias genéricas identificadas en Europa⁶

Con esta información las competencias a calificar fueron las siguientes Cuadro 1 y 2:

Cuadro 1. Listado de competencias genéricas acordadas para América Latina y aplicadas en Colombia

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 socio-cultural.
22. Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad.
23. Habilidad para trabajar en contextos internacionales.
24. Habilidad para trabajar en forma autónoma.

⁶ Listado de competencias genéricas acordadas por Europa. Web <http://tuning.unideusto.org/tuningeu>

25. Capacidad para formular y gestionar proyectos.
26. Compromiso ético.
27. Compromiso con la calidad.

Cuadro 2. Listado de competencias específicas acordadas para América Latina y aplicadas en Colombia

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 social.
15. Mejorar e innovar los procesos administrativos.
16. Detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/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.
20. Formular planes de marketing.

4. Análisis de resultados

Los datos y resultados obtenidos se analizan para los cuatro (4) grupos de consulta (Académicos, Egresados, Empleadores, Estudiantes), para las regiones de Colombia, Colombia y América Latina (Obtenidos del proyecto Tuning) con el fin de evaluar y comparar los resultados obtenidos del escalafón que se desarrolló con la importancia, el desarrollo de las competencias y el ranking de importancia.

Este análisis se presenta en primera instancia para las competencias genéricas, indicando un análisis general de las competencias que tuvieron mayor y menor promedio (media) en cada uno de los grupos y regiones (Sur Occidente, Colombia y Tuning América Latina).

Para el análisis de las competencias específica de los Administradores se presentan gráficos de dispersión que se construyeron con base en la información obtenida de los grupos de consulta de cada región y se realiza el análisis comparativo donde se

resalta la competencia que alcanza el mayor promedio en las tres curvas de análisis, al igual que las competencias de menor promedio en cada una de ellas, tanto para la importancia como para el nivel de desarrollo.

4.1 Competencias genéricas

En este aparte se resaltan las competencias de los cuatro (4) grupos de consulta tanto para las dos (2) primeras como las dos (2) últimas competencias en nivel de importancia y desarrollo.

Comparativo de la importancia de las competencias genérica para todos los grupos a nivel de las tres regiones.

En la tabla 2 puede observarse que el compromiso ético es una competencia coincidente y resaltada por los académicos en la región, Colombia y el estudio Tuning A.L, que contrasta con la capacidad para tomar decisiones enunciada por empleadores y estudiantes de del Sur Occidente, Colombia y América Latina, junto al compromiso con la calidad enunciada por los egresados a nivel nacional.

Igualmente resulta de interés que las competencias de mayor importancia para el desarrollo de un trabajo a nivel de las tres regiones y los grupos de consulta son el compromiso con la calidad y el compromiso ético. La enunciación del compromiso ético podría explicarse desde la necesidad sentida en la región por encontrar líderes que respondan a las expectativas sociales, dado que en las últimas décadas ha sido una constante, por parte de empresarios y políticos, la ausencia de actuaciones que denoten interés en la calidad de vida social, por encima del interés particular.

De la misma manera y teniendo en cuenta que la región se ha abierto al comercio internacional, los empresarios están demandando profesionales que puedan tomar decisiones que permitan fortalecer el negocio, basados en la calidad.

Los académicos tienen una total coincidencia en cuanto a la importancia del compromiso ético y la praxis de la agestión, pero a nivel de Latinoamérica se valora más el compromiso con su medio socio cultural y la capacidad de comunicación oral y escrita.

Tabla 2. Nivel de importancia de las competencias genéricas con mayor promedio en el sur occidente, Colombia y América Latina			
	Sur Occidente	Colombia	TUNING A.L
Académicos	26* – compromiso ético 2. La capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica	26 – Compromiso ético 2. La capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica	21. Compromiso con su medio socio-cultural 6. Capacidad de comunicación oral y escrita 26 – compromiso ético
Empleadores	16 - Capacidad para tomar decisiones 15. Capacidad para identificar, planear y resolver problemas	16. Capacidad para tomar decisiones. 27. Compromiso con la calidad	26 - compromiso ético 27. Compromiso con la calidad.
Egresados	27 - compromiso con la calidad.	27 - compromiso con la calidad	26 - compromiso ético.

	2. Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica	16. Capacidad para tomar decisiones	10. Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente
Estudiantes	16 - capacidad para tomar decisiones 27 - compromiso con la calidad	16 - capacidad para tomar decisiones. 27 - compromiso con la calidad	27- compromiso con la calidad 10. Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente

Fuente: El autor con base en los resultados de la investigación. *Corresponde al No. de la Competencia del cuadro 1

Frente a las competencia que recibieron una menor votación en términos de la importancia que se les da para el trabajo, es llamativo observar (Tabla 3) cómo el desempeño en una segunda lengua no es percibido como prioritario por ninguno de las tres regiones analizadas: Sur occidente, Colombia y Tuning A.L., especialmente cuando la tendencia de la globalización indica que todo profesional debe manejar por lo menos una lengua diferente a la lengua natal, para poder comunicarse e interactuar internacionalmente.

De acuerdo con la opción anterior, los mismos empleadores y egresados del Sur Occidente y Colombia tampoco dan trascendencia a la habilidad para desempeñarse en contextos internacionales.

En la misma línea, resalta el hecho que los estudiantes en el Sur occidente colombiano, junto a los egresados y académicos en Colombia, no consideran muy importante la competencia del compromiso con la multiculturalidad.

Tabla 3. Nivel de importancia de las competencias genéricas con menor promedio en el sur occidente, Colombia y América Latina			
	Sur Occidente	Colombia	TUNING A.L.
Académicos	7 - capacidad de comunicación en un segundo idioma 21- compromiso con su medio socio-cultural	21- Compromiso con su medio socio-cultural 22 - valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad	24- Habilidad para trabajar en forma autónoma 17. Capacidad de trabajo en equipo.
Empleadores	7 - capacidad de comunicación en un segundo idioma 23 - habilidad para trabajar en contextos internacionales	7 - capacidad de comunicación en un segundo idioma 23 - habilidad para trabajar en contextos internacionales	7 - capacidad de comunicación en un segundo idioma 9 - capacidad de investigación
Egresados	7 - capacidad de comunicación en un segundo idioma 23 - habilidad para trabajar en contextos internacionales	7 - capacidad de comunicación en un segundo idioma 21- compromiso con su medio socio-cultural 22 - valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad	7 - Capacidad de comunicación en un segundo idioma 20 - compromiso con la prevención del medio ambiente 27 - compromiso con la calidad
Estudiantes	22 - valoración y respeto por la diversidad y	21. Compromiso con su medio socio cultural	7 - capacidad de comunicación en un segundo idioma

	multiculturalidad 21- compromiso con su medio socio-cultural	22 Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad	23 - habilidad para trabajar en contextos internacionales
--	---	---	---

Fuente: El autor con base en los resultados de la investigación

Comparativo del desarrollo de las competencias genéricas para todos los grupos a nivel de las tres regiones

En la tabla 4 puede observarse que la capacidad de trabajo en equipo es resaltada por egresados y estudiantes del Sur occidente y Colombia, mientras que los académicos de las mismas regiones resaltan los conocimientos profesionales (el saber) dentro de la formación ofrecida por la universidad. El compromiso ético aparece como primordial por parte de empleadores del Sur occidente y Colombia y egresados del estudio Tuning A.L.

Curiosamente, uno de los inconvenientes de orden Nacional estaba relacionado con la dificultad para desarrollar proyectos conjuntos entre sectores empresariales, lo que justifica que egresados y estudiantes vean con buenos ojos que la universidad promueva mayor desarrollo de competencia para el trabajo en equipo (Tabla 4)

Dado que es determinante la calidad de la formación profesional, tanto académicos como egresados consideren positivo que la universidad enfatice en la aplicabilidad de los conceptos adquiridos. Lo anterior tomando como marco nuevamente la actuación ética, dado que los empleadores valoran dichas competencias para fortalecer confianza entre sus subalternos.

Tabla 4. Nivel de desarrollo competencias genéricas con mayor promedio en el Sur occidente, Colombia y América Latina			
	Sur Occidente	Colombia	TUNING A.L
Académicos	4 - conocimientos sobre el área de estudio y la profesión 26. Compromiso ético.	4. conocimientos sobre el área de estudio y la profesión 26. Compromiso ético	10. Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente 9. Capacidad de investigación
Empleadores	26 - compromiso ético. 27 - compromiso con la calidad	26. Compromiso ético. 27 - compromiso con la calidad	4- Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión 7. Capacidad de comunicación en un segundo idioma.
Egresados	17 - capacidad de trabajo en equipo 27 - compromiso con la calidad.	17 - capacidad de trabajo en equipo 26. Compromiso ético.	26 - compromiso ético 17. Capacidad de trabajo en equipo.
Estudiantes	17 - capacidad de trabajo en equipo 27 - compromiso con la calidad	17 - capacidad de trabajo en equipo 4. Conocimiento sobre el área de estudio y la profesión	19 - capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes. 8. Habilidades en el uso de las Tics

Fuente: El autor con base en los resultados de la investigación

Respecto al desarrollo de competencias calificadas con menor promedio (Tabla 5) se aprecia unanimidad en la demanda que tanto empleadores como académicos,

egresados y estudiantes hacen a la universidad en el sentido de generar mayores estrategias para el desarrollo de competencias idiomáticas y estratégicas, que permitan a los profesionales interactuar en entornos internacionales.

Resulta extremadamente llamativo que los resultados de la región sur occidente, de Colombia y del mismo informe general Tuning A.L sean coincidentes, lo que evidencia enorme preocupación por el aspecto de la globalización; lo descrito ratifica que se percibe la misma necesidad de desarrollar las competencias idiomáticas, con el fin de direccionar la cooperación intra e interregional, buscando potencializar la formación del administrador desde la efectividad, la calidad y la transparencia.

Tabla 5. Nivel de desarrollo competencias genéricas con menor promedio en el Sur Occidente, Colombia y América Latina			
	Sur Occidente	Colombia	TUNING A.L
Académicos	7 - capacidad de comunicación en un segundo idioma 23 - habilidad para trabajar en contextos internacionales.	7 - capacidad de comunicación en un segundo idioma 23 - habilidad para trabajar en contextos internacionales.	7 - capacidad de comunicación en un segundo idioma 23 - habilidad para trabajar en contextos internacionales.
Empleadores	7 - capacidad de comunicación en un segundo idioma 3 - capacidad para organizar y planificar el tiempo	7 - capacidad de comunicación en un segundo idioma 23 - habilidad para trabajar en contextos internacionales	23 - habilidad para trabajar en contextos internacionales 20 - compromiso con la prevención del medio ambiente
Egresados	7 - capacidad de comunicación en un segundo idioma 23 - habilidad para trabajar en contextos internacionales	7 - capacidad de comunicación en un segundo idioma 23 - habilidad para trabajar en contextos internacionales	7 - capacidad de comunicación en un segundo idioma 23 - habilidad para trabajar en contextos internacionales
Estudiantes	7 - capacidad de comunicación en un segundo idioma 23 - habilidad para trabajar en contextos internacionales	7 - capacidad de comunicación en un segundo idioma 23 - habilidad para trabajar en contextos internacionales	7 - capacidad de comunicación en un segundo idioma 23 - habilidad para trabajar en contextos internacionales

Fuente: El autor con base en los resultados de la investigación

4.2 Competencias específicas.

A partir del estudio de las competencias genéricas, se desarrollo en análisis de las competencias específicas para los administradores. A continuación se presentan lo resultados por grupos de consultas

Académicos: Nivel de importancia y desarrollo de competencias

Como se puede observar en la gráficas 1 y 2 el grupo de Académicos tanto a nivel Tuning A.L. como en general en Colombia el grado de importancia con relación a las competencias específicas tienen una valoración que comprenden un rango entre 3,1 a

3,9; en cuanto al desarrollo de las competencias en promedio muestran un rango de 2,3 a 3,5; cifras que contrastan en parte con el grado de importancia.

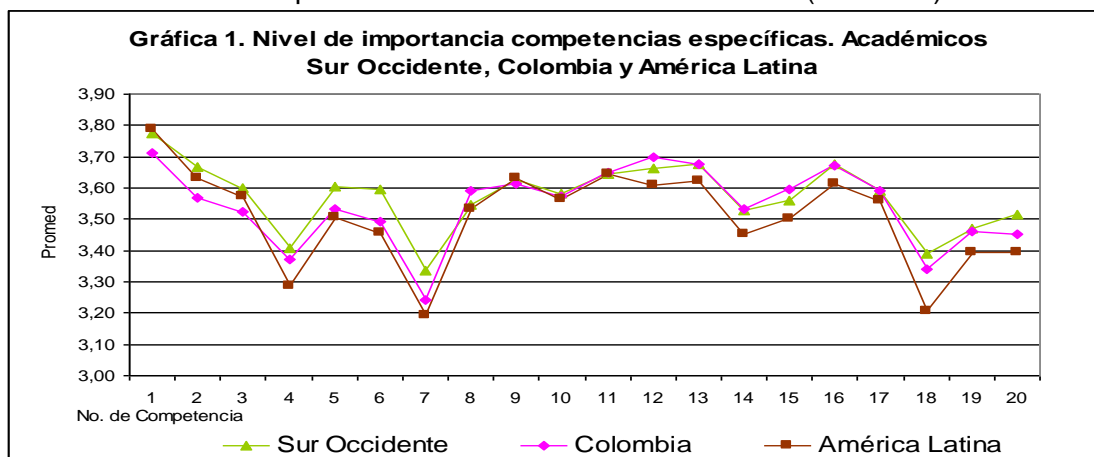
De la información que hace referencia a las competencias que muestran mayor grado de importancia se hallan semejanza en varios componentes, que presentan altos niveles de importancia a nivel Tuning A.L , Colombia y la región Sur Occidente, las cuales corresponden a desarrollar un planteamiento estratégico, táctico y operativo (1)⁷, que muestra el mayor promedio, administrar y desarrollar el talento humano en la organización (13), tomar decisiones de inversión, financiamiento y gestión de recursos financieros de la empresa (11) y ejercer el liderazgo para el logro y consecución de metas en al organización (12).

En cuanto a las competencias de menor nivel de importancia se observa cierta particularidad, y es que tanto a nivel Tuning A.L. como en Colombia, los resultados fueron similares, es decir, los Académicos consideraron las siguientes competencias: La evaluación del marco jurídico aplicado a la gestión (7), administración de la infraestructura tecnológica de la empresa (18) y la administración de un sistema logístico integral (4).

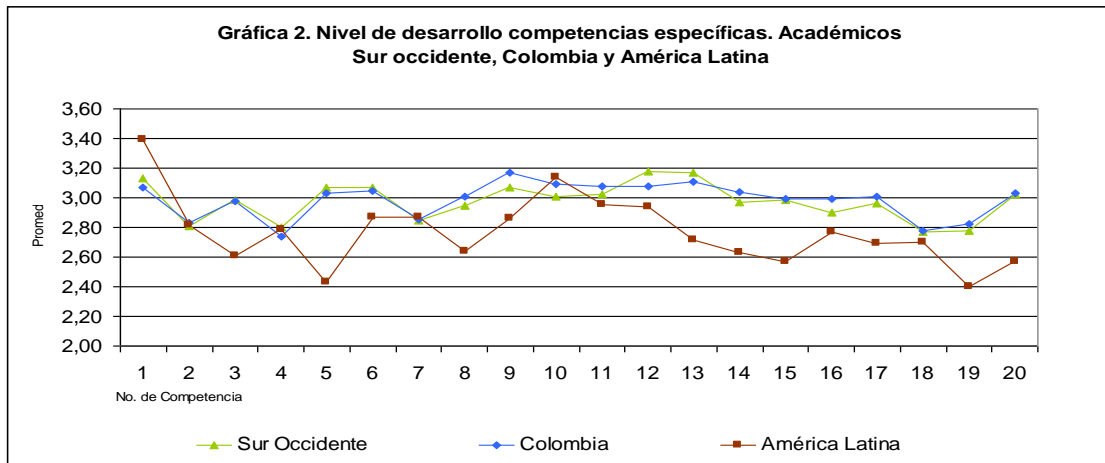
Respecto al desarrollo de las competencias sobresale el desarrollar un planteamiento estratégico, táctico y operativo (1), dado que muestra el mayor nivel de desarrollo en Tuning L.A y ejercer el liderazgo para el logro y consecución de metas en la organización (12) y administrar y desarrollar el talento humano en la organización (13) en Colombia y el sur occidente.

En cuanto al menor nivel de desarrollo de las competencias, se coincide que formular y optimizar sistemas de información para la gestión (19), como administrar la infraestructura tecnológica de una empresa (18) son las competencias más críticas en las tres regiones y hay un contraste con la competencia desarrollar, implementar y gestionar sistemas de control administrativo (5) que es al mas baja nivel de Tuning L.A. pero no para Colombia según los académicos.

Como se observa hay una gran correlación entre al opinión de los académicos en cuanto a la importancia de las competencia (Gráfica 1), pero en cuanto al nivel en que se desarrolla esta competencia en la universidad es diferente (Gráfica 2)



⁷ () Corresponde al No. De la Competencia de l cuadro 2



Egresados

Como se observa en las gráficas 3 y 4, en términos cuantitativos, el grado de importancia de las competencias específicas oscila en un rango promedio entre 3,1 y 3,7, resaltando que las de mayor importancia muestran promedios superiores 3,6, respecto al desarrollo de las competencias, estas oscilan entre 2,2 y 3,5 resaltando que las competencias de mayor desarrollo muestran promedios mayores 3,0.

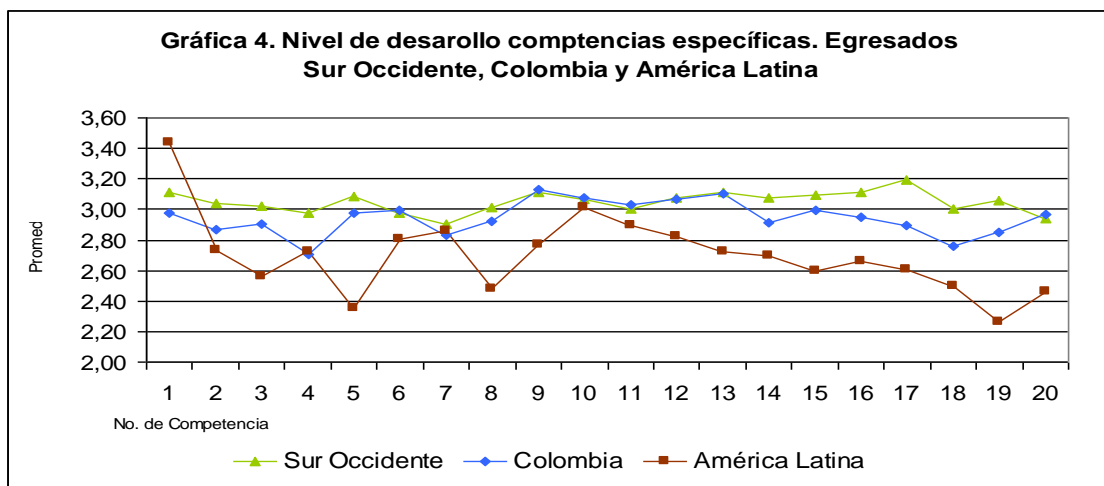
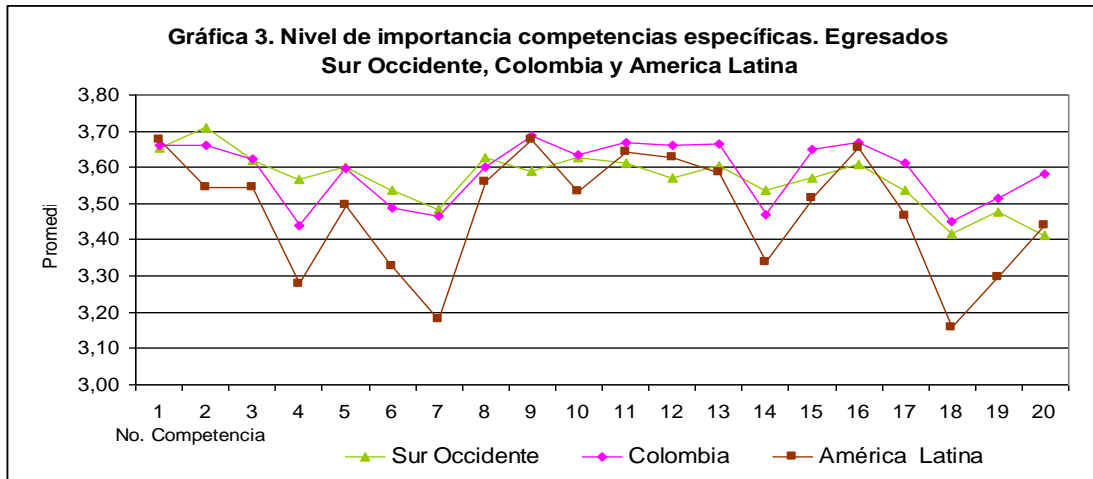
Como resultado de la investigación para este grupo, las competencias que muestran mayor grado de importancia a nivel de Tuning A.L. y Colombia son Interpretar la información contable y financiera para la toma de decisiones gerenciales (9), aunque su nivel de desarrollo para Tuning A.L. es bajo.

En tanto a las competencias de menor grado de importancia según los egresados se observa gran particularidad, y es que para las tres regiones los resultados fueron muy similares, para estas competencias: Evaluar el marco jurídico aplicado a la gestión empresarial (7), administrar un sistema logístico integral (4). y administrar la infraestructura tecnológica de una empresa (18).

Respecto al desarrollo de estas competencias en la Universidad, los egresados de Colombia guardan una correlación del 0.65, pero con respecto a Tuning A.L. es del 0.30 explicando un poco esta las diferentes estructuras curriculares y contextos socioeconómicos.

Entre las competencias de mayor nivel de desarrollo están:, desarrollar un planteamiento estratégico, táctico y operativo (1)Tuning A.L. y la región Sur Occidente e Interpretar la información contable y la información financiera para la toma de decisiones gerenciales (9) en Colombia. Las tres regiones coinciden en el grado de desarrollo en cuanto a la competencia de usar la información de costos para el planteamiento, el control y la toma de decisiones (10).

Las competencias que tiene un menor nivel de desarrollo corresponden a: Evaluar el marco jurídico aplicado a la gestión empresarial (7), administrar un sistema logístico integral (4), desarrollar, implementar y gestionar sistemas de control administrativo (5) y formular y optimizar sistemas de información para la gestión (19).

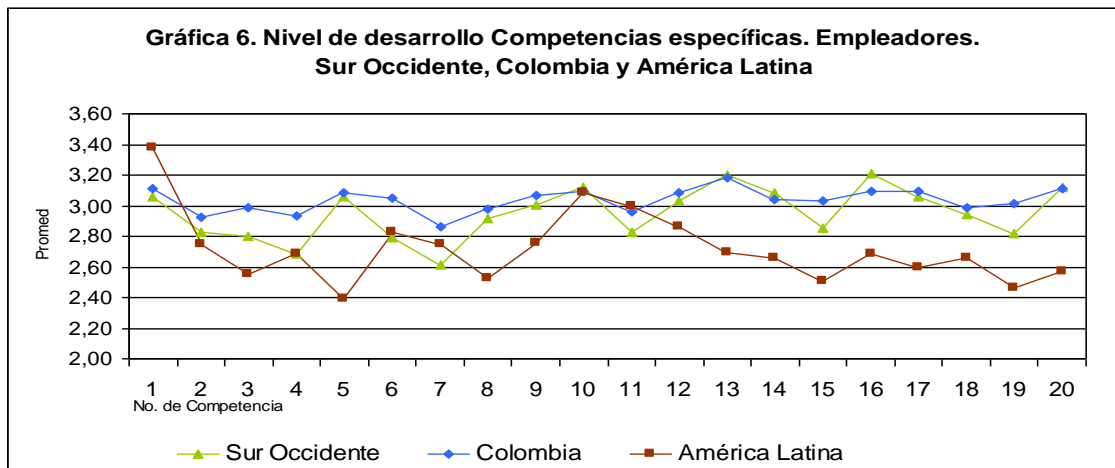
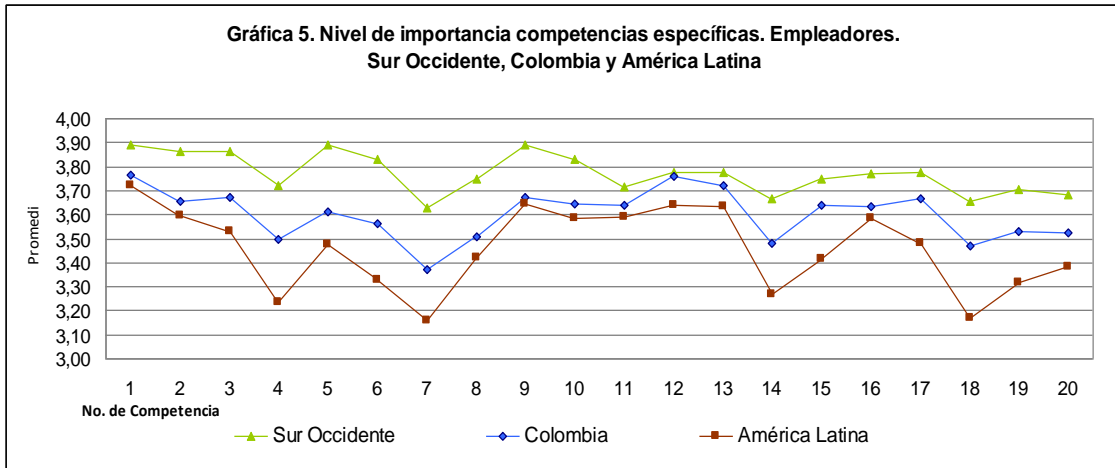


Empleadores

Los resultados de las gráficas 5 y 6 indican que el nivel de importancia de las competencias específicas para el grupo de empleadores oscila entre 3,1 y 3,9 y en cuanto al desarrollo oscila en un rango de 2,3 y 3,5, a nivel de Colombia la mayoría de las competencias el grado de desarrollo supera el promedio de 3,0.

Según los empleadores las competencias con mayor nivel de importancia son: Desarrollar un planteamiento estratégico, táctico y operativo (1), interpretar la información contable y la información financiera para la toma de decisiones gerenciales (9). Las de menor nivel de importancia corresponden en total coincidencia a: Evaluar el marco jurídico aplicado a la gestión empresarial (7) y administrar la infraestructura tecnológica de una empresa (18).

La gráfica 5 muestra una alta correlación y comportamiento similar entre los niveles de importancia de las competencias para este grupo en las tres regiones.

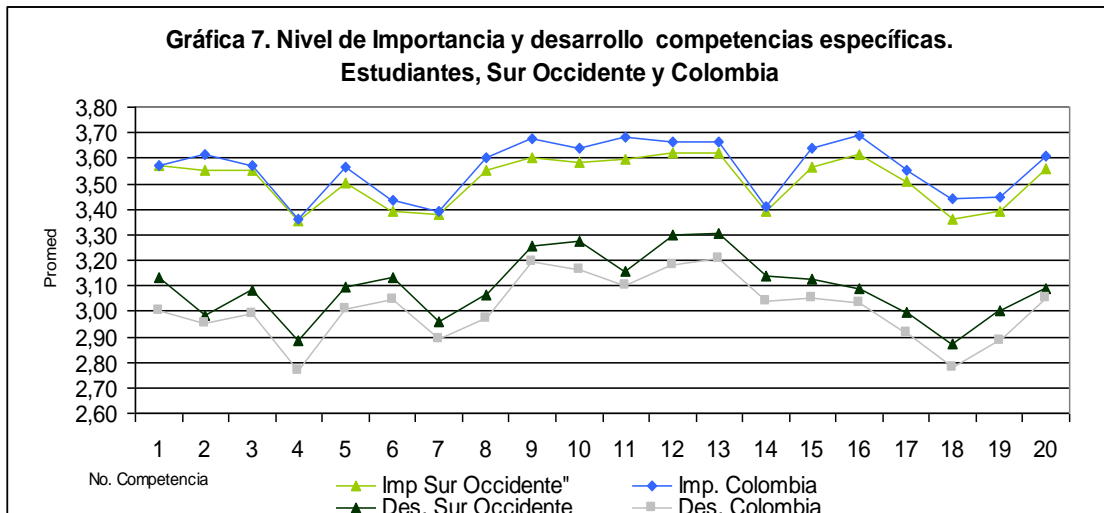


Estudiantes

De la información del grupo de estudiantes se resalta que no existe base de datos a nivel Tuning L.A., por ende solo se trabaja con la información respecto a Colombia (Gráfica 7)

De las competencias específicas de mayor importancia para el grupo de estudiantes se resaltan aspectos sobre los cuales recaen los componentes y corresponden a: Detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos (16) y las relacionadas con el talento humano y las finanzas, son las de mayor nivel a consideración del grupo de estudiantes, de otro lado de destaca la importancia que tiene para los estudiantes el emprendimiento dentro de la formación.

De las competencias de menor grado de importancia sobresalen los aspectos logísticos y tecnológico dado que para los estudiantes administrar un sistema logístico integral (4) y Administrar la infraestructura tecnológica de una empresa (18).son las de menor importancia, esta última guarda mucha relación con la evaluación de los egresados.



Frente al nivel de importancia de las competencias específicas, las gráficas anteriores permiten evidenciar que académicos y empleadores del Sur occidente, Colombia y América Latina, resaltan la necesidad de desarrollar en los administradores el análisis estratégico, táctico y operativo, interpretando información contable y financiera, de tal manera que puedan colaborar en la toma efectiva de decisiones gerenciales.

En concordancia con lo anterior, en el Sur occidente se privilegia el desarrollo de sistemas de control, consecución de metas organizacionales y administración de riesgos. dicho énfasis se acompaña con la posibilidad de organizar y dirigir el talento humano hacia el logro de objetivos organizacionales, sin descuidar sistemas de control o búsqueda de nuevos negocios.

Se palpa la urgencia de garantizar que el profesional en Administración de Empresas debe no sólo mantener su atención en la competitividad y posicionamiento de la organización en el sector donde se encuentre, sino ser multifuncional.

Se observa cómo las competencias administración de la infraestructura tecnológica y evaluación del marco jurídico no son consideradas nucleares dentro del ejercicio de la profesión.

Con relación al desarrollo de las competencias específicas, las gráficas anteriores dejan ver que los intereses son diferenciales entre los tres sectores poblacionales que hacen parte del estudio; mientras que académicos y estudiantes de la región Sur Occidente consideran que la universidad desarrolla competencias de liderazgo que permiten a los administradores conseguir metas en la organización, detectando oportunidades para nuevos negocios (afirmación de empleadores) y utilizando tecnologías de la información (afirmación de egresados), académicos y egresados de Colombia consideran que se privilegia la interpretación de la información financiera y contable, mientras que empleadores y estudiantes afirman que las competencias evidenciadas están en la administración y desarrollo del talento humano. finalmente, el estudio Tuning A.L. afirma que se presenta fuerte desarrollo en la formación estratégica, táctica y operativa de los administradores.

El análisis anterior permite afirmar que no hay afinidad en la formación por regiones, lo que indica que cada una establece diferenciadores que caracterizan el hacer de contexto.

Finalmente Académicos y estudiantes de la región Sur Occidente coinciden con académicos, estudiantes, empleadores y egresados de Colombia en que las competencias menos desarrolladas por las universidades son aquellas relacionadas con lo tecnológico, logístico y jurídico.

4.3 Análisis de Ranking de importancia

Al preguntar a los grupos acerca de cuales eran en su consideración las competencias genéricas y específicas mas importantes para los administradores, el resultado fue el siguiente:

Competencias genéricas

Como se observa en la tabla 6, para los empleadores, egresados y estudiantes de Colombia la capacidad para aplicar los conocimientos en la práctica, es la competencia que consideran mas importante, toda vez que es una demostración del saber y el hacer.

Llama la atención este resultado con lo expresado por los académicos, en donde se valora más la capacidad de abstracción, análisis y síntesis.

Los resultados de la región sur occidente, muestran coincidencia con los nacionales respecto al pensamiento de los académicos frente a la importancia de la competencia de capacidad de abstracción, análisis y síntesis, mientras los empleadores y estudiantes consideran que la mas importante es la capacidad para aplicar los conocimientos en la práctica

Tabla 6. Ranking de importancia competencias genéricas

	Sur Occidente	Colombia
Académicos	Capacidad de abstracción, análisis y síntesis	Capacidad de abstracción, análisis y síntesis
Empleadores	Capacidad para aplicar los conocimientos en la práctica	Capacidad para aplicar los conocimientos en la práctica
Egresados	Capacidad de abstracción, análisis y síntesis	Capacidad para aplicar los conocimientos en la práctica
Estudiantes	Capacidad para aplicar los conocimientos en la práctica	Capacidad para aplicar los conocimientos en la práctica

Competencias específicas.

Los resultados de al tabla 7 muestran que el desarrollo de un planeamiento estratégico, táctico y operativo, es la competencia específica de mayor importancia para todos.

A pesar de la importancia de la planeación en sus diferentes niveles, es también fundamental considerar al valor que se le da al desarrollo del talento humano, el control administrativo, el manejo financiero y la capacidad en la toma de decisiones

La competencia mas importante para esta región coinciden con las del país (**Desarrollar un planeamiento estratégico, táctico y operativo**), esto da las bases para que la planeación curricular, impulse competencias para un mejor desempeño productivo.

Tabla 7. Ranking de importancia competencias específicas.

	Sur Occidente	Colombia
Académicos	Desarrollar un planeamiento estratégico, táctico y operativo	Desarrollar un planeamiento estratégico, táctico y operativo
Empleadores	Desarrollar un planeamiento estratégico, táctico y operativo	Desarrollar un planeamiento estratégico, táctico y operativo
Egresados	Desarrollar un planeamiento estratégico, táctico y operativo	Desarrollar un planeamiento estratégico, táctico y operativo
Estudiantes	Desarrollar un planeamiento estratégico, táctico y operativo	Desarrollar un planeamiento estratégico, táctico y operativo

5. Conclusiones

La investigación alcanzo el objetivo en cuanto a obtener un conjunto de competencias genéricas y específicas que representan un referente para la formación profesional y en especial la de los Administradores de empresas.

Dentro de las competencias específicas de menor importancia se resalta la semejanza que existe en los grupos de consulta, dichas competencias corresponden a administración de un sistema logístico integral; administración de las infraestructura tecnológica de la empresa y evaluación del marco jurídico aplicado a la gestión empresarial; estas tres competencias conforman el grupo de componentes en similitud para los grupos de consulta

La tendencia que aparece claramente en los tres espacios analizados: Sur Occidente Colombiano, Colombia y estudio general Tuning A.L. , es la necesidad de garantizar que el profesional en Administración de Empresas muestre un pensamiento holístico en relación con el proceso administrativo, evidenciando competencias generales que garanticen accionar íntegro frente a las finanzas de la organización y desempeño eficaz en la orientación de los recursos para alcanzar las metas trazadas.

Esta afirmación se realiza después de encontrar que la competencia relacionada con el desarrollo de estrategias tácticas y operativas aparece referenciada 15 veces en el análisis, tanto desde la importancia como desde el desarrollo de dicha competencia específica, acompañada de la interpretación de información contable y financiera y el acertado manejo del talento humano para llevarlo a alcanzar los propósitos organizacionales.

Igualmente llama la atención el bajo nivel de importancia que se otorga al manejo de una segunda lengua (competencia genérica No.7) y al desempeño en contextos internacionales, puesto que es la ruta trazada para que tanto la región como el país logren alcanzar espacios en diferentes entornos, para lo cual se deben poseer competencias que permitan responder al reto de la multiculturalidad en los negocios.

Las competencias relacionadas con el SER son las más importantes para los empleadores, dado que las competencias de los procesos de aprendizaje y contextos tecnológicos e internacionales pueden desarrollarse al interior de la organización

Es importante resaltar la importancia que muestra la capacidad de aplicar los conocimientos en al práctica, dado que los empleadores son los mas interesados en

que los profesionales sean capaces de trasladar todos los conocimientos a la realidad de las empresas, para enfrentar la continua inestabilidad de los mercados.

Estos resultados nutren aún más el debate y permitirán a futuro discutir puntos de acuerdo internacionales sobre las titulaciones, por la combinación de elementos identificados, tanto en América Latina como en Colombia.

La investigación deja un gran aporte y se convierte en una oportunidad para ajustar los planes de estudio y buscar intensificar la movilidad y flexibilidad curricular en las instituciones.

6. Bibliografía.

- ASCUN. Informe: Los nuevos modelos de la educación superior: argumentos estratégicos para la construcción de universidades del futuro. Ascu. 2001
- BANCO MUNDIAL. La educación Superior en los países en vías de desarrollo. Riesgos y promesas 2000
- BENEITONE,P., ESQUETINI, C., GONZALEZ,J.,MALETA.M. SIUFI.G., WAGENAAR.R. (2007). Reflexiones y perspectivas de la educación Superior en América Latina. Informe final, proyecto tuning América Latina 2004-2007, publicado por la Universidad de Deusto y Universidad de Groningen.2007.
- GONZALEZ, Julia y Wagenaar, Robert (2004) Tuning Educational Structure In Europe:Informe final fase 1. Bilbao, España. Universidad Deusto.
- GONZALEZ, Julia y Wagenaar, Robert (2006) Estructura Educativa Tuning II en Europa: La contribución de las universidades al proceso de Bolonia. Bilbao, España Universidad de Deusto
- MERTENS, Leonard, sistemas de competencia laboral: surgimiento y modelos en CONOCER , Formación basada en competencia laboral: situación actual y perspectivas México, POLFORM /OIT/CINTERFOR/CONOCER 1997
- Tuning América Latina. Primera reunión General Documento 1, Buenos Aires
- Tuning América Latina. Segunda reunión General Documento 2, Bello Horizonte Brasil
- Tuning América Latina. Tercera reunión General Documento 3, San José. Costa Rica
- Tuning América Latina Cuarta reunión General Documento 4. Bruselas, Bélgica
- Tuning América Latina. Quinta reunión General Documento 5, México.

Páginas WEB:

- <http://www.dfes.gov.uk/bologna/>
- <http://tuning.unideusto.org/tuningeu>
- <http://www.ascolfa.edu.co>