



**ANÁLISIS Y DIAGNÓSTICO DE LA PERTINENCIA DE LA FORMACIÓN
PROFESIONAL EN LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

YENNI HASBLEIDY GALINDO SANTIAGO

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
BOGOTÁ D. C.
2010**

**ANÁLISIS Y DIAGNÓSTICO DE LA PERTINENCIA DE LA FORMACIÓN
PROFESIONAL EN LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
(Tesis)**

YENNI HASBLEIDY GALINDO SANTIAGO

**(Presentado como requisito final para optar al título de Administradora de
Empresas)**

**Coordinación de Proyectos de Grado
JESUS FARFÁN
Administrador Público**

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
BOGOTÁ D. C.
2010**

ACEPTACIÓN

Nota de aceptación:

Firma Jurado: _____

Firma Jurado: _____

Fecha Sustentación: _____

DEDICATORIA

A mi madre por su amor, paciencia, dedicación y compromiso con su familia.

AGRADECIMIENTOS

Al docente Jesús Farfán, Coordinador Trabajos de Grado FCE – Uniminuto, por su atención y colaboración en la definición del tema de esta investigación.

A la docente Claudia Morales, Coordinadora de Egresados FCE – Uniminuto, por la información para la realización de las encuestas.

Al docente John Sanabria, Director Oficina de Egresados y Emprendimiento Uniminuto Sede Principal, por su coordinación en las Prácticas Profesionales que precedieron esta investigación.

CONTENIDO

	pág.
0. INTRODUCCIÓN	1
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	2
2. JUSTIFICACIÓN	3
3. OBJETIVO GENERAL	4
4. MARCO DE REFERENCIA	5
4.1. MARCO CONCEPTUAL	5
4.2. MARCO TEÓRICO	13
4.3. MARCO ESPACIAL	17
4.4. MARCO TEMPORAL	17
5. METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN	18
5.1. ESTUDIO EXPLICATIVO	18
5.2. MÉTODO	19
6. PERTINENCIA EN UNIMINUTO	20
6.1. ACTORES Y PERFILES	20
6.2. TENDENCIAS	25
6.3. NIVEL DE CORRESPONDENCIA - PERTINENCIA	29
6.4. PREFERENCIAS	36
6.5. RELACIONES ENTORNO – ACADEMIA	36
CONCLUSIONES	40
RECOMENDACIONES	41
BIBLIOGRAFÍA	42
ANEXOS	44

LISTA DE ILUSTRACIONES

	pág.
Ilustración 1: Clasificación Nacional de Ocupaciones	9
Ilustración 2: Evolución del empleo en Colombia	14
Ilustración 3: Tendencia Perfil Genérico Tuning	26
Ilustración 4: Tendencia Perfil Específico Tuning	27
Ilustración 5: Tendencia Perfil Laboral SENA	28
Ilustración 6: Tendencia Perfil UNIMINUTO	29
Ilustración 7: Genérico Importancia por Competencias	30
Ilustración 8: Genérico Importancia por Líneas Temáticas	31
Ilustración 9: Genérico Realización por Competencias	31
Ilustración 10: Genérico Realización por Líneas Temáticas	32
Ilustración 11: Diferencias grado de Importancia	33
Ilustración 12: Diferencias grado de Realización	34
Ilustración 13: Diferencias porcentaje de correspondencia	35

LISTA DE TABLAS

	pág.
Tabla 1: Características de las Competencias Laborales Generales	8
Tabla 2: Metodología y Método	19
Tabla 3: Líneas temáticas	27
Tabla 4: Grupos de competencias requeridos	33
Tabla 5: Nivel de realización por grupo de competencias	34
Tabla 6: Porcentaje de correspondencia realización / importancia	35
Tabla 7: Preferencias	36

LISTA DE ANEXOS

	pág.
Anexo A. Informe Final Practica Profesional III	44

GLOSARIO

COMPETENCIA: saber hacer en contexto.

PERFIL PROFESIONAL: conjunto de capacidades y competencias que identifican la formación de una persona para asumir en condiciones óptimas las responsabilidades propias del desarrollo de funciones y tareas de una determinada profesión.

PERTINENCIA: conveniencia de una cosa (WORD REFERENCE, 2010).

0. INTRODUCCIÓN

La educación y su forma de influenciar en la sociedad es un tema de constante tráfico para diversas disciplinas, recorre los caminos de las humanidades y alcanza los confines de la ciencia. La educación como el reflejo del hombre es quizá uno de los temas que jamás podrá apartarse de la mente de los legisladores en el momento de decidir lo mejor para sus coterráneos; claro está que es una preocupación pensada en el contexto de cada lugar y cada época como medida básica y preventiva de las metas que busca alcanzar el hombre. La educación superior es el escalón que permite articular las metas del hombre con los recursos que posee, y es por esto que es de vital importancia para el desarrollo social, político, económico y cultural de las diversas naciones del planeta.

Casi todas las obras del hombre necesitan ser comprobadas y revaluadas para verificar su utilidad ante las eras venideras; la educación superior es una de ellas.

Medir la utilidad de la formación superior en estas épocas no es más que medir la pertinencia de esta en relación con las demandas actuales y futuras de estudiantes y empleadores (Gibbons, 1998), ya que estos son clientes y por tanto actores influyentes en la decisión del rumbo que debe o debería tomar en su momento la educación superior. Una forma de medir esta pertinencia es la definición y evaluación de las competencias que deberían generarse en la educación superior.

En el presente documento se pretende realizar un análisis y diagnóstico de la pertinencia de la formación profesional en Uniminuto, apoyado en los resultados y métodos del Proyecto Tuning – América Latina, partiendo de diferentes perfiles profesionales y laborales, y con esto aportar a la mejora de la calidad en la formación profesional en Uniminuto.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Uniminuto es una institución relativamente nueva, pero ambiciosa en sus objetivos educativos y su compromiso con la sociedad que la sustenta. Día a día los programas académicos ofrecidos por la universidad son más apetecidos por el mercado y, por tanto, la pertinencia de estos debe ser evaluada continuamente. Es necesario para la institución, comprobar constantemente que está a la vanguardia de la formación profesional en el país y que puede, por esto, aportar al desarrollo social, económico y cultural de este. Por tanto, se hace necesario indagar ¿es pertinente la formación de Uniminuto?

Para no perder la noción por la extensión de analizar la totalidad de los programas académicos de uniminuto, es posible analizar alguno de sus programas bandera como lo es el programa Administración de Empresas perteneciente a la Facultad de Ciencias Empresariales; entonces, ¿La Facultad de Ciencias Empresariales forma profesionales que responden a los requerimientos del entorno?, es decir, ¿Los administradores de Empresas de Uniminuto responden a los requerimientos del entorno? Es preciso alejar esta pregunta de una respuesta totalitaria y definitiva, encontrar algunos pilares que expliquen el carácter pertinente de la formación profesional y reconstruirla con otros interrogantes como lo son: ¿cuáles son las competencias requeridas por el entorno laboral para los Administradores de Empresas?, ¿qué tan desarrolladas tienen estas competencias los Administradores de Empresas de Uniminuto?, ¿puede existir alguna tendencia de preferencia hacia ciertas competencias como resultados del momento social, político y económico del mundo?

2. JUSTIFICACIÓN

Para mantenerse vigente en un mundo competitivo como el actual, las empresas deben estar en un círculo constante de planeación, dirección, organización y control de su razón social, y las instituciones de educación superior no pueden escapar de esta realidad.

Las universidades han de servir a la sociedad, primordialmente respaldando la economía y mejorando las condiciones de vida de sus ciudadanos. Si bien es cierto que las universidades retienen todavía su función de "conciencia de la sociedad", la función crítica ha sido desplazada en favor de otra más pragmática en términos de suministro de recursos humanos calificados y la producción de conocimiento (Gibbons, 1998). Para analizar la pertinencia de la formación universitaria, es decir desde su función de suministrar talento humano, existe una metodología que permite medir y equiparar los resultados de las diferentes universidades de nuestro planeta de una forma conciliadora; esto permite que el cálculo de la calidad de la formación impartida en los claustros sea transparente y se demuestre su pertinencia con los requerimientos del entorno; ahora la evaluación corre por parte de las competencias.

Las competencias son vistas como el eslabón que faltaba para purificar las apreciaciones sobre la calidad o no de las instituciones de educación, se piensa que con estas se logrará la estandarización en la evaluación de los procesos de educación y por tanto la calidad mejorará radicalmente. Por lo anterior se abordará el diagnóstico de la pertinencia de la formación en Uniminuto desde la óptica de competencias.

3. OBJETIVO GENERAL

Analizar la pertinencia de la formación del programa de Administración de Empresas en Uniminuto desde la óptica de competencias.

3.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Identificar la tendencia temática de los perfiles profesionales y laborales del administrador de empresas.

Diagnosticar el nivel de correspondencia entre el perfil del Administrador de Empresas - Uniminuto y los requerimientos del entorno.

Identificar la preferencia que los actores (estudiantes, egresados, docentes y empresarios) tienen por los diferentes perfiles profesionales y laborales.

Analizar las relaciones “entorno – academia” como motor de las variaciones de la oferta y demanda educativa y laboral.

4. MARCO DE REFERENCIA

4.1. MARCO CONCEPTUAL

Para orientar la investigación es preciso aclarar que, teniendo en cuenta que las funciones esenciales de las universidades son la producción de conocimiento y el suministro de recursos humanos para el mercado laboral, el centro del análisis estará a cargo de las competencias que el talento humano debe desarrollar como resultado de su paso por la formación universitaria.

Teniendo en cuenta el marco de análisis es preciso relacionarnos con conceptos tales como competencia, perfil profesional, proyecto Tuning y pertinencia.

4.1.1. Competencia. Las competencias surgen como la opción para valorar el saber, saber hacer y saber ser del individuo, es decir los conocimientos, las habilidades y destrezas, y las actitudes y valores que este adquiere durante su formación a cualquier nivel.

La competencia es “un saber hacer frente a una tarea específica, la cual se hace evidente cuando el sujeto entra en contacto con ella. Esta competencia supone conocimientos, saberes y habilidades que emergen en la interacción que se establece entre el individuo y la tarea y que no siempre están de antemano” (Alcaldía Mayor de Bogotá, 1999).

Para los entes encargados de la promoción de la educación en Colombia, se puede resumir el concepto de competencia como un “saber hacer en contexto”. Por ello, la competencia se demuestra a través de los desempeños de una persona, los cuales son observables y medibles y, por tanto, evaluables. “Las competencias se visualizan, actualizan y desarrollan a través de desempeños o realizaciones en los distintos campos de la acción humana” (Alcaldía Mayor de Bogotá, 1999).

Las competencias se caracterizan principalmente por ser una condición del ser humano, referirse a un contexto en particular y estar relacionadas con la implementación de saberes a ese contexto (Ministerio de Educación Nacional, 2003).

Para poder lograr un desarrollo integral el individuo debe desarrollar todas sus dimensiones como lo son la vida personal, intelectual, social, ciudadana y laboral. De lo anterior, surgió una categorización que permite clasificar las competencias en: básicas (relacionadas con el lenguaje, la matemática y las ciencias), ciudadanas (referidas a la capacidad de actuar en sociedad) y laborales (necesarias para actuar como ser productivo) (Ministerio de Educación Nacional, 2003). Más adelante se presentará la categoría de competencias profesionales como una derivación que puede ser confundida con la categoría de laborales, pero que tiene su propia razón de ser y son el resultado de una formación más avanzada para el individuo.

4.1.1.1. Competencias Básicas. Se expresan mediante el pensamiento lógico y las habilidades comunicativas y por tanto son de vital importancia para los diferentes ámbitos donde se desenvuelve el ser humano, lo laboral, lo cultural, lo personal y lo social.

Las competencias básicas en matemáticas se relacionan con el “el saber hacer en el contexto matemático, que no es otra cosa que el uso que el estudiante hace de la matemática para comprender, utilizar, aplicar y comunicar conceptos y procedimientos matemáticos” (Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior)

A su vez, la competencia comunicativa o de uso del lenguaje, se refiere al “uso del lenguaje para acceder a la comprensión y a la producción de diferentes tipos de textos. Es decir, a la manera como el estudiante emplea su lenguaje en los procesos de negociación del sentido” (Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior).

El desarrollo de estas competencias se hace durante la primera infancia, y procura para el individuo la capacidad de resolver problemas de la vida cotidiana y afrontar de mejor manera los vertiginosos cambios a nivel científico, tecnológico y social.

En el contexto laboral, las competencias básicas permiten que un individuo entienda instrucciones escritas y verbales, produzca textos con distintos propósitos, interprete información registrada en cuadros y gráficos, analice problemas y sus posibles soluciones, comprenda y comunique sentidos diversos con otras personas (Ministerio de Educación Nacional, 2003).

4.1.1.2. Competencias Ciudadanas. Se refieren a aquellas a las que deben acudir los individuos cuando pertenecen a una comunidad, que deben garantizar no sólo desenvolverse adecuadamente, sino que lo llevan a

contribuir al bienestar común y desarrollo de su grupo social. Por lo general estas competencias se desarrollan en los ambientes escolares y comunitarios en los cuales se deberán desenvolver los individuos en su edad adulta.

Estas competencias se ven reflejadas cuando el individuo es capaz de ejercer su ciudadanía y actuar de acuerdo a las normas sociales aceptadas universalmente. Implican a su vez, la creación de la conciencia del individuo, facultándole realizar juicios morales, relacionarse con otros y consigo mismo, y conocer el funcionamiento del Estado al que pertenece, le permiten ser un actor activo dentro de la comunidad a la que pertenece.

Por lo anterior, se puede afirmar que estas competencias son las que permiten al ser humano retener para su actuación social mecanismos de regulación del comportamiento, tales como la ley, principios, valores, normas, reglamentos, elaborados para la convivencia social.

En el contexto laboral, las competencias ciudadanas permiten al individuo asumir comportamientos adecuados según la situación y el interlocutor, respetar las normas y procedimientos, ser crítico y reflexivo ante los problemas, resolver conflictos y buscar la armonía en la relación con los demás, cuidar los bienes ajenos que le sean encomendados, cumplir los compromisos, participar activamente y generar sentido de pertenencia con su organización (Ministerio de Educación Nacional, 2003)

4.1.1.3 Competencias Laborales. Las competencias laborales se han definido “como una capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada” (Aguilar, 2005.)

Relacionadas directamente con la actuación en el ámbito productivo, son asociadas para el desenvolvimiento adecuado no sólo de los empleados, sino también de los emprendedores. Conocimientos, habilidades y actitudes aplicadas a una tarea específica que arrojará resultados para el mundo productivo. Son estas las que aseguran, teniendo en cuenta los escenarios y recursos con que cuenta el individuo, el alcance de sus logros a nivel laboral.

Teniendo en cuenta que los resultados de la educación desembocan en el mundo laboral, se han planteado las competencias laborales como el punto de encuentro entre los sectores educativo y productivo. Son precisamente estas, el puente moderno para llegar a la competitividad empresarial, el potencializador del recurso humano de las organizaciones. “El surgimiento de la gestión por competencia laboral en la empresa, en parte obedece a la necesidad de acortar la distancia entre esfuerzo de formación y resultado efectivo” (Mertens, La gestión por competencia laboral en la empresa y la formación profesional, 2000).

Para Colombia las competencias laborales se han convertido en el eje de los esfuerzos de instituciones y entes gubernamentales, para apalancar el desarrollo económico y social de la nación. El SENA y la ANDI se han sentado a concertar la homogeneización de los requerimientos, en cuando a competencias laborales, de los distintos cargos en las industrias y sectores económicos del país, de allí surgió la Clasificación Nacional de Ocupaciones. Pero estos no son los únicos interesados, cada vez más instituciones de educación media y superior inclinan su atención para definir el valor que ofrecen a sus estudiantes en cuanto a formación laboral.

Ahora, las organizaciones empresariales están incluyendo, dentro de sus políticas institucionales, el desarrollo de sus procesos de gestión humana – selección, formación, evaluación, plan de carrera, promoción – con base en competencias laborales tanto generales como específicas (Ministerio de Educación Nacional, 2003).

Las competencias laborales a su vez pueden dividirse en dos categorías, laborales y específicas.

4.1.1.3.1. Competencias Laborales Generales. No están atadas a ninguna ocupación, facilitándole a la persona la capacidad para conseguir trabajo, mantenerse y, luego, aprender otros elementos específicos de ciertas actividades. Generalmente son necesarias en todo tipo de trabajos, como por ejemplo el trabajo en equipo, la resolución de problemas, entre otras. Aplicables en todo ámbito productivo, son medibles en cuanto a su adquisición y desempeño.

Tabla 1: Características de las Competencias Laborales Generales

CARACTERÍSTICAS DE LAS COMPETENCIAS LABORALES GENERALES	
Genéricas:	no están ligadas a una ocupación particular
Transversales:	son necesarias en todo tipo de empleo
Transferibles:	se adquieren en procesos de enseñanza aprendizaje
Generativas:	permiten el desarrollo continuo de nuevas capacidades
Medibles:	su adquisición y desempeño es evaluable

Fuente: Ministerio de Educación nacional.

4.1.1.3.2. *Competencias Laborales Específicas.* Al contrario de las generales, estas son propias del desempeño en ocupaciones de los sectores productivos, facilitan el alcance de las metas de la organización. Están relacionadas con las funciones productivas, es decir, con el “conjunto de actividades laborales necesarias para lograr resultados específicos de trabajo, en relación con el propósito clave de un área objeto de análisis” (Sena, 2003a). La adquisición y desempeño de estas competencias habilitan al individuo para que se desempeñe en una ocupación.

La búsqueda de la movilidad laboral ha desembocado en el agrupamiento de las ocupaciones por similitud de funciones, que para Colombia se reflejó en la Clasificación Nacional de Ocupaciones (Sena, 2003b), donde se identificaron 450 ocupaciones congregadas en las siguientes áreas:

- Finanzas y administración
- Ciencias naturales y aplicadas
- Salud
- Ciencias sociales, educativas, religiosas y servicios gubernamentales
- Arte, cultura, esparcimiento y deporte
- Ventas y servicios
- Explotación primaria y extractiva
- Oficios, operación de equipos y transporte
- Procesamiento, fabricación y ensamble

De igual forma esta clasificación tiene en cuenta los niveles de calificación, desde el semicalificado hasta el de alta dirección y gerencia. Cada una de las nueve áreas ocupacionales contiene un número de ocupaciones en los cinco niveles ocupacionales, como se ilustra en la Figura No. 1 (Ministerio de Educación Nacional, 2003).

Ilustración 1: Clasificación Nacional de Ocupaciones

Áreas de desempeño Niveles de Calificación	Finanzas y Administración	Ciencias Naturales Aplicadas y Relacionadas	Salud	Ciencias sociales, Educación, Administración Pública y Religión	Arte, cultura, Recreación y Deporte	Ventas y Servicios	Explotación Primaria y Extractiva	Oficios, Operadores de Equipo y Transporte	Procesamiento, Fabricación y Ensamble de Bienes
Nivel 5				Ocupaciones de nivel directivo					
Nivel 4				Ocupaciones de nivel profesional					
Nivel 3				Ocupaciones de nivel técnico					
Nivel 2				Ocupaciones de nivel calificado					
Nivel 1				Ocupaciones de nivel semicalificado					

Fuente: SENA.

4.1.1.4. Competencias Profesionales. Como se mencionaba anteriormente, las competencias se relacionan con el aprendizaje en las áreas cognoscitiva, psicomotora y afectiva del individuo; es por esto que “la competencia no se puede reducir a un simple desempeño laboral, tampoco a la sola apropiación de conocimientos para saber hacer, sino que abarca un conjunto de capacidades, que se desarrollan a través de procesos que conducen a la persona responsable a ser competente para realizar 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. Así la formación integral se va desarrollando poco a poco, por niveles de complejidad, en los diferentes tipos de competencias: básicas o fundamentales, genéricas o comunes, específicas o especializadas y laborales” (Proyecto Tuning América Latina, 2007).

Se dice que “posee competencia profesional quien dispone de los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ejercer una profesión, puede resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible, está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo” (Cintefor OIT, 2003)

A diferencia de las competencias laborales, en las profesionales interviene la calificación que es la capacidad adquirida para realizar un trabajo (Aguar, 2005.).

Para reforzar la diferenciación entre competencias laborales y profesionales, se establecerá que para el desarrollo de las profesionales se requerirá, como lo dice su nombre, de una formación superior profesional que va más allá del aprendizaje de ciertas tareas, es decir que requerirán de una titulación especial en este caso otorgado por las instituciones de educación superior.

4.1.1.4.1. Competencias Profesionales Genéricas. Hay ciertas competencias, como la capacidad de aprender y actualizarse permanentemente, la capacidad de abstracción, análisis y síntesis, etc., que son comunes a todas o casi todas las titulaciones (Proyecto Tuning América Latina, 2007).

4.1.1.4.2. Competencias Profesionales Específicas. Vinculadas con una disciplina y son las que confieren identidad y consistencia a un programa universitario específico (Proyecto Tuning América Latina, 2007).

4.1.2. Perfil Profesional. Conjunto de capacidades y competencias que identifican la formación de una persona para asumir en condiciones óptimas las responsabilidades propias del desarrollo de funciones y tareas de una determinada profesión (Concepto Perfil Profesional).

Generalmente, y debido a que están sujetos a la evolución misma del ser humano, los perfiles profesionales evolucionan y cambian según la demanda ocupacional y el mercado de trabajo, es decir, son dinámicos. Responden al interés de orientar y promover el comportamiento futuro de la sociedad obedeciendo a la racionalidad trazada en el currículo al cual debe su razón de ser.

En la actualidad se presenta, que para la definición de cada perfil, y mediante la estructuración de un currículo de estudios, se tienen en cuenta no sólo la utilización del llamado sistema de créditos, sino también la participación activa de diferentes actores, favoreciendo la definición de las competencias que deberían poseer los profesionales del mañana.

4.1.3. Proyecto Tuning. En el año 2001 se creó en Europa un ambicioso proyecto relacionado con la educación y los objetivos económicos de este continente, el Proyecto Tuning. Con este proyecto surgió una respuesta para medir la pertinencia de la educación superior con los requerimientos del entorno, nació una metodología democrática que permite la participación de todos los actores en la búsqueda del perfeccionamiento del sistema educativo.

4.1.3.1. Tuning Europa. Tuning en Europa implicó un gran reto para las instituciones de educación superior, ya que permitió la creación de un entorno de trabajo, para que académicos europeos pudieran llegar a puntos de referencia, comprensión y confluencia. Generó pues, un espacio que permite sintonizar las estructuras educativas, en cuanto a las titulaciones, de manera que estas puedan ser comprendidas, comparadas y reconocidas en el área común europea. Hoy Tuning es más que un proyecto; se ha convertido en una metodología internacionalmente reconocida, una herramienta construida por las universidades para las universidades, un instrumento que permite pensar que el Espacio de Educación Superior Europeo puede ser una realidad más cercana (Proyecto Tuning América Latina, 2007).

Esta metodología que facilita la comprensión de los planes de estudio y su mutua comparación consta de cinco líneas de acercamiento que se han distinguido para organizar la discusión en las áreas de conocimiento: 1) competencias genéricas (académicas de carácter general), 2) competencias específicas de cada área, 3) la función de las ETCS (Sistema Europeo de

Transferencia de Créditos) como un sistema de acumulación, 4) enfoques de aprendizaje, didácticos y de evaluación y 5) la función de la promoción de la calidad en el proceso educativo (insistiendo sobre sistemas basados en una cultura de la calidad institucional interna) (Proyecto Tuning América Latina, 2007).

Los resultados del proyecto al parecer fueron satisfactorios y crearon eco en los oídos de otros continentes. El proyecto se replicó para América Latina con sus correspondientes modificaciones.

4.1.3.2. Tuning – América Latina. Tuning – América Latina es un trabajo conjunto que busca y construye lenguajes y mecanismos para la comprensión recíproca de los sistemas de enseñanza superior, que faciliten los procesos de reconocimiento de carácter transnacional y transregional. Ha sido concebido como un espacio de reflexión de actores comprometidos con la educación superior, que a través de la búsqueda de consensos, contribuye para avanzar en el desarrollo de titulaciones fácilmente comparables y comprensibles, de forma articulada en América Latina.

4.1.4. Pertinencia. “Es necesario precisar el concepto de pertinencia como una referencia al mundo laboral después de egresar de la educación formal y como una adecuación de lo que se ofrece en el mundo escolar a los diversos grupos de edad, a las expectativas individuales y familiares y al entorno cultural en el cual se produce el aprendizaje. En este sentido, la pertinencia apunta al currículo, los métodos pedagógicos, la organización escolar y la interacción con la comunidad” (Cajiao, 2008).

La pertinencia de la educación vista desde la óptica funcional con respecto al sistema productivo, suele relacionarse a la capacidad de esta para atender las necesidades del sector productivo; es decir, como las instituciones articulan la oferta educativa con la demanda del mercado laboral, lo que va generando que la política pública para educación se oriente cada vez más hacia la formación técnica y tecnológica. Desde otra óptica, un poco más idealista o motivacional, la pertinencia educativa viene dictada por las expectativas individuales (basadas en percepción y necesidades) de los ciudadanos que acceden a las instituciones educativas.

Para el caso particular de esta investigación se tomará la primera perspectiva sobre pertinencia, aquella relacionada con las necesidades de la sociedad y del sector productivo, es decir los requerimientos del mercado laboral.

4.2. MARCO TEÓRICO

Debido a que el centro de la presente investigación es diagnosticar la pertinencia de la formación en Uniminuto, y teniendo en cuenta que se validará como pertinencia aquella relacionada con las necesidades de la sociedad y del sector productivo, entonces es preciso abordar la problemática de la competitividad y el empleo como problemas cuyas coyunturas dependen radicalmente de la formación del talento humano en las instituciones de educación superior. A continuación se presentan algunos puntos de vista que relacionan la formación profesional con el desarrollo productivo de un país y la situación del empleo en Colombia.

4.2.1. Competitividad y competencias laborales. La competitividad a nivel organizacional ha sido objeto de atención para muchos analistas durante ya varias décadas, en cada una de estas se ha apuntado a una clave para intentar descifrarla. El momento de nuestro tiempo se ha querido dedicar a la competitividad del recurso humano como base fundamental para alcanzar el éxito empresarial. En particular Mertens (Mertens, Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos) asoció las competencias con la generación de ventajas competitivas, la estrategia de productividad y la gestión de recursos humanos.

Para este y otros autores, la propagación de teorías que apuntan a la reducción de costos y la mejora de la calidad, ya no son la panacea empresarial, sino que al contrario, y teniendo en cuenta la feroz competencia global, son otros de los tantos obstáculos que se deben superar, pero que por si solas no generan una ventaja competitiva para las organizaciones. Es por esto, que ellos apuestan a lo único que es capaz de transformar y dar valor a las cosas, el recurso humano. Es inevitable separar el talento de las personas como factor fundamental en el resultado de los procesos organizacionales, son ellas las que mejoran actuando bajo factores motivacionales que sirven como potencializadores o catalizadores de su productividad. Ellos creen en que la verdadera fuente de diferenciación en un mercado global que facilita la difusión de mejores prácticas organizativas, innovaciones y tecnología, es el factor humano.

Ahora, en el mundo se crean, día tras día, redes de colaboración entre proveedores, consultores, contratista, trabajadores, etc. donde lo importante son el conocimiento, la formación, el manejo del mercado o otros tanto intangibles que agregan valor a la función productiva de las organizaciones.

Por lo anterior, el surgimiento del enfoque de competencia laboral está relacionado plenamente con la estrategia de competitividad, dada la necesidad

de la empresa por diferenciarse en el mercado a partir del desarrollo de sus recursos humanos.

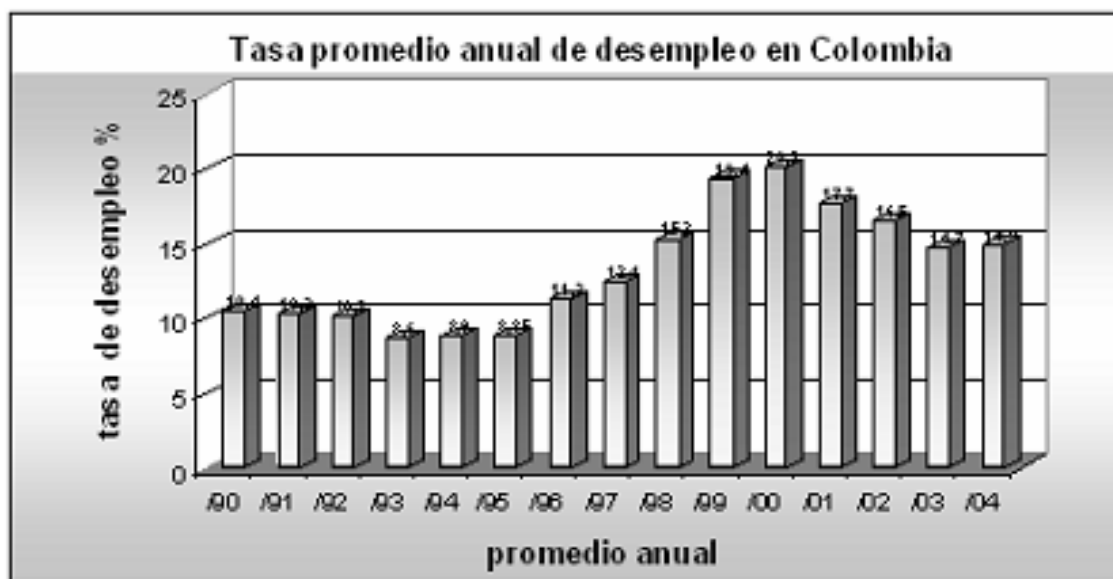
Actualmente se acepta de forma generalizada la relación entre una fuerza de trabajo competente y el nivel de competitividad y productividad de un país (Cintefor OIT, 2003), lo cual genera mayor valor para la presente investigación.

4.2.2. Empleabilidad en Colombia. Analizar el fenómeno del empleo en Colombia puede ser algo extenso y tedioso; los argumentos que se extienden en la justificación de su estado parecen ser un juego donde cada parte busca favorecer sus intereses y justificar su actuar. Por una parte, los empleadores aseguran que el personal disponible para ocupar sus plazas no cuenta con las capacidades necesarias para ello, y por otro lado, el movimiento de la economía y otros factores externos son acusados como los responsables de los altos niveles de desocupación en personal no sólo de baja calificación sino también aquel con formación universitaria. Pero primero es preciso denotar la situación del empleo en Colombia.

4.2.2.1. Evolución del empleo. Colombia y muchos otros países del mundo han atravesado duras crisis económicas en los últimos años. Los efectos de la crisis económica han tenido su mayor impacto social en el empleo. Los años 1999 y 2000 están marcados por las tasas mas altas registradas en la historia Colombiana, que en promedio eran del orden del 13 %. En los primeros años de la década del 90 se encontraba relativamente estable con tasas promedio cercanas al 9%; a partir del año 1995 se registra un crecimiento continuo, hasta llegar al máximo en el 2000, con una cifra promedio de 20% anual.

Las principales causas de este fenómeno fueron : la recesión registrada en varios países del mundo, el clima existente en el país para la inversión, un marcado proceso de desindustrialización del país, apertura económica indiscriminada, caída del sector de la construcción, que fue base del desarrollo en las últimas décadas, aumento de la población económicamente activa, altas tasas de interés, reevaluaciones, excesivo aumento del gasto público y crisis fiscal del país, lo cual tuvo sus impactos sobre el producto y el ingreso agregado de la economía, y agravó los niveles de pobreza en el país (Universidad Nacional de Colombia).

Ilustración 2: Evolución del empleo en Colombia



Fuente: Banco de la República. Análisis efectuado en diversas publicaciones sobre la crisis económica en Colombia.

La situación actual del empleo definitivamente no es tan trágica como lo fue al principio del milenio, pero tampoco se encuentra en un margen de tranquilidad.

La Tasa General de Participación (TGP) para el mes de febrero de 2010 fue 62.46% en el Total Nacional. La Tasa de Ocupación (TO) y la Tasa de Desempleo (TD) fueron 54.61% y 12.56% respectivamente. Para el mismo mes, el promedio de las 13 Áreas Metropolitanas registró una TGP igual a 65.16%, una TO de 56.4% y una TD de 13.45%.

Entre el mes de febrero de 2009 y 2010, 1.297.358 individuos se sumaron a la Población Económicamente Activa, 1.118.421 a la Población Ocupada y 178.936 a la Población Desocupada en el Total Nacional. En el caso de las 13 Áreas Metropolitanas durante el mismo período y los mismos grupos, el incremento registrado fue de 343.868, 312.985 y 30.881 individuos respectivamente (Orjuela & Muñoz, 2010).

4.2.2.2. Personal no competente. Aunque según algunos de los datos proporcionados por la Organización Mundial del Trabajo (OIT), el desempleo aumenta vertiginosamente, los empleadores hoy en día tienen mayores dificultades para encontrar el talento humano requerido. Parece contradictorio, pero para esta situación existen argumentos que parecen encontrar eco en los oídos de analistas de empleo y administradores del talento humano.

Según una investigación realizada por Manpower y publicada en un artículo de *empleo.com* (Quintero, En la búsqueda de profesionales), el 30% de los empresarios del mundo aseguran tener problemas para cubrir su oferta laboral

debido a la falta de perfiles adecuados a sus requerimientos. Los empleos donde se presenta en mayor medida esta problemática son: personal contable y de finanzas, obreros, operarios de producción, técnicos (principalmente de producción y operaciones, ingeniería o mantenimiento), gerentes y ejecutivos, ingenieros, representante de ventas, maquinistas y operarios de máquinas, secretarías, asistentes personales y administrativos, y personal de seguros. Las falencias que presentan los perfiles de los aspirantes a estos cargos, van desde las competencias básicas, hasta las laborales y profesionales específicas, según se explica en el estudio.

Aunque las organizaciones hoy en día se encargan de ofrecer mayores beneficios para sus empleados, parece que su buena voluntad no es correspondida con el fomento adecuado de competencias en el proceso de formación del futuro talento humano del mundo. Las intenciones de las organizaciones parecen tener un marco de transparencia.

Pero esto puede no serlo todo, es posiblemente una sola cara de la problemática. Algunas de las personas que se encuentran desempleadas o con algún empleo por debajo de sus expectativas, aseguran que los requerimientos de las empresas hoy en día, son exorbitantes; desde impedimentos de titulaciones, pasando por exagerados tiempos de experiencia, y desbordando la copa en requerimientos de edad y sexo, son obstáculos que ahondan día a día las diferencias entre los actores del mercado laboral.

4.2.2.3. Factores Externos al individuo que influyen en la situación del empleo.

La desaceleración de la actividad económica, el incremento del uso de las tecnologías de información y comunicación, la nueva organización del trabajo y los cambios en los mecanismos de contratación del personal han tornado inestable el trabajo y aumentado el desempleo. Las medidas asociadas a los procesos de globalización han producido efectos relacionados con la exclusión de la participación en el ciclo productivo de amplias franjas de población, ya no sólo de baja calificación sino incluso en personas con formación universitaria (Ministerio de Educación Nacional).

Son entonces, muchos los factores que intervienen en la situación del empleo no sólo a nivel nacional, sino global, ahora “el empleo se convierte en un bien escaso que debe ser administrado adecuadamente y que tiene que ser promovido” (Tedesco, 1999).

4.3. MARCO ESPACIAL

El marco espacial para la presente investigación será la Corporación Universitaria Minuto de Dios dividida por Facultades que agrupan diversas carreras profesionales y técnicas. Para delimitar el proyecto en mayor medida se decidió escoger para el análisis de pertinencia al Programa Profesional de Administración de Empresas que pertenece a la Facultad de Ciencias Empresariales. La elección de este programa no sólo se debe a que es uno de los programas con mayor trayectoria en la institución, sino también porque a nivel nacional e internacional este programa no pasa desapercibido para ningún estudio sobre educación superior.

La población objeto de esta investigación consta de cuatro actores relacionados con el proceso educativo de la Facultad de Ciencias Empresariales: los estudiantes, los docentes, los egresados y los empleadores.

4.4. MARCO TEMPORAL

Para ofrecer una mayor claridad sobre la temporalidad del proyecto, se aclara que las fuentes de información utilizadas se pueden dividir en dos grandes grupos: el de contexto y el de análisis. El grupo de contexto tiene información que recopila datos desde dos décadas anteriores y el de análisis cuenta con información del 2004 hasta la actualidad.

Así mismo, la aplicación del proyecto se realizó durante el primer semestre de 2010.

5. METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

5.1. ESTUDIO EXPLICATIVO

El presente proyecto busca generar una explicación a una preocupación creciente para estudiantes, docentes, egresados y empleadores, que se relaciona con la pertinencia de la formación universitaria en el caso particular de Uniminuto.

A partir de la generación y búsqueda de diferentes perfiles profesionales que se esperan de un Administrador de Empresas, se quiere demostrar la pertinencia de la formación en Uniminuto apoyado en las evidencias de los resultados obtenidos bajo la metodología utilizada en el proyecto Tuning – Latino América.

5.2. MÉTODO

Tabla 2: Metodología y Método

OBJETIVO	METODOLOGÍA	MÉTODO	TECNICA
Identificar la tendencia temática de los perfiles profesionales y laborales del administrador de empresas.	Fuentes primarias (encuestas y entrevistas) y secundarias de información (libros, Internet, revistas, etc.)	Identificación y análisis de la tendencia temática para cada perfil	Tendencia central.
Diagnosticar el nivel de correspondencia entre el perfil del Administrador de Empresas - Uniminuto y los requerimientos del entorno.	Fuentes primarias (encuestas y entrevistas) y secundarias de información (libros, Internet, revistas, etc.)	Análisis del nivel de importancia y realización para cada una de las competencias y los perfiles seleccionados.	Posicionamiento – Ranking. Tendencia central.
Identificar la preferencia que los actores (estudiantes, egresados, docentes y empresarios) tienen por los diferentes perfiles profesionales y laborales.	Fuentes primarias (encuestas y entrevistas) y secundarias de información (libros, Internet, revistas, etc.)	Analizar los resultados para encontrar niveles de preferencia por los perfiles presentados.	Posicionamiento – Ranking. Tendencia central.
Analizar las relaciones “entorno – academia” como motor de las variaciones de la oferta y demanda educativa y laboral.	Fuentes primarias (encuestas y entrevistas) y secundarias de información (libros, Internet, revistas, etc.)	Analizar la evolución de la educación superior y del impulso que ha recibido para su transformación.	NA

Fuente: Autor

6. PERTINENCIA EN UNIMINUTO

Como se mencionó en capítulos anteriores, el objetivo de esta investigación es abordar el tema de la pertinencia universitaria desde el punto de vista de las necesidades de la sociedad. Se busca que, gracias a la implementación de parte de la metodología Tuning, se pueda obtener un consenso sobre esas necesidades que requiere satisfacer la sociedad en relación con el mercado laboral. Para esto, es preciso iniciar con la delimitación de quienes son los actores que pueden brindar su punto de vista sobre los requerimientos actuales del entorno y luego presentar una gama de posibilidades, en forma de perfiles profesionales, que apuntan a cubrir estas necesidades de manera que, de forma diagnóstica, ellos las evalúen dentro del perfil de un Administrador de Empresas de Uniminuto.

6.1. ACTORES Y PERFILES

Para comenzar el análisis de la pertinencia de la formación profesional en Uniminuto para el programa de Administración de Empresas, iniciaremos con identificar los diferentes actores y perfiles que serán base del análisis.

6.1.1. Actores. Los actores que participarán en la investigación son aquellos interesados en la calidad y pertinencia de la formación profesional en el programa de Administración de Empresas. En el presente proyecto se busca seguir la metodología Tuning y con ella la determinación de la población de estudio y la cantidad de esta.

6.1.1.1. Estudiantes. Aunque en el proyecto Tuning – Latino América el universo de estudiantes escogidos debía encontrarse cursando los dos últimos años de la carrera profesional, o que habiendo terminado sólo les restaba la obtención de dicho título, para el caso particular de este proyecto, parte del Universo a analizar serán los estudiantes activos en el Programa de Administración de Empresas que cursan el décimo semestre de la carrera

profesional, es decir aquellos que para optar por el título profesional se encuentran cursando la asignatura Proyecto de Grado. Las razones por las cuales fueron escogidos son que a estas alturas de su formación ya han recibido la formación académica necesaria para el desarrollo de sus competencias y, ya terminaron o se encuentran realizando la última práctica profesional estipulada en su currículo, lo que les otorga una visión crítica para pensar en los requerimientos del entorno laboral.

6.1.1.2. Docentes. Para este caso se escogieron los docentes que participan o participaron en la formación de los estudiantes del programa de Administración de Empresas puesto que ellos imparten y conocen el resultado de la formación profesional y son el escalón evaluativo durante los procesos educativos que generan las competencias profesionales.

6.1.1.3. Egresados. Los egresados escogidos para la investigación son aquellos graduados entre 3 y 5 años atrás con la intención de seguir los parámetros utilizados en la metodología Tuning.

6.1.1.4. Empleadores. En cuanto a los empleadores se escogieron aquellos que tienen conocimiento del perfil de un Administrador de Empresas de Uniminuto, es decir aquellos que cuentan o contaron dentro de su talento humano con uno o varios de los egresados del Programa de Administración de Empresas de Uniminuto.

Para poder obtener la información correspondiente a cada uno de los grupos de actores involucrados en el objeto de esta investigación, se utilizaron dos modalidades de consulta: virtual (por correo electrónico) y presencial.

La recolección de la información de fuente primaria resultó algo dificultosa y aunque inicialmente se esperaba obtener datos de 56 estudiantes, 12 docentes, 56 egresados y 12 empleadores, para guardar la proporcionalidad del proyecto Tuning, en la realidad sólo fue posible la recolección de datos de 31 estudiantes, 14 docentes y 1 egresado. Por lo anterior se eliminó la posibilidad de realizar un análisis por actores y fue necesario adoptar el análisis bajo la figura de promedios totales que recoge la visión de todos los actores encuestados.

6.1.2. Perfiles. Se escogieron un total de cuatro perfiles, 1 perfil profesional genérico y 3 perfiles profesionales específicos; sobra decir que aquellos de mayor interés son los perfiles específicos, pero que con el objeto de poder realizar un adecuado contraste con los resultados del proyecto Tuning – Latino América se incluyó el perfil genérico.

6.1.2.1. Perfil Genérico Tuning (Proyecto Tuning América Latina, 2007). El primer perfil es el perfil genérico generado en el Proyecto Tuning Latinoamérica. Consta de las siguientes competencias:

- Capacidad de comunicación en un segundo idioma
- Habilidades en el uso de tecnologías de la información y de la comunicación
- Habilidad para trabajar en contextos internacionales
- Capacidad para organizar y planificar el tiempo
- Capacidad para actuar en nuevas situaciones
- Capacidad para tomar decisiones
- Capacidad de trabajo en equipo
- Habilidades interpersonales
- Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes
- Capacidad de abstracción, análisis y síntesis
- Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica
- Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión
- Capacidad de comunicación oral y escrita
- Capacidad de investigación
- Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente
- Habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas
- Capacidad crítica y autocrítica
- Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas
- Capacidad creativa
- Habilidad para trabajar en forma autónoma
- Capacidad para formular y gestionar proyectos
- Responsabilidad social y compromiso ciudadano
- Compromiso con la preservación del medio ambiente
- Compromiso con su medio socio-cultural
- Valoración y respeto por la diversidad y la multiculturalidad
- Compromiso ético
- Compromiso con la calidad

Dentro de los aportes de Tuning – América Latina para el análisis de los resultados del perfil genérico, se realizó una especie de clasificación temática o por grupos, lo que permite establecer otro tipo de preferencias que para el caso particular explicará la tendencia de los perfiles propuestos.

6.1.2.2. *Perfil Específico Tuning* (Proyecto Tuning América Latina, 2007). Este perfil, igual que el anterior, fue el resultado del consenso entre los diferentes actores interesados en la pertinencia de la educación superior, pero pensado para la especificidad de la carrera profesional de Administración de Empresas. Consta de las siguientes competencias:

- Interpretar la información contable y la información financiera para la toma de decisiones gerenciales
- Usar la información de costos para el planeamiento, el control y la toma de decisiones
- Tomar decisiones de inversión, financiamiento y gestión de recursos financieros en la empresa
- Desarrollar un planeamiento estratégico, táctico y operativo
- Desarrollar, implementar y gestionar sistemas de control administrativo
- Elaborar, evaluar y administrar proyectos empresariales en diferentes tipos de organizaciones
- Detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos
- Formular planes de marketing
- Administrar y desarrollar el talento humano en la organización
- Identificar y administrar los riesgos de negocios de las organizaciones
- Identificar y optimizar los procesos de negocio de las organizaciones
- Administrar un sistema logístico integral
- Identificar las interrelaciones funcionales de la organización
- Evaluar el marco jurídico aplicado a la gestión empresarial
- Ejercer el liderazgo para el logro y consecución de las metas de la organización
- Mejorar e innovar los procesos administrativos
- Identificar aspectos éticos y culturales de impacto recíproco entre la organización y el entorno
- Utilizar las tecnologías de información y comunicación en la gestión
- Administrar la infraestructura tecnológica de una empresa
- Formular y optimizar sistemas de información para la gestión

6.1.2.3. *Perfil Laboral SENA* (Galindo, 2009). Este perfil fue generado a partir de otra investigación de la misma índole a la presente. El proceso generador consistió en el manejo estadístico de la base de datos de ofertas laborales para egresados, que ingresaron al portal de Empleabilidad y a la oficina de Egresados de Uniminuto para el periodo del segundo semestre del 2009, el posterior cruce con la base de datos del Diccionario de Ocupaciones a partir de la Clasificación Nacional de Ocupaciones del SENA, cuyo valor conceptual consistió en el aporte de las competencias laborales requeridas para el desempeño en dichas vacantes, y finalmente, la determinación de las competencias laborales más solicitadas para las ocupaciones en las cuales se requería de un Administrador de Empresas. (GALINDO, 2009) Cabe aclarar

que algunas competencias pueden presentar un carácter espacial definido a cierta industria. Este perfil consta de las siguientes competencias:

- Contabilizar los recursos de operación
- Definir objetivos financieros de acuerdo con políticas organizacionales
- Garantizar los resultados comerciales y financieros de la unidad de negocio de acuerdo con criterios de calidad
- Preparar y presentar la información contable y financiera según normas legales y políticas organizacionales
- Elaborar el cronograma de ejecución de los recursos definir objetivos financieros y de inversión de acuerdo con las políticas organizacionales
- Evaluar el riesgo crediticio y la rentabilidad de las operaciones financieras de acuerdo con las normas institucionales
- Administrar la cartera de crédito de acuerdo con normas legales e institucionales
- Negociar productos y servicios según condiciones del mercado y políticas de la empresa
- Fidelizar al cliente incrementado los vínculos comerciales y logrando la rentabilidad del negocio de acuerdo con las políticas institucionales
- Interactuar con clientes de acuerdo con políticas y estrategias de servicio de la compañía
- Ejecutar planes de mercadeo de acuerdo con los objetivos y recursos de la organización
- Hacer seguimiento a clientes con base en los acuerdos comerciales y el plan de servicio a clientes
- Dar asesoría comercial y financiera que conduzca a la satisfacción de las expectativas y necesidades reales del cliente
- Preparar la exhibición de productos y servicios teniendo en cuenta sus características y el estilo de exhibición
- Facilitar el servicio a los clientes internos y externos de acuerdo con las políticas de la organización
- Realizar eventos de comunicación de mercadeo
- Contactar clientes de acuerdo con sus necesidades y requerimientos
- Proyectar el mercado de acuerdo con el tipo de producto o servicio y características de los consumidores y usuarios
- Liderar el talento humano de la unidad de negocio para lograr los resultados propuestos
- Generar propuestas de mejoramiento del ambiente organizacional de acuerdo con la función de la unidad administrativa
- Intervenir en el desarrollo de los programas de mejoramiento organizacional que se deriven de la función administrativa
- Administrar el riesgo de la unidad de negocio de acuerdo con las políticas institucionales
- Organizar la documentación teniendo en cuenta las normas legales y de la organización
- Controlar los inventarios según indicadores de rotación y métodos de manejo

- Procesar la información de acuerdo con las necesidades de la organización

6.1.2.4. Perfil UNIMINUTO. Este perfil es la cuota de valor que ofrece la formación en el programa de Administración de Empresas de Uniminuto. Consta de las siguientes competencias:

- Tomar decisiones organizacionales que coadyuvan a la sostenibilidad y competitividad
- Empezar e innovar nuevas ideas de negocios en escenarios: locales, regionales y globales
- Interactuar con solvencia y acertividad ante los clientes internos y externos de la organización
- Evaluar acciones y resultados según objetivos y metas de la organización
- Gestionar proyectos de impacto social creativos e innovadores
- Incorporar las tecnologías de la información y la comunicación a la gestión empresarial para garantizar el mejoramiento continuo y aseguramiento de la calidad de los diferentes procesos organizacionales

6.2. TENDENCIAS

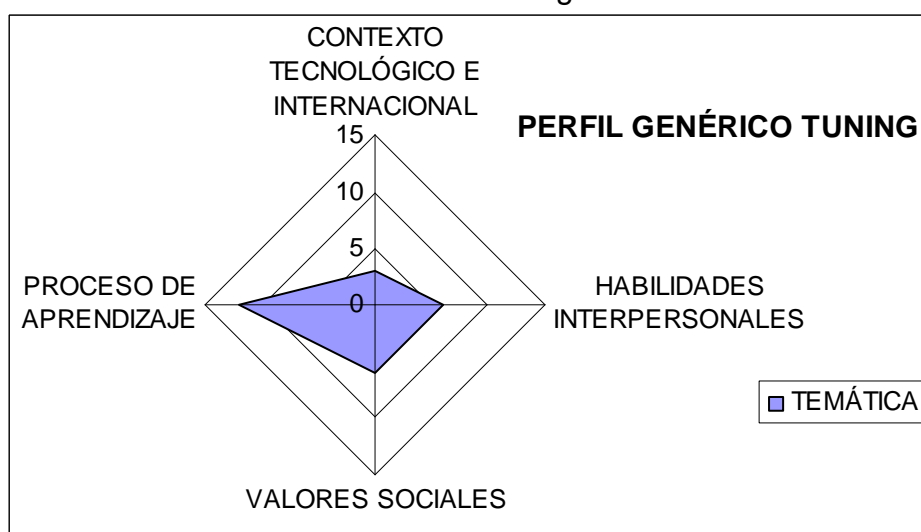
Para poder hablar de una tendencia dentro de la variada gama de competencias mencionadas en los perfiles profesionales es preciso establecer una variedad de líneas temáticas como lo hicieron en el perfil profesional genérico para el proyecto Tuning – América Latina.

6.2.1. Perfil Genérico Tuning. Para el primer perfil y teniendo en cuenta la categorización brindada por ellos, encontramos cuatro grupos en los cuales se clasifican las competencias de este perfil:

- Contexto tecnológico e internacional
- Habilidades interpersonales
- Proceso de aprendizaje
- Valores sociales

Al cuantificar el total de competencias pertenecientes a cada grupo se identifica lo siguiente:

Ilustración 3: Tendencia Perfil Genérico Tuning



Fuente: Autor.

El perfil presenta una fuerte tendencia hacia el grupo Proceso de Aprendizaje, lo que indica que hay una prevalencia dentro del perfil de competencias que apuntan a expresar factores del proceso de aprendizaje como fuentes importantes de competitividad dentro del perfil de cualquier profesional.

6.2.2. Perfil Específico Tuning. Este perfil, al igual que los siguientes requiere de una clasificación de sus competencias para poder encontrar una tendencia. Para esto se creó una clasificación por área temática, lo que quiere indicar que es el tema fundamental al que apunta el enunciado de dicha competencia. A continuación se presentan los grupos escogidos.

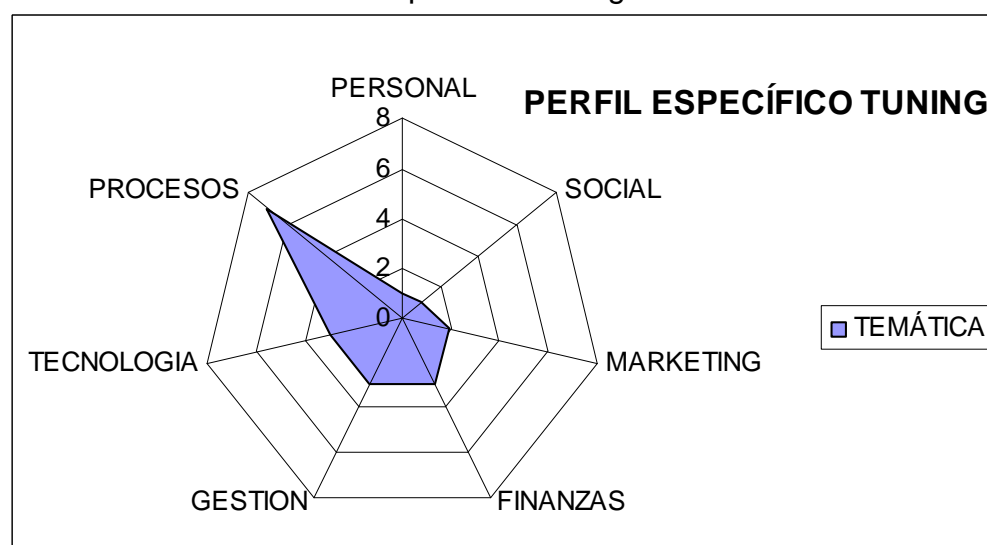
Tabla 3: Líneas temáticas

LINEA TEMÁTICA	DESCRIPCIÓN
FINANZAS	Competencias que requieren del manejo y administración de la información contable de la organización.
GESTION	En este grupo estarán aquellas competencias que requieren un nivel de creatividad, innovación y toma de decisiones a un nivel superior que el del simple desarrollo de la función administrativa, son competencias que expresan un nivel profesional que apuntan a que el Administrador de Empresas logre la transformación de la situación o realidad empresarial.
MARKETING	En esta categoría se incluyen las competencias relacionadas con ventas, clientes, comercialización, publicidad y relaciones públicas.
PERSONAL	Competencias que expresan relación con la administración del talento humano y las relaciones interpersonales.
PROCESOS	Son las competencias que expresan acciones comunes en el desarrollo del negocio, apuntan al cumplimiento de la razón social sin que expresen una posibilidad de cambio en la competitividad de la organización respecto a su entorno.
SOCIAL	Aquellas competencias que puede decirse, apuntan a expresar el compromiso del profesional con la responsabilidad social de la organización.
TECNOLOGIA	Son aquellas competencias relacionadas con el uso, gestión, y administración de tecnologías de la información y de la comunicación.

Fuente: Autor

Definido lo anterior obtenemos que:

Ilustración 4: Tendencia Perfil Específico Tuning



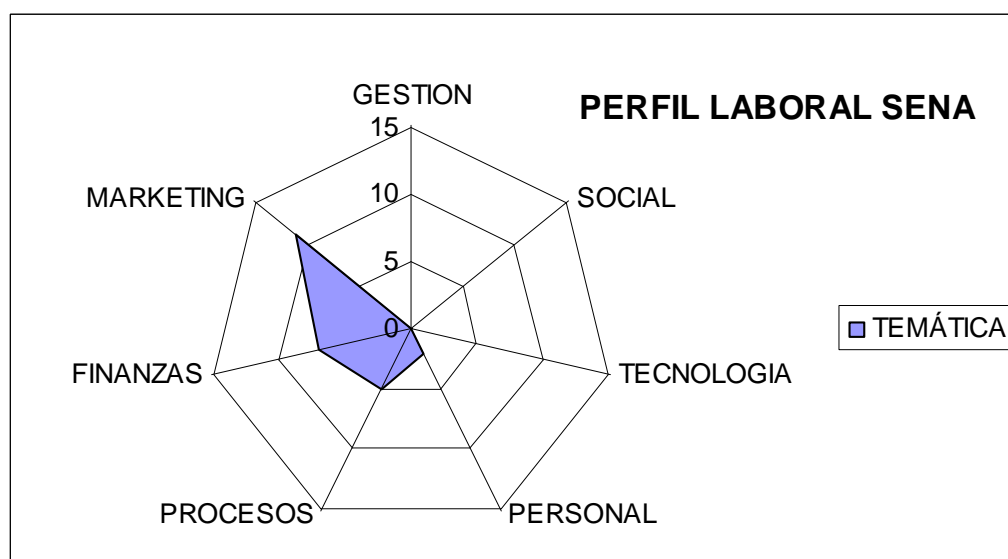
Fuente: Autor.

Como se observa en la ilustración, la gran mayoría de las competencias pertenecen al grupo procesos, seguido de tecnología, gestión, finanzas y marketing, lo que indica que para este perfil particular, que es el resultado de la conciliación de América Latina, el Administrador de Empresas es competente en mayor medida cuando procura el cumplimiento de la razón social de la organización, se mantiene a la vanguardia tecnológica y rompe con el status quo de la organización, sin dejar de lado los temas financieros y de marketing que generan gran atracción en el actual sistema capitalista.

6.2.3. Perfil Laboral SENA. Aunque este perfil por las características genéricas de las competencias laborales puede decirse que posee todos los atributos para clasificarse enteramente dentro del grupo PROCESOS, se quiso acuñar estas competencias dentro de los diversos grupos apoyando la elección a partir de los temas a los que hacen referencia las competencias.

De lo anterior obtenemos que:

Ilustración 5: Tendencia Perfil Laboral SENA



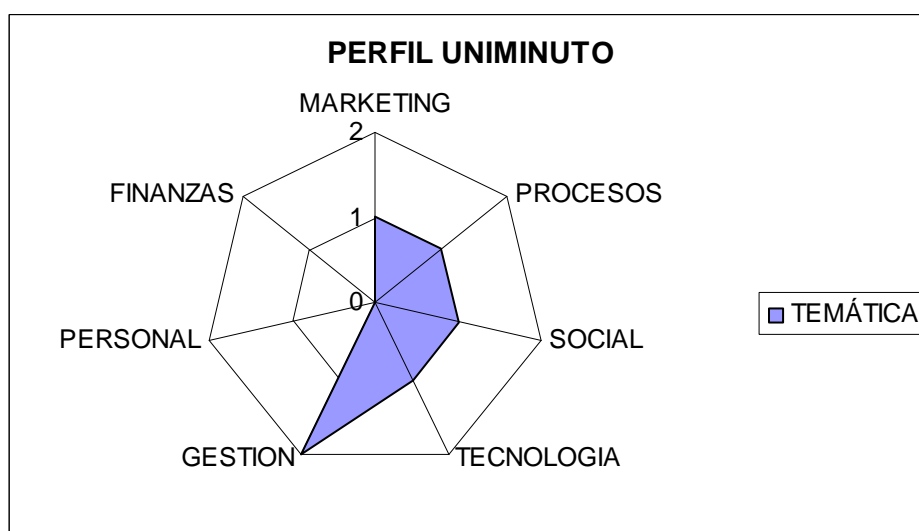
Fuente: Autor.

Se podría creer que este perfil es uno de los que refleja en mayor medida las necesidades del sector empresarial, en cuando a las competencias del recurso humano, puesto que reúne no sólo las competencias citadas por el sector para diferentes oficios, sino que se revela aquellas que son más frecuentemente citadas para el desempeño en cargos que generalmente ocupan Administradores de Empresas. La tendencia claramente identifica tres temas importantes: marketing, finanzas y procesos. Esto puede ser el reflejo de las preocupaciones actuales de las organizaciones y en contraste están los temas social, tecnológico y de gestión que al parecer no son fundamentales en la

búsqueda del perfil del talento humano. Esto podría ofrecer una visión de neta operatividad para el perfil del Administrador de Empresas.

6.2.4. Perfil UNIMINUTO. Debido a la poca cantidad de competencias enunciadas, la clasificación puede verse un poco sesgada en cuando a identificar su tendencia se trate. De todas formas se buscó la clasificación, y aquí están los resultados:

Ilustración 6: Tendencia Perfil UNIMINUTO



Fuente: Autor.

Se nota una tendencia hacia la gestión pero poca definición de competencias en temas como las finanzas y personal. Aunque a simple vista podría inferirse que este perfil busca formar profesionales que logren diferenciarse del resto de profesionales, cierto es que una tendencia basada en tan poca explicitud de competencias puede ser una vaga conclusión.

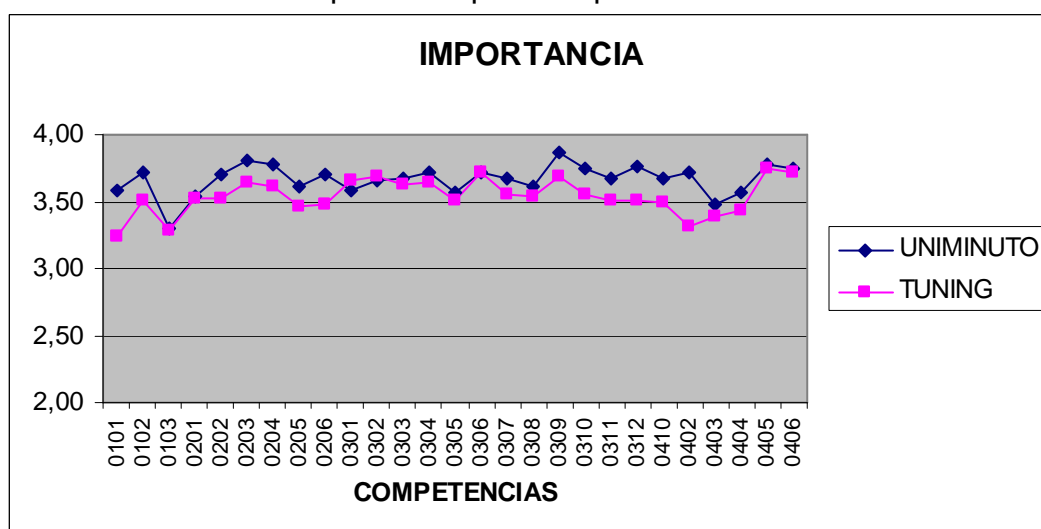
6.3. NIVEL DE CORRESPONDENCIA - PERTINENCIA

Para analizar el nivel de correspondencia del perfil del Administrador de Empresas de Uniminuto con los requerimientos del entorno, es preciso crear un margen o medida que permita establecer cuales son las líneas temáticas indicadas para la generación de competencias y, en cuanto porcentaje Uniminuto ha logrado formar en sus Administradores estas competencias. En este punto de la investigación se tomarán apartes de la metodología Tuning

con el objeto de poder encontrar una respuesta concensuada a los requerimientos del mercado laboral según ciertos actores. Se calificarán dos aspectos Importancia y Realización en una escala de 1 a 4 donde 1 significa nada, 2 poco, 3 bastante y 4 mucho.

6.3.1. Perfil Genérico Tuning. De nada serviría utilizar la metodología Tuning sino se realiza un paralelo con los resultados obtenidos a nivel Latinoamérica. Pero debido a las dificultades técnicas en la obtención de la información de fuentes primarias, y la limitada explicitud de los datos en las fuentes secundarias, sólo se realizará el análisis del perfil genérico. Para poder hablar en el mismo idioma, fue necesario hallar un promedio entre los cuatro grupos listados en el proyecto Tuning.

Ilustración 7: Genérico Importancia por Competencias

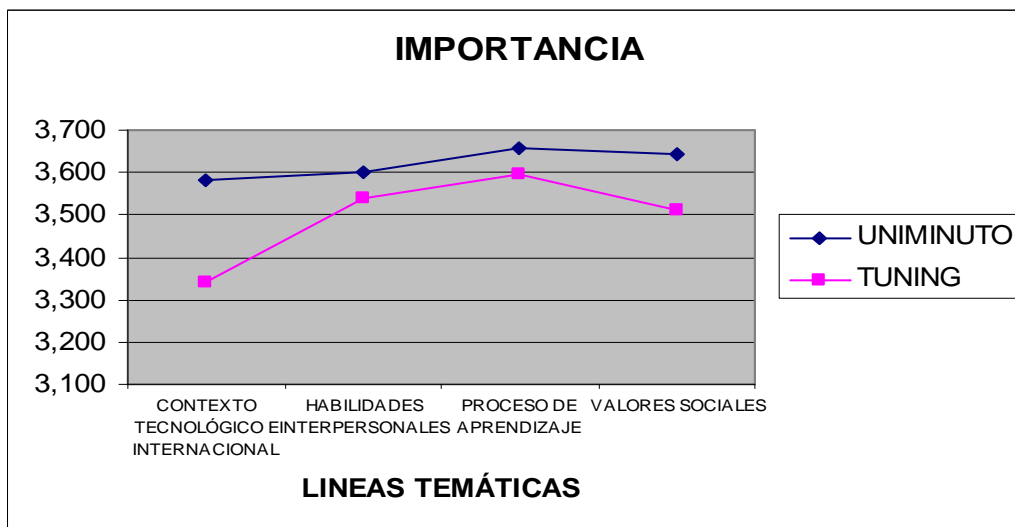


Fuente: Autor

La superposición de una serie a la otra indica que los datos en ciertas competencias llegaron a coincidir con los resultados obtenidos en la Corporación Universitaria Minuto de Dios. También se observa que en la mayoría de las competencias en las que no coincidieron los grados de importancia, la serie UNIMINUTO asigna una mayor calificación en el nivel de importancia de la competencia para el perfil de un profesional.

Si se analiza por línea temática obtenemos que:

Ilustración 8: Genérico Importancia por Líneas Temáticas

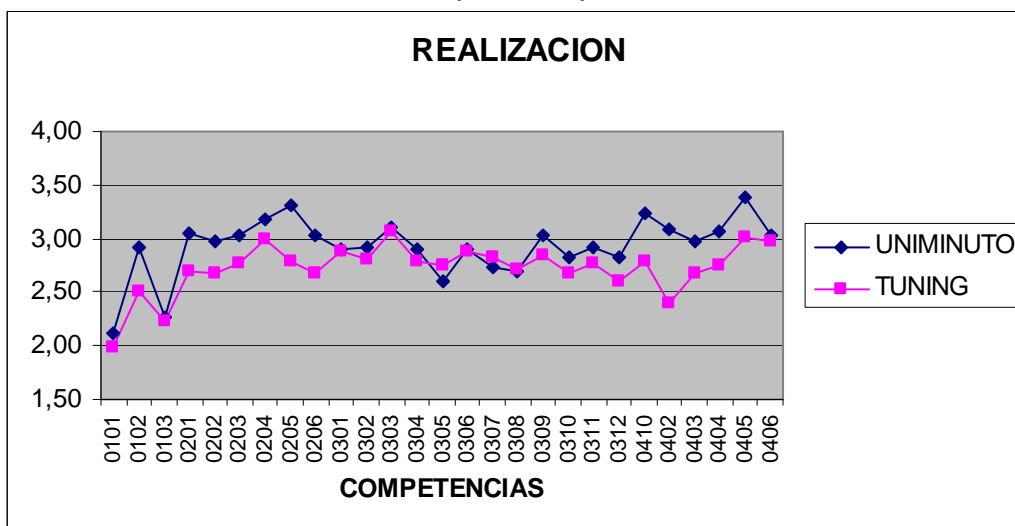


Fuente: Autor

En este punto es visible notar diferencias en cuanto a la calificación de importancia que revela que los actores entrevistados de la Corporación Universitaria Minuto de Dios prestan mayor atención a las competencias que relacionan habilidades para desenvolverse en el contexto tecnológico e internacional y las habilidades interpersonales, contrastando con la valoración que se dio a nivel latinoamericano.

En cuanto al análisis por el grado de realización encontramos un comportamiento parecido al del análisis por importancia.

Ilustración 9: Genérico Realización por Competencias

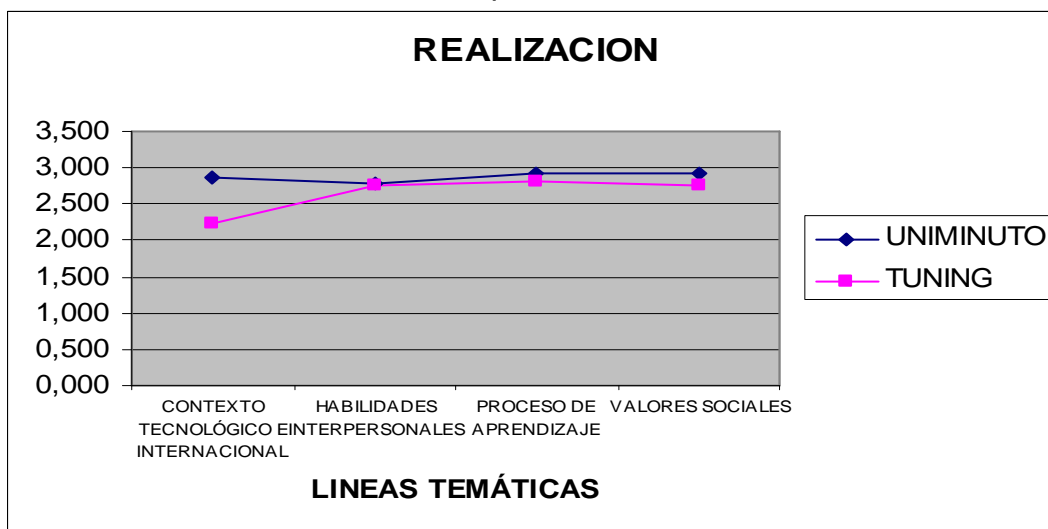


Fuente: Autor

De igual manera que el análisis por importancia las calificaciones promedio son similares y se ve una mayor valoración en los resultados obtenidos en la Corporación Universitaria Minuto de Dios.

Realizando el mismo análisis por línea temática se obtiene que:

Ilustración 10: Genérico Realización por Líneas Temáticas



Fuente: Autor

Aunque en este se ve una mayor correspondencia con el grado de realización entre los resultados del proyecto Tuning y los obtenidos en Uniminuto, vuelve a revelarse una mayor valoración en el nivel de realización por parte del Administrador de Empresas de Uniminuto, referida a las competencias relacionadas con el contexto tecnológico e internacional.

6.3.2. Perfiles Específicos. Los perfiles específicos se analizaran teniendo en cuenta los mismos conceptos de importancia y realización, pero con la variación de que se hablará de un promedio GENERAL que contiene las valoraciones no sólo de todos los actores sino también de todos los perfiles profesionales específicos presentados y, un promedio UNIMINUTO que recoge sólo el perfil Uniminuto.

6.3.2.1. Líneas temáticas de competencias requeridas. Para esto se agrupó las respuestas de los distintos actores, tratando de establecer cual o cuales son las líneas temáticas con mayor calificación de importancia dentro del total de competencias. Se realizó un ranking según el grado de importancia por grupos de competencias y se obtuvo que:

Tabla 4: Grupos de competencias requeridos

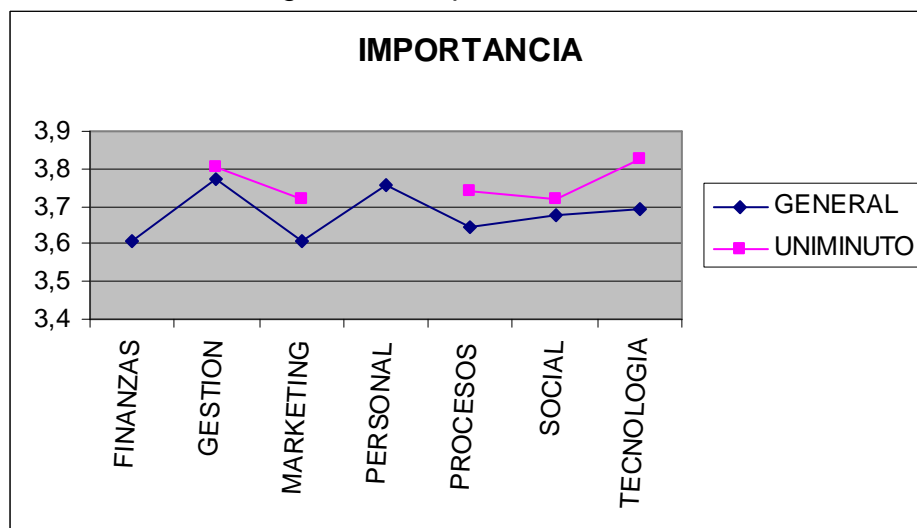
GRUPO	UNIMINUTO	GENERAL
FINANZAS	NA	3,607
GESTION	3.804	3,770
MARKETING	3.717	3,609
PERSONAL	NA	3,754
PROCESOS	3.739	3,645
SOCIAL	3.717	3,674
TECNOLOGÍA	3.826	3,690

Fuente: Autor.

Tan solo en datos es posible ver una supervaloración de las competencias ofrecidas por el perfil UNIMINUTO, esto indica un alto grado de actividad en las competencias citadas por este perfil.

La diferencia entre unos y otros datos es más visible en la siguiente gráfica:

Ilustración 11: Diferencias grado de Importancia



Fuente: Autor

La serie GENERAL indica bajas valoraciones en las líneas temáticas de finanzas y marketing, contrastando con las altas valoraciones de gestión y personal. En cuanto al perfil UNIMINUTO es visible que supera todas las valoraciones de las líneas temáticas en las cuales hace explícitas sus competencias respecto a los puntos de la serie GENERAL, ninguna línea temática es valorada por debajo de 3,7. Lo anterior puede indicar un alto nivel de aceptación de las competencias citadas por el perfil UNIMINUTO.

6.3.2.2. *Correspondencia de Uniminuto.* En este punto se realizó el mismo ranking pero con el grado de realización otorgado por los actores para el

Administrador de Empresas de Uniminuto. Este análisis permite que el perfil del administrador de Uniminuto sea evaluado en la totalidad de competencias listadas sin limitarse a aquellas que enuncia el perfil UNIMINUTO. Lo anterior arrojó que:

Tabla 5: Nivel de realización por grupo de competencias

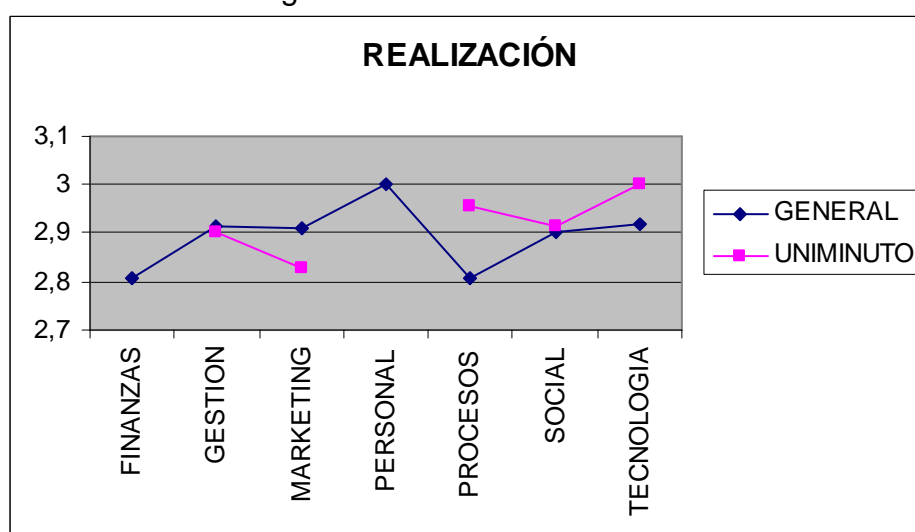
GRUPO	UNIMINUTO	GENERAL
FINANZAS	NA	2,807
GESTION	2,902	2,913
MARKETING	2,826	2,910
PERSONAL	NA	3,000
PROCESOS	2,957	2,806
SOCIAL	2.913	2,902
TECNOLOGÍA	3	2,918

Fuente: Autor

Visualizando los datos es posible notar diferencias positivas y negativas para cada una de las líneas temáticas, excluyendo aquellas en las que el perfil UNIMINUTO no hizo explícitas las competencias.

La diferencia entre unos y otros datos es más visible en la siguiente gráfica:

Ilustración 12: Diferencias grado de Realización



Fuente: Autor

En cuanto a la serie GENERAL se puede observar picos de valoración en la línea temática de personal, indicando un alto grado de realización del Administrador de Empresas de Uniminuto en competencias relacionadas con el tema. Pero teniendo en cuenta que el perfil UNIMINUTO no es explícito en este tipo de competencias, valdría la pena preguntarse ¿Dónde adquirieron estas competencias los Administradores de Uniminuto?

Observando la serie UNIMINUTO se nota una baja valoración de desarrollo de competencias relacionadas con el tema de marketing, que podría indicar que no se está alcanzando el objetivo de formar las competencias que este perfil ofrece en cuanto a este tema. Por otro lado, las líneas temáticas de procesos y tecnología cuentan con una valoración superior a la línea general, que indica un alto grado de desarrollo de las competencias que ofrece el perfil UNIMINUTO relacionadas con estos temas.

La relación de correspondencia arroja un porcentaje indicador para cada grupo de competencia de:

Tabla 6: Porcentaje de correspondencia realización / importancia

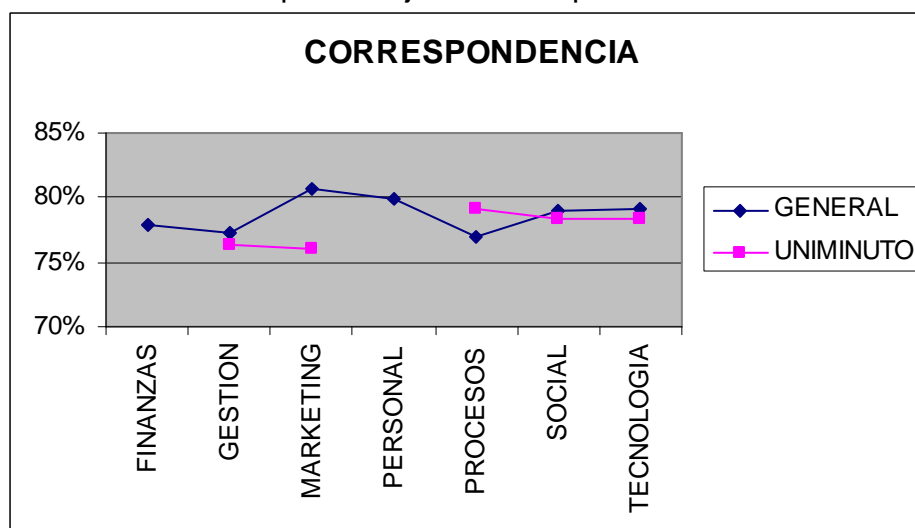
GRUPO	UNIMINUTO	GENERAL
FINANZAS	NA	78%
GESTION	76%	77%
MARKETING	76%	81%
PERSONAL	NA	80%
PROCESOS	79%	77%
SOCIAL	78%	79%
TECNOLOGÍA	78%	79%

Fuente: Autor

Esto es algo más revelador puesto que indica en que grado se está cumpliendo con las competencias ofrecidas por los perfiles profesionales. Es posible notar diferencias positivas y negativas en las líneas temáticas si se contrastan ambas series o promedios.

La diferencia entre unos y otros datos es más visible en la siguiente gráfica:

Ilustración 13: Diferencias porcentaje de correspondencia



Fuente: Autor

El nivel de correspondencia alcanzado para el total de los perfiles mencionados depende de la valoración de importancia, y el diagnóstico de realización otorgado para cada competencia. Es visible que el promedio GENERAL arroja un mayor nivel de correspondencia respecto al promedio UNIMINUTO lo que podría indicar que a pesar de las altas valoraciones alcanzadas por el perfil UNIMINUTO el nivel de realización alcanzado por los Administradores de Uniminuto no responde adecuadamente a esa valoración.

6.4. PREFERENCIAS

La preferencia vendrá dictada como la calificación promedia más alta en grado de importancia de los distintos perfiles presentados. Por perfiles la calificación fue la siguiente:

Tabla 7: Preferencias

PERFIL	IMPORTANCIA PROMEDIO
ESPECÍFICO TUNING	3.692
LABORAL SENA	3.590
UNIMINUTO	3.768

Fuente: Autor.

Lo anterior indica que el perfil que obtuvo la mayor calificación promedio por grado de importancia en el desempeño laboral de un Administrador de Empresas es el perfil UNIMINUTO. Esto generaría, que en caso de necesitar elegir un perfil específico por grado de importancia en cuanto a la utilidad que represente en el mundo laboral, este contaría con un alto grado de acertividad en lo que la gente espera de un Administrador de Empresas. Vale la pena aclarar que aunque sea acertivo en su propuesta, el perfil Uniminuto no es la panacea en materia educativa, sólo revela que aquello que propone en cuanto a competencias si está siendo requerido por el entorno laboral, pero no que sea lo que se requiere en totalidad.

6.5. RELACIONES ENTORNO – ACADEMIA

Para analizar las relaciones entorno – academia, se necesita tener un contexto histórico de la evolución de la formación universitaria en el tiempo, junto al mismo desarrollo temporal de lo que ha sido el programa de Administración de Empresas para Uniminuto, una visión del antes y el ahora.

6.5.1. Masificación de la educación. Para hablar de la evolución de la educación superior es preciso tocar hablar de la masificación de esta, Michael Gibbons ofrece una visión global de este movimiento. Según el autor, esto comenzó tras la segunda guerra mundial, aumentó la presión de jóvenes de clase media baja y trabajadora por la posibilidad de alcanzar un mayor grado de calificación, no sólo como medio para sustentar su vida, si hasta con objetivos algo altruistas. Este aumento de la demanda educativa debió ser compensado por la ampliación de la cobertura de centros de formación (ampliación de los tradicionales y formación de otros nuevos) y la apertura de una gama más amplia de profesiones y semiprofesiones para la creciente comunidad universitaria. Se dio entonces la modificación de la educación universitaria, precedida por la de la formación secundaria, que fue el primer muro que afrontó la creciente demanda educativa.

Para Gibbons, “en las sociedades industriales avanzadas les corresponde a la educación y a la capacitación la tarea paradójica de preparar a la gente para que realicen trabajos difíciles en forma competente y hacerle comprender al mismo tiempo que tendrán que cambiar de trabajo y de aptitudes rápido y con frecuencia. Esto no sólo requiere capacitación en las aptitudes y hábitos mismos sino además que se inculquen actitudes sociales positivas con respecto al cambio” (Gibbons, 1998).

Pareciera ser que la educación superior ha sido impulsada por los requerimientos de la sociedad; es esta quien con sus cambios económicos, políticos y sociales impulsa a los participantes del proceso educativo a responder por el cubrimiento de sus necesidades, validando así el concepto de pertinencia de la educación superior bajo su función de servicio a la sociedad. No en vano una aproximación etimológica al término “administración” se deriva del verbo o acción de “administrar”: del Latín ad: a, y ministrare: servir (Corripio, 1973).

Entonces sería posible creer que de la oferta laboral surgió una demanda educativa para satisfacer las necesidades de esta sociedad.

6.5.2. Administración en Uniminuto. El programa de Administración de Empresas hoy en Uniminuto es la adaptación de un programa original llamado Administración del Desarrollo Social.

Para obtener una visión del por qué de este programa, su razón de ser, extraeremos algunos de los apartes del diagnóstico para la creación del Programa de Administración del Desarrollo Social desde la visión del padre Rafael García-Herreros.

“Un objetivo de la Facultad de Administración del Desarrollo Social es la formación de Recursos Humanos, gestores de proyectos de desarrollo del

sector solidario, comunitario y autogestionario de la administración pública municipal, de carácter regional y privado.

La formación ha de estar integrada por dos criterios básicos: uno, alto sentido de la ética y la responsabilidad social y, dos, un conocimiento amplio de nuestra sociedad, nuestra cultura y nuestra política; de tal forma que puedan generar procesos socio-económicos con dimensión participativa.

Desarrollar capacidades de investigación, de tal forma que esta sea una actividad cotidiana que permita la búsqueda de transformación constante de la realidad, capacidad que sugiere un periódico trabajo a nivel interdisciplinario.

Los programas actuales de las carreras de Administración de Empresas y Administración Pública, han venido preparando recursos humanos bajo un perfil que aparta a estos profesionales del desarrollo global de la sociedad. Pues así sea, el administrador de empresas el cual es calificado sobre programas que repiten escuelas administrativas sin contextualizarlas económicamente, socialmente, culturalmente, y éticamente en el momento de su nacimiento; entonces son trasladados a nuestro medio que es un contexto en todos los órdenes distinto pero donde su aplicación solamente se considera desde el punto de vista técnico; pero como la administración es parte del conocimiento social del hombre, exige por lo tanto, de quienes la pretenden aplicar un conocimiento de nuestra idiosincrasia, permitiendo así que éstos aportes sean aprovechables y no simplemente traslados mecánicos de la academia, que aportan al desarrollo global de la administración pero poco al caso nuestro.

Por otra parte a los administradores públicos se les ha preparado para ser los funcionarios de un estado que tiene una relación de clientela con gran parte de sus empleados, por el carácter político de sus vínculos; acá, entonces se desconocen los elementos de la administración privada que tiene instrumentos de evaluación y planeación que podrían en algunos casos servir al sector público.

Esta dicotomía entre administración pública y administración de empresa privada es la que el proyecto de Administración del Desarrollo Social de la Universidad Minuto de Dios aspira a romper, pero no solo integrando materias que sería hacer lo mismo por mitades, la innovación que presentamos tendría los siguientes elementos circunstanciales: primero, la integración de las materias a un hilo conductor basado en el desarrollo social regional, económico y político de la sociedad Colombiana; en consecuencia tiene en cuenta nuestras condiciones particulares materiales y espirituales. El segundo elemento que cruza el programa es el de la participación para la toma de decisiones privadas o públicas y que hace parte del quehacer pedagógico implícito en el programa. Tercero, la integración a la sociedad, la economía, la región y la comunidad, se realiza desde sus inicios sobre criterios de investigación para la acción, de aprender desde el aula y desde la realidad, desde nuestra historia y desde hoy, desde los valores que teníamos y los que

tenemos, desde nuestras posibilidades de desarrollo tecnológico nacional y las internacionales, desde nuestras regiones para integrar al país, en fin, desde nuestra idiosincrasia para buscar un desarrollo económico y social justo” (Estudio de Factibilidad del Programa de Administración del Desarrollo Social, 1992).

Ciertamente la visión bajo la cual se creó este programa fue un impulso de gestión para la transformación de la realidad que se presentaba, y buscaba ser aquella llave que encuentra una salida a los vacíos existentes en la administración colombiana.

Hoy el programa ya no se denomina Administración del Desarrollo Social hoy es Administración de Empresas, claramente un giro hacia la tendencia privada que traiciona una de las partes que buscaba unir; es un giro hacia lo que el mundo espera de él, no es una transformación surgida de la academia, sino el seguimiento del impulso de la sociedad hacia, lo que ella cree, requiere para seguir adelante.

La administración pública de la que surgió ya no se revela si no como una parte contextual de su objetivo y no como uno de los ejes para el desempeño futuro del trabajo de un administrador. La dicotomía que buscaba romper fue reconstruida, y la solución que planteaba ser, ahora debe actuar desde la estandarización del pensamiento administrativo en una economía global.

En este caso, el programa de Administración surgió como una oferta educativa para satisfacer una oferta laboral desde un concepto social y no para crear una demanda laboral diferente. De aquí surge otro interrogante, ¿el administrador de Uniminuto debe ser una solución o sólo otra opción del mercado? Esto debe ser resuelto por los directivos y administradores de Uniminuto.

CONCLUSIONES

- Ciertamente cada perfil se orienta hacia una temática particular puesto que sus formuladores lo pensaron bajo un contexto que envolvía una relación de importancia de algunas necesidades sobre otras. Los perfiles nacionales e internacionales son más dados a la operatividad del Administrador y el perfil de Uniminuto a la transformación de una realidad.
- El perfil Uniminuto se ajusta en la mayoría de temas a los requerimientos del entorno, es decir su grado de acertividad es alto y por tanto pertinente.
- El grado de correspondencia entre el nivel de importancia y realización del perfil de Uniminuto es bajo, en parte debido a la alta valoración brindada a su oferta de competencias y, por otro lado, por el bajo nivel de realización obtenido por el diagnóstico de los actores encuestados.
- En el caso que se requiera elegir sobre los perfiles presentados en cuanto al nivel de importancia de las competencias que ofrecen, el más opcionado sería el perfil Uniminuto.
- Aunque el perfil de Administrador de Empresas de Uniminuto cuenta con un nivel de correspondencia aceptable con los requerimientos del entorno, es pertinente, ha perdido en cierta parte su esencia pasando de la transformación de su entorno al seguimiento de la vanguardia impuesta por la realidad económica y laboral en el mundo.

RECOMENDACIONES

- Uniminuto debe hacer explícito su aporte en competencias en cuanto a las líneas temáticas de finanzas y personal.
- Los administradores del programa, deben decidir entre tres opciones: 1) seguir la visión sobre la cual se fundó el programa; 2) responder a la vanguardia que otorga el mercado laboral y el entorno mundial ó 3) configurar una nueva propuesta que funda de manera coherente las dos opciones anteriores..

BIBLIOGRAFÍA

Aguiar, M. (2005.). Las competencias profesionales: algo más. Revista de Educación y Desarrollo.

Alcaldía Mayor de Bogotá. (1999). Evaluación de competencias básicas en lenguaje y matemáticas. Bogotá: Secretaría de Educación.

Cajiao, F. (2008). Pertinencia en lo académico y lo laboral. Altablero.

Cinterfor OIT. (2003). Centro Interamericano para el desarrollo del conocimiento en la formación profesional. Recuperado el 17 de Mayo de 2010, de <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/index.htm>).

Concepto Perfil Profesional. (s.f.). Recuperado el 17 de Mayo de 2010, de <http://www.recursoseeseees.uji.es/fichas/fc12.pdf>).

Corporación Universitaria Minuto de Dios. (1992). Estudio de Factibilidad del Programa Administración del Desarrollo Social. Bogotá.

Corripio. (1973). Diccionario Etimológico General de la Lengua Castellana.

Galindo, Y. (2009). Informe Final Práctica Profesional III. Bogotá.

Gibbons, M. (1998). Pertinencia de la Educación Superior en el siglo XXI. Paris: Unesco.

Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior. (s.f.). ICFES. Obtenido de http://www.icfes.gov.co/esp/sac/eva_ed_b/index.htm).

Mertens, L. Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos. Montevideo: 1997.

Mertens, L. (2000). La gestión por competencia laboral en la empresa y la formación profesional.

Ministerio de Educación Nacional. (2003). Competencias Laborales: base para mejorar la empleabilidad. Recuperado el 17 de Mayo de 2010, de http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-85777_archivo_pdf2.pdf.

Ministerio de Educación Nacional. (s.f.). Tendencias del mundo productivo y sus implicaciones en el perfil esperado en los trabajadores. Recuperado el 17

de Mayo de 2010, de http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-85777_archivo_pdf1.pdf.

Orjuela, G., & Muñoz, O. (2010). Principales indicadores laborales. Ministerio de la Protección Social.

Proyecto Tuning América Latina. (2007). Reflexiones y perspectivas de la Educación Superior en América Latina. Bilbao: Universidad de Deusto, Universidad de Groningen.

Quintero, A. (s.f.). En la búsqueda de profesionales. Recuperado el 17 de Mayo de 2010, de http://www.estrategialaboral.com/colombia/investigacion_laboral/en-la-bnsqueda-de-profesionales/7148787.

Sena. (2003b). Clasificación Nacional de Ocupaciones. Bogotá.

Sena. (2003a). Manual de evaluación y certificación con base en normas de competencia laboral. Bogotá.

Tedesco, J. (1999). Educación y sociedad del conocimiento de la información en memorias del encuentro internacional de educación media. Bogotá: Secretaría de Educación de Bogotá.

Universidad Nacional de Colombia. (s.f.). Universidad Nacional de Colombia Sede Manizales. Recuperado el 17 de Mayo de 2010, de <http://www.virtual.unal.edu.co/cursos/sedes/manizales/4010043/lecciones/11inflacydesemp3.htm>.

Word Reference. (2010). Recuperado el 27 de Mayo de 2010, de <http://www.wordreference.com/definicion/pertinencia>.

ANEXOS

Anexo A. Informe Final Practica Profesional III.

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
INFORME: ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

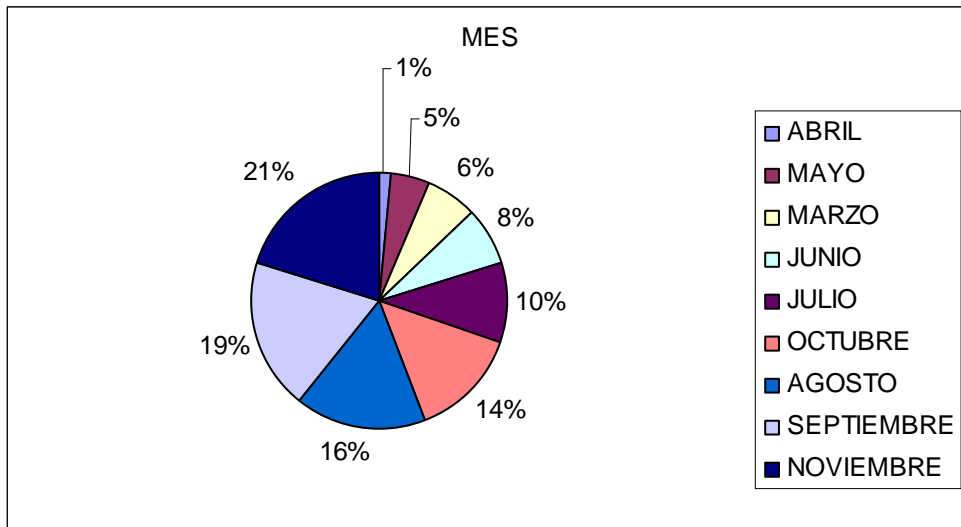
Docente: John Sanabria

Estudiantes: Yenni Galindo y Daniel González

Fecha: 03 de Diciembre de 2009

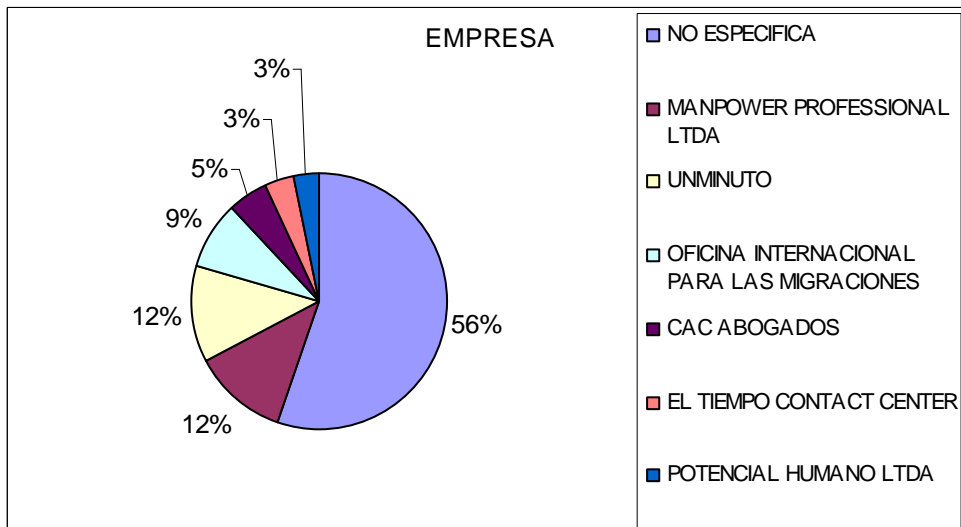
El presente informe pretende brindar la caracterización de las ofertas laborales que han ingresado al portal de empleabilidad de la Corporación Universitaria Minuto de Dios y a su Oficina de Egresados solicitando el programa de Administración de empresas. Se presenta aquellas reportadas tanto por el portal de empleo.com como vía E-mail. Se filtraron aquellas que tienen relación con la solicitud de personal egresado o titulado. Se presenta la categoría de "NO ESPECIFICA", como respuesta a la carencia de información, la falta de claridad de esta y la posible inconveniencia de aquella que reportaba la oferta descrita. Se descartaron las ofertas provenientes de DIAN y SENA, puesto influían en el resultado de manera drástica, pasando de un total de 199 a 79 ofertas para los egresados de dicha carrera.

1. Ofertas reportadas: Al 27 de Noviembre de 2009 se presentaron un total de ofertas para el programa de Administración de Empresas de 79, la evolución histórica de la cantidad de ofertas por mes revela:



- El mes en el que han ingresado más ofertas de trabajo a sido noviembre con 16 ofertas en total.

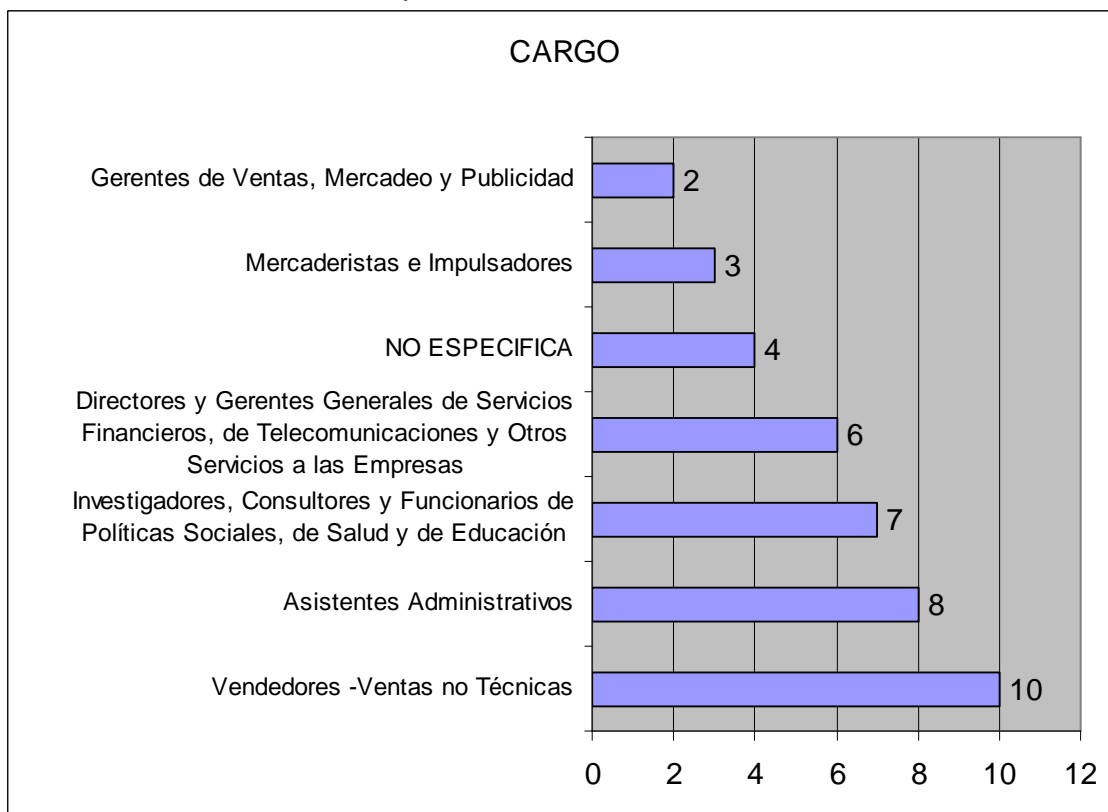
2. Empresa solicitante: A continuación se enumeran las empresas que requieren administradores de empresas para el cubrimiento de las ofertas, y el porcentaje de requerimientos (se presentan las más representativas en la gráfica):



- Las empresas que requerían administradores de empresas para sus vacantes eran:
 - MANPOWER PROFESSIONAL LTDA
 - UNIMINUTO
 - OFICINA INTERNACIONAL PARA LAS MIGRACIONES
 - CAC ABOGADOS
 - EL TIEMPO CONTACT CENTER
 - POTENCIAL HUMANO LTDA

- AGORA 360
- COLEGIO MINUTO DE DIOS
- CONSEJO NORUEGO PARA REFUGIADOS
- COTECMAR
- ESTIBOL S.A.
- FINANCIERA JURISCOOP
- FUNDACION COLOMBIA PRESENTE
- FUNDACION EL NOGAL
- GENTE EN ACCION LTDA
- GLOBAL HUMANITARIA
- GRV & ASOCIADOS
- MEDICOS DEL MUNDO FRANCIA
- MINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL
- NESITELCO S.A.
- ORGANIZACIÓN DE AYUDA HUMANITARIA INTERNACIONAL
- PNUD
- PROGRAMA DE DERECHOS HUMANOS DE USAID
- PROGRAMA MUNDIAL DE ALIMENTOS UN
- PROYECTO DE PROTECCION DE TIERRAS Y PATRIMONIO
- RET
- UNFPA – ONU

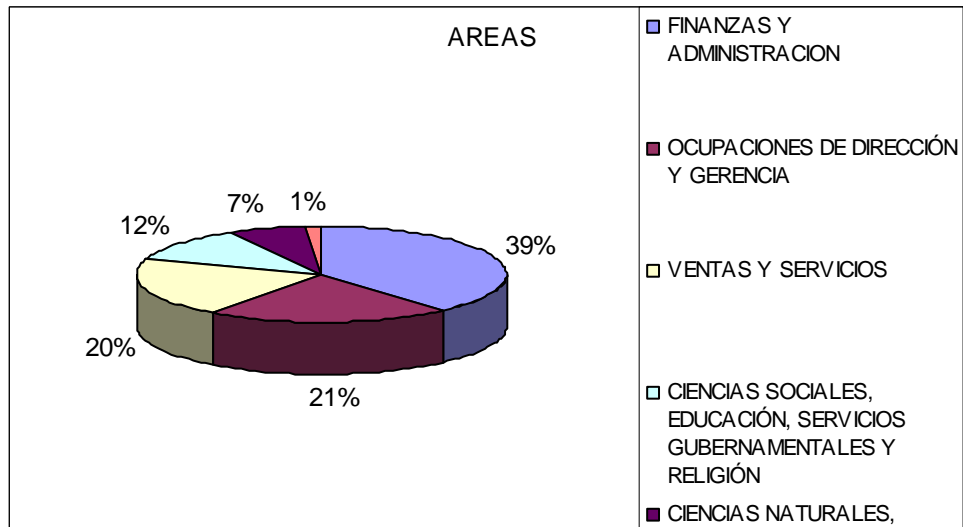
3. Cargos solicitados: Los cargos más ofertados solicitando egresados de Administración de empresas son:



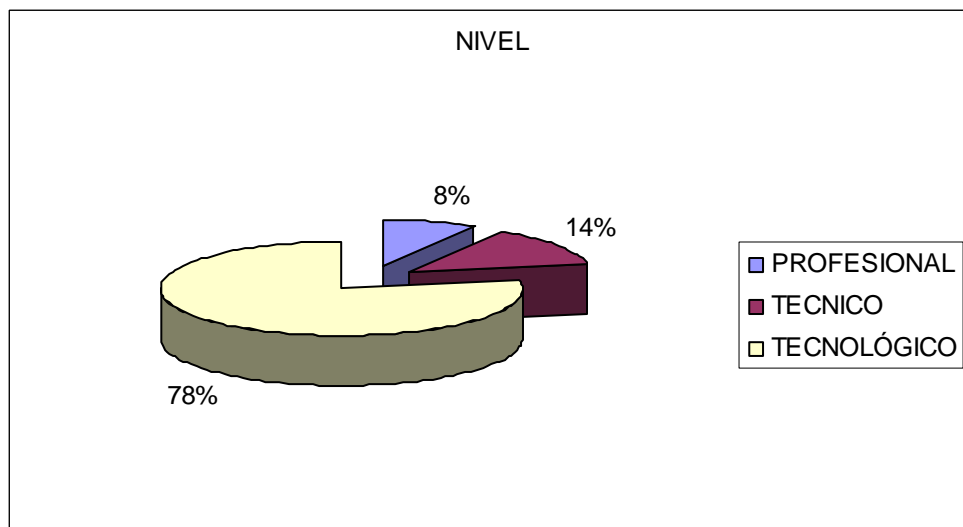
- El cargo más ofertado es Vendedores – Ventas no Técnicas.
- El total de cargos ofertados con sus requerimientos fueron:

Vendedores -Ventas no Técnicas	10
Asistentes Administrativos	8
Investigadores, Consultores y Funcionarios de Políticas Sociales, de Salud y de Educación	7
Directores y Gerentes Generales de Servicios Financieros, de Telecomunicaciones y Otros Servicios a las Empresas	6
NO ESPECIFICA	4
Mercaderistas e Impulsadores	3
Gerentes de Ventas, Mercadeo y Publicidad	2
Analistas y Agentes de Inversiones y Finanzas	2
Asistentes Contables y Financieros	2
Secretarios	2
Auxiliares Contables	2
Auxiliares de Compras e Inventarios	2
Ingenieros Industriales y de Fabricación	2
Vendedores -Ventas Técnicas	2
Directores y Gerentes Generales de Salud, Educación, Servicios Social y Comunitario y Organizaciones de Membresía	1
Gerentes Financieros	1
Gerentes de Recursos Humanos	1
Gerentes de Compras y Adquisiciones	1
Gerentes de Banca, Crédito e Inversiones	1
Gerentes de Empresas de Telecomunicaciones	1
Administradores de Educación Superior y Formación para el Trabajo	1
Gerentes de Servicios de Comercio Exterior	1
Contadores y Auditores	1
Profesionales en Recursos Humanos	1
Supervisores, Empleados de Apoyo Administrativo	1
Supervisores, Empleados de Seguros y Finanzas	1
Supervisores, Empleados de Registro, Distribución y Programación	1
Asistentes de Compras y Adquisiciones	1
Recepcionistas y Operadores de Conmutador	1
Auxiliares de Cartera y Cobranzas	1
Auxiliares Administrativos	1
Auxiliares de Archivo y Registro	1
Auxiliares de Estadística y Encuestadores	1
Ingenieros de Sistemas, Informática y Computación	1
Técnicos en Fabricación Industrial	1
Técnicos en Electrónica y Telecomunicaciones	1
Instructores de Formación para el trabajo	1
Profesores de Educación Básica Secundaria y Media	1
Bibliotecarios	1

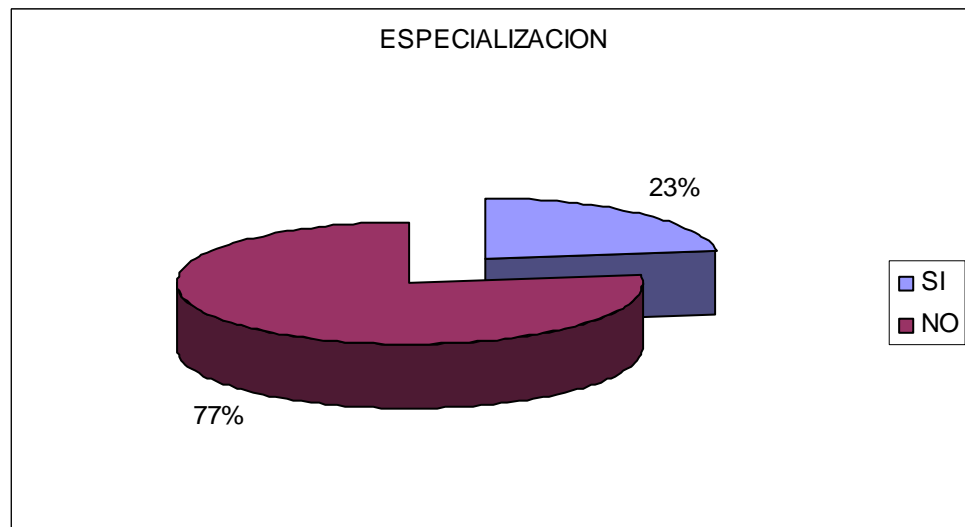
4. Áreas de desempeño: Las áreas de desempeño a las cuales pertenecen los cargos ofertados son:



- El área o sector que más requiere Administradores de Empresas es Finanzas y administración seguida de Ocupaciones de Dirección y Gerencia.
5. Nivel de estudio: Los niveles de estudio hacen referencia al tipo de titulación requerida para aplicar a dicha oferta. La clasificación, de acuerdo a las especificaciones de las ofertas, arrojó el siguiente resultado:



- El nivel de estudios más solicitados es Profesional, con un 78% de requerimientos.
 - Para algunas de las ofertas se podía aplicar con cualquiera de los niveles de estudio.
6. Especialización: Un 23% de las ofertas requería de algún nivel de especialización

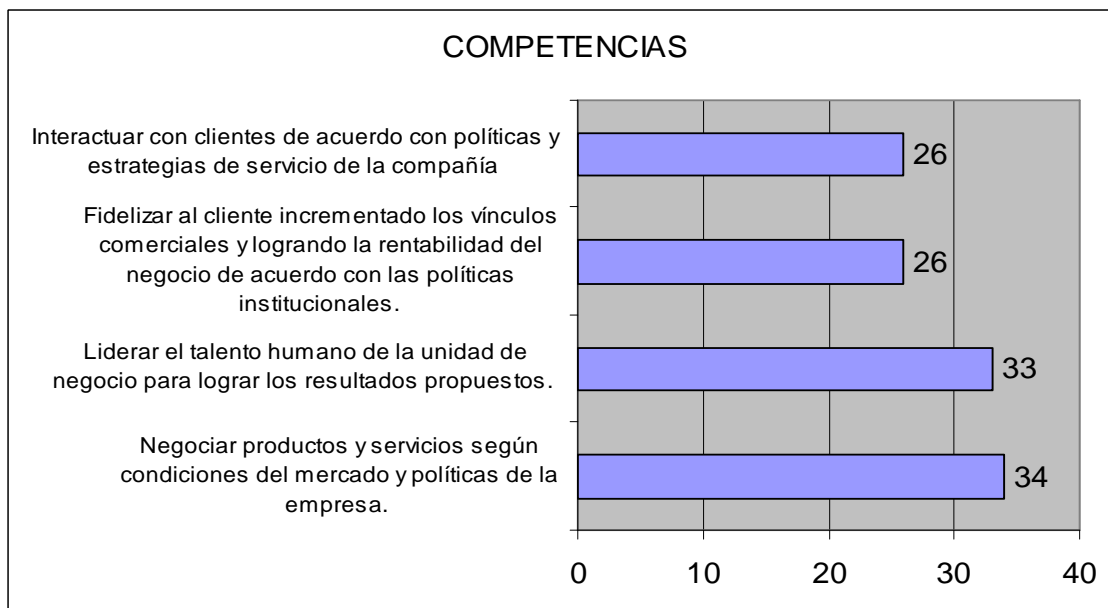


- Los temas de especialización requeridos fueron:
 - BIBLIOTECOLOGÍA
 - GESTIÓN DOCUMENTAL
 - GESTIÓN DE CONOCIMIENTO
 - ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
 - CONTADURÍA PÚBLICA
 - ADMINISTRACIÓN FINANCIERA
 - ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS, ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, FINANZAS, TECNOLOGÍA DE INFORMACIÓN, ECONOMÍA O AFINES
 - ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA
 - ÁFINES ADMINISTRACIÓN DEL RECURSO HUMANO
 - AFINES FINANZAS
 - ÁREAS AFINES COORDINADOR LOCAL
 - ÁREAS AFINES COORDINADOR REGIONAL
 - ÁREAS AFINES DIRECTOR
 - ÁREAS AFINES PROFESIONAL ESPECIALIZADO EN CARTERA
 - CIENCIAS EMPRESARIALES
 - COMPRAS, LOGÍSTICA, ARTES GRÁFICAS O MBA
 - DERECHO PÚBLICO, DERECHOS HUMANOS, DERECHO INTERNACIONAL HUMANITARIO, ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS, NEGOCIACIONES Y PAZ, ECONOMÍA O ÁREAS AFINES
 - FINANZAS
 - FINANZAS, ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS, SEGURIDAD SOCIAL, GERENCIA EN SALUD, ADMINISTRACIÓN HOSPITALARIA
 - FINANZAS, ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, REVISORÍA FISCAL, ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS, SEGURIDAD SOCIAL,

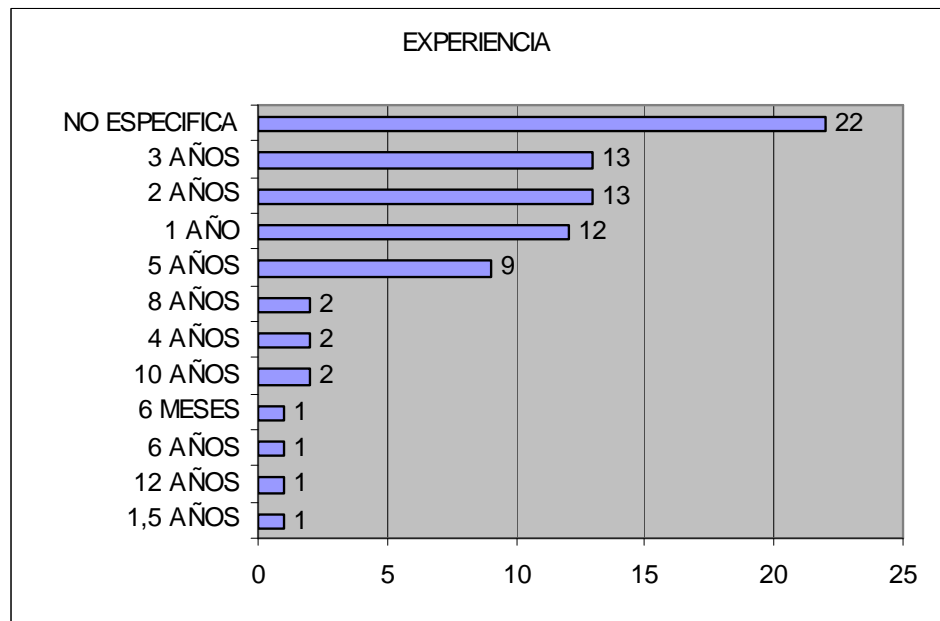
GERENCIA EN SALUD, ADMINISTRACIÓN HOSPITALARIA O AFINES

- GERENCIA DE PROYECTOS O ÁREAS AFINES A ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
- RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS, GÉNERO, FORMULACIÓN Y EVALUACIÓN DE PROYECTOS SOCIOECONÓMICOS, DERECHOS HUMANOS O PERSPECTIVA ÉTNICA.

7. Competencias: Las competencias más solicitadas fueron:



- Ver cuadro al final para el total de las competencias requeridas y el número de requerimientos. Puede que algunas competencias no estén acordes con el perfil profesional del egresado ya que se debió interpretar parte de los cargos solicitados y relacionarlos con la base de datos del Observatorio Laboral del SENA.
8. Experiencia requerida: Se tomaron los requerimientos de experiencia mínimos para cada caso; en las ofertas donde se solicitaban diferentes tipos de experiencias, los valores fueron sumados. La categoría de “NO ESPECIFICA” incluye tanto las ofertas que no requieren, como aquellas que si pero que no especifican el tiempo. Se halló el promedio multiplicando las diferentes categorías, por el total de repeticiones y dividiéndolo por el total de ofertas que reportaron experiencia; la categoría “NO ESPECIFICA” no se tomó en cuenta. De lo anterior se concluye que:

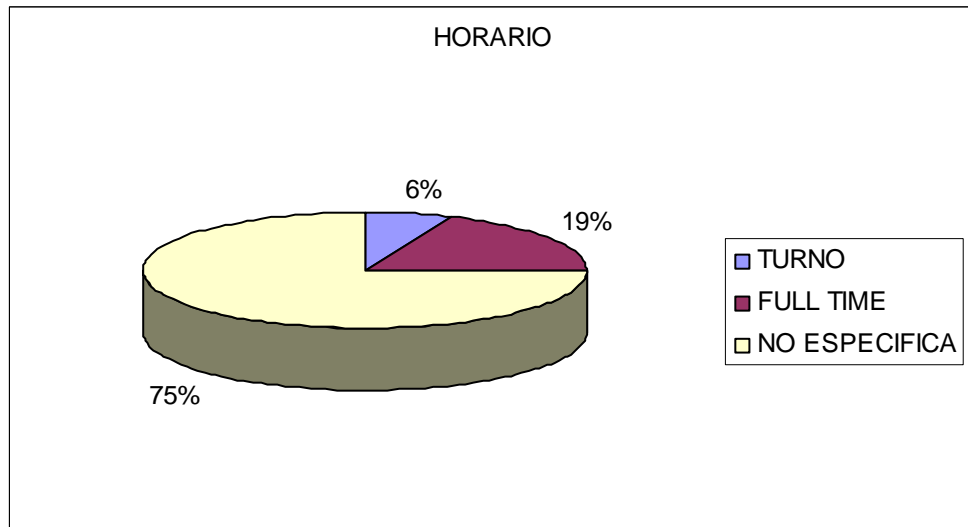


- El tiempo de experiencia más solicitado es de 2 y 3 años.
- El promedio de experiencia fue de 3,26 años.
- Los campos de experiencia requeridos fueron:
 - DOCENCIA EN EL ÁREA FINANCIERA EN PREGRADO O FORMACIÓN PARA EL TRABAJO.
 - ELABORACIÓN DE MATERIAL PEDAGÓGICO EN TEMAS FINANCIEROS PUBLICADOS. ENVIAR SOPORTE
 - TRABAJO EN ECONOMÍA SOLIDARIA Y EN MICROFINANZAS
 - EDUCACIÓN FORMAL EN DESARROLLO DE CURRÍCULOS POR COMPETENCIAS
 - COORDINAR LAS COMPRAS SEGÚN NECESIDADES Y REQUISICIONES DE LOS CLIENTES. "
 - ADMINISTRACION Y DIRECCION DE PLATAFORMAS DE COMERCIO ELECTRONICO, MANEJO DE OFFICE, BASES DE DATOS, CONOCIMIENTO EN LA OPERACION DE APLICACIONES DE COMERCIO ELECTRONICO.
 - ALMACENAMIENTO TRANSPORTE Y DISTRIBUCIÓN
 - APOYO GESTION COMERCIAL, DESARROLLO INFORMES DE GESTION, ANALISIS CIFRAS, SEGUIMIENTO RESULTADOS
 - ASESOR COMERCIAL
 - AUDITORIA
 - AUDITORIA DE INVENTARIOS
 - CALL CENTER, CAMPAÑAS DE VENTAS A MEXICO
 - CARGO SIMILARES A ASISTENTE ADMINISTRATIVO
 - CARGO SIMILARES A DIRECTOR ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO SECTOR EDUCATIVO
 - CARGO SIMILARES A DIRECTOR REGIONAL

- CARGOS ADMINISTRATIVOS EN PROCESOS COMERCIALES, ACTIVIDADES DE PROMOCION Y VENTAS DE PRODUCTOS Y SERVICIOS
- CARGOS ADMINISTRATIVOS O DIRECCION COMERCIAL
- CARTERA
- COMERCIAL
- COMPRAS
- COMPRAS, NEGOCIACIONES INTERNACIONALES, PROCESOS LOGISTICOS DE DISTRIBUCION Y CADENAS DE ABASTECIMIENTO
- CONTABILIDAD
- COORDINACION DEL AREA LOGISTICA A NIVEL NACIONAL; CADENA DE ABASTECIMIENTO; GESTION DE EQUIPOS Y BIENES; GESTION DE LA FLOTA DE VEHICULOS; GESTION DE COMUNICACIONES; PLANIFICACION DE NECESIDADES Y PREVISION DE RECURSOS; SUPERVISION Y EVALUACION DE EQUIPO LOGISTICO; GESTION DE SEGURIDAD
- DIRECTOR, INTERVENTOR DE PROYECTOS EN AREAS DE SISTEMAS
- DISEÑO Y OPERACIONALIZACIÓN DE PROGRAMAS DE DESARROLLO TERRITORIAL, PLANEACIÓN Y PARTICIPACIÓN COMUNITARIA, PREFERIBLEMENTE EN SITUACIONES DE CONFLICTO Y/O POSCONFLICTO
- DOCUMENTACIÓN DE PROCESOS, ISOLUCIÓN, PROJECT, NORMA ISO 27001, SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD, SISTEMAS DE GENERACIÓN DE PROCESOS
- ENTIDADES DEL SECTOR PUBLICO, AREAS PRESUPUESTALES Y CONTABLES
- GERENCIA SOCIAL
- GESTION DE CALIDAD
- GESTIÓN DOCUMENTAL
- GESTION HUMANA
- HSEQ EN EL SECTOR DE PETROLEOS
- JEFE DE ALMACEN SECTOR CONSTRUCCION O CONSUMO MASIVO
- MANEJO DE CONTRATISTAS, ELABORACIÓN DE CONTRATOS, FACTURACIÓN
- MANEJO DE INFORMACION DE VENTAS, APOYO A TAREAS COMERCIALES, TRABAJO DE STAFF, DEFINICION E IMPLEMENTACION DE ESTRATEGIAS COMERCIALES
- MANEJO DE NOMINA
- ORGANIZACIONES SOCIALES Y/O JUVENILES
- POBLACION EN SITUACION DE DESPLAZAMIENTO
- PREPARACIÓN Y CONTROL DE PRESUPUESTOS.

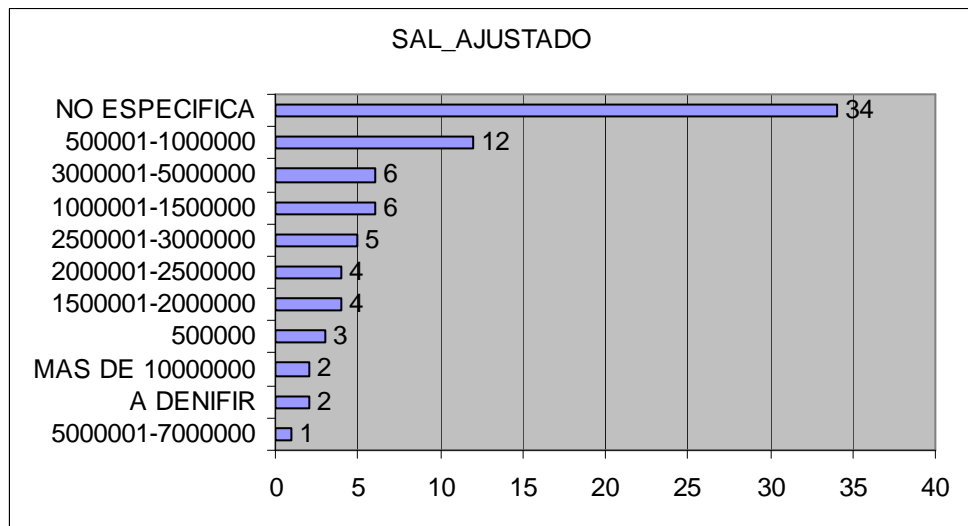
- CONTROL Y SEGUIMIENTO DE PROCESOS ADMINISTRATIVOS
- ORGANIZACIÓN DE TALLERES, EVENTOS, CONFERENCIAS, ETC.
- PROCESOS DE VENTAS
- PROYECTOS DE GESTIÓN DOCUMENTAL
- SECRETARIA O ASISTENTE, ENTRENAMIENTO EN MERCADEO Y VENTAS
- SECTOR BANCARIO
- SECTOR FINANCIERO
- SECTOR LOGÍSTICO INDUSTRIAL
- SECTOR PUBLICO Y DIRECCION DE PROYECTOS
- SECTOR PUBLICO, COORDINADOR DE PROYECTOS
- SECTOR PUBLICO, COORDINADOR O SUPERVISOR DE PROYECTOS
- SERVICIO AL CLIENTE, MANEJO PQR
- SUPERVISOR DE SERVICIO AL CLIENTE CON MANEJO DE PERSONAL
- TESORERÍA O MANEJO DE INVERSIONES, DEFINICIÓN DE POLÍTICAS DE INVERSIÓN O EN ACTIVIDADES RELACIONADAS CON LA AUDITORÍA AL FOSYGA O AUDITORÍA A LOS FONDOS ADSCRITOS AL MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL EN LAS ÁREAS MENCIONADAS O INTERVENTORÍA A CONTRATOS DE ADMINISTRACIÓN FIDUCIARIA DE RECURSOS DE FONDOS PÚBLICOS EN LAS ÁREAS MENCIONADAS
- TRABAJO CON POBLACION VULNERABLE
- VENTA DE MAQUINARIA PESADA, PRODUCTOS AGROINDUSTRIALES
- VENTAS
- VENTAS Y MERCADEO

9. Horario de trabajo: Se tomaron en cuenta categorías generalizadoras y no la duración del trabajo. El caso de Full Time se refiere a los horarios de oficina independientemente la duración y el caso Turno se refiere a aquellas ofertas que especificaban jornadas de mañana, tarde o noche. Se obtuvieron los siguientes resultados:



- La gran mayoría de las ofertas no especifica horario de trabajo
- El horario Full Time es solicitado en el 19% de las ofertas
- El horario por Turnos es solicitado en el 6% de las ofertas

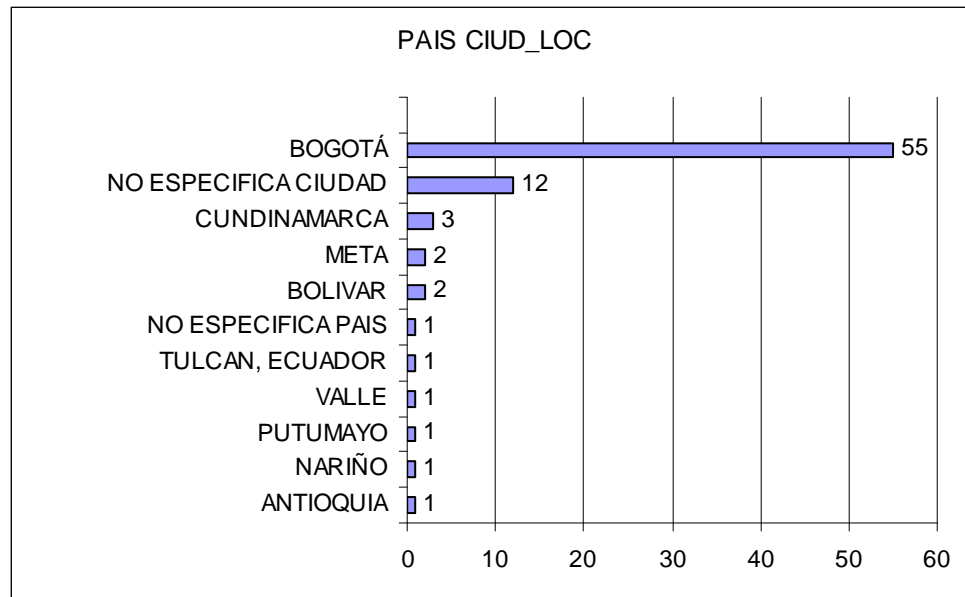
10. Salarios: El rango de salarios es similar al encontrado en elempleo.com, se incluye la categoría “A DEFINIR” donde el pago depende del perfil del aspirante. Se halló el promedio multiplicando el límite inferior de las diferentes categorías, por el total de repeticiones y dividiéndolo por el total de ofertas que reportaron salario; las categorías “NO ESPECIFICA” y “A DEFINIR” no se tomaron en cuenta. De lo anterior se observa:



- El rango de salarios más ofertado está entre \$500.001 y \$1.000.000.
- Se observa que la mayoría de ofertas no reporta salario.
- El promedio de salario es de 1.930.232.

11. Ciudad de trabajo: Se clasificaron las ofertas de acuerdo a los lugares donde se encontraba la vacante. Se presentan “no específica país” para las organizaciones multinacionales o transnacionales y “no específica

ciudad” para las empresas reconocidas como de operación nacional. De lo anterior se obtuvo:



- El lugar más común en la ubicación de las vacantes es Bogotá.
- Gran parte de las ofertas no especifican la ciudad de trabajo.

El total de vacantes ofertadas es de aproximadamente 101 teniendo en cuenta que las ofertas que no especificaban las vacantes, se contaron como uno; algunas ofertas se tomo la presunción de uno de acuerdo a la referencia singular de la oferta.

COMPETENCIAS

PETICIONES

Negociar productos y servicios según condiciones del mercado y políticas de la empresa.	34
Liderar el talento humano de la unidad de negocio para lograr los resultados propuestos.	33
Fidelizar al cliente incrementado los vínculos comerciales y logrando la rentabilidad del negocio de acuerdo con las políticas institucionales.	26
Interactuar con clientes de acuerdo con políticas y estrategias de servicio de la compañía	26
Contabilizar los recursos de operación	22
Ejecutar planes de mercadeo de acuerdo con los objetivos y recursos de la organización	22
Hacer seguimiento a clientes con base en los acuerdos comerciales y el plan de servicio a clientes	22
Intervenir en el desarrollo de los programas de mejoramiento organizacional que se deriven de la función administrativa	22
Administrar el riesgo de la unidad de negocio de acuerdo con las políticas institucionales.	21
Definir objetivos financieros de acuerdo con políticas organizacionales.	21
Dar asesoría comercial y financiera que conduzca a la satisfacción de las expectativas y necesidades reales del cliente.	19
Organizar la documentación teniendo en cuenta las normas legales y de la organización	19
Garantizar los resultados comerciales y financieros de la unidad de negocio de acuerdo con criterios de calidad	18
Preparar la exhibición de productos y servicios teniendo en cuenta sus características y el estilo de exhibición.	18
Facilitar el servicio a los clientes internos y externos de acuerdo con las políticas de la organización.	17
Preparar y presentar la información contable y financiera según normas legales y políticas organizacionales	17
Realizar eventos de comunicación de mercadeo	16
Controlar los inventarios según indicadores de rotación y métodos de manejo.	14
Elaborar el cronograma de ejecución de los recursos definir objetivos financieros y de inversión de acuerdo con las políticas organizacionales.	14
Evaluar el riesgo crediticio y la rentabilidad de las operaciones financieras de acuerdo con las normas institucionales.	14
Administrar la cartera de crédito de acuerdo con normas legales e institucionales.	12
Contactar clientes de acuerdo con sus necesidades y requerimientos	12
Procesar la información de acuerdo con las necesidades de la organización	12
Proyectar el mercado de acuerdo con el tipo de producto o servicio y características de los consumidores y usuarios	12
Generar propuestas de mejoramiento del ambiente organizacional de acuerdo con la función de la unidad administrativa.	11
Administrar la fuerza de ventas de acuerdo con los objetivos de ventas y estándares establecidos por la organización.	10
Coordinar la acción de ventas de acuerdo con los objetivos de ventas y el plan de mercadeo.	10
Dirigir el talento humano según necesidades de la organización.	10
Evaluar acciones y resultados de mercadeo según objetivos y metas de la empresa.	10
Identificar los comportamientos del mercado según resultados de la investigación y tendencias del entorno	10

Planear actividades de mercadeo que respondan a las necesidades y expectativas de los clientes y a los objetivos de la empresa.	10
Establecer las desviaciones de la programación frente a la ejecución del plan financiero.	9
Analizar los resultados contables y financieros según los criterios de evaluación establecidos por la organización	8
Estructurar la fuerza de ventas con base en los objetivos y metas de ventas.	8
Proyectar las necesidades y requerimientos según el proceso o unidades de negocio.	8
Realizar negociación con los proveedores y clientes	8
Validar la aplicación de las fases y procedimientos de control interno de la gestión financiera de acuerdo con políticas organizacionales.	8
Coordinar las compras según necesidades y requisiciones de los clientes.	7
Determinar los recursos financieros de acuerdo con el plan de acción de la organización.	7
Producir los documentos que se originan de las funciones administrativas	7
Orientar procesos formativos presenciales con base en los planes de formación concertados.	6
Coordinar las actividades del talento humano asignado	4
Establecer el posicionamiento de la organización frente a la competencia según política organizacional.	4
Estructurar estrategias de búsqueda y recuperación de la información requerida por los usuarios de acuerdo con las políticas establecidas.	4
Estructurar programas de formación con base en las competencias establecidas y en la política educativa institucional	4
Evaluar competencias con base en los procedimientos institucionales y en la normatividad vigente.	4
Aplicar tecnologías de la información teniendo en cuenta las necesidades de la unidad administrativa.	3
Coordinar los procesos relacionados con la promoción y animación a la lectura y la escritura	3
Ejecutar Las Acciones De Capacitación De Acuerdo Con El Plan Establecido.	3
Implementar las acciones de penetración del producto o servicio en el mercado de acuerdo con la rentabilidad y estrategias de mercadeo.	3
Manejar contactos comerciales de acuerdo con la actividad de mercadeo.	3
Organizar los procesos de importación y exportación según normas y políticas establecidas a nivel interno y externo.	3
Proveer información del talento humano de acuerdo con la normatividad y los procedimientos establecidos vigentes.	3
Aplicar estrategias de búsqueda y recuperación de información	2
Apoyar el sistema de información contable en concordancia con la normatividad.	2
Brindar servicios de extensión requeridos por las organizaciones sociales y empresariales.	2
Desarrollar programas de promoción y animación a la lectura y la escritura	2
Diseñar planes de promoción y animación a la lectura y la escritura	2
Distribuir los materiales teniendo en cuenta las políticas de la organización	2
Elaborar el plan operativo de los procesos según estrategias establecidas.	2
Evaluar la viabilidad del negocio fiduciario	2

Implementar el sistema de información de mercados de acuerdo con las necesidades de información de las subáreas y los objetivos de la empresa.	2
Interpretar la música con un instrumento de viento de la familia de los metales o de las maderas con las técnicas propias para cada instrumento.	2
Obtener recursos financieros de acuerdo con las necesidades de la programación financiera.	2
Organizar eventos que promuevan las relaciones empresariales	2
Proponer programas de capacitación para el personal de la unidad administrativa	2
Suscribir el contrato de acuerdo con los procedimientos establecidos y las condiciones del fideicomitente.	2
Alimentar bases de datos para la creación, consulta y recuperación de información de acuerdo con los procedimientos y técnicas establecidas.	1
Cantar temas musicales populares y/o tradicionales de acuerdo con las particularidades técnico expresivas y el género musical	1
Costear la cadena de la distribución física internacional de acuerdo con los objetivos de la organización y normas internacionales.	1
Desarrollar proveedores potenciales y actuales según políticas y los requisitos exigidos por la organización.	1
Diseñar estructuras de salarios	1
Ejecutar las acciones de capacitación de acuerdo con el plan establecido.	1
Elaborar manual de funciones y competencias laborales	1
Elaborar materiales educativos requeridos para el desarrollo de los procesos formativos.	1
Formular planes estratégicos de logística	1
Gestionar la ejecución de los planes de acción y de mejoramiento con base en la política educativa y en la normatividad institucional	1
Identificar Los Procesos De Acuerdo Con El Producto Esperado Por El Cliente Y Partes Interesadas	1
Integrar los trabajadores y proveedores a la organización procesos y procedimientos y roles de trabajo.	1
Planear la capacitación de acuerdo con el modelo adoptado por la organización.	1
Prestar servicios de información local de acuerdo con las necesidades de la comunidad.	1
Proponer alternativas de solución que contribuyan al logro de los objetivos de acuerdo con el nivel de importancia y responsabilidad de las funciones asignadas por la organización.	1
Realizar el procesamiento técnico de las colecciones bibliográficas de acuerdo con los criterios establecidos por la unidad de información.	1
Fuente: Autor.	