

Estrategia de competitividad académica en el programa de administración de empresa en Barranquilla, Colombia

PABLA PERALTA MIRANDA¹

Resumen

El objetivo de esta investigación fue demostrar una estrategia competitividad académica en un programa de Administración de Empresas como generadora de transformación, en la ciudad de Barranquilla, apoyada en organismo como Cepal. OIT, Unesco, el Banco Mundial, BID, con un enfoque mundial, y reflejada en Colombia, a través del Sistema de Formación para el Trabajo, Ministerio de Educación, de Trabajo y Comercio. Aborda un enfoque cuantitativo, el método utilizado es descriptivo, con un índice de confiabilidad de consistencia interna Alfa de Cronbach, la técnica de investigación es la encuesta, entrevista, aplicado a 488 personas que integran la muestra estratificada, Docentes, Empresas, Estudiantes, y personal Administrativo, el resultado obtenido, la Identificación de las competencia del Administrador de Empresas y la propuesta de estrategia de competitividad académica, para la educación superior

Palabras Clave: Competitividad, Educación superior, certificación por competencias y Formación por competencias

Abstract

The objective of this research was to demonstrate academic competitiveness strategy in Business Administration program as a generator of transformation, in the city of Barranquilla, based on body as ECLAC. ILO, Unesco, the World Bank, IDB, with a global approach, and reflected in Colombia, through the System Work Training, Ministry of Education, Labor and Commerce. It deals with a quantitative approach, the method used is descriptive, with an index of internal consistency reliability Cronbach alpha h, the technique is the survey research, interviews, applied to 488 people within the stratified sample, Teachers, Business, Students, and administrative staff, the result, the competition Identifying Business Manager and the proposed academic competitiveness strategy for higher education

Keywords: Competitiveness, Higher education, skills and certification, Competency-based training

¹ Universidad Simón Bolívar, Colombia

Introducción

El objetivo es realizar una estrategia de competitividad académica en el programa de administración de empresa en una institución de educación superior, en Barranquilla, para la generación de transformación, del entorno tanto en el aspecto académico como en sector productivo, a lo largo de formación de los futuros profesionales en Administración de Empresas, con fundamento en:

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

De la propuesta de UNESCO derivan unas implicaciones: reforma en la Instituciones de Educación Superior, IES, para impactar en lo social, económico, adaptada en la formación por competencias, liderazgo académico, formación profesional. Al respecto, el Banco Interamericano de Desarrollo, **BID** y el Fondo Monetario Internacional, **FMI**, fijan unos objetivos: calidad y eficiencia, evaluación y certificación, planes de estudios, didáctica, liderazgo intelectual, tecnología, desempeño, préstamos, becas.

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

Según Malagón, L. (2007) la Unesco cuenta con cuatro documentos fundamentales para los estudios de pertinencia: Políticas para el cambio y el desarrollo en la Educación Superior (1995), Plan de Acción para la transformación de la Educación Superior para América Latina, y el Caribe (1996), la Resolución en la Educación Superior en el siglo XXI, Visión y Acción,

Documento de Trabajo (1998), la Declaración sobre la Educación Superior siglo XXI Visión y Acción final (1998) (p. 39). Un estudio de pertinencia en educación superior debe suplir las exigencias del entorno y los cambios sociales, para realizar propuestas curriculares pertinentes que respondan al mundo globalizado, y cuenta con siete componentes clave: Relaciones con la sociedad en su conjunto, la Educación superior y el mundo del trabajo, relación con el Estado y las bases de la dirección y gestión de los centros, financiación y gastos compartidos, la revolución en la enseñanza y el aprendizaje, fortalecimientos de las funciones de Investigación de la educación superior, la responsabilidad con respecto a los otros niveles de Educación (pp. 40-44).

La Organización Internacional del Trabajo, OIT, en pro de mejorar la calidad del desempeño laboral a nivel global, teniendo en cuenta la degradación paulatina de la educación y las formas de trabajo manifestadas en actividades de autoempleo, subempleo, teletrabajo, trabajo infantil, jornadas extenuantes, bajos ingresos, condiciones laborales, propone unos objetivos estratégicos: “Conseguir que respeten los derechos fundamentales del trabajo, crear mayores oportunidades de empleos e ingresos, extender protección social, promover el diálogo social, Articulando la formación por competencias” (Maldonado, M. 2006, p. 167).

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

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

Por otro lado, en Europa el Proyecto Tuning (del vocablo inglés “tune”, que significa afinar en términos musicales, el vocablo se mantiene en gerundio siempre con el propósito de reflejar un dialogo social, paralelo a la educación), el 19 de junio del 1999 con la Declaración de Babilonia, proclama construir un espacio en el 2010 para dialogar la forma de orientar la educación superior a través de ciclos escolares teniendo en cuenta la movilidad, flexibilidad, y calidad, con énfasis en el desarrollo curricular. A partir del año 2000 un equipo de universidades inicia el proyecto Tuning con unos periodos definidos. Según Tobón, S. (2009) el Proyecto Tuning para América Latina, nació en la IV Reunión del Seguimiento del Espacio Común de la Educación Superior en la Unión Europea, América Latina y el Caribe (UEALCL), en Córdoba, España 2002. Sus principales objetivos fueron:

- Contribuir al desarrollo de las titulaciones en América Latina
- Impulsar en Latinoamérica la convergencia en la educación superior, Administración de Empresas, Educación historia y Matemáticas.
- Desarrollo de perfiles profesionales en términos de competencias genéricas y relativas a cada área de estudio incluyendo destrezas, conocimientos y contenidos en las cuatro aéreas temáticas.
- Facilitar la transparencia en las estructuras educativas e impulsar la innovación.
- Crear redes que presenten ejemplos de prácticas eficaces estimula la innovación y la calidad mediante la reflexión y el intercambio mutuo.
- Desarrollar e intercambiar información sobre currículos. Producir convergencias en las áreas de disciplinas (pp. 215-215).

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

Se denota que el Sistema Colombiano de formación y evaluación por competencias, tomando como referentes a Tobón, S. (2006) y Moncada, J. (2011). El Proyecto Tuning en Colombia, está a cargo del Ministro de Educación, Consejo Nacional de Acreditación y ASCUN, las universidades seleccionadas para este fin: Universidad Nacional, Pontificia y Javeriana, Escuela de Administración, Finanzas e Instituto Tecnológico de Medellín (Eafit), Universidad del Norte, Tecnológica de Pereira. Según Maldonado (2006, p. 216) la labor gira en cuatro ejes:

Competencias Profesionales, Enfoque de enseñanza y Aprendizaje y Evaluación, Créditos Académicos y Formación para la Investigación e Innovación.

El sistema de formación por competencias en Colombia, en el programa de Administración de Empresas, ha aceptado involucrar las competencias del Proyecto Tuning para América Latina, con el visto bueno de la Asociación Colombiana de Facultades de Administración (ASCOLFA). La Misión de la Asociación es “Integrar los programas de Administración de Empresas del país y orientar su quehacer académico, con los cambios de la época, el desarrollo del conocimiento y las tendencias educativas del momento con estrecha relación con el sector productivo del país”. Argumenta además que, “debe reconocerse los esfuerzos realizados por ASCOLFA para el perfeccionamiento del docente, con el fin de consolidar una cultura organizacional de calidad dentro los programas de Administración. (ASCOLFA, 2005). En la tabla 1 pueden observarse las competencias del Proyecto Tuning que fueron admitidas por ASCOLFA.

Las anteriores actividades son propias de la competitividad académica, la teoría de Porter enlaza vínculos estrechos con la gestión del conocimiento. Volviendo a las cinco fuerzas de M. Porter (1987) aplicada en esta investigación, el diseño de un modelo por competencias para mejorar la competitividad académica en el Programa de Administración de Empresas de la Universidad Simón Bolívar en la ciudad de Barranquilla; Amenaza de entrada de Productos Nuevos, rivalidad entre los competidores, poder de las negociaciones con los proveedores, poder de las negociaciones de los compradores, Amenaza de ingresos de los productos sustitutos

Tabla 1. Fuerzas de M. Porter, aplicada en competitividad.

<u>Entradas de nuevos productos</u>	<u>Poder de negociación de los proveedores</u>	<u>Negociaciones con los compradores</u>	<u>Ingresos de los productos sustitutos</u>
Tecnologías en los procesos productivos	Alianzas estratégicas	Ofertas de programas	Programas de universidades nacionales e Internacionales
Redes de conminación	Ciclos propedéuticos	Prácticas empresariales	Aumento de programas técnicos y tecnológicos
Nuevos programas de pregrados	Políticas institucionales	Contenidos programáticos	Programas a través de plataformas virtuales

Didácticas y ambientes de aprendizajes	Internacionalización y la Investigación	Currículos por competencias	TLC
--	---	-----------------------------	-----

Fuente: Elaborado por la autora, 2012, basados en Porter, M., (1980).

Estratégicamente las organizaciones buscan agregar eslabones en la cadena de valor con los recursos disponibles, se preocupan por su estructura de costos y las oportunidades de ampliar valores agregados para el cliente y se reflejan en precio y calidad. Desde la perspectiva del interior de la empresa ese eslabonamiento está los procesos de toma de decisión, relacionando la teoría de las Cinco Fuerzas con la productividad y calidad de profesionales en Administración de Empresas y su proceso de formación.

Otros modelos de formación por competencias tomados como referencias se mencionan a continuación.

- Modelo para la educación y evaluación por competencias, MECO.

Las competencias a nivel superior consisten en la capacidad de tomar decisiones en relación a habilidades y actitudes asociadas con la disciplina, la solución de problemas complejos, incluyendo el aspecto ético, motivación, aspiraciones. Este modelo propone unas competencias transversales, básicas, y profesionales, un diseño curricular, y la evaluación de competencias con énfasis en diversos momentos de la formación, para lo cual se tomaron como referentes seis profesiones (administración, ingeniería electrónica, medicina, química, historia y matemática) UEALC 6X4, (Unión Europea América Latina y el Caribe) y cuatro ejes en cuatro grupos de competencias: genéricas, investigación e innovación, transversales y específicas. El modelo propone niveles de dominios (desde novatos hasta expertos), tiene tres dimensiones: complejidad, reflexión, autonomía. Hay aspectos fundamentales como las organizaciones sociales, carga académica de aprendizaje, instrumentos, calidad, niveles, perfiles de egresados, movilidad, interrelación entre la educación la sociedad y la región, este modelo se enfoca en saber, saber hacer e impacto del hacer.

Así pues, en el marco de los antecedentes descritos, a las Instituciones de Educación Superior, está respondiendo a la dinámica del mercado educativo se encuentra comprometida en la formación de profesionales capaces de generar cambios que contribuyan al desarrollo tanto regional, nacional como internacional. El programa de Administración de Empresas de una IES, en la ciudad de Barranquilla, busca la formación de profesionales que en su quehacer cotidiano impulsen el desarrollo de las organizaciones como de su región, a través de procesos de gestión

acordes a las nuevas tendencias en administración, para la cual cuenta con recursos bibliográficos actualizados, una biblioteca virtual, una oficina de nuevas tecnologías, salas de informáticas y un laboratorio financiero. Además, de lo antes expuesto el programa cuenta con un cuerpo docente capacitado, con especializaciones, maestrías y cursando doctorados.

Teniendo en cuenta que un programa acreditado en alta calidad; debe estar acorde con los requerimientos laborales y productivos a nivel regional, nacional e internacional. Actualmente el programa cuenta con un diseño curricular donde se encuentran reflejadas las competencias socio afectivas y cognitivas, pero se evidencia la falta de definición de competencias profesionales, lo cual influye en la competitividad académica, esto se puede observar en los cargos desempeñados por los egresados, que en su mayoría se encuentran ubicados en el mercado laboral desempeñándose en cargos de nivel medios y bajos (Informe de egresados del Programa Administración de Empresas, de una IES), lo cual implica una pérdida de posicionamiento e impacto social en el medio empresarial.

Según lo planteado, y de acuerdo al decreto 2566 del 2003 establece los requisitos mínimos de calidad para los programas de educación superior, obligando con ello a la revisión de los currículos por parte de los programas de formación profesional, buscando una pertinencia en el contexto regional, nacional e internacional con el fin de evitar la saturación del mercado profesional y el desempeño en actividades diferentes a su profesión por los egresados.

Ante el compromiso del desarrollo integral del ser humano en un espíritu reflexivo, orientación al logro, libertad y autonomía de pensamiento, y su aplicación en los diferentes campos del saber con la finalidad de brindar solución a las diferentes problemáticas del país, el Ministerio Nacional de Educación ha establecido las pruebas Saber-Pro con la finalidad de determinar el grado de competencias de los estudiantes de últimos semestres de pregrado, así también, recolectar información del área de formación y hacerse una visión de los estudiantes, programas e instituciones de educación.

Así pues, la solución del problema planteado debe responder al siguiente interrogante: ¿Qué Estrategia de competitividad académica se debe diseñar para mejorar la competitividad académica en el programa de Administración de Empresas, IES en la ciudad de Barranquilla?

Metodología

Enfoque de la Investigación. Según los objetivos planteados en la investigación se aborda un estudio cuantitativo el tipo de estudio es trasversal, no experimental, se utiliza el método descriptivo, para el diseño de una estrategia de de formación y certificación de competencias profesionales del administrador de empresas, En una Institución de Educación Superior. Se aplicará esta técnica de la encuesta y entrevista con instrumentos evaluados por pares expertos, aplicado a los directivos del programa (Dirección del programa de Administración de Empresas, jefatura de docencia, coordinación de prácticas empresariales y coordinación de extensión), por ser el personal encargado de su administración y las características de sus cargos les permite manejar información necesaria para el desarrollo de la presente investigación.

Para hallar el índice de confiabilidad de consistencia interna del Pre-test, usamos el método de Kuder – Richardson (1937) denominado en algunos casos como la fórmula 20 (K-R₂₀), este modelo de Kuder-Richardson es aplicable a pruebas de dicotómicas en las cuales existen respuestas correctas o incorrectas donde:

- α := Representa el coeficiente de confiabilidad.
- N:= Número de ítems que contiene el instrumento.
- V_t:= Varianza total de la prueba.
- Σpq := Es la sumatoria de las varianzas de las preguntas

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

La fórmula que permite hallar el índice de confiabilidad interna, de Kuder –Richardson (K-R₂₀) es:

$$\alpha = \frac{n}{n-1} * \frac{(V_t - \Sigma pq)}{V_t}$$

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

El resultado es un $\alpha = 0,862$ el cual nos indica que la herramienta esta muy bien diseñada y puede ser aplicada a los administrativos para cumplir con el objetivo de la misma

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

Universo. El universo está representado por los estudiantes y docentes del Programa Administración de Empresas en el horario diurno y nocturno, el personal administrativo del programa y el sector empresarial, específicamente en los sectores de comercio y servicios. (Ver Tablas 3 y 4)

Tamaño de la muestra. En la determinación de la muestra se escogerá para el caso de los administrativos y docentes la totalidad de estos, por ser su número reducido. En el caso de los administrativos se cuenta con 4 personas y los docentes del programa son 52, de los cuales 14 orientan el área profesional. Con relación a los estudiantes la población se encuentra conformada por los estudiantes pertenecientes a los semestres de quinto a décimo, por encontrarse los estudiantes más comprometidos con su formación y a partir de este semestre se inicia la formación profesional en el programa. Se escogerán la totalidad de los estudiantes que se encuentran en los semestres de séptimos y octavo, al ser estos los semestres donde convergen las asignaturas del área profesional (plan de estudio ver Anexo,). En lo referente al cálculo de la muestra para las empresas, se tendrán en cuenta las pertenecientes a los sectores comercial y de servicios, en la micro, pequeña y mediana empresa, por ser estos sectores donde se encuentran ubicados los egresados del programa de acuerdo al informa de egresados 2010.

El muestreo a utilizar es el estratificado, de acuerdo con Hernández Sampieri (2010), por las ventajas que representa ante el simple, reflejada en la disminución de los errores, al dividirse la población en segmentos y seleccionar una muestra por cada uno, obteniéndose una muestra de **488** personas. Mediante la aplicación de la fórmula:

Fases de la Investigación. La primera fase consiste en un diagnóstico, estudio y análisis del currículo del programa de administración de Empresa. La segunda fase se identificó, que las competencias están en forma implícita, en los diseños de las asignaturas posteriormente se consultó al Observatorio Laboral, y con un trabajo de equipo con los estudiantes de séptimo y octavo semestre, se realizó un proceso de teorización de las competencias, lo que permitió la construcción del instrumentos, que se aplicó al muestro estratificado. La Tercera fase es la

recolección de datos, con la encuesta a través de un instrumento y la cuarta fase, la propuesta de la estrategia para la competitividad académica.

Marco Teórico

Competitividad del Mercado. “Lo fundamental para el crecimiento de una empresa es instalarse en una posición lo menos vulnerable posible a los ataques de sus oponentes y a la erosión que pueda ocasionarle los clientes, proveedores y productos sustitutos”. (Porter, M., 2003. P. 43) Para Porter es importante que las empresas sean conscientes de su papel en el mercado mediante un proceso de auto evaluación, así mismo de una evaluación del entorno, con el fin de tomar posiciones estratégicas, basadas ya sea en la variedad, en las necesidades o el acceso. Las decisiones tomadas por las empresas en su quehacer cotidiano llevan consigo una dosis de creatividad, la cual le permitirá a la administración dirigir los esfuerzos a aquellas actividades que en el futuro le traerán a la empresa una mayor utilidad. Esto requiere a su vez de una evaluación constante de la posición competidora por parte de la empresa versus su competencia y comportamiento del sector, permitiéndole definir estrategias que le permitan obtener ventajas en un entorno cambiante.

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

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

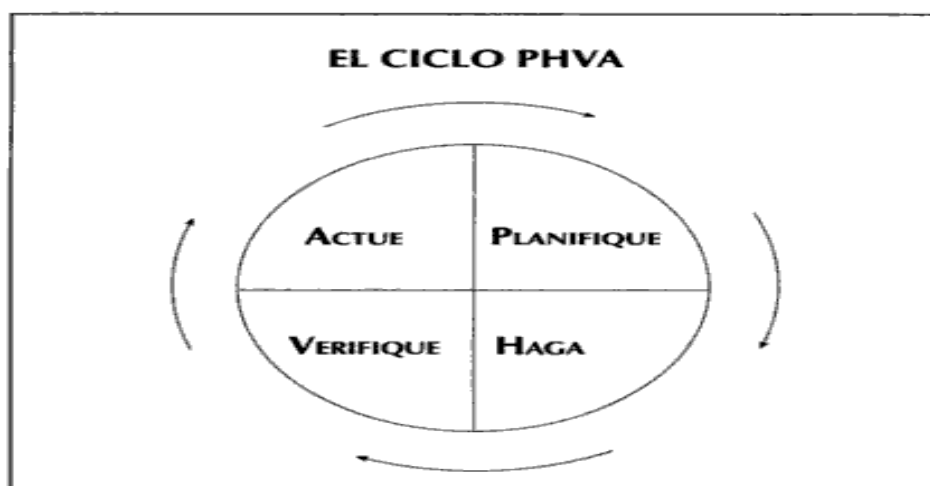
Deming. De acuerdo al autor “busca un cambio en la forma de aplicación de la administración desconcentrándola de los niveles superiores, mediante una participación activa de los demás integrantes de la organizaciones reflejados en 14 puntos identificados por el autor”. (decreto 2566 del 2003 establece los requisitos mínimos de calidad para los programas de educación superior, Mary. Método Deming en la Práctica. Ed. Norma, 2004. Pág. 11).

Puntos del método Deming:

1. Crear constancia de propósito para la mejora de productos y servicios
2. Adoptar una nueva filosofía
3. Dejar de confiar en la inspección masiva
4. Poner fin a la práctica de conceder negocios basados únicamente en el precio
5. Mejorar constantemente y por siempre el sistema de producción y servicios
6. Instituir la capacitación
7. Instituir el liderazgo
8. Eliminar el temor
9. Derribar las barreras que hay entre las áreas
10. Eliminar los lemas, las exhortaciones y la metas de producción laboral
11. Eliminar las cuotas numéricas
12. Remover las barreras que impiden
13. Instituir un programa vigoroso de educación y capacitación
14. Tomar medidas para llevar a cabo la transformación

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

Grafica 1. Ciclo PHVA



Fuente: Walton, Mary. Método Deming en la Práctica.

El programa de administración de empresas de una IES, en una mejora constante ha venido otorgando más participación tanto a los docentes mediante la creación de espacios de discusión en pro de mejoras el ejercicio docente, otorgándole a su vez participación a personal relacionado con esta actividad pero perteneciente a otras dependencias en busca de un enriquecimiento. El estímulo a docentes para su preparación profesional mediante la realización de maestrías y doctorados con la finalidad de mejorar el nivel académico de los estudiantes. Los diferentes convenios con otras universidades nacionales y extranjeras para los docentes como a estudiantes y el apoyo a la investigación de los docentes en eventos internacionales.

Competitividad académica. Al inicio del siglo XXI se comienza a revisar el conocimiento impartido, la manera como es transmitido y el uso que es dado a este. De acuerdo a (Jesús Castillo Ariza, Dic 2009) la competitividad a nivel académico es producto de un equilibrio entre el saber saber, saber hacer y saber ser, y convivir, es decir, en la medida que el individuo adquiere un dominio de un área del saber en igual medida debe formarse en aspectos que lo enriquezcan como persona, y así evitar concentrarse en aspectos que siendo importantes y motivantes al ser, al final lo sumerjan en situaciones a la larga frustrantes (corrupción). Esto nos lleva a decir que la formación del hombre debe ser integral, aspectos como la ética y los valores deben ser tenidos en cuenta ser ignorados le costaría caro a la sociedad.

La competitividad académica, no se mide por la cantidad de conocimiento impartido sino por la formación integral ofrecida a los educandos, de acuerdo a unos indicadores como:

- Números de estudiantes matriculados en el Programa IES
- Programa Acreditado, en reconocimiento de alta calidad
- Promedios nacionales, regionales y locales, en Pruebas ICFES SABER PRO
- Programas de post-Grados (maestría, doctorados. Post-doctorado)
- Grupo de Investigaciones Escalafonados, por Colciencias
- Revistas Indexadas, y postulaciones en base de datos
- Posicionamiento y líder en el mercado académico, local, regional, nacional e internacional
- Programas por competencias de acuerdo con los lineamientos de UNESCO, OIT, BID, FMI.
- Inversiones en infraestructura física y tecnologías
- Cuerpo académico institucional
- Desempeño laboral de los profesionales de Administración de Empresas

Aplicación de sistema de Certificación de competencias profesional, con un enfoque global Internacionalización de los Programas Movilidad y flexibilidad del currículo, del Programa de Administración de Empresas

RESULTADOS

Teniendo en cuenta aplicación de las técnicas de investigación: encuesta y entrevistas, tanto a docentes, egresados, administrativo y estudiantes:

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

Un 79% de los docentes considera que el programa es competitivo, sugiriendo las prácticas empresariales, unas nuevas competencias y entre otros: interacción con el sector productor y un laboratorio de simulacro empresarial. Esto debido a la importancia que representan las competencias entre el personal docente, las cuales son consideradas como un requerimiento para la calidad.

Análisis de datos del cuerpo administrativo. El personal administrativo del programa de Administración de Empresas está integrado por cuatro funcionarios, Directora del Programa, Un Jefe de Docente, una Coordinadora de Egresados y Práctica, un Asistente Administrativo.

El 100% de los consultados considera que el Programa de Administración de Empresas está enfocado en la competitividad de la región; 42.9% sugiere que la investigación hace más competitivo el programa, mientras el 28.6% sugiere la internacionalización. Un 28.6% sostiene que el manejo del segundo idioma.

El 100% de encuestados opina que es muy importante la evaluación de las competencias profesionales por un órgano especializado. El 100% del personal administrativo afirma que no identifica una estrategia de formación y certificación por competencias, y el mismo 100% responde que la certificación por competencias se requiere en los procesos de calidad en la educación superior, y por lo tanto, se debe incluir en el Modelo pedagógico. Asimismo, al

100% del personal administrativo le agrada participar en los procesos de certificación por competencias con un órgano especializado.

El 100% del personal no identifica un centro de educación superior que forme y certifique por competencias. Y el mismo 100% del personal administrativo, no se ha desempeñado como docente en un programa de formación por competencias. El 75% considera que las técnicas pedagógicas aplicadas logran formar profesionales competentes, el 100% del personal administrativo, no ha recibido formación por competencia, sin embargo, 100% le agrada recibir capacitación en formación por competencia.

Así pues, el 75%, identifica no identifican las competencias en el currículo de Administración de Empresas, y un 25%, si identifican las competencias en el currículo. El 75% identifica la metodología de formación que utiliza el programa de Administración de Empresas, y el 100% considera que la práctica es importante para la formación del profesional en Administración.

El 75% considera que la diferencia entre un Modelo por Competencia y el Modelo Tradicional es formar profesionales acorde con las necesidades de la región, el 100% del cuerpo administrativo, considera que se cuentan con los recursos físicos, para implementar una estrategia de Formación por competencia; el 100% del recurso humano considera que no está preparado para un Modelo de Formación y Evaluación por competencia, el 75% considera que un Modelo de Formación y Evaluación por competencias, acorde con el mercado laboral; y el 100% considera una limitación es la falta de manejo del tema, el 100% considera que los currículos no es por competencias profesionales.

El 100% de encuestados afirma que identifican las áreas profesionales de Administrador de empresas, de acuerdo a las áreas profesionales, y asegura que en el currículo del Programa de Administración se identifican las competencias cognitivas, socio afectiva y comunicativas en el área profesional en el programa de Administración de Empresas; el 100% considera está de acuerdo con los cambios socioeconómicos local, regional, y global, el 100% personal administrativo, afirma que los docentes, administrativos, egresados y empresarios de acuerdo a las necesidades de la región han participado en el diseño curricular del programa Administración de Empresas, el 100% afirma que el diseño curricular ha sido actualizado, sus conocimientos, y metodología, en las actualizaciones han participado la comunidad educativa.

El 25% del personal administrativo piensa que las competencias profesionales no están definidas en el área profesional, el 100% afirma que se está haciendo gestión para la formación

por competencias, el 75% opina que el programa de Administración de Empresas tiene su fortaleza en la actualización y pertinencia, capacitación docentes, mejoramiento en la estructura; el 100% afirma que el programa de Administración de Empresas en los últimos tres años ha hecho cambios significativos.

La totalidad de los consultados considera que se realizó acreditación del programa y autoevaluación, su proyección al 2015, conservación de la acreditación. El 100% considera, que el segundo idioma es importante para la proyección de la Institución, y en la misma proporción consideran que el modelo de formación y evaluación por competencias que es un factor muy importante.

Teniendo en cuenta los resultados anteriores del instrumentos aplicado al personal administrativo, demuestra que el programa de Administración de Empresas no tiene definida sus competencias profesionales, únicamente las competencias cognitivas, socio afectivas y comunicativas en el área profesional, en cuya elaboración y actualización ha participado la comunidad educativa; se hace necesario su identificación para la formación de profesionales acorde a las necesidades del medio. Esto hace necesario que al programa de Administración de Empresas sea dotado de los recursos necesarios para tal fin; como capacitación docente en competencias. Ello constituiría en un elemento diferenciador ante la competencia, asimismo, así como la falta de manejo del tema se constituye una limitación.

En los últimos tres años el programa de Administración de Empresas ha tenido cambios que le han permitido la acreditación en alta calidad, producto de una autoevaluación, permitiendo la actualización de los contenidos programáticos, la pertinencia del programa y su adaptabilidad al cambio, viéndose limitada su proyección por la falta de dominio de un segundo idioma por parte de los docentes. Con los cambios ocurridos en el programa de Administración de Empresas, este ha dado los primeros pasos hacia un modelo por competencias.

Competencias del Administrador de Empresas: De igual forma el sector productivo, con 360 empresas. En el sector de Mipyme, específicamente en servicio y comercio, considera que en el área de organización: la toma de decisiones en la gestión empresarial, la planeación estrategia, la organización de los recursos, controlar y evaluar acciones según sus objetivos y políticas, coordinar los procesos administrativos. Asimismo en el área de producción consideran muy importante el plan estratégico de producción, costear la cadena de abastecimiento, coordinar las compras, controlar los inventarios de acuerdo a los indicadores de rotación y métodos de manejos. En el área de fianzas, consideraron muy importantes la

Administración de los recursos financieros control de efectivos, evaluación periódica y elementos administrativo de la empresa, los estudios financieros. En el área de Mercadeo: Administrar el área de mercadeo, determinar oportunidades de negocios, diseñar prototipos que satisfaga las necesidades de los clientes, implementar el Sistema de Información, preparar medios de apoyo, procesar información, realizar estudios cuantitativo y cualitativos, diseñar proyectos de investigación de mercados, estrategias de comunicación, gestionar relaciones con

Formación por competencias profesionales del Administrador de Empresas	Certificación de la competencias profesionales del Administrador de Empresas por un ente externo
Competencias profesionales del Administrador de Empresas	C7U de los docentes debe certificarse, en una áreas profesional, en una competencia

los clientes. En el área de Recurso Humano: Generar nominas, elaborar manual de funciones, estructurar cargos y competencias, coordinar proceso de evaluación de desempeño. En el área de economía y finanzas: Elaborar presupuestos de acuerdo con el plan estratégico, evaluar resultados de negocios, toma de decisiones de acuerdo los indicadores financieros, , analizar y los resultados contables y financieros, para la toma de decisiones, estudiar el riesgo de la unidad de negocios, proyectar mercados, determinar punto de equilibrio para operaciones del negocios

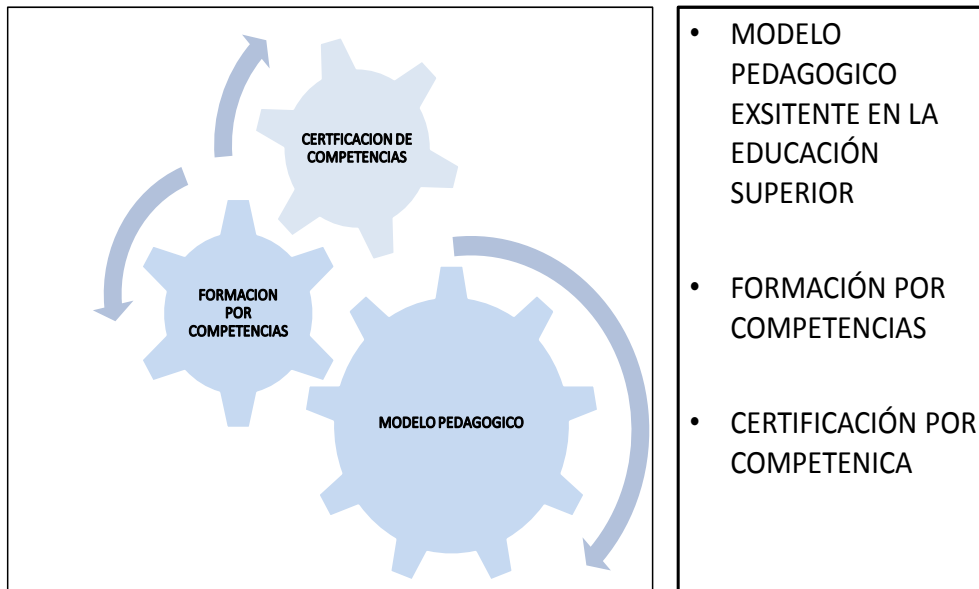
Teniendo en cuenta los resultados obtenidos y considerando el decreto 249 del 2004, en su numeral 6, art, 12, avala planes de evaluación y certificación del desempeño, propuesto para ser ejecutado a todo costo las empresas, asociaciones y gremios, u otra entidad mediante la evaluación y auditoria de calidad, Sistema de formación para el trabajo SNT.

Tabla. 2 Formación y certificación por competencias

Por los tanto se propone una estrategia para la competitividad en la Educación Superior, agregar dos factores de trascendentales, de gran impacto y transformación en la educación:

Grafica 2. Estrategia de competitividad académica

ESTRATEGIA PARA LA COMPETITIVIDAD EN UNA: IES



La propuesta de esta estrategia, es incluir en los modelos dos factores muy importante, a través de unos procesos y acciones pertinentes, para ser idóneos partiendo que demanda de capacitación del recurso humano de acuerdo a las exigencias del sector productivos, iniciamos explicando la formación por competencias del Administrador de Empresas, apoyado en la ley 749, de los ciclos propedéuticos, relacionado con los niveles de formación, se requiere que las IES, tengan su centro Técnico y Tecnológico, para la homologación de las competencias profesionales del Administrador de Empresas, e incluso, se puede realizar alianzas interinstitucionales, con otros centros reconocidos, y homologar las competencias.

Lógicamente, apoyados en el hallazgo de esta investigación en la Identificación de las competencias profesionales del Administrador de Empresas, halladas en esta investigación, con su estudio de pertinencia ajustado a la región Caribe colombiana, y especificada en el currículo profesional, de acuerdo a las exigencias del MEN, Ministerio de Comercio, y Ministerio de Trabajo de la República Colombia.

El segundo elemento es la certificación de competencias laboral, del S:N:F: donde se hace un reconocimiento público de las habilidades profesionales del administrador de Empresas de acuerdo con los procesos establecidos en cinco momentos:

- Auto diagnóstico
- Inscripción formal como candidato para certificado
- Recolección de evidencias
- Juicio del evaluador

Conclusión

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

“La educación se constituye en uno de los factores dinámicos que puede contribuir a que los hombres y mujeres en su vida y trabajo, mediante la formación por competencias, realicen su desempeño real como personal y contribuyan como seres humanos a su felicidad individual y fortalezcan la felicidad colectiva” Competencias profesionales y su competitividad en un mundo globalizado. Congreso Nacional de Bibliotecología y Ciencia de la información. Sept. 2007 p. 12.

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

La propuesta de Estrategia académica, para la competitividad en una IES, de la ciudad de Barranquilla, es un aporte de esta investigación, mas sin embargo para su implementación se requiere un alistamiento de trabajo en equipos, hasta el momento no existe en Colombia Una Institución de Educación Superior que cuente con docentes certificados por competencias profesionales en Administración trabajando un currículo por competencias, y muchos menos actuando como tercero en los procesos de certificación de competencias profesionales del Administrador de Empresas, como respuesta a las cambios socioeconómicos del entorno, a nivel global, lo cual implica, que un docente certificado en competencias profesional puede desempeñar en otro país, ya constituye en requerimiento idóneo, propio de la movilidad, e internacionalización .

Referencias

- Barney. (1991). Firm Resources and Sustained Competitive Advantage: *Journal of Management*,
- Barney. (2009). *Contribuciones a la Administración, Manizales*: Universidad Autónoma de Manizales, UNAM.
- Castillo, J. (2009). Ventaja competitiva en nivel académico. En *Agenda de competitividad del Atlántico I*. Barranquilla: Gobernación del Atlántico
- Gutiérrez B. y Rodríguez L. (1997). *La academia, Modelo de Formación basado en competencias, Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior disponibles*. <http://www.hemerodigital.unam.mx/ANUIES>, consultado mayo 2013
- Hernández, R. (2010). *Metodología de la investigación*. México: McGraw Hill
- Ley 115. (1994). *General de Educación*. Colombia
- Ley 749 (2002). *Niveles de Educación*. Colombia
- Ley 1064 (2006). *Formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano*. Colombia
- Malagón, L. (2007). *Currículo y pertinencia en la educación superior*. Bogotá: Magisterio.
- Maldonado, M. (2006). *Competencias métodos y genealogía, pedagogía y didáctica de trabajo*. Bogotá: Eco Ediciones.
- Observatorio Laboral, Organismo gubernamental, donde se consultan las NCL, mayo del 2012. consultado: <http://observatorio.sena.edu.co/snft.html>
- Palmer, L. & Montaña – Palou, (2009). *Modelo de un estudio comparativo entre las opiniones de empleadores y académicos, relacionado con competencias Genéricas*, 21(3), 433-438.
- Porter, M. (1987). *Ventaja competitiva*. México. Editorial: Continental.
- Porter, M. (2003). *Ser competitivo*. México. Editorial: Deusto.
- Proyecto UEALC 6x4, Unión Europea, América Latina y el Caribe, (2002), *Propuestas y Acciones universitarias para la transformación de la Educación Superior*, México-Colombia, Edición, Aseguramiento de la calidad, en Educación y Trabajo C:S
- Resolución 2767, del 2003, Características específicas de calidad en el Programa de Administración de Empresas, Colombia: Ministerio de Educación Nacional
- Rueda, N., & Zapata, L. (2010). *Competencias complejas para la gestión de los procesos sustantivos en las Instituciones de educación Superior*, Medellín: Universidad Eafit, pp. 27-90
- Tobón, S. (2006) *Competencias en la educación superior, Políticas hacia la Calidad*. Bogotá: Ecoe Ediciones
- Tobón, S. (2009). *Formación basada en competencias. Pensamiento complejo, diseño curricular y didáctico*. Segunda edición. Bogotá: Ecoe Ediciones.

- UNESCO. (1996). *Documento para educación. Informe Delors, diseñado por la comisión internacional relacionada con la evaluación de competencias*. Consultado: http://www.unesco.org/fileadmin/MULTIMEDIA/INSTITUTES/UIIL/confintea/pdf/GR_ALE/grale_sp.pdf
- UNESCO (1998). *Conferencia mundial sobre educación superior, en el siglo XXI*, Paris.
- UNESCO (2010). *Educación a lo largo de la vida*, Feldbrimmesnstrasse 58, 20148, Hamburgo, Alemania, Editorial: Global Report on Adult learning and Education, Hamburg UIL 2010
- Verdejo, P. (2008). *Modelo MECO, Modelo para la Educación y Evaluación por Competencias*. México
- Walton, M. (2004). *El Método Deming*. Bogotá: Editorial Norma.