

Competencias gerenciales: el caso los de graduados en Administración de Empresas por la Universidad Surcolombiana

Management competences: the case of Business Administration graduates Surcolombiana University

Yolimber Ochoa Guevara¹, Hernando Gil Tovar², Jaime Eduardo Quiroz Cabrera³

Resumen

El objetivo principal del presente trabajo es determinar las competencias gerenciales de los graduados del programa de Administración de Empresas de la Universidad Surcolombiana, pertenecientes a las cohortes 2012-A—2015-A. Para ello durante el 2009 se realizó un seguimiento específico a graduados de Administración en el Huila. La metodología implementada fue de tipo descriptivo, cuantitativo y correlacional. Se aplicó el método deductivo y se utilizó el cuestionario como técnica de recolección de información. Como resultados, se determinaron las competencias gerenciales de los graduados y un relevamiento de las competencias para desempeñar cargos de tipo gerencial. Se identificaron quince competencias para todo profesional, así como para ejercer cualquier cargo en una organización; de igual manera, las competencias indispensables para el desarrollo de la profesión. Finalmente, se logró concluir e identificar diez competencias específicas que debería tener un gerente en el área de influencia del estudio.

Palabras clave: competencias gerenciales, surcolombiana, administración, graduado.

Abstract

The study is of great impact given that only in 2009 there was a follow-up to Administration graduates in the Huila. The main objective of this work is determining the managerial skills of graduates of the Business Administration program of the Surcolombiana University, belonging to the 2012-A–2015-A cohorts. The methodology was descriptive, quantitative and correlational. The deductive method was applied and the questionnaire was used as an information gathering technique. As a result, the management competencies of the graduates were determined, as well as a survey of the competences to carry out managerial positions. Fifteen competences were identified for all professionals, as well as for any position in an organization; in the same way, the essential skills for the development of the profession. Finally, it was possible to conclude and identify ten specific competences that a manager should have in the area of influence of our study.

Keywords: management competencies, surcolombiana, administration, graduated.

Recibido: 20 de mayo 2019. **Aceptado:** 20 de julio 2019.

1 Administrador de Empresas Universidad Surcolombiana. Integrante del semillero Uscogestión del grupo de investigación Pymes de la Universidad Surcolombiana. Neiva (H), Colombia. Filiación: Universidad Surcolombiana, facultad de Economía y Administración. Email: yolimber.07@gmail.com

2 PhD Université du Mans Droit, économie-gestion, sociétés, territoires. Docente de tiempo completo, tutor del Semillero Uscogestión y coordinador del grupo de investigación Pymes de la Universidad, Surcolombiana, Neiva (H), Colombia. Filiación: Universidad Surcolombiana, facultad de Economía y Administración. Email: hergil@usco.edu.co

3 Administrador de empresas. Integrante del semillero Uscogestión del grupo de investigación Pymes de la Universidad Surcolombiana. Neiva (H), Colombia. Filiación: Universidad Surcolombiana, facultad de Economía y Administración. Email: jeqc97@hotmail.com

INTRODUCCIÓN

En el siglo XXI surge el concepto de educación superior basada en competencias, la cual brinda un sinnúmero de beneficios para quienes intervienen en el proceso y permite a los individuos adquirir, en su formación, capacidades para adecuarse a los requerimientos de la disciplina, a la sociedad y al contexto laboral.

Los principales obstáculos para los jóvenes a la hora de transitar por la ruta de la educación superior al empleo formal son las brechas en su formación de competencias básicas, transversales y laborales; el déficit de oferta y demanda de programas; la calidad, que considera las competencias básicas y específicas. Según el Informe Nacional de Competitividad del Consejo Privado de Competitividad (CPC) (2017): “La incapacidad de un sistema educativo de atraer, formar y reentrenar a la fuerza laboral en programas y competencias pertinentes es uno de los principales impedimentos para la diversificación y sofisticación del aparato productivo de un país”; y la pertinencia de la educación. Es decir, la articulación entre el sector productivo, el sector educativo y el sector laboral. “De poco o nada sirve aumentar la cobertura y la calidad de la educación terciaria si los programas no están sirviendo para formar el capital humano requerido por el mercado”. Por tal motivo, la educación superior basada en competencias tiene un rol fundamental en promover el cambio en la estructura productiva de la región (América Latina y el Caribe), donde se supla la demanda por competencias, se incorporen las nuevas tecnologías, nuevas formas de producción, crecimiento sostenible y ambiental. Son factores para lo cual se requieren competencias más complejas y de base más analítica que, a su vez, exige un nivel de conocimiento más elevado y preparación en cien-

cias básicas, lectura y uso de las matemáticas. En el contexto actual, resulta esencial contar con la posibilidad de prever las necesidades en materia de competencias y, de este modo, alinear las oportunidades de formación con las cambiantes demandas del mundo laboral, empresarial, cultural, político, ambiental y social que conlleven a mejorar la calidad de vida de la sociedad.

Este estudio permite conocer las competencias gerenciales de los graduados del programa de Administración de Empresas de la Universidad Surcolombiana. Asimismo, contribuye en el proceso de acreditación institucional y determina cuáles son las competencias demandadas por los diferentes sectores productivos en la ciudad de Neiva y, así, analizar si existe una relación de estas competencias con el plan curricular del programa de Administración de Empresas. También muestra la importancia que tiene el nivel de calidad y acceso a los programas, su delineación y el papel que representan en la educación de calidad la articulación de las instituciones educativas y los gobiernos, ejes fundamentales cuyas acciones permitirán que los profesionales logren una orientación vocacional, que la oferta de contenidos educativos y la certificación de calidad de las instituciones ayuden a configurar sus aspiraciones y a evitar que se generen expectativas por encima de las capacidades reales de los individuos.

MARCO TEÓRICO

El término *competencias* constituye un concepto renovador que aporta una distintiva cualidad, salvando las carencias del enfoque tradicional basado en la inteligencia cognitiva, tal como lo denomina Goleman (1999), refiriendo el entonces utilizado coeficiente de inteligencia (CI) en la explicación de un desempeño laboral superior. (Elizondo, 2012).

La competencia es disposición, es teoría, es una hipótesis de trabajo del genoma humano, es una capacidad inherente al hombre (Arias, 2011, p. 10).

La formación basada en competencias constituye una propuesta que parte del aprendizaje significativo y se orienta a la formación humana integral como condición esencial de todo proyecto pedagógico; integra la teoría con la práctica en las diversas actividades; promueve la continuidad entre todos los niveles educativos, y entre estos y los procesos laborales y de convivencia; fomenta la construcción del aprendizaje autónomo; orienta la formación y el afianzamiento del proyecto ético de vida; busca el desarrollo del espíritu emprendedor como base del crecimiento personal y el desarrollo socioeconómico; y fundamenta la organización curricular con base en proyectos y problemas, trascendiendo de esta manera el currículo basado en asignaturas compartimentadas. (Tobón, 2005, p. 29).

Mertens (1996, citado en Barrón, 2000, p. 26) define la competencia como el desempeño que se caracteriza por ciertos aspectos del acervo de conocimientos y habilidades: los necesarios para llegar a ciertos resultados exigidos en una circunstancia determinada; la capacidad real para lograr un objetivo o resultado en un contexto dado (...) si la competencia significa la resolución de problemas o alcanzar un resultado con criterios de calidad, por consiguiente se exige que la enseñanza sea de tipo integral, lo cual implica la combinación de conocimientos generales y específicos con experiencias de trabajo.

Por su parte, Zabala y Arnau (2007, p. 40) indican que las competencias consisten en "... la intervención eficaz en los diferentes ámbitos

de la vida mediante acciones en las que se movilizan, al mismo tiempo y de manera interrelacionada, componentes actitudinales, procedimentales y conceptuales"

Ducci (1997) define la competencia como la construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo, que se obtiene no sólo a través de la instrucción, sino también mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo.

Proyecto Tuning (2007) define las competencias como aquellas mediante las cuales un sujeto conoce y comprende (teorías), sabe (cómo actuar) y adquiere valores (forma de percibir a los otros y vivir en un contexto). Es decir que, además de saber qué y saber cómo, hay que saber ser persona en un mundo complejo y competitivo.

En consecuencia, dichas competencias permiten el desempeño "Como sujetos responsables en diferentes situaciones y contextos de la vida social y personal, sabiendo ver, hacer, actuar y disfrutar convenientemente, evaluando alternativas, eligiendo las estrategias adecuadas y haciéndose cargo de las decisiones tomadas" (Tuning, 2007, p. 35).

Por tanto, las dimensiones de las competencias son cognoscitiva (saber), psicomotora (saber hacer, aptitudes), afectiva (saber ser, actitudes y valores), y no solo se orientan al desempeño laboral ni al saber hacer (conocimientos). Según el Proyecto Tuning (2007), las competencias deben permitir la realización de "Múltiples acciones (sociales, cognitivas, culturales, afectivas, laborales, productivas), por las cuales proyecta y evidencia su capacidad de resolver un problema dado, dentro de un

contexto específico y cambiante” (p. 36). De modo que “Las competencias representan una combinación dinámica de conocimiento, comprensión, capacidades y habilidades” (Vargas, 2014, p. 5).

Leonard Mertens propuso, en 1996, la siguiente clasificación de las competencias (Mertens, 1996):

- I. Competencias de fundamentación básica: entre ellas se encuentran las habilidades básicas, las aptitudes analíticas y las cualidades personales.
- II. Competencias transversales: entre ellas se hallan la gestión de recursos, las relaciones interpersonales, la gestión de información, la comprensión sistémica y el dominio tecnológico.
- III. Gestión de competencias: consiste en la administración de los recursos humanos y se fundamenta en la búsqueda de una explicación al buen desempeño laboral de los individuos en determinados contextos (Cuesta, 2005), aquello que los lleva a emplear nuevas estrategias aplicando sus conocimientos y habilidades para lograr el éxito de una organización (Elizondo, 2012).
- IV. Competencias profesionales: las competencias gerenciales que desde el enfoque estratégico se definen como competencias gerenciales estratégicas son aquellas necesarias para obtener buenos resultados económicos; entre estas, los autores resaltan: la visión, la resolución de problemas, la gestión de recursos, la orientación al cliente y la red de relaciones efectivas, entre otras.

V. Competencias gerenciales estratégicas: son aquellas necesarias para que los empleados se desarrollen y para incrementar su compromiso y confianza con la empresa; se trata de la capacidad ejecutiva y de las capacidades de liderazgo, entre las cuales se mencionan la comunicación, la empatía, la delegación, el *coaching* y el trabajo en equipo.

Cardona y Chinchilla (1999) también resaltan algunas de estas capacidades desde el punto de vista de las competencias técnicas (referidas a un puesto concreto) y las competencias directivas o genéricas. Estas últimas se clasifican de la siguiente manera:

- I. Competencias estratégicas: grupo de competencias directivas que se refiere a la capacidad de un directivo y a su relación con el entorno externo de la empresa.
- II. Competencias intra estratégicas: conjunto de habilidades directivas que se refiere a la capacidad estratégica de un directivo y a su relación con el entorno interno de la empresa.
- III. Competencias de eficacia personal: grupo de competencias directivas que se refiere a los hábitos básicos de una persona con ella misma y con su entorno.
- IV. Competencias básicas: son las fundamentales para vivir en sociedad y desenvolverse en cualquier ámbito laboral.
- V. Competencias laborales: son el “conjunto de actitudes, valores, conocimientos y habilidades que faculta a las personas para desempeñarse adecuadamente frente a la vida y el trabajo” (Galeano, 2003).

Abraham y otros investigadores concluyen

que las competencias incluyen toda una gama de las características, el comportamiento y los rasgos necesarios para el desempeño laboral exitoso (Abraham, Karns, Shaw y Mena, 2001).

METODOLOGÍA

El estudio fue de tipo descriptivo, cuantitativo y correlacional. Descriptivo porque el objetivo general fue determinar las competencias gerenciales de los graduados del programa de Administración de Empresas de las cohortes 2012-A hasta 2015-A. El período de tiempo se estableció debido a que el programa de Administración de Empresas de la Universidad Surcolombiana cuenta con la reacreditación de alta calidad mediante resolución 1965 de 2013 por un lapso vigente de seis años; de esta manera, se pudo contrastar el perfil del graduado partiendo de la reacreditación como factor diferenciador. Para establecer la relación entre las competencias que deben tener los graduados del programa de Administración de Empresas e identificar y caracterizar las competencias gerenciales, resaltando las cualidades y características de estas. Es cuantitativo por el tipo de datos recolectados y la clase de instrumento utilizado, que fue la encuesta. Finalmente, es correlacional dado que se estableció una relación entre las competencias gerenciales y su pertinencia con el plan curricular del programa de Administración de Empresas.

Se realizó una matriz de objetivos para demostrar las actividades realizadas y su consecución, al igual que una matriz de competencias gerenciales generales y otra de competencias específicas. El método de investigación fue deductivo porque se partió de situaciones de carácter general —como las teorías sobre competencia laboral y competencias gerenciales establecidas por Ascolfa y el proyecto Tuning

para América Latina— hasta llegar a explicaciones de carácter particular —como las competencias de los graduados del programa de Administración de Empresas—. Para determinar la población objeto de estudio, se incluyeron las cohortes 2012-A hasta 2015-A tanto de la jornada diurna como la nocturna de todas las sedes. Los datos fueron suministrados a través de la oficina del programa de Administración de Empresas y de la oficina de Registro y Control Académico de la Universidad. Se aplicó la fórmula de muestreo aleatorio simple para población finita (ecuación 1) para, de este modo, determinar la muestra a la cual se aplicó el instrumento de recolección de información (Castellanos, 2011). El resultado fue una muestra de 152 graduados con un nivel de confianza de 90% sobre una población total de 348 graduados y un margen de error de 10%.

$$n = \frac{N \cdot z_{\alpha}^2 \cdot p \cdot q}{d^2 \cdot (N-1) + z_{\alpha}^2 \cdot p \cdot q} \quad (1)$$

Donde:

- N = Total de la población (348)
- Z_{α} = 1.96 al cuadrado (si la seguridad es del 90%)
- p = proporción esperada (en este caso 5% = 0.10)
- q = 1 – p (en este caso 1-0.05 = 0.95)
- d = precisión (en su investigación use un 5%).

Para la recolección de la información se aplicó un cuestionario estructurado ajustado y validado mediante un panel de expertos; de igual manera, se realizó una prueba muestra para ajustar el instrumento frente a algún error de interpretación y, finalmente, ser aplicado a la población objeto de estudio. El instrumento fue basado en las veintiséis competencias propuestas por Ascolfa, la asociación colom-

biana de Facultades de Administración, toma las competencias Tuning de Europa y sigue a Abraham, Karns, Shaw y Mena (2001); también recolectó información acerca de las competencias requeridas por los diferentes sectores empresariales, donde se aplicó un muestreo intencional o de juicio.

Según Deming (1952), “el procedimiento de selección no es probabilístico y, en consecuencia, los errores de muestreo y posibles sesgos no pueden ser calculados, sino que son determinados por el buen juicio y experiencia del investigador que diseña y calcula los resultados muestrales”. Al determinar esta representatividad, se tomaron 20 empresas de diferentes sectores productivos en la ciudad de Neiva (Instituto de Estudios Sociales Avanzados, IESA-CSIC, 2009). También se aplicó una encuesta a un panel de expertos compuesto por docentes de planta del programa de Administración de Empresas, donde se les preguntaba cuáles de las competencias del proyecto Tuning Latinoamérica eran transversales a las competencias de cada uno de los *syllabus* que describen el contenido programado de cada una de las asignaturas que ellos trabajan; este ejercicio se realizó en el período 2017-A.

La técnica para la recolección de la información de fuentes secundarias fue la revisión de libros publicados por editoriales de alto reconocimiento y artículos de revistas indexadas. Las fuentes primarias fueron los graduados del programa de Administración de Empresas de las cohortes 2012-A hasta 2015-A, fundamentados en las competencias funcionales declaradas en las mesas de normalización del observatorio laboral del Sena y las demandadas por Ascolfa. Para el proceso y análisis de la información recolectada a través del instrumento aplicado al total de la población, fue utilizado un *software*

estadístico, como el SPSS 2.1, que permitió ilustrar los gráficos de cada uno de los criterios de desempeño de las competencias gerenciales evaluadas a los graduados.

Finalmente, para identificar los componentes de mayor influencia del plan de estudios del programa de Administración de Empresas, se logró determinar el componente de Administración, Economía y Finanzas, Producción, y Operaciones y Mercadeo mediante el acuerdo 001 de 2001, el cual establece las modalidades de grado tomando como parámetro la modalidad de exámenes preparatorios, donde se toman como base los cuatro componentes anteriormente mencionados para la realización de los exámenes referenciando los contenidos de cualquiera de las asignaturas que los componen.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Las competencias gerenciales que caracterizan al graduado de las cohortes 2012-A–2015-A del programa de administración de empresas de la Universidad Surcolombiana se detallan en la Tabla 1.

Las competencias gerenciales actuales necesarias para el ejercicio del cargo de gerente en diferentes sectores productivos de la ciudad de Neiva se detallan a continuación en la Tabla 2.

Para realizar un adecuado manejo de la organización es necesario desarrollar otras competencias, tales como habilidades de dirección, con un 60%; servicio al cliente, 55%; efectividad interpersonal, 40%; toma de decisiones, 85%; trabajo en equipo, 60%; desarrollo de personas, 55%; pensamiento estratégico, 60%; capacidad de negociación, 70%; y orientación

Tabla 1. Competencias gerenciales que caracterizan al graduado

N	COMPETENCIA	%
1	Fomenta un ambiente de colaboración, comunicación y confianza entre los miembros de su equipo y los estimula hacia el logro de los objetivos comunes.	98
2	Utiliza los recursos del modo más idóneo, rápido, económico y eficaz para obtener los resultados deseados.	96
3	Escucha, tiene en cuenta las preocupaciones de los demás y respeta sus sentimientos.	95
4	Utiliza y administra las tecnologías de la información y la comunicación en la gestión.	93
5	Desarrolla y mantiene una amplia red de relaciones con personas clave dentro de la organización y el sector.	92
6	Prioriza sus objetivos, programando sus actividades de manera adecuada y ejecutándolas en el tiempo previsto.	91
7	Reconoce y aprovecha las oportunidades, peligros y fuerzas externas que repercuten en la competitividad del negocio.	91
8	Identifica los puntos clave de una situación o problema complejo y tiene capacidad de síntesis y de toma de decisiones.	88
9	Desarrolla un planteamiento estratégico, táctico y operativo.	85
10	Identifica y administra los riesgos de negocios en la organización.	83
11	Desarrolla, implementa y gestiona sistemas de control administrativo.	83
12	Ejerce liderazgo para el logro y consecución de metas en la organización.	82
13	Identifica aspectos éticos y culturales de impacto recíproco entre la organización y el entorno social.	78
14	Detecta oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos.	72
15	Interpreta la información contable y la financiera para la toma de decisiones gerenciales.	62

Fuente: elaboración propia, 2017.

Tabla 2. Competencias gerenciales necesarias para el cargo de gerente en la ciudad de Neiva

N	COMPETENCIA	%
1	Tomar decisiones de inversión, financiamiento y gestión de recursos financieros en la empresa.	18
2	Desarrollar un planteamiento estratégico, táctico y operativo.	16
3	Ejercer el liderazgo para el logro y consecución de metas en la organización.	15
4	Usar la información de costos para el planeamiento, control y toma de decisiones.	13
5	Detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos.	11
6	Administrar y desarrollar el talento humano en la organización.	9
7	Interpretar la información contable y la financiera para la toma de decisiones gerenciales.	7
8	Identificar y optimizar los procesos de negocio de las organizaciones.	5
9	Identificar y administrar los riesgos de negocios de las organizaciones.	4
10	Evaluar el marco jurídico aplicado a la gestión empresarial.	2

Fuente: elaboración propia, 2017.

al logro, 95%. Esto significa que no basta con adquirir unas competencias en la academia, sino que es necesario, durante el desarrollo de la profesión como administrador de una organización, adquirir otras para el adecuado ejercicio del cargo de gerente.

Las competencias generales que debe poseer todo profesional y que tienen una transversalidad con las competencias de los *syllabus* del pensum del programa de Administración de empresas de la Universidad Surcolombiana se clasifican en la Tabla 3.

Las competencias específicas que debe poseer todo profesional y que tienen una transversalidad con las competencias de los *syllabus* del pensum del programa de Administración de Empresas de la Universidad Surcolombiana se clasifican en la Tabla 4.

CONCLUSIONES

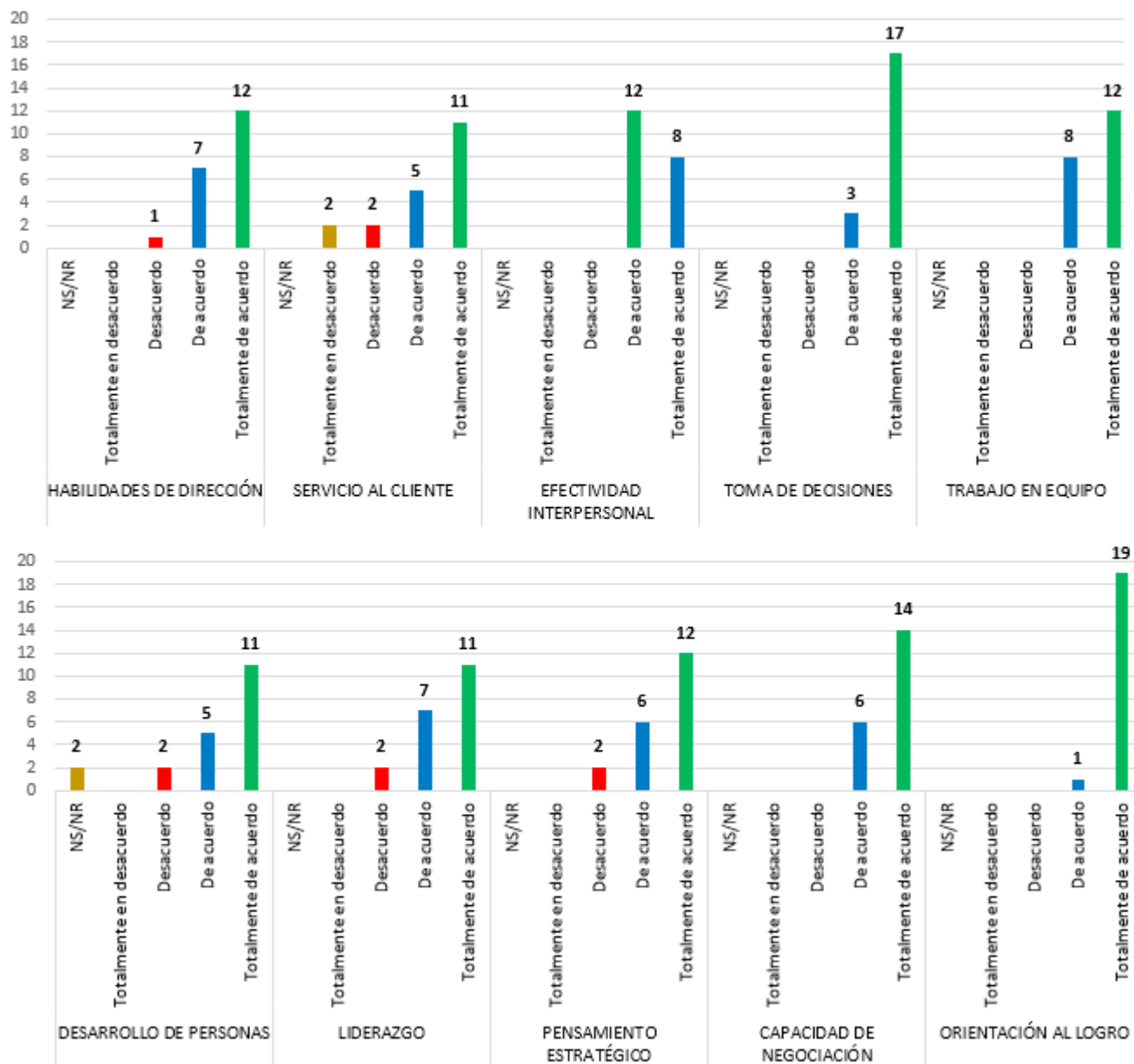
El sector de la economía que emplea en mayor parte a los graduados del programa de

Administración de Empresas de la Universidad Surcolombiana en la región, y principalmente en el municipio de Neiva, es el terciario, perteneciente al sector de los servicios, seguido del sector primario, que pertenece a la explotación de materias primas, agricultura y minería. Respecto del segundo sector de la economía, tan solo el 7,2% es empleado en este, lo que evidencia que en la región no tiene un buen desarrollo. Finalmente, el 13,2% de graduados no trabaja; esta cifra refleja los problemas de empleabilidad y estabilidad laboral que hay en la región.

Respecto del cargo que ocupan los graduados del programa de Administración de Empresas, se encontró que la mayoría inicia su ciclo laboral como profesional en puestos auxiliares, como personal de apoyo y asesores; y, con base en un buen desempeño, un 16,4% asciende a ocupar el cargo de la gerencia.

El 75% de los encuestados son graduados del programa de Administración de Empresas

Gráfico 1. LAS COMPETENCIAS A DESARROLLAR PARA SER GERENTE



Fuente: elaboración propia, 2017

Tabla 3. Competencias generales que debe poseer todo profesional

N°	COMPETENCIA	%
1	Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.	12
2	Capacidad de abstracción, análisis y síntesis.	10
3	Habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas.	10
4	Capacidad de investigación.	9
5	Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión.	9
6	Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas.	8
7	Capacidad de tomar decisiones.	6
8	Capacidad de comunicación oral y escrita.	5
9	Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad.	5
10	Capacidad para formular y gestionar proyectos.	5
11	Habilidades interpersonales.	5
12	Responsabilidad social y compromiso ciudadano.	4
13	Habilidades en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación.	4
14	Capacidad creativa.	4
15	Compromiso ético.	4

Fuente: elaboración propia, 2017.

Tabla 4. Competencias específicas que debe poseer todo profesional

N	COMPETENCIA	%
1	Identificar aspectos éticos y culturales de impacto recíproco entre la organización y el entorno social.	10
2	Reconocer y aprovechar las oportunidades, peligros y fuerzas externas que repercuten en la competitividad del negocio.	10
3	Identificar las interrelaciones funcionales de la organización.	10
4	Identificar y administrar los riesgos de negocios de las organizaciones.	8
5	Utilizar los recursos del modo más idóneo, rápido, económico y eficaz para obtener los resultados deseados.	7
6	Escuchar, tener en cuenta las preocupaciones de los demás y respetar sus sentimientos.	7
7	Interpretar la información contable y la financiera para la toma de decisiones gerenciales.	6
8	Tomar decisiones de inversión, financiamiento y gestión de recursos financieros en la empresa.	6
9	Detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos.	6
10	Evaluar el marco jurídico aplicado a la gestión empresarial.	5
11	Usar la información de costos para el planeamiento, el control y la toma de decisiones.	5
12	Identificar los puntos clave de una situación o problema complejo, y tener capacidad de síntesis y de toma de decisiones.	5
13	Fomentar un ambiente de colaboración, comunicación y confianza entre los miembros de su equipo y estimularlos hacia el logro de los objetivos comunes.	5
14	Formular y optimizar sistemas de información para la gestión.	5
15	Administrar y desarrollar el talento humano en la organización.	5

Fuente: elaboración propia, 2017.

de la Universidad Surcolombiana y ocupan cargos gerenciales o de jefes de recursos humanos dentro de las diferentes organizaciones en los sectores económicos en la ciudad de Neiva. Además, el 50% son mujeres, lo que demuestra que las mujeres están ocupando cargos importantes dentro de las organizaciones.

Es importante que el programa de Administración de Empresas de la Universidad Surcolombiana realice una actualización de *pensum* académico, para que esté ajustado de acuerdo con los cambios y tendencias actuales en el mundo, en Colombia y en la región surcolombiana.

Cabe destacar que el programa de Administración de Empresas de la Universidad Surcolombiana es el único cuyo plan curricular contempla el manejo e implementación de procesos agrícolas en la región. Y resulta fundamental que realice la apertura un curso de Negocios Internacionales II denominado “Logística Internacional”, ya que el actual curso de Negocios Internacionales no logra abarcar la formación básica suficiente que debe tener un profesional en comercio exterior.

Asimismo, es necesario fortalecer la unidad de emprendimiento de la Universidad Surcolombiana a través de la articulación del programa de Administración de Empresas con los diferentes sectores productivos, entidades gubernamentales y demás entes de educación técnica, tecnológica y profesional de la región, con el fin de proveer herramientas técnicas y conocimiento a los futuros administradores de empresa y que estos sean los gerentes de sus propios proyectos de emprendimiento.

Se recomienda al programa de Administración de Empresas de la Universidad Surcolombiana fortalecer las competencias de gestión de proyecto y creación de empresa como metodología para que los estudiantes, durante su

paso por el alma máter, creen sus propias empresas, salgan a gerenciar sus emprendimientos, y todo este proceso conlleve a la generación de empleo y desarrollo en la región.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abraham, S. E., Karns, L. A., Shaw, K. y Mena, M. A. (2001). Managerial competencies and the managerial performance appraisal process. *Journal of Management Development*, 20(10), 842-852.
- Abad, M. B. (2011). *Diagnóstico de competencias gerenciales en empresas y Universidades de Morelos*. Ciudad de México, México: Universidad Iberoamericana.
- Acuña, J. J. (2011). Competencias y educación superior. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 243-266.
- Arias, A. P. (2011). *Lineamientos para el diseño de un perfil del administrador de empresas de la Universidad Nacional sede Manizales: Basado en un enfoque por competencias laborales*. Manizales, Colombia.
- Barrón, C. (2000). “La educación basada en competencias en el marco de los procesos de globalización”, en M. A. Valle. *Formación en competencias y certificación profesional* (pp. 17–44). México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Beneitone Pablo, C. E. (2007). *Reflexiones y perspectivas de la Educación Superior en América Latina (Reflexiones y perspectivas de la Educación Superior en América Latina. Informe Final – Proyecto Tuning –América Latina)*. Bilbao, España: Publicaciones de la Universidad de Deusto.
- Bersntein, B. (1990). *Class, codes and control: the structuring of pedagogic discourse*, Vol. 4. Madrid, España.

- Cardona, P. y Chinchilla, M. N. (1999). Evaluación y desarrollo de las competencias directivas. *Harvard Deusto Business Review*, 19,26.
- Castellanos, D. M. (2011). *Fórmula para el cálculo de la muestra de poblaciones finitas*. Recuperado de <https://investigacionpediahr.files.wordpress.com/2011/01/formula-para-cc3a1lculo-de-la-muestra-poblaciones-finitas-var-categorica.pdf>
- Deming W. E. (1957). Sobre la teoría del muestreo. BIETA. IASI.
- Ducci, M.A. (1997). El enfoque de competencia laboral en la perspectiva internacional: formación basada en competencia laboral. Montevideo, Uruguay: CINTERFOR/ OIT.
- Elizondo, M. M. (2012). Las competencias gerenciales desde una visión estratégica de las organizaciones: Un procedimiento para su identificación y evaluación del desempeño. *Revista internacional Administración & Finanzas*, 81,82.
- Galeano, A. (2003). Las competencias: una opción de vida. Bogotá, Colombia: Ecoe.
- Goleman, D. (1999). *La práctica de la inteligencia emocional*. Barcelona, España: Kairós.
- Instituto de Estudios Sociales Avanzados (IESA-CSIC). (2009). *Introducción a los métodos de encuestación y muestreo estadístico*.
- Porter, M. (1991). La ventaja competitiva de las naciones. Madrid, España: Janés Editores.
- Programa de Administración de Empresas. (2012). Informe con fines de renovación de la acreditación. Neiva, Colombia: Universidad Surcolombiana.
- Rueda Ramírez, H. y Montaña Rodríguez, J. (2009). *Impacto social de los egresados del programa Administración de Empresas de la Universidad Surcolombiana*. Neiva, Colombia: Universidad Surcolombiana.
- Tobón, S. (2005). Formación basada en competencias. Pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica. Madrid, España.
- Universidad Surcolombiana. (2012). *Observatorio Universidad Surcolombiana*. Recuperado de http://www.universidad.edu.co/index.php?option=com_content&view=article&id=3672:huila-su-educacion-superior-en-cifras&catid=9:indicadores-de-la-u&Itemid=11
- Universidad Surcolombiana. (2014). *Introducción Contexto Regional Usco*. Neiva, Colombia.
- Universidad Surcolombiana. (2015a). *Plan de Desarrollo Institucional 2015-2024*. Neiva, Colombia.
- Universidad Surcolombiana. (2015b). *Universidad Surcolombiana*. Recuperado el 21 de agosto de 2015 de <https://www.usco.edu.co/es/estudia-en-la-usco/programas-pregrado/facultad-de-economia-y-administracion/administracion-de-empresas/>
- Vargas, L. A. (2014). Competencias para el desempeño exitoso del administrador de empresas. *IV Seminario internacional de Administración de empresas*. Chiquinquirá, Colombia.
- Zabala, L. y Amau (2007). *Como aprender y enseñar. Competencias*. IRIF. S.L. C. Francesc Tárrega, 32-34, 08027. Barcelona, España: Graó

AGRADECIMIENTOS

Deseamos resaltar la buena colaboración que hubo de parte del sector empresarial en el momento de solicitar las citas para aplicar las encuestas y también toda la información suministrada para realizar el levantamiento de las competencias gerenciales actuales necesarias para el ejercicio del cargo de gerente en diferentes sectores productivos de la ciudad de Neiva. De igual manera, vaya un agradecimiento a la Universidad Surcolombiana por permitir realizar la difusión académica del proyecto en diferentes eventos que organizó. Se pudieron hacer, asimismo, los ajustes necesarios de acuerdo con las diferentes recomendaciones que dieron algunos expertos.

Este documento se encuentra disponible en línea para su descarga en:
<http://ppct.caicyt.gov.ar/rain/article/view/v5n2a06>

ISSN 2422-7609 eISSN 2422-5282 – Escuela Argentina de Negocios. Este es un artículo de Acceso Abierto bajo la licencia CC BY-NC-SA
(<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>)



