



Fundación Universitaria

SAN MATEO

TECNOLOGÍA EN GESTIÓN

ADMINISTRATIVA Y DE PROYECTOS



Fundación Universitaria
SAN MATEO

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y AFINES
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**CARACTERIZACIÓN DE LOS PROGRAMAS DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS Y
AFINES EN EL ÁMBITO REGIONAL, BOGOTÁ D.C
TRABAJO DE GRADO MODALIDAD DE OPCIÓN DE GRADO**

**GERALDINE GARCIA CEDEÑO
BRAYAN DANIEL MENDEZ MONROY**

**DIRECTOR (A)
Lorena Castro Tocua**

**BOGOTÁ
2022**

NOTA DE SALVEDAD DE RESPONSABILIDAD INSTITUCIONAL

“La Fundación Universitaria San Mateo NO se hace responsable de los conceptos emitidos en el presente documento, el departamento de investigaciones velará por el rigor metodológico de la investigación”.

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	12
CAPÍTULO I: DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO	14
PRESENTACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	14
JUSTIFICACIÓN	16
OBJETIVOS	17
1. <i>Objetivo general</i>	17
2. 17	
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	18
ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	20
BASES TEÓRICAS O FUNDAMENTOS CONCEPTUALES	22
BASES LEGALES DE LA INVESTIGACIÓN	33
CAPÍTULO III: DISEÑO METODOLÓGICO	34
TIPO DE INVESTIGACIÓN	34
POBLACIÓN	34
TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	34
CAPÍTULO III: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	36
RESULTADOS DEL OBJETIVO ESPECÍFICO NO. 1	36
RESULTADOS DEL OBJETIVO ESPECÍFICO NO. 2	42
RESULTADOS DEL OBJETIVO ESPECÍFICO NO. 3	44
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	49
RECOMENDACIONES	49

CONCLUSIONES	49
BIBLIOGRAFÍA	51
REFERENCIAS	55

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

ÍNDICE DE TABLAS

DEDICATORIA

Se lo dedicamos primero y antes que nada nuestros padres que se esfuerzan día a día y hacen esto posible, también reconocer al padre celestial que brinda las fuerzas y las ganas de poder hacer esto posible.

También le dedicamos a los docentes que nos brindan en un espacio educativo una experiencia un auto aprendizaje que de seguro se le sacará provecho en el futuro, en nuestro proyecto de vida.

AGRADECIMIENTOS

Le agradecemos a el docente que fue otra parte fundamental del trabajo que permitió brindarnos su ayuda en el camino del éxito y el aprendizaje.

a nuestros padres que siempre son la mano derecha de todos los caminos que tomamos en la vida y nos brindaran su apoyo en toda circunstancia.

RESUMEN

El presente trabajo se realiza con el objeto de caracterizar el programa de la Tecnología en Gestión Administrativa de la Fundación Universitaria San Mateo, lo anterior, con el fin de realizar una comparación del Pensum de las características, competencias, habilidades, entre otros factores relevantes de las instituciones a nivel local.

De esa forma se plantea realizar una revisión documental en la cual se encontrarán universidades como: la Fundación Universitaria Compensar, la Universidad Incca, La CUN, La Fundación Universitaria Cafam, entre otras. Esto con el fin de evidenciar los aspectos más relevantes para la presente investigación y de esta forma construir una herramienta comparativa evidenciando hallazgos y resultados favorables.

Se evidencian dos fases, una de recolección de información y la otra fue la consolidación de la información encontrada en Snies, en la página del ministerio de educación y en la paginas de las universidades, en la primera fase de la investigación se recolectó toda la información acerca de los programas relacionados en la Tecnología en Gestión Administrativa y afines revisando información de los programas ofrecidos por otras universidades esto con el fin de ampliar la información que se quiere obtener; para alcanzar dicho objetivo se plateara realizar un metodología mixta ya que nos permite realizar una búsqueda de información más amplia de la problemática a investigar, por ejemplo escalas de puntuación e igualmente permite realizar análisis sobres textos, dando así un amplio conocimiento y permitiendo que la investigación sea mucho más amplia, se realizó una búsqueda de información de bases de datos como páginas de las universidades, registros documentales, google académico, ministerio de educación, Snies, scielo entre otros así mismo se puede evidenciar que la fundación universitaria San mateo ofrece altos estándares académicos en el pensum permitiendo así al estudiante lograr obtener las competencias y habilidades necesarias para la vida laboral de un estudiante y así cumplir con los requerimientos que pide el sector empresarial.

En la segunda se realizan tres matrices las cuales son cuadro comparativo, matriz Pensum, matriz de perfiles en las que se obtendrán los resultados de la investigación, con el objetivo de poder encontrar las conclusiones de la presente investigación

PALABRAS CLAVE: Pensum, Habilidades, Competencias, Gestión, Herramientas

ABSTRACT

The present work is carried out in order to characterize the Administrative Management Technology program of the San Mateo University Foundation, the above, in order to make a comparison of the Pensum of the characteristics, competences, abilities, among other relevant factors of institutions at the local level.

In this way, it is proposed to carry out a documentary review in which universities such as: the Compensar University Foundation, the Incca University, the CUN, the Cafam University Foundation, among others, will be found. This in order to demonstrate the most relevant aspects for the present investigation and in this way build a comparative tool evidencing favorable findings and results.

Two phases are evident, one of information collection and the other was the consolidation of the information found in Snies, on the page of the Ministry of Education and on the pages of the universities, in the first phase of the investigation all the information was collected about the related programs in Administrative Management Technology and related, reviewing information on the programs offered by other universities in order to expand the information to be obtained; To achieve this objective, a mixed methodology will be planned, since it allows us to carry out a broader information search of the problem to be investigated, for example, rating scales, and it also allows analysis of texts, thus giving a broad knowledge and allowing the investigation to be carried out. is much broader, a search for information from databases such as university pages, documentary records, google academic, ministry of education, Snies, scielo among others was carried out, likewise it can be evidenced that the San Mateo University Foundation offers high standards academics in the curriculum thus allowing the student to obtain the necessary skills and abilities for the working life of a student and thus meet the requirements requested by the business sector.

In the second, three matrices are made, which are a comparative table, a Pensum matrix, a profile matrix in which the results of the investigation will be obtained, with the aim of being able to find the conclusions of this investigation.

KEY WORDS: Pensum, Skills, Competences, Management, Tools

INTRODUCCIÓN

La presente investigación está orientada a la identificación de las características, competencias, habilidades, pensum, entre otros factores relevantes de las instituciones a nivel local que cuentan con esta titulación o denominación. Que deben desarrollar los estudiantes de los programas tecnológicos relacionados con la Administración de empresas, para ello se recopiló información de diferentes instituciones académicas donde brindan el pensum académico en su totalidad, perfil profesional, perfil ocupacional y competencias, para lo que corresponde a programas tecnológicos relacionados con la Administración de empresas; toda esta información se logró recolectar del Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES) la cual por medio de los filtros se logró abarcar las universidades e institutos de la ciudad de Bogotá, para tener un mayor preámbulo de la investigación y obtener mejores resultados.

Por otro lado, dentro del pensum académico de instituciones educativas a nivel local, se logró comparar y de acuerdo a la clasificación internacional de ocupaciones adaptadas para Colombia, se logra establecer la ocupación que van a adquirir los estudiantes al culminar el programa tecnológico relacionado con la Administración de empresas esto se encuentra definido en el perfil ocupacional de cada institución.

Por otro lado también se encuentra su respectiva clasificación en el ítem “3431 Técnicos, postsecundarios no universitarios y asistentes de servicios administrativos y afines del CIOU” del DANE (s.f.), gracias a esta clasificación se facilita identificar el proceso de desarrollo de las competencias necesarias para destacarse en el ámbito laboral y profesional, ya que las capacidades que serán desarrolladas crean un valor diferenciador, que permite sobresalir en los procesos de selección para un posible empleo, actualmente las empresas buscan que los aspirantes a las distintas vacantes cuenten con conocimientos integrados en competencias como lo es las relaciones interpersonales de acuerdo a las competencias adquiridas en su proceso de formación.

De tal manera, se ha realizado la conceptualización de dichas competencias blandas, por medio de la revisión documental de una fuente principal como lo es el SNIES del Ministerio de educación, generando un contexto real y más exacto en la investigación, con el fin de relacionar las normas establecidas para el diseño metodológico que debe tener los programas de educación superior de las distintas instituciones, creando un amplio marco teórico que cuenta con todas las

competencias que se evidenciaron en dichas fuentes; estas, a su vez, se consideran de suma importancia para los programas tecnológicos relacionados con la Administración de empresas.

Es pertinente realizar esta investigación debido a que cada una de las instituciones que maneja el tecnólogo en gestión administrativa o gestión empresarial o gestión de mercadeo, brindan un amplio conocimiento de los distintos diseños de estudio y sobre todo cada institución académica tiene diferentes formas de aprendizaje, por lo cual el egresado podrá desempeñarse en variedad de puestos de trabajo.

El método que se utilizará será la Investigación documental, ya que se han tomado como referencia textos de diferentes autores para formar el cuerpo del trabajo, y tener un mayor preámbulo de lo que se desea realizar dentro de dicha investigación.

Finalmente, se logró delimitar las competencias y habilidades de los programas tecnológicos relacionados con la Administración de empresas, donde se conocieron las entidades que establecen estos procesos, también se comparó las diferentes instituciones académicas de acuerdo al pénsum académico, perfil ocupacional, perfil profesional y competencias.

CAPÍTULO I: DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

Presentación del problema de investigación

En la actualidad la educación es más accesible que antes ya que las diferentes poblaciones pueden adquirir educación de forma más fácil, se ha podido evidenciar que muchas de las instituciones educativas se han enfocado en diseñar programas educativos del nivel tecnológico que aporten al estudiante una serie de competencias como las financieras, las administrativas, de emprendimiento, segundo idioma, económicas, comunicación, matemáticas, ofimáticas, legales, salud ocupacional la producción, el marketing, el talento humano. Relacionadas con las habilidades blandas y duras, con fin de brindar herramientas para la mejora continua del estudiante.

Según un artículo de la Universidad de Piura, las habilidades blandas son muy importantes para los estudiantes pues con ellas podrán ser profesionales mucho más completos, ya que a los estudiantes no se trata de solo darles conocimientos, sino también enseñarles a crecer como personas “Cuando hablamos de las habilidades blandas, también conocidas como ‘soft skills’, nos referimos a diferentes cualidades de la inteligencia emocional. Son rasgos de la personalidad, habilidades sociales, comunicación, lenguaje, hábitos personales, amistad y optimismo que caracteriza a las relaciones con otras personas, incluyendo el sentido común y una actitud flexible positiva. Las habilidades blandas que más atraen a los empresarios en una convocatoria de trabajo son el liderazgo, el asertividad, la proactividad, la motivación, la reflexión, la humildad, el aprendizaje, el compañerismo, la lealtad, entre otras.” (Piura, s.f.)

Hoy en día, es de vital importancia incluirlas dentro de la educación universitaria para hacer de los jóvenes unos profesionales completos y con mejor ética al momento en ingresar a la vida laboral.

El estudio de Lee Hecht Harrison-Dmb (Lhh Dbm), presentado en el CADE Universitario 2014, reveló que, para los empleadores locales, los jóvenes recién egresados no tienen las habilidades blandas, como el sentido ético y la adaptabilidad o flexibilidad.

Otro punto que arrojó el estudio es que para las empresas es muy importante contar con mentores o coaches, mientras que para los estudiantes son más valiosos los diplomados, las maestrías o las experiencias estudiantiles en el extranjero.” (Piura, s.f.)

De esa forma, se encuentran las competencias propias de nuestro objeto de estudio, definido como tecnología en gestión administrativa o afines por ende en el sector productivo, el lugar labora el estudiante, la academia, ya que en este momento del ciclo académico se da el segundo encuentro

con el mundo laboral, donde se busca brindar al estudiante las herramientas suficientes para responder correctamente, como lo describe el autor desde la investigación:

“El estudiante competente posee conocimiento y sabe utilizarlo. Tener una competencia es usar el conocimiento para aplicarlo a la solución de situaciones nuevas o imprevistas, fuera del aula, en contextos diferentes, y para desempeñarse de manera eficiente en la vida personal, intelectual, social, ciudadana y laboral. Las competencias que el sistema educativo debe desarrollar en los estudiantes son de tres clases: básicas, ciudadanas y laborales. Las competencias básicas le permiten al estudiante comunicarse, pensar en forma lógica, utilizar las ciencias para conocer e interpretar el mundo.” (Mineducación, s.f.)

La importancia de las competencias de la formación tecnológica en programas relacionados con la Administración de empresas radica en que gracias a estas se va a establecer la productividad laboral de los dirigentes, por eso mismo se debe tener en cuenta 3 áreas: las relaciones interpersonales, información y decisiones, ya que de esto va a depender su crecimiento de forma efectiva. Para esto, los directivos deben planear cada desarrollo de manera meticulosa y en muchas ocasiones integrando su vida personal y así alcanzar un progreso humano planificado implantando estrategias con capacidades distintivas y originales.

Por esta razón, es importante realizar un estudio comparativo con otras instituciones, teniendo en cuenta las diferencias que se puedan evidenciar entre estas, con la finalidad de establecer competencias y características que aporten a la necesidad del sector productivo, “las sociedades tienden a adaptar ese cambio hacia la búsqueda de una sociedad del conocimiento, partiendo de la necesidad urgente de una transformación en el sistema de educación. Entendiendo que se necesitan profesionales diferentes y renovados capaces de administrar eficientemente esa tecnología. El propósito de la investigación es conocer los principales cambios que necesitan desarrollar los futuros administradores de empresas del país en términos de nuevas competencias adquiridas y entender su vinculación respecto a las políticas de ciencia y tecnología desarrolladas por el mismo.” (González Sánchez, 2015)

¿Qué habilidades y competencias debe desarrollar el estudiante de los ciclos tecnológicos relacionados con el programa de Administración de empresas en la ciudad de Bogotá para salir a la vida laboral?

Justificación

Este proyecto se realizará con el fin de poder conocer e identificar las características, competencias, habilidades, pensum, entre otros factores relevantes de las instituciones a nivel local que cuentan con esta titulación o denominación de los programas Tecnológicos de Administración de empresas o afines de las distintas instituciones enfocado en la ciudad de Bogotá, para ello es importante conocer en primer lugar lo que ofrece la Fundación Universitaria San Mateo, en su ciclo tecnológico en Gestión Administrativa.

Se requiere poder realizar una investigación detallada no solamente sobre el pensum en las instituciones de Bogotá que ofrecen estas carreras tecnológicas, si no también conocer sus perfiles académicos y a su vez sus perfiles ocupacionales, para que al momento de realizar un análisis comparativo se cuente con información más detallada y poder obtener un mejor resultado.

De la misma manera, se tendrá en cuenta para esta investigación distintas bases fundamentales como lo es el SNIES donde se obtendrá toda la información relevante a las instituciones, lo que permitirá con cada institución tener un mayor número de datos recolectados para obtener los resultados esperados.

Objetivos

1. Objetivo general

-Identificar las competencias y habilidades que se desarrollan en programas tecnológicos relacionados con la Administración de Empresas.

2. Objetivos específicos

-Caracterizar las competencias, perfiles y habilidades de las instituciones que ofrecen programas tecnológicos relacionados con la Administración de empresas.

-Realizar un estudio comparativo entre las diferentes instituciones teniendo en cuenta los pensum que ofrecen programas tecnológicos relacionados con la Administración de empresas.

-Realizar un estudio comparativo entre las diferentes instituciones teniendo en cuenta las áreas de conocimiento que ofrecen programas tecnológicos relacionados con la Administración de empresas.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

Actualmente en la ciudad de Bogotá se encuentran muchas universidades tanto privadas como públicas que ofrecen el programa de administración de empresas, ya sea en ciclos propedéuticos o en carreras continuas por ello se requiere caracterizar los programas de administración de empresas, esto para obtener las competencias y habilidades que debe tener un administrador de empresas.

En el siguiente artículo identifican algunas de las competencias genéricas y específicas que debe tener un administrador de empresas (Alexander Daza Corredor, s.f.) “Las Competencias Específicas de los Administradores en Colombia a la Luz del proyecto Tuning América Latina, donde se identificaron 27 competencias genéricas y 20 específicas en Administración definidas por Tuning –Latinoamérica, se realizó un contraste con opiniones de académicos, estudiantes, egresados y empleadores sobre la relevancia de estas en Colombia para determinar las cinco más importantes. Teniendo como referente de comparación los análisis para el Caribe Colombiano, con las competencias específicas, para el país y las propuestas por Tuning – Latinoamérica. Se obtuvo como resultado principal que el planteamiento estratégico, táctico y operativo es la competencia común en los diferentes contextos geográficos. Esta investigación se convierte en un punto de partida para la elaboración de currículos académicos para los perfiles profesionales en el área de Administración de Empresas en la Región y la unificación de criterios metodológicos entre las universidades”. (Daza, 2015)

Como lo indica el artículo se identificaron 5 competencias de las cuales una era de la más importante (Planeamiento), pero esta competencia tiene que ver con el contexto geográfico del lugar donde se encuentre el estudiante y depende del plan de estudios que tenga la universidad.

Sin embargo, una investigación de la universidad de la Guajira realiza una muestra con algunos estudiantes y asegura que muchas veces el plan de estudios de un estudiante no es el más completo y no les permite adquirir algunas de las competencias necesarias para ser los mejores profesionales, “El estudio fue analítico con diseño de campo, tomando una muestra de 53 estudiantes del programa. Los resultados permiten concluir que la formación por competencias admite debilidades para contextualizar las bases de la formación ocupacional y profesional; pocas veces el plan de estudios forma para solucionar problemas administrativos, requiriéndose fortalecer las competencias específicas procedimentales”. (Guajira, s.f.)

De otra forma se puede evidenciar que no todo es negativo ya que en una propuesta elaborada por estudiantes de la universidad Católica, aseguran que las universidades a nivel mundial están optando por incrementar al plan de estudios, materias o capacitaciones en la cuales los estudiantes puedan formar nuevos conocimientos, capacidades, destrezas, habilidades que permitan que el egresado pueda ingresar al mercado laboral de una formas más fácil, “El concepto de competencias se sigue implementando cada vez más en el ámbito educativo a nivel mundial (Tobón, 2006). La presente investigación plantea una revisión del perfil profesional de un recién egresado de Administración de Empresas enfocado en sus competencias genéricas y específicas, tomando como referencia el proyecto Tunning de América Latina (Beneitone, El proyecto Tuning América Latina y el desarrollo curricular” (Acuña Hernández, s.f.)

Igualmente, una investigación de unos estudiantes de la universidad de las Isla Beleares afirman que no solo las universidades quieren que los estudiantes adquieran habilidades ya que los empresarios también se preocupan porque los estudiantes pueden adquirir habilidades esto para que los egresados de las universidades puedan aportar de forma significativa a una empresa. “Los resultados obtenidos en este estudio tienen una importante repercusión, pues ponen de manifiesto la divergencia entre la opinión de los académicos y los empleadores sobre el valor otorgado a las competencias y a su nivel de realización.

De estos resultados se pueden extraer las siguientes conclusiones principales: Respecto a la importancia de las competencias genéricas ambos colectivos reconocen la importancia de la formación en competencias, especialmente los empleadores. Éstos tienen una visión más homogénea de las competencias que deben proporcionar los estudios universitarios, mientras que los académicos presentan una respuesta más polarizada. Esta similitud en las valoraciones de las competencias por parte de los empleadores puede dificultar la selección de las competencias clave (Ayats, Zamora y Desantes,2004) para el diseño de los perfiles académico-profesionales de los egresados” (Olive, s.f.)

Esto nos permite entender que no solo a las universidades les interesa que los estudiantes adquieran estas habilidades en su plan de estudios, ya que también a las empresas les interesa pues saben que al tener profesionales bien preparados en sus compañías permitirá que crezcan de forma significativa.

De aquí surge una necesidad y la plantea la universidad militar en un ensayo, la cual es que las universidades y las empresas se deben unir, ya que muchas veces se puede evidenciar que los

empleadores tienen una visión diferente y las universidades deben crear a los futuros profesionales, con la unión de estas dos partes se podrán lograr que los profesionales salgan más preparados cuando se gradúan y que cumplan con lo que las empresas necesitan, esto haciendo que le sea más fácil entrar a una compañía. “La integración del sector educativo y el sector empresarial es una relación en la cual ninguno de los implicados se debe separar ya que de esta relación la formación de los profesionales se puede hacer de acuerdo con las necesidades del mercado, ayudando esto a la generación de programas de investigación, desarrollo de planes de estudio contribuyendo esto a la competitividad del egresado”. (NUÑEZ, s.f.)

Antecedentes de la investigación

A continuación “A partir de los resultados encontrados del Proyecto Tuning Latinoamérica, que se replicó en Colombia, esta investigación identifica de las 47 competencias del proyecto, las 5 más importantes (compromiso ético, capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica, capacidad para tomar decisiones, compromiso con la calidad, capacidad para identificar, planear y resolver problemas) según la percepción de los académicos y de los empleadores, las cuales deben ser tenidas en cuenta para garantizar buenos resultados de los profesionales en administración. Las competencias también se han clasificado de acuerdo con los fundamentos filosóficos de Bédard en ontológicas, axiológicas, epistemológicas, praxeológicas. Este estudio usa una orientación descriptiva cuando se construye el ranking de las competencias y aplica una inferencia estadística para determinar el nivel de importancia de ellas. Los resultados muestran una percepción diferente para académicos y empleadores. Sin embargo, empleadores y académicos piensan que los administradores están orientados a los elementos epistemológicos y praxeológicos, tanto en las competencias genéricas como específicas. Se puede concluir que es necesario hacer un esfuerzo para cerrar la brecha entre los conocimientos y los aspectos prácticos frente a los conceptos éticos, morales y los principios ontológicos mediante una buena educación impartida en las instituciones de educación superior.” (Jaime Castrillón, s.f.)

También se cuenta con el siguiente trabajo “La Mesa Sectorial de Gestión Administrativa del Sena concentra, organiza y dictamina los parámetros y normas que se establecen en la educación formal y no formal del país, donde la labor más importante es contribuir al mejoramiento de la cualificación del talento humano y la formación para el trabajo a través de la competitividad para el sector productivo, de tal manera que se convierte en una necesidad evaluar, analizar y caracterizar el entorno educativo de la gestión administrativa en Colombia, por

lo cual el propósito de esta investigación radica en la caracterización del mismo a través de tres actores que conforman directamente las mesas sectoriales del Sena por medio de representantes gubernamentales, del sector educativo y del sector productivo. Este estudio es realizado con el fin de apoyar las estrategias y organizar los parámetros que regirán el entorno educativo de la gestión administrativa en Colombia durante los próximos años a través de la mesa sectorial de gestión administrativa del Sena, y de las que se tomará como base los reportes e investigaciones realizadas en el pasado y que en su momento contribuyeron a desarrollar las normas y los parámetros que rigieron el entorno educativo de la gestión administrativa. El último informe fue realizado hace siete años y cubría las necesidades en el sector productivo que se presentaron en Colombia durante este periodo. Sin embargo, la demanda educativa y productiva, el ingreso de nuevos sistemas de información y de tecnologías nuevas hacen evidente la necesidad de aportar información necesaria que permita elaborar planes de trabajo regional y nacional.” (Erika Julieth Herrera Franco, 2016)

Bases teóricas o fundamentos conceptuales

Las competencias que son definidas por los entes reguladores en Colombia y en este caso en Bogotá pueden variar de acuerdo al modelo educativo que se maneje para cada institución, sin embargo, se habla de la inserción laboral donde estas competencias empiezan a jugar de forma positiva o negativa, por ello se busca que todos los estudiantes tengan las mismas oportunidades.

Por ello se definen las siguientes competencias que deben desarrollar los estudiantes del ciclo tecnólogo en gestión administrativa, gestión empresarial o afines de las diferentes instituciones en Bogotá, las cuales serán presentadas a continuación:

Competencias

Como lo dicen los estudiantes, Carlos Galdeano y Antonio Valiente, de la universidad UNAM de la facultad de Química, en la Ciudad de México, “El modelo de competencias profesionales establece tres niveles: las competencias básicas, las genéricas y las específicas o técnicas, cuyo rango de generalidad va de lo amplio a lo particular.

Las competencias básicas son las capacidades intelectuales indispensables para el aprendizaje de una profesión; en ellas se encuentran las competencias cognitivas, técnicas y metodológicas, muchas de las cuales son adquiridas en los niveles educativos previos (por ejemplo, el uso adecuado de los lenguajes oral, escrito y matemático).

Las competencias clave o básicas son las que todas las personas precisan para su desarrollo personal, así como para ser ciudadanos activos e integrados en la sociedad. Las competencias clave son aquellas que permiten a los individuos adaptarse a un entorno laboral cambiante: permiten obtener buenos resultados durante la actividad profesional en diferentes dominios o contextos sociales. Constituyen, pues, la clave para la flexibilidad profesional o funcional de los trabajadores al posibilitar su movilidad, ya sea dentro de un mismo campo ocupacional o de un campo a otro.

Las competencias básicas deben haber sido alcanzadas al final de la etapa obligatoria de enseñanza de forma que la persona esté preparada para su vida adulta pero también deben seguir perfeccionándose a través de las nuevas experiencias. Por ello, la vida se entiende como un proceso de aprendizaje continuo.

Debemos trabajar las competencias básicas para conseguir que los alumnos desarrollen procedimientos y actitudes y a la vez desarrollen la capacidad de adaptarse y afrontar de forma positiva nuevas situaciones. La capacidad de asociación y generalización de los aprendizajes y la adecuación de los mismos a diferentes contextos es un objetivo fundamental del proceso educativo. Pero las competencias básicas no son lo mismo que los objetivos mínimos. Se establecen como referente en la promoción de ciclo en educación primaria y para la titulación al final de la educación secundaria obligatoria, así como para las evaluaciones previstas en cuarto curso de la educación primaria y en el segundo de la educación secundaria obligatoria.

Son los aprendizajes básicos que se deben haber desarrollado al finalizar la enseñanza obligatoria, es decir al finalizar el bachillerato. Estos aprendizajes permiten al sujeto desarrollarse como persona, facilitan su integración, le convierten en ciudadano y le dan las claves necesarias para afrontar de forma satisfactoria la vida adulta. Aspectos que a su vez necesitan de una actitud de aprendizaje permanente a lo largo de la vida.

Se han establecido como competencias básicas las ocho siguientes:

1. Competencia en comunicación lingüística. Uso del lenguaje oral y escrito como vehículo de aprendizaje y expresión y control de conductas y emociones. (Profesional, s.f.)

2. Competencia matemática. Habilidad necesaria para la utilización de los números y símbolos y la realización de operaciones básicas. También implica la capacidad para resolver problemas relacionados con la vida diaria y con el mundo laboral. (TusClases, s.f.)

3. Competencia en el conocimiento y la interacción con el mundo físico. Es la habilidad para interactuar con el mundo físico tanto el natural como el generado por el ser humano. (Básicas, 2009)

4. Competencia social y ciudadana. Esta competencia hace posible comprender la realidad social en que se vive, cooperar, convivir y ejercer la ciudadanía democrática en una sociedad plural, así como comprometerse a contribuir a su mejora. (Córdoba, s.f.)

5. Competencia cultural y artística. Habilidad para expresarse movilizandando los propios recursos creativos y para apreciar y disfrutar con las distintas manifestaciones del arte y de la cultura. (Hayes, 2007)

6. Competencia para aprender a aprender. requiere conocer y controlar los propios procesos de aprendizaje para ajustarlos a los tiempos y las demandas de las tareas y actividades que conducen al aprendizaje. (Profesional, educagob, s.f.)

7. Tratamiento de la información y competencia computacional. habilidades para buscar, obtener, procesar y comunicar la información y transformarla en conocimiento. Una manera de lograrlo es mediante el uso de las TIC. (Alonso & Fernández, 2012)

8. Autonomía e iniciativa personal. adquisición de la conciencia y aplicación de un conjunto de valores y actitudes personales interrelacionadas, como la responsabilidad, la perseverancia, el conocimiento de sí mismo y la autoestima, la creatividad, la autocrítica, el control emocional, la capacidad de elegir, de calcular riesgos y de afrontar los problemas, así como la capacidad de demorar la necesidad de satisfacción inmediata, de aprender de los errores y de asumir riesgos. (Córdoba, Educar en Competencias, 2014)

Para ejercer cualquier profesión (ingeniería, medicina, química) es necesario haberse capacitado en los conocimientos de esa profesión y desarrollar las competencias específicas de esa actividad o puesto de trabajo. De la misma manera, no es tan obvio darnos cuenta de que estas competencias específicas no son suficientes para el ejercicio profesional y el desarrollo en los puestos laborales. Para lograr la excelencia se debe también saber conversar, coordinar acciones, negociar, liderar, etc. Éstas son las que se llaman competencias genéricas.

Las competencias genéricas o transversales han sido definidas como los atributos que debe tener un graduado universitario con independencia de su profesión. En ellas se pueden recoger aspectos genéricos de conocimientos, habilidades y destrezas y capacidades que debe tener cualquier titulado antes de incorporarse al mercado laboral. Son la base común de la profesión o se refieren a las situaciones concretas de la práctica profesional que requieren de respuestas complejas. Las competencias genéricas son aquellas que no sólo tienen un componente técnico, sino también uno esencialmente humano. Son las habilidades y recursos que todos tenemos, por el simple hecho de ser humanos, y que por lo tanto ponemos en juego en las áreas donde nos movemos. Ahora bien, tener esas habilidades en potencia no significa que estén desarrolladas. Generalmente no se valora la necesidad de entrenar a las personas para que desarrollen esas habilidades al máximo. Gran parte de los problemas de efectividad y sufrimiento que enfrentamos en el mundo está relacionado con incompetencias que presentamos en la forma de conversar y relacionarnos con los otros.

En la Universidad de Deusto, se sigue un modelo que agrupa las Competencias de la siguiente manera:

Competencias instrumentales: son aquellas que tienen una función de medio o herramienta para obtener un determinado fin.

Competencias interpersonales: son las características requeridas a las diferentes capacidades que hacen que las personas logren una buena interrelación social con los demás.

Competencias sistémicas: suponen destrezas y habilidades relacionadas con la comprensión de la totalidad de un sistema o conjunto. Requieren una combinación de imaginación, sensibilidad y habilidad que permite ver cómo se relacionan y conjugan las partes en un todo.

Por último, las competencias específicas son la base particular del ejercicio profesional y están vinculadas a condiciones específicas de ejecución.

Las competencias específicas

A diferencia de las competencias genéricas, las competencias específicas han sido definidas como los atributos que deben adquirir los futuros graduados durante la estancia en la universidad y deben ser definidas por la experiencia propia de los titulados. Cuando se habla de competencias profesionales específicas lo que se busca es a partir de las funciones típicas o rol del profesional en la sociedad y de las situaciones típicas del campo profesional al que generalmente se incorporan los egresados, identificar las competencias profesionales en términos de las acciones, contexto o condiciones de realización para llevarlas a cabo y los criterios de calidad de su ejecución. Para abordar el estudio de las competencias específicas, (1) en las facultades o escuelas se toma como punto de partida el perfil del egresado que tienen los programas o que deberían tener para contrastarlo con las expectativas en el campo profesional tanto regional, nacional o internacional, encontrar similitudes y diferencias, y llegar a la selección de los elementos que podrían recomendarse para la profesión.” (UNAM., s.f.)

También tenemos aportes desde la parte de competencia laboral. “Se destaca que el significado laboral de competencia como simple descripción de algo que debe ser capaz de hacer una persona que trabaje en una área laboral concreta y como una acción, conducta o resultado que la persona en cuestión debe poder realizar, se trata más bien de un punto de vista alternativo respecto del concepto de competencia, al considerar que el conocimiento, la comprensión de la situación, el discernimiento, la discriminación y la acción inteligente subyacen en la actuación y en la competencia; en otras palabras, la competencia supone transferencia, respuesta a situaciones nuevas, valores humanos puestos en práctica, conocimiento técnico inteligente y desarrollo de las habilidades que sustentan su logro, lo que podría ser un conocimiento técnico inteligente.” (García, 2007)

Manejo de conflictos

Por otra parte, una opinión desde la perspectiva de Robert Téllez, abogado y docente universitario en Bolivia dice que, “El conflicto es una realidad de todos los días para una persona. En casa o en el trabajo, las necesidades y los valores de la persona entran constantemente en choque con los de las otras personas. Es una incompatibilidad entre conductas, percepciones, objetivos y/o afectos entre individuos y grupos, que definen estas metas como mutuamente incompatibles. Puede existir o no una expresión agresiva de esta incompatibilidad. Dos o más partes perciben que todo o en parte tienen intereses divergentes y así lo expresan.” (Garrido, s.f.)

En otro contexto, “Los conflictos son inevitables. La habilidad para manejarlos tiene un gran impacto en el éxito. Los enfrentamientos se suelen generar en conversaciones que son cruciales y donde hay mucho en juego: las emociones son fuertes y las opiniones difieren. Es difícil dominar estas situaciones sin un alto grado de inteligencia emocional. Según Jimena Azinovic de Forbes, hay errores comunes que se deben evitar y estrategias alternativas para ir por el camino correcto.

En primer lugar, hay que saber decir las cosas. Ser honesto sin ser grosero. Con la inteligencia emocional se puede decir la verdad sin quemar cartuchos. Mucha gente piensa que el contenido de la conversación es lo que hace a la gente ponerse a la defensiva, por lo que asumen que es mejor decir las cosas como salgan. Pero no es así. La gente se pone a la defensiva por la intención que hay detrás del contenido. No es la verdad lo que duele, sino lo mal que se dice.” (Rivero, 2017)

Tenemos la opinión de una estudiante de la Corporación Universitaria Minuto de Dios que dice lo siguiente: “Los conflictos son algo natural en la vida diaria, es inevitable e importante encontrar soluciones efectivas a los problemas que enfrentamos todos los días. Tienen un impacto decisivo en la salud y el bienestar de las personas, pero lo más importante es su estilo de gestión. En comparación con la existencia e intensidad del conflicto en sí, el aprendizaje de las habilidades sociales que los guían se ha vuelto más importante. Los conflictos son de suma importancia en las personas porque estos generan conocimientos y experiencias. Sin embargo, los conflictos pueden tener un impacto negativo en la vida de las personas; lo más importante, pueden conducir a desequilibrio psicológicos y problemas de comportamiento.

Algunas situaciones de conflictos que generan mucha tensión pueden ser: Discusión sobre ideales políticos, ideas entre diferentes posiciones religiosas, discusiones entre parejas por algún motivo.” (Salas, s.f.)

Comunicación asertiva

“La comunicación asertiva se define como la capacidad de respetar a otros y hacernos respetar por otros a partir del lenguaje verbal, no verbal y actitud.”

Otra definición indica que es “expresar tus opiniones, gustos, deseos o reclamar tus derechos respetando siempre los derechos de los demás”.

Para nuestra vida laboral y personal es importante aplicar técnicas positivas para poder comunicarnos asertivamente y relacionarnos de forma adecuada y positiva con las otras personas.

“No obstante, es importante recalcar que en este tema no es solo lo que se dice sino cómo se dice para enviar un mensaje claro y de forma respetuosa. Demostrar mucha pasividad o por el contrario agresividad nos colocará en una situación desagradable ante los demás.” (CRHOY, 2017)

Por otra parte, “Tenemos inconvenientes generalmente en nuestro sitio de trabajo y en la familia por no calibrar lo que decimos, por excedernos al hablar o todo lo contrario, por callar lo que pensamos y sentimos. La comunicación juega un papel muy importante en la vida de cada ser humano puesto que es a través de ella que nos relacionamos con el mundo. Por medio de la palabra hablada y la gestual le decimos a nuestros semejantes, lo que pensamos y sentimos, es decir, nos expresamos. La palabra escrita es necesaria e importante pero no para el común de las interacciones. Debemos evaluar cada palabra porque una vez que son expresadas, no se pueden recoger. Ellas nos liberan o nos condenan. Por eso, una persona que insulta y que agrede con palabras ofensivas o con obscenidades se está condenando, y recogerá lo que ha cosechado. Dichas palabras no sólo tienen un impacto en el otro, sino también en quien las pronuncia. Van dañando sus células. Cada una de ellas constituye una pequeña antena que vigila todo lo que hablamos y pensamos para luego expresarse a través de enfermedades. Por eso decimos, que las palabras liberan o condenan. Por todo lo antes expuesto, la comunicación asertiva significa una conversación donde el respeto y la tolerancia hacia el otro son la norma. Esto tiene que ver con el tono en el cual nos expresamos, con las palabras que decimos y cómo enviamos el mensaje, es decir, la intención. Si somos asertivos, somos oportunos, hablamos cuando tenemos que hacerlo, nuestro verbo construye cuando intervenimos, tenemos tacto para hablar, para no hacer daño con las palabras. Además, buscamos el diálogo como única forma de entendimiento. No significa que calleemos lo que pensamos, todo lo contrario, que lo digamos sin causar malestar en el otro, porque buscamos las frases y el tono correcto para expresar el mensaje, es decir, confrontamos sin ofender. Usamos de esta forma nuestro libre albedrío, no perdemos nuestra fuerza interna que está representada por poder decir lo que pensamos y sentimos, pero de una manera que no me haga daño ni a mí, ni a mi interlocutor.” (ccarmona, 2012)

Desde otro punto de vista tenemos que, “La comunicación asertiva es una forma de expresión consciente, mediante la cual se manifiestan ideas, deseos, opiniones, sentimientos o derechos de forma clara, espontánea, congruente, clara, directa, equilibrada, honesta y respetuosa, sin la intención de herir o perjudicar, y actuando desde una perspectiva de autoconfianza. Es una habilidad social de relación que manifiesta una retroalimentación constante en los procesos de comunicación, en la que tanto el emisor y receptor se mantienen en una postura de compartir. Lo contrario a la comunicación asertiva consiste en utilizar estilos de comunicación pasivos, agresivos, e incluso el estilo pasivo-agresivo. Estos se fundamentan en ideas erróneas, no aceptan sus limitaciones y no respetan a los demás o a sí mismos. Además de ser nada eficaces. Las personas con un estilo pasivo en su comunicación se caracterizan por ser sumisos, pasivos, acomodados; relegando sus propios intereses, sentimientos, derechos, opiniones y deseos. Por el contrario, las personas con estilo agresivo se caracterizan por no respetar los derechos, sentimientos e intereses de los demás, e incluso pueden ser ofensivos, provocadores o humillantes. Un estilo de comunicación asertiva será útil y funcional para hacer valer nuestros derechos, manejar conflictos, conducir situaciones de negociación con habilidad, establecer y mantener conversaciones con diferentes personas y en diferentes contextos; asimismo favorecerá el proceso de tomar decisiones, solicitar cambios de conducta en otras personas, ser directo con lo que se quiere expresar sin ofender y asumir riesgos calculados. La comunicación asertiva parte del principio que todos tenemos los mismos derechos asertivos, tales como: Cometer errores y a equivocarnos, aceptar los sentimientos propios o ajenos, tener nuestras propias opiniones, creencias y convencimientos, protestar por un trato injusto, reprochar el comportamiento de otros, interrumpir y pedir una aclaración cuando no está clara la comunicación, intentar un cambio en la comunicación, pedir ayuda, no responsabilizarnos de los problemas de otros, responder o permanecer en silencio, rechazar peticiones sin sentirse culpable o víctima, no justificarse ante los demás, cambiar de opiniones, ideas o planes de acción.” (laurasensi, 2013)

Trabajo en equipo

Esta opinión corresponde a unas estudiantes del SENA, donde indican lo siguiente: “El trabajo en equipo, no es más que la fuerza, el empeño, las ganas y sobre todo la actitud positiva de cada uno de sus integrantes, para cumplir con un propósito o meta que tienen en común y así mismo obtener un beneficio hacia la organización. Por lo tanto, en todo equipo tenemos un CLIMA ORGANIZACIONAL, y éste se basa en el ambiente reflejado en una actitud positiva entre sus integrantes, como son: el respeto, la responsabilidad, la tolerancia, y la igualdad de derechos en la toma de decisiones. No podemos confundir, un equipo de trabajo con un grupo de trabajo; porque en un grupo sus integrantes trabajan para su propio beneficio, sin importar el bien de los demás, siempre quieren obtener un liderazgo propio, en donde, no toman en cuenta lo que piensa el resto de sus miembros y las consecuencias que esto les pueda ocasionar. Sin embargo, debemos fomentar la cultura, aplicándola en el desarrollo del trabajo en equipo. De no fomentar esta cultura, se percibirá un desequilibrio en la relación del equipo en diferentes aspectos como; apatía, egoísmo y la dependencia de los demás.” (Karen Movilla, s.f.)

Desde el punto de vista de Ricardo Salinas Pliego nos indica que, “Uno de los valores que guía nuestras actividades en Grupo Salinas es el *Trabajo en Equipo*. Es un valor importante porque nos hemos fijado metas elevadas y necesitamos del esfuerzo coordinado de todos para conseguirlas. El trabajo en equipo multiplica nuestra productividad, crea valor al efectuar tareas que se complementan entre sí y contribuye al desarrollo de todos.

Un principio estrictamente económico que guía el trabajo en equipo es el de la división del trabajo. Las ganancias en productividad derivadas de este principio fueron demostradas con mucha claridad por Adam Smith, en el siglo XVIII cuando estudió la producción en una empresa sencilla de manufactura de alfileres.

Su análisis comparó la producción en dos momentos, (a) cuando todo el trabajo lo hacía una sola persona, y (b) cuando se dividió la producción de manera óptima, en 18 etapas, con un equipo compuesto por los mismos integrantes. Cada miembro del equipo de trabajo se especializó en una tarea de acuerdo a sus habilidades —desde la compra del alambre hasta el empaquetado y la venta del producto terminado— y los resultados fueron sorprendentes: la producción *per cápita* de alfileres se elevó exponencialmente, de uno a 4,800 por día, gracias a la conformación del equipo.

Pero el trabajo en equipo va mucho más allá de la división del trabajo. Requiere de una mística, objetivos comunes, valores compartidos, confianza mutua, incentivos adecuados y liderazgo.

Aquí, la tarea del líder es fundamental, ya que: (i) plantea objetivos claros, (ii) asigna actividades, (iii) fija tiempos de entrega, (iv) involucra a todos en las tareas de acuerdo a las habilidades individuales, (v) determina un uso óptimo de los recursos, y (vi) define el tamaño óptimo del grupo.

Esto último es importante: debemos evitar la burocracia a toda costa, y por ello no debemos llegar a lo que se conoce como el “síndrome del ayudante del ayudante,” y que en un caso extremo nos lleva a estorbarnos entre nosotros.

También es importante conocer que el equipo se conforma con los mejores colaboradores en su área de especialidad y que además sean complementarios en sus habilidades; esta conformación servirá de apoyo y de plataforma de crecimiento para todos.

Además de las obvias ventajas para la empresa, el trabajo en equipo es fundamental para el crecimiento de quienes integramos la organización. Este valor nos ayuda a desarrollar un sentido de compromiso y de pertenencia, también nos beneficia a través de la multiplicación del valor, con lo que podemos alcanzar un mejor futuro.” (Salinas, 2009)

Por otro lado, “El trabajo en equipo surge de la necesidad de mejorar rendimientos, actitudes y la lealtad del grupo de trabajo y ocurre cuando un grupo de personas tratan de cooperar, utilizando sus habilidades individuales y aportando retroalimentación constructiva, más allá de cualquier conflicto que a nivel personal pudiera haber entre los individuos.

El trabajo en equipo fomenta un sentido de lealtad, seguridad y autoestima que satisface las necesidades individuales de los integrantes, valorando su pertenencia, esforzándose por mantener relaciones positivas dentro y fuera del equipo.

Se transforma en un nuevo estilo de vida que involucra a los demás compañeros de trabajo e incluso a la familia.” (ricardosalinas, 2009)

Autoconciencia

“La autoconciencia es la capacidad de mirar sabiamente hacia nuestro interior, una lectura cómplice de nuestras voluntades, nuestros sentimientos, nuestras emociones, nuestros pensamientos y nuestras inquietudes.

La autoconciencia como pilar de la inteligencia emocional nos permite endulzar la percepción de nuestra individualidad en el momento presente, teniendo en cuenta el pasado que fuimos y el futuro que nos acompaña en forma de expectativas personales.” (Aldana., 2019)

Desde un punto de vista de una prestigiosa revista como lo es Harvard Business Review dicen que, “La autoconciencia es una de las competencias de la inteligencia emocional menos frecuentes y más difíciles de alcanzar. En el mundo empresarial, la autoconciencia se ha convertido en una meta para líderes y colaboradores que entendieron que lo mejor para conseguir logros no está en un liderazgo autoritario ni complaciente, sino en un ejercicio equilibrado de valores, emociones, fortalezas, debilidades y deseos de cada individuo con respecto a los objetivos comunes. Esta práctica guía presenta útiles nociones y ejercicios propuestos por expertos en el tema, que ayudan a desarrollar la autoconciencia a través de herramientas que mucho tienen que ver con la honestidad, la autocrítica, el diálogo, la escucha y el buen sentido del humor.” (Management, 2019)

“Una definición sencilla de autoconciencia es tener una comprensión adecuada de uno mismo. La autoconciencia requiere que las personas miren hacia dentro y reflexionen sobre las motivaciones, los pensamientos, los sentimientos y los patrones, desconectándose de la influencia del mundo exterior para conectarse internamente. Hay dos tipos principales de autoconciencia: interna y externa. La autoconciencia interna consiste en desarrollar el conocimiento y la comprensión de uno mismo. La autoconciencia externa describe la comprensión de cómo uno se presenta al mundo exterior y se relaciona con la gente. Para desarrollar un cierto nivel de autoconciencia, uno debe reflexionar sobre sus pensamientos, sentimientos, motivaciones y valores internos. El autodescubrimiento y la reflexión promueven una mayor comprensión de las propias emociones y reacciones emocionales. La comprensión de nuestros estados emocionales permite una mayor comprensión de nuestras acciones y comportamientos. El aumento de la autoconciencia resiste las influencias externas, apoya la toma de decisiones y mejora la regulación emocional, mientras que la herramienta principal para el desarrollo de la autoconciencia, la meditación, da espacio para la introspección y la autorreflexión.” (nahana, 2022)

Cada una de las definiciones presentadas anteriormente, son consideradas muy importantes dentro de las competencias para un estudiante del ciclo tecnólogo en gestión administrativa, gestión empresarial o afines de las diferentes instituciones en Bogotá, sin embargo, también se debe contar con las bases legales que son un foco muy importante dentro de una investigación, puesto que son parámetros exigidos por ley, resolución o decreto.

Bases legales de la investigación

Dentro de las bases legales tenemos varias leyes y resoluciones las cuales fueron realizadas con el fin de tener un orden al respecto de la profesión por ejercer una carrera administrativa por ciclos propedéuticos en este caso, administración de empresas, teniendo por consiguiente la:

- Ley 749 de 2002 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. Dicha ley introduce en el sistema educativo la formación por ciclos con carácter propedéutico, específicamente en las áreas de ingeniería, tecnología de la información y la administración. (Educación, Ley 749 de Julio 19 de 2002, 2022)
- Ley 1188 de 2008, la cual regula el registro calificado de programas de Educación Superior, amplía la posibilidad de formación por ciclos a todas las áreas del conocimiento. Según esta ley: "Todas las instituciones de Educación Superior podrán ofrecer programas académicos por ciclos propedéuticos hasta el nivel profesional en todos los campos y áreas del conocimiento dando cumplimiento a las condiciones de calidad previstas en la presente ley y ajustando las mismas a los diferentes niveles, modalidades y metodologías educativas". (Normograma, s.f.)
- Ley 30 de 1992 donde se reglamenta y organiza el servicio público de la Educación Superior, primero se encuentran todos los fundamentos de la educación superior posteriormente se definen los campos de acción y los programas académicos. (Nacional, 1992)
- Ley 60 de 1981 Por la cual se reconoce la Profesión de Administración de Empresas y se dictan normas sobre su ejercicio en el país. (Angarita, 2019)
- Resolución 2767 de noviembre 13 de 2003 Por la cual se definen las características específicas de calidad para los programas de pregrado en Administración. (Educación, Resolución 2767 de Noviembre 13 de 2003, 2003)

CAPÍTULO III: DISEÑO METODOLÓGICO

Tipo de investigación

El diseño metodológico se toma con base a lo expuesto por Tamayo (2012) en el sentido que este determina el modo como el investigador solucionará los inconvenientes planteados y el tipo de estrategia a seguir para la obtención de información confiable. Con relación a los tipos de investigación a trabajar, se encontraron, los siguientes:

El método a usar será la Investigación documental, ya que se han tomado como referencia textos de diferente autores para formar el cuerpo del trabajo, así mismo esta es definida por Tancara (2010) como: “una serie de métodos y técnicas de búsqueda, procesamiento y almacenamiento de la información contenida en los documentos, en primera instancia, y la presentación sistemática, coherente y suficientemente argumentada de nueva información en un documento científico, en segunda instancia” (Q., s.f.)

Por consiguiente, también se ha complementado con aportes con el fin de comparar las habilidades y competencias basados en los pensum académicos que desarrollan distintas universidades de Bogotá D.C pensando principalmente en las habilidades blandas y tomando como referencia la investigación mixta desde un enfoque cualitativo donde se especifican cuáles habilidades se deben desarrollar en los estudiantes y cuantitativo obteniendo como resultado de cuántas universidades ofrecen dicho programa a nivel local.

Referente a las Técnicas de procesamiento de datos se aclara, que se tuvo en cuenta información tomada de buscadores científicos como Scielo, Redalyc, Google académico y de la web, representados en artículos científicos de revistas indexadas, libros digitales y PDF de esta forma se logró conceptualizar las habilidades gerenciales para el ciclo tecnológico.

Población

La población que se investiga son 16 universidades de Bogotá D.C que ofrecen programas tecnológicos en gestión administrativa y afines, esto con el fin de obtener los resultados de la investigación

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas e instrumentos se realizaron con una recolección documental, primero se realizó la búsqueda de las universidades en Snies la cuales son universidades certificadas por ministerio de educación, después de esta recolección de información se realizó la búsqueda de

Pensum e información de los programas en la páginas oficiales de la universidades en la páginas de la universidades.

CAPÍTULO III: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

RESULTADOS DEL OBJETIVO ESPECÍFICO NO. 1

Caracterizar las competencias, perfiles y habilidades de las instituciones que ofrecen programas tecnológicos relacionados con la Administración de empresas.

A continuación, se ha realizado un marco teórico amplio en todas las competencias y habilidades que debe tener el estudiante del ciclo de tecnología en gestión administrativa de la carrera de administración de empresas, por ello se creó un esquema donde la información puede ser visualizada con mayor facilidad y rapidez facilitando así su comprensión, también brinda al lector mayor alcance de información en poco tiempo.

CARACTERIZACIÓN DE COMPETENCIAS		
IDENTIFICACIÓN DE LA HABILIDAD	CARACTERÍSTICAS	ELEMENTOS O COMPONENTES
Comunicación	<ol style="list-style-type: none">1. Es un proceso dinámico2. Intercambio de información3. Interacción4. Conocimiento5. Aprendizaje	Emisor, Receptor, Código, Mensaje Canal de comunicación, Retroalimentación
Trabajo en equipo	<ol style="list-style-type: none">1. Motivación2. Participación3. Compromiso4. Confianza5. Objetivos comunes.	Liderazgo, confianza, metas comunicación, empatía
Autoconciencia	Ayuda a relacionar cuerpo, mente y emociones. Fomenta el desarrollo de las habilidades para la relación entre personas. Refleja el interés hacia la mejora continua del ambiente laboral. Favorece la resolución de conflictos entre los compañeros	Relaciones interpersonales; sentimientos; pensamientos; Emociones; ambiente laboral

	<p>de trabajo. Permite diferenciar la vida personal de la laboral.</p>	
Gestión de las emociones	<p>Organiza y dirige las emociones hacia las metas propuestas Se relaciona directamente con la satisfacción laboral y el ambiente dentro del mismo. Es importante para Regular los sentimientos Desarrolla equilibrio mental y emocional Facilita el proceso de la comunicación</p>	<p>Emociones, Planeación de los objetivos, Satisfacción laboral, Objetivos realizables</p>
Manejo de conflictos	<p>Intervienen dos o más personas e incluso grupos grandes Se puede obtener un resultado positivo o negativo Involucra sentimientos Algunas veces necesita de un mediador de conflictos Surgen en cualquier relación</p>	<p>Mantener la calma, contar con un mediador, buscar soluciones, investigar el conflicto, Marcar un objetivo claro</p>
Inteligencia emocional	<p>Permite conocerse a sí mismos y a los otros Ayuda a reconocer e identificar los estados de ánimo Genera empatía ya que se comprenden las emociones de los demás No se necesita reconocimiento ya que se la persona con esta habilidad se auto motiva Son personas sinceras</p>	<p>Autoconciencia, motivación, Habilidad social, autocontrol, Relaciones interpersonales</p>

<p>Competencias administrativas</p>	<p>Todas a aquellas competencias específicas e importantes, por ello como se pudo evidenciar en los p^énsum académicos, esta materia tiene una intensidad horaria de mínimo de 2 horas</p>	<p>Competencias propositivas, argumentativas e interpretativas</p>
<p>Competencias legales</p>	<p>En todos los programas disciplinarios debería incluirse la metodología que caracteriza a la materia. Es también necesario brindar un panorama de metodología y epistemología en Introducción al Derecho, Filosofía y Filosofía del Derecho</p>	<p>Programar como obligatorias, la enseñanza de materias auxiliares prácticas, por ejemplo formación de jurista, Contabilidad, que familiariza al abogado con la gestión contable y financiera de sociedades comerciales,</p>
<p>Competencias económicas</p>	<p>Es una herramienta necesaria para el mundo comercial, y es una rama de la economía que se encarga de estudiar las micro unidades y su comportamiento económico. Entendemos por micro unidades a los consumidores, a las empresas, a los trabajadores, a los inversores, así como a los mercados</p>	<p>1. Capacidad de análisis y síntesis. 2. Capacidad crítica. 3. Asimilar, apropiar y reducir el canon. 4. Entender los límites del conocimiento económico. 5. Reconocer el referente de Estado. 6. Entender la relación entre el análisis de racionalidad, el marco institucional y de incentivos. 7. Reconocer el papel simplificador de la formalización. 8. Utilizar elementos de matemática y lógica.</p>

Cuadro 1: Caracterización competencias del Tecnólogo en gestión administrativa y afines

Fuente: Creación propia

Se realiza la comparación de las diferentes instituciones de acuerdo a su p^énsum académico

Instituciones que ofertan el programa de gestión administrativa y afines:

1. Fundación Universitaria San Mateo
2. Universidad CUN

3. Fundación Universitaria Cafam
4. Fundación Universitaria Compensar
5. Universidad Incca De Colombia
6. Fundación centro de investigación docencia y consultoría administrativa-f-Cidca
7. Corporación tecnológica industrial colombiana - Teinco
8. Corporación internacional para el desarrollo educativo -Cide
9. Coruniversitec
10. Fundación universitaria Colombo Germana.
11. Politécnico Santafe de Bogotá
12. Fundación Universitaria Horizonte
13. Fundación Universitaria los Libertadores
14. Politécnico Internacional
15. Institución Universitaria Latina
16. Corporación Universitaria Minuto de Dios

Planes de estudio (Matriz de síntesis)

Perfiles

#	Universidad	Programa	Perfil Laboral	Perfil ocupacional	Competencias

En el siguiente Link pueden enviar los resultados recolectados:

<https://docs.google.com/spreadsheets/d/1KdZZyNZy9ZpCBJ4IKZ.xoJvxMGub2EV2T/edit?usp=sharing&ouid=110738223529523713198&rtpof=true&sd=true>

Cuadro 2: Caracterización competencias del Tecnólogo en gestión administrativa y afines

Fuente: Creación propia

Análisis

Con el fin de conocer, visualizar e interpretar los programas ofrecidos por las diferentes instituciones a nivel local, esto como insumo para evidenciar aspectos como la cantidad de universidades que ofrecen el programa de tecnología en gestión administrativa o afines de acuerdo al SNIES en modalidad presencial, por ello se encuentran 16 universidades certificadas en alta calidad que ofrecen dicho programa.

De ese forma se presenta una matriz de síntesis donde se puede visualizar en la cuarta columna el perfil laboral del programa el cual se puede evidenciar en la página oficial de cada universidad, en la matriz ya está compilada dicha información para la fácil comprensión del lector allí están definidas las habilidades o competencias con las cuales saldrá el egresado de cada programa, estas aportan a la ejecución de las funciones dentro de la organización o empresa, en la mayoría de los casos con el cargo de asistente administrativo.

Se pudo evidenciar que en la mayoría de los casos el objeto del programa está enfocado en tres elementos fundamentales como lo son apoyar, gestionar y aplicar los procesos administrativos en las diferentes áreas de la empresa, esto aplicado en los diferentes entornos de cada organización, por otro lado se desea que los egresados logren desarrollar sus habilidades comunicativas y se planteen emprender e incluso desarrollen una gran capacidad de análisis para apoyar a su jefe inmediato con el fin de ser un equipo para lograr los objetivos del área o departamento.

Igualmente para el perfil laboral se encuentra que universidades como, Fundación universitaria compensar, Universidad Incca De Colombia, Corporación tecnológica industrial colombiana - teinco, Politécnico Santafé de Bogotá, Fundación universitaria los libertadores, Politécnico internacional y la Institución universitaria latina, indican un perfil laboral mucho más extenso, al decir extenso quiere decir que lo proponen como un perfil laboral para un

administrador de empresas, donde tiene elementos de direccionar y controlar, un perfil que no tiene mucha coherencia con lo que debe realizar realmente un tecnólogo en gestión administrativa y afines, esta información es netamente encontrada en la páginas oficiales de las universidades. Para el perfil ocupacional se tiene que en la mayoría de los casos los estudiantes graduados de los técnicos se desempeñan laboralmente como asistentes y analistas ya sea de nómina, contables, comerciales, servicio al cliente, financieros, compra, gerencia, etc., debido a que se tienen conocimientos de cada área generando en el egresado la capacidad de brindar apoyo en cualquiera de los departamentos.

De otra forma se evidencia que universidades como Fundación centro de investigación docencia y consultoría administrativa-f-cidca, Fundación universitaria colombo germana, Fundación universitaria los libertadores, Politécnico internacional y la Corporación universitaria minuto de Dios, en su perfil ocupacional de los programas tecnológicos relacionados con Administración de Empresas ya tienen definido que pueden ocupar cargos de Jefes, y coordinadores los cuales aún no debería ocupar un tecnólogo del programa de Administración de Empresas.

Cada uno de los campos de esta matriz está pensado para conocer las competencias específicas de los programas tecnológicos relacionados con Administración de Empresas o afines, donde principalmente se encuentran dos componentes primero algunas habilidades blandas como la comunicación, el trabajo en equipo, manejo de conflictos entre otros ... éstas no son menos importantes debido a que son tomadas en cuenta en el pensum de las universidades, ya que aportan a las relaciones interpersonales y el ambiente laboral en cualquier trabajo.

El otro componente está enfocado a los conocimientos propios de la disciplina desde cada universidad, debido a que todas tienen un punto en común sin embargo el enfoque tiende a ser diferente dependiendo de cada carrera en específico por ejemplo Asistente o analista

administrativo en informática, este además de tener los contenidos propios del auxiliar administrativo también posee la capacidad de desempeñarse un entorno laboral específico.

Sin embargo, cinco de estas instituciones (Universidad Incca De Colombia, Corporación tecnológica industrial colombiana – teinco, Corporación internacional para el desarrollo educativo -cide, Fundación universitaria colombo germana, Fundación universitaria horizonte), tienen conocimientos que ya debe tener un estudiante del programa profesional de un administrador de empresas los cuales son dirigir, ejecutar, direccionar y deben tener habilidades gerenciales y demás, lo cuales no deberían ser conocimientos propios de los programas tecnológicos relacionados con Administración de Empresas o afines.

RESULTADOS DEL OBJETIVO ESPECÍFICO NO. 2

Realizar un estudio comparativo entre las diferentes instituciones teniendo en cuenta los pensum que ofrecen programas tecnológicos relacionados con la Administración de empresas.

Matriz pensum

#	Universidad	Programa	Primer semestre	Segundo semestre	Tercer semestre	Cuarto semestre	Quinto semestre	Sexto semestre	Septimo semestre	Octavo semestre	Ubi

En el siguiente Link pueden enviar los resultados recolectados:

<https://docs.google.com/spreadsheets/d/1KdZZyNZy9ZpCBJ4IKZxoJvxMGub2EV2T/edit?usp=sharing&oid=110738223529523713198&rtpof=true&sd=true>

Cuadro 3: Caracterización competencias del Tecnólogo en gestión administrativa y afines

Fuente: Creación propia

Análisis

Respecto a la siguiente matriz se encuentra diseñada con el fin de evidenciar los componentes de cada programa en cuanto a duración y contenidos allí expuestos, de esta forma se logra entender cuántas universidades están ubicadas en Bogotá, así mismo la mayoría de estos tecnólogos duran seis semestres, por ello se dividen los temas de acuerdo a la capacidad horaria cada día, igualmente se puede evidenciar que seis universidades (Fundación Universitaria San Mateo, CUN, Fundación centro de investigación docencia y consultoría administrativa-f-cidca, Corporación tecnológica industrial colombiana – teinco, Institución universitaria latina, Politécnico internacional), tienen una duración de semestres entre cinco, siete y ocho semestres, la gran cantidad de tiempo estudiando para la titulación de tecnología hace que los estudiantes prefieran titularse como profesionales de una vez, ya que esto hace que los estudiantes tengan más gastos en el pago de semestres

También se pudo evidenciar que durante el primer semestre para la mayoría de las instituciones se realiza una inducción conocida como cátedra para conocer los diferentes aspectos que forman parte de la institución como los valores, la misión, visión, de esta forma se busca que el estudiante genera sentido de pertenencia y se sienta partícipe de la institución, cabe aclarar que esta materia es obligatoria y también se puede perder.

Por otro lado, para las competencias directas de la carrera se analiza un factor importante en común entre todas las universidades y es que en el primer semestre se piensan los contenidos de forma que el estudiante conozca las bases de cada materia como la contabilidad general para posteriormente intensificar los conocimientos durante el resto de los semestres, buscando siempre desarrollar las competencias que se necesitan para la inserción laboral.

Para el segundo semestre se logró evidenciar que en la mayoría de instituciones se inicia el segundo idioma durante este lapso de tiempo, también en algunas asignaturas se evidencia un incremento en las teorías administrativas que son enseñadas, ya que materias como principios administrativos y organizacionales son obligatorias también son pre requisito para las que continúan con esta disciplina.

En cada universidad se da un alto enfoque en las competencias Financieras este es uno de los puntos más fuertes dentro de la organización, ya que en el análisis realizado de los perfiles se espera que los graduados de tecnólogos relacionados a administración de empresas puedan realizar funciones de asistentes o analistas financieros dentro de pequeñas, medianas y grandes

empresas con esto se busca que durante el ciclo tecnológico se generen competencias que puedan aportar a todas las áreas de la empresa.

Durante el quinto, sexto, séptimo y octavo semestre es importante para varias instituciones la práctica empresarial aunque no todas la universidades lo exigen, actualmente aún se piensa que una institución como el SENA solo brinda esta oportunidad pero muchas instituciones brindan la oportunidad de tener una inserción laboral exitosa, ya que ayudan con el contacto de la empresa e incluso muchos estudiantes logran quedarse durante varios meses e incluso años en dicha empresa que empezó con su práctica empresarial.

RESULTADOS DEL OBJETIVO ESPECÍFICO NO. 3

Realizar un estudio comparativo entre las diferentes instituciones teniendo en cuenta las áreas de conocimiento que ofrecen programas tecnológicos relacionados con la Administración de empresas.

Cuadro comparativo

#	Universidad	Programa	Competencias contables	Competencias administrativas	Emprendimiento	Segundo idioma	Competencias económicas	Comunicación

Matemáticas	Herramientas ofimáticas	Área legal	Marketing	Electivas	Salud ocupacional	Talento humano	Producción	Responsabilidad	Práctica

En el siguiente Link pueden enviar los resultados recolectados:

<https://docs.google.com/spreadsheets/d/1KdZZyNZy9ZpCBBJ4IKZxoJvxMGub2EV2T/edit?usp=sharing&oid=110738223529523713198&rtpof=true&sd=true>

Cuadro 4: Caracterización competencias del Tecnólogo en gestión administrativa y afines

Fuente: Creación propia

Análisis

Para fines de la investigación se diseñó un cuadro comparativo con dieciséis universidades y diecisiete áreas de conocimiento como las financieras, las administrativas, de emprendimiento, segundo idioma, económicas, comunicación, matemáticas, ofimáticas, legales, salud ocupacional, la producción, el marketing, el talento humano. Estas son base para la comparación de acuerdo a los pénsum anteriormente mencionados de forma que con la información anteriormente recolectada se alimenta esta nueva matriz.

En el primer ítem se encuentran las competencias contables, estas son bastante importantes ya que al culminar dicho ciclo una de las principales vacantes a las que se puede aplicar son como analista o asistente financieros y contable, por ello es tan importante fortalecer esta área del conocimiento.

Por otro lado, se evidenció que la contabilidad general, la contabilidad de costos, la matemática financiera y el análisis financiero hacen parte de la malla curricular de al menos el 70% de las dieciséis instituciones objeto de estudio para la presente investigación, lo cual refleja que para algunas instituciones estas materias no llegan a ser del todo importante durante estos cinco, seis, siete u ocho semestres es aquí donde algunas universidades son más fuertes.

Las competencias administrativas son obviamente las más fuertes en todas las universidades, desde las labores como la documentación y archivo, teorías administrativas, planes de negocio, gestiones organizacionales, se logra entender cómo funciona la empresa ya que todas sus dependencias trabajan para cumplir con el mismo objetivo, estas competencias son directas de los tecnólogos adscritos al programa administración de empresas, estas tienen un rango de cuatro a siete materias destinadas para el desarrollo de dichas habilidades o competencias.

Por otro lado, la gestión de proveedores y gestión de inventario desarrollan ambas competencias por un lado las administrativas desde toda la gestión, seguimiento y control que se debe realizar, por el otro todo el manejo económico que se le debe dar a los proveedores y a toda la materia prima que llega a la organización, para el ciclo tecnológico ya se gestionan estas áreas.

En el tercer ítem se encuentra el emprendimiento, en este se relacionan todas las materias que aportan a las competencias de creación de empresa, innovación, visualización de oportunidades, formulación y evaluación de proyectos, desarrollo empresarial, entre otras... La pertinencia de esta materia es bastante grande para Colombia ya que la economía la mueven las empresas y no necesariamente deben ser grandes empresas, sino desde los emprendimientos se

aporta a la misma, por ello crear la cultura de emprender desde los primeros semestres hasta los últimos de la carrera es bastante importante. Sin embargo, en esta ocasión cerca del 40 % de las instituciones no tienen en su malla curricular esta competencia, lo cual genera una preocupación acerca de la mentalidad que se le está inculcando a los estudiantes debido a que se espera sean sus propios jefes pero no se les está brindando las herramientas para serlo, de acuerdo a esto aun en Colombia existe una desventaja comparativa a otros países.

Las competencias en un segundo idioma en todos los casos son inglés, en este ítem se evidencia que el 70% de las instituciones tienen al menos una materia que aporta al desarrollo de dichas habilidades, este también llega a ser un requisito para el obtener el título dependiendo de cada universidad, esta es solo una parte de todas las institutos universitarios o fundaciones que ofrecen esta tecnología.

Siguiendo con el tema las competencias económicas también forman parte de esta matriz, en este caso para el ciclo tecnológico principalmente se enseña microeconomía y macroeconomía donde el objetivo principal es conocer el entorno económico en el cual se vive diariamente y del cual se hace parte y el entorno macroeconómico en el cual se encuentra el país Colombiano, desde esta perspectiva se desarrollan competencias más adaptadas a la realidad económica que enfrenta el país.

Las competencias comunicativas hacen parte de las habilidades blandas que desarrollan los estudiantes del ciclo tecnológico, a partir de estas también se desarrollan las competencias relacionadas al servicio al cliente, gestión de servicios, más allá de solo el servicio se trata de cultivar las relaciones con el cliente, antes, durante y después de la venta de forma que se cree dicha relación, este proceso es bastante importante para las empresa ya que por medio de él logran fidelizar al cliente, es aquí donde se pueden evidenciar que cerca del 50% de las instituciones no tienen en su malla curricular esta competencia, lo cual genera una preocupación ya que como administradores casi siempre se debe tener un contacto con el cliente, esto para lograr fidelización de clientes y mejores ventas.

Por otro lado, también es punto de comparación las competencias matemáticas, estas son todas aquellas que brindan la capacidad de no pasar entero sino al contrario indagar encontrar nuevas formas de hacer las cosas de mejorar las funciones que desempeñamos en la compañía, estas se desarrollan por medio de materias como pensamiento lógico, estadística, matemáticas, razonamiento cuantitativo, álgebra, cálculo entre otras...

En cuanto a las herramientas ofimáticas se evidencian todas aquellas competencias que estas relacionadas con el manejo del office, en programas que pueden parecer básicos que, pero son de gran ayuda para dinamizar las funciones que son asignadas dentro del entorno laboral, ya que por medio de fórmulas se puede llegar mucho más rápido a los resultados esperados, haciendo de nuestras actividades diarias.

El área legal de una organización es una de las más importantes debido a que si no se cumple con la misma se incurren en delitos que llevan a sanciones monetarias que a su vez perjudican a la empresa y al desarrollo de su actividad económica, por ente en este rubro se encuentran todas las materias que enseñan las leyes para aplicadas a las organizaciones, sin embargo estas están en constante cambio, por medio de la matriz se logró evidenciar que el 90% de las universidades ofrecen derecho laboral, legislación comercial, constitución política laboral entre otras...

El marketing dentro de la vida laboral y del entorno de las organizaciones es la forma en la cual vendemos una imagen de nosotros mismos o de un producto, para el ciclo tecnológico se espera que los estudiantes lleven a cabo todo un plan de marketing y que reconozcan las estrategias que usa la organización con el fin de investigar el mercado y establecer las necesidades del mismo.

En cuanto a la salud ocupacional se puede evidenciar que solo dos universidades ofrecen esta materia la cuales son: Fundación Universitaria San Mateo y la Coruniversitec, siendo así muy poca la participación de la universidades en la incursión de esta materia, como se sabe una carrera como la administración de empresas abarca muchos temas y uno de ellos es la salud del trabajador por eso es importante tener bases para salir a la vida laboral y así evitarse algún problema con trabajadores a futuro

Siguiendo con el tema las competencias de talento humano también forman parte de esta matriz, en este caso para el ciclo tecnológico principalmente se enseña gestión del personal o gestión del capital humano, el objetivo principal es entender cómo se puede incentivar, gestionar apoyar y entender a capital humano de la compañía, para el tecnólogo es importante entender estos procesos ya que al tener claro esto en la vida laboral será mucho más fácil poderse desempeñar.

Otro ítem importante de la matriz comparativa es la competencia de producción la cual se especializa, en la gestión de la producción de una compañía, en la calidad y productividad de una compañía, en los sistemas integrados de gestión de la compañía y demás, no todas las universidades le ponen mucha atención a esta competencia se pudo evidenciar que aproximadamente de las 16 universidades 7 no enseñan esta materia, haciendo que los estudiantes no tengan conocimiento importantes sobre la producción de una empresa, se sabe que la producción de una compañía es importante y entenderla más ya que la producción es la que puede generar las ventas de una compañía.

Por último en la matriz se puede evidenciar la competencia de responsabilidad, la cual es muy importante para un estudiante pues permite que el estudiante no solo tenga habilidades duras, sino también blandas permitiendo que el estudiante sea un mejor ser humano, más consciente, más empático tanto con las personas que están a su alrededor como con la sociedad en general, se puede evidenciar que la mayoría de la 16 universidades enseñan materias como, ética y responsabilidad social, formación ciudadana, habilidades para la participación social y demás materias que permiten que el estudiante sea mucho mejor persona, así mismo se puede evidenciar que el componente ético es importante para universidades como: Fundación Universitaria San Mateo, Corporación tecnológica industrial colombiana – teinco, Coruniversitec, Fundación universitaria horizonte, Corporación universitaria minuto de Dios, pues al tener este componente le permiten al estudiante lograr salir de la universidad con valores éticos al momento de ingresar a laborar en un compañía permitiéndole esto mejorar como profesional.

En conclusión gracias a esta matriz se logró establecer varios puntos de referencia que llevan a comprender mucho más el objeto de estudio del presente trabajo, las competencias no solo se miden en habilidades blandas si no también en herramientas propias del tecnólogo en gestión administrativa de esta forma durante su segundo encuentro con el entorno laboral, punto que también es tomado en cuenta en dicha matriz y por medio de cual se evidencia que en la mayoría de instituciones se realiza la práctica, algo muy positivo para los estudiantes.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Recomendaciones

Continuar con el trabajo en el nivel de profesional para determinar cuáles de las habilidades anteriormente mencionadas, son las que realmente necesita desarrollar el tecnólogo profesional tanto en su vida personal, como laboral profesional, en razón a que estas habilidades según el contexto empresarial que se viva en el momento, estas podrían cambiar.

Conclusiones

En conclusión, se pudo evidenciar las semejanzas y diferencias entre cada una de las instituciones que ofrecen una tecnología en gestión administrativa o afines en de forma, que todas apuntan al desarrollo de competencias fundamentales como lo es el emprendimiento, la responsabilidad, la económica debido a que se espera sembrar buenos conocimientos a cada uno de los estudiantes que les permita contar con las herramientas de realizar una inserción laboral exitosa, incluso de pensarse en crear su propia fuente de ingresos.

Por otro lado, desde los requerimientos que emiten los entes reguladores de esta rama de estudio que ayudan a las instituciones educativas de educación superior con el diseño de sus mallas curriculares, de esta forma se garantiza que los contenidos están actualizados y son aptos para el contexto en el cual vivimos, de forma que se aporte a la homogeneización de los conocimientos en todas las áreas del conocimiento.

Cabe concluir que esta investigación nos sirvió para poder conocer esos perfiles, habilidades y competencias que tienen los programas tecnológicos en Administración de Empresas o afines, para así analizar con detalle cada institución y lograr un mejor resultado.

En conclusión, se pudo evidenciar las semejanzas y diferencias entre cada una de las instituciones que ofrecen una tecnología en gestión administrativa o afines en de forma, que todas apuntan al desarrollo de competencias fundamentales como lo es el emprendimiento, la responsabilidad, la económica debido a que se espera sembrar buenos conocimientos a cada uno de los estudiantes que les permita contar con las herramientas de realizar una inserción laboral exitosa, incluso de pensarse en crear su propia fuente de ingresos.

Así mismo se puede evidenciar que los requerimientos que emiten los entes reguladores de esta rama de estudio ayudan a las instituciones educativas de educación superior con el diseño de sus mallas curriculares, garantizando que los contenidos están actualizados y son aptos para el contexto

en el cual vivimos, de forma que se aporte a la homogeneización de los conocimientos en todas las áreas del conocimiento.

Bibliografía

Acuña Hernández, K. E. (s.f.). *Usat*. Obtenido de <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/134>

Aldana., R. (28 de junio de 2019). *lamenteesmaravillosa*. Obtenido de <https://lamenteesmaravillosa.com/la-autoconciencia-una-mirada-sabia-hacia-interior/>

Alonso, M. G., & Fernández, D. A. (31 de 01 de 2012). *Tamadaba*. Obtenido de Tamadaba: <https://www3.gobiernodecanarias.org/medusa/ecoescuela/tamadaba/2012/01/31/tratamiento-de-la-informacion-y-competencia-digital-uso-del-blog-educativo/>

Basicas, C. (13 de 08 de 2009). *Competencias Basicas*. Obtenido de Competencias Basicas: <https://competenciasbasicas.webnode.es/news/competencia-en-el-conocimiento-y-la-interaccion-con-el-mundo-fisico/>

ccarmona. (9 de Diciembre de 2012). *EL IMPULSO*. Obtenido de <https://www.elimpulso.com/2012/12/09/opinion-la-comunicacion-assertiva-por-sira-vargas-rodriguez/>

Córdoba, C. d. (2014). *Educación en Competencias*. Obtenido de Educación en Competencias:

<https://competenciasbasicascordoba.webnode.es/competencias/autonomia-e-iniciativa/>

Córdoba, C. d. (s.f.). *Educación en Competencias*. Obtenido de *Educación en Competencias*:

<https://competenciasbasicascordoba.webnode.es/social-y-ciudadana/>

CRHOY. (2017). *CRHOY*. Obtenido de <https://www.crhoy.com/opinion/el-lector-opina/opinion-comunicacion-asertiva-en-las-relaciones-interpersonales/>

Daza, A. C. (2015). *ojs*. Obtenido de <http://ojs.uac.edu.co/index.php/dimension-empresarial/article/view/466/414>

Erika Julieth Herrera Franco, G. B. (2016). *ciencia la salle* . Obtenido de https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=1789&context=administracion_de_empresas

García, G. R. (2007). *eumed*. Obtenido de <https://www.eumed.net/ce/2007a/grg-comp.htm>

Garrido, C. A. (s.f.). *dspace*. Obtenido de https://dspace.unia.es/bitstream/handle/10334/3593/0719_Leon.pdf?sequence=3

González Sánchez, K. E. (2015). *repositorioslatinoamericanos*. Obtenido de <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/2966075>

Guajira, U. d. (s.f.). *dialnet*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7611583>

Hayes, A. G. (2007). *Dialnet*. Obtenido de Dialnet:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=292579>

Jaime Castrillón, L. C. (s.f.). *Scielo*. Obtenido de
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422015000400776

Karen Movilla, Y. M. (s.f.). *comunidadesenaguajira*. Obtenido de
<http://comunidadesenaguajira.blogspot.com/2008/05/nuestra-opinin-sobre-el-trabajo-en.html>

laurasensi. (14 de Abril de 2013). *El circulo*. Obtenido de
<https://www.circulodirectivosalicante.com/blog/la-comunicacion-assertiva-una-habilidad-personal-y-profesional/#:~:text=La%20comunicaci%C3%B3n%20assertiva%20como%20habilidad,perjudicar%2C%20y%20actuando%20desde%20una>

Management, R. (2019). *getabstract*. Obtenido de
<https://www.getabstract.com/es/resumen/autoconciencia/38384>

Mineducacion, G. (s.f.). *Gov Mineducacion*. Obtenido de
https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-106706_archivo_pdf.pdf

nahana. (2 de agosto de 2022). *nahana*. Obtenido de
<https://www.anahana.com/es/meditation/self-awareness>

Normograma. (s.f.). *Normograma*. Obtenido de
https://normograma.sena.edu.co/docs/concepto_sena_0000012_2015.htm

NUÑEZ, J. M. (s.f.). *unimilitar*. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/14224/HerreraNu%F1ezJuanMiguel2016.pdf?sequence=1>

Olive, A. P. (s.f.). *Reino unido*. Obtenido de <https://reunido.uniovi.es/index.php/PST/article/view/8775>

Piura, U. d. (s.f.). *udep*. Obtenido de <https://www.udep.edu.pe/admision/lima/la-importancia-de-las-habilidades-blandas-en-la-educacion/>

Profesional, M. d. (s.f.). *educagob*. Obtenido de *educagob*: <https://educagob.educacionyfp.gob.es/en/curriculo/curriculo-lomce/competencias-clave/linguistica.html#:~:text=La%20competencia%20en%20comunicaci%C3%B3n%20ling%C3%BC%C3%ADstica,m%C3%BAtiples%20modalidades%20C%20formatos%20y%20soportes>.

Profesional, M. d. (s.f.). *educagob*. Obtenido de *educagob*: <https://educagob.educacionyfp.gob.es/en/curriculo/curriculo-lomce/competencias-clave/aprende.html#:~:text=La%20competencia%20de%20aprender%20a,los%20propios%20procesos%20de%20aprendizaje>.

ricardosalinas. (27 de Enero de 2009). *ricardosalinas*. Obtenido de <https://www.ricardosalinas.com/blog/es/fc0d745a-c5e2-4895-b2b2-8c83ce45db9a>

Rivero, G. (12 de enero de 2017). *Semana*. Obtenido de <https://www.semana.com/opinion/columnistas/articulo/como-manejar-conflictos-para-triunfar-por-gustavo-rivero/240821/>

Salas, N. M. (s.f.). *studocu*. Obtenido de <https://www.studocu.com/co/document/corporacion-universitaria-minuto-de-dios/resolucion-de-conflictos/articulo-de-opinion-sobre-el-conflicto/17278183>

TusClases. (s.f.). *¿Qué es una competencia matemática?*. Obtenido de *¿Qué es una competencia matemática?* : <https://www.tusclases.co/blog/competencia-matematica-clasesvirtuales>

UNAM., F. d. (s.f.). *Scielo*. Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-893X2010000100004

Referencias

Acuña Hernández, K. E. (s.f.). *Usat*. Obtenido de <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/134>

Aldana., R. (28 de junio de 2019). *lamenteesmaravillosa*. Obtenido de <https://lamenteesmaravillosa.com/la-autoconciencia-una-mirada-sabia-hacia-interior/>

Alonso, M. G., & Fernández, D. A. (31 de 01 de 2012). *Tamadaba*. Obtenido de

Tamadaba:

<https://www3.gobiernodecanarias.org/medusa/ecoescuela/tamadaba/2012/01/31/tratamiento-de-la-informacion-y-competencia-digital-uso-del-blog-educativo/>

Basicas, C. (13 de 08 de 2009). *Competencias Basicas*. Obtenido de

Competencias

Basicas:

<https://competenciasbasicas.webnode.es/news/competencia-en-el-conocimiento-y-la-interaccion-con-el-mundo-fisico/>

ccarmona. (9 de Diciembre de 2012). *EL IMPULSO*. Obtenido de

<https://www.elimpulso.com/2012/12/09/opinion-la-comunicacion-assertiva-por-sira-vargas-rodriguez/>

Córdoba, C. d. (2014). *Educación en Competencias*. Obtenido de Educación en

Competencias:

<https://competenciasbasicascordoba.webnode.es/competencias/autonomia-e-iniciativa/>

Córdoba, C. d. (s.f.). *Educación en Competencias*. Obtenido de Educación en

Competencias:

<https://competenciasbasicascordoba.webnode.es/social-y-ciudadana/>

CRHOY. (2017). *CRHOY*. Obtenido de [https://www.crhoy.com/opinion/el-lector-](https://www.crhoy.com/opinion/el-lector-opina/opinion-comunicacion-assertiva-en-las-relaciones-interpersonales/)

[opina/opinion-comunicacion-assertiva-en-las-relaciones-interpersonales/](https://www.crhoy.com/opinion/el-lector-opina/opinion-comunicacion-assertiva-en-las-relaciones-interpersonales/)

Daza, A. C. (2015). ojs. Obtenido de <http://ojs.uac.edu.co/index.php/dimension-empresarial/article/view/466/414>

Erika Julieth Herrera Franco, G. B. (2016). *ciencia la salle* . Obtenido de https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=1789&context=administracion_de_empresas

García, G. R. (2007). *eumed*. Obtenido de <https://www.eumed.net/ce/2007a/grg-comp.htm>

Garrido, C. A. (s.f.). *dspace*. Obtenido de https://dspace.unia.es/bitstream/handle/10334/3593/0719_Leon.pdf?sequence=3

González Sánchez, K. E. (2015). *repositorioslatinoamericanos*. Obtenido de <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/2966075>

Guajira, U. d. (s.f.). *dialnet*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7611583>

Hayes, A. G. (2007). *Dialnet*. Obtenido de Dialnet: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=292579>

Jaime Castrillón, L. C. (s.f.). *Scielo* . Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422015000400776

Karen Movilla, Y. M. (s.f.). *comunidadesenaguajira*. Obtenido de <http://comunidadesenaguajira.blogspot.com/2008/05/nuestra-opinion-sobre-el-trabajo-en.html>

laurasensi. (14 de Abril de 2013). *El círculo* . Obtenido de <https://www.circulodirectivosalicante.com/blog/la-comunicacion-assertiva-una-habilidad-personal-y-profesional/#:~:text=La%20comunicaci%C3%B3n%20assertiva%20como%20habilidad,perjudicar%2C%20y%20actuando%20desde%20una>

Management, R. (2019). *getabstract* . Obtenido de <https://www.getabstract.com/es/resumen/autoconciencia/38384>

Mineducacion, G. (s.f.). *Gov Mineducacion* . Obtenido de https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-106706_archivo_pdf.pdf

nahana. (2 de agosto de 2022). *nahana* . Obtenido de <https://www.anahana.com/es/meditation/self-awareness>

Normograma. (s.f.). *Normograma* . Obtenido de https://normograma.sena.edu.co/docs/concepto_sena_0000012_2015.htm

NUÑEZ, J. M. (s.f.). *unimilitar* . Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/14224/HerreraNuñezJuanMiguel2016.pdf?sequence=1>

Olive, A. P. (s.f.). *Reino unido* . Obtenido de <https://reunido.uniovi.es/index.php/PST/article/view/8775>

Piura, U. d. (s.f.). *udep* . Obtenido de <https://www.udep.edu.pe/admision/lima/la-importancia-de-las-habilidades-blandas-en-la-educacion/>

Profesional, M. d. (s.f.). *educagob*. Obtenido de *educagob*:
<https://educagob.educacionyfp.gob.es/en/curriculo/curriculo-lomce/competencias-clave/linguistica.html#:~:text=La%20competencia%20en%20comunicaci%C3%B3n%20ling%C3%BC%C3%ADstica,m%C3%BAAltiples%20modalidades%20C%20formatos%20y%20soportes>.

Profesional, M. d. (s.f.). *educagob*. Obtenido de *educagob*:
<https://educagob.educacionyfp.gob.es/en/curriculo/curriculo-lomce/competencias-clave/aprende.html#:~:text=La%20competencia%20de%20aprender%20a,los%20propios%20procesos%20de%20aprendizaje>.

ricardosalinas. (27 de Enero de 2009). *ricardosalinas*. Obtenido de
<https://www.ricardosalinas.com/blog/es/fc0d745a-c5e2-4895-b2b2-8c83ce45db9a>

Rivero, G. (12 de enero de 2017). *Semana*. Obtenido de
<https://www.semana.com/opinion/columnistas/articulo/como-manejar-conflictos-para-triunfar-por-gustavo-rivero/240821/>

Salas, N. M. (s.f.). *studocu*. Obtenido de
<https://www.studocu.com/co/document/corporacion-universitaria-minuto-de-dios/resolucion-de-conflictos/articulo-de-opinion-sobre-el-conflicto/17278183>

TusClases. (s.f.). *¿Qué es una competencia matemática?* . Obtenido de *¿Qué es*

una competencia matemática? :

<https://www.tusclases.co/blog/competencia-matematica-clasesvirtuales>

UNAM., F. d. (s.f.). Scielo . Obtenido de

https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-

893X2010000100004