

RECIBIDO EL 26 DE AGOSTO DE 2021 - ACEPTADO EL 27 DE NOVIEMBRE DE 2021

PERTINENCIA DE LAS COMPETENCIAS ADQUIRIDAS POR LOS ESTUDIANTES DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

RELEVANCE OF THE COMPETENCIES ACQUIRED BY THE STUDENTS OF BUSINESS ADMINISTRATION

Natividad Villabona Gómez¹

Raúl José Martelo Gómez²

David Antonio Franco Borré³

Colombia

RESUMEN

La finalidad de esta investigación fue examinar la pertinencia de las competencias adquiridas por los estudiantes del programa de administración de empresas. Para el proceso, se trabajó con muestreo de censo poblacional; el cual estuvo conformado por 21 educandos de administración de empresas de noveno semestre de la Universidad de Cartagena. La

obtención de datos fue a través de revisión documental y la aplicación de una encuesta para estudiantes y un conversatorio con empresarios y los responsables del área de prácticas empresariales. La aplicación de la encuesta permitió evaluar las tres dimensiones acerca de las competencias (Humanas, Conceptuales y Técnicas). Como resultados se obtuvo que, según los estudiantes tienen un nivel alto en las competencias adquiridas, la cuales son pertinentes con lo demandado por el mercado laboral. No obstante, el reporte por parte de los responsables del área de práctica y empresarios aseguran que los estudiantes presentan un nivel bajo en algunas competencias. Se concluye que es necesario que las universidades tengan en cuenta las competencias que los empresarios manifestaron con nivel bajo, para mejora del desempeño profesional de los estudiantes.

¹ Ingeniera industrial, Magister en Ingeniería. Docente Investigador del Programa de Administración Industrial, Universidad de Cartagena, Cartagena de Indias, Colombia. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0692-0575>. Mail: nvillabonag@unicartagena.edu.co. Teléfono: 316 2452845.

² Ingeniero de Sistemas, Magister en Informática. Docente del Programa de Ingeniería de Sistemas, Universidad de Cartagena, Cartagena de Indias, Colombia. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4951-0752>. Mail: rmartelog1@unicartagena.edu.co. Teléfono: 3106359729.

³ Ingeniero de Sistemas, Magister en Ciencias Computacionales. Docente del Programa de Ingeniería de Sistemas, Universidad de Cartagena, Cartagena de Indias, Colombia. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7500-0206>. Mail: dfrancob@unicartagena.edu.co. Teléfono: 3008143058.

PALABRAS CLAVE: educación, empresas, habilidades, gerente, administrador.

ABSTRACT

The objective of this research work was to examine the relevance of the competences acquired by the students of the business administration program. For the process, we worked with population census sampling; which was made up of 21 business administration students from the ninth semester of the University of Cartagena. The data was obtained through a documentary review and the application of a survey for students and a discussion with businessmen and those responsible for the business practice area. The application of the survey allowed to evaluate the three dimensions about the competences (Human, Conceptual and Technical). As a result, it was obtained that, according to the students, they have a high level in the skills acquired, which are relevant to what is required by the labor market. However, the report by those responsible for the practice area and businessmen assure that the students present a low level in some competences. It is concluded that it is important for universities to consider the competencies that employers expressed with a low level, in order to improve the professional performance of students.

KEYWORDS: education, business, skills, manager, administrator.

INTRODUCCIÓN

La pertinencia de la educación superior constituye uno de los temas más debatidos y analizados en el contexto internacional, no solo por su importancia, sino también porque ha generado diferentes posiciones y corrientes conceptuales (López F. , 2008). Algunos autores consideran que es un concepto extenso, y multidimensional, debido a que deben incorporarse componentes económicos, políticos, sociales, y académicos con el propósito de valorar si las universidades

son convenientes; mientras que otros consideran, que es un concepto dinámico, en el cual influyen diferentes circunstancias, y que está relacionada con un ambiente y época particular y que en diversas situaciones se vuelve subjetivo, debido a que está sujeta a la percepción de los actores y autores que ejercen una influencia sobre ella (Gómez, et al., 2018). Lo cierto es que la pertinencia, constituye una de las motivaciones para buscar la alta calidad y efectividad en la Educación Superior (Tamayo, et al., 2019).

En este sentido, las universidades tienen el deber de proporcionar una formación integral que faciliten la obtención no sólo de competencias particulares de la profesión, sino también de otras que permitan que sus egresados puedan desenvolverse con compromiso y eficacia en entornos cambiantes y variados del ámbito laboral, para así aumentar su pertinencia (Richart, et al., 2019). Por lo anterior, las competencias son la columna vertebral de los títulos universitarios, debido a que son elementos que responden a los estados cambiantes de la sociedad, como competencias transversales demandadas por el mercado de trabajo (Bertran, et al., 2014). No obstante, pese al esfuerzo realizado por el sector empresarial y la academia, aún quedan por incorporar y refinar variables que favorezcan la concordancia y correlación entre las competencias laborales que adquieren los estudiantes, y las que se requieren en el sector laboral (Daza, et al., 2015).

En el caso de las competencias profesionales del administrador de empresas, se deben tener en cuenta, variables como, la preparación del profesor, adaptación de metodologías activas y dinámicas, la incorporación de estudiantes a proyectos que conecten teoría y práctica en casos del mundo real, resultado de más formación práctica brindada al estudiante para que enfrente con seguridad, efectividad y

eficacia, al mercado laboral (Broki, 2018). Existen estudios sobre la relevancia de las diferentes competencias requeridas en el ámbito laboral, en Barboza et al (2016), por ejemplo, se estudia la pertinencia de las competencias emocionales, en Riquelme y Pereira (2018), se analizaron las transversales y en Saltos et al (2017), se estudian las técnicas, conceptuales y humanas.

En este sentido, la inquietud de investigar la pertinencia de las competencias de los estudiantes nace de la importancia que tiene el rol de las universidades y su acercamiento hacia el mercado laboral, y la brecha existente entre la formación recibida por los jóvenes universitarios y las demandas del mundo laboral (Bock, 2016). Por lo anterior, la finalidad de esta investigación es examinar la pertinencia de las competencias adquiridas por educandos del programa de administración de empresas (AE), destacando las principales demandadas por el mercado laboral.

METODOLOGÍA

En el transcurso de la investigación se analizó la pertinencia de las competencias adquiridas por los educandos del Programa de AE de la Universidad de Cartagena (UDC). Se tipificó como una investigación mixta. Bajo el enfoque cualitativo se obtuvo información a través de una revisión documental sobre las competencias necesarias que debe tener un Administrador de empresas. Este enfoque se caracteriza por examinar la realidad como sucede, para interpretar los fenómenos según el significado que tienen para las personas involucradas (Bermúdez y Rodríguez, 2013). Por otro lado, bajo el enfoque cuantitativo se obtuvo información sobre las competencias adquiridas por los estudiantes del programa en estudio, a través de un cuestionario. En el enfoque cuantitativo, un fenómeno que se mide u observa, no debe ser afectado por la persona que realiza la investigación (Grinnell y Unrau, 2005).

Población y muestra

Para este estudio se tomó como población, 21 educandos pertenecientes al programa de AE de la UDC, los cuales cursaban IX semestre en el segundo periodo de 2019. Se aplicó censo poblacional por el reducido número de representantes (Hernandez, et al., 2014), y no se realizó cálculo posterior a esta especificación, para establecer la muestra de estudio.

Técnicas en instrumentos de recolección de información

Las técnicas de recolección de información fueron, la revisión documental, entrevista y encuesta. Como instrumento, un cuestionario de cuarenta (40) preguntas tipo Likert, con cinco alternativas de respuesta: Totalmente de acuerdo, De acuerdo, Ni de acuerdo ni en desacuerdo, En desacuerdo y Totalmente en desacuerdo. El cuestionario se dividió en dos sesiones: la primera con veintitrés (23) ítems, referente a las competencias genéricas; la segunda, con diecisiete (17) preguntas referentes a las competencias específicas.

Técnicas de análisis

Los datos recolectados fueron sometidos a la codificación y análisis estadístico. La codificación se efectuó asignando valores numéricos decreciente en las categorías de respuesta del cuestionario de la siguiente forma: Totalmente de acuerdo (5); De acuerdo (4), Medianamente de acuerdo (3), En desacuerdo (2) y Totalmente en desacuerdo (1). Luego se registró en tablas la información, para mayor comprensión de los datos y se efectuó un análisis estadístico, aplicando estadística inferencial, se interpretaron considerando las categorías de la escala propuesta por Ruíz (2009), la cual es detallada en la Tabla 1.

Tabla 1. Escala de interpretación

Rango	Categoría
1,00 - 1,80	Muy baja
1,81 - 2,60	Baja
2,61 - 3,40	Regular
3,41 - 4,20	Alta
4,21 - 5,00	Muy alta

Fuente: Ruíz (2009)

El baremo clasifica según el rango establecido en cinco categorías, donde la de menor valor, es muy baja, y la de mayor valor, en muy alta.

RESULTADOS

Análisis documental

La literatura evidencia investigaciones acerca de las competencias que deben poseer los administradores de empresas, de acuerdo a los requerimientos del mundo laboral, con lo cual se puede determinar si el conocimiento que reciben los estudiantes de administración, es pertinente. Entre los estudios está Agudelo et al. (2017), quienes plantean las competencias laborales que deben tener los egresados del programa de AE. De igual manera, la Asociación Colombiana de Facultades de Administración, expone las competencias que se deben adquirir en la formación de dicha carrera. Como resultado de la revisión bibliográfica, se clasificaron las competencias, como se observa en la Tabla 2.

Tabla 2. Competencias del administrador

Competencias técnicas	Procesos y riesgos de negocio (PRN)
	Gestión de proyectos, planes estratégicos y marketing (GPPEM)
	Toma de decisiones (TD)
	Aplicación de conocimientos y leyes (ACL)
	Tecnologías de la información y comunicación (TIC)
	Gestión de las funciones de la administración (GFA)
Competencias humanas	Trabajo en equipo y resolución de problemas (TERP)
	Liderazgo y toma de decisiones (LTDD)
	Socio-cultura y la multiculturalidad (SCM)
	Talento humano y Habilidades interpersonales (THHI)
Competencias conceptuales	Investigación, innovación y actualización (IIA)
	Abstracción, análisis y síntesis (AAS)
	Preservación del medio ambiente (PMA)
	Compromiso con la calidad (CL)
	Responsabilidad social, compromiso ético y ciudadano (RSCEC)

Fuente: Autores

Por otro lado, en el conversatorio del 17 de marzo de 2021 realizado con empresarios y profesionales del área de prácticas empresariales, resultaron los requerimientos de las empresas para con las competencias de estudiantes en prácticas. A continuación, en la Tabla 3 se observan dichos requerimientos.

Tabla 3. Competencias de educandos de AE requeridas por las empresas

Competencias técnicas	TD PRN TIC
Competencias humanas	LTDD THHI TERP Comunicación oral y escrita
Competencias conceptuales	Inteligencia emocional Innovación Creatividad Proactividad

Fuente: Autores

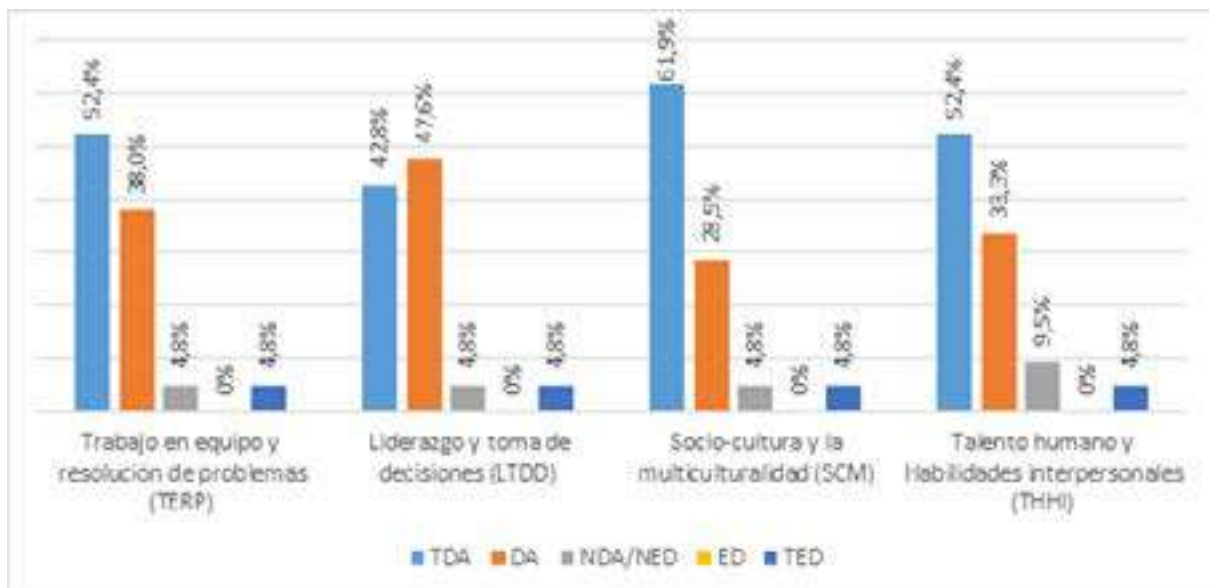
Con base en las competencias planteadas, se construyó un instrumento, con el cual se midió las competencias de los estudiantes de noveno semestre de la UDC. Como resultado se obtuvo lo representado en las gráficas 1, 2 y 3.

Dimensión: Competencias humanas.

Para medir estas competencias, se tomó en cuenta lo afirmado por Robert Katz, cuando dijo que las habilidades humanas guardan relación con el trato de la gente, y se refieren a la facilidad para relacionarse con otros a nivel interpersonal y colectivo (Katz, 2009). Incluye la capacidad de comunicación, motivación, coordinación, dirección y resolución de conflictos personales o grupales. Con base en esta afirmación y los requerimientos del campo laboral, se tomaron

en cuenta cuatro indicadores: TERP, LTDD, SCM y, por último, THHI. A continuación, en la Gráfica 1, se muestran los resultados obtenidos de los estudiantes del programa de AE de la UDC, donde TDA, significa que el estudiante está Totalmente De Acuerdo con poseer la competencia por la cual se pregunte; DA, De acuerdo; NDA/NED, Ni De Acuerdo, Ni En Desacuerdo; ED, En Desacuerdo y TED, Totalmente En Desacuerdo.

Gráfica 1. Competencias humanas de los estudiantes



Fuente: Autores

Respecto al primer indicador: TERP, el 52,4% de los estudiantes afirmó estar totalmente de acuerdo en poseer estas competencias, es decir, que su capacidad de comunicación oral y escrita, trabajo en equipo, actuar en nuevas situaciones, y planificar, solventar, e identificar dificultades, se encuentra en un buen nivel. El 38% dijo poseer estas capacidades, pero en menor medida con respecto al 52%, al elegir la opción de acuerdo (DA). El 4,8% se mostró neutral al responder Ni De Acuerdo, Ni En Desacuerdo (NDA/NED), mientras que el 4,8% dijo no poseer estas capacidades, al seleccionar la opción Totalmente En desacuerdo (TED).

Para el segundo indicador: LTDD, el 42,8% de los estudiantes, respondió estar Totalmente de Acuerdo con poseer estas competencias, es decir, que están en la capacidad de tomar decisiones y ejercer liderazgo para el alcance y consecución de los objetivos de la compañía. El 47,6% dijo estar De Acuerdo con poseer estas capacidades, el 4,8% dijo estar Ni De Acuerdo, Ni En Desacuerdo, mientras que el otro 4,8%, dijo no poseer estas capacidades al responder Totalmente En Desacuerdo.

Para el tercer indicador: SCM, el 61,9% de los estudiantes dijo estar totalmente de acuerdo con poseer estas competencias, es decir, que tienen compromiso socio-cultural, valoración y respeto por la diversidad y la multiculturalidad. El 28,5% dijo estar de acuerdo con poseer estas competencias, el 4,8% dijo estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, con tener estas competencias y otro 4,8% dijo estar totalmente en desacuerdo, es decir, que no tienen estas competencias.

Para el último indicador de la dimensión Competencias humanas: THHI, el 52,4% de los estudiantes, dijo estar totalmente de acuerdo con poseer estas competencias, es decir, que tienen habilidades interpersonales y para trabajar de forma autónoma, Organizar y planificar el tiempo, desarrollar y gestionar el talento humano en la entidad laboral y tienen capacidad crítica y auto-crítica. El 38% de los estudiantes dijo estar de acuerdo con tener estas capacidades, el 9,5% seleccionó la opción, ni de acuerdo ni en desacuerdo, mientras el 4,8% dijo estar totalmente en desacuerdo, es decir, que no poseen estas competencias.

En general, los indicadores de la dimensión competencias humanas, se ubicaron en la categoría Muy alta, como se observa en la Tabla 4.

Tabla 4. Dimensión Competencias humanas

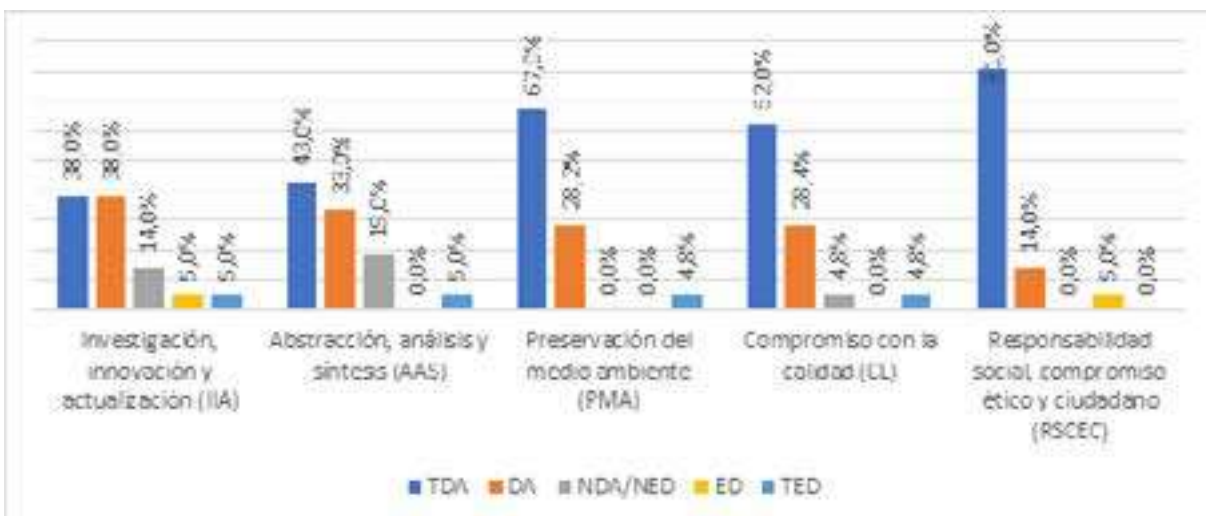
Indicadores	Media		
	Valor	Rango	Categoría
TERP	4,33	4,21 - 5,0	Muy alta
LTDD	4,23	4,21 - 5,0	Muy alta
SCM	4,42	4,21 - 5,0	Muy alta
THHI	4,28	4,21 - 5,0	Muy alta
Media General	4,32		

Fuente: Autores

La media general de la dimensión fue de 4.32, situándose en la categoría muy alta al estar en el rango de 4,21 – 5,0. Lo anterior significa que los sujetos encuestados poseen las competencias humanas requeridas por el mercado laboral actual. La literatura sobre competencias, indica que la generación de las competencias humanas permite mejorar el desempeño organizacional (Varela, 2003). Basado es esta afirmación, se puede decir que, si los estudiantes y egresados poseen y desarrollan las competencias humanas, se verá reflejado en el desempeño de toda la organización en cual laboren.

Dimensión: Competencias conceptuales

Para medir las competencias conceptuales, se tomó en cuenta lo expuesto por Katz (2009), acerca de las habilidades conceptuales, para él, estas habilidades implican la visión de la organización en conjunto, la capacidad de trabajar con teorías, conceptos, abstracciones e ideas. Es decir, que estas competencias permiten que el trabajador se comporte con base en los propósitos de la organización total y no solo conforme a las necesidades de su grupo inmediato. A continuación, en la Gráfica 2 se plantean los resultados obtenidos de los educandos de X semestre del programa de AE de la UDC.



Gráfica 2. Competencias conceptuales de los estudiantes

Fuente: Autores

Como se observa, el primer indicador, IIA, muestra que el 38% de los estudiantes dijo estar totalmente de acuerdo con poseer estas competencias, es decir, que poseen la capacidad de investigación, innovación, aprender y actualizarse permanentemente, innovar y mejorar en procedimientos administrativos, identificar oportunidades para crear nuevos productos o iniciar nuevos negocios. Otro 38% dijo estar de acuerdo con poseer estas competencias, el 14% dijo estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo, mientras que el 5% dijo estar en desacuerdo y el otro 5% totalmente en desacuerdo.

Respecto al indicador AAS, el 43% de los estudiantes encuestados dijo estar totalmente de acuerdo con poseer esta competencia, el 33% dijo estar de acuerdo en poseer la capacidad de AAS, mientras que el 19% dijo estar ni de acuerdo ni en desacuerdo y solo el 5% dijo estar totalmente en desacuerdo, es decir, que no tienen esta capacidad.

Por su parte el indicador PMA, muestra que el 67% de los estudiantes posee gran capacidad de

preservar el medio ambiente, un 28, 2% estuvo de acuerdo y solo el 4,8% dijo estar totalmente en desacuerdo con tener el compromiso de la PMA.

El indicador CL, revela que, el 62% de los estudiantes encuestados dijo estar totalmente de acuerdo con tener CL, el 28,4% dijo estar de acuerdo con estar comprometido con la calidad, mientras que el 4,8% dijo estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo y el otro 4,8% dijo estar totalmente en desacuerdo.

Para el indicador RSCEC, el 81% de los estudiantes encuestados dijo estar totalmente de acuerdo con poseer estas competencias, el 14% dijo estar de acuerdo y solo el 5% dijo estar en desacuerdo, es decir, que no cuentan con estas competencias.

En la Tabla 5 se observa que los dos primeros indicadores de la dimensión competencias conceptuales se ubicaron dentro del rango 3,41 – 4,20, quedando en la categoría Alta, mientras que los tres restantes, se quedaron en la categoría Muy alta.

Tabla 5. Dimensión Competencias conceptuales

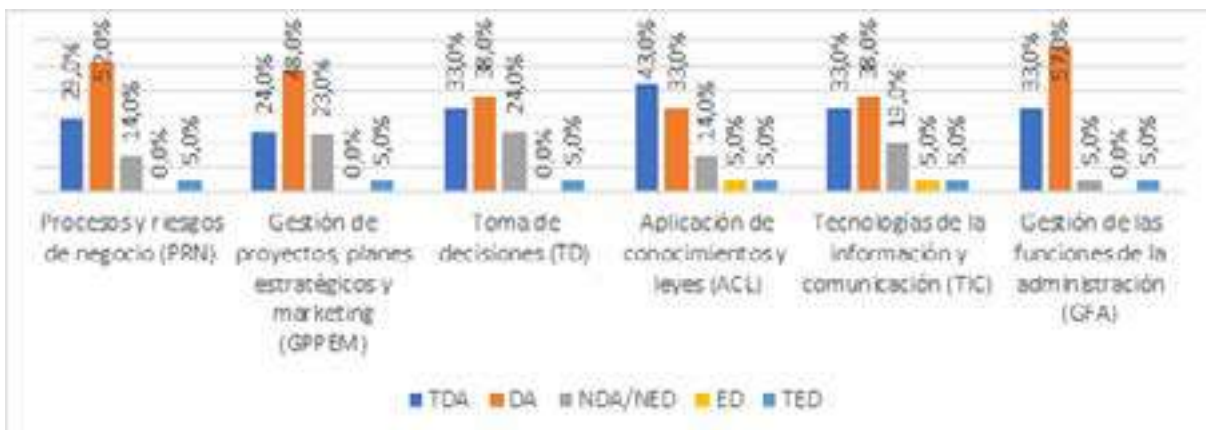
Indicadores	Media		
	Valor	Rango	Categoría
IIA	4	3,41 - 4,20	Alta
AAS	4,09	3,41 - 4,20	Alta
PMA	4,52	4,21 - 5,0	Muy alta
CL	4,42	4,21 - 5,0	Muy alta
RSCEC	4,71	4,21 - 5,0	Muy alta
Media General		4,35	

Fuente: Autores

La media general de la dimensión fue de 4,35, lo cual evidencia que los estudiantes en su gran mayoría afirman tener estas competencias. Estos resultados son positivos, de acuerdo a lo expuesto por López y Corrales (2018), quienes afirman que el desarrollo de estas habilidades, permiten adquirir conceptos y nociones esenciales para conocer y entender el mundo cotidiano y científico: proponer hipótesis y encontrar soluciones a las dificultades que se presenten en la organización. Por otro lado, Es indispensables que el administrador desarrolle estas habilidades, en la medida en que adquiera mayor responsabilidad, debido a que debe ejercerlas continuamente.

Dimensión Competencias técnicas

Para medir las competencias técnicas, se tomó en cuenta lo expuesto por Katz (2009), acerca de las habilidades técnicas. Quien afirma que el desarrollo de estas, incluye aplicar conocimiento especializado y la capacidad para implementar técnicas que guardan relación con el trabajo y los procedimientos. Es decir, saber aplicar el know how a un área específica de la empresa, aplicando conocimientos y transmitiendo la experiencia. A continuación, en la Gráfica 3, se plantean los resultados obtenidos.



Gráfica 3. Competencias técnicas de los estudiantes

Fuente: Autores

Como se observa en la gráfica, para el indicador PRN el 29% dijo estar totalmente de acuerdo con poseer estas competencias, es decir, identifican y optimizan los procesos de negocios, identifican y administran los riesgos de negocios y pueden administrar sistemas logísticos integrales. Un 52% dijo estar de acuerdo con poseer estas habilidades, mientras que el 14% dijo estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo y solo el 5% dijo estar totalmente en desacuerdo con tener estas capacidades.

Para el indicador GPPEM, el 24% de los estudiantes encuestados respondió estar totalmente de acuerdo con poseer estas capacidades, es decir, que son competentes

para formular y gestionar proyectos, desarrollar planes estratégicos, tácticos y operativos; evaluar alternativas y tomar decisiones de inversión, financiamiento y administración de los recursos de la compañía; elaborar, administrar y evaluar proyectos empresariales en diversos tipos de organizaciones y formular y gestionar planes de marketing. El 48% dijo estar de acuerdo con poseer estas competencias, mientras que el 23% dijo estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo y solo el 5% dijo estar totalmente en desacuerdo.

Para el tercer indicador TD, el 33% de los estudiantes encuestados dijo estar totalmente de acuerdo con poseer estas competencias,

es decir, que poseen las competencias para encontrar, gestionar y examinar información de diversas fuentes, y conocer y comprender la información de los estados financieros para la TD. El 38% de los estudiantes dijo estar de acuerdo con tener estas habilidades, mientras que el 24% dijo estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo y solo el 5% dijo estar totalmente en desacuerdo.

En cuanto al indicador ACL, el 43% dijo estar totalmente de acuerdo con poseer estas competencias, es decir, que pueden aplicar los conocimientos adquiridos, en el contexto laboral, tienen habilidades para trabajar en contextos internacionales y conocen y pueden aplicar el marco jurídico en la gestión empresarial. El 33% dijo estar de acuerdo con tener estas competencias, el 14% dijo estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 5% dijo no estar de acuerdo y el otro 5% dijo estar totalmente en desacuerdo.

Para el indicador TIC, el 33% de los estudiantes encuestados dijo estar totalmente de acuerdo con tener estas competencias, es decir, utilizan las TIC, pueden implementar y gestionar la

infraestructura tecnológica de una compañía, plantear y optimizar sistemas de información para la TD en la gestión empresarial. El 38% dijo estar de acuerdo con tener estas competencias, el 19% dijo estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 5% dijo estar en desacuerdo y el otro 5% dijo estar totalmente en desacuerdo.

Finalmente, para el indicador GFA, el 33% de los estudiantes dijo estar totalmente de acuerdo con poseer estas competencias, es decir, que pueden implementar y gestionar las funciones de la administración en las organizaciones e identificar y gestionar las interrelaciones funcionales de la empresa. El 57% de los encuestados dijo estar de acuerdo, mientras que el 5% dijo estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo y el otro 5% dijo estar totalmente en desacuerdo, es decir, que no poseen estas competencias.

En general, los indicadores de la Dimensión Competencias técnicas, se ubicaron en la categoría Alta, como se observa en la Tabla 6, lo cual evidencia que, según los estudiantes encuestados, la mayoría poseen estas competencias.

Tabla 6. Dimensión Competencias técnicas

Indicadores	Media		
	Valor	Rango	Categoría
PRN	4	3,41 - 4,20	Alta
GPPEM	3,85	3,41 - 4,20	Alta
TD	3,95	3,41 - 4,20	Alta
ACL	4,04	3,41 - 4,20	Alta
TIC	3,9	3,41 - 4,20	Alta
GFA	4,14	3,41 - 4,20	Alta
Media General		3,98	

Fuente: Autores

Las competencias técnicas implican tener los conocimientos técnicos o comprender los aspectos más complejos de cómo hacer, o bien, conocer quiénes pueden hacer algo de manera efectiva (Angulo, et al., 2018). De acuerdo a los resultados obtenidos de estas competencias, el indicador más alto fue GFA con un valor de 4,14, y el más bajo fue, GPPEM, con un valor de 3,85, sin embargo, todos los indicadores se ubicaron en la categoría Alta, lo cual refleja que los estudiantes en su gran mayoría poseen estas competencias. Un alto desarrollo de estas habilidades es ideal, debido a que las competencias técnicas se aplican en relación con un rol específico, lo cual permite la dotación de habilidades puntuales para el desarrollo de la organización (Alles, 2010).

CONCLUSIONES

La formación de profesionales competentes es uno de los ejes fundamentales de las universidades, debido a que se busca garantizar que sus educandos adquieran las habilidades y los conocimientos requeridos ante la globalización y la sociedad del conocimiento. A la vista de los resultados obtenidos se puede evidenciar que los educandos han adquirido las competencias profesionales, desde un nivel de dominio alto, hasta muy alto.

A pesar de que los empresarios cuentan con una concepción menos positiva sobre algunas competencias de los estudiantes, los altos valores de los indicadores obtenidos en todas las competencias, confirman que no existe motivos que indiquen que los estudiantes no puedan competir por puestos de trabajo con estudiantes que se formaron en otras universidades. En particular, los resultados de las competencias fueron eficientes, no obstante, es necesario que las universidades tengan en cuenta aquellas que los empresarios manifestaron con nivel bajo a intermedio, para mejorar el ejercicio profesional de los educandos. Por ejemplo, en esta investigación en concreto, se evidenció

que las competencias deficientes según los empresarios y profesionales de prácticas fueron: LTDD, THHI, Comunicación oral y escrita, Innovación, Creatividad y Proactividad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agudelo, D., Bedoya, E., Arteaga, J., Cardona, J., & Bustamante, J. (2017). Tendencias actuales en términos de educación de los Administradores de Empresas en la ciudad de Medellín - Modalidad Investigación. *Revista CIES*, 111-126.
- Alles, M. (2010). *Diccionario de Competencias, La Trilogía: las 60 competencias más utilizadas*. Buenos Aires: Ediciones Granica S.A.
- Angulo, C., Masacón, R., Díaz, A., Aristega, E., & Chávez, G. (2018). Desempeño laboral y los procesos administrativos, fuentes de desarrollo empresarial. *Pro Sciences*, 15-22.
- Barboza, L., Segura, R., & Lizarazo, B. (2016). Pertinencia de las competencias emocionales requeridas por el mercado laboral. *Criterios Revista Estudiantes Facultad de Ciencias Económicas*, 6(1), 85-91.
- Bermúdez, L., & Rodríguez, L. (2013). *Investigación en la gestión empresarial*. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Bertran, À., Argüelles, M., & Gutiérrez, S. (2014). The competency profile of online BMA graduates viewed from a job market perspective. *International Journal of Educational Technology in Higher Education*, 2(11), 13-25.

- Bock, L. (01 de 25 de 2016). *¿Las empresas ya no quieren universitarios?* Obtenido de Revista Semana: <http://www.semana.com/educacion/articulo/google-no-contrata-trabajadores-con-titulos-universitarios/457637-3>
- Broki, V. (2018). Competencias profesionales: un enfoque integrador en la definición de competencias de formación para los profesionales de administración. *Revista interdisciplinar saberes*, 1(2), 71-102.
- Daza, A., Charris, A., & Viloria, J. (2015). Competencias específicas de los administradores como: factor de desarrollo. *Dimensión*, 275-292.
- Gómez, A., Fernández, A., & Armijos, E. (2018). Pertinence of higher education; a challenge for the current Latin American university. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*.
- Grinnell, R., & Unrau, Y. (2005). *Social Work Research and Evaluation: Quantitative and Qualitative Approaches*. New York: Cengage Learning.
- Hernandez, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico: McGrawHill Education.
- Katz, R. (2009). *Skills of an effective administrator*. Estados Unidos: Harvard Business Review Press.
- López, F. (2008). Tendencias de la educación superior en el mundo y en América Latina y el Caribe. *Revista da Avaliação da Educação Superior (Campinas)*, 13(2), 267-291.
- López, P., & Corrales, A. (2018). Desarrollar estrategias didácticas para la adquisición de competencias investigativas en estudiantes de octavo grado del Centro de Investigación e Innovación Educativas. *Paradigma: Revista de investigación educativa*, 25(39), 31-56.
- Richart, R., Álvarez-Flores, P., & Martínez-Rodríguez, D. (2019). Competencias del perfil del administrador. Análisis comparativo en diferentes modalidades educativas. *Perfiles educativos*, 41(164), 82-98.
- Riquelme, S., & Pereira, M. (2018). Análisis de las competencias transversales de los Modelos Educativos de las Universidades Estatales, desde un enfoque de inclusión y pertinencia territorial.
- Ruíz, C. (2009). *Instrumentos de investigación educativa. Procedimientos para su diseño y validación*. Venezuela: CIDEG.
- Saltos, M., Moreta, R., Haro, R., & Erazo, E. (2017). Pertinencia de la carrera de administración de empresas de la Universidad Central del Ecuador, en relación a las necesidades y requerimientos del entorno regional, nacional, provisional y local. *Revista Publicando*, 11(2), 391-426.
- Tamayo, M., Carrillo, J., & Gil, J. (2019). Pertinence of tutoring: business administration career of the Metropolitan University of Ecuador. *Conrado*, 7-13.
- Varela, O. (2003). Competencias y desempeño humano: mito o realidad. *Academia. Revista Latinoamericana de Administración*,(30), 97-108.