

LOS SABERES DEL ADMINISTRADOR:

Objeto de estudio para la Facultad
de Administración y Economía

GRUPO DE INVESTIGACIÓN:
ADMINISTRACIÓN
Y EMPRENDIMIENTO -AEC-

Lugo Manuel Barbosa Guerrero
Alex Dueñas Peña (Compiladores)



UNIVERSIDAD COLEGIO
MAYOR DE CUNDINAMARCA
SELLO EDITORIAL

**LOS SABERES
DEL ADMINISTRADOR:
Objeto de estudio para la Facultad
de Administración y Economía**

Grupo de investigación: Administración
y Emprendimiento -AEC-

Lugo Manuel Barbosa Guerrero
Alex Dueñas Peña (Compiladores)



**UNIVERSIDAD COLEGIO
MAYOR DE CUNDINAMARCA**

SELLO EDITORIAL

Catalogación en la publicación – Biblioteca Nacional de Colombia

Los saberes del administrador: objeto de estudio para la Facultad de Administración y Economía / Grupo de investigación Administración y Emprendimiento -AEC-. -- Bogotá : Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, [2023]. -- ©2023. 106 páginas.

ISBN 978-958-5198-13-5

1. Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca. Facultad de Administración y Economía - Investigaciones 2. Administración - Enseñanza superior - Investigaciones - Cundinamarca - Siglo XXI 3. Ejecutivos - Investigaciones - Bogotá - Siglo XXI I. Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca. Facultad de Administración y Economía. Programa Economía. Grupo de investigación Administración y Emprendimiento, autor

CDD: 658.00711086146 ed. 23

CO-BoBN– a1121380

Primera edición, 2023

© Lugo Manuel Barbosa Guerrero, Alex Dueñas Peña, Elizabeth Toro Rubiano, Angélica María Romero Rojas

© Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca

Sello Editorial Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca Carrera 13

No. 38- 29, Edificio San Juan, noveno piso

selloeditorial@unicolmayor.edu.co

www.unicolmayor.edu.co

Diseño de portada y diagramación: Xpress Estudio Gráfico y Digital

Corrección de Estilo: Xpress Estudio Gráfico y Digital

Impresión: Xpress Estudio Gráfico y Digital

Bogotá, Colombia, 2023

ISBN: 978-958-5198-13-5

El contenido de esta obra está protegido por las leyes y tratados internacionales en materias del Derecho de autor. Queda prohibida su reproducción total o parcial por cualquier medio impreso o digital conocido o por conocer sin contar con la previa autorización de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca.

Contenido

Introducción	7
---------------------------	----------

Capítulo 1

Los saberes del administrador: una fundamentación teórica.....	11
--	----

Elizabeth Toro Rubiano

Alex Dueñas Peña

Lugo Manuel Barbosa Guerrero

Capítulo 2

Saberes y competencias disciplinares, factores para la movilidad en la Facultad de Administración y Economía: Caso TAG vs. AEC, Unicolmayor	33
---	----

Alex Dueñas Peña

Lugo Manuel Barbosa Guerrero

Elizabeth Toro Rubiano

Capítulo 3

Saberes y competencias investigativas en el quehacer del administrador	49
--	----

Alex Dueñas Peña

Lugo Manuel Barbosa Guerrero

Angelica María Romero Rojas

Capítulo 4

Acercamiento a una actualización de los saberes del administrador desde un rediseño al plan de estudios: caso programa administrativo Tecnología en Asistencia Gerencial - Funza	77
--	----

Alex Dueñas Peña

Lugo Manuel Barbosa Guerrero

Introducción

Un referente contextual del estudio que fundamenta estos productos es el Modelo Educativo Institucional actualizado en 2020, especialmente su aparte sobre las “competencias transversales”, las cuales son el compromiso personal y ciudadano de comunicar, a la comunidad universitaria, que la Unicolmayor no está al margen de la implementación de proyectos que coadyuven a la transformación del entorno y el bienestar común.

Estos proyectos se realizan “con conciencia ética y responsabilidad social. Recogen todas las formas de comportamiento que preparan a las personas para participar de una manera eficaz y constructiva en la vida social y profesional, y para resolver conflictos” (p. 51).

En esta investigación, los autores se aventuran a reconocer realidades que pueden ayudar al diagnóstico de la pertinencia social de los contenidos, necesidades y exigencias del entorno, así como de las soluciones adecuadas a las situaciones personales y sociales presentadas en el MOPEI que antecedió al actual.

Así mismo, se tiene en cuenta el artículo 2.5.3.2.1.1 del Decreto 1330 de 2019, el cual establece que los programas profesionales en general están obligados a responder de manera pertinente “a las demandas sociales, culturales y ambientales. Dichos atributos permiten hacer valoraciones internas y externas a las instituciones, con el fin de promover su transformación y el desarrollo permanente de sus labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales y de extensión” (Decreto 1330 de 2019, p. 4.).

Estas políticas públicas imponen a las IES la necesidad de garantizar la calidad. Para esto se deben tener en cuenta: “los procesos de autoevaluación, auto regulación y mejoramiento de sus labores formativas, académicas, docentes, culturales y de extensión, contribuyendo al avance y fortalecimiento de su comunidad y sus resultados académicos, bajo principios de equidad, diversidad, inclusión y sostenibilidad” (artículo 2.5.3.2.1.2).

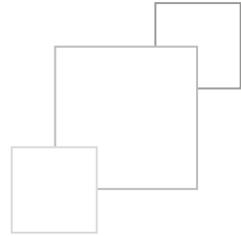
Sin desconocer los direccionamientos del Consejo Nacional de Acreditación, el cual, en su característica tres, invita a las IES a evaluar la relevancia y pertinencia social de su oferta académica, este documento contiene un estado del arte sobre los saberes del administrador. De modo que se ilustran los principales estudios y constructos de dichos saberes.

Posteriormente, el capítulo dos trata sobre el reconocimiento de las competencias disciplinares de los programas de Administración de Empresas Comerciales y Tecnología en Asistencias Gerencial. Este resulta de un estudio del proceso de transferencia interna entre estos dos programas, donde se homologa un 50 % del programa profesional.

El capítulo tres es un producto inédito que surgió del acercamiento con empleadores de los estudiantes que hacen su práctica empresarial. Se analizaron 64 empleadores de los sectores privado, público y mixto de Bogotá. Los resultados permiten afirmar con contundencia que vale la pena seguir trabajando en procesos de investigación con los estudiantes, debido a la excelente aceptación de las empresas frente al desempeño de los individuos que desarrollan actividades propias de la administración.

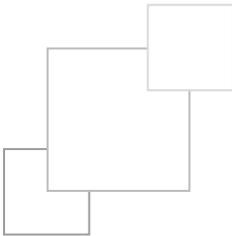
El capítulo cuarto aborda el programa administrativo “Tecnología en Asistencia Gerencial” de Funza. Es un estudio que investiga la pertinencia del programa y su diseño, el plan de estudios, de acuerdo con la eficiencia de los resultados de aprendizaje. En el estudio participaron estudiantes y docentes del programa, quienes informaron, a través de la aplicación de un instrumento, su percepción frente al tema.

Por último, tenemos las conclusiones de parte de los desarrolladores del proceso de investigación: “saberes del administrador”.



Capítulo 1

Los saberes del administrador: una fundamentación teórica



Contextualización para los saberes de la administración

*Elizabeth Toro Rubiano*¹

*Alex Dueñas Peña*²

*Lugo Manuel Barbosa Guerrero*³

Resumen

La globalización ha generado cambios que transforman la labor del administrador. A propósito se ha publicado literatura científica, cuyos aportes han permitido la elaboración de propuestas teóricas que orientan las buenas prácticas del administrador, así como la reflexión sobre su oficio.

Este capítulo postula un aporte teórico basado en considerar los saberes del administrador a partir de las experiencias y

¹ Docente ocasional de tiempo completo en la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca y docente a tiempo parcial de las especializaciones UVD de la UNIMINUTO. Candidata a doctora en Administración, magíster en Docencia, especialista en Logística de Producción y Distribución y Administradora de Empresas. Experiencia en dirección de organizaciones, asesora y consultora empresarial con varias publicaciones de investigación. Correo electrónico: btoro@unicolmayor.edu.co.

² Docente de planta de tiempo completo de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca. Economista, especialista en Gerencia de Proyectos, magíster en Administración de Instituciones de Educación y Doctor en Administración. Consultor empresarial en áreas de las finanzas, la gestión y la administración. Se ha desempeñado como director de maestría, especializaciones, pregrados y coordinador del Área de Economía. Ha participado en la preparación de programas con fines de registro calificado y acreditación. Tiene experiencia docente en el desarrollo y orientación de asignaturas relacionadas con las áreas organizacional, económica y del emprendimiento. Correo electrónico: aduenasp@unicolmayor.edu.co.

³ Docente de planta de tiempo completo de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca. Docente asistente de tiempo parcial de la Universidad El Bosque. Magister en Informática Educativa, especialista en Informática Educativa, Ingeniería de Software y Gerencia de Proyectos Telemáticos con experiencia en formulación y evaluación de proyectos, gerencia de producción y manejo de programas informáticos. Ponente internacional en Tecnoneet – España. Correo electrónico: lmbarbosa@unicolmayor.edu.co.

estudios propuestos en diferentes partes del mundo. Se desarrolló a través del método descriptivo y la técnica de revisión documental. Se analizaron especialmente los estudios relacionados con conocimientos, competencias y habilidades de los administradores.

A pesar de la existencia de múltiples estudios a nivel internacional, en ningún caso se precisan los contenidos temáticos requeridos por los administradores para su práctica profesional. Por este motivo, en el capítulo se abordan algunos referentes que sirven de fundamentación para el desarrollo de la investigación de un equipo de docentes de la Unicolmayor. Aquí se pretende analizar la pertinencia de los saberes en administración, finanzas y legislación de los profesionales de la Facultad de Administración y Economía.

Como resultado de las fuentes analizadas, encontramos competencias y conocimientos comunes en las áreas de formación, que son importantes para el perfil del administrador.

Introducción

Los avances recientes, no solamente en aspectos tecnológicos sino en cuanto a las dinámicas económicas, ambientales y demás, generan inquietudes sobre los saberes que requieren los profesionales en su práctica. Si consideramos el caso de los administradores con amplio campo de acción y que toman decisiones basadas en la información, es necesario replantear sus conocimientos y habilidades conforme a las necesidades del mercado y de la profesión.

Para evaluar la pertinencia de los saberes del administrador, en este capítulo se realiza una contextualización de la información del problema de estudio. Esta es la base para dar claridad al contenido.

Para ello se utilizó el método descriptivo y la técnica de revisión documental. Se analizaron algunos estudios de México, Brasil, Perú y Colombia, relacionados con las competencias Tuning de América Latina para los administradores, conforme al marco de la investigación desarrollada por el equipo de docentes de la Unicolmayor.

Metodología

La metodología consiste en un análisis cualitativo de tipo descriptivo basado en la definición de Hernández-et al (2018): “los estudios descriptivos pretenden especificar las propiedades, características y perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis”. Para contextualizar los saberes del administrador, la información recolectada se dividió en conocimientos, habilidades y competencias.

Se analiza la información aportada por las bases de datos respecto a la producción de trabajos de investigación, con variables que incluyen los saberes del administrador. Luego se examina la posición de diferentes autores con respecto al tema. En términos generales, la presente investigación se basa en tres aspectos: la identificación de documentos, el análisis y discusión de estos y el planteamiento de conclusiones a partir de dicho análisis.

La técnica utilizada fue la revisión documental, la cual consiste en recopilar, revisar, analizar, seleccionar y extraer información de diversas fuentes sobre un tema determinado. Así, se realiza inicialmente una revisión bibliográfica de los autores que han estudiado las competencias y los saberes del administrador.

Además, se consideraron algunas normas, artículos de consulta (impresos o virtuales), diccionarios para la definición de conceptos, entre otros. Esta literatura fue seleccionada y analizada para ser presentada en una matriz de conocimientos y habilidades de cada variable de estudio.

Referentes sobre los saberes de la administración

La revisión de las diferentes fuentes especializadas acerca de los saberes del administrador permitió elaborar un breve estado del arte con resultados de estudios en Latinoamérica. En ese estado del arte se definen conocimientos y habilidades que fueron identificados como importantes en la formación de los administradores.

Se encontró el estudio denominado “Desarrollo de habilidades del administrador: un estudio en un entorno simulado” (Días et. al., 2014), el cual da cuenta de la percepción de los estudiantes en cuanto a los beneficios de la mejora de conocimientos, habilidades y comportamientos, mediante el uso de un simulador organizacional. Esta estrategia de aprendizaje se basa en permitir a los estudiantes aplicar los conocimientos teóricos en eventos que simulan el mundo real.

El estudio de caso fue realizado a un grupo de 32 estudiantes de Administración de la Universidad Federal de Santa Catarina, Brasil, durante un semestre.

Como resultado los estudiantes prefieren el uso de estrategias de enseñanza distintas a la clase magistral: seminarios, juegos y simulaciones. Los autores argumentan que, ante una posible falta de conocimiento, en el juego el estudiante buscará la forma de superar sus falencias para lograr sus objetivos.

Los autores reseñan varias fuentes que, aunque centran sus apreciaciones en el método de enseñanza-aprendizaje, resaltan algunas habilidades específicas y campos de acción del administrador. Algunas de las fuentes son: Consejo Federal de Administración CFA (2012), Sauaia (2000), Versiani y Fachin (2007). La información de estas fuentes se organiza en la Tabla 1, referente a conocimientos, habilidades y actitudes requeridos en el administrador:

Tabla 1. Habilidades gerenciales

<i>Conocimientos</i>	<i>Habilidades</i>	<i>Actitudes/ comportamiento</i>
Estrategia empresarial	Relaciones interpersonales	Postura contributiva x competitiva
Mercadología	Capacidad de procesar información	Postura individual x postura colectiva
Contabilidad	Trabajo en equipo	Concentrarse en metas y resultados
Finanzas	Raciocinio lógico	Postura de interrogatorio

Continúa

Recursos humanos	Raciocinio matemático	Flexibilidad y disposición al cambio
Logística de producción	Capacidad de negociación	Concentrarse en la complejidad
Saber	Saber hacer	Querer hacer

Fuente: adaptado de Sauaia (2000) y Versiani y Fachin (2007), citado por Días Junior et al. (2013, p.175)

Según los autores de esta investigación, los administradores requieren conocimientos, habilidades y actitudes. Mediante juegos y simulaciones el estudiante puede desarrollar estas competencias. De acuerdo con Le Boterf (2003) citado por Días Junior et al. (2014, p. 173): “la competencia implica saber movilizar, integrar y transferir conocimientos, recursos y habilidades en un contexto profesional” que exige al individuo ir más allá de lo que se le pide.

Las habilidades planteadas en la tabla 1 se relacionan con las habilidades gerenciales definidas por el Consejo Federal de Administración CFA (2012) de Brasil. Estas hacen referencia al amplio campo de acción de los administradores e incluyen las siguientes áreas de formación:

“Administración y selección de personal / recursos humanos; organización y métodos / análisis del sistema; presupuesto; administración de material / logística; administración financiera; administración de marketing / marketing; gestión de la producción; relaciones laborales / beneficios / seguridad laboral”. (Citado por Días Junior et al. 2014, p. 174).

El estudio “Competencias del perfil del administrador” realizado por Varela et al. (2019) analiza las competencias y modalidades educativas del profesional. Es un análisis comparativo de diferentes modalidades educativas. Un estudio de tipo descriptivo y transversal hecho con estudiantes de último año de Administración de tres universidades mexicanas.

El objetivo fue comprobar las competencias profesionales desarrolladas por el estudiante conforme al perfil de egreso establecido por las universidades (en las modalidades presencial, virtual y mixta). En la tabla 2 se muestran los resultados, desde la perspectiva de diferentes autores, de las competencias básicas, transversales y específicas de mayor impacto para lograr las competencias profesionales.

Tabla 2. *Competencias básicas, transversales y específicas de mayor impacto*

Competencias específicas	Competencias transversales	Competencias básicas
Como auditor de un sistema de gestión de calidad busca que los procesos cumplan con sus indicadores.	Es responsable cuando trabaja en equipo.	Le gusta utilizar herramientas digitales especializadas de su profesión, más allá de utilizar programas básicos.
Puede utilizar técnicas de motivación.	Para la ejecución de un proyecto considera las metas y el proceso administrativo de la organización.	Es capaz de comunicarse de manera escrita de forma fluida y precisa.
Cuenta con la confianza y los conocimientos necesarios para llevar a cabo la realización de proyectos.	Es capaz de generar relaciones positivas en equipo.	Tiene la capacidad de reflexionar sobre su proceso de pensamiento al elaborar un proyecto.

Continúa

<p>Puede aplicar los beneficios de las alianzas estratégicas al desempeño profesional.</p>	<p>Al iniciar un proceso de producción en el trabajo, primero planea las actividades a partir de los requerimientos de la organización.</p>	<p>Los aprendizajes escolares le ayudan a solucionar problemas organizacionales.</p>
<p>Considera que el reconocimiento de las aptitudes de los colaboradores puede mejorar la producción.</p>		<p>Establece prioridades de las tareas que se deben realizar en el trabajo de manera competente, con carácter y credibilidad.</p>
		<p>Escucha efectivamente a los demás, aun cuando está en desacuerdo.</p>
		<p>Aprende de los problemas para asumir cambios y mejoras a futuro.</p>
		<p>Al iniciar un proceso de producción en el trabajo, primero planea las actividades a partir de los requerimientos de la organización.</p>
		<p>Para la ejecución de un proyecto considera las metas y el proceso administrativo de la organización.</p>

Fuente: elaboración propia con información de los resultados de Varela et al (2019).

Se muestran las competencias que tuvieron calificación superior a 4 en los resultados de los análisis del estudio. Aquí las competencias básicas se entienden como la capacidad de interpretación lectora, la escritura, la comunicación oral, entre otras. Las competencias transversales o genéricas están ligadas

con aspectos del ser, con la personalidad. Las competencias específicas se relacionan con el conocimiento técnico del área de formación. De igual manera, en este estudio se encontró un mayor número de competencias básicas: escuchar, reflexionar, comunicarse y solucionar problemas. Las competencias transversales están relacionadas con el trabajo en equipo, el sentido de pertenencia y las relaciones positivas. Las competencias específicas, por su parte, se relacionan con los procesos de gestión de calidad, la confianza y el conocimiento para la realización de proyectos y técnicas de motivación, el cual se complementa con el reconocimiento de aptitudes en el equipo para mejorar la productividad.

El estudio realizado en Colombia tuvo como objeto “Las competencias específicas de los administradores en Colombia a la luz del proyecto Tuning América Latina”, realizado por Daza et al. (2015). Para el desarrollo de este estudio se identificaron 27 competencias genéricas y 20 específicas en Administración definidas por Tuning Latinoamérica. Se contrastaron las opiniones de académicos, estudiantes, egresados y empleadores sobre la relevancia de estas competencias en Colombia, con el fin de determinar las más importantes. Se obtuvieron resultados comunes en las diferentes opiniones de las comunidades investigadas. La mayor coincidencia fue acerca de la toma de decisiones para la gestión de recursos financieros e inversiones en la empresa.

Aunque el estudio incluyó análisis comparativos entre el país y la región del Caribe, en este documento se dio relevancia a los resultados comparativos de las competencias de Tuning, únicamente para identificar las competencias consideradas más importantes. En la Tabla 3 se exponen los resultados.

Tabla 3. Competencias específicas de Tuning de mayor importancia por la población estudiada

<i>Académicos</i>	<i>Egresados</i>	<i>Empleados</i>	<i>Estudiantes</i>
Importancia en desarrollar un planteamiento estratégico, táctico y operativo.		Importancia en desarrollar un planteamiento estratégico, táctico y operativo.	
Importancia en tomar decisiones de inversión, financiamiento y gestión de recursos financieros en la empresa.	Importancia en tomar decisiones de inversión, financiamiento y gestión de recursos financieros en la empresa.		Importancia en tomar decisiones de inversión, financiamiento y gestión de recursos financieros en la empresa.
Importancia en administrar y desarrollar el talento humano en la organización.		Importancia en administrar y desarrollar el talento humano en la organización.	Importancia en administrar y desarrollar el talento humano en la organización.
	Importancia en interpretar la información contable y financiera para la toma de decisiones gerenciales.		Importancia en interpretar la información contable y financiera para la toma de decisiones gerenciales.
	Importancia en detectar oportunidades para emprender nuevos negocios o desarrollar nuevos productos.		Importancia en detectar oportunidades para emprender nuevos negocios o desarrollar nuevos productos.

	Importancia en ejercer el liderazgo para el logro y consecución de metas en la organización.	Importancia en ejercer el liderazgo para el logro y consecución de metas en la organización.	Importancia en ejercer el liderazgo para el logro y consecución de metas en la organización.
--	--	--	--

Fuente: elaboración propia con resultados obtenidos de Daza et al. (2015).

La tabla 3 muestra los resultados de las competencias específicas de Tuning Latinoamérica identificadas como de mayor importancia para las comunidades estudiadas. En este estudio no se tomaron todas las variables de análisis, sólo las relacionadas con nuestro tema de investigación. Los resultados varían en este capítulo con relación a los del estudio original. La competencia más común corresponde a la toma de decisiones de inversión, financiamiento y recursos financieros. Es destacada por los académicos, egresados y estudiantes, no por los empleadores, mostrando la importancia del área financiera en el proceso de formación.

Otra competencia común fue el talento humano y su desarrollo, elemento importante en la organización. Fue destacada por los académicos, empleadores y estudiantes.

La tercera competencia común es la importancia de ejercer el liderazgo para la consecución de los logros y metas. Fue destacada por los egresados, empleadores y estudiantes.

También analizamos el estudio titulado “Competencias administrativas en la calidad del servicio en las instituciones educativas del nivel inicial”, hecho por Núñez et al. (2018) en Perú. Se analizaron los docentes que ejercen funciones de dirección

en instituciones educativas de nivel inicial en Lima. El objetivo era determinar la influencia de las competencias administrativas en la calidad de servicio al cliente. Se analizaron 155 docentes de varias instituciones. Se aplicó el método de tipo no experimental, descriptivo. Se utilizó como instrumento de medición la encuesta. Se definieron los factores a evaluar desde la gestión, incluyendo: planificación, organización, ejecución, control y calidad de servicio al cliente. Los cuales fueron considerados como los elementos que permiten tomar decisiones, articulando recursos materiales y talento humano para satisfacer a los usuarios.

Aunque los resultados obtenidos también se relacionan con aspectos pedagógicos, en este capítulo solamente se consideraron los que tienen que ver con las competencias administrativas. Encontramos que las competencias de mayor impacto fueron la planeación y organización. Estas, a su vez, tienen gran incidencia en la calidad del servicio, pues, según los resultados reportados, esta variable mostró mejores resultados en los docentes, que a su vez tuvieron mayores resultados en sus competencias. En conclusión, “las competencias administrativas de los gestores educativos son una de las variables de gestión educativa que se torna muy importante y determinante para el logro de la calidad educativa” (Núñez et al, 2018. p. 33).

Otro estudio analizado es el de Sanabria et al (2018), titulado “Competencias profesionales en el campo de administración: Un análisis para Colombia”. Allí los autores utilizaron el método cuantitativo, longitudinal, descriptivo y empírico. Se tuvo en cuenta la revisión documental y la aplicación de encuestas. El objetivo era determinar cuáles eran las competencias genéricas y específicas más valoradas por los administradores. Se

aplicó un cuestionario a las instituciones académicas basado en las competencias de Tuning América Latina. Se analizaron dos grupos de interés, una muestra de empresarios y una muestra de directivos académicos. Esto permitió cotejar los planteamientos de los autores.

Como resultado los autores plantearon que “el modelo Tuning Latinoamérica sigue siendo útil para evaluar las competencias en administración y que la mayoría de las planteadas en este son consideradas como significativas por parte de los consultados” (Sanabria, Ospina, García, 2018, p. 3). Esto permitió que la formación en Colombia se oriente de manera integral.

A continuación, se muestran los resultados de las competencias genéricas y específicas de mayor calificación, según la evaluación de los empresarios y los directivos académicos:

Tabla 4. *Competencias genéricas de mayor calificación otorgada por los empresarios y directivos académicos*

<i>Empresarios</i>	<i>Directivos Académicos</i>
Compromiso con la calidad	Compromiso con la calidad
Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica	Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica
Compromiso ético	Compromiso ético
Capacidad para organizar y planificar el tiempo	Capacidad para organizar y planificar el tiempo
Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas	Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas
Capacidad de trabajo en equipo	Capacidad de trabajo en equipo

Continúa

Capacidad para tomar decisiones	Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente
Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes	Capacidad de abstracción, análisis y síntesis
Habilidades interpersonales	Habilidades interpersonales
Capacidad para actuar en nuevas situaciones	Capacidad de comunicación oral y escrita
Habilidad para trabajar de forma autónoma	Capacidad crítica y autocrítica

Fuente: adaptación de los resultados obtenidos en Sanabria et al. 2018, p. 32-39.

En esta tabla se relacionan las competencias genéricas que recibieron mayor calificación por parte de los empresarios, docentes y directivos académicos, quienes consideraron la pertinencia de la investigación correspondiente a este capítulo. Se determinó utilizar los resultados del presente estudio para analizar las competencias más relevantes de forma comparativa entre los dos sectores de análisis. Como se puede apreciar, de las 11 competencias analizadas, existe coincidencia en 7 de ellas. Entre las más destacadas se encuentran: compromiso con la calidad, aplicar conocimientos en la práctica, compromiso ético, planificación del tiempo y trabajo en equipo.

Tabla 5. *Competencias específicas de mayor calificación otorgada por los empresarios y los directivos académicos*

<i>Empresarios</i>	<i>Directivos Académicos</i>
Ejercer el liderazgo para el logro y consecución de metas en la organización	Ejercer el liderazgo para el logro y consecución de metas en la organización

Usar la información de costos para el planeamiento, el control y la toma de decisiones	Identificar aspectos éticos y culturales de impacto recíproco entre la organización y el entorno social
Desarrollar un planeamiento estratégico, táctico y operativo	Desarrollar un planeamiento estratégico, táctico y operativo
Interpretar la información contable y la información financiera para la toma de decisiones gerenciales	Interpretar la información contable y la información financiera para la toma de decisiones gerenciales
Identificar y administrar los riesgos de negocios de las organizaciones	Identificar y administrar los riesgos de negocios de las organizaciones
Tomar decisiones de inversión, financiamiento y gestión de recursos financieros en la empresa	Tomar decisiones de inversión, financiamiento y gestión de recursos financieros en la empresa
Identificar y optimizar los procesos de negocio de las organizaciones	Mejorar e innovar los procesos administrativos
Administrar y desarrollar el talento humano en la organización	Administrar y desarrollar el talento humano en la organización

Fuente: adaptación de los resultados obtenidos en Sanabria et al. 2018, p. 32-39.

Al igual que la tabla 4, en este caso se analizaron las competencias específicas de mayor valor de forma comparativa entre los dos sectores de análisis. Como se puede apreciar, hay coincidencia en 6 de las 8 competencias analizadas. Estas son: ejercicio del liderazgo para alcance de metas, desarrollo de planteamiento estratégico y táctico, interpretación financiera y contable para toma de decisiones gerenciales, administración de riesgos, decisiones de inversión y administración del talento humano para la organización.

Los resultados anteriores coinciden en gran medida con los resultados planteados por Daza et al (2015), con relación a las competencias específicas que, como se indicó anteriormente, se relacionan con el conocimiento técnico de la profesión.

Finalmente, analizamos el estudio de enfoque mixto realizado por Rodríguez-Marmolejo et al (2019) “Competencias genéricas de los administradores de empresas”. En este se evaluaron docentes, egresados y estudiantes para conocer las competencias genéricas del administrador. Se utilizó como instrumento de medición la encuesta aplicada a una muestra de 207 personas del Municipio Guadalajara de Buga, en Colombia.

Para el análisis estadístico utilizaron la herramienta SSPS, la cual indicó que los docentes tienen una percepción académica con relación a las competencias genéricas, mientras que los egresados y estudiantes se relacionan más con el sector productivo.

Entre los resultados se muestra que las competencias genéricas de mayor valoración, consideradas muy importantes, son el liderazgo y el trabajo en equipo. Las competencias consideradas importantes que le siguieron, con una gran diferencia, fueron el empoderamiento, la pertenencia, el emprendimiento, el compromiso, el desarrollo profesional y la responsabilidad social. Factores comunes con la investigación de Sanabria et al 2018.

Los anteriores estudios nos conducen a establecer que las competencias requeridas por el administrador son múltiples. Entre ellas se pueden definir algunas básicas, transversales y específicas. Estas últimas son las que más se relacionan con los saberes técnicos y las habilidades que deben tener los administradores. Observamos en las diferentes tablas que las competencias se relacionan con aspectos de planeación, gestión, toma de decisiones, gestión de recursos financieros y de inversión, talento humano, entre otros. Así mismo, el análi-

Conclusiones

La bibliografía al respecto es amplia y proviene de diferentes espacios del Latinoamérica. Dicha producción está marcada por las competencias y capacidades que requiere el oficio del administrador. La Informática también aporta la mayor cantidad de producción científica, orientando a los investigadores en el manejo de elementos y saberes necesarios en su labor profesional.

Un hallazgo importante gracias al análisis de la producción científica sobre saberes del administrador es que, aunque es nutrida la base de datos sobre el tema, no hay investigaciones que evalúen la pertinencia de estos saberes en el contexto de la oferta desde las IES, lo cual refuerza la propuesta trabajada en este equipo investigador.

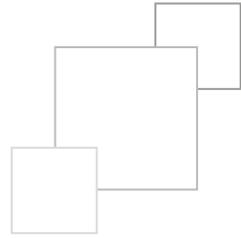
De hecho, los estudios auscultados dan lineamientos para la producción de información que le permita a los docentes preparar y realizar actividades propias del quehacer del administrador.

En suma, esta contextualización sobre los saberes de la administración invita a pensar en los permanentes cambios y avances tecnológicos, así como en la necesidad de desarrollar estudios para definir y actualizar los saberes necesarios en la formación de los administradores.

La mayoría de los estudios existentes elaboran análisis con base en las competencias específicas Tuning Latinoamérica. Este instrumento es considerado el más pertinente para la evaluación de las competencias específicas del administrador.

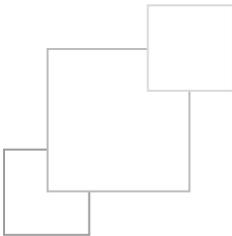
De igual manera, de acuerdo con este estudio, las competencias básicas o genéricas más relacionadas con las habilidades del ser deben unirse a las competencias específicas para el desarrollo de la práctica profesional. En palabras de Días Junior et al: “la administración implica la construcción y puesta en común de significados en contextos culturales, la gestión implica pensamiento, sentimiento, emoción y, en un enfoque fenomenológico, el sentido de cohumanidad - estar con el otro, vivir con respeto mutuo entre los diferentes que se reconocen como únicos, compartiendo una humanidad común” (2014, p. 9).

Los conocimientos teóricos deben llevarse a la práctica para que sean más efectivos a la hora de tomar decisiones o gestionar procesos organizacionales. Las competencias específicas de mayor relevancia para los administradores, relacionadas con aspectos técnicos de la formación, corresponden al direccionamiento estratégico, la planeación, el talento humano, las finanzas para la consecución y el manejo de recursos, la toma de decisiones, entre otras.



Capítulo 2

**Saberes y competencias
disciplinares, factores para
la movilidad en la Facultad de
Administración y Economía:
Caso TAG vs. AEC en Uicolmayor**



Saberes y competencias disciplinares, factores para la movilidad en la Facultad de Administración y Economía: Caso TAG vs. AEC en Uicolmayor

*Alex Dueñas Peña*⁴

*Lugo Manuel Barbosa Guerrero*⁵

*Elizabeth Toro Rubiano*⁶

Resumen

El presente documento es el resultado de la práctica del modelo que pretende conocer la movilidad entre programas de la facultad de administración de una universidad pública. En la movilidad se consideran los contenidos y las competencias, especialmente las disciplinares, de las carreras relacionadas con el área de la administración. Se utilizó una metodología

⁴ Docente de planta de tiempo completo de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca. Economista, especialista en gerencia de proyectos, magíster en Administración de Instituciones de Educación y Doctor en Administración. Consultor empresarial en el área de las finanzas, la gestión y la administración. Se ha desempeñado como director de maestría, especializaciones, pregrados y coordinador del área de economía. Ha participado en la preparación de programas con fines de registro calificado y acreditación. Experiencia docente desarrollando y orientando asignaturas relacionadas con el área organizacional, económica y de emprendimiento. Docente de planta de tiempo completo en la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca. Correo electrónico: aduenasp@unicolmayor.edu.co.

⁵ Docente de planta de tiempo completo de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca. Docente asistente de tiempo parcial de la Universidad El Bosque, magíster en Informática Educativa, especialista en Informática Educativa, Ingeniería de Software y Gerencia de Proyectos Telemáticos con experiencia en formulación y evaluación de proyectos, gerencia de producción y manejo de programas informáticos. Ponente internacional en tecnoneet – España. Correo electrónico: lmbarbosa@unicolmayor.edu.co.

⁶ Docente ocasional de tiempo completo en la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca y docente a tiempo parcial de las especializaciones UVD de la UNIMINUTO. Candidata a doctora en Administración, magíster en Docencia, especialista en Logística de Producción y Distribución y Administradora de Empresas. Experiencia en dirección de organizaciones, asesora y consultora empresarial con varias investigaciones publicadas. Correo electrónico: btoro@unicolmayor.edu.co.

cualitativa basada en un modelo de 6 etapas, con la que se buscó comprender la realidad percibida de un grupo de docentes disciplinares acerca de la similitud y pertinencia de una movilidad interna y, posiblemente, externa e internacional motivada por las asignaturas. Se encontró que la aplicación del modelo favoreció la homologación de asignaturas y la movilidad interna, permitiendo así una estrategia de flexibilidad curricular.

Introducción

En primera instancia se presenta una relación entre contenidos y competencias de las áreas del conocimiento en administración, finanzas, normatividad e idioma extranjero inglés, entre los programas de la Facultad de Administración y Economía: Tecnología en Asistencia Gerencial y Administración de Empresas Comerciales de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca. Posteriormente, se muestra la importante relación entre estos programas y los que ofertan saberes en administración a nivel internacional. De esta manera demostramos su pertinencia internacional frente a la posibilidad de movilidad para docentes y estudiantes. Este cotejo se hizo con Instituciones de Educación Superior que tienen convenio institucional.

Entre los referentes teóricos que apoyan el estudio se encuentra la normatividad legal vigente de las políticas públicas para la educación, así como la normatividad institucional y las políticas del Proyecto Educativo Institucional -PEI- y del Modelo Educativo Institucional -MOPEI-, con énfasis en el artículo 20 del acuerdo 013 del 2003, en lo que refiere a los principios orientadores para el currículo.

El documento muestra en primera instancia la propuesta metodológica con la que se hizo el estudio. Se explica el tipo de estudio y las diferentes fases del proceso. Seguidamente están los resultados del proceso, los cuales dan cuenta de los componentes estudiados y los resultados obtenidos. Finalmente se dan las conclusiones, recomendaciones y nuestra postura frente los resultados y el proceso realizado en función del propósito inicial.

Metodología empleada

Es el resultado de un estudio descriptivo que pretende conocer y evaluar la afinidad o nivel de similitud entre los programas de Administración Empresas Comerciales y Tecnología en Asistencia Gerencial, a partir de la comparación de los componentes de las áreas de administración, financiera, legislación e idiomas. El propósito es obtener una propuesta argumentada que ayude a la toma de decisiones frente a para la homologación y movilidad entre programas.

La metodología empleada partió de la observación, el cotejo y el reconocimiento de los contenidos de las asignaturas del programa de Administración de Empresas Comerciales y del Tecnológico en Asistencia Gerencial. Se eligieron estos programas debido a sus similares denominaciones. Se hizo una exploración de los contenidos y sus objetivos, así como de las competencias a desarrollar en los estudiantes con cada componente temático. Posteriormente, se hizo un análisis con tablas y gráficos que permitieron comparar los contenidos de los componentes, los objetivos y las competencias. Así conseguimos información cualitativa y cuantitativa con la que se determinaron los niveles de coincidencia y conveniencia de la

homologación y movilidad suscitada por los micro currículos. Para la muestra se eligió un grupo de docentes que tuvieran relación directa con cada micro currículo observado. Fueron 58 docentes disciplinares pertenecientes al área legal administrativa y financiera.

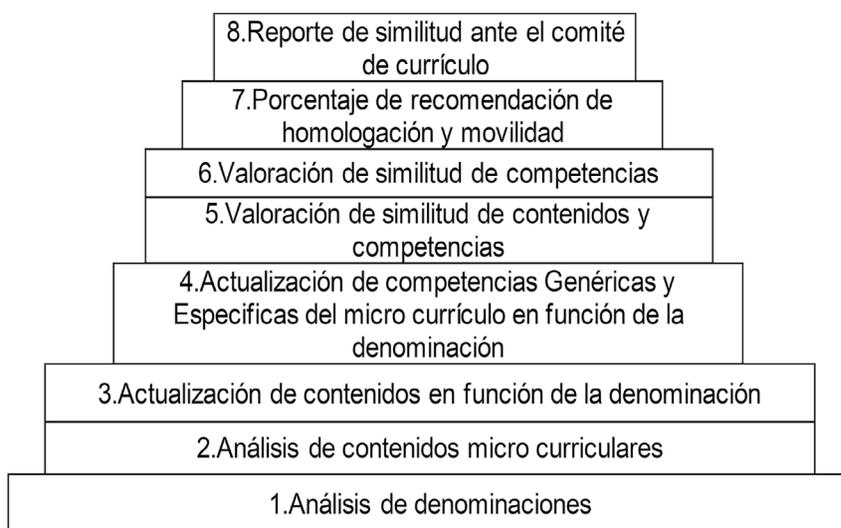
El proceso surtió los siguientes eventos:

- Revisión de los componentes por parte de los respectivos docentes disciplinares de Tecnología en Asistencia Gerencial -TAG-. Esta revisión buscó la actualización de los contenidos, objetivos, competencias y recursos bibliográficos de apoyo.
- Comparación por parte de los docentes disciplinares TAG entre los componentes estimables de homologación desde AEC. El objetivo era conocer las coincidencias, el nivel de semejanza, y los ajustes de los contenidos pertinentes que garantizaran el desarrollo de competencias parecidas a las de los componentes del programa destino.
- Revisión y comparación de los componentes por parte de sus respectivos docentes disciplinares de Administración de Empresas Comerciales -AEC-. El propósito era conocer las coincidencias y el nivel de semejanza entre contenidos, en función del desarrollo de competencias propuestas.
- Evaluación, por parte de los respectivos docentes disciplinares de -AEC-, del nivel de coincidencia y nivel de semejanza entre componentes TAG y AEC.
- Sistematización de la información a partir de los conceptos informados por los docentes a través de la encuesta.
- Elaboración de informe con los resultados obtenidos.

Este proceso permitió establecer un modelo para quienes quieren hacer una movilidad interna y/o externa entre facul-

tades, sin importar el área disciplinar que imparten. El modelo representado en la Figura 1 demostró que en la Facultad de Administración y Economía de la Unicolmayor existen los elementos suficientes para promover y garantizar una movilidad entre programas. El modelo en sí pasa por 8 etapas:

Figura 1. *Modelo para la validación de movilidad entre facultades.*



Fuente: los autores.

Resultados

En el ejercicio participaron 58 docentes disciplinares de la Facultad de Administración y Economía: 28 de los Programas de Asistencia Gerencial de Funza y Bogotá y 30 de Administración de Empresas Comerciales. Estos docentes han trabajado en las asignaturas al menos por cuatro años en la institución.

Los resultados de la sistematización de la información recabada permitieron dar respuestas a algunos interrogantes en

función de los componentes y del argumento de peso para la homologación entre ellos.

A nivel general, se establece una importante similitud entre contenidos, en al menos el 80% de ellos. Lo cual fortalece la hipótesis de que hay una importante relación entre unos 25 componentes del programa de AEC y del programa TAG. Además, las asignaturas que se presentan en el estudio tienen suficientes elementos para ser consideradas dentro del plan de homologaciones entre los programas.

Los componentes temáticos trabajados en el estudio se presentan en las tablas 1, 2 y 3. Estos dan cuenta de 25 asignaturas del AEC, agrupadas en los campos que se proponen en el Acuerdo 013 de 2003 para la organización de los planes de estudio. Así se ubican respectivamente en los campos de fundamentación disciplinar, formación profesional y desarrollo personal y social. A cada asignatura le corresponde una similar en el programa de Administración de Empresas Comerciales.

Tabla 1. *Componentes temáticos del campo de fundamentación profesional TAG*

Componente propuesto TAG	Componente que homologa AEC
Fundamentos de contabilidad	Contabilidad
Contabilidad aplicada	
Contabilidad sistematizada	
Costos	Costos
Presupuestos	Presupuestos
Análisis financiero	Análisis financiero
Introducción a la economía	Microeconomía

Introducción a la administración	Introducción a la administración
Administración del talento humano	Desarrollo de talento humano
Estrategias gerenciales	Planeación estratégica
Marketing	Mercadeo
Inglés I	Inglés I
Inglés II	Inglés II
Práctica empresarial I	Plan de negocios
Metodología de la investigación	Metodología de la investigación
Informática I	Taller de informática
Informática II	
Informática III	Sistemas de gestión gerencial
Informática IV	

Fuente: plan de estudios TAG y AEC, Unicolmayor.

En el campo de fundamentación profesional se encuentran 15 componentes. Estos contribuyen a la formación científica y tecnológica para el desarrollo de los saberes teóricos, metodológicos y prácticos necesarios en el ejercicio de la profesión (Acuerdo 013 de 2003).

Tabla 2. *Componentes temáticos del campo de formación disciplinar TAG.*

<i>Componente propuesto TAG</i>	<i>Componente que homologa AEC</i>
Introducción a la constitución	Introducción a la constitución
Legislación comercial	Derecho comercial

Continúa

Legislación laboral	Derecho laboral
Legislación tributaria	Derecho tributario
Comunicación oral y escrita	Taller de comunicación oral y escrita
Lógica	Matemática
Matemática	Cálculo
Estadística	Estadística descriptiva

Fuente: plan de estudios TAG y AEC, Unicolmayor.

Son ocho (8) componentes temáticos del campo de formación disciplinar que contribuyen desarrollo integral de competencias que inauguran en los estudiantes su proceso de formación académica (Acuerdo 013 de 2003).

Tabla 3. *Componentes temáticos del campo de desarrollo personal y social TAG.*

<i>Componente propuesto TAG</i>	<i>Componente que homologa AEC</i>
Taller de vivencia en valores	Taller de vivencia en valores
Ética profesional	Ética profesional

Fuente: plan de estudios TAG y AEC, Unicolmayor.

El campo de desarrollo personal y social tiene dos componentes con temáticas que identifican la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca. Sus contenidos son el desarrollo y experimentación de la propuesta del PEI y MOPEI. Lo cual da cuenta la formación integral: fortalecimiento de la personalidad y la vivencia de los valores humanos.

Percepción de docentes disciplinares del programa A E C.

Como se expone en la tabla 4, a partir de la valoración de la percepción de similitud de temáticas entre los componentes de la formación disciplinar y después de revisar y comparar los contenidos temáticos y la favorabilidad para la homologación, se encontró que hay una similitud de los contenidos superior al 80%.

Tabla 4. *Valores con rangos de similitud de contenidos y favorabilidad para la homologación.*

<i>Concepto</i>	<i>Rangos en valor porcentual (%)</i>					
Similitud entre componentes	Más del 90 %	Entre 81 y 90 %	Entre 71 y 80 %	Entre 61 y 70 %	Entre 51 y 60 %	Entre 81 y 90 %
Favorabilidad de homologación	100 %	90 %	80 %	70 %	60 %	60 %

Nota: el docente disciplinar marcaba el rango en el que daba similitud entre contenidos.

Así las cosas, el 48 % de las asignaturas tienen una similitud por encima del 90 %; el 40 % tiene una similitud del 90 %; y el 12 % tiene una similitud del 80 %. En lo referente al concepto de favorabilidad para la homologación, de acuerdo con los docentes disciplinares que trabajan en los componentes del programa de Administración de Empresas Comerciales, se encontró que el 68 % de los docentes encuentran un 100 % de similitud entre los 25 componentes, es decir un 100 % homologables; por su parte, un 28 % de los docentes están de acuerdo en la homologación de más del 90 % de los componentes. En la tabla 5 se exponen los resultados de cada docente frente a cada asignatura.

Tabla 5. *Evaluación de la similitud de contenidos, nivel de similitud y concepto favorable para la homologación entre componentes*

Componentes		N.S%	C.F%
Introducción a la constitución	Introducción a la constitución	+ 90 %	100 %
Legislación comercial	Derecho comercial	+ 90 %	100 %
Legislación laboral	Derecho laboral	90 %	100 %
Legislación tributaria	Derecho tributario	90 %	90 %
Comunicación oral y escrita	Taller de comunicación oral y escrita	90 %	100 %
Lógica	Matemáticas	80 %	90 %
Matemática	Cálculo	80 %	90 %
Estadística	Estadística descriptiva	90 %	90 %

Nota: N. S= Nivel de Similitud de componente; C.F.=Concepto Favorable de docentes
Fuente: autores con base en información suministrada por docentes disciplinares AEC.

En lo referente a los 15 componentes de fundamentación profesional, valorados por los respectivos docentes, se encontró que el 54 % tiene similitudes por encima del 90 % y el 46 % informa de una similitud de un 90 %.

Tabla 6. *Evaluación de la similitud entre contenidos, nivel de similitud y concepto favorable para la homologación entre componentes*

Componentes		N. S %	C.F
Fundamentos de contabilidad	Contabilidad	+ 90 %	100 %
Contabilidad aplicada			
Contabilidad sistematizada			
Costos	Costos	+ 90 %	100 %

Presupuestos	Presupuestos	+ 90 %	100 %
Análisis financiero	Análisis financiero	90 %	100 %
Introducción a la economía	Microeconomía	90 %	+ 90 %
Introducción a la administración	Introducción a la administración	90 %	100 %
Administración del talento humano	Desarrollo de talento humano	+ 90 %	100 %
Estrategias gerenciales	Planeación estratégica	90 %	100 %
Marketing	Mercadeo	90 %	+ 90 %
Inglés I	Inglés I	+ 90 %	100 %
Inglés II	Inglés II	+ 90 %	100 %
Práctica empresarial I	*Plan de negocios	90 %	+ 90 %
Metodología de la investigación	Metodología de la investigación	80 %	80 %
Informática I	Taller de informática	90 %	90 %
Informática II			
Informática III			
Informática IV	Sistemas de gestión gerencial	90 %	100 %

Nota: N.S= Nivel de Similitud de componente; C.F= Concepto Favorable de docentes

Fuente: autores con base en información suministrada por docentes disciplinares AEC.

En lo referente al concepto de favorabilidad para la homologación, el 73 % está acuerdo con la homologación del 100% de contenidos, el 27 % restante homologa el 90 %. En la Tabla 5 se exponen las respectivas valoraciones.

Es importante anotar que el docente disciplinar del componente temático de Plan de negocios informa que “la denominación con la que se compara Plan de negocios es practica 1, y se debe garantizar que los contenidos que se muestran en el documento observado y sobre el cual emitíó concepto ceden a cabalidad”.

Por otra parte, como era de esperar, por ser asignaturas misionales de la universidad los docentes informan estar de acuerdo en la similitud de contenidos, pertinencia y favorabilidad para su homologación. Ver tabla 6 con percepciones.

Tabla 7. *Evaluación de la similitud en contenidos, nivel de similitud y concepto favorable para la homologación entre componentes.*

<i>Componentes</i>		<i>N. S%</i>	<i>C.F</i>
Taller de vivencia en valores	Taller de vivencia en valores	+90 %	100 %
Ética profesional	Ética profesional	+90 %	100 %

Nota: N.S= Nivel de Similitud de componente; C.F=Concepto Favorable de docentes

Fuente: autores con base en información suministrada por docentes disciplinares AEC.

El programa de Administración de Empresas Comerciales se relaciona con el programa de Asistencia Gerencial en sus 25 componentes temáticos, los cuales equivalen al 47 % de su plan de estudios.

Esta relación se distribuye en los campos de formación disciplinar, fundamentación profesional y desarrollo personal y social. Cada uno con una participación del 32 %, 28 % y 8 % respectivamente.

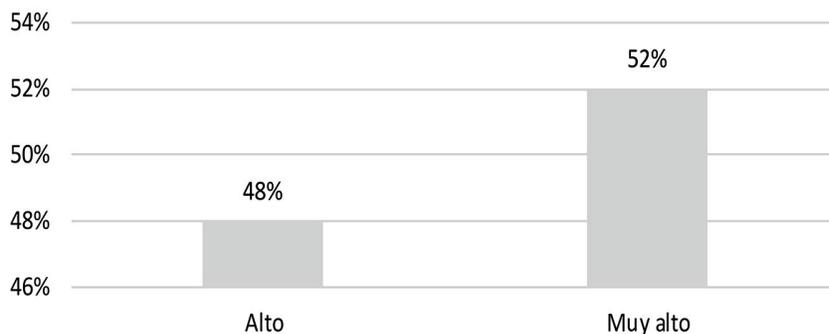
Tabla 8. *Número de componentes temáticos por campo de formación*

<i>Campos</i>	<i>N° de asignaturas</i>	<i>Equivalente</i>
Formación disciplinar	8	32 %
Fundamentación profesional	15	60 %
Desarrollo personal y social	2	8 %
Total	25	100 %

Nota: la tabla se diseña a partir de lo expuesto en el plan de estudios de AEC.

A nivel general, el modelo permitió determinar una gran similitud o parentesco entre los programas académicos. Los docentes, por su parte, perciben que los micro currículos de cada programa son altamente similares. En ambos casos sus apreciaciones son, como mínimo, de un nivel de alto.

Figura 2.
Nivel de similitud de contenidos.



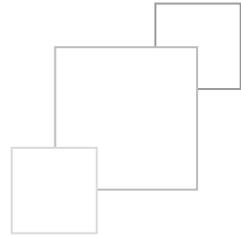
Fuente: autores.

La figura 2 da cuenta de los resultados frente al nivel de similitud de los componentes temáticos auscultados por los respectivos docentes disciplinares.

Conclusiones

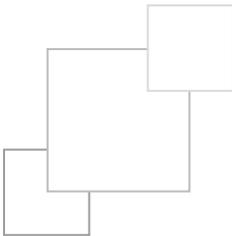
A partir de un riguroso análisis comparativo de los contenidos, realizado con 58 docentes de la facultad de Administración y Economía, se puede inferir que hay una alta posibilidad de homologación entre 25 componentes del programa de Administración de Empresas Comerciales y el programa de Asistencia Técnica y Gerencial.

Por lo tanto, es recomendable iniciar el proceso de homologación entre los componentes comparados de ambos programas académicos.



Capítulo 3

Competencias investigativas en el quehacer del administrador



Competencias investigativas en el quehacer del administrador

*Alex Dueñas Peña*⁷

*Lugo Manuel Barbosa Guerrero*⁸

*Angélica María Romero Rojas*⁹

Resumen

A partir de la revisión de literatura especializada, en esta investigación identificamos las competencias investigativas del quehacer de docentes que imparten actividades académicas relacionadas con la investigación y las necesidades de las empresas. Para ello se hizo una encuesta sobre las percepciones de los empleadores de empresas de los sectores privado, público y mixto en Bogotá. Posteriormente, a partir de los resultados de la encuesta se realizó un estudio cualitativo descriptivo. La encuesta partió con la siguiente pregunta abierta dirigida a los

⁷ Docente de planta de tiempo completo de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca. Economista, especialista en Gerencia de Proyectos, magíster en Administración de Instituciones de Educación y Doctor en Administración. Consultor empresarial en el área de las finanzas, la gestión y la administración. Se ha desempeñado como director de maestría, especializaciones, pregrados y coordinador del área de Economía. Ha participado en la preparación de programas con fines de registro calificado y acreditación. Experiencia docente desarrollando y orientando asignaturas relacionadas con las áreas organizacionales, económica y de emprendimiento. Docente de planta de tiempo completo en la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca. Correo electrónico: aduenasp@unicolmayor.edu.co.

⁸ Docente de planta de tiempo completo de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca. Docente asistente de tiempo parcial de la Universidad El Bosque, magíster en Informática Educativa, especialista en Informática Educativa, Ingeniería de Software y Gerencia de Proyectos Telemáticos, con experiencia en formulación y evaluación de proyectos, gerencia de producción y manejo de programas informáticos. Ponente internacional en Tecnoneet – España. Correo electrónico: lbarbosa@unicolmayor.edu.co.

⁹ Estudiante del programa de Asistencia Gerencial Presencial – sede Funza, de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca. Integrante del Semillero SIFAG. Correo electrónico: angelicamromero@unicolmayor.edu.co

empleadores vinculados en la modalidad de práctica empresarial: desde su punto de vista y con base en la experiencia, ¿qué habilidades deben tener los colaboradores que se desempeñan en actividades administrativas, diferentes a las disciplinares del área del conocimiento, para garantizar ser eficientes? Con base en la experiencia de los investigadores y las respuestas de la encuesta, se formuló un cuestionario con 29 reactivos, de los cuales se usaron 20 para el informe presentado en este documento.

El instrumento fue aplicado a 64 empresas. Se encontró que los empleadores definitivamente consideran de gran importancia las habilidades investigativas para las actividades administrativas. De igual manera, este estudio arrojó que las competencias investigativas incluidas en la totalidad del cuestionario tienen un nivel de aceptación por encima del 90%. Una de las habilidades es percibida por los entrevistados con escepticismo, puesto que solo el 64% de ellos considera importante gestionar, participar y crear contactos a través de redes.

Introducción

El desempeño de quienes se vinculan en actividades administrativas es un factor fundamental de evaluación para quienes contratan para tal trabajo. Por tanto, para los formadores de estos saberes este es el principal objetivo que se debe tener en cuenta. En este sentido, el desempeño no solo hace referencia a destrezas y habilidades propias de la disciplina administrativa, también se deben considerar otras capacidades para desempeñarse como administrador integral e ideal en una organización (Pérez, 2021).

De igual manera, gran parte del desempeño del profesional es resultado del proceso formativo y de las practicas a lo largo de la vida. Experiencia que predomina a la hora de elegir su area de formación o carrera universitaria. Por tanto, puede considerarse que la universidad, en general, y los programas de formación administrativa, en particular, deben asumir y fortalecer ciertas competencias genericas para sus estudiantes, además de otras que demanda el sector productivo (Ramírez-Díaz, 2020).

A partir de lo anterior se hace el estudio de enfoque cualitativo, presisamente para explorar y dar a conocer a la comunidad academica sobre esas competencias que los empleadores, y posiblemente sector productivo en general, consideran relevantes para el desempeño del administrador.

A partir de lo expuesto por el sector empresarial, los investigadores dan cuenta de las competencias que algunos estudiantes poseen por experiancia con su entrono real. Además, hay que informar que son muchas las competencias que el estudiante puede descubrir, explorar y desarrollar durante su proceso de formación académica. Entre estas tenemos: lectura crítica, escritura argumentativa, interpretación de información de tablas y gráficas, empleo de conocimientos de áreas diferentes a su disciplina de formación, contextualización de problemáticas de su entorno, uso de bases de datos especializadas, análisis de información y habilidades de expresión oral, entre muchas otras.

El capítulo precedente entrega información de primera mano e inédita, puesto que, en la revisión de la literatura, no se encontraron estudios sobre las competencias investigativas en el quehacer del administrador.

Metodología

El presente estudio de enfoque cualitativo, de tipo descriptivo, tiene el propósito de describir o revelar la percepción de los empleadores frente a las habilidades investigativas de los administradores, o de quienes hacen actividades relacionadas con la administración.

Según Hernández et al., (2014), este tipo de estudios se enfocan en exponer la riqueza, profundidad y calidad de la información. Para el caso de este estudio es el reconocimiento e importancia de las competencias investigativas en los administradores. Así mismo, el referente citado define la población como el conjunto de elementos que tienen concordancia y características parecidas. Esto permite establecer el apoyo en la consecución de información pertinente al objeto de estudio, que, para este caso, son las competencias investigativas en un entorno empresarial.

Con base en lo anterior, la población está compuesta por los empleadores, docentes y estudiantes universitarios. Para la muestra, hecha por conveniencia, fueron seleccionados los empleadores que contratan a los estudiantes del programa administrativo en Tecnología en Asistencia Gerencial bajo la modalidad de práctica empresarial. Además, también se eligieron empleadores de los estudiantes del programa profesional universitario en Administración de Empresas Comerciales.

En el presente estudio se emplearon las siguientes fases metodológicas:

Fase exploratoria: se empleó la observación sistematizada de las percepciones de empleadores que trabajan en la gerencia,

o en actividades propias de la administración y la gestión. Dicha observación nos dio una visión inicial y general de las competencias necesarias, diferentes a las que son propias de la disciplina de la administración, percibidas por los empleadores. Estas competencias son esenciales para el quehacer administrativo en las organizaciones. En la tabla 1 se muestra el resumen de las sugerencias que hacen los empleadores sobre dichas competencias. Igualmente, se estudió la literatura al respecto para tener un mejor sustento teórico.

Fase de diseño del cuestionario: se determinaron inicialmente las variables que podrían influir y alcanzar un mayor nivel de eficiencia y eficacia en el quehacer administrativo. Una vez se tuvieron estas variables, se plantearon los diferentes reactivos tentativos para conformar el cuestionario. Se hizo un estudio piloto para la validación del constructo interno y externo del cuestionario con 29 reactivos. Luego se hicieron los ajustes pertinentes.

Fase de medición: el cuestionario fue aplicado inicialmente a 30 empleadores. Posteriormente, se ajustó y se hizo de nuevo a 64 empleadores, con el fin de recolectar la información requerida para cumplir con los objetivos propuestos y con las exigencias metodológicas de la investigación.

Fase de tabulación y análisis de los resultados: en esta fase se totalizaron las respuestas obtenidas para cada uno de los reactivos. Luego se tabularon y se hicieron los análisis de la información obtenida.

Fase de conclusiones y recomendaciones: resultan de los análisis realizados, buscan sintetizar la información más importante y hacer las sugerencias pertinentes.

Marco de referencias

El quehacer del administrador demanda que las Instituciones de Educación Superior (IES) fortalezcan el desarrollo de competencias investigativas, de modo que sus egresados respondan a las necesidades del entorno laboral.

La investigación es una actividad orientada no solo a la obtención de nuevos conocimientos sino al fortalecimiento de ellos. No solo se adquiere en las IES, en sus procesos de formación, sino también en las organizaciones, en la práctica laboral, en la vida cotidiana y en la sociedad en general.

Aunque las competencias investigativas son básicas para el quehacer del administrador, hay poca literatura al respecto. Por tal razón, a partir de lo encontrado ofrecemos una aproximación a los referentes teóricos y conceptuales que tratan este tema.

Es importante comenzar con la reflexión expuesta en Pérez (2012). Para este autor, la educación superior debe emprender importantes transformaciones que posibiliten la formación de profesionales competentes, a partir del desarrollo, dominio y fortalecimiento de las competencias investigativas, sobre la máxima de que “para hacer hay que ser, fundamentado en un saber”.

En la misma vía, Núñez (2019) afirma que la competencia investigativa es actualmente una de las competencias prioritarias para las universidades. Esta competencia genera un rasgo distintivo en sus egresados, debido a que constituye una respuesta acertada a las demandas sociales y empresariales, así como a las características de la sociedad del conocimiento.

Para desarrollar las competencias investigativas se debe consolidar un plan de formación para que los administradores fortalezcan la argumentación. De modo mejoren la gestión del conocimiento y las habilidades de resolución de problemas. Esto contribuye al desarrollo profesional del administrador. La competencia es un término con muchas interpretaciones. Entre sus acepciones más aceptadas, como indica Zapata (2015), está la que ofrece la educación superior contemporánea, muy acogida en diversos contextos (países de Europa, Norteamérica y Sudamérica) y establecida como un importante modelo educativo.

Ahora bien, es importante tener en cuenta un currículo para que el administrador pueda conseguir las habilidades administrativas e investigativas que respondan a los requerimientos del mercado. Dicho currículo debe permitir que se establezca una relación directa entre las competencias requeridas y los contenidos de la formación. De esta forma, quienes se forman tendrán un referente para adecuar sus programas formativos, y quienes demandan sus servicios tendrán la seguridad de que se adaptan a sus necesidades (Valverde, 2001).

Al respecto, Velasco (2019) afirma que las competencias no son solo el conjunto de conocimientos que posee una persona para desempeñar un trabajo, sino también la capacidad de enfrentar problemas de orden laboral, de integrarse y adaptarse de modo flexible ante situaciones problemáticas y plantear soluciones a dificultades que hoy no se conocen.

Hay que mencionar, además, que la formación en investigación es una cuestión de desarrollo humano. La tecnología como base de las economías actuales solo es posible desde el cultivo del conocimiento y de las personas que aplican esos

conocimientos, a menos que seamos simplemente consumidores pasivos de lo que otros producen (Rojas & Méndez, 2017). Fortalecer las competencias investigativas es una prioridad debido a los cambios y exigencias del mercado, el cual prioriza el nuevo conocimiento. Valdés, Vera y Estévez (2012) indican que los investigadores han vuelto la mirada al papel del conocimiento y la innovación tecnológica como elementos primordiales del desarrollo en la sociedad actual. Se habla entonces de los Sistemas de Innovación Científica y Tecnológica (SICyT), elementos que favorecen la competitividad económica y el desarrollo en general.

Las economías de los países se hacen competitivas si hacen uso de los desarrollos tecnológicos y la preparación de sus profesionales. En este sentido, López (2005), citado por Valdés, Vera y Estévez (2012), coincide en que los países deben ser desafiantes y poseer, además de una infraestructura competitiva, recursos humanos altamente calificados y, sobre todo, sólidas capacidades en el sector de investigación y en el desarrollo tecnológico. Calisto (2020) coincide en que el desafío para las universidades podría ser organizar la formación docente inicial, de modo que la investigación sea eje transversal. En este sentido cita a Afdal y Spernes (2018), quienes señalan que rediseñar el proceso de formación inicial docente basado en la investigación es una tarea necesaria pero compleja, porque demanda a los estudiantes un amplio conocimiento acerca de la investigación educativa, además de otros saberes tradicionalmente enseñados en su formación.

Las competencias investigativas fortalecen las características formativas del administrador. Por tal razón, Ronquillo (2014) sostiene que la competencia investigativa es globalizadora e in-

trínseca en el quehacer investigativo. Contiene epistemología para el trabajo con enfoques cualitativo, cuantitativo y mixto. Así las cosas, se deben preparar profesionales que fortalezcan y generan nuevo conocimiento de forma permanente y que, además, puedan transmitirlo. Sayous (2007) concuerda en que desarrollar competencias investigativas en los estudiantes permite que los profesionales generen procesos dinámicos y continuos de aprendizaje, con los cuales se pueda generar y transmitir conocimientos y tecnologías.

Reiban, Rosa y Zeballos (2017) citan a (Tobón, 2008), quien afirma que la comprensión de las competencias está a la vez unida a que estas se sustentan como una metodología capaz de lograr y perfeccionar el vínculo universidad-sociedad.

Varios autores afirman que las competencias investigativas se adquieren mediante la indagación, la argumentación, el uso de la tecnología y otros factores. Por otra parte, las habilidades investigativas están constituidas por las competencias en conocimientos, las competencias personales y las competencias instrumentales (Potolea, 2013).

Desarrollo

A partir de la pregunta planteada a los empleadores del sector empresarial sobre las habilidades que debería tener un colaborador en actividades administrativas diferentes a las disciplinares se recoge información básica. Las respuestas fueron varias y diferenciadas. En las tablas 1 y 2 se resume esta información basada en la experiencia de quienes emplean personas para apoyar las funciones administrativas en las empresas. Fueron 25 informantes que coinciden en requerimientos que deben tener los colaboradores que están en cargos adminis-

trativos. La pregunta que llevó a esta respuesta fue: “desde su punto de vista y con base en la experiencia, ¿qué habilidades, diferentes a las disciplinares del área del conocimiento, deben tener los colaboradores que se desempeñan en actividades administrativas, para garantizar ser eficientes?”.

Tabla 1. *Resumen de sugerencias sobre competencias diferentes a las disciplinares de un administrador desde empleadores*

<i>Sugerencia de habilidad desde el sector productivo</i>	<i>Entidad</i>
Trabajo en equipo, Manejo de paquetes informáticos, hacer informes ejecutivos (cortos y claros)	GASEOSAS LUX S.A.S
Atención al detalle, comprender información entregada en gráficos y estadísticas en general.	PRODUCTOS ROCHE S.A.
Innovación, leer eficientemente, trabajo en equipo	DAVIVIENDA CORREDORES
Buen manejo de las herramientas Word y Excel	AVIANCA S.A.
Seguimiento a instrucciones de jefes, aceptar conductos regulares, proactividad	AJE COLOMBIA
Reforzar posibilidades de trabajo transversal con otras áreas de la compañía, para poder evaluar posible potencial de rotación en otras unidades y aprovechar la experiencia laboral.	PRODUCTOS ROCHE S.A.
Trabajar con clientes y cerrar ventas- trabajar en equipo	BR GROUP S.A.
Aprender rápido, empoderarse de la misión y visión de la empresa	CREDILLANTAS LA SABANA

Fuente: autor a partir de información suministrada por empleadores de practicantes en el área administrativa.

Tabla 2. Resumen de sugerencias sobre competencias diferentes a las disciplinares de un administrador desde empleadores

<i>Sugerencia de habilidad desde el sector productivo</i>	<i>Entidad</i>
Hablar con clientes con convicción, manejar los valores de la empresa, Seguir instrucciones de superiores	COLOMBIANA DE COMERCIO SA
Trabajo en equipo, Manejo de paquetes informáticos, hacer informes ejecutivos (cortos y claros)	GASEOSAS LUX S.A.S
Manejar la base de datos, crear informes de su gestión	CORREDORES
Innovar permanentemente	CORREDORES
Tomar decisiones de su puesto de trabajo sin necesidad de apoyo de los jefes	ROHI IPS S.A.S.
Manejar agendas, manejar puntualidad al ingreso y salida de la jornada laboral	CONTACTAMOS S.A.S EN MISION ALUICA S.A.S
Saber el manejo de información de las bases de la empresa	IDEPLAS SAS
Saber leer, hablar el inglés, escribir en ingles	AGENCIA DE ADUANAS MOVE CARGO SA NIVEL 1
Manejo del tiempo, trabajo en equipo	GASEOSAS LUX S.A.S
Aprender permanentemente, desaprender permanentemente	GROUP MLS SAS
Usar redes sociales en beneficio de la empresa,	INNOVATEQ SAS
Manejar el estrés, manejar emociones	CORREDORES DAVIVIENDA S.A.
Manejo de relaciones interpersonales,	PROCESOS 2000 S.A.S
Trabajar bajo presión, manejo eficiente del tiempo	INNOVATEQ

Continúa

Resolver situaciones de su puesto de trabajo, generar buen ambiente de trabajo	GASEOSAS LUX S.A.S
Trabajar en equipo, empoderamiento de su trabajo, reconocimiento de valores de la empresa	MAQUI-CARDAN S.A.S.
Hacer proyectos y defenderlos para convencer al equipo de trabajo	DIGITEX INTERNACIONAL SAS
Obedecer a políticas de la empresa, saber culminar objetivos	SOTRAM S.A.

Fuente: autor a partir de información suministrada por empleadores de practicantes en el área administrativa.

La información suministrada por los 25 empleadores permitió tener la perspectiva de las habilidades que consideran necesarias quienes dirigen los procesos productivos en Bogotá. Esta información llevo al equipo investigador a reformular el cuestionario de modo que se obtuviera información de más empresarios y empleadores. Las respuestas arrojaron la siguiente información:

Tabla 3. *Estadísticas de fiabilidad del instrumento aplicado*

<i>Estadísticos</i>		
	<i>Alfa de Cronbach</i>	<i>Nº de elementos</i>
Total de ítems	,828	29
Ítems competencias investigativas	,926	21

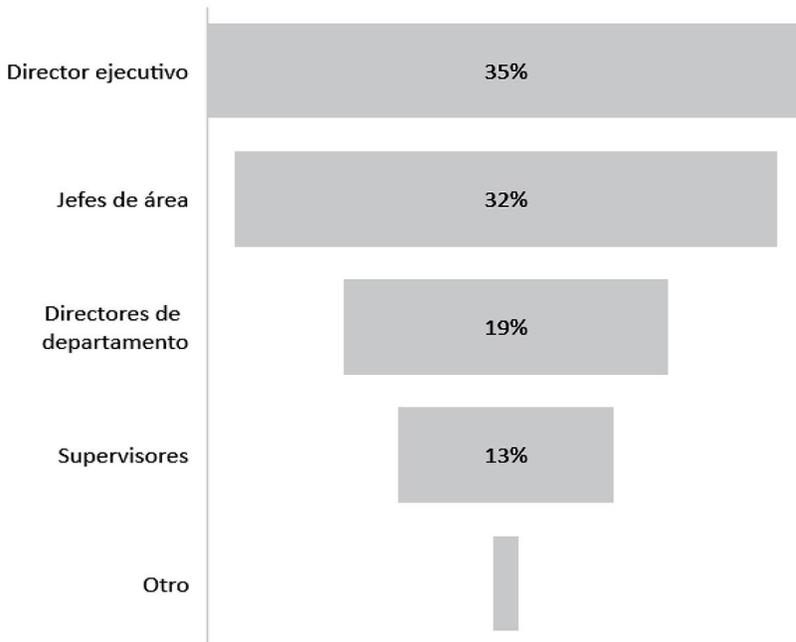
Fuente: los autores con base en datos procesados por el SPSS a partir de la aplicación del instrumento a 64 empleadores.

De aquí se infiere que la validación del cuestionario es buena, puesto que el “alfa de Cronbach” da cuenta de un instrumento general con 29 reactivos aplicado en una muestra de 64 em-

pleadores de diferentes sectores de la economía. Lo cual arroja un alfa de Cronbach de ,828, cuya interpretación, de acuerdo con las recomendaciones de George y Mallery (2003), señala que es un coeficiente bueno y confiable. Cuando se evaluó el instrumento solo con las 21 competencias investigativas, el coeficiente de “alfa de Cronbach” tuvo un resultado de ,926. Lo cual corrobora, según el referente citado, que estamos con un instrumento excelente. La Tabla 2 muestra los resultados que arrojó el SPSS frente a los respectivos índices de confiabilidad.

Con base en la consistencia y la información confiable que proporcionó el instrumento se describe la siguiente información:

Figura 1. *Cargo que ocupa dentro de la organización*



Fuente: autores.

63 de los 64 empleadores que respondieron la encuesta informan que tienen puestos de trabajo con personas a cargo. Así mismo, son cargos que tiene que ver con la gestión y la administración. De igual manera, como se puede ver en la tabla 4, el nivel de escolaridad es alto. Como mínimo el 73,4 % tienen especialización.

Tabla 4. Nivel de estudio de los informantes

<i>Nivel de estudio</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Pregrado	17	26,6
Especialización	45	70,3
Maestría	2	3,1
Doctorado	0	0

Esta información permite inferir que las personas que responden a los reactivos relacionados con las competencias investigativas y su importancia para la eficiencia de los cargos administrativos son idóneas. De los 64 encuestados, el 79 % están trabajando en empresas privadas, el 11,8 % en públicas y el resto en mixtas.

Tabla 5. Área de trabajo y tipo de empresa

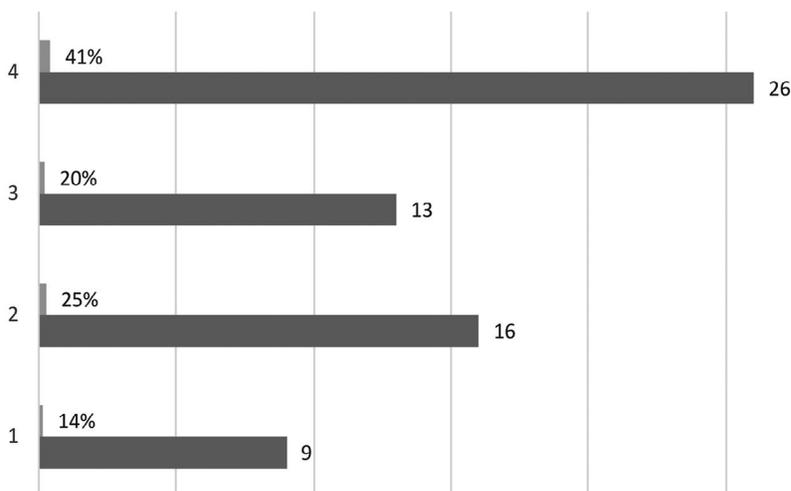
<i>Área en la que trabaja</i>						
		Gerencia	Comercial	Producción	Otro	Total
Tipo de empresa	Mixta	0	0	0	9	9
		0,0 %	0,0 %	0,0 %	100,0 %	100 %
		0,0 %	0,0 %	0,0 %	34,6 %	14,1 %
	Publica	4	0	0	2	6
		66,7 %	0,0 %	0,0 %	33,3 %	100 %
		22,2 %	0,0 %	0,0 %	7,7 %	9,4 %

Tipo de empresa	Privada	14	13	7	15	49
		28,6 %	26,5 %	14,3 %	30,6 %	100 %
		77,8 %	100 %	100 %	57,7 %	76,6 %
		100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Fuente: los autores.

Así mismo, el 28 % laboran en el área gerencial, el 20 % en el comercial, el 10,9 % en producción y el 40,6% en otras áreas. El 34,6 % trabaja en áreas diferentes a la producción, el comercio y la gerencia. Además, están en la empresa mixta. El 7,7 % pertenece a la pública y el 57,7 % a la privada.

Figura 2. Empleos que genera la empresa



Fuente: Autores.

Acerca del contexto en el que se realizó el estudio, el 14 % de las empresas entrevistadas generan menos de 10 empleos. Las demás son empresas que, por su tamaño, gozan de departamentos donde están obligados a realizar actividades administrativas.

Tabla 6. Tipo de empresa de acuerdo con el número de empleados

<i>Empresa</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Menos de 10 Microempresa	9	14 %
Entre 11 y 50 Pequeña-empresa	16	25 %
Entre 51 y 250 Mediana-empresa	13	20 %
Mas de 250 Grande-empresa	26	41 %

Fuente: autores.

En lo referente a la edad de las empresas se encontró que la mayoría de los informantes contratantes trabajan en empresas que tienen más de 20 años de funcionamiento. Apenas el 7,9 % labora en organizaciones con menos de 10 años. La tabla 7 se refiere a la antigüedad en el mercado de las 64 empresas entrevistadas.

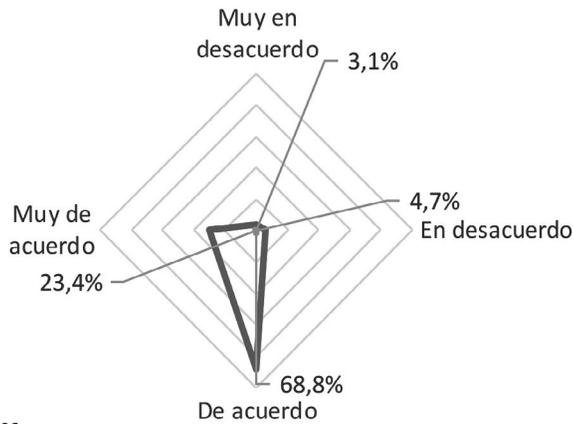
Tabla 7. Edad de las empresas entrevistadas

<i>Edad de la empresa</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
De 1 a 5 años	4	6,3 %
De 6 a 10 años	1	1,6 %
De 11 a 15 años	8	12,5 %
De 16 a 20 años	10	15,6 %
Mas de 20 años	41	64,1 %

Fuente: autores.

Sobre la percepción del empleador acerca de las competencias investigativas en el quehacer administrativo, el 92 % considera que quienes desempeñen actividades relacionadas con la administración deben reflexionar sobre los documentos con los que interactúa en su oficio.

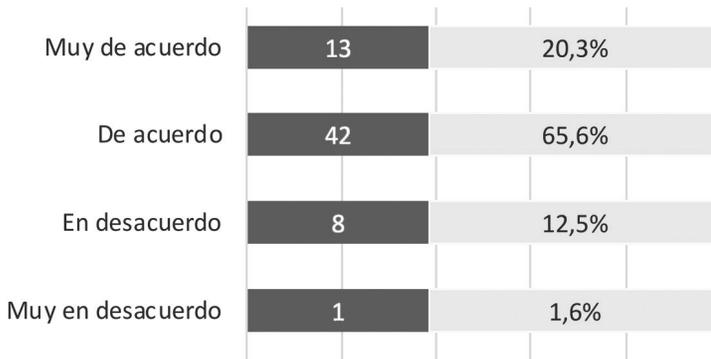
Figura 3. Capacidad para reflexionar sobre textos de la organización



Fuente: autores.

La capacidad de reflexión sobre documentos y materiales de la organización permite aclarar tomar decisiones con claridad.

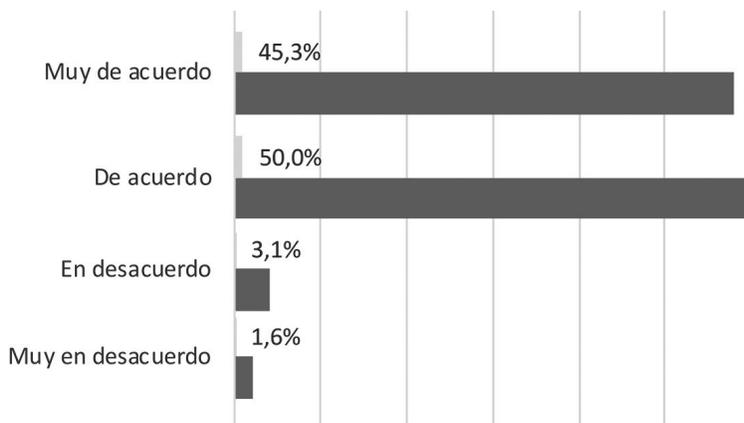
Figura 4. Capacidad de comunicar reflexiones propias de forma escrita



Fuente: autores.

De igual manera, como se observa en la figura 4, reflexionar y comunicar por escrito sus posturas es una competencia requerida para los que realizan actividades administrativas. Solo un 14,1 % no lo consideran necesario.

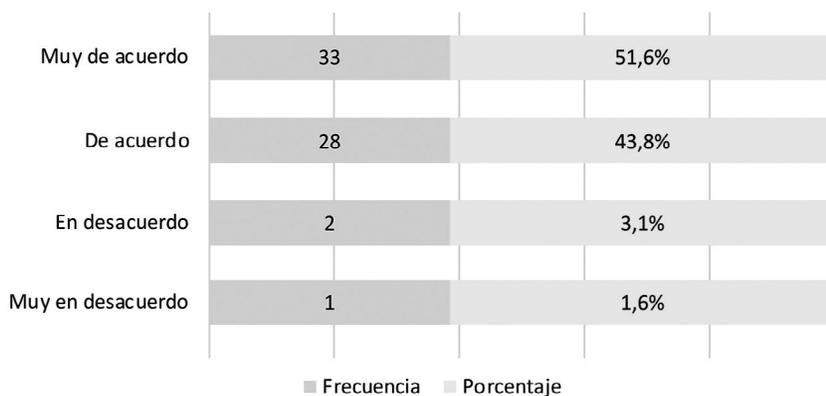
Figura 5. Capacidad de clasificar información



Fuente: autores.

El 95 % de los empleadores considera que es importante que los colaboradores puedan clasificar la información que manejan en su oficio.

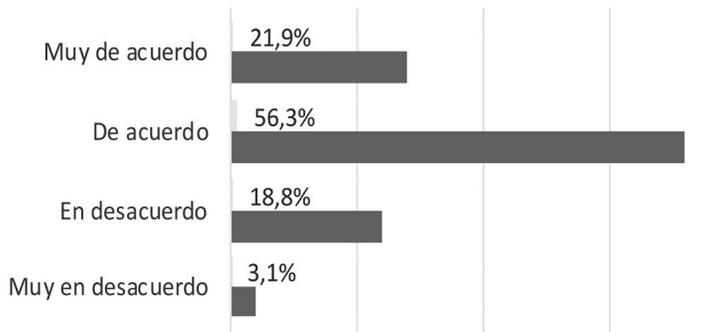
Figura 6. Generar información a partir de tablas, gráficos y cuadros



Fuente: autores.

En este sentido, el 95,4 % considera importante saber leer la información reportada en las herramientas matemáticas: gráficos, tablas y cuadros.

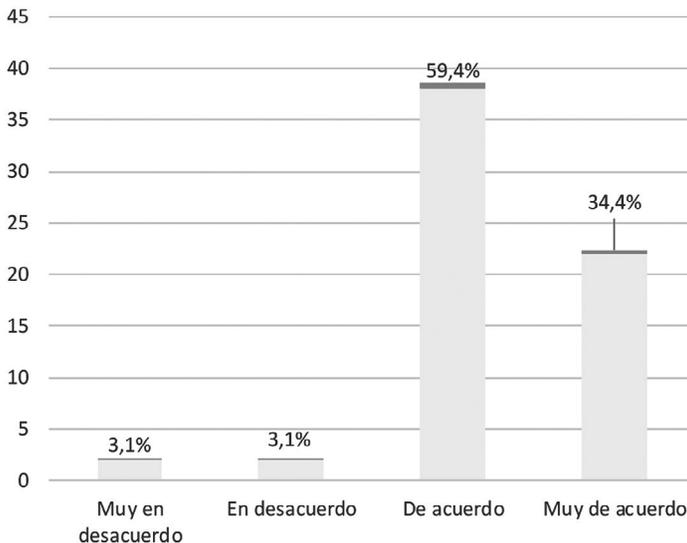
Figura 7. *Exponer ante la comunidad empresarial de manera oral y escrita información propia de su quehacer*



Fuente: autores.

La escritura y la expresión oral y corporal en público, como en el caso de las exposiciones, son las competencias más fortalecidas en los procesos de investigación desde las aulas, según los empleadores. Más del 77 % de los encuestados así lo afirman.

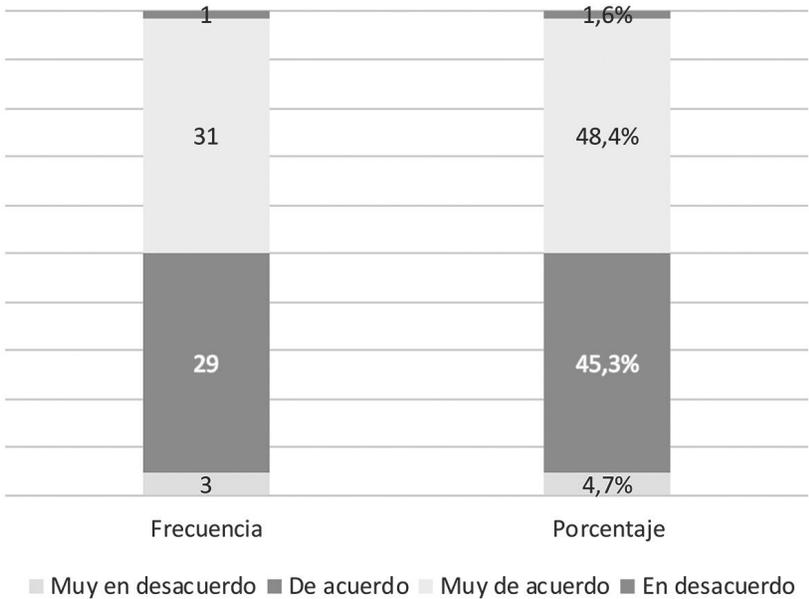
Figura 8. *Exponer de forma oral, apoyándose de lenguaje corporal, ideas organizadas y argumentación.*



Fuente: autores.

Parece que las habilidades para expresarse de forma oral y corporal son de amplio uso en las organizaciones, si se tiene en cuenta que el 93,8 % de los encuestados consideran que son habilidades importantes para garantizar la eficiencia en el quehacer del administrador.

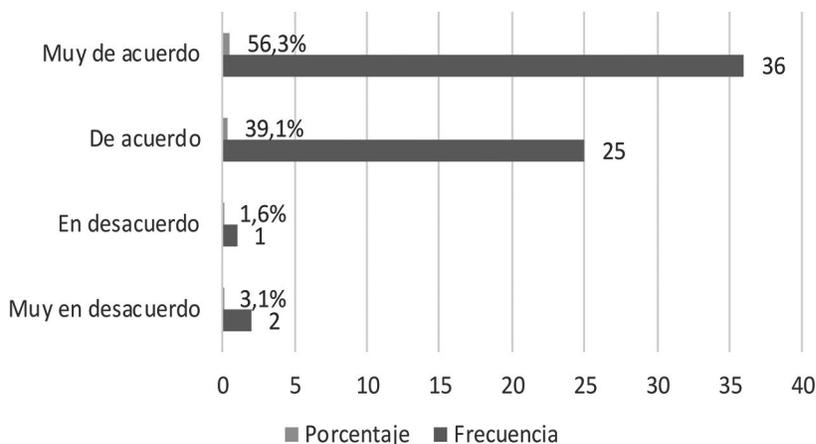
Figura 9. *Gestionar información por medio del uso de bases de datos especializadas*



Fuente: autores.

El 93,7 % de los encuestados considera de suma importancia la gestión de la información usando bases de datos especializadas. Este es un peso importante para quienes apoyan actividades relacionadas con el quehacer administrativo.

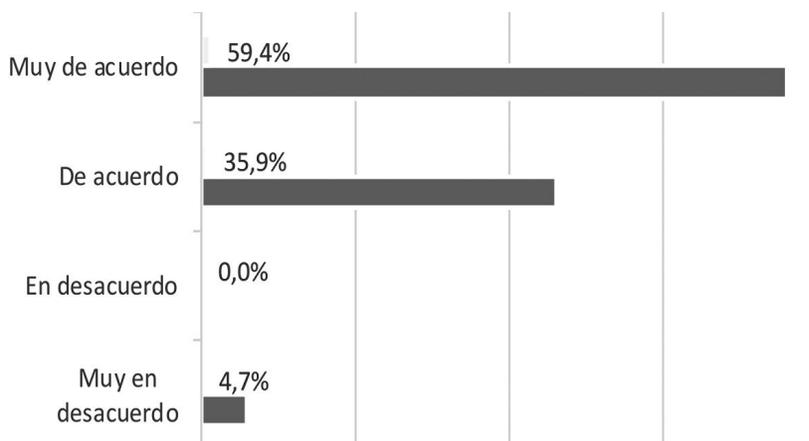
Figura 10. Apropiar direccionamientos que permitan el trabajo en equipo con su superior o supervisor



Fuente: autores.

Trabajar en equipo y responder disciplinadamente a los direccionamientos es fundamental para lograr los objetivos y cumplir las políticas de la organización. Por eso este tema tuvo un 95 % de aceptación en las respuestas de los empleadores.

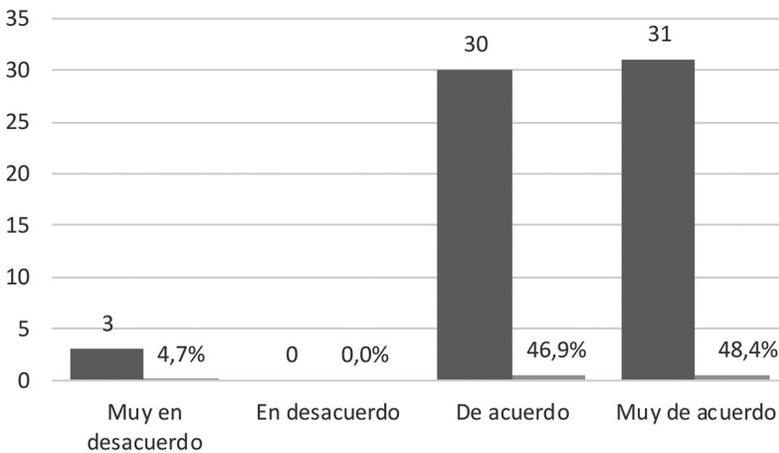
Figura 11. Apropiar y buscar el apoyo de las otras personas que comparten objetivos



Fuente: autores.

Para los empleadores, establecer vínculos con los compañeros basados en su conocimiento, así como el apoyo en doble vía es una competencia para la confianza y el respeto en el quehacer administrativo. El 95,1 % de los encuestados afirmó esto.

Figura 12. *Gestionar colaboradores de la organización en función del cumplimiento de objetivos*

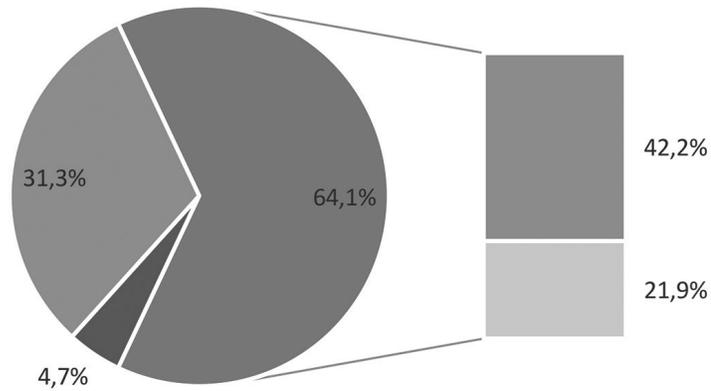


Fuente: autores.

Para los empleadores, asumir retos, buscar apoyo de otras personas cuando se necesite y gestionar a otros colaboradores para lograr los objetivos dentro de la organización son competencias investigativas necesarias. El 95,1 % y el 93,3 %, respectivamente, así lo confirman.

Para los empleadores, el manejo de las redes sociales y del internet en general es una de las competencias investigativas de menor importancia. Puesto que el 40 % afirma que estas habilidades no necesariamente mejoran la productividad y la eficiencia de las funciones del quehacer administrativo.

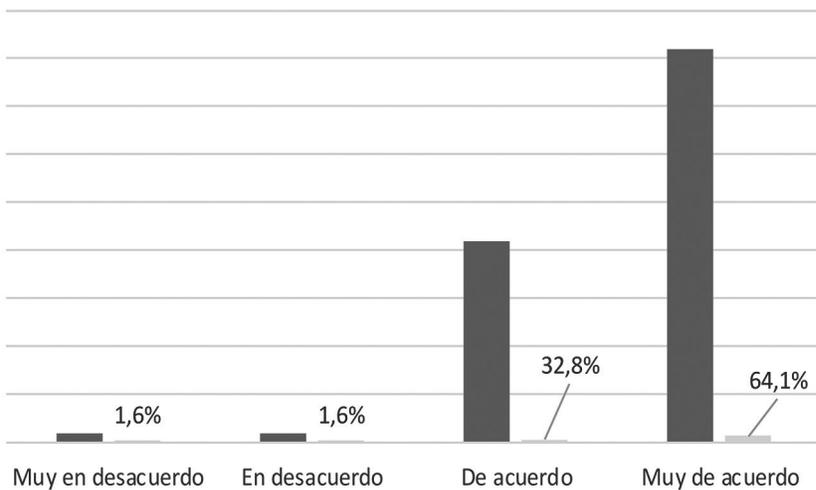
Figura 13. Gestionar, participar y crear contactos a través de redes



■ Muy en desacuerdo ■ En desacuerdo ■ De acuerdo ■ Muy de acuerdo

Fuente: autores.

Figura 14. Analizar la información para tomar decisiones



Fuente: autores.

Otra competencia que se trabaja permanentemente en las aulas es el análisis de información para la toma de decisiones.

Por tal razón los encuestados consideran estas habilidades como sumamente necesarias y de uso permanente en sus organizaciones. Solo el 3,2 % desaprueba la competencia.

Tabla 7. *Manejar las herramientas informáticas básicas: el procesador de palabras Word, el presentador electrónico Power Point y la hoja de cálculo Excel.*

<i>Nivel de acuerdo</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Muy en desacuerdo	2	3,1 %
En desacuerdo	1	1,6 %
De acuerdo	26	40,6 %
Muy de acuerdo	35	54,7 %

Fuente: los autores.

El uso de las herramientas informáticas para redactar, organizar sintetizar y comunicar información es una de las habilidades fundamentales del quehacer del administrador. Como lo muestra la tabla 7, los niveles de acuerdo están por encima del 95 %.

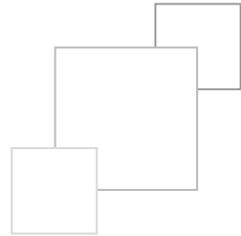
Conclusiones

A partir de estos resultados, se presentan algunas conclusiones y reflexiones generales. La técnica utilizada en el presente estudio permitió apreciar diferentes aspectos de los empresarios y empleadores de Bogotá. Para las empresas entrevistadas, las competencias investigativas son esenciales en las actividades administrativas.

Las empresas entrevistadas hacen parte de los sectores público, mixto y privado. Las edades de las empresas son variadas,

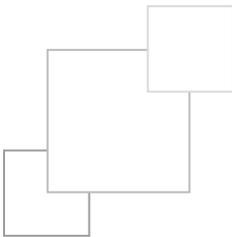
pero se debe anotar que la mayoría tienen más de 20 años de existencia en el mercado. En cuanto al tamaño de las empresas, más del 50 % son grandes empresas.

De acuerdo con este estudio, los saberes del administrador deben estar acompañados de habilidades investigativas. Así las cosas, las universidades deben ofrecer el fortalecimiento de estas competencias, no solo a través de las asignaturas propias de la carrera sino de todas las que acompañan los planes curriculares.



Capítulo 4

**Acercamiento a una actualización
de los saberes del administrador
desde un rediseño al plan de
estudios: caso programa
administrativo Tecnología en
Asistencia Gerencial - Funza**



Acercamiento a una actualización de los saberes del administrador desde un rediseño al plan de estudios: caso programa administrativo Tecnología en Asistencia Gerencial - Funza

Alex Dueñas Peña¹⁰

Lugo Manuel Barbosa Guerrero¹¹

Resumen

Como se informa en el documento, el análisis del currículo desde cualquier arista constituye un reto para las instituciones de educación. Existen varios conceptos de currículo, sin embargo, la más relevante, sin demeritar otras, es la que proporcionan los órganos rectores y las políticas públicas, el Ministerio de Educación Nacional y la normatividad legal vigente en materia de educación.

En suma, la coincidencia de los conceptos es suficiente para interpretar el *currículo* como el acopio de las realidades de un

¹⁰ Docente de planta de tiempo completo de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca. Economista, especialista en Gerencia de Proyectos, magíster en Administración de Instituciones de Educación y Doctor en Administración. Consultor empresarial en el área de las finanzas, la gestión y la administración. Se ha desempeñado como director de maestría, especializaciones, pregrados y coordinador del área de economía. Ha participado en la preparación de programas con fines de registro calificado y acreditación. Tiene experiencia docente desarrollando y orientando asignaturas relacionadas con el área organizacional, económica y del emprendimiento. Docente planta tiempo completo Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca. Correo electrónico: aduenasp@unicolmayor.edu.co.

¹¹ Docente de planta de tiempo completo de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca. Docente asistente de tiempo parcial de la Universidad El Bosque, magíster en Informática Educativa, especialista en Informática Educativa, Ingeniería de Software y Gerencia de Proyectos Telemáticos. Tiene experiencia en formulación y evaluación de proyectos, gerencia de producción y manejo de programas informáticos. Ponente internacional en tecnoneet – España. Correo electrónico: lmbarbosa@unicolmayor.edu.co.

entorno en función de mejorarlas a través de la formación de individuos integrales. Así las cosas, en este capítulo se revisa la literatura para reconocer aspectos, actores, contextos y demás elementos que contribuyan a la caracterización del currículo. De modo que se muestre la dinámica y las diversas variables que giran en su entorno.

La literatura revisada aborda diferentes exposiciones que contextualizan el tema de estudio. Para lo cual nos acercamos a los desarrolladores de un currículo de una carrera administrativa tecnológica en un municipio de Cundinamarca – Colombia. El propósito fue conocer la pertinencia de la forma como se organiza el plan de estudios, parte fundamental del currículo, y su eficacia en el desarrollo de determinados saberes. Se encontró información que le sirve a las instituciones educativas en general para el diseño de los planes de estudio.

Introducción

Para las universidades, la calidad y la pertinencia son aspectos interrelacionados de gran importancia y que demandan un gran reto. Son variables reconocidas y evaluadas en las políticas públicas de educación profesional. El entorno conformado por empresas, familias, estudiantes y profesores, entre otros, es considerado para validar los dos aspectos mencionamos anteriormente, calidad y pertinencia. Para saber sobre ellos debemos estudiar los criterios de quienes diseñan programas profesionales, sean de nivel técnico, tecnológico, universitario o posgradual. Vale decir que no sobran estudios sobre el logro y la sostenibilidad de las exigencias del Ministerio de Educación Nacional -MEN.

En este sentido, en el Acuerdo 02 de 2020 se establecieron los lineamientos para la actualización del modelo de acreditación de alta calidad en Colombia. El artículo 17 de este acuerdo trata de los factores y las características para la evaluación de programas académicos. Entre estos hay uno acerca de los aspectos académicos y resultados de aprendizaje, el cual especifica que “el desempeño de los estudiantes se hace evidente a través del logro de los resultados de aprendizaje previamente definidos, que responden a las competencias necesarias para para habilitarlo en el desempeño laboral” (p.24). Lo anterior debe cumplirse utilizando todos los recursos posibles.

No hay duda de que las instituciones se esfuerzan por articular los currículos a las necesidades de los estudiantes y de sus regiones. Son ellos quienes pueden opinar con precisión sobre lo que viven y necesitan: la cantidad de tiempo dedicado al estudio y las asignaturas que garantizan los conocimientos y aprendizajes de la disciplina que estudian.

En este artículo exponemos los resultados del estudio sobre los aspectos necesarios para el desarrollo de los saberes del administrador. Por tal razón, estudiamos la pertinencia de las asignaturas, sus contenidos y tiempos necesarios para el aprendizaje, así como el impacto de sus conocimientos del plan de estudios de un programa administrativo de nivel tecnológico de la Facultad de Administración y Economía.

Hay que aclarar que el currículo está compuesto por factores adicionales al plan de estudios. Por eso el objeto de estudio es el mencionado plan de estudios, el diseño de dicho plan en relación con la realidad.

Metodología

Este capítulo es el resultado de la información obtenida de dos fuentes. La primera es la revisión y el análisis de literatura especializada. Un estudio de tipo documental que consistió en la selección y compilación de información mediada por la lectura objetiva de materiales especializados que reposan en bases de datos, espacios dedicados a la clasificación de estos, revistas especializadas y libros (Baena, 2017). La segunda es la recolección de información y el análisis de un cuestionario aplicado a los docentes y estudiantes del programa administrativo “Tecnología en Asistencia Gerencial - Funza”.

La técnica empleada para la recolección de datos fue la encuesta. Diseñamos un cuestionario con escala tipo Likert, compuesto por 10 ítems de los cuales fueron usados 6. Estos están relacionados con la percepción de estudiantes y docentes frente a la comodidad y efectividad del programa tecnológico, en cuanto a cantidad de asignaturas y tiempo de trabajo de cada una de ellas.

La población estuvo compuesta por 62 estudiantes y 10 docentes del programa administrativo “Tecnología en Asistencia Gerencial”, sede Funza. Se analizó la información estadística con el apoyo del paquete estadístico SPSS.

Los resultados expuestos representan el análisis de gran parte del mundo empírico, el cual se fortalece de las experiencias y enfoques de actores relacionados con el tema de estudio. Esto con el propósito de “reconstruir la realidad tal como la observan los actores de un sistema social definido previamente” (Hernández, 2014, p.19). Lo cual es típico de una perspectiva

descriptiva, apoyada por la hermenéutica. Una forma de comprender e interpretar el contexto en el que se ubica el objeto de estudio. De modo que la visión epistemológica del tema de estudio se basó en aportes de diferentes enfoques, saberes y profesiones relacionadas con disímiles ciencias y disciplinas.

Marco de referencias

El análisis del currículo desde cualquier arista constituye un reto para las instituciones de educación, puesto que debe involucrar a la comunidad académica en general, así como los constructos y lineamientos originados en la investigación del tema (Martínez, 2010). Así las cosas, presentamos algunos expositores del concepto de currículo:

Ley General de Educación, Ley 115 de 1994, que para el caso colombiano define el currículo de la siguiente manera:

El conjunto de criterios, planes de estudio, programas, metodologías y procesos que contribuyen a la formación integral y a la construcción de la identidad cultural nacional, regional y local, incluyendo también los recursos humanos, académicos y físicos para poner en práctica las políticas y llevar a cabo el proyecto educativo institucional (artículo 76).

Por su parte, el Ministerio de Educación Nacional -MEN- expresa en su página web oficial que:

Currículo es el conjunto de criterios, planes de estudio, programas, metodologías y procesos que contribuyen a la formación integral y a la construcción de la identidad

cultural nacional, regional y local, incluyendo también los recursos humanos, académicos y físicos para poner en práctica las políticas y llevar a cabo el proyecto educativo institucional.

El misma vía, en la página web del MEN se dice acerca de la procedencia de la palabra *curricular* que:

Es un plan académico formal que incluya las experiencias de aprendizaje de los estudiantes, en coherencia con el programa de estudios de la disciplina y el grado que se otorga. Incluye metas para el aprendizaje de los estudiantes (habilidades, conocimientos y actitudes); contenido (los temas en los cuales se integran las experiencias de aprendizaje); secuencia (el orden en que se presentan los conceptos); recursos educativos (materiales y entornos); y evaluación (métodos utilizados para evaluar el aprendizaje de los estudiantes como resultado de estas experiencias).

Otros referentes consideran que el plan de estudios de un programa profesional es apenas una parte del currículo. Según Avendaño y Parada (2013), el currículo abarca procesos para la enseñanza y el aprendizaje de los implicados en el acto educativo: las identidades culturales de la comunidad, las políticas públicas emitidas desde los entes rectores de la educación, las diferentes relaciones inmersas en los procesos, la interacción y correspondencia entre individuos y el contexto interno y externo, las estrategias para la enseñanza aprendizaje, las disciplinas y ciencias formadoras de perfiles, entre otras. Todos estos elementos impactan la formación de profesionales en todas las áreas del saber.

Cox (2001) concibe el currículo como el conjunto de contenidos expuestos en un plan de estudios, los cuales deben dar un contexto de saberes secuencial y sistemáticamente organizados con propósitos formativos en algún área del saber. A su vez, Stenhouse (1991) relaciona los elementos de enseñanza y los criterios para enseñar, una visión del conocimiento y una concepción del proceso de educación. En Amadio, et al. (2015) el currículo es un resultado de los procesos desarrollados en el diálogo social, proyectados en una propuesta de aprendizaje y desempeño.

Una rápida revisión de la literatura permite referenciar que el currículo es la aceptación de una realidad social inmersa en una variedad de etnias, religiones, géneros, clases sociales, contextos medioambientales, proyectos políticos, entre otros factores que conforman la sociedad.

Otro importante referente es la UNESCO, la cual se refiere al currículo como la evaluación permanente de la educación frente a las necesidades sociales. Frente a este aspecto, Corzo y Marcano (2009) afirman la necesidad de estudiar para comprender aspectos como la realidad ambiental, así como las “normas éticas, imparcialidad política, capacidad crítica y una mejor articulación con los problemas de la sociedad y del mundo del trabajo; reforzar las funciones de docencia, investigación, extensiones dirigidas a disminuir aspectos como la violencia, el hambre, el analfabetismo, entre otros” (p.151). La referencia anterior invita a reflexionar sobre aspectos para la evaluación de la pertinencia del currículo. Dichos aspectos están relacionados con: la pertinencia científica, la pertinencia institucional, la pertinencia filosófica, la pertinencia social y la pertinencia del modelo teórico curricular.

Un elemento orientador del presente documento es lo que afirma el MEN sobre el plan de estudios: “es el esquema estructurado de las áreas obligatorias y fundamentales y de áreas optativas con sus respectivas asignaturas que forman parte del currículo de los establecimientos educativos”. Así mismo, el Ministerio expone los aspectos mínimos a tener en cuenta frente a este tema:

- La intención e identificación de los contenidos, temas y problemas de cada área, señalando las correspondientes actividades pedagógicas.
- La distribución del tiempo y las secuencias del proceso educativo, señalando en qué grado y período lectivo se ejecutarán las diferentes actividades.
- Los logros, competencias y conocimientos que los educandos deben alcanzar y adquirir al finalizar cada uno de los períodos del año escolar, en cada área y grado, según hayan sido definidos en el proyecto educativo institucional -PEI- en el marco de las normas técnicas curriculares que expida el Ministerio de Educación Nacional. Igualmente incluirá los criterios y los procedimientos para evaluar el aprendizaje, el rendimiento y el desarrollo de capacidades de los educandos.
- El diseño general de planes especiales de apoyo para estudiantes con dificultades en su proceso de aprendizaje.
- La metodología aplicable a cada una de las áreas, señalando el uso del material didáctico, textos escolares, laboratorios, ayudas audiovisuales, informática educativa o cualquier otro medio que oriente y soporte la acción pedagógica.
- Indicadores de desempeño y metas de calidad que permitan llevar a cabo la autoevaluación institucional. (MEN, página Institucional).

Desarrollo

La estructura curricular del programa “Tecnología en Asistencia Gerencial” debe armonizarse con el modelo pedagógico de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca (MOPEI). Este modelo da luz al proceso de formación integral, articulando las funciones misionales de docencia, investigación y proyección social. Funciones que responden a contextos históricos concretos producidos por la interacción de la comunidad académica. De modo que el MOPEI está en permanente construcción y transformación, en respuesta a las exigencias del contexto nacional e internacional. En este sentido el currículo se fundamenta en el contexto MOPEI (2020). El currículo no solo debe ser pertinente para el corpus de la disciplina, además debe serlo en el contexto educativo y debe posibilitar el acceso a la formación que ofrece el programa.

La propuesta curricular responde a los lineamientos institucionales, disciplinares y profesionales definidos en la tabla siguiente.

Tabla 1. *Lineamientos institucionales, disciplinares y profesionales que componen el plan de estudios TAG*

<i>Lineamientos del currículo desarrollados y fortalecidos en el plan de estudios</i>	<i>Concepto</i>
Conocimientos	Definidos en los temas propios del área de la administración y la gerencia. Los estudiantes sistemáticamente se sumergen en los conocimientos que exponen los paradigmas vigentes en la administración, su historia y las preguntas que de ellos se derivan.

Continúa

Habilidades	Definidos por el hábito o práctica habitual que desarrolla el estudiante motivado por el docente y fortalecidos en su trabajo independiente: manejo de las herramientas informáticas, segunda lengua, matemáticas, etc.
Actitudes	Definidos por el comportamiento y actuar rutinario de los estudiantes y docentes, en situaciones donde aplican el conocimiento desarrollado en el proceso.
Valores	Definidos por el ideal de la Uicolmayor y expuestos en los fundamentos axiológicos. Los valores son ejes transversales de todo el proceso de formación.

Fuente: autores con base en los conceptos expuestos en el MOPEI vigente.

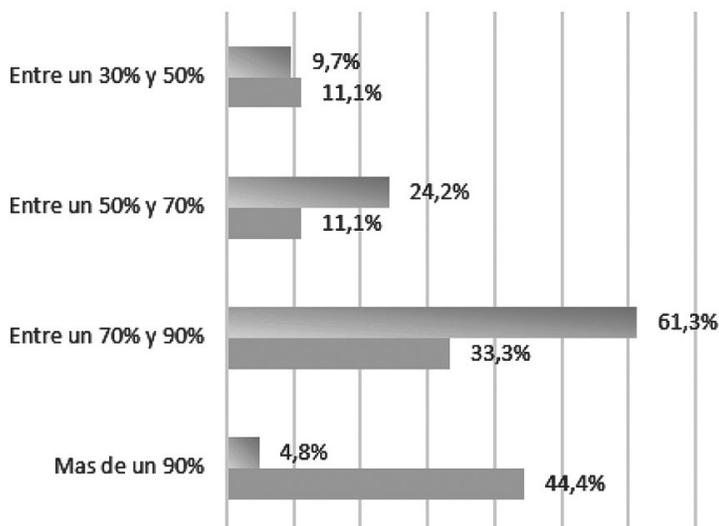
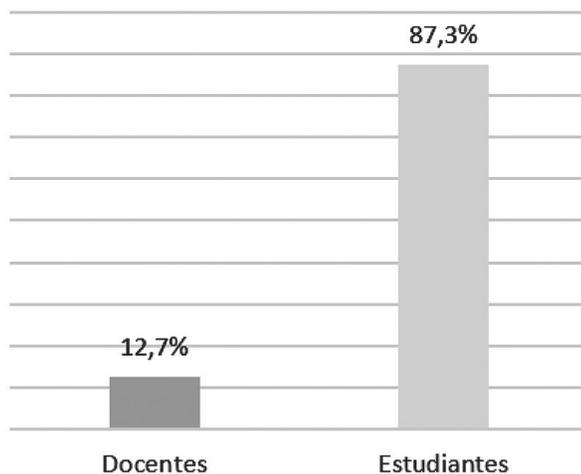
No obstante, este estudio no está enfocado en evaluar esos aspectos, sino en la pertinencia de los componentes y el tiempo que se le debe dedicar a ellos para lograr los aprendizajes propuestos.

Percepción de los estudiantes y docentes del programa TAG-Funza frente al plan de estudios actual

A continuación, presentamos algunos contenidos del plan de estudio que se pueden actualizar a través de asignaturas electivas. En este sentido, compartimos el resultado de la aplicación de un instrumento que indagó sobre los siguientes aspectos

del programa educativo: los componentes, el número de electivas y la percepción sobre los temas de actualización de las áreas electivas.

Figura 1. *Conocimiento de los componentes que tiene el plan de estudios actual*



Fuente: comité de currículo TAG-Funza.

El primer reactivo usado sobre el objeto de estudio fue respondido por 10 docentes y 62 estudiantes del programa TAG-Funza, quienes, con base al total de la población por ítems, corresponden al 76,9 % y 63 % respectivamente. Este reactivo pretendió saber el conocimiento del programa en términos de composición de asignaturas o componentes académicos. Por una parte, el 12,7 % de los encuestados fueron docentes del programa. El 87,3 % restante fueron estudiantes.

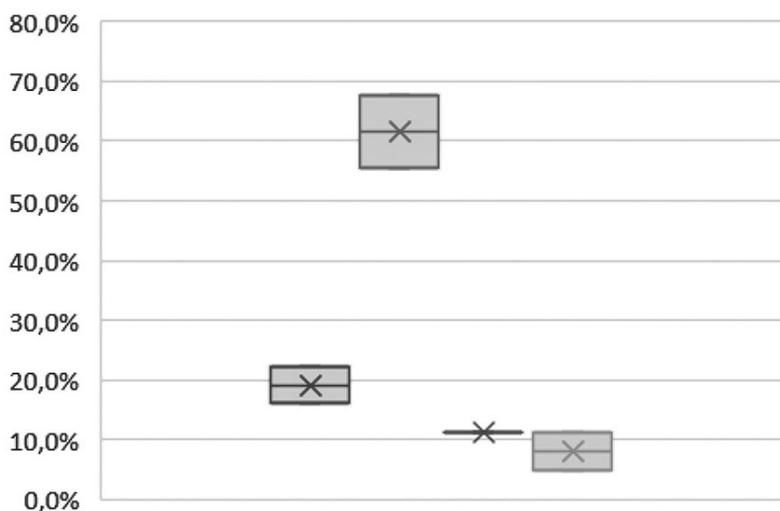
Encontramos que los encuestados conocen muy bien la cantidad de componentes con los que cuenta el programa, en especial los estudiantes, puesto que, como mínimo, el 70 % estima que conoce más del 70 %. Esto nos permitió entender que la información proporcionada por los encuestados, a través del cuestionario, es de personas que conocen el programa.

Tanto docentes como estudiantes consideran que el tiempo mínimo adecuado para el trabajo directo, para garantizar el logro de los aprendizajes, es de una hora y media. En promedio, el 77,8 % y 82,8 % respectivamente así lo afirman. La media más alta con base en dicha información es de un 61,6 %. Otros valores que obtuvimos son: un 19,2 % estiman el mínimo de tiempo de trabajo en 45 minutos; un 11,32 % consideran necesarias 2 horas y 15 minutos; por último, el 8 % estima tres horas. En suma, los docentes y estudiantes consideran que lo más apropiado es que se le dedique, como mínimo, una hora y cuarenta y cinco minutos a cada componente.

El 45,6 % de los docentes consideró suficientes los 45 minutos de trabajo por asignatura. Por su parte, el restante 64,4 %

consideran que este tiempo no es conveniente si se trata de garantizar el aprendizaje de un tema. El 62 % de los estudiantes consideraron que este tiempo es adecuado.

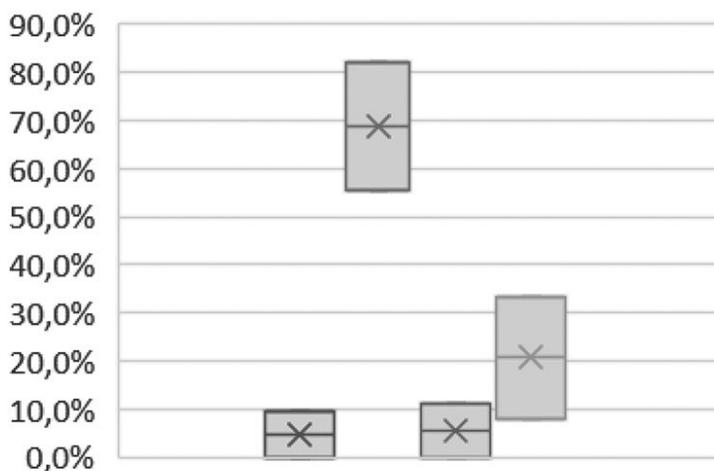
Figura 2. *Percepción de docentes y estudiantes frente al tiempo directo dedicado a un componente para garantizar su aprendizaje*



		Una hora y 45 minutos	Una hora y 30 minutos	Dos horas y 15 minutos	Tres horas
Docente	22,2%	55,6%	11,1%	11,1%	
Estudiante	16,1%	67,7%	11,3%	4,8%	

Fuente: comité de currículo TAG-Funza.

Figura 3. *Percepción de docentes y estudiantes frente a que 45 minutos de trabajo directo son adecuados para el aprendizaje exitoso*

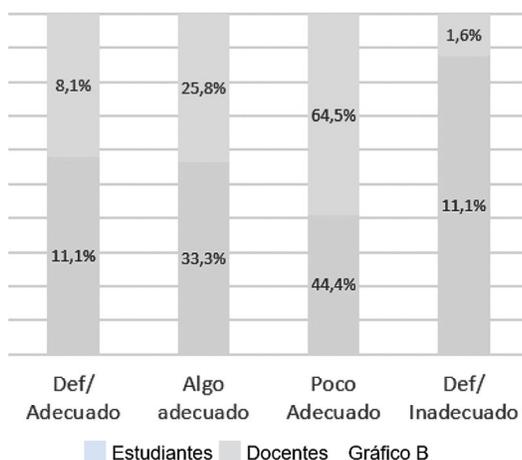
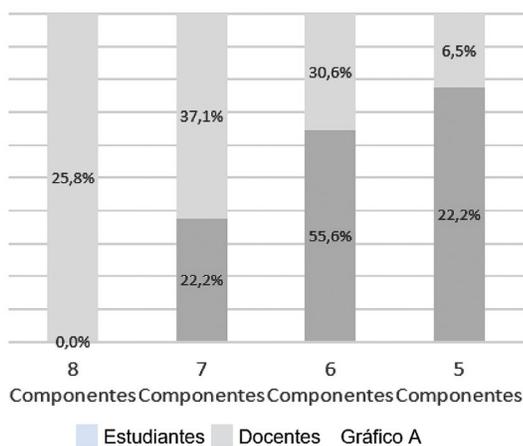


	Def/ Adecuado	Algo adecuado	Poco Adecuado	Def/ Inadecuado
	4	3	2	1
Docente	0%	45,6%	21,1%	33,3%
Estudiante	9,7%	62,3%	20%	8,1%

Fuente: comité de currículo TAG-Funza.

El 21,7 % del segundo grupo de la población considera que 45 minutos es un tiempo definitivamente inadecuado para garantizar el aprendizaje de un componente. Además, hay un grupo, cuya media es del 6,6 %, que también lo considera un tiempo inadecuado.

Figura 4. *Percepción de docentes y estudiantes frente a la cantidad de componentes por semestre más adecuada en comodidad*



Fuente: comité de currículo TAG-Funza.

Al indagar qué tan adecuada es la propuesta actual de la cantidad de componentes estudiados por semestre, se encontró que, como se contextualiza en el gráfico B de la figura 4, en promedio el 66,1 % de los estudiantes consideran que es poco adecuada. El 55,5 % de los docentes del progra-

ma piensan lo mismo. En contraparte, el 25,8 % de los estudiantes y el 33,3 % de los docentes consideran adecuada la propuesta actual.

Sobre la pertinencia de la cantidad actual de componentes vistos por semestre y el tiempo de dedicación que demandan, podemos decir que el 30,6 % de los estudiantes consideran adecuado que sean solo 6 componentes por semestre. El 55,6 % de los docentes están de acuerdo con esta cifra. Por otra parte, el 6,5 % de los estudiantes y el 22,2 % de los docentes piensan que son suficientes 5 componentes. Finalmente, el 37 % de los estudiantes y el 22,2 % de los docentes consideran conveniente que sean 7 componentes por semestre.

Conclusiones

La mayoría de docentes y estudiantes del programa “Tecnología en Asistencia Gerencial”, de Funza, no están de acuerdo en que la cantidad de asignaturas por semestre sea la adecuada ni en que sean suficientes 45 minutos de trabajo directo con el docente.

Aunque se encuentra fácilmente la misión, la visión, el perfil del estudiante y el plan de estudio de la “Tecnología en Asistencia Gerencial”, de la facultad de Administración y Economía de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, no todos los aspirantes y/o estudiantes tienen los elementos suficientes para saber si el tiempo que se le otorga a las asignaturas es suficiente para aprender lo que corresponde. Tampoco pueden saber si la cantidad de asignaturas son adecuadas, si son muchas o pocas para un periodo académico, esto solo lo puede determinar la experiencia.

Luego de aplicar las encuestas y realizar el análisis correspondiente, concluimos que es pertinente evaluar constantemente la cantidad de asignaturas que se deben cursar por semestre, así como el tiempo necesario para cada una de ellas, con el fin de lograr los objetivos propuestos por el programa académico. Esto beneficia a los estudiantes y permite mostrar las variables de calidad y pertinencia que exige el MEN y la sociedad en general.

La Facultad de Administración y Economía de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca tiene un acervo de material académico que alimenta el diagnóstico de sus programas. Este acervo contextualiza las propuestas de mejoramiento para el logro de los saberes propios del administrador. Los resultados aquí expuestos son parte del material para la reflexión, análisis, investigación y posibles aportes a propuestas de mejoramiento e innovación.

Los saberes del administrador son los conocimientos y habilidades para satisfacer las necesidades sociales y empresariales. Estos requieren la continua revisión de su pertinencia y el ajuste con los lineamientos y las políticas públicas de educación. Por tanto, vale la pena analizar los resultados de los capítulos: fortalecer las competencias investigativas en las asignaturas de los programas; contextualizar, a través de estudios y bases de datos especializadas, la información relacionada con los saberes del administrador; poner en práctica el modelo que facilita las transferencias entre programas de una misma facultad; y, finalmente, revisar permanentemente las propuestas curriculares, en especial los planes de estudio, en función de garantizar su pertinencia y actualización frente a las necesidades de los estudiantes, los docentes, la institución, el sector productivo y la sociedad en general.

Referencias bibliográficas

- Afdal, H. & Spernes, K. (2018). Designing and redesigning research-based teacher education. *Teaching and Teacher Education*, 74, 215-228. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2018.05.011>
- Acuerdo N° 022 de 2020. *Por el cual se aprueba la actualización del Modelo Pedagógico Institucional -MOPEI*. Mayo 5 de 2020.
- Acuerdo 02 de 2020. *Por el cual se actualiza el modelo de acreditación de alta calidad en Colombia*. Recuperado de: https://www.cna.gov.co/1741/articles399640_A_CESU_02_2020_AMAC.pdf
- Amadio, M., Opertti, R., & Tedesco, J. C. (2015). *El currículo en los debates y en las reformas educativas al horizonte 2030: Para una agenda curricular del siglo XXI*. Recuperado de: <http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/4267/El%20curr%C3%ADculo%20en%20los%20debates%20y%20en%20las%20reformas%20educativas%20al%20horizonte%202030.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Avendaño, W. & Parada, A. (2013). *El currículo en la sociedad del conocimiento. Educación y Educadores*. V. 16, Universidad de la sabana. Colombia. Recuperado de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S012312942013000100010&script=sci_abstract&tlng=es
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación* (3a. ed.). México D.F., México: Grupo editorial Patria.
- Calisto, C. (2020). *La competencia investigativa. Interacciones y estrategias en un curso de formación inicial docente. Facultad de Educación. Universidad de Barcelona*. Consultado en: <https://www.tesisenred.net/handle/10803/669988>

- Consejo Académico (2007). *Por el cual se reconocen las directrices institucionales para el proceso de Evaluación Curricular en la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca* [Acuerdo 02 de 2007].
- Consejo Académico (2007). *Por el cual se reconoce el Sistema de Tutorías en la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca* [Acuerdo 02 de 2007].
- Consejo Superior Universitario (2003). *Por el cual se establecen las normas y procesos para la reestructuración de los programas de formación en Pregrado y Especialización, que ofrece la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca* [Acuerdo 013 de 2003].
- Consejo Superior Universitario (2004). *Por el cual se aprueba la reestructuración curricular en créditos académicos del programa de Administración de Empresas Comerciales* [Acuerdo 043 de 2004].
- Consejo Superior Universitario (2009). *Por el cual se adoptan instrumentos de apoyo a los procesos académicos.* [Acuerdo 097 de 2009].
- Consejo Superior Universitario (2009). *Modelo pedagógico institucional -MOPEI-.* [Acuerdo 092 de 2009].
- Corzo, L., & Marcano, N. (2009). Pertinencia del currículo de las instituciones de educación superior: un estudio cualitativo desde la teoría fundamentada. *Multiciencias*, 9(2), 149-156. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/904/90411687006.pdf>
- Cox, C. (2001). El currículum escolar del futuro. *Revista Perspectivas*, 4(2), 213-232. Recuperado de: <http://www.dii.uchile.cl/~Revista/ArticulosVol4-N2/213-232%2003-C.pdf>

- Días, C., Mello, B., Stosick, E., Rodrigues, A. (2014). Desenvolvimento de competências do administrador: Um estudo em ambiente simulado. *Revista De Ciências Da Administração*, 16(38), 172-182. <https://www-proquest-com.ezproxy.uniminuto.edu/scholarly-journals/desenvolvimento-de-competencias-do-administrador/docview/1558102189/se-2?accountid=48797>
- Daza, A., Charris, A., Vilorio, J. (2015). Las Competencias Específicas de los Administradores en Colombia a la Luz del proyecto Tuning América Latina. *Dimensión empresarial* 13(2). p.275-292 DOI: <http://dx.doi.org/10.15665/rde.v13i2.466>
- Decreto 1330. *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*. Julio 25 de 2019.
- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference*. 11.0 update (4th ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Hernández-Sampieri, R., Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill. <https://www-ebooks7-24-com.ezproxy.uniminuto.edu/?il=6443>
- Le Boterf, G. (2003). *Desenvolvendo a competência dos profissionais*. Porto Alegre: Artmed.
- Ley 749. *Por la cual se organiza el servicio público de la educación superior en las modalidades de formación técnica profesional y tecnológica, y se dictan otras disposiciones*. Julio 19 de 2002

Ley 115 de 1994. *Ley General de Educación*.

López, S. (2005). *La vinculación de la ciencia y la tecnología en el sector productivo* (2da. ed.). Sinaloa: Universidad Autónoma de Sinaloa. Conferencia Mundial sobre la Educación Superior 2009. La nueva dinámica de la educación superior y la investigación para el cambio social y el desarrollo (2009). París: Unesco.

Martínez R.J.B. (2010). El currículum como espacio de participación: la democracia escolar, ¿es posible?. EN Saberes e incertidumbre sobre el currículum. En J. Gimeno Sacristán, Saberes e Incertidumbres sobre el currículum (pp. 162-180). Ediciones Morata: Madrid.

Ministerio de Educación Nacional (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” [Decreto 1330 de 2019]*.

Núñez, N. (2019). Enseñanza de la competencia investigativa: percepciones y evidencias de los estudiantes universitarios. *Revista Espacio*. Vol. 40 (Nº 41) Año 2019. Pág. 26

Núñez L., Giordano, M., Menacho, I., Uribe, Y. y Rodríguez, L. (2018). *Competencias administrativas en la calidad del servicio en las instituciones educativas del nivel inicial*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú. Orcid ID: <https://orcid.org/0000-0003-3542-9117>

Pérez, M. (2012). Fortalecimiento de las competencias investigativas en el contexto de la educación superior en Colombia. *Revista de investigaciones UNAD*.

- Pérez, R. (2021). *Las representaciones sociales sobre el vínculo formación profesional-mercado de trabajo en estudiantes de Administración Educativa de la UPN* [Universidad pedagógica Nacional de Mexico]. <http://digitalacademico.ajusco.upn.mx:8080/jspui/bitstream/123456789/33085/1/37290.pdf>
- Potolea, D. (2013). Doctoral Studies and Research Competences Procedia. *Social and Behavioral Sciences* 76, 935-946. Consultado en: <https://pdf.sciencedirectassets.com/>
- Ramírez-Díaz, J. (2020). El enfoque por competencias y su relevancia en la actualidad. Consideraciones desde la orientación ocupacional en contextos educativos. *Revista Electrónica Educare* (Educare Electronic Journal). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7336225>
- Reiban, R., Rosa, H. y Zeballos, J. (2017). Competencias investigativas en la Educación Superior. *Revista Publicando*, 4 No 10. (1). 2017, 395-405.
- Richart Varela, R., Álvarez-Flores, E., y Martínez-Rodríguez, R. (2019). Competencias del perfil del administrador. Análisis comparativo en diferentes modalidades educativas. *Perfiles educativos*, México, 41(164), 82-98. <https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2019.164.59108>
- Rodríguez-Marmolejo, S., Rojas-Arrollave, Y., Serna-Ospina, S. (2019). Competencias genéricas de los administradores de empresas. *Revista Ploutos*, 9 (Páginas 1-27). DOI: <https://doi.org/10.21158/23227230.v9.n0.2019.2564>
- Rojas, M & Méndez, R. (2017) Procesos de formación en investigación en la Universidad: ¿qué le queda a los

estudiantes? *Revista Sophia* 13 (2): 56-72. Universidad la Gran Colombia. Consultado en: <https://www.redalyc.org/journal/4137/413751844007/html/>

Ronquillo, L. (2014). La formación investigativa basada en competencias para las carreras de ciencias de la educación. *Revista Electrónica Formación y Calidad Educativa (REFCaLE)*. Vicerrectorado Académico de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Ecuador.

Sanabria, P., Ospina, M., y García, S. (2018). Competencias profesionales en el campo de administración: Un análisis para Colombia. JEL: I21, I23, M1. DOI: <https://doi.org/10.17230/Ad-minister.35.1>

Sayous, N. (2007). La investigación científica y el aprendizaje social para la producción de conocimientos en la formación del ingeniero civil. *Ingeniería*, 11(2), 39-46.

Stenhouse, L. (1991). La investigación del curriculum y el arte del profesor. *Revista Investigación en la Escuela*, 15, 9-15. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/11441/59432>

Tobón, S. (2008). *La formación basada en competencias en la educación superior: El enfoque complejo*. México: Universidad Autónoma de Guadalajara.

Valdés, Á., & Vera, J. & y Estévez, E. (2012). Variables asociadas al desarrollo de la competencia científica en estudiantes de posgrado en Sonora. *Reencuentro. Análisis de Problemas Universitarios*, (63),40-46. Consultado en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=34023237006>

Valverde, O. (2001). El enfoque de la competencia laboral. Montevideo: Departamento de Publicaciones de Cinterfor/OIT.

Velasco, M. (2019). La formación por competencias en educación superior. *Revista ObIES*, 3, 44-63

Zapata, J. (2015). El modelo y enfoque de formación por competencias en la Educación Superior: apuntes sobre sus fortalezas y debilidades. *Revista Academia y Virtualidad*, 8, (2), 24-33



ISBN: 978-958-5198-13-5



9 789585 198135