

Competencias específicas *Tuning* en programas de administración: Colombia y su región Suroccidente*

Juan Carlos Aguilar Joyas**

Resumen

A partir de las investigaciones desarrolladas en Europa y América Latina del proyecto *Tuning*, en Colombia se llevó a cabo este mismo tipo de estudio con el fin de analizar aspectos importantes de la formación en educación superior en ciencias administrativas, tras la búsqueda de mecanismos que contribuyan a la calidad y pertinencia de los programas de administración. Frente a los resultados, un grupo de universidades y profesores investigadores tomaron como referente el Proyecto *Tuning* América Latina para replicarlo en todas las regiones del país, con el objetivo de analizar la percepción de académicos, empleadores, egresados y estudiantes en relación con la importancia y el desarrollo de competencias, tanto específicas como genéricas, en la formación profesional. La muestra poblacional fue de 10.278 personas entre académicos, estudiantes, empleadores y egresados, representando cerca de 70 universidades. Los resultados evidencian que existe un cierto distanciamiento entre el supuesto de los actores, en relación con la importancia que se les da a algunas competencias y el grado de desarrollo o realización de las mismas al interior de las instituciones de educación superior. En la investigación las competencias referentes al planteamiento estratégico, táctico y operativo, al igual que el desarrollo del liderazgo son las más valoradas, en contraste con el poco fortalecimiento de competencias referentes al marco jurídico de la gestión empresarial, como también la administración de la estructura tecnológica de la empresa.

Palabras clave: Académicos, competencias, empleadores estudiantes, *Tuning*.

Specific competences. Tuning in management programs: Colombia and its southwest region

Abstract

Parting from research projects performed in Europe and Latin America on Tuning project, this type of study was carried out in Colombia, in order to analyze important aspects of higher education on administrative science, in search of mechanisms which contribute to quality and pertinence of management programs. In front of results, a group of universities and researcher teachers, took Latin America Tuning Project to apply it in all regions of the country, in order to analyze perceptions of academicians, employers, graduated individuals and students on the importance and development of competences, both specific and general, in professional formation. The population sample involved 10.278 individuals, among academicians, students, employers and graduated individuals, representing 70 universities. The results show certain distance between the assumption of actors on importance assigned to some competences, and the degree of development or realization of the same within higher education institutions. In the research, competences related to strategic, tactical and operating statement, as well as leadership development, are the most valued, in contrast to scarce strengthening of competences related to the legal framework of business management, and management of technological structure of the company, as well.

Keywords: Academicians, competences, employers, students, Tuning.

*Este artículo es resultado del proyecto de investigación "Las competencias de los administradores en Colombia a la luz del proyecto Tuning América Latina" 2008-2010. Auspiciado por Ascolfa. ISBN.978.958.99621-3-8

Información del artículo

Recibido: 12/03/2015
Revisado: 23/05/2015
Aceptado: 10/12/2015

Información del autor

** Mg. en Administración. Profesor del Departamento de Ciencias Administrativas, Universidad Autónoma de Occidente. Integrante grupo de investigación GICAD categoría B de Colciencias.

Correspondencia

jcaguilar@uao.edu.co

© 2015 Universidad La Gran Colombia. Este es un artículo de acceso abierto, distribuido bajo los términos de la licencia Creative Commons Attribution License, que permite el uso ilimitado, distribución y reproducción en cualquier medio, siempre que el autor original y la fuente se acrediten.



Cómo citar

Aguilar, J.C (2015). Competencias específicas *Tuning* en programas de administración: Colombia y su región sur occidente. *Contexto*, 4; 111-117.

Introducción

Hasta finales del año 2004 el proyecto *Tuning* era una experiencia exclusiva de Europa, un logro más, de 175 universidades europeas que desde el año 2001 llevaban adelante un intenso trabajo en pos de la creación del Espacio Europeo de Educación Superior como respuesta al desafío planteado por la Declaración de Bolonia (Espacio Europeo de la Enseñanza Superior, 1999), y así es como nació el proyecto *Tuning* – América Latina 2004-2006 dentro de un contexto de intensa reflexión sobre educación superior, tanto en lo regional como internacional (Proyecto *Alfa Tuning* América Latina, 2007).

Con el conocimiento de los resultados que se obtuvieron del proyecto *Tuning* - América Latina, se implementó en el año 2010 un modelo de investigación para desarrollarlo en Colombia, cuyo objetivo general fue poder tener un panorama claro con relación al nivel de importancia y desarrollo de las competencias de los administradores en Colombia y para cada una de las regiones clasificadas por Ascolfa (Asociación Colombiana de Facultades de Administración), buscando así, poder contrastar y comparar estos resultados nacionales frente a otros países latinoamericanos.

Es por lo enunciado, que el presente artículo describe la forma como han sido asumidas las competencias específicas por estudiantes, egresados, académicos y empresarios vinculados a los programas de administración de empresas en varias regiones de Colombia, desde las variables: importancia y desarrollo, se pretende establecer qué tan importantes resultan para los cuatro grupos poblacionales las competencias y cómo han percibido su desarrollo. Finalmente, se realiza una comparación entre los resultados arrojados por el estudio en la región suroccidental de Colombia frente a los resultados del Proyecto *Tuning* Colombia.

Referentes teóricos

Cuando se habla de competencias se está haciendo relación a todas aquellas situaciones que caracterizan la actuación de un ser humano en contextos específicos, lo que implica centrar la atención tanto en sus conocimientos, particularidades, como en sus destrezas y habilidades, porque es a partir de las mismas, que el ser interactúa

con su entorno inmediato, representado en su familia, comunidad, trabajo y amistades, llevándole a generar una dinámica particular que relaciona su imaginario, sus necesidades, sueños y su potencialidad para que comprenda, transforme y participe del mundo en que se desenvuelve. Por tanto, la competencia representa una condición dinámica que lleva a las personas a movilizarse permanentemente como un medio de adaptación a su entorno, al tiempo que van creciendo y desarrollándose con él (Gonczy y Athanasou, 1996).

El concepto de competencia está enfatizado en las capacidades y/o habilidades, conocimientos, destrezas, saber, hacer y saber hacer del ser humano que le permiten desempeñarse en el entorno donde se encuentre y de esta manera desenvolverse ante cualquier eventualidad o adversidad de los contextos. Algunas definiciones así lo hacen ver, al considerar las competencias como características del individuo relacionadas con el desempeño superior (Klemp, 1980), subyacentes de un individuo, que tienen relación causal con un rendimiento superior en una situación o trabajo (Spencer y Spencer, 1993), como una combinación de atributos personales que resultan en un desempeño superior (Boyatzys, 1982), o tal como lo plantea el lingüista Noam Chomsky, citado por Tobón (2006), quien considera que las competencias evidencian la estructura mental implícita y genéticamente determinada de los seres humanos, la cual se pone en acción mediante el desempeño comunicativo. Desde Mertens (1997), una competencia es la capacidad real para lograr un objetivo o un resultado en un contexto dado. También se considera el concepto de competencia al ámbito laboral (Raven, 1984) hasta el concepto de *Core Competence* realizando una analogía entre las competencias individuales y organizacionales (Prahalad y Hamel, 1990).

Competencias desde el proyecto *Tuning*

En América Latina, el proyecto *Tuning* surgió como una iniciativa de las universidades para las universidades, en el cual se involucraron cerca de 180 instituciones de educación superior en 18 países latinoamericanos. El propósito básico era iniciar un debate para identificar e intercambiar información, mejorar la colaboración entre las universidades, además de desarrollar la calidad, efectividad y transparencia del sistema educativo,

contribuyendo al desarrollo de titulaciones fácilmente comparables y comprensibles desde los perfiles buscados para los egresados y en forma articulada en toda esta región del continente.

El proyecto trata de alcanzar un amplio consenso a escala regional sobre la forma de entender los títulos desde las actividades que los poseedores de dichos títulos serían capaces de desempeñar. De esta forma, el punto de partida del proyecto es la búsqueda de lugares comunes de referencia, centrándose en las competencias y destrezas (siempre basadas en el conocimiento). Respecto a las definiciones de competencias, *Tuning* plantea que la *competencia genérica* identifica los elementos compartidos en cualquier área del saber, tales como capacidad de aprender, de tomar decisiones, de diseñar proyectos, etc., los que llevan a desempeños de carácter transversal, que además, deberían evidenciarse en el comportamiento de todo egresado de instituciones de educación. En cambio, las *competencias específicas*, se constituyen en el soporte para el desarrollo eficiente y eficaz de conocimientos, actitudes e intereses particulares. Se caracterizan por estar directamente relacionadas con el perfil profesional, otorgándole consistencia e identidad, de cada uno de los campos disciplinares, en otras palabras son las propias a su campo de estudio y necesarias para poder optar a un título.

Metodología y diseño de la muestra

En Colombia se llevó a cabo este proyecto involucrando todas las regiones con base en los resultados obtenidos del proyecto *Tuning* América Latina. Se aplicaron encuestas a 7842 estudiantes, 1234 académicos, 963 egresados, 239 empleadores y 70 universidades, de las cuales en la región Suroccidente, conformada por los departamentos de Risaralda, Quindío, Cauca, Nariño y Valle del Cauca, se realizaron 329 a los académicos, 319 con los egresados, 78 a los empleadores y 1887 con los estudiantes.

Definida la muestra, los objetivos del proyecto con relación a las competencias estaban direccionados a consultar las siguientes variables para cada una de las competencias específicas:

- La importancia que, en su opinión, tiene la competencia o habilidad específica para el ejercicio de la profesión.
- El nivel en que cree que la habilidad o competencia específica se ha desarrollado durante los estudios en la Universidad.

El grado de importancia o desarrollo de las competencias específicas se clasificaron de acuerdo con la siguiente escala: 1 = nada, 2 = poco, 3 = bastante, 4 = mucho.

Con esta información las competencias a calificar fueron las siguientes:

Listado de competencias específicas acordadas para América Latina y aplicadas en Colombia.

1. Desarrollar un planeamiento estratégico, táctico y operativo.
2. Identificar y administrar los riesgos de negocios de las organizaciones.
3. Identificar y optimizar los procesos de negocio de las organizaciones.
4. Administrar un sistema logístico integral.
5. Desarrollar, implementar y gestionar sistemas de control administrativo.
6. Identificar las interrelaciones funcionales de la organización.
7. Evaluar el marco jurídico aplicado a la gestión empresarial.
8. Elaborar, evaluar y administrar proyectos empresariales en diferentes tipos de organizaciones.
9. Interpretar la información contable y la información financiera para la toma de decisiones gerenciales.
10. Usar la información de costos para el planeamiento, el control y la toma de decisiones.
11. Tomar decisiones de inversión, financiamiento y gestión de recursos financieros en la empresa.
12. Ejercer el liderazgo para el logro y consecución de metas en la organización.
13. Administrar y desarrollar el talento humano en la organización.
14. Identificar aspectos éticos y culturales de impacto recíproco entre la organización y el entorno social.
15. Mejorar e innovar los procesos administrativos.
16. Detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos.
17. Utilizar las tecnologías de información y comunicación en la gestión.
18. Administrar la infraestructura tecnológica de una empresa.
19. Formular y optimizar sistemas de información para la gestión.
20. Formular planes de márketing.

Fuente: Ascolffa. Las competencias de los administradores en Colombia a la luz del proyecto *Tuning* América Latina. 2008-2010.

Resultados

Los datos y resultados obtenidos se analizaron para los cuatro grupos de consulta (académicos, egresados, empleadores, estudiantes) en las regiones de Colombia. Este análisis de las competencias específicas de los administradores se presenta en gráficos de dispersión que se construyeron con base en la información obtenida de los grupos de consulta. Se realizó el análisis comparativo donde se resaltó la competencia que alcanzó el mayor promedio en las dos curvas de análisis, al igual que las competencias de menor promedio en cada una de ellas, tanto para la importancia como para el nivel de desarrollo.

Académicos

Como se puede observar en la figura 1, la valoración dada por el grupo de académicos tanto en Colombia como en el Suroccidente colombiano, con relación a las competencias específicas tienen valores que comprenden rangos de 3,1 a 3,8. Respecto a la importancia y en cuanto al nivel de desarrollo en promedio muestran un rango de 2,7 a 3,2. De la información que hace referencia a las competencias que muestran mayor grado de importancia, se hallan semejanza en varios componentes, a nivel *Tuning* América Latina (Wagenaar, 2007), Colombia y la región suroccidente, las cuales corresponden a desarrollar un planteamiento estratégico, táctico y operativo (1)¹, que muestra el mayor promedio, administrar y desarrollar el talento humano en la organización (13), tomar decisiones de inversión, financiamiento y ejercer el liderazgo para el logro y consecución de metas en la organización (12).

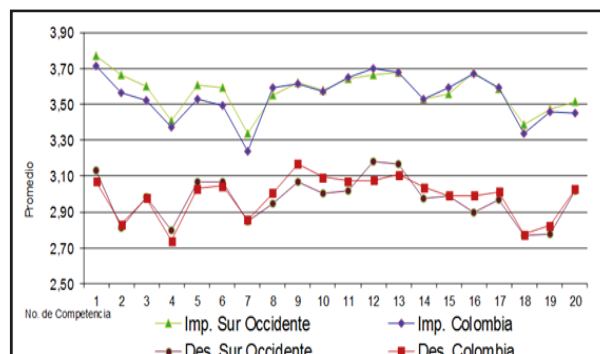
En cuanto a las competencias con menor nivel de importancia, se observa cierta particularidad, y es que los resultados fueron similares, es decir, los académicos consideraron las siguientes competencias: La evaluación del marco jurídico aplicado a la gestión (7), administración de la infraestructura tecnológica de la empresa (18) y la administración de un sistema logístico integral (4).

Respecto al desarrollo de las competencias sobresale el ejercer el liderazgo para el logro y consecución de metas en la organización (12) e interpretar la información contable y la información financiera para la toma de decisiones (9).

1. Corresponde al número de la competencia del listado de competencias específicas acordados para América Latina aplicadas en Colombia.

En cuanto al menor nivel de desarrollo de las competencias, se coincide que la administración de un sistema logístico integral (4), es la competencia más crítica en las dos regiones contrastadas.

Figura 1. Nivel de importancia y desarrollo competencias específicas: académicos, Colombia y Suroccidente



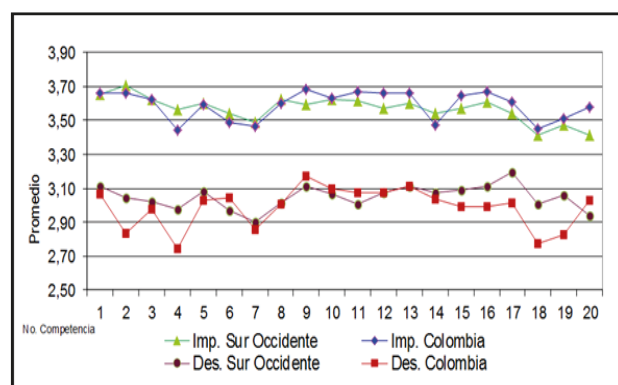
Fuente: Elaboración propia

Egresados

Como se observa en la figura 2, en términos cuantitativos, el grado de importancia de las competencias específicas oscila en un rango promedio entre 3,4 y 3,7, respecto al desarrollo de las competencias, estas oscilan entre 2,7 y 3,2. Como resultado de la investigación para este grupo, las competencias que muestran mayor grado de importancia en Colombia son interpretar la información contable y financiera para la toma de decisiones gerenciales (9) y en el Suroccidente es identificar los riesgos de negocios en las organizaciones (2). En cuanto a las competencias de menor grado de importancia, se encuentran: Administrar un sistema logístico integral (4) y formular planes de márketing (20).

Respecto al mayor desarrollo de estas competencias en Colombia sobresale la de interpretar la información contable y financiera para la toma de decisiones gerenciales (9) y en la región suroccidente, utilizar las tecnologías de la información y comunicación en la gestión (17). Las competencias que tienen un menor nivel de desarrollo corresponden con administrar un sistema logístico integral (4) y evaluar el marco jurídico aplicado a la gestión empresarial (7).

Figura 2. Nivel de importancia y desarrollo competencias específicas: egresados, Colombia y Suroccidente



Fuente: Elaboración propia

Empleadores

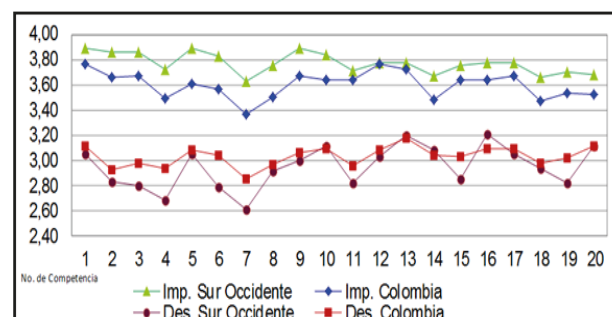
Los resultados de la figura 3, indican que el nivel de importancia de las competencias específicas para el grupo de empleadores oscila entre 3,4 y 3,9 y en cuanto al desarrollo están en un rango de 2,6 y 3,2.

Según los empleadores las competencias con mayor nivel de importancia son desarrollar un planteamiento estratégico, táctico y operativo (1), interpretar la información contable y la información financiera para la toma de decisiones gerenciales (9). Las de menor nivel de importancia corresponden en total coincidencia con evaluar el marco jurídico aplicado a la gestión empresarial (7) y administrar la infraestructura tecnológica de una empresa (18).

La figura muestra una alta correlación y comportamiento similar entre los niveles de importancia de las competencias para este grupo en las dos regiones.

Respecto al nivel de desarrollo hay coincidencia en cuanto a que administrar y desarrollar el talento humano en las organizaciones (13), al igual que detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos (16) son las de mayor nivel de desarrollo. En contraste, la de menor nivel de desarrollo es evaluar el marco jurídico aplicado a la gestión empresarial (7).

Figura 3. Nivel de importancia y desarrollo competencias específicas: empleadores, Colombia y Suroccidente



Fuente: Elaboración propia

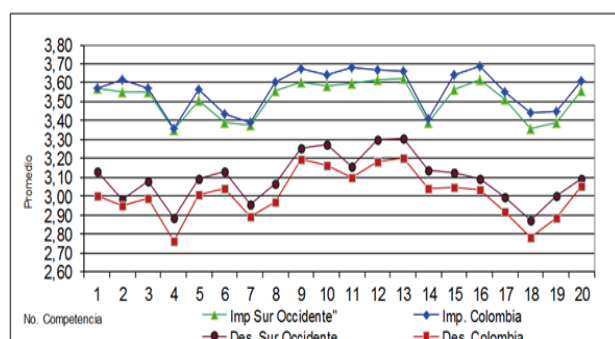
Estudiantes

De las competencias específicas de mayor importancia para el grupo de estudiantes, se resaltan aspectos sobre los cuales recaen los componentes y corresponden con detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos (16) y las relacionadas con el talento humano y las finanzas, son las de mayor nivel a consideración del grupo de estudiantes, de otro lado se destaca la importancia que tiene para los estudiantes el emprendimiento dentro de la formación.

Entre las competencias de menor grado de importancia sobresalen los aspectos logísticos y tecnológicos, dado que para los estudiantes, administrar un sistema logístico integral (4) y la infraestructura tecnológica de una empresa (18) son las de menor importancia, esta última guarda mucha relación con la evaluación de los egresados.

Respecto al nivel de desarrollo se destaca que la competencia de administrar y desarrollar el talento humano en la organización (13) es la más valorada en ambas regiones y administrar un sistema logístico integral (4) es la de menor valoración.

Figura 4. Nivel de importancia y desarrollo competencias específicas: estudiantes, Colombia y suroccidente



Fuente: Elaboración propia

Conclusiones

La investigación permite evidenciar que académicos y empleadores de las regiones estudiadas, Suroccidente colombiano y Colombia, resaltan la necesidad del saber hacer, como el desarrollar en los administradores el análisis estratégico, táctico y operativo, y del saber, en cuanto a la interpretación de la información contable y financiera, de tal manera que puedan colaborar en la toma efectiva de decisiones gerenciales.

En concordancia con lo anterior, en el suroccidente del país se privilegia el desarrollo de sistemas de control, consecución de metas organizacionales y administración de riesgos. Dicho énfasis se acompaña con la posibilidad de organizar y dirigir el talento humano hacia el logro de objetivos organizacionales, sin descuidar sistemas de control o búsqueda de nuevos negocios, y las competencias del saber hacer.

Se aprecia la urgencia de garantizar que el profesional en administración de empresas debe no solo mantener su atención en la competitividad y posicionamiento de la organización en el sector donde se encuentre, sino que debe ser multifuncional y buscar el desarrollo de competencias del ser, como identificar aspectos éticos y culturales de impacto recíproco entre la organización y el entorno social.

Se observa cómo las competencias de administración de la infraestructura tecnológica y evaluación del marco

jurídico no son consideradas nucleares dentro del ejercicio de la profesión, lo cual preocupa dadas las condiciones del uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC) en el mundo de hoy y por ello las universidades debe hacer un mayor esfuerzo en la formación de futuros profesionales competentes.

Con relación al desarrollo de las competencias específicas, se aprecia que los intereses son diferenciales entre los sectores poblacionales que hacen parte del estudio. Los académicos y estudiantes de la región suroccidente consideran que la Universidad desarrolla competencias de liderazgo que permiten a los administradores conseguir metas en la organización, detectando oportunidades para nuevos negocios (afirmación de empleadores) y utilizando tecnologías de la información (afirmación de egresados). Académicos y egresados de Colombia consideran que se privilegia la interpretación de la información financiera y contable, mientras que empleadores y estudiantes afirman que las competencias evidenciadas están en la administración y desarrollo del talento humano. El análisis anterior permite afirmar que no hay afinidad en la formación por regiones, lo que indica que cada una establece diferenciadores que caracterizan el quehacer del contexto.

Finalmente, académicos y estudiantes de la región suroccidente coinciden con académicos, estudiantes, empleadores y egresados de Colombia en que las competencias menos desarrolladas por las universidades son aquellas relacionadas con lo tecnológico, logístico y jurídico, lo que lleva a reflexionar si se está preparando a los profesionales a enfrentar una sociedad de grandes transformaciones en el mercado laboral y dinámica del comercio internacional de la región.

Hoy la sociedad es testigo de grandes transformaciones sociales, económicas, laborales y tecnológicas del mercado, y como consecuencia, resulta fundamental que el sistema educativo universitario forme profesionales con una alta capacidad de adaptación al cambio y que promueva en ellos, habilidades y actitudes que les haga más pertinente, fácil y factible un desarrollo profesional exitoso.

La investigación y sus resultados, sin el ánimo de convertirse en la última palabra sobre la definición de competencias para los programas de administración en

Colombia, sí alcanzó el objetivo en cuanto a obtener un conjunto de competencias específicas que representan un referente para la formación profesional y en especial la de los administradores de empresas y deja un gran aporte que se convierte en una oportunidad para ajustar los planes de estudio y buscar intensificar la movilidad y flexibilidad curricular en las instituciones.

Referencias bibliográficas

- Ascolfa.** (2010). *Las competencias de los administradores en Colombia a la luz del proyecto Tuning América Latina*. Bogotá: Ascolfa
- Boyatzys, R.** (1982). *The competent manager: a model for effective performance*. EE.UU., Canadá: John Wiley & Sons, Inc.
- Espacio Europeo de la Enseñanza Superior.** (1999). *Declaración de Bolonia*. Consultado En: http://www.ond.vlaanderen.be/hogeronderwijs/bologna/links/language/1999_Bologna_Declaration_Spanish.pdf
- Gonczi, A., Athanasou, J.** (1996). Instrumentación de la educación basada en competencias Perspectivas de la teoría y práctica en Australia, en: Aguelles, A. *Competencia laboral y educación basada en normas de competencia*. México: Limusa.
- Klemp, G.** (1980). *The Assessment of Occupational Competence. Final Report: I. Introduction and Overview*. Disponible en <http://eric.ed.gov/?id=ED192164>
- Mertens, L.** (1997). *Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos*. Montevideo: Cinterfor. Polform /Oit/Cinterfor/Conocer
- Prahalad, K. y Hamel, G.** (1990). The Core Competence of the Corporation. *Business Review*, 3, 79-91.
- Proyecto Alfa Tuning América Latina** (2007). (Tuning América Latina – Conclusiones y propuestas). En [http:// Tuning.unideusto.org/tuninga](http://Tuning.unideusto.org/tuninga)
- Raven, J.** (1984). *Competence in Modern Society*. New York: Oise Press.
- Spencer, L., Spencer, S.** (1992). *Competence at work: models for superior performance*. EE.UU: Jhon Wiley & Sons, Inc.
- Tobón, S.** (2006). *Aspectos básicos de la formación basada en competencias*. (Informe Proyecto Mesesup) Bogotá: Universidad del Rosario. Disponible en http://www.urosario.edu.co/CGTIC/Documentos/aspectos_basicos_formacion_basada_competencias.pdf
- Wagenaar, R.** (2007). *Reflexiones y perspectivas de la educación Superior en América Latina. Informe final, proyecto Tuning América Latina 2004-2007*. España, Bilbao: Universidad de Deusto y Universidad de Groningen.