

Formación en competencias laborales específicas en Ciencias Administrativas, Negocios Internacionales, carreras y oficios afines al manejo del Puerto de Buenaventura (Colombia)

Por

José Luis Montaña Hurtado

Propuesta de Tesis presentado a la
Universidad Nacional Abierta y Distancia
En Cumplimiento Parcial de los Requisitos
Para la Obtención del Título de Doctor en Administración de Negocios

UNAD Florida

2017

Agradecimientos

Ninguna gesta humana de éxito donde se confluyan en forma concomitante, el sacrificio, el esfuerzo, las preocupaciones, los aciertos y desaciertos y las causas y azares viene sin la impronta de Dios, en tal sentido esta meta a cumplir tiene su indeleble sello.

Injusto sería no mencionar a mis familiares en pleno, a mi esposa, a mis hijas, yernos y nietos, padres, primos, etc, porque mis logros son los de ellos también, pues los triunfos no son simplemente premios a gestas individuales, de hecho, cada logro, cada cumbre alcanzada, cada meta cumplida, conlleva un trabajo en equipo, donde los lazos consanguíneos se fortalecen más que nunca para traspasar los linderos de la victoria.

Tampoco es comedido, desestimar la labor de los directivos, profesores, tutores, compañeros de la Universidad, porque sin su aporte oportuno cuán difícil hubiese sido llegar a estas instancias definitivas.

Mi agradecimiento de manera especial a la Doctora Zuleyma Loggiodice, tutora de la UNAD Florida quien fue determinante en su asesoría y orientación en el desarrollo del presente trabajo.

A todos, mis más honestas muestras de agradecimiento...

Dedicatoria

Primero a Dios por su eterna compañía, motivación y orientación en este proceso, a cada uno de los miembros de mi familia especialmente a mi esposa e hijas que me respaldaron de manera incondicional.

UNAD Florida

Título: Formación en competencias laborales específicas en Ciencias Administrativas, Negocios Internacionales, carreras y oficios afines al manejo del Puerto de Buenaventura (Colombia)

Autor: José Luis Montaña Hurtado

Fecha: 2017

Resumen

La tesis versa sobre el perfil de competencias laborales que deberían poseer los licenciados en Ciencias Administrativas, Negocios Internacionales, carreras y oficios afines que egresan de las universidades e institutos de Buenaventura para contribuir eficazmente a la consolidación de este distrito, como el Puerto comercial más importante de Colombia, por las transacciones nacionales e internacionales que allí se llevan a cabo, desde la puesta en vigencia de los acuerdos bilaterales de libre comercio de gran envergadura como el Tratado de Libre Comercio (TLC) de manera dealinearse con nuevo escenario laboral al que tienen que enfrentarse, en consonancia a los nuevos retos de comercialización portuaria. En tal sentido, el objetivo de esta investigación fue identificar las competencias laborales específicas, en las cuales debe ser formado el administrador de empresas, egresado de las universidades locales. Sustentado en teorías en las áreas de Ciencias Administrativas, Negocios Internacionales, Comercialización Portuaria, Currículum en formación de competencias, y la leyes que lo rigen en materia laboral. Metodológicamente se abordó la investigación desde el enfoque cuantitativo, descriptivo con diseño de campo, para la recolección de información se utilizó la técnica de la encuestas a través de un cuestionario, el cual se le aplicó a una muestra conformada por los gerentes del Puerto de Buenaventura. Los resultados arrojaron las diversas competencias buscadas, lo que permitió el aporte teórico de una propuesta curricular para la formación en las áreas mencionadas de los pobladores de la zona

Descriptor: mercado laboral portuario de Buenaventura-Formación de competencias laborales-
Tratados internacionales de libre comercio.

Línea de investigación:

Abstract

Title: Training in specific labor competencies in Administrative Sciences, International Business, careers and trades related to the management of the Port of Buenaventura (Colombia)

Author: José Luis Montaña Hurtado

2017

The thesis deals with the profile of labor competencies that graduates in Administrative Sciences, International Businesses, careers and related professions that graduate from the universities and institutes of Buenaventura should have to effectively contribute to the consolidation of this district, as the most important commercial port. of Colombia, for the national and international transactions that take place there, since the entry into force of the bilateral free trade agreements of great importance such as the Free Trade Agreement (FTA) in order to align with a new labor scenario to which they have to face, in line with the new challenges of port marketing. In this sense, the objective of this research was to identify specific labor competencies, in which the business administrator should be trained, graduated from local universities. Sustained in theories in the areas of Administrative Sciences, International Business, Port Commercialization, Curriculum in training of competencies, and the laws that govern it in labor matters. Methodologically the research was approached from the quantitative, descriptive approach with field design, for the collection of information the survey technique was used through a questionnaire, which was applied to a sample made up of the managers of the Port of Buenaventura . The results yielded the various competences sought, which allowed the theoretical contribution of a curricular proposal for the training in the mentioned areas of the inhabitants of the area.

Descriptors: port labor market of Buenaventura- Training of labor competencies- International free trade agreements

Line of research:

Contenido

Resumen	4
Abstract	5
Introducción.....	9
Capítulo 1. Planteamiento del Problema.....	11
1.1 Descripción.....	11
1.2 Objetivos de la Investigación.....	208
1.2.1 <i>Objetivo General</i>	18
1.2.2 <i>Objetivos Específicos</i>	18
1.3. Pregunta de investigación	20
1.4Pregunta de investigación	Error! Bookmark not defined.
Capítulo 2: Marco Teórico (Revisión de la Literatura).....	21
2.2 ¿Que son competencias laborales específicas?.....	22
2.3 Competencias laborales y mercado laboral (antecedentes).....	23
2.4 Competencias laborales y mercado laboral en el ámbito internacional.....	25
2.5 Las tendencias de las competencias laborales en la sociedad	27
2.6 Razones que fundamentan la utilización de las competencias laborales en la formación	29
2.7 Educación para la competitividad	32
2.8 Competitividad y competencias laborales.....	33
2.9 Currículo basado en competencias	35
2.10 Articulación de las competencias laborales al currículo.....	38
2.11 Pertinencia de formación en competencias en un contexto globalizado	40
2.1 Marco Conceptual.....	42
2.2 Marco Contextual.....	44
Capítulo 3. Metodología.....	58

3.1 Diseño y tipo de investigación	59
3.2 Variables	59
3.3 Universo de estudio, selección y tamaño de la muestra	60
3.4 Instrumentos para la recopilar información	61
Capítulo 4. Resultados del análisis de datos	62
4.1 Resultados pregunta de investigación	62
4.2 Resultados encuesta realizada	63
Capítulo 5. Discusión de los resultados	73
Capítulo 6. Conclusiones y Recomendaciones	80
6.1 Conclusiones	80
6.2 Recomendaciones	82
Capítulo 7. Consideraciones teóricas finales	83
Referencias	96
Anexos	98

Listado de Tablas

Tabla 1. Pregunta No. 1	63
Tabla 2. Pregunta No. 2	64
Tabla 3. Pregunta No. 3	65
Tabla 4. Pregunta No. 4	66
Tabla 5. Pregunta No. 5	67
Tabla 6. Pregunta No. 6	68
Tabla 7. Pregunta No. 7	69
Tabla 8. Pregunta No. 8	71
Tabla 9. Pregunta No. 9	72
Tabla 10. Análisis interpretativo Pregunta No. 1	73

Listado de ilustraciones

Ilustración 1. Pregunta No. 1.....	64
Ilustración 2. Pregunta No. 2.....	65
Ilustración 3. Pregunta No. 3.....	66
Ilustración 4. Pregunta No. 4.....	67
Ilustración 5. Pregunta No. 5.....	68
Ilustración 6. Pregunta No. 6.....	69
Ilustración 7. Pregunta No. 7.....	70
Ilustración 8. Pregunta No. 8.....	72
Ilustración 9. Pregunta No. 9.....	73

Listado de Cuadros

Cuadro 1. Servicios prestados por el área portuaria.....	47
--	----

Listado de Anexos

Anexo 1. Formato Encuesta	98
---------------------------------	----

Introducción

El objetivo de esta investigación y razón de ser de la misma es conocer qué competencias laborales específicas, resultan pertinentes para la formación de los profesionales a egresar de los programas de ciencias administrativas y de negocios internacionales, para atender el reto de los mercados globales que debe afrontar el Puerto de Buenaventura (Colombia).

El tema en mención reviste gran importancia para el autor, por dos razones fundamentales; la primera desde lo estrictamente biográfico, porque sus ancestros son nativos de este puerto, y porque grandes jornadas de su vida están vinculadas con Buenaventura en crianza, formación y prosperidad social, puntales de arraigo y apropiación de una ciudad a la cual quiere ver siempre en su mayor instancia de bienestar; y la segunda porque desde su investidura de educador, considera a la Academia como “la piedra angular” de toda gesta de desarrollo y crecimiento socio-económico.

Desde al ámbito metodológico la investigación se desarrolla desde un enfoque cuantitativo, con elementos que se consideran necesarios, complementarios, y pertinentes al propósito de la investigación, esto es, era imperioso llevar a cabo cuestionarios con personas muy relacionadas con el tema objetivo de estudio, como también revisar antecedentes y referentes de este tópico emanados por entidades locales.

Sobre la base de las generalidades anteriores, el primer capítulo corresponde al planteamiento de la problemática objeto de estudio, en el cual se advierte como conflicto a solucionar, la necesidad de alineación curricular por parte de las universidades locales a los nuevos desafíos comerciales que tienen que enfrentar sus egresados de administración de empresas y afines, en consonancia a los nuevos escenarios que la globalización de los mercados e internacionalización han dispuesto en este último tiempo.

En este mismo orden y dirección, en el segundo capítulo se llevó a cabo una revisión exhaustiva de la literatura asociada con el tema objeto de estudio, la intencionalidad de este

proceso no era otra que ubicarse en el nivel de conocimiento existente sobre este tópico, para centrarse en un tema con mayor especificación.

El capítulo siguiente, concernió en la descripción del abordaje metodológico de la investigación, esto es, escoger que tipo, que método, que fuentes, que instrumento y que técnicas resultaban más pertinentes para acceder a la información requerida con base en la naturaleza del objeto de estudio.

Siendo consecuente con los apartados anteriores, en el siguiente capítulo se exponen los resultados hallados en la investigación, esto es, la tabulación e interpretación de la información colectada en el trabajo de campo realizada en el puerto de Buenaventura con la población escogida para tal fin. En este apartado se analiza tanto lo cuantitativo como lo cualitativo en virtud de exponer lo que se encontró con base en los instrumentos utilizados.

Una vez efectuado el análisis de los resultados y hallazgos pertinentes, se procedió, en este capítulo a discutir los mismos, es decir, a contrastar la realidad encontrada con lo que preliminarmente se esperaba obtener.

El seis está dedicado: por un lado, a socializar las conclusiones y recomendaciones que legó el ejercicio investigativo con base en los objetivos planteados inicialmente en virtud de medir si en realidad tuvieron cumplimiento una vez se llevó a cabo el trabajo de campo; y por otro lado, para plantear una serie de consideraciones teóricas que se consideran válidas y necesarias relacionadas con el tema objeto de estudio.

A manera de colofón se concluye con el capítulo siete donde se presenta el aporte teórico de la tesis en relación a propuestas curriculares para la formación en competencias laborales específicas en Ciencias Administrativas, Negocios Internacionales, carreras y oficios afines al manejo del Puerto de Buenaventura

Capítulo 1. Planteamiento del Problema

1.1 Descripción

Buenaventura, el principal puerto colombiano en el Pacífico, mueve más de 53 % del comercio internacional del país es de rada abierta, una bahía donde las embarcaciones pueden estar ancladas al abrigo de los vientos. El territorio municipal, con 607.800 hectáreas, es el de mayor extensión en el Valle del Cauca; abarcando desde las orillas del Océano Pacífico, hasta los Farallones de Cali, en la cordillera Occidental.

Esta localidad fue fundada en 1539 por Juan de Ladrilleros y localizada en una de las bahías más seguras para el arribo y partida de barcos de gran calado y por donde entra y sale más de 70% del comercio del país. Por ello su actividad gira en torno al movimiento portuario, posee las mejores instalaciones portuarias de Colombia. Es el puerto más importante del Pacífico, debido al volumen de carga manejada, su ubicación es privilegiada ya que las principales rutas marítimas del mundo atraviesan y es el puerto americano más cercano al mercado asiático.

El gobierno lo dio en concesión a la Sociedad Portuaria Regional de Buenaventura, el Puerto cuenta con una infraestructura especializada para el manejo de contenedores, granos, carga a granel y de usos múltiples. Tiene 14 muelles, 12 operados por la Sociedad de Buenaventura y 2 bajo otra concesión. El principal cuello de botella es la deficiente infraestructura vial desde y hacia el Puerto, esto provoca retrasos y aumento de precios en la logística comercial.

Según el Ministerio El Puerto de Buenaventura es de transporte multimodal. El canal de acceso tiene una longitud de 31,5 kilómetros, equivalente a 17 millas náuticas. Fuera de la bahía: la profundidad es de 9,1 metros en marea baja (Zero Igualdad); dentro de la bodega: la profundidad es de 12 metros en marea baja (igual a cero). Muelle tiene una longitud de 2.001 metros. La profundidad de 12 Mt, (en promedio mínimo mareas) limita la llegada de los barcos que requieren más profundidad y limita la carga en peso de los buques.

El puerto ha demostrado una eficiencia en el tiempo de espera buque, durante el año 2010 el tiempo promedio de espera de los buques contenedores en puerto fue de 11 horas, en el 2013 mejoró a 1 hora, esto porque el Puerto adquirió seis (6) grúas pórtico sobre raíles post-buques Panamax, y 3 grúas móviles multipropósito. La más eficiente de las grúas pórtico, mueve 35 contenedores / hora. El puerto cuenta con una terminal especializada de contenedores, 22 grúas para mover, amontonar y entregar contenedores.

Desde el año 2010 el Puerto está trabajando en el dragado y mejora del canal de acceso, para tener en 2015, una profundidad media de 15 metros y mejorar los tiempos de servicio. El Puerto cuenta con un reglamento para la ayuda humanitaria, en caso de una emergencia nacional declarada, buques de carga humanitarias tendrán prioridad en la terminal.

El principal cuello de botella es el transporte terrestre, se producen retrasos en la recogida de los bienes nacionalizados, porque los vehículos de carga toman tránsito más largo desde el centro del país desde y hacia el puerto, debido a la infraestructura vial inadecuada.

Según un informe de la Revista Dinero (2014), desde el año 2014, Colombia tiene 20 acuerdos internacionales vigentes y 9 suscritos en negociación, de los cuales 40% son operados logísticamente por el Puerto de Buenaventura. Ante un desafío de esta magnitud y en aras de lograr un desarrollo económico que le permita al país obtener un alto nivel de competitividad, el Puerto de Buenaventura debe ajustar una integralidad operativa, comercial y administrativa en su componente gerencial, pero se dificulta alcanzarlo, puesto que se encuentra gerenciado por personal con poco sentido de pertenencia y con competencias laborales diferentes a lo que se

necesita, aunado que la oferta curricular de las universidades locales, no apuntan hacia la atención de los mercados internacionales. (Sanchez Gomez, 2015)

Bajo este tenor, y de no “tomarse acciones” que posibiliten dicha articulación del mercado laboral con los desafíos más apremiantes de índole internacional, el puerto de Buenaventura no podrá constituirse como el polo de desarrollo económico que tanto se espera.

Competencias laborales y Buenaventura

La cuenca del Pacífico colombiano es una de las regiones con mayor futuro para los intereses comerciales de la nación, debido a su geoestratégica ubicación, con acceso marítimo directamente con los más importantes puertos del sur del continente, y por encontrarse en promedio a 20 horas de navegación del Canal de Panamá, Buenaventura (Puerto más importante de esta región) potencialmente se muestra como el eje central de la economía colombiana en el corto plazo. Los mercados más atractivos del mundo para Colombia, son en su orden, el asiático, aprovechando que su ruta comercial es el Océano Pacífico, la Unión Europea, y los Estados Unidos, con dos de ellos ya entraron en vigor los convenios de libre comercio (EEUU y Unión Europea), y el tercero con China ya está en “ciernes”; para lograr intercambios comerciales constantes y eficaces con empresarios de estas latitudes es la aspiración legítima de toda nación que cuenta con dicha posibilidad. El problema reside en que para obtener dicho logro, los empresarios regionales deben contar con dos requerimientos fundamentales; un sentido de apropiación y compromiso con la región, y una formación en competencias laborales alineadas con los mercados globales.

En cuanto al primer requerimiento, que corresponde al sentido de pertinencia y compromiso con la región, desafortunadamente Buenaventura, no cuenta con un porcentaje mayoritario de profesionales nativos laborando activamente en los cargos de mayor poder decisorio en el Puerto. En reuniones privadas, por ejemplo, se manifiesta que 95% de la economía está excluido el nativo, aunque se diría, más bien, del ‘manejo de la economía’. Desde estudios académicos, por ejemplo, no es difícil comprobarlo, haciendo una evaluación de las sociedades de intermediación aduanera. De 101 SIAS que se detectaron en la ciudad, 100 de ellas

estaban dirigidas por gente del interior, incluso con bajos niveles educativos (Carvajal Panesso, 2007).

Por citar la empresa más representativa de los intereses comerciales de la región, la Sociedad Regional Portuaria Sociedad Portuaria Regional de Buenaventura S.A, cuenta con solo 3% de sus altos mandos de profesionales nacidos en esta ciudad (Sprbun, 2011,p.3). Es menester aclarar que no necesariamente los ejecutivos por ser nacidos en la ciudad o en los municipios aledaños tengan mayor sentido de pertenencia que los foráneos, pero debido a que 89% de la población bonaverense es de origen afro descendiente, es evidente que la gente que ha experimentado durante muchas décadas la indiferencia estatal, el olvido regional, anhela poder tener la posibilidad de contribuir al progreso de su comarca.

Respecto al segundo requerimiento, que concierne a las competencias laborales y su consonancia con los mercados globales, Pérez (2011) afirma que es necesario analizar los dos componentes por separado; la oferta académica existente, y la oferta de profesionales:

Los empresarios de la región pacífica no están interpretando los mercados asiáticos como una alternativa de doble vía, todavía ven a Asia un mercado para importar y pocos se arriesgan a exportar productos de valor agregado. El reto fundamental para los empresarios colombianos, sobre todo para los de la región pacífico, es prepararlos para que sean capaces de comprender la dinámica de Asia y precisamente equilibrar el comercio con la región. (Roldán Pérez, 2011, pág. 12)

Por su parte Mora García (2016) confirma esta apreciación al indicar que,

Cuando se habla de logística de los negocios, muchos profesionales aún no tienen claridad sobre el término; algunos se refieren a las actividades de despacho y al personal que separa, consolida, carga y envía los pedidos de los clientes de una compañía; catalogándolas como rutinarias y no generadoras de valor agregado al producto.(Mora García, 2016, pág. 198)

Continuando con el tema de necesidad de fortalecer esta falencia, el propio Alcalde del puerto de Buenaventura en el año 2011 afirmaba:

En este proceso constructivo, también es fundamental el apoyo a las universidades que oferten programas que respondan a la demanda de los sectores productivos, definan y faciliten políticas que a través de exenciones tributarias estimulen la inversión y así, se creen e instalen nuevas empresas creadoras de valor y oportunidades de empleo(Anuario Estadístico de Buenaventura, 2011, pág. 42)

Ahora bien, si la oferta laboral es insuficiente en cantidad y en calidad, tal como se afirma por los personajes anteriormente mencionados, entonces habría que revisar las causas primordiales que han dado origen a esta coyuntura, en tal sentido, vale la pena repasar la oferta académica actual para el puerto de Buenaventura, en virtud de identificar si la oferta curricular obedece o no a la necesidad de los nuevos mercados, y si se presenta un incremento significativo tanto en la misma oferta, como en el número de inscritos para estos programas (demanda de profesionales en Administración de Empresas y Administración de Negocios Internacionales), y en la cantidad de egresados de las mismas.

Evolución de la oferta curricular en Buenaventura en relación con las competencias laborales

En el ámbito de las gestiones internacionales de comercio, uno de los factores críticos de éxito, es la identificación de la cultura de negocios del país destino, es decir, se debe aprender de ella, su forma de negociar, su idioma, su estilo de vida, entre otros. De hecho, una de las prioridades para el Estado a la cabeza de su Ministerio de Educación, de conformidad a este nuevo entramado global de negociación, debería ser la promoción del bilingüismo, la adquisición de información sobre las nuevas culturas de negocio, aparte de promover con mayor decisión, el uso y apropiación de tecnologías de la información y la comunicación.

En el caso del puerto de Buenaventura, y en virtud de identificar la oferta académica asociada a los programas de administración de empresas, negocios internacionales, y afines, se

encontró que esta ciudad cuenta puntualmente con los siguientes oferentes de Educación Superior; La Universidad del Valle (Sede Pacifico), la Universidad del Pacífico, la Universidad del Quindío(Sede Buenaventura), la Universidad Antonio Nariño (Sede Buenaventura), Centro de Estudios Lewin Center, Centro Colombo Americano, Instituto Superior de Profesionales del Valle del Cauca (INPROVALLEC), Escuela superior de Administración y Estudios Tecnológicos (EAE), Tecnisalud, Centro de Estudios Pedagógicos Avanzados (CEPA), y el SENA.

Los programas que ofrece la Universidad del Valle, inherentes a los mercados globales y perfil de profesiones de ciencias administrativas y de negocios para enfrentarlos son: Administración de Empresas (471). De los 14 programas, solo 3 (21.42%) corresponden a dicha necesidad puntual de los mercados globales.(Univalle, 2017). En el caso de la Universidad del Pacifico, ofrece 8 programas, de los cuales solo uno (12.5%) se relaciona estrechamente con la necesidad requerida de los nuevos escenarios globales, el programa de Administración de Negocios Internacionales. (Unipacifico, 2017). Por su parte, la Universidad del Quindío, ofrece 7 programas, de los cuales solo 1 (14.82%), Administración de Negocios está relacionada con la necesidad puntual.(Uniquindio Central Buenaventura, 2017) Por último, la Universidad Antonio Nariño, también carece en su oferta académica de programas de Administración, ni de Empresas ni de Negocios Internacionales.(Universidad Antonio Nariño, 2017)

En resumen, la oferta de programas que promuevan competencias laborales inherentes a los mercados globales actuales no es incipiente ni responde a las necesidades del Puerto ya que, el plan local de empleo de Buenaventura 2012 se acentúa sobre de las necesidades de personal capacitado para el éxito del puerto como polo de desarrollo. La fuerza laboral requerida está direccionada para las siguientes competencias, el desarrollo y mantenimiento de la infraestructura portuaria, manejo de equipos y tecnología especializada para la manipulación de las mercancías en grúas, muelles y patios, tecnologías de información, administradores y gerentes portuarios, operadores logísticos, expertos en legislación portuaria, operadores de carga terrestre, secretariado bilingüe, entre otros.

Como se puede apreciar, la problemática del puerto de Buenaventura, en lo inherente a su rol protagónico como polo de desarrollo regional, nacional e internacional, reside en la no

alineación de la oferta académica (competencias laborales específicas) con la oferta laboral requerida para su necesidad específica.

1.2 Objetivos de la investigación

1.2.1 Objetivo General

Identificar competencias laborales específicas, en las cuales deban ser formados los profesionales a egresar de los programas de ciencias administrativas y de negocios internacionales, para atender el reto de los mercados globales que debe afrontar el Puerto de Buenaventura (Colombia).

1.2.2 Objetivos Específicos

1. Determinar tendencias, actitudes u opiniones de la comunidad específica (grupos de interés (estudiantes, empresarios, docentes, funcionarios del Estado); relacionado con el tema de competencias laborales y currículos.
2. Analizar las mejores prácticas de aplicación de las competencias laborales en proyectos similares relacionados con este tema, ya sea en su implementación o monitoreo, para posteriormente analizar sus factores de éxito
3. Contrastar los resultados emanados del trabajo de campo de conformidad a la necesidad advertida para esta población y plantear una serie de consideraciones teóricas inherentes al problema objeto de estudio.

Justificación

Zaninovich Victoria, (2016), asesor de la Alta Gerencia para la Gestión Pública y Privada de la Presidencia de la República de Colombia hablando de las necesidades prioritarias del puerto, manifestó que para que Buenaventura pueda pensar integralmente, debe atacar la raíz de los problemas al tiempo que damos soluciones a la gente; no podemos pensar en soluciones

asistencialistas si no trabajamos en la generación de empleo y la educación, así como no es posible pensar ser competitivos con las condiciones de pobreza que encontramos hoy.(pág. 18)

Desde el puerto mismo, se ha detectado esta necesidad, de hecho se han planteado iniciativas a largo plazo para fortalecer las competencias laborales, provenientes de labores formativas. Uno de estos modelos es la Alianza Logístico Portuaria y Operaciones de Transporte Multimodal-Valle (2008). Los lineamientos de esta Alianza apuntan a que este sector portuario fue identificado por el país como promisorio en la agenda interna y en la Visión Colombia 2019, teniendo en cuenta las tendencias del comercio internacional y los tratados de libre comercio en proceso de negociación y puestos en marcha. En consecuencia, fue declarado prioritario también en la agenda de productividad del departamento del Valle del Cauca.

Buenaventura, como puerto mercantil, mueve el 50% de la carga nacional y es el mayor generador de empleo de la región, de ahí que requiriera personal calificado en cada una de las líneas jerárquicas, siendo ésta una de las mayores preocupaciones para la Fundación Sociedad Portuaria Regional de Buenaventura, que tomó la iniciativa y ha liderado el proceso desde hace una década, y para las empresas que directa o indirectamente trabajan en el sector. (Alcaldía Distrital de Buenaventura, 2007)

No obstante, estas cifras, la situación potencialmente podría ser mucho mejor, teniendo en cuenta la importancia comercial que ha cobrado la cuenca del Pacífico en el contexto de la economía mundial, donde sólo China representa la quinta parte de la población mundial. El puerto de Buenaventura, es hoy por hoy el punto más estratégico a través del cual se podría aprovechar esos mercados, pero como se ha venido manifestando durante esta revisión teórica, se requiere en forma perentoria, dinamizar dos frentes puntuales; por un lado que se cumplan los proyectos tales como: la profundización del canal de acceso, la culminación de la doble calzada Buga – Buenaventura, la adecuación de la red ferroviaria del Pacífico y la expansión portuaria, y por otro lado, lograr la articulación de la Academia con los requerimientos del nuevo ámbito de mercados mediante una oferta curricular focalizada en competencias laborales.

Precisamente, uno de los proyectos interesantes desarrollados por esta entidad, y que vale la pena referenciar es el “Mejoramiento de las Competencias Laborales” que tuvo como aliado al SENA (Servicio Nacional de Aprendizaje), cuyos beneficiarios fueron 77 personas (trabajadores portuarios y población del barrio Nayita) y que tuvo como objetivo el generar habilidades técnicas en la población focalizada por la Fundación Sociedad Portuaria Regional de Buenaventura, buscando que desarrollasen alternativas para la obtención de ingresos a partir de espacios de formación para el trabajo. (Fundación Sprbun, 2013)

Recapitulando, un reto importante para el distrito de Buenaventura es fortalecer las políticas de formación de un recurso humano conocedor de la región, con alto sentido de apropiación de las causas sociales y económicas de la gente, junto con la creación de mecanismos para que estos profesionales de ciencias administrativas y de negocios internacionales se integren decididamente a la consecución de un verdadero desarrollo.

Por otro lado, el beneficio en cuanto al orden social y económico se reflejará en la reducción de la pobreza generando una mayor calidad de vida y reconocimiento para los lugareños por su desempeño pertinente en las actividades portuarias en beneficio a la región, sus lugareños y Colombia en general.

Desde el punto de vista educativo se aumentará la oferta académica para la formación de más profesionales y la preparación de técnicos y empíricos. Esta oferta académica especializada en el área portuaria además de enriquecer el currículum como área de conocimiento, representará un gran atractivo para estudiantes de otras regiones portuarias, lo que podría representar un ingreso importante para la zona de Buenaventura

Cualquiera sea la forma que adopte, el proceso está destinado a construir la comunidad y fortalecerla para permitir que sus integrantes vean la necesidad de trabajar juntos para alcanzar propósitos comunes y para motivarlos a formular las maneras de lograrlo.

Audiencia. La población objeto de estudio y que constituye la audiencia de esta disertación corresponde al grupo de profesionales de Administración de Empresas del Puerto de Buenaventura. Estos facultativos, con base en los contenidos curriculares con que son formados,

egresan con un vasto conocimiento académico y con incuestionables fundamentos teóricos en cuanto a las tendencias clásicas y modernas de administración, pero en forma paralela, salen a enfrentar un mercado laboral, con grandes falencias en cuanto al conocimiento del contexto geopolítico de este relevante puerto marítimo. Esta coyuntura pone en entredicho el éxito potencial que pueda lograrse si los egresados de las universidades en ciencias administrativas de Buenaventura, se siguen formando con una orientación laboral incongruente con la realidad y necesidades presentes y futuras de la región.

1.3 Formulación de la pregunta de Investigación

Con el fin de orientar la investigación en consonancia con el propósito anteriormente expuesto, surge el siguiente cuestionamiento:

1.4. Pregunta de investigación

¿Qué competencias laborales específicas se requieren para que los profesionales de ciencias administrativas que egresen de las universidades del puerto de Buenaventura puedan ser los facilitadores técnicos y logísticos de la consolidación de este distrito, como el puerto comercial más importante del país?

Capítulo 2: Marco Teórico (Revisión de la Literatura)

2.1 Aproximación a la definición de competencias laborales

Para contextualizar el fundamento teórico es perentorio definir el término “competencias laborales”. Las competencias laborales se refieren a los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para que los jóvenes se inserten con facilidad y tengan un desempeño eficaz en el mundo laboral. (Ministerio de Educación Nacional, 2003). Para Páez (2011), la competencia laboral se comprende como el “conjunto de actitudes, destrezas, habilidades y conocimientos requeridos para ejecutar con calidad determinadas funciones productivas en un ambiente de trabajo.

Según Arellano (2002) la competencia laboral es la construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo que se obtiene no sólo a través de la instrucción, sino también y en gran medida- mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo.

El autor de la presente investigación considera que la “competencia laboral” es la mejor carta de presentación de cada trabajador, pues constituye su elemento diferenciador con sus pares; es su marca personal, lo que le distingue formativamente de otros. En forma adicional, la competencia laboral exacerba el espíritu de la transparencia, puesto que un trabajador que posea estas características, no tendrá señalamientos por conductas de índole corruptivo.

2.2 ¿Que son competencias laborales específicas?

De acuerdo al Ministerio de Educación Nacional de la Republica de Colombia, las competencias laborales específicas “son las que están orientadas a habilitar a un individuo para desarrollar funciones productivas propias de una ocupación o funciones comunes a un conjunto de ocupaciones”. En el sector educativo, estas competencias han sido ofrecidas tradicionalmente por las instituciones de educación media técnica. Es evidente en consecuencia, que el Ministerio de Educación le ha faltado “mirar más allá” y se ha limitado solamente a suplir necesidades formativas convencionales, desestimando el enorme potencial de facultar a los educandos para enfrentar desafíos más vanguardistas, como la internacionalización de los mercados.

Tobón Vallejo, (2012) sostiene que “las competencias laborales específicas, se refieren a los conocimientos particulares en cada una de las áreas del saber y su aplicación técnica en la actividad laboral; aquellas, deben estar alineadas con los criterios de eficiencia, eficacia, productividad y competitividad de las organizaciones contemporáneas”.(pág. 47). En esta definición, el autor hace una salvedad interesante, en el sentido en que para él, dichas competencias deben estar articuladas con variables propias del nuevo ámbito del mercado en el orbe.

Para complementar esta afirmación el mismo autor sostiene que “las competencias laborales deben estar en constante cambio, permitiendo la adaptabilidad del talento humano en las organizaciones, para que puedan estar a la par con la dinámica exigida por el mundo moderno, independientemente del tipo de organización, sea de carácter privado o público, con ánimo o sin ánimo de lucro (pero no con ánimo de pérdidas), deben responder a condiciones de mercado, a los objetivos y a los procesos. (pág. 48)

Una similar concepción por parte de una entidad estatal manifiesta que las competencias laborales específicas 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-Servicio Nacional de Aprendizaje, 2003)

Estas competencias habilitan a las personas para desempeñar una ocupación o un grupo de ocupaciones. Una ocupación es un conjunto de puestos de trabajo con funciones productivas afines cuyo desempeño requiere competencias comunes relacionadas con los resultados que se obtienen. En una gran parte de países las ocupaciones se han agrupado por afinidad de funciones, buscando con ello hacer ofertas educativas que permitan la movilidad entre varios campos ocupacionales, es decir, formar en áreas que sirvan a varias ocupaciones, logrando con ello polivalencia y movilidad ocupacional de quienes poseen dicha formación. En Colombia el Sena (Servicio Nacional de Aprendizaje) construyó la Clasificación Nacional de Ocupaciones, para lo cual identificó 450 ocupaciones agrupadas 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

2.3 Antecedentes

Competencias laborales y mercado laboral

Un primer acercamiento de esta relación entre estos dos conceptos (competencias labores y mercado laboral), es la que sigue; en un mundo de acelerados cambios y profundas transformaciones económicas, políticas y sociales, caracterizado por la globalización de la economía, la competitividad internacional y el desarrollo, basado cada vez más en el conocimiento y las innovaciones tecnológicas, han cuestionado y vuelto obsoletos los instrumentos, técnicas de análisis y sistematización del trabajo. Si bien el sector productivo desarrolló por su cuenta fórmulas que le permitieron por un tiempo resolver las insuficiencias en la preparación de recursos humanos para el trabajo, lo que en buena parte motivo su alejamiento

de las instituciones educativas, es cierto que éstas tampoco se preocuparon por establecer y desarrollar la relación con el sector de la producción.

Soto Sánchez, (2006) sostiene que este distanciamiento provocó que el mundo del trabajo y el de la educación actuaran cada uno por su lado, lo que evidentemente trajo, además de falta de complementariedad en esfuerzos y recursos, diversidad de planes y programas con distintos grados de calidad y pertinencia respecto a los requerimientos, y la ausencia de un marco que permitiera articular y reconocer los aprendizajes logrados en uno y otro sector, afectando las posibilidades de superación y desarrollo de las personas (pág. 53). Gallart, (1997) asevera que las relaciones entre educación y trabajo, así como las relaciones laborales vienen recurriendo al enfoque de competencias, como recurso para enfrentar los desafíos que plantea el aumento de la competitividad y los crecientes requerimientos de profesionalizar la gestión del recurso humano

Como lo plantea Maldonado, (2002)

En una de las orillas, distante de su complemento productivo, se encuentra de la mano de la educación el grupo de la expectativa y el desarraigo, los desempleados, el desencuentro afecta, a técnicos, tecnólogos, pero especialmente los profesionales egresados de la educación superior. En la otra orilla, el empresario grande, mediano, pequeño, afligido ante la guerra de mercados, la violencia y las transformaciones tecnológicas que deben seguir navegando con los profesionales que el país le ofrece, su dilema es zarpar con empírica franca o con el academicismo improductivo. Una opción es seleccionar un grupo de trabajadores empíricos, diestros en operaciones manuales, pero con serias restricciones para analizar, interpretar y crear, la otra opción es contratar egresados de los institutos de educación, saturados de información, pero ajenos al mundo trabajo. (pág. 93).

Por su parte, el Intecap (Instituto Técnico de Capacitación y Productividad) , reconoce tres tipos de competencias: las Básicas las cuales define como aquellas de índole formativo que requiere la persona para desempeñarse en cualquier actividad productiva, tales como la capacidad de leer, interpretar textos, aplicar sistemas numéricos, saber expresarse y saber escuchar; las Genéricas como aquellos conocimientos y habilidades que están asociados al

desarrollo de diversas áreas ocupacionales y las competencias específicas las cuales refieren a aquellas competencias asociadas a conocimientos y habilidades en ocupaciones específicas que son necesarias para la ejecución de una función productiva. Generalmente se refieren a un lenguaje específico y están destinadas a funciones o tareas específicas (INTECAP, 2004:12).

2.4 Competencias laborales y mercado laboral en el ámbito internacional

El tema de las competencias laborales como propuesta formativa y su afinidad con el mercado laboral es de interés global por su indiscutible consonancia con la nueva normatividad de los mercados. Los referentes que a continuación se mencionan dan cuenta de ello, y confirman su pertinencia.

Modelo de Competencias Laborales Desarrollado en Chile

Puntualmente, el Sence (Servicio Nacional de Capacitación y Empleo) sustenta el modelo en mención en cuatro frentes; La generación espacios de participación y articulación con el sistema de formación permanente de los actores y protagonistas del sector; la creación de nuevos instrumentos que permitan asegurar altos estándares de capacitación y empleabilidad en sintonía con la realidad regional y territorial; El apoyo al Ordenamiento y regulación de la oferta de la industria de formación nacional: orientándola al desarrollo de competencias y resolviendo las barreras de acceso de los ciudadanos a estas oportunidades; y creando nuevos instrumentos de respuesta a los requerimientos de empleo y formación de los Chilenos (2008, p.2).

Llama la atención que como denominador común el par chileno del Sena en Chile, el Sence sea el pionero de este modelo, como también se destaca la creación de nuestros instrumentos congruentes con la realidad del mercado, ya sea local o regional, que dicho sea de paso en este prospecto, la coyuntura obedece a una realidad global.

Modelo de Competencias Laborales Desarrollado en Perú

En la vecina nación de Perú, el tema de la Formación por Competencias Laborales, ha sido también desarrollado con vehemencia e insistencia desde casi una década, el Caplab(Programa de Capacitación Laboral del Perú) ha sustentado una Guía sobre el tema, una concepción técnico pedagógica surgida en respuesta a los ineficaces sistemas tradicionales de educación-formación, cuya inadecuada orientación evidenció largamente una gran desarmonía entre oferta educativa y demanda laboral, con desperdicio de los escasos recursos con que cuentan las instituciones responsables de ofrecer dicha formación. Perú, al igual que Colombia y los demás países suramericanos ubicados estratégicamente en el litoral Pacífico, se vieron abocados a enfrentar los desafíos comerciales que la internacionalización de la economía y el efecto globalizador supusieron.

Así lo afirma, la agencia suiza Agenda Suiza para el Desarrollo y la Cooperación (Cosude)

Hoy en día, con la globalización de la economía y el poder de información, la empresa debe ser más competitiva y sus productos deben optimizar su calidad, haciendo ineludible que los trabajadores estén mejor calificados profesionalmente y familiarizados con las diversas tecnologías, así como demostrar competencias de desarrollo personal y social valiosos. (Cosude, 2015)

Modelo de Competencias Laborales desarrollado en Argentina

En el sur del continente, Argentina, en el Boletín de la Red Latinoamericana de Educación y Trabajo, CIID-CENEP, Año 6 N°2. (2006) hace énfasis en las competencias como uso obligatorio para la consonancia con los nuevos retos de los mercados. En un contexto en el que se tiende a la flexibilización, en un proceso de cambio tecnológico y organizacional por efecto de la reestructuración productiva, donde la subcontratación entre empresas grandes y pequeñas se vuelve común, donde la polivalencia y la rotación de ocupaciones se convierten en habituales, la lógica de las competencias ha pasado al centro de la escena en las empresas, alcanzando nuevas formas de reclutamiento, promoción, capacitación y remuneración. El foco de atención se ha desplazado así de las calificaciones a las competencias, es decir, al conjunto de saberes puestos en juego por los trabajadores para resolver situaciones concretas del trabajo.

Europa

En el año 2010 la Agencia Ejecutiva en el Ámbito Educativo, Audiovisual y Cultural (Eacea P9) en la Comisión Europea del mismo año planteó nuevas competencias profesionales, las cuales son definidas en la Declaración de Lisboa, de la siguiente forma:

- 1) Comunicación en la lengua materna;
- 2) Comunicación en lenguas extranjeras;
- 3) Competencias matemáticas y competencias básicas en ciencias y tecnologías;
- 4) Competencias digitales;
- 5) Aprender a aprender;
- 6) Competencias ciudadanas;
- 7) Sentido de la iniciativa y el emprendimiento;
- 8) Conciencia cultural y expresión.

Después de haber revisado la incidencia de las competencias laborales en los mercados laborales de algunas naciones del orbe, se concluye que dadas las condiciones de contratación precaria generalizadas en muchos países, se hace imperioso ajustar competencias de adaptabilidad al cambio constante, puesto que como se ha venido comentando en esta revisión literaria, es una alternativa irrevocable, en aras de lograr instancias competitivas suficientes. Así lo confirman Allen & Van del Velden, (2005)

La globalización y el debilitamiento de fronteras nacionales producen una intensificación de las relaciones internacionales y del intercambio de ideas, servicios y productos. Esta situación no sólo exige saber hablar idiomas extranjeros, sino también la capacidad y disposición de apreciar otras culturas y de reconocer las oportunidades de un mundo globalizado.(pág. 33)

2.5 Las tendencias de las competencias laborales en la sociedad

Guerrero, (1999) afirma que el enfoque de competencias profesionales tiene doble origen: normativo y empresarial. Por un lado, está unido a la regulación de las cualificaciones profesionales de los trabajadores en ejercicio para su posible normalización. Y de otro, aparece

ligado a las políticas de gestión de personal que llevan a cabo consultorías y empresas *ad hoc* (grandes compañías), con el objetivo permanente de rentabilizar, optimizar o adecuar la mano de obra a sus necesidades cambiantes, atribuidas a los cambios en la organización del trabajo y del consumo. (pág. 114)

La segunda gran tendencia para enfocar las competencias laborales es la del ámbito educativo. Sin embargo, es evidente que entre la tendencia laboral y la educativa se ha mantenido una relación causal y de influencias. En efecto, desde la década de 1990, la concepción de las competencias también ha sido implementada en instituciones educativas de varios países, buscando con ello formar personas con ciertas competencias que les posibiliten un mayor impacto en la inserción laboral(Comisión Europea-Programa Alfa, 2007)

Ello responde a que, durante dicho período, han surgido condiciones imperantes en el mundo que conducen a una mayor transformación de la sociedad: desde una dimensión basada en la industria productiva a otra basada en el conocimiento. Es así que la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, (UNESCO), a través de la Comisión Internacional sobre la Educación para el siglo XXI, planteó la necesidad de reformas educativas concertadas, respuestas y soluciones rápidas en torno a la educación, y aprendizaje multicultural y personal a través de cuatro pilares o saberes que la sustenten: el saber conocer, el saber hacer, el saber ser y el saber convivir (Comisión Europea-Programa Alfa, 2007)

En 1973, McClelland concluyó que eran las competencias, más que los conocimientos, las que hacían la diferencia entre un desempeño profesional destacado frente a uno normal. A medida que avanzaron los cambios en diversos ámbitos del mundo social y tecnológico, el enfoque de competencias fue sumando adherentes en diversos países y organizaciones del mundo, encontrándose hoy presente en las organizaciones y en los sistemas de educación como un enfoque más adecuado para formar y gestionar el capital humano. Una mirada al contexto socioeconómico general al cual deben responder las personas, las organizaciones y los países en las sociedades modernas, ayudará a comprender mejor el interés puesto en las competencias.

En las últimas décadas, la humanidad ha experimentado cambios sin precedentes en diversos ámbitos del mundo social y tecnológico, generando nuevos desafíos a las personas y a

las organizaciones, quienes deben desenvolverse en escenarios más complejos, dinámicos e inciertos. Muchos estudios de alcance internacional se han referido a los retos que la humanidad deberá enfrentar en el futuro próximo. La Comisión Internacional sobre la educación para el siglo XXI, de la UNESCO, menciona que los problemas de la humanidad en el siglo XXI tendrán en su centro las siguientes tensiones(Delors, 1996)

- Entre lo mundial y lo local.
- Entre lo universal y lo singular.
- Entre la tradición y la modernidad.
- Entre el largo plazo y el corto plazo.

2.6 Razones que fundamentan la utilización de las competencias laborales en la formación

La relevancia que tienen las competencias laborales, y las que muy posiblemente hicieron posible su aparición residen en estas razones; primero, en lo que atañe a lo estrictamente al escenario económico y de mercados. Las organizaciones productivas han experimentado sustanciales cambios, originados por la competitividad exigida en los mercados globales y en el rápido avance de la tecnología. Se requieren nuevas organizaciones basadas en redes y equipos de trabajo, que usen tecnologías y procesos flexibles y que tengan en cuenta a los clientes. (Secretaría de Educación de Bogotá, 2010).

En el caso puntual de este prospecto, es de capital importancia para los intereses de la Región Pacífico y su consolidación a futuro como un polo de desarrollo comercial que los estudiantes de las instituciones de educación primaria, secundaria y terciaria que operan en el puerto, sean formados en competencias inherentes a su realidad específica (mercados globales).

La segunda razón la argumenta racionalmente la entidad Corpoeducación-Corporación Mixta para la Investigación y Desarrollo de la Educación Básica (2004), en donde se afirma que el país necesita personas versátiles y polivalentes, que sepan identificar oportunidades para crear negocios, asociarse con otros o generar unidades productivas de carácter asociativo y cooperativo, personas que sean capaces de adaptarse a los cambios del entorno, de auto dirigirse

y autoevaluarse, de relacionarse apropiadamente con otros y de aprender cada vez más sobre su trabajo (p.35)

En tal sentido, para el puerto de Buenaventura, es de singular interés que los egresados de las universidades que prestan el servicio de formación profesional, tengan las competencias laborales específicas para crear o gerenciar empresas, que sean capaces de consolidar ideas de negocio aprovechando el dinamismo de la interacción comercial sobre todo con el mercado asiático.

La tercera razón es confirmada por Pozo (2009) cuando sostiene

Los empresarios colombianos han encontrado preocupantes vacíos y limitaciones en los jóvenes egresados de la educación media y de pregrado que aspiran a conseguir un trabajo. Para vincular personal, los empleadores tienen en cuenta, de manera especial, las condiciones personales que involucran competencias clave, como el comportamiento ético y las capacidades para comunicarse, trabajar en equipo y manejar recursos e información. (pág. 128)

Respecto al tema en particular, es importante aclarar que las competencias laborales no solo involucran considerandos técnicos, sino personales y morales. Dicha integralidad se puede lograr mediante una formación en este tipo de competencias desde los últimos años de secundaria, y durante toda la actividad académica de pregrado y postgrado. En este orden y propósito, las competencias laborales de cualquier individuo tienen como piedra angular los principios y valores éticos, tanto así que uno de los obstáculos más grandes que ha tenido el logro de una integralidad humana en cualquier contexto social, ha sido precisamente la falta de ellos, o la desestimación arbitraria de los mismos. Más que profesionales, los organismos encargados de los procesos formativos, propenden por formar personas.

Retomando sobre el debate que se gesta en derredor de la no presencia de currículos con contenidos en competencias laborales, llama la atención la posición negligente y omisoria de las instituciones universitarias asentadas en esta municipalidad, que parecieran haberse desconectado de la realidad contextual, de hecho, se esperaba que se presentase por parte de estas entidades, una reformulación de sus micro currículos en alineación con los nuevos retos

transnacionales de este puerto, de tal forma que las nuevas promociones de profesionales en administración egresaran ya con dichas competencias.

Otra razón importante, refiere a los múltiples beneficios que conlleva implementar competencias laborales en los procesos formativos. En tal sentido, Contreras (2011) sostiene que frente a los desafíos que plantea el mundo moderno a las personas, la formación orientada al desarrollo de competencias proporciona beneficios, como los siguientes:

Para las instituciones de educación superior:

- Impulsa la constitución de una universidad que ayuda a aprender constantemente y también enseña a desaprender.
- Supone transparencia en la definición de los objetivos que se fijan para un determinado programa.
- Incorpora la pertinencia de los programas, como indicadores de calidad, y el diálogo con la sociedad.

Para los docentes:

- Propulsa trabajar en el perfeccionamiento pedagógico del cuerpo docente.
- Ayuda en la elaboración de los objetivos, contenidos y formas de evaluación de los planes de estudio de las materias, incorporando nuevos elementos.
- Permite un conocimiento y un seguimiento permanente del estudiante, para su mejor evaluación.

Para los estudiantes y graduados:

- Permite acceder a un currículo derivado del contexto, que tenga en cuenta sus necesidades e intereses y provisto de una mayor flexibilidad.
- Posibilita un desempeño autónomo, el obrar con fundamento, interpretar situaciones, resolver problemas, realizar acciones innovadoras.
- Implica la necesidad de desarrollar: el pensamiento lógico, la capacidad de investigar, el pensamiento estratégico, la comunicación verbal, el dominio de otros idiomas, la creatividad, la empatía y la conducta ética.

- Contribuye a tomar preponderante el autoaprendizaje, el manejo de la comunicación y el lenguaje.
- Prepara para la solución de problemas del mundo laboral, en una sociedad en permanente transformación.
- Prioriza la capacidad de juzgar, que integra y supera la comprensión y el saber hacer.
- Incluye el estímulo de cualidades que no son específicas de una disciplina, o aún de características específicas a cada disciplina, que serán útiles en un contexto más general, como en el acceso al empleo y en el ejercicio de la ciudadanía responsable.

Para los empleadores:

Conjuga los ideales formativos de la universidad con las demandas reales de la sociedad y del sector productivo.

Proporciona graduados capacitados en el manejo de las nuevas tecnologías de la informática y la comunicación, con posibilidades para operar con creatividad en distintos campos, científico, técnico, económico, social y ético.

2.7 Educación para la competitividad

En el segundo periodo de la administración del presidente Uribe, surgió un programa llamado Revolución Educativa Colombia Aprende, del cual surgió un documento llamado “Educación Técnica y Tecnológica para la Competitividad” (2008); dicha producción intelectual desplegó elementos que resulta oportuno resaltar en este proceso de revisión literaria, a continuación se exponen los más influyentes para el desarrollo de la presente investigación:

- El Ministerio de Educación Nacional, con su política de pertinencia, busca lograr que el sistema educativo forme el talento humano para aumentar la productividad del país y hacerlo competitivo en el entorno global. De ahí las acciones emprendidas para que responda a las necesidades de los estudiantes, la sociedad y el sector productivo.
- Se fomenta el desarrollo continuo de competencias laborales como eje de un enfoque integral de formación que conecta el mundo del trabajo con la educación, haciendo énfasis en el

mejoramiento del talento humano como fuente principal de innovación, conocimiento, diferenciación y productividad.

- Se da prioridad a la articulación de la educación media con la educación superior y la formación para el trabajo y el desarrollo humano, así como al fortalecimiento de la educación superior técnica y tecnológica. Para facilitar la continuidad, movilidad y transferencia de los estudiantes entre los niveles de educación media, técnica profesional, tecnológica y profesional universitaria se fomenta el desarrollo de programas por ciclos flexibles.
- Se promueve el bilingüismo y el uso y apropiación de tecnologías de la información y la comunicación como impulso adicional a la competitividad.

De Boer, (2004), opinando sobre este tópico han identificado diversos factores que presionan por reformas a las instituciones de Educación; a saber:

- El desarrollo de las tecnologías de la información y de las comunicaciones.
- La lógica de mercado de la Educación Superior.
- La globalización, internacionalización y regionalización.
- El avance de las redes sociales y de economías.
- El avance de la sociedad o economía del conocimiento.
- Tendencias socio culturales.
- Tendencias demográficas.
- Gobierno y financiamiento; liberalización

En el aprendizaje basado en problemas Barrows & Tamblyn, (1980), sostenían que el problema propuesto a los estudiantes es el elemento motivador que, apoyados en la gestión que hacen los profesores, impulsa a los estudiantes a aprender las materias vinculadas al problema y aplicarlas para resolverlo. En este proceso, los estudiantes desarrollan también capacidades vinculadas a las competencias del perfil, tales como el aprendizaje autónomo, la capacidad para identificar, formular y resolver problemas, la capacidad de análisis, el trabajo con otros, etcétera.

2.8 Competitividad y competencias laborales

En la pretensión de ser competitivas y productivas, las organizaciones han implementado tecnología no solamente dura (hardware) asociada a los procesos productivos, sino blanda (software) referida a la planeación, administración y gestión de la producción y el trabajo para hacer un mejor uso de sus recursos. (Arguelles, 1999). Bajo este contexto, se reconoce que aparte de su saber técnico, lo que agrega valor a una organización son capacidades más complejas como la coordinación de acciones, la planeación, la creación y la solución de problemas. En este orden de ideas, esta complejidad requiere que el recurso humano que administra estas organizaciones de vanguardia, sepa cómo utilizar su capacidad estrategia para aprovechar su potencial administrativo.

En general, expresa Gómez Acevedo (1999) que, estas estrategias conducen a que las personas que realizan los procesos sean los responsables directos y participen en espacios como círculos de calidad y grupos de mejoramiento donde abordan los problemas y diseñan soluciones creativas y viables. Dicho de otro modo, la globalización ha dictaminado un “nueva cultura laboral cuyo énfasis radica en la colaboración, el trabajo en equipo y en mejores condiciones laborales y salariales” (p. 53)

Internamente, este nuevo escenario presupone la reorganización de los procesos productivos, de gestión y organización del trabajo. Surge un cambio radical en la concepción de productividad, calidad y competitividad y un tránsito inminente a una nueva racionalidad, destacando de manera particular la función activa e integradora del trabajo humano y la adopción de nuevas formas de organización del trabajo (Sánchez Rodríguez, 2007, p.45).

Con la puesta en vigor del TLC con EEUU el margen de espera se acortó, por lo que las organizaciones pertinentes de logística y comercio internacional de la región están requiriendo a corto plazo por no decir inmediato, personal competente y alineado con este macro desafío.

Gómez Hernández (2012), al respecto, confirma esta necesidad: “Uno de los pilares fundamentales del Tratado de Libre Comercio con USA que ya está en acción, consiste en la adecuación de nuestro recurso humano a los requerimientos de un mercado de clientes

norteamericanos que son menos tolerantes de la mediocridad y más exigentes en cuanto a la calidad de los productos y los servicios que les vamos a ofrecer”. (p.1).

Restrepo Name (2012) manifiesta al respecto. “La autopista hacia la formalización requiere, como primer paso, el desarrollo de competencias laborales para los trabajadores. En este frente el país presenta una baja cobertura en educación superior, cercana a 35%, una escasa participación de la población en educación técnica y tecnológica, y poca pertinencia de la educación en el desconocimiento sobre el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones, Tics, o el Bilingüismo. (p.3).

Prosigue Restrepo Name (2012) En nuestro departamento se están haciendo gigantescos esfuerzos para que cada vez más empresas posean trabajadores que alcancen esa certificación en competencias laborales, que es lo que garantiza que los productos, servicios y procesos que esas organizaciones elaboran y ofrecen sean de una positiva aceptación en el mercado internacional de los países abarcados por los diferentes tratados aprobados. De otra parte resulta vital que las Secretarías Distrital y Departamental de Educación fortalezcan desde la niñez el uso de las Tics y en especial del Inglés que es el idioma internacional de los negocios dentro del TLC. De igual manera será fundamental una mayor cooperación entre las universidades y las empresas de la región para que las primeras produzcan conocimiento aplicado a las necesidades de los diversos sectores productivos que emprenderán a partir de mañana el gran desafío del TLC con el país del norte. (p.3).

2.9 Currículo basado en competencias

Con base al título que fundamenta la presente investigación, es relevante contextualizar la relación entre currículo y competencias. En tal sentido se puede mencionar que las demandas de la sociedad actual, implican una utilización de los nuevos saberes en pro de una calidad de vida mejor, compromete a las universidades a vincular más sus programas académicos con el sector, bajo esa realidad, resulta funcional y pertinente la definición de perfiles de egreso y los diseños curriculares basados en competencias.

Al respecto Catalana, Avolio, & Sladogna, (2004) mencionan que el diseño curricular basado en competencias responde, por un lado, al escenario actual en el cual el trabajador debe tener la capacidad de prever o de resolver los problemas que se le presentan, proponer mejoras para solucionarlos, tomar decisiones y estar involucrado en la planificación y en el control de sus actividades. Por otro lado, responde a las investigaciones acerca del aprendizaje, en tanto propone una organización que favorece el aprendizaje significativo y duradero. Esta clase de diseño curricular, al tomar como punto de partida la identificación y la descripción de los elementos de competencia de un rol o de un perfil profesional, pretende promover el mayor grado posible de articulación entre las exigencias del mundo productivo y la formación profesional.

La convocatoria del seminario internacional sobre currículo universitario basado en competencias, realizado en la Universidad del Norte, de Barranquilla, Colombia, en julio de 2005, menciona que las competencias laborales solo pueden ser establecidas en un contexto laboral y se evalúan en función del desempeño en el trabajo. Dichas competencias pueden concebirse desde una óptica muy primaria asociada a comportamientos rutinarios, hasta las más genéricas asociadas a comportamientos intelectuales de mayor jerarquía, como la capacidad de análisis y de razonamiento crítico. En consecuencia, una formación basada en competencias debe acoger los desafíos que plantean los cambios en los procesos productivos.

En ese sentido, un currículo universitario basado en competencias no solo está ligado a lo laboral, sino que, como toda educación formal, debe preocuparse de la persona en su integridad, como un ser en desarrollo y como sujeto social. En este sentido, si bien las competencias laborales garantizan un determinado desempeño del profesional, no cubren el espectro completo de la formación del egresado, que incluye además la formación personal y social. (Cabrera Dokú & González F., 2006). En este contexto, la formación personal, la formación para la producción y el trabajo y la formación para vivir en sociedad pueden considerarse los tres ejes fundamentales de cualquier acto educativo que se realice en la educación superior en general y en la universitaria en particular.

Rué, (2007) menciona que el enfoque de las competencias modifica los puntos de vista convencionales sobre la forma de aprender y de enseñar, pues el aspecto central no es la

acumulación de conocimientos, sino el desarrollo de las posibilidades que tiene cualquier individuo, mediante fórmulas de saber y de saber hacer contextualizadas.

El paso de uno a otro escenario (currículo tradicional a competencias) no es fácil e implica que se muevan estructuras profundas de la institución educativa que está inmersa en el proceso de cambio. Tal como lo menciona Posner, (2001) en un entorno de cambio curricular los microscopios pueden ser reemplazados, se pueden comprar nuevos libros, los programas se pueden modular, los profesores pueden ser asignados a equipos e incluso las paredes pueden ser eliminadas. Sin embargo, ninguno de estos cambios por sí mismos constituyen uno curricular. El cambio requiere de una alteración de lo que realmente sucede cuando profesores, estudiantes y temas de estudio interactúan, no solo modificando los marcos dentro de los cuales estas interacciones suceden.

Partiendo de la definición aportada por Perrenoud, (1999), citado por Aristimuño, (2004), en la que se asume que una competencia es la capacidad de actuar de manera eficaz en un tipo definido de situación y apoyándose en conocimientos, podemos inferir que la educación superior está llamada a dar un paso hacia delante y así iniciar la formación de estudiantes que tendrán que saber hacer determinadas cosas con los conocimientos que se les ha aportado. Este mismo autor, menciona que gran parte del problema radica en que el paso de la adquisición de un conjunto de conocimientos al dominio de una competencia no es algo lineal y es un proceso poco conocido para la mayoría de los docentes universitarios, quienes están inmersos en el escenario de los contenidos. Sin embargo, contenidos y competencias no pueden ser vistos como opciones excluyentes, por el contrario, como bien menciona (Perrenoud, 1999), el enfoque por competencias solo se opone a la cultura general si se le da a esta última una orientación enciclopédica. La recuperación del valor instrumental de los contenidos constituye una de las tareas centrales del diseño y el desarrollo curriculares. No existe un contraste que pareciera tener, sino más bien una complementariedad, puesto que como se llega a la reformación curricular sino es por medio del análisis de los contenidos que debería llevar dicha competencia?

En otras palabras, los contenidos se vuelven relevantes en función de las competencias que se quiere que los estudiantes logren. Para llegar a este punto es necesario desarrollar un

proceso de reingeniería del trabajo, de abandono de las viejas costumbres y de apertura a la observación y la experimentación de nuevas experiencias de enseñanza y evaluación.

Dar este paso adelante significa para una institución educativa incursionar en el campo de lo que en el mundo de la empresa se conoce como gestión del cambio. En este punto es conveniente revisar los conceptos que dan los conocedores del tema de la gestión del cambio y tratar de adoptar los que para el fin de la educación sean pertinentes.

Asociado al tema, Boyett & Boyett, (1999) sostienen que la mayoría de los cambios se encuentran con algún tipo de resistencia por parte de quienes deben cambiar y que esa resistencia no solo opera en los cambios perjudiciales, sino en aquellos que beneficiarán a largo plazo. Los autores explican que las razones más frecuentes para resistirse al cambio son: la creencia de que será negativo; el cambio altera la relación formal, psicológica y social que el empleado (profesor en nuestro caso) tiene con la organización; el cambio requiere que los empleados abandonen ciertos hábitos; la organización (en nuestro caso la universidad-facultad) no informa adecuadamente por qué el cambio es necesario, cuáles serán los beneficios o cómo va progresando el cambio una vez ha empezado; la estructura organizacional tradicional, la tecnología, los incentivos, etc., no están del lado del cambio, por eso operan para oponerse a él.

Una transformación curricular encierra una transformación cultural por parte de todos los protagonistas de un proceso de educación, y un cambio administrativo de fondo para las instituciones. Los roles de alumnos y maestros se ven fuertemente modificados y las viejas prácticas quedan sin soporte y sin futuro. Es allí en donde se empieza a sentir la disparidad entre el currículo real y el formal, y para conseguir de nuevo la armonía se requiere poner en marcha un proceso de gestión del cambio profundo y radical en todos los componentes del sistema educativo que evoluciona. Sin embargo, hay un factor que resulta más determinante para el éxito de los demás, y que por consiguiente es necesario prestarle especial atención: el maestro, su concepción de la enseñanza y el aprendizaje y su interacción con los alumnos y el conocimiento.

2.10 Articulación de las competencias laborales al currículo

Con base en lo anterior, esto es, en la necesidad apremiante de alinear en forma consecuente los requerimientos que exige estos acuerdos bilaterales como el Tratado de Libre Comercio-TLC y Colombia, es necesario alinear las competencias requeridas con la Academia. Al respecto el Estado se ha pronunciado:

El mundo laboral es un escenario fundamental para el desarrollo personal de los individuos. En él se despliegan sus talentos y se definen rasgos de personalidad como la autonomía y la estabilidad. Desde allí, se construyen el patrimonio y el proyecto de vida. Prepararse para el mundo del trabajo, no es sólo la opción de vincularse al mundo laboral a través del empleo, sino también la capacidad de generar unidades asociativas, cooperativas, empresas unipersonales o iniciativas de autoempleo. (Ministerio de Educación Nacional, 2003, pág. 47)

Todas las instituciones, académicas y técnicas, pueden desarrollar en sus estudiantes competencias laborales generales, que les permitan incorporarse al mundo productivo. Si se tiene en cuenta que la institución educativa es en sí misma una organización, es posible desde allí mostrarles a los alumnos elementos propios de la dinámica del mundo laboral. Una institución educativa que desarrolla competencias laborales generales, puede generar una cultura institucional en la que la participación, la generación de ideas, la iniciativa y el contacto con el entorno, hagan parte de la vida cotidiana estudiantil. (Secretaría de Educación de Bogotá, 2010)

Llama la atención que la contribución teórica que aportan estas instituciones y personas expertas en este tema datan desde más de una década, lo que da a entender que en los establecimientos educativos de la región pacífica, o han obviado estos soportes, o no han recibido la instrucción estatal para su aprehensión.

Continuando con el tema de la articulación de las competencias laborales con la academia, es importante resaltar el rol que deben representar los docentes en dicho proceso. Aunque muchos maestros reconocerán en su práctica pedagógica el desarrollo de algunas competencias generales, es importante que esta formación se haga explícita. En el caso de las competencias laborales específicas, la actualización docente es fundamental. Es preciso que los maestros conozcan también los contextos laborales y las oportunidades de sus regiones. Además, es necesario que

los maestros cuenten con las competencias laborales generales para facilitar el desarrollo de las mismas en sus estudiantes y crear así ambientes en el aula donde estas competencias se desarrollen a partir de la práctica(Pozo, 2009)

En síntesis, y con base en las diferentes perspectivas inherentes al tópico de la competencias laborales el desarrollo de éstas involucra una concatenación de las instituciones educativas con el sector productivo de su entorno local, para responder a demandas específicas y abrir espacios de observación y práctica que les permitan a los estudiantes explorar intereses profesionales y productivos y ejercitar las competencias laborales.

2.11 Pertinencia de formación en competencias en un contexto globalizado

Es imperioso tener en cuenta que por encima de la apremiante necesidad para Buenaventura (ciudad donde se escenifica el objeto de estudio de esta investigación) de alinear sus profesionales al nuevo contexto socioeconómico, debe de hacerse una revisión del ámbito sociocultural de la ciudad y de la propia región para resolver el tema de la pertinencia.

El vigente rector de la Universidad del Pacífico pronunciándose al respecto dice que

Los procesos de transformación cultural, social y política experimentados por el país durante los últimos cuarenta años han configurado un panorama de conflicto social que se hace más evidente en aquellas regiones en donde tradicionalmente el Estado colombiano no ha podido garantizar las condiciones adecuadas de desarrollo económico y social. A los procesos de globalización y de proletarización que se experimentan en todas las sociedades del mundo, se contraponen a nivel nacional, complejos procesos de desintegración del tejido social, pobreza extrema, desigualdad regional y deterioro acelerado del medio ambiente. La región del pacífico colombiano presenta, unidas, todas estas características.(Candelo, 2014, pág. 17)

El censo realizado por el DANE en el año de 2005, registra una población de 328.794 habitantes, de los cuales el 80.6% son pobres y el 43.5% de la población vive en la indigencia.

Según el documento Conpes, (2006), en el 2003 el nivel de pobreza en Buenaventura se debió entre otros motivos, por la alta tasa de desempleo (29%), el subempleo (35%) y los bajos niveles salariales (el 63% de los ocupados ganan menos de un salario mínimo), que impiden que los miembros de los hogares lleven los recursos suficientes para cubrir las necesidades de alimentos y el consumo de otros bienes y servicios básicos.

Como lo expresaba Monseñor Gerardo Valencia (2012) se hace necesario que la región tenga sus propios educadores y por tanto sus propios profesionales que garanticen el desarrollo sostenible de la región.

La anterior referencia, es de gran relevancia para el desarrollo de la presente investigación, porque sienta un precedente sobre la obligatoriedad de formar profesionales en consonancia no solo con la nueva realidad del mercado, sino con las necesidades inaplazables del puerto de Buenaventura.

Suarez Reyes (2010) en las memorias del XIV Encuentro e Latinoamericanistas Españoles, socializa un análisis de Buenaventura y su rol participativo en los nuevos escenarios del ámbito socioeconómico orbital, por ser pertinente con la presente investigación se dispone como fundamento teórico, en resumen el catedrático expone lo siguiente: La novedad de los sucesos del Pacífico debe situarse en un contexto mundial de importantes cambios cualitativos. La globalización de la producción económica y cultural, que atrae al Pacífico más y más hacia lo moderno como una fuerza centrípeta, está produciendo, como fenómeno paralelo, una nueva conciencia del carácter global de lo biológico. (Suarez Reyes, 2010)

De la situación de Buenaventura y su entorno, quedan varios temas a debatir a futuro: es imposible abordar la cuestión del desarrollo viable y sostenible de Buenaventura, sin considerar su indisoluble relación con el desarrollo regional del Pacífico (lo que implica ir más allá de los límites municipales y departamentales actuales), entendido ese desarrollo integral (ciudad-puerto-región) como el aprovechamiento de un conjunto complejo de recursos en los que deben complementarse, la vocación portuaria redefinida, el poblamiento diverso (ribereño y concentrado) y la preservación de los ecosistema; hay que reconocer que existe una dimensión

étnico-racial de exclusión y discriminación de graves proporciones, asociada a prácticas y discursos de larga duración y cuyos efectos presentes actúan en contra de la iniciativa social y la estabilidad política, lo que obliga a que las propuestas de desarrollo trabajen especialmente en su transformación, para lo cual se tendrá que contar con la presencia y participación decisiva de los sujetos étnicos excluidos, en concreto, de los afrodescendientes, indígenas y mestizos raizales.

Buenaventura debe ser proyectado como una ciudad del siglo XXI y no solamente como un puerto subsidiario, lo que implicará convertirla en la capital económica, social y cultural del Pacífico colombiano.

En consecuencia, se trata de construir un modelo de desarrollo que partiendo del reconocimiento de las actuales naciones culturales (afrocolombianos e indígenas), las vaya empoderando hasta que accedan a la autonomía regional, es decir, al ejercicio pleno de la territorialidad y gobernabilidad, con lo cual se transformarán en naciones políticas, sustentadas en identidades, territorios y desarrollos autónomos, como parte de un proceso de reformulación y refundación del Estado nacional multicultural, en el contexto de un mundo diverso y políticamente viable.

2.1 Marco Conceptual

Definición de Términos básicos; Para propósitos de este estudio, se aplican las siguientes definiciones:

Formación: Actualmente, la noción de formación suele ser asociada a la capacitación, sobre todo a nivel profesional. La formación de una persona, por lo tanto, está vinculada a los estudios que cursó, al grado académico alcanzado y al aprendizaje que completó, ya sea a nivel formal o informal. (Wordpress, 2008)

Formación por competencias: La formación por competencias es definida como el desarrollo continuo y articulado de competencias a lo largo de toda la vida y en todos los niveles

de formación. Las competencias laborales generales, por su carácter transversal, genérico y transferible, deben desarrollarse en la escuela durante todos los ciclos de escolaridad, a partir de un tejido curricular que permita cultivar en los niños, los adolescentes y después en los adultos, los conocimientos de todos los órdenes, para su desempeño exitoso en diferentes campos de la vida. (Ministerio de Educación Nacional, 2010)

Competencia laboral: Una competencia laboral es la habilidad de una persona para desempeñar exitosamente las actividades propias de una o más funciones que se desarrollan en un determinado sector productivo, y de acuerdo con los estándares y la calidad esperados por éste. Es una concepción integral en su esencia pues incluye tanto los conocimientos como la capacidad de saber usar ese conocimiento y de hacerlo en contextos diversos con un sello ético. (Ministerio de Educación Nacional, 2010)

Competencia laboral específica: Las denominadas competencias laborales específicas se desarrollan durante la educación media técnica, en la formación para el trabajo, y en la educación superior, y tienen que ver con el saber específico de una ocupación o profesión (Ministerio de Educación Nacional, 2010)

Mercado laboral: El mercado de trabajo es aquel en donde los individuos intercambian servicios de trabajo, los que compran servicios de trabajo son las empresas o empleadores de la economía. Estos configuran la demanda de trabajo. Los que venden servicios de trabajo son los trabajadores y ellos conforman la oferta de trabajo. La interacción de demanda y oferta de trabajo determina los salarios que se pagan en la economía. (Revista Económica, 2006)

Mercado global: Es la situación de algunos mercados internacionales en los que se producían ciertas condiciones muy particulares. (Levitt, 1983)

Internacionalización de la economía: Proceso consistente en la eliminación de las barreras al libre comercio, y en la expansión del comercio mundial, de forma que las empresas de un país extienden sus actividades a otros países, saliendo de su ámbito geográfico natural (Diccionario de Economía, 2013)

Competitividad: Significa la capacidad de las empresas de un país dado para diseñar, desarrollar, producir y colocar sus productos en el mercado internacional en medio de la competencia con empresas de otros países (Alic, 1997).

2.2 Marco Contextual

Para este apartado se tomó como el área portuaria de Buenaventura como referencia, puesto que esta región es la que constituye el fundamento económico y comercial no solo de este puerto sino de la nación.

Área Portuaria

Documentos Conpes

Conpes 3342 de marzo 14 de 2005, que declara estratégico para el país el plan de inversiones para la zona portuaria del Pacífico vallecaucano y en especial el proyecto de profundización del canal de acceso al puerto.

Conpes 3355 de mayo 23 de 2005, aclaratorio para el Pacífico Vallecaucano, donde se contemplan las inversiones con recursos de contraprestación.

Conpes 3410 de febrero 20 de 2006, que contiene la política de Estado para mejorar las condiciones de vida de la población de Buenaventura.

Conpes 3422 de abril 27 de 2006, que declara estratégico para el país y uno de los más importantes ejes de la red nacional de carreteras a la doble Calzada Buga - Buenaventura.

Asimismo, esta vía fue considerada de carácter estratégico por la Agenda Interna del Valle del Cauca

Como uno de los principales ejes de apalancamiento es la de constituir la Secretaría de Desarrollo Económico y Competitividad, cuya tarea estará centrada en dar respuesta a las exigencias del TLC con EE.UU. Para ello se identificarán las principales acciones estratégicas a corto, mediano y largo plazo, articulando el ejercicio con todas las dependencias de la Administración con actores claves como, la Cámara de Comercio, el consejo de competitividad del distrito de Buenaventura, el Comité Intergremial, las Universidades, el Sena, las ONG, entre otros colegios de carácter oficial, en su gran mayoría alcanzan un puntaje bajo, y unos pocos

alcanzan un puntaje medio. Lo anterior evidencia un círculo vicioso, los estudiantes de escasos recursos reciben una educación de más baja calidad, lo que a la postre redundará en un efecto negativo en su movilidad social.

Con relación a las condiciones de la empleabilidad, la ciudad contaba al 2010 con una población en edad de trabajar (PET) de 284.089, una población económicamente activa (PEA) de 257.063 y una población económicamente inactiva (PEI) de 11.303. Las cifras de desempleados ascendieron a 163.78514 personas; tasa de desempleo que ha venido en crecimiento derivado por el incremento de la fuerza laboral.

En noviembre del 2010 según cifra revelada por la Cámara de Comercio de Buenaventura – Observatorio, se describe una Tasa de Desempleo cercana a 63,7%, porcentaje superior al de ciudades como Barranquilla (10,3), Cartagena (10,5) y Santa Marta (9,7).

El alto porcentaje mencionado tiene su explicación en parte en la ampliación de la oferta laboral de jóvenes, amas de casa y estudiantes, los cuales salen en busca de ingresos adicionales para aportar y ayudar a solucionar las necesidades del hogar o núcleo familiar.

Según los datos de la Cámara de Comercio, el grupo de edad con mayor porcentaje de desempleados es el compuesto por personas entre los 25 y los 54 años con el 61,3% del total de desempleados de la ciudad.

Teniendo en cuenta la pirámide poblacional de Buenaventura, donde se observa que el distrito está conformado por un grupo poblacional en su mayoría joven y en etapa de plena productividad, este grupo de edad presenta las mayores tasas de desempleo, ya que se hace evidente que los sectores económicos de Buenaventura no tienen la capacidad para propiciar escenarios para la creación de empleos.

Esta incapacidad del sector económico y empresarial para proveer puestos de trabajo está siendo acompañada por una incipiente cultura en materia de emprendimiento, una falta de apoyo gubernamental en el tema de empleo y una pobre implementación de saberes y programas

académicos en temas portuarios, logísticos, pesqueros y turísticos, que son el gran potencial de la ciudad para brindar empleo formal.

Una actividad conexas al sector portuario poco estudiada son los agentes de aduana, se constituyen en un renglón importante en la generación de empleo en el distrito; en la actualidad existen 157 agentes con un promedio de 15 cargos donde se contemplan 2.355 empleos directos y 5.000 indirectos.

La fuerza laboral requerida está direccionada para las siguientes competencias, el desarrollo y mantenimiento de la infraestructura portuaria, manejo de equipos y tecnología especializada para la manipulación de las mercancías en grúas, muelles y patios, tecnologías de información, administradores y gerentes portuarios, operadores logísticos, expertos en legislación portuaria, operadores de carga terrestre, secretariado bilingüe, entre otros

Gráfica 1. Clúster de la actividad portuaria



Al transporte marítimo, conformado por los buques de línea regular y tramp, se ofrecen los siguientes servicios:

- Pilotaje.
- Remolcadores.
- Suministros de agua, combustibles, lubricantes y avituallamiento.
- Muellaje.
- Servicio a las naves: reparación de sistemas mecánicos, eléctricos, hidráulicos y de refrigeración.
- Manipuleo (cargue y descargue de motonaves).

- Servicios médicos, odontológicos y migratorios a la tripulación de los buques.
- Servicios de almacenamiento a la línea naviera almacenaje LCL.
- Monitoreo y control de contenedores de transbordo.
- Transbordo.
- Consolidación y desconsolidación de contenedores LCL.
- Tratamiento de desechos sólidos y líquidos.
- Uso de grúas.

Misión

- Generar competitividad y valor a nuestros clientes, aliados y accionistas, a través de la prestación de servicios portuarios y soluciones logísticas de clase mundial, promoviendo el desarrollo integral del talento humano, en un ambiente socialmente responsable.

Visión 2020

- Consolidar nuestro liderazgo actual en la bahía y ser un jugador clave de los puertos del pacífico latinoamericano, cumpliendo la rentabilidad esperada por nuestros accionistas y asegurando el desarrollo de nuestra gente y la sustentabilidad del negocio.

Propuesta de Valor

- Servicios portuarios y soluciones logísticas integrales prestados con eficiencia, infraestructura y atención personalizada de calidad.

Tipos de Carga

A la carga que arriba al Terminal Marítimo de Buenaventura se le prestan los siguientes servicios por tipo de carga:

Cuadro 1. Servicios prestados por el área portuaria

Servicios	Contenedores	Granel Solido	Granel Liquido	Carga Fraccionada Multipropósito	General –Naves
Llenado	✓				

Vaciado	✓				
Reparación de contenedores secos y refrigerados	✓				
Almacenamiento	✓	✓	✓	✓	
Suministro de energía	✓				
Manipulación	✓				
Porteo de Carga	✓				✓
Inspecciones: zoosanitarias, fitosanitarias, antinarcótico y aduanales	✓	✓			✓
Control portuario	✓				
Pesaje	✓		✓		
Diligenciamiento de comodatos	✓				
Cargue		✓	✓	✓	
Descargue		✓	✓	✓	
Empaque		✓			
Toma de muestras			✓		
Suministro de estibas					✓
Consolidación y Desconsolidación	✓				
Control de vectores	✓	✓			✓
Servicios logísticos	✓				
Servicios de bascula	✓	✓			
Trinca y destrinca					✓
Pilotaje					✓
Remolcadores					✓
Muellaje					✓
Tratamiento de desechos sólidos y líquidos					✓
Suministro de agua y combustible					✓
Lubricantes y avituallamiento					✓
Servicio prestado por tipo de carga					

Terminales Especializados

Contenedores

Línea de atraque de 1050 metros.

Muelles 2 al 8

Equipado con seis (6) grúas pórtico sobre rieles post-panamaxshipto shore y **tres grúas** móvil multipropósito.

Capacidad Máxima de Carga

- **Dos (2) Grúas Pórtico marca ZPMC:**
Bajo Spreader 51.0 Toneladas.
Bajo Head Block 62.0 Toneladas.
Con Twin Lift 51.0 Toneladas
- **Dos (2) Grúas Pórtico marca ZPMC:**
Bajo Spreader 40.6 Toneladas.
Bajo Head Block 50.8 Toneladas.
- **Dos (2) Grúas Pórtico marca NOELL**
Bajo Spreader 41.6 Toneladas
Bajo Head Block 60.0 Toneladas
Con Twin Lift 50.0 Toneladas
- **1 Una Grúa Gottwald: 100 Toneladas**
- **2 Dos Grúas Liebherr: 104 Toneladas**

Eficiencia:

- Grúa Pórtico ZPMC #s 5 y 6: 35 Contenedores/Hora.
- Grúa Pórtico NOELL #s 3 y 4: 32 Contenedores/Hora.
- Grúa Pórtico ZPMC #s 1 y 2: 28 Contenedores/Hora.
- Grúa Móvil Gottwald: 18 Contenedores/Hora.
- Grúa Móvil Liebherr: 20 Contenedores/Hora.

Capacidad de Almacenaje:

- Hasta 19.298 Teus diarios.
- 384 tomas para refrigerados.

22 Grúas Pórtico de patios sobre neumáticos RTG'S para traslado, arrume y entrega de contenedores.

ReachStaker y montacargas de diferentes capacidades para movimiento de contenedores.

Graneles Sólidos

Línea de atraque de 525 metros.
Muelles 10 al 12.

Contamos con descargadores de graneles mecánicos y neumáticos:

Marca	Eficiencia
Siwertel	700 toneladas/hora
Vigan	300 toneladas/hora
Buhler	300 toneladas/hora
Miag	220 toneladas/hora

Eficiencia total: 1.520 toneladas de transferencia/hora.

Capacidad de almacenaje: Capacidad en silos para más de 172.500 toneladas

Multipropósito: Muelle 9

Línea de atraque de 204 metros.

Equipado con tres grúas móviles multipropósito con capacidad para manipular hasta 104 toneladas.

Eficiencia

- Grúa móvil multipropósito Gottwald: 18 contenedores/hora.
- Grúa MóvilLiebherr: 20 contenedores/hora

Capacidad de almacenaje

- Bodegas 26.653 M2
- Bodega para el almacenamiento de café 8.682 M2
- Bodega para el almacenamiento de Azúcar 20.835 M2

Capacidad de almacenaje sector externo

- Cobertizo sector externo 8.452 M2 para inspecciones Dian, Ica e Invima.
- Bodega sector externo 5.826 M2, cuenta con 7600 posiciones de estantería para consolidar y desconsolidar la carga y 10 equipos especializados.
- Zelsa sector externo 34.000 M2 incluyendo patio acondicionado para el almacenamiento de vehículos con 20.000 M2.

Multipropósito / Granel Líquido: Muelle 14

Terminal multipropósito para el manejo de granel sólido (Carbón),granel líquido y Carga General.Para el manejo de carbón el área de apilamiento es de 4.500 M2 Y 16.800 toneladas de peso. Para el manejo de granel líquido está equipado con 14 líneas independientes y segregados para el bombeo simultáneo, con un moderno sistema contra incendio y una eficiente grúa para la manipulación de todo tipo de ductos.

Eficiencia: 5.500 toneladas día promedio. Depende del tipo de producto y de la capacidad de bombeo del buque.

Capacidad de almacenaje: Más de 230.000 metros cúbicos.

Línea de atraque: 190 metros.

Sociedad Portuaria de Buenaventura

En sus 20 años de operación, las inversiones en la Sociedad Portuaria Regional de Buenaventura S.A. (Sprbun) ya llegan a 727.000 millones de pesos. Estos recursos han sido destinados a equipamiento portuario, tecnología, infraestructura y zonas de almacenamiento para la estrategia de comercio exterior del país. “Contamos con la infraestructura necesaria que nos ha permitido tener más de 10 millones de toneladas de productividad”, afirmó Víctor Julio González Riascos, gerente del puerto.

Equipo manejo de carga en Puerto

Empresa privada gestionada por concesión otorgada por el gobierno. Servicios prestados: Pilotaje; remolcadores; agua; combustible; lubricante y disposiciones de suministro; Atraque; Servicios para buques: reparación de los sistemas mecánicos, eléctricos, hidráulicos y de refrigeración; Manipulación de la carga (carga y descarga de buques); Los servicios médicos, dentales y migratorios para las tripulaciones de los buques; Servicios de almacenamiento para LCL; Seguimiento y control de los contenedores para el transbordo; Consolidación y desconsolidación de contenedores LCL; Manejo de residuos sólidos y tratamiento de aguas residuales.

Guía Aduana

La DIAN es la principal entidad de aduanas del gobierno en Colombia, cuando una importación o exportación excede USD1000, debe utilizar un agente de aduanas para este proceso.

Reglamentos aduaneros por decreto 2.685 y reglamentos muisca (software DIAN) estipulan que:

- A) Toda la carga a bordo de un buque, con destino Colombia debe manifestarse.
- B) El manifiesto y los conocimientos de embarque tienen que estar registradas con los sistemas aduaneros (Muisca) 12 horas antes de la llegada del buque.
- C) Cargo no cubierta por manifiesto, no puede ser descargada. Si se descarga será confiscado inmediatamente por la Aduana.

La aduana puede tardar de 1-3 días como máximo en el proceso, dependiendo de la selectividad de la inspección de las mercancías. En Colombia las autoridades aduaneras, son las más influyentes en el proceso de nacionalización, los regímenes aduaneros pueden ser afectados por retrasos o problemas técnicos por el sistema de la DIAN al hacer registros o procedimientos documentales no realizadas por el importador / exportador. Se recomienda hacer el seguimiento de cada carga y obedecer las instrucciones de los funcionarios, siempre y cuando sean legales y justos.

DIAN tiene un tipo especial de procedimiento de importación en caso de emergencia, en virtud de este modo la entrega al usuario final puede hacer sin ningún tratamiento previo.

Manejo de carga a granel

Muelles 10 a 12. Equipado con descargadores de granel mecánicos y neumáticos; Eficiencia total: 1520 toneladas hora de la transferencia.

Equipo para sólidos:

- Cuchara Electro hidráulica; Capacidad 35 m³, densidad de material granel 0,8 Ton / m³, la eficiencia de 450 Ton / hr.
- Dimensiones: Abierta (Ancho 5,6 mts x Altura 4,72 mts) Cerrada (Ancho 4,44 mts x 4,72 mts Largo).
- Doble puerta de la tolva de 70m³

Tiene dos modos de descarga: una directa a camión o a transferencia de silos y / o depósitos de almacenamiento en el puerto.

Operación porteo se hace por empresas privadas, clasificadas y reguladas por el gobierno nacional. La calificación y clasificación de los operadores se realiza de acuerdo con el tipo de actividades y servicios que prestan a los terminales (manipulación de la carga, practicaje, remolque, dragado, almacenamiento en puertos y otras actividades).

Seguridad Puerto

Sistema de control de acceso: Aplicado a las personas que entran al puerto de garantizando una identificación plena y limitando el acceso no autorizado. Este control se realiza por 62 lectores biométricos, 18 de cuerpo y medio-cuerpo giratorio completo, 23 vallas de seguridad en los puntos de acceso de vehículos, todo ello controlado por una carcasa de servidor de datos detallados sobre la población del puerto.

Sistema de Control de Perímetro: Implementado con el fin de evitar el acceso de intrusos a través de los perímetros exteriores de las instalaciones portuarias, el sistema consta de 4.800 metros de cable con sensores controlados por 23 procesadores que interpretan las señales recibidas, y luego transmiten la información al centro de control. El centro recibe inmediatamente la detección de intrusos y verifica con el equipo de vídeo disponibles y con el personal de seguridad, para alertarlos inmediatamente.

Circuito Cerrado de TV: El propósito del sistema es monitorear y registrar todas las operaciones y actividades portuarias, Cuenta con 370 cámaras fijas distribuidas por todo el puerto y 21 grabadores digitales para almacenar los eventos de seguridad 24 horas / día. El sistema incluye un equipo especial para el seguimiento del canal de navegación interior en cualquier condición de visibilidad, e incluye 75 días de tiempo de grabación normal.

Personal de seguridad armado: Como complemento del Sistema Integrado de Seguridad Electrónica, el puerto cuenta con un equipo formado por 265 guardias de seguridad armados y 6 unidades de patrulla, por tierra y mar. Están totalmente equipados con los dispositivos necesarios, para mantener la comunicación entre los diferentes sistemas y el personal de vigilancia.

Leyes Regulatorias

Decreto Ley 2324 De 1984 (18 de septiembre 1984) Por el cual se reorganiza la Dirección General Marítima y Portuaria. Nota 1: Reglamentado parcialmente por el Decreto 1478 de 1992, por el Decreto 1753 de 1991, por el Decreto 951 de 1990, por el Decreto 644 de 1990, por el Decreto 586 de 1990, por el Decreto 501 de 1990, por el Decreto 2392 de 1989, por el Decreto 1423 de 1989, por el Decreto 1597 de 1988, por el Decreto 143 de 1988 y por el Decreto 2451 de 1986. Nota 2: Derogado parcialmente por el Decreto 1561 de 2002 y por la Ley 1 de 1991. El Presidente de la República de Colombia, en ejercicio de las facultades extraordinarias que le confiere la Ley 19 de 1983, DECRETA: TITULO I Nombre, naturaleza y jurisdicción. Artículo

1°. Nombre y naturaleza. La Dirección General Marítima y Portuaria (DIMAR) es una dependencia del Ministerio de Defensa, agregada al Comando de la Armada Nacional, cuya organización y funciones se regirán por las normas que establece el presente Decreto, y por los reglamentos que se expidan para su cumplimiento. Artículo 2° Jurisdicción. La Dirección General Marítima y Portuaria ejerce su jurisdicción hasta el límite exterior de la zona económica exclusiva, en las siguientes áreas: aguas interiores marítimas, incluyendo canales intercostales y de tráfico marítimo; y todos aquellos sistemas marinos y fluviomarinos; mar territorial, zona contigua, zona económica exclusiva, lecho y subsuelo marinos, aguas supradyacentes, litorales, incluyendo playas y terrenos de bajamar, puertos del país situados en su jurisdicción, islas, islotes y cayos y sobre los ríos que a continuación se relacionan, en las áreas indicadas.

Con la Ley 01 se abolió el monopolio estatal de los puertos y se entregó al sector privado, por medio de la figura jurídica de concesión, la modernización de la gestión y operación de los terminales marítimos y fluviales. Específicamente, la Ley determinó la liquidación de Colpuertos, que se debía realizar en un período de dos años, y la creación de un fondo encargado del pasivo pensional de la empresa —Foncolpuertos— (Decreto 36 de 1992)⁹. De igual manera, creó la Superintendencia General de Puertos (actualmente Superintendencia de Transportes y Puertos), como la entidad que regula y vigila el sector portuario, así como las sociedades y Operadores Portuarios, empresas encargadas directamente de las actividades portuarias en los terminales marítimos y fluviales.

De acuerdo con el artículo 5 de la Ley 01 de 1991, las Sociedades Portuarias son sociedades anónimas, constituidas con capital privado, público o mixto, cuyo objeto social es la inversión en construcción y mantenimiento de los puertos y su administración. Para la realización de algunas o todas las actividades propias de su objeto, la Ley determinó que las Sociedades Portuarias pueden contratar con terceros, denominados Operadores Portuarios, así como permitir que éstos presten servicios de operación portuaria dentro de sus instalaciones (artículo 30). Según Palomeque (2002), los Operadores Portuarios se dividen en primarios y secundarios; los primeros son los que manejan exclusivamente maquinarias y equipos para manipulación de mercancías, y los segundos, los que manejan mano de obra para la movilización de la carga.

La concesión de las actividades portuarias se determinó para un período máximo de 20 años, el cual podrá ser prorrogable si así lo considera el Gobierno Nacional. Los concesionarios deben pagar una contraprestación económica cuyo monto es definido por el Gobierno en los Planes de Expansión Portuaria (Decreto 2147 de 1991). La contraprestación se distribuye el 80% a la Nación, a través del Instituto Nacional de Vías (INVIAS), como ingresos propios de la entidad, y el 20% a los municipios o distritos donde opere el puerto, el cual se debe destinar para inversión social (Ley 856 del 2003). De acuerdo con dicha Ley, el 80% correspondiente a la Nación debe ser destinado a la ejecución de obras y mantenimiento para la protección de la zona costera, dragado de mantenimiento y/o profundización, construcción y/o mantenimiento de estructuras hidráulicas de los canales de acceso a todos los puertos a cargo de la Nación, para el diseño, construcción, ampliación, rehabilitación y mantenimiento de las vías de acceso terrestre, férreo, acuático y fluvial a los puertos del respectivo distrito o municipio portuario y a las obras de mitigación ambiental en el área de influencia tanto marítima como terrestre.

Ahora bien, a pesar de que la Ley establece que los recursos derivados de las concesiones portuarias deben destinarse a diferentes modalidades de transporte, las inversiones de INVIAS para 2006 se concentran en un 88% en la ampliación y mantenimiento de la malla vial, el 9% para transporte aéreo y sólo el 3 % para transporte marítimo, fluvial y férreo (Mintransporte, 2006). Por el contrario, el comercio exterior se moviliza principalmente por vía marítima, con el 91% de las importaciones y el 95% de las exportaciones, mientras que por vía terrestre sólo se moviliza el 7,8% de las importaciones y el 3,8% de las exportaciones.

TITULO II Objeto y funciones. Artículo 4°. Objeto. La Dirección General Marítima y Portuaria es la Autoridad Marítima Nacional que ejecuta la política del Gobierno en materia marítima y tiene por objeto la regulación, dirección, coordinación y control de las actividades marítimas, en los términos que señala este Decreto y los reglamentos que se expidan para su cumplimiento y la promoción y estímulo del desarrollo marítimo del país. Artículo 5°. Funciones y atribuciones. La Dirección General Marítima y Portuaria tiene las siguientes funciones:

11. Autorizar, inscribir y controlar el ejercicio profesional de las personas naturales y jurídicas dedicadas a las actividades marítimas en especial las de practicaaje, remolque, agenciamiento

marítimo, cabotaje de naves y de carga, portuarias, estiba, dragado, clasificación, reconocimiento, bucería, salvamento y comunicaciones marítimas y expedir las licencias que correspondan.

12. Asesorar al Gobierno en la regulación y control de los centros de formación, capacitación y entrenamiento de la gente de mar, sus planes y programas e inscribir y expedir las licencias profesionales a sus egresados; expedir las licencias a los peritos en las distintas actividades profesionales marítimas e inscribirlos como tales.

16. Aprobar el ingreso de los armadores colombianos a las conferencias marítimas y, registrar su representación, reglamentos, tarifas y recargos.

CAPÍTULO II Personal de mar. Artículo 134. Personal de mar. Es el que ejerce profesión, oficio u ocupación a bordo de buques y artefactos navales. Artículo 135. Libreta de embarco. Todo integrante del personal de mar una vez inscrito en el Registro Nacional de Personal de la Navegación, debe tener una "Libreta de Embarco", sin la cual no podrá embarcarse ni ejercer función alguna en los buques y artefactos navales de matrícula nacional. La reglamentación establecerá la forma en que se expedirá el mencionado documento. Artículo 136. Validación de licencias expedidas en el exterior. Se validarán licencias de navegación extranjeras a personal colombiano, para desempeñar labores a bordo de naves de bandera colombiana, solamente cuando existan acuerdos o convenios entre Colombia y el país donde se expidió la respectiva licencia y se cumplan los requisitos que establecen los reglamentos de la Dirección General Marítima y Portuaria. Artículo 137. Licencias para el personal extranjero. Para la refrendación de licencias de navegación de personal extranjero, además de los requisitos que fijen los reglamentos de la Dirección General Marítima y Portuaria se exigirá la presentación actualizada del contrato de trabajo y el concepto favorable del Consejo de Migraciones o de quien haga sus veces. Artículo 138. Clasificaciones. Conforme con la función específica del personal de mar, la reglamentación establecerá su clasificación.

Capítulo 3. Metodología

En este capítulo se presenta la descripción del plan de acción a llevarse a cabo para investigar el problema y dar respuesta a la pregunta o preguntas de investigación. En tal sentido, una vez precisado el planteamiento del problema, y haber podido a su vez definir el alcance inicial de la investigación, se procede a dar respuesta a dichas preguntas. Para ello es necesario desarrollar uno o más diseños de investigación (dependiendo de la naturaleza de la investigación, y del alcance que se le quiera dar a la misma). Si el diseño está concebido cuidadosamente, el producto final de un estudio (sus resultados) tendrá mayores posibilidades de éxito para generar conocimiento (Hernández Sampieri, 2010). A continuación, se proponen estos elementos que dan sustento a esta metodología:

3.1 Diseño y tipo de investigación

El prospecto “Formación en competencias laborales específicas a los profesionales de ciencias administrativas del puerto de Buenaventura” se puede ubicar en un paradigma filosófico “postpositivo”, puesto que la intencionalidad de esta indagación académica es reflejar la necesidad de identificar y evaluar las causas que influyen en determinado resultado. La investigación de este tipo tiene un sesgo cuantitativo, buscando desarrollar declaraciones verdaderas y pertinentes, que permitan explicar la situación a dilucidar o describir las relaciones causales de interés. Aparte de ello en este tipo de estudios cuantitativos, los investigadores avanzan en la relación entre las variables y plantean esto en términos de preguntas o hipótesis. (Burbules, 2000).

Puntualmente, y en consonancia con el paradigma filosófico que fundamenta este prospecto se utilizarán “estrategias cuantitativas”, siendo las encuestas formales, las técnicas e instrumentos para recopilar la información requerida. Dicha investigación por este diseño no experimental como la encuesta proporciona una descripción cuantitativa o numérica de tendencias, actitudes u opiniones de una comunidad específica.

En cuanto a las unidades de observación, como se manifestaba anteriormente, obedecen exclusivamente a los grupos de interés inherentes al tema. Se quiso hacer de esta manera para lograr un acercamiento más estrecho con la intencionalidad del autor, de sentar un precedente para lograr que los administradores de empresas del Puerto, puedan egresar con un “norte bien definido” de su rol de abanderado de la nueva causa internacional comercial del puerto de Buenaventura.

3.2 Variables

Partiendo de la pregunta de investigación del presente proyecto:

Qué competencias laborales específicas se requieren para que los profesionales de ciencias administrativas que egresen de las universidades del puerto de Buenaventura puedan ser

los facilitadores técnicos y logísticos de la consolidación de este distrito, como el puerto comercial más importante del país

Se escogieron estas variables para estudiar su comportamiento:

Variables cuantitativas:

- Número de profesionales egresados de ciencias administrativas del Puerto de Buenaventura
- Número de establecimientos educativos de programas de pregrado del Puerto de Buenaventura que ofrecen en sus currículos cátedras relacionadas con los nuevos escenarios del mercado
- Número de profesionales egresados de ciencias administrativas nativos del puerto de Buenaventura o de sus poblaciones circunvecinas
- Nivel de conocimiento de los egresados de ciencias administrativas respecto al “*know how*” comercial de la interacción con otros países.

De acuerdo a la relación de “causalidad”, las variables a medir para este proyecto serían:

- Variable independiente: la globalización e internacionalización de la economía, se escogió dicha variable porque debido a estos fenómenos el reto comercial se complejizó para el puerto de Buenaventura.
- Variable dependiente: la desalineación del currículo frente a los nuevos retos del mercado; se escogió esta variable como consecuencia del impacto de la globalización e internacionalización de la economía

3.3 Universo de estudio, selección y tamaño de la muestra

El universo de estudio está conformado por los gerentes altos y medios del Puerto de Buenaventura. Por tratarse de una población relativamente pequeña, será una muestra censal.

En cuanto a los procedimientos, y los mecanismos de acción, logística y control se tiene presupuestado socializarles el tema para que al momento de tomar la información sepa la intencionalidad y propósito del proceso.

3.4 Instrumentos para la recopilar información

Partiendo de la base que la investigación es cuantitativa, se utilizó el siguiente instrumento:

- **Encuesta Formale**

La encuesta formal puede utilizarse para recopilar información estandarizada de una muestra cuidadosamente seleccionada de personas y hogares. (Ziplag, 2012) Las encuestas recopilan con frecuencia información comparable sobre un número relativamente grande de personas de grupos destinatarios concretos. En el caso concreto de la investigación, se hace necesario realizar encuestas con los grupos de interés (estudiantes, empresarios, docentes, funcionarios del Estado); cuestionarios en los que se utilizó la escala de Likert

Procedimientos

Para El Análisis Cuantitativo

• ENCUESTAS FORMALES	UNIDAD DE ANÁLISIS	PROCEDIMIENTO (PASOS METODOLOGICOS)
	<ul style="list-style-type: none">• Gerentes Altos• Gerentes medios	En el Puerto de Buenaventura, se procedió a contactar a estos sujetos muestrales de interés para aplicar el instrumento. Previo diseño de la misma con preguntas cerradas.

Método de análisis de datos

Para lo cuantitativo
Programa SPSS(Statistical Package for the Social Sciences (SPSS))

Sumario

Los procedimientos a implementar son: el análisis cuantitativo, del grupo de interés (gerentes altos y medios del puerto de Buenaventura) se aplicaron encuestas formales, dicha técnicas de investigación, se aplicó en forma virtual, teniendo en cuenta el alto nivel de ocupación de los sujetos muestrales por la relevancia de sus cargos.

Capítulo 4. Resultados del análisis de datos

4.1 Resultados pregunta de investigación

La pregunta principal de investigación planteada para este proyecto

¿La oferta curricular en competencias laborales específicas para los administradores de empresas de Buenaventura, atenta contra el desempeño idóneo que se requiere de éstos, en virtud de afrontar con éxito los retos comerciales internacionales de este importante puerto marítimo?,

tiene una respuesta afirmativa, es decir está situación, realmente imposibilita un desempeño eficiente de estos profesionales, esta aseveración se sustenta en estas apreciaciones:

- La barrera del idioma sigue siendo un obstáculo grande, algunos profesionales se ven obligados a tomar cursos particulares, pero la oferta de éstos es limitada también, porque existen muchos cursos de inglés, y no de mandarín, ruso, y otras lenguas asiáticas, que corresponden.
- Las interacciones comerciales cuya naturaleza en estos contextos de negociación internacional se supone tendrían que ser bidireccionales, no lo son, porque los negociadores foráneos demuestran tener mayor “*discernimiento*” del negocio, que los oferentes locales
- Los administradores locales no cuentan con las herramientas de análisis necesarias para entender las complejidades del actual escenario global frente a la liberalización del comercio y la acción de las empresas multinacionales.
- La oferta curricular de la formación de pregrado, para estos profesionales, no es transversal a los modelos de negocios que realmente operan en este Puerto.

4.2 Resultados encuesta realizada

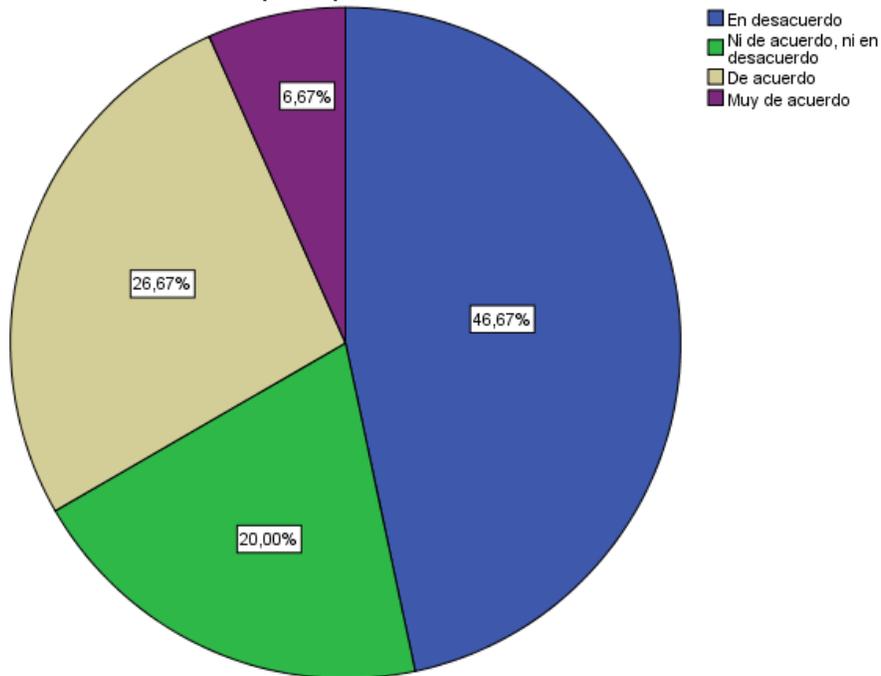
Tabla 1. Pregunta No. 1

¿Los profesionales de Administración Empresas o los actuales gerentes de que lideran las empresas del puerto de Buenaventura son competentes para atender los retos que impone el TLC con los Estados Unidos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	7	46,7	46,7	46,7
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3	20,0	20,0	66,7
	De acuerdo	4	26,7	26,7	93,3
	Muy de acuerdo	1	6,7	6,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Ilustración 1. Pregunta No. 1

¿Los profesionales de Administración de Empresas o los actuales gerentes que lideran las empresas del puerto de Buenavetura son competentes para atender los retos que impone el TLC con los Estados Unidos?



Fuente: José Luis Montaña Hurtado 2017

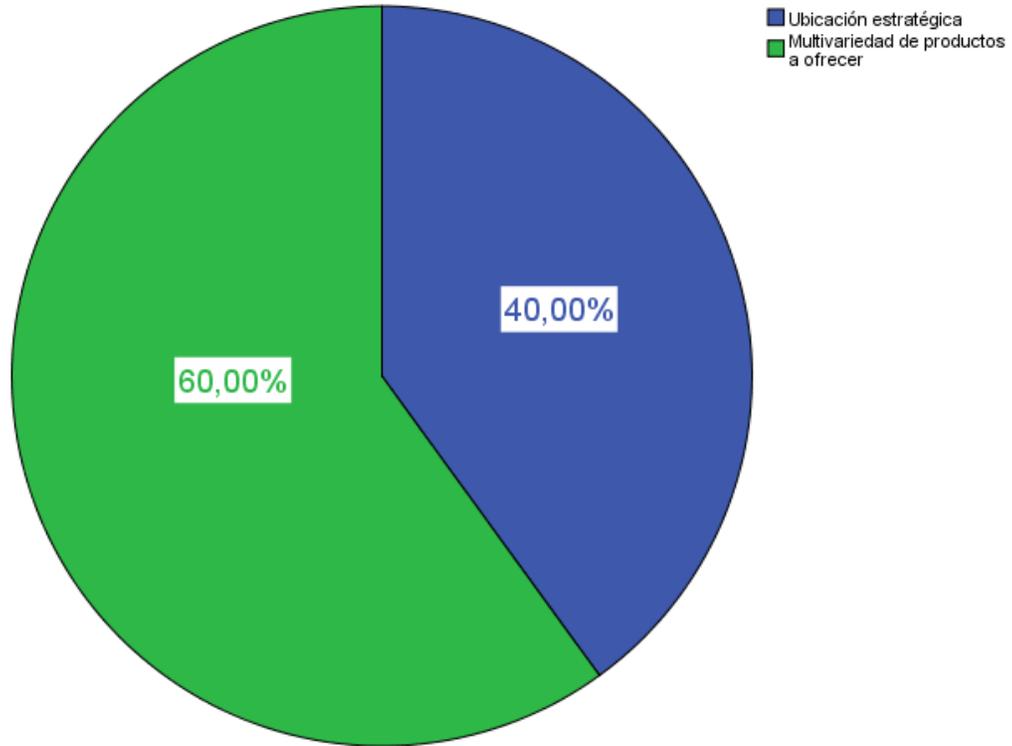
Tabla 2. Pregunta No. 2

¿Qué ventajas posee Colombia internamente si se compara con otras naciones, en virtud de interactuar comercialmente en contextos internacionales?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ubicación estratégica	6	40,0	40,0	40,0
Multivariedad de productos a ofrecer	9	60,0	60,0	100,0
Total	15	100,0	100,0	

Ilustración 2. Pregunta No. 2

¿Que ventajas posee Colombia internamente si se compara con otras naciones, en virtud de interactuar comercialmente en contextos internacionales?



Fuente: José Luis Montaña Hurtado 2017

Tabla 3. Pregunta No. 3

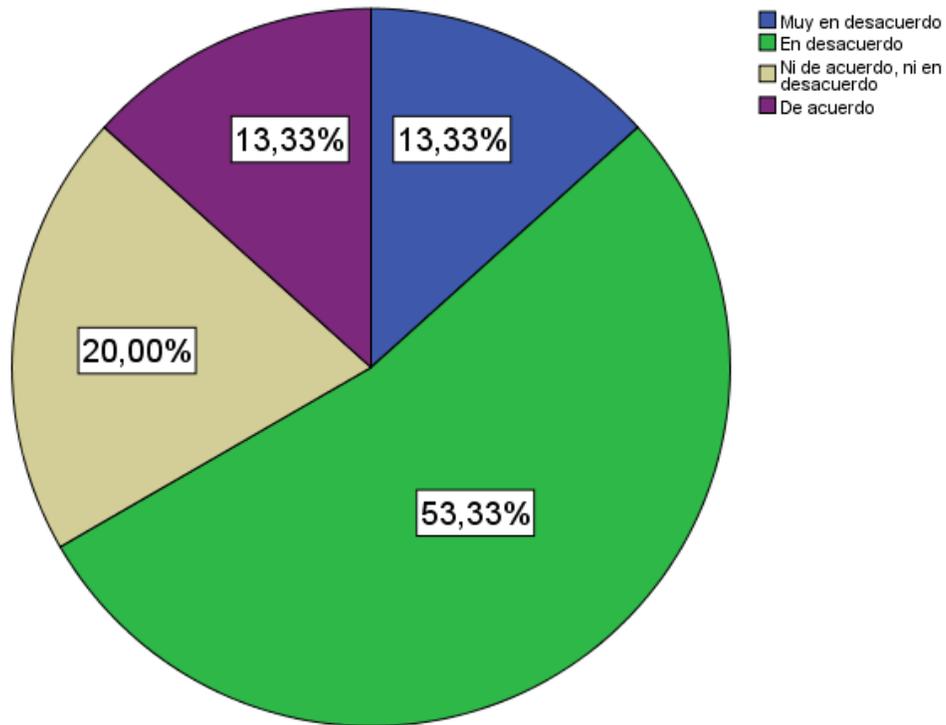
¿Los programas de administración de empresas ofertados en Buenaventura brindan las competencias necesarias para operar eficazmente en los negocios internacionales?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	2	13,3	13,3	13,3
	En desacuerdo	8	53,3	53,3	66,7

Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3	20,0	20,0	86,7
De acuerdo	2	13,3	13,3	100,0
Total	15	100,0	100,0	

Ilustración 3. Pregunta No. 3

¿Los programas de administración de empresas ofertados en Buenaventura brindan las competencias necesarias para operar eficazmente en los negocios internacionales?



Fuente: José Luis Montaña Hurtado 2017

Tabla 4. Pregunta No. 4

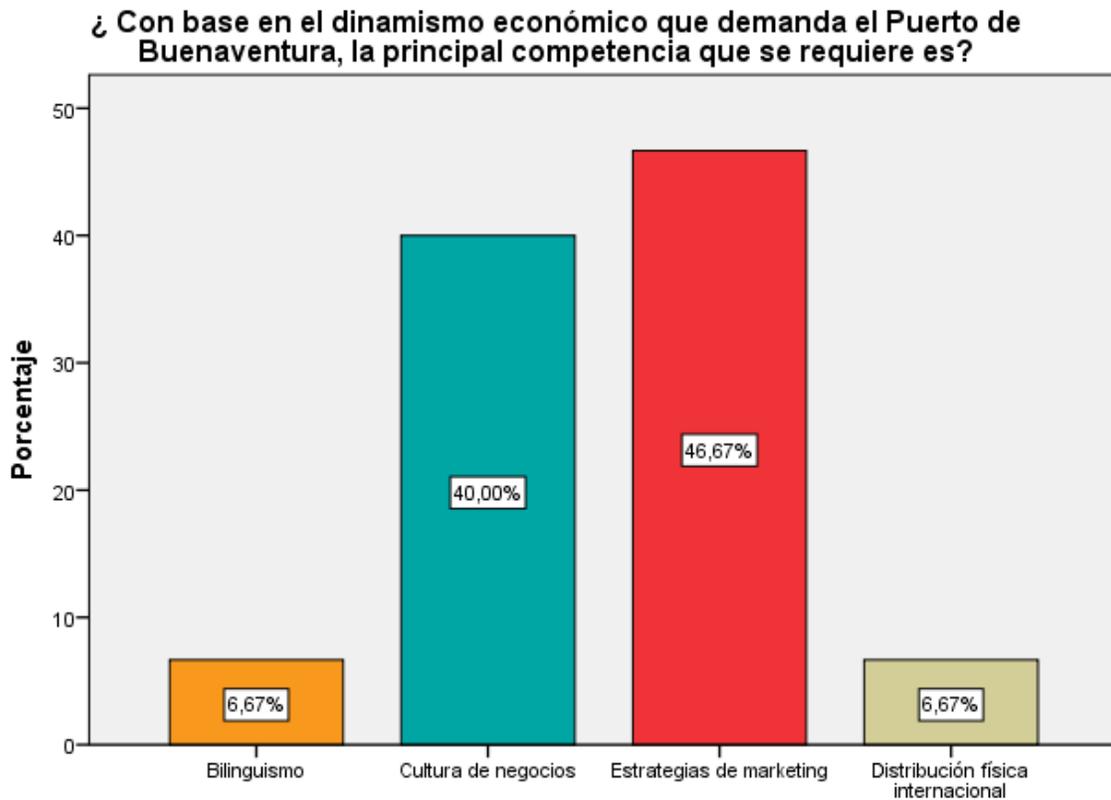
¿ Con base en el dinamismo económico que demanda el Puerto de Buenaventura, la principal competencia que se requiere es?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado

Válido	Bilinguismo	1	6,7	6,7	6,7
	Cultura de negocios	6	40,0	40,0	46,7
	Estrategias de marketing	7	46,7	46,7	93,3
	Distribución física internacional	1	6,7	6,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia utilizando el programa IBM SPSS 20.0

Ilustración 4. Pregunta No. 4



Fuente: José Luis Montaña Hurtado 2017

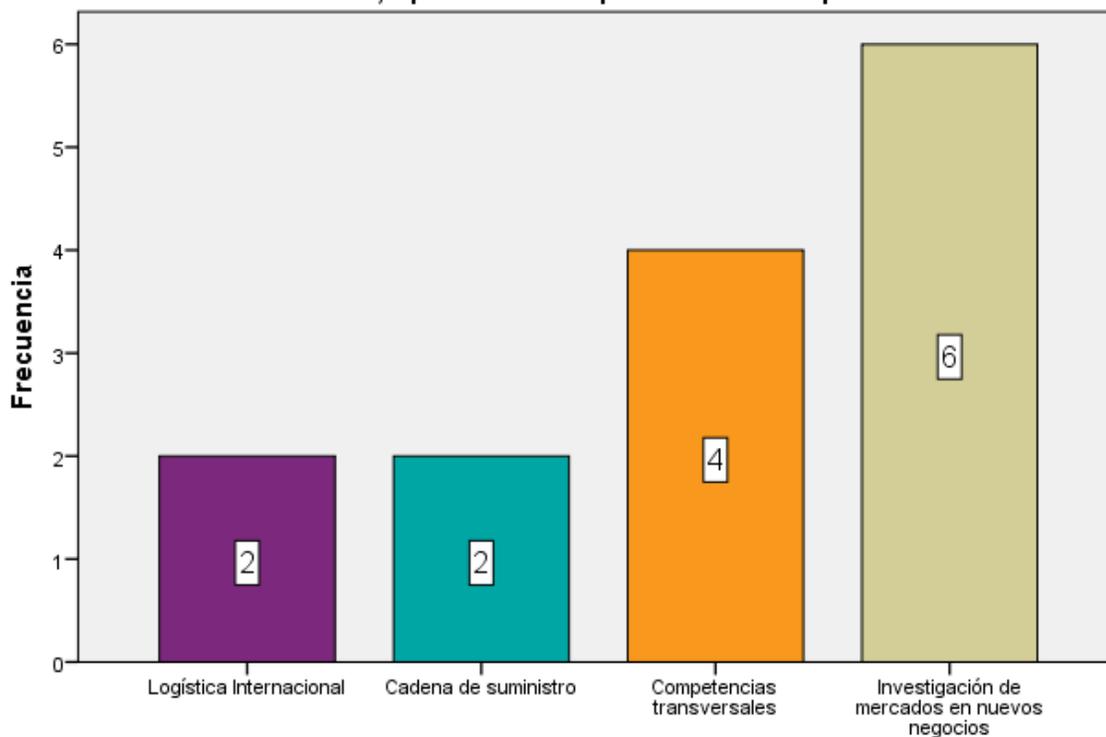
Tabla 5. Pregunta No. 5

¿Con base en el dinamismo económico que demanda el Puerto de Buenaventura, que otras competencias se requieren?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Logística Internacional	2	13,3	14,3	14,3
	Cadena de suministro	2	13,3	14,3	28,6
	Competencias transversales	4	26,7	28,6	57,1
	Investigación de mercados en nuevos negocios	6	40,0	42,9	100,0
	Total	14	93,3	100,0	
Perdidos	Sistema	1	6,7		
Total		15	100,0		

Ilustración 5. Pregunta No. 5

¿ Con base en el dinamismo económico que demanda el Puerto de Buenaventura, que otras competencias se requieren?



Fuente: José Luis Montaña Hurtado 2017

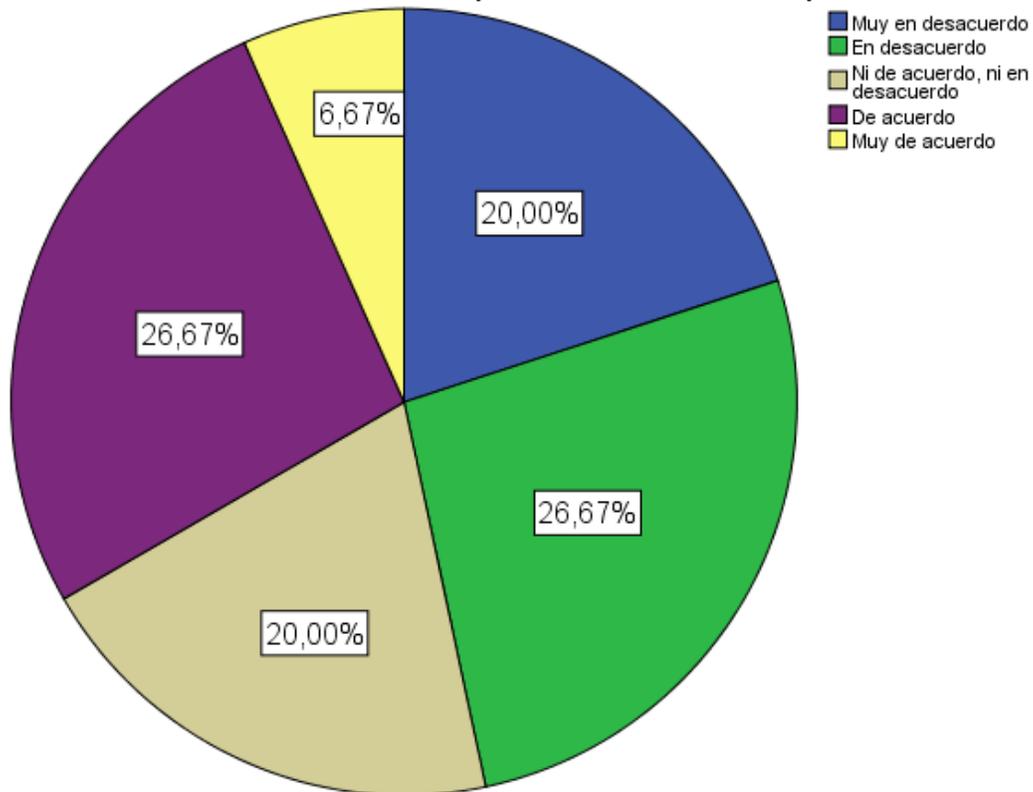
Tabla 6. Pregunta No. 6

¿De acuerdo a su experiencia considera Ud. que las empresas asentadas en Buenaventura le brindan oportunidades laborales a los profesionales de Administración de Empresas nacidos en este puerto?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	3	20,0	20,0	20,0
	En desacuerdo	4	26,7	26,7	46,7
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3	20,0	20,0	66,7
	De acuerdo	4	26,7	26,7	93,3
	Muy de acuerdo	1	6,7	6,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Ilustración 6. Pregunta No. 6

¿De acuerdo a su experiencia considera ud que las empresas asentadas en Buenaventura le brindan oportunidades laborales a los profesionales de Administracion de Empresas nacidos en este puerto?



Fuente: José Luis Montaña Hurtado 2017

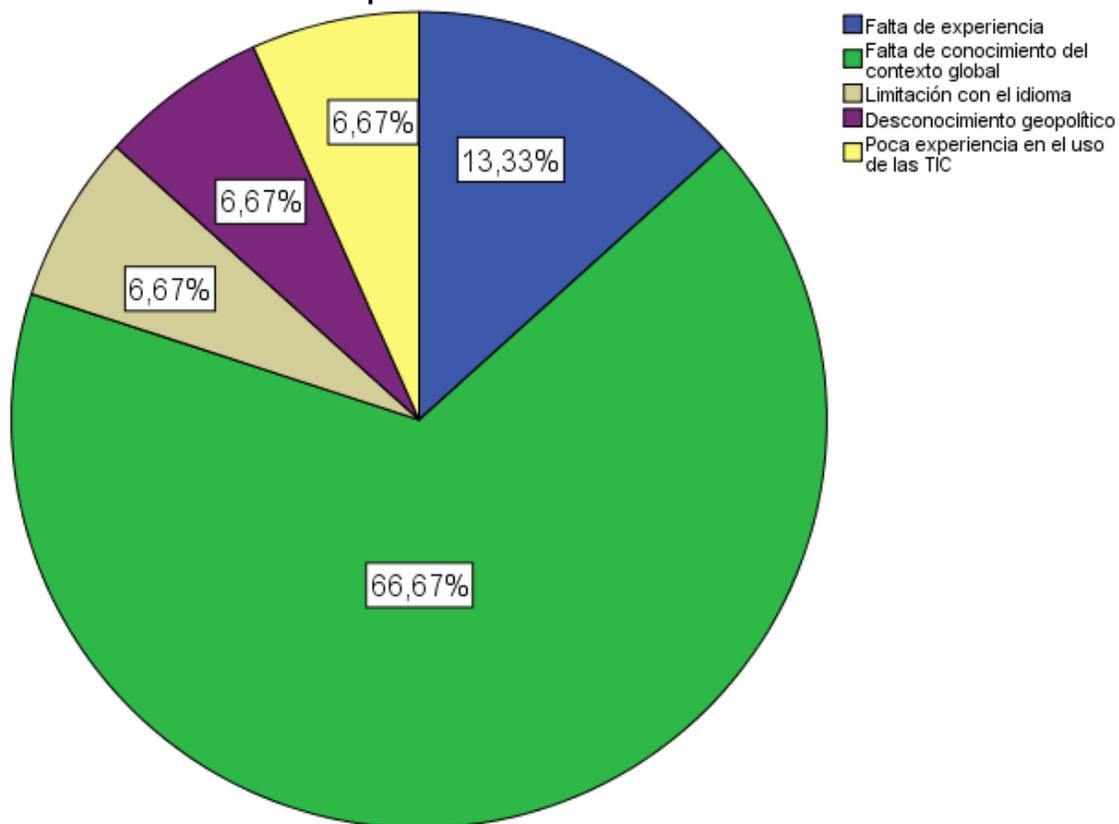
Tabla 7. Pregunta No. 7

¿Qué debilidades evidencian en la actualidad los profesionales del Puerto de Buenaventura en su proceso de interacción comercial internacional?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Falta de experiencia	2	13,3	13,3	13,3
	Falta de conocimiento del contexto global	10	66,7	66,7	80,0
	Limitación con el idioma	1	6,7	6,7	86,7
	Desconocimiento geopolítico	1	6,7	6,7	93,3
	Poca experiencia en el uso de las TIC	1	6,7	6,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Ilustración 7. Pregunta No. 7

¿Que debilidades evidencian en la actualidad los profesionales del Puerto de Buenaventura en su proceso de interacción comercial internacional?



Fuente: José Luis Montaña Hurtado 2017

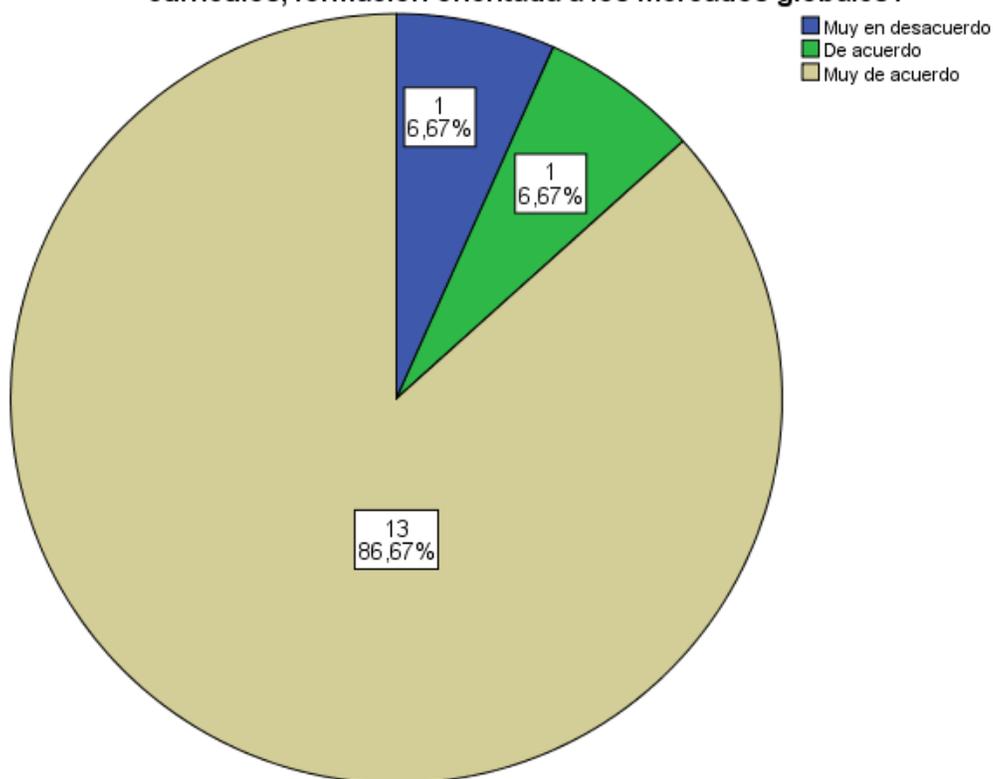
Tabla 8. Pregunta No. 8

¿Desde su perspectiva cree usted que las universidades deberían incluir en sus currículos, formación orientada a los mercados globales?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy en desacuerdo	1	6,7	6,7	6,7
De acuerdo	1	6,7	6,7	13,3
Muy de acuerdo	13	86,7	86,7	100,0
Total	15	100,0	100,0	

Ilustración 8. Pregunta No. 8

¿Desde su perspectiva cree usted que las universidades deberían incluir en sus currículos, formación orientada a los mercados globales?



Fuente: José Luis Montaña Hurtado 2017

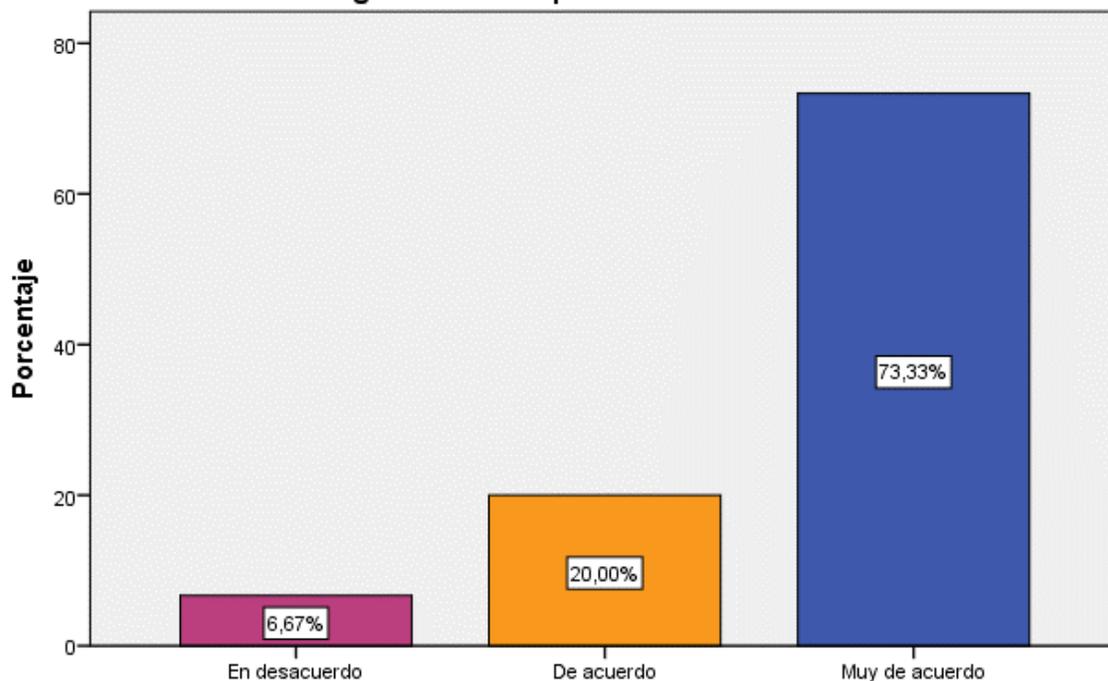
Tabla 9. Pregunta No. 9

¿Estaría Ud. de acuerdo que existiera una entidad física de índole universitaria que se dedicara exclusivamente a ofertar programas relacionados con los mercados globales en el puerto de Buenaventura?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	1	6,7	6,7	6,7
	De acuerdo	3	20,0	20,0	26,7
	Muy de acuerdo	11	73,3	73,3	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Ilustración 9. Pregunta No. 9

¿Estaría ud de acuerdo que existiera una entidad física de índole universitario que se dedicara exclusivamente a ofertar programas relacionados con los mercados globales en el puerto de Buenaventura?



¿Estaría ud de acuerdo que existiera una entidad física de índole universitario que se dedicara exclusivamente a ofertar programas relacionados con los mercados globales en el puerto de Buenaventura?

Fuente: José Luis Montaña Hurtado 2017

Capítulo 5. Discusión de los resultados

En este último capítulo se analizan y discuten los resultados obtenidos en el trabajo de campo, teniendo en cuenta que el enfoque fue netamente cuantitativo, se discutirá cada una de las gráficas asociadas a cada pregunta del instrumento (cuestionario de preguntas mixtas)

Tabla. Análisis interpretativo de las Preguntas

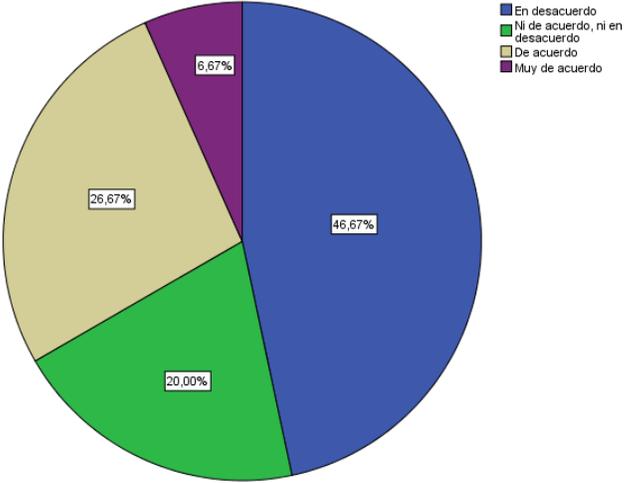
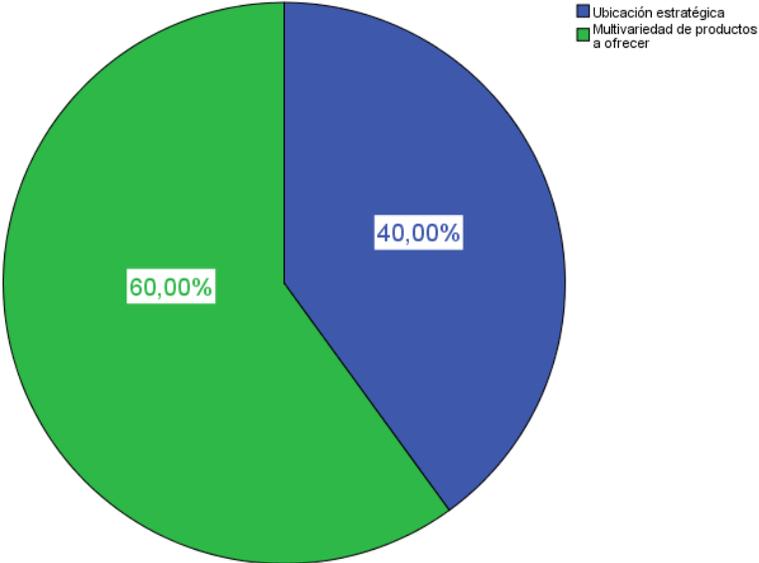
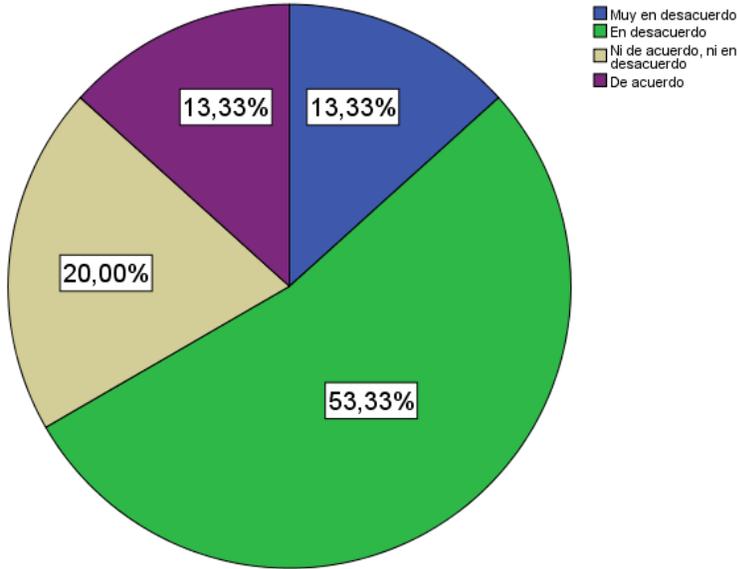
Gráfico asociado	Interpretación porcentual	Hallazgos										
<p data-bbox="185 306 375 338">Pregunta No. 1</p> <p data-bbox="256 369 932 428">¿Los profesionales de Administración de Empresas o los actuales gerentes que lideran las empresas del puerto de Buenavetura son competentes para atender los retos que impone el TLC con los Estados Unidos?</p>  <table border="1" data-bbox="760 428 893 506"> <thead> <tr> <th>Respuesta</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>En desacuerdo</td> <td>46,67%</td> </tr> <tr> <td>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</td> <td>20,00%</td> </tr> <tr> <td>De acuerdo</td> <td>26,67%</td> </tr> <tr> <td>Muy de acuerdo</td> <td>6,67%</td> </tr> </tbody> </table>	Respuesta	Porcentaje	En desacuerdo	46,67%	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	20,00%	De acuerdo	26,67%	Muy de acuerdo	6,67%	<p data-bbox="1027 306 1252 1871">46.67 % de los encuestados, casi 50% opina que estos gerentes no son los suficientemente competentes, es un valor no solo representativo sino autocritico, puesto que este instrumento fue diligenciado con la mayoría de ellos, este valor sumado a 26.67% que aceptan esta falencia, confirma que este tipo de profesionales admiten su deficiencia formativa respecto al desafío coyuntural presente.</p>	<p data-bbox="1281 306 1552 1213">Al tenor de lo que se ha visto reflejado desde el momento en que “entró en vigor”, el TLC con los Estados Unidos, la concreción de negocios por parte de este gremio no ha sido la más significativa, es claro que estos profesionales aun no establecen elementos diferenciados en las negociaciones.</p>
Respuesta	Porcentaje											
En desacuerdo	46,67%											
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	20,00%											
De acuerdo	26,67%											
Muy de acuerdo	6,67%											

Gráfico asociado	Interpretación porcentual	Hallazgos						
<p>Pregunta No. 2</p> <p>¿Que ventajas posee Colombia internamente si se compara con otras naciones, en virtud de interactuar comercialmente en contextos internacionales?</p>  <p>Legend: ■ Ubicación estratégica ■ Multivariabilidad de productos a ofrecer</p> <table border="1"> <caption>Data for Pregunta No. 2 Pie Chart</caption> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Ubicación estratégica</td> <td>40,00%</td> </tr> <tr> <td>Multivariabilidad de productos a ofrecer</td> <td>60,00%</td> </tr> </tbody> </table>	Categoría	Porcentaje	Ubicación estratégica	40,00%	Multivariabilidad de productos a ofrecer	60,00%	<p>60% sin ser un valor absoluto más sí altamente representativo, muestra un sesgo importante en cuanto a una ventaja puntual (multivariada ofertas de productos), y con un valor de 40% no menos importante de la variable ubicación estratégica. Se resalta la desestimación absoluta de las otras variables</p>	<p>Las ventajas competitivas de Colombia apuntan a los siguientes productos Metales preciosos Productos alimenticios Algunos textiles Imprentas y editoriales Derivados del petróleo Madera Alimentos para animales Productos químicos Maquinaria y equipo Hilados, tejidos y acabado de textiles Productos metálicos Caucho y plástico Productos de tocador Aceites y grasas</p>
Categoría	Porcentaje							
Ubicación estratégica	40,00%							
Multivariabilidad de productos a ofrecer	60,00%							
<p>Pregunta No. 3</p>	<p>El valor de 53.33% respecto a los demás</p>	<p>La problemática de descontextualización académica vs el</p>						

¿Los programas de administración de empresas ofertados en Buenaventura brindan las competencias necesarias para operar eficazmente en los negocios internacionales?

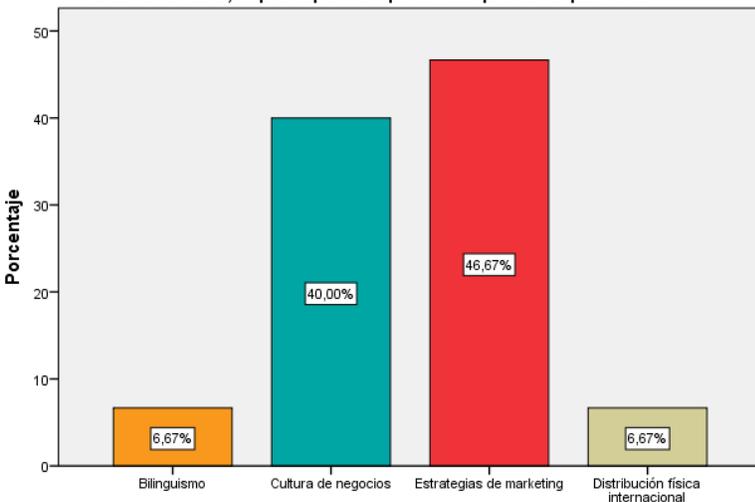


ítems, pone de manifiesto que hay una conciencia generalizada de esta situación, lo más preocupante es el 20% del grupo de encuestados que se muestran indiferentes ante la misma, y en cuanto al resto de respuestas existe un paridad poco significativa (26.6%)

ámbito laboral, no solo es de los profesionales de Administración, no obstante el panorama no luce tan desalentador, porque ya se ha sentido un precedente positivo con Colombia Aprende y la formación por competencias

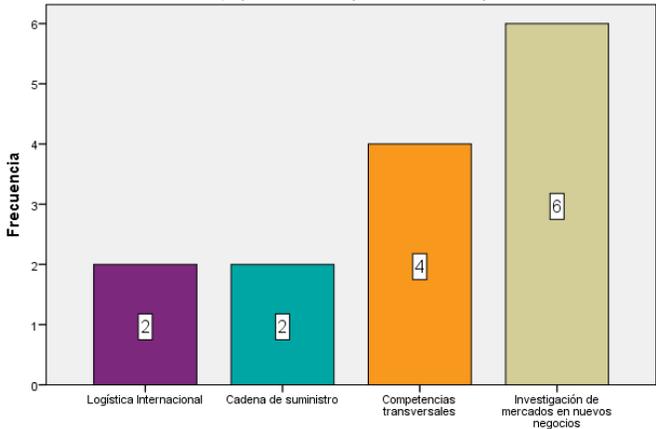
Pregunta No. 4

¿ Con base en el dinamismo económico que demanda el Puerto de Buenaventura, la principal competencia que se requiere es?

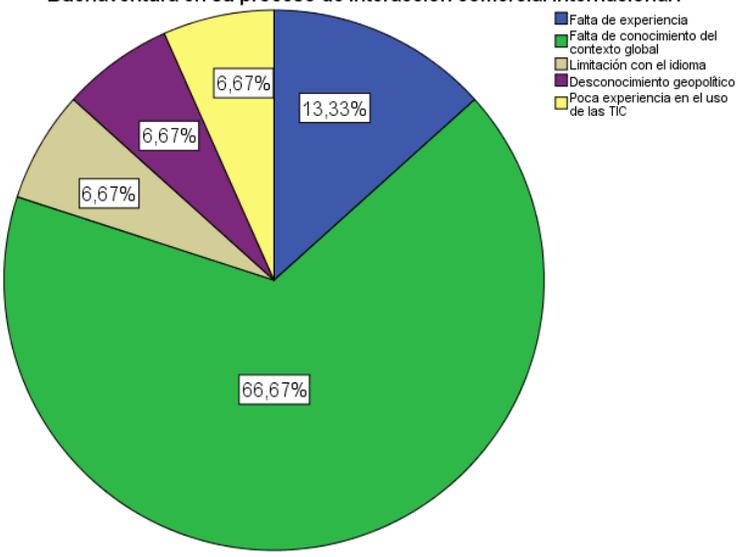
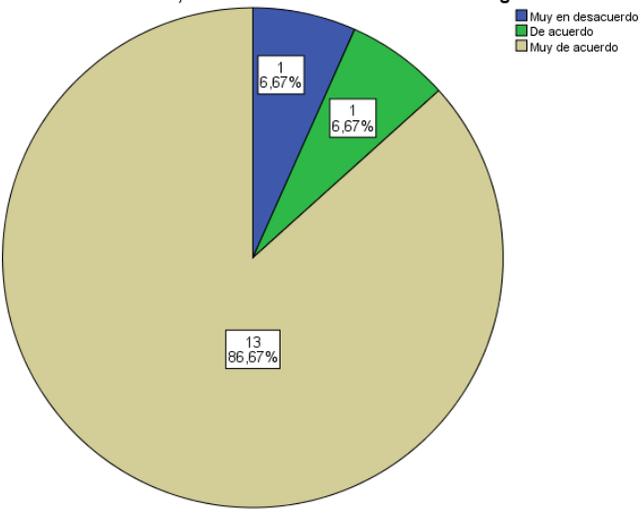


Dos variables se destacan por encima de las otras (Estrategias de marketing, 46.67%, y Cultura de negocios, 40%, respectivamente), se muestran como la asignaturas pendientes a

El asunto es claro, se negocia con EEUU, y con los tigres asiáticos, los americanos son los líderes en el tema del marketing, y los asiáticos le dan mucha preponderancia a la cultura en todas sus categorizaciones, en tal sentido las

	mejorar.	respuestas de los encuestadas demuestran que ellos tienen detectado soluciones congruentes.										
<p>Pregunta No.5</p> <p>¿ Con base en el dinamismo económico que demanda el Puerto de Buenaventura, lque otras competencias se requieren?</p>  <table border="1" data-bbox="272 625 928 1054"> <caption>Data from the bar chart: Competencies required based on economic dynamism in Buenaventura</caption> <thead> <tr> <th>Competencia</th> <th>Frecuencia</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Logística Internacional</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Cadena de suministro</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Competencias transversales</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Investigación de mercados en nuevos negocios</td> <td>6</td> </tr> </tbody> </table>	Competencia	Frecuencia	Logística Internacional	2	Cadena de suministro	2	Competencias transversales	4	Investigación de mercados en nuevos negocios	6	<p>42.85% opinaron que una competencia a desarrollar es la investigación de mercados en nuevos negocios, seguido por un 28.57% de competencia transversales, la primera coincide con la necesidad de fortalecer el tema del marketing para competir con eficacia en estos nuevos mercados, los otros valores, se deberán tener en cuenta por su valor complementario</p>	<p>Al repasar los informes que emite Procolombia periódicamente, se evidencia la presencia de nuevos negocios, esto es saludable para la economía colombiana, puesto que se va “rompiendo ese estigma”, que nuestro país solo exporta Café, esmeraldas y textiles.</p>
Competencia	Frecuencia											
Logística Internacional	2											
Cadena de suministro	2											
Competencias transversales	4											
Investigación de mercados en nuevos negocios	6											

<p>Pregunta No. 6</p> <p>¿De acuerdo a su experiencia considera ud que las empresas asentadas en Buenaventura le brindan oportunidades laborales a los profesionales de Administracion de Empresas nacidos en este puerto?</p> <table border="1"> <caption>Data for Question No. 6</caption> <thead> <tr> <th>Respuesta</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Muy en desacuerdo</td> <td>20,00%</td> </tr> <tr> <td>En desacuerdo</td> <td>26,67%</td> </tr> <tr> <td>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</td> <td>20,00%</td> </tr> <tr> <td>De acuerdo</td> <td>26,67%</td> </tr> <tr> <td>Muy de acuerdo</td> <td>6,67%</td> </tr> </tbody> </table>	Respuesta	Porcentaje	Muy en desacuerdo	20,00%	En desacuerdo	26,67%	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	20,00%	De acuerdo	26,67%	Muy de acuerdo	6,67%	<p>Los resultados están muy aparejados, existen dos corrientes de pensamiento que exceden solo un poco al resto, el 26.67% , que corresponden a los ítems en desacuerdo y de acuerdo, que reflejan una contradicción, lo mismo con los ítems de 20% de indiferente y muy en desacuerdo</p>	<p>Existe una normatividad expresa en la que se obliga a las empresas asentadas en las ciudades, a darle prioridades laborales a los profesionales de la región, no obstante en Buenaventura, al menos en los grandes cargos no se cumple estas leyes, pero como los profesionales locales adolecen de dicho perfil, les toca contratar a Gerentes de otras regiones.</p>
Respuesta	Porcentaje													
Muy en desacuerdo	20,00%													
En desacuerdo	26,67%													
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	20,00%													
De acuerdo	26,67%													
Muy de acuerdo	6,67%													
<p>Pregunta No. 7</p>	<p>66.67% es un valor alto, que refleja una afinidad de pensamiento, y una opinión generalizada de que los profesionales</p>	<p>Las empresas que realmente han comprendido la importancia de la competitividad en un contexto internacional, son las que marcan la diferencia; una</p>												

<p>¿Que debilidades evidencian en la actualidad los profesionales del Puerto de Buenaventura en su proceso de interacción comercial internacional?</p>  <p>Legend:</p> <ul style="list-style-type: none"> Falta de experiencia Falta de conocimiento del contexto global Limitación con el idioma Desconocimiento geopolítico Poca experiencia en el uso de las TIC 	<p>adolecen de conocimiento sobre el contexto global, a ello se le suma un 13.33% que considera la “falta de experiencia” como un debilidad manifiesta.</p>	<p>manera eficaz para establecer dichas ventajas competitivas, es el conocimiento del entorno, Porter es un abanderado de dicho enfoque empresarial (5 fuerzas competitivas)</p>
<p>Pregunta No. 8</p> <p>¿Desde su perspectiva cree usted que las universidades deberían incluir en sus currículos, formación orientada a los mercados globales?</p>  <p>Legend:</p> <ul style="list-style-type: none"> Muy en desacuerdo De acuerdo Muy de acuerdo 	<p>86.67% (casi 90%), es valor muy representativo, lo que no da lugar a análisis ulteriores sobre estas variables; resulta contundente la necesidad de una oferta curricular focalizada en los mercados globales.</p>	<p>No sorprende estos resultados tan altos, los profesionales son conscientes y autocríticos en cuanto a la imperiosa necesidad de estar mejor preparados en cuanto a las nuevas competencias y perfiles, para ello la exigencia se trasladará a la oferta</p>

		<p>universitaria local, para que tome cartas en el asunto.</p>								
<p>Pregunta No. 9</p> <p>¿Estaría ud de acuerdo que existiera una entidad física de indole universitario que se dedicara exclusivamente a ofertar programas relacionados con los mercados globales en el puerto de Buenaventura?</p> <table border="1"> <caption>Data for Bar Chart: ¿Estaría ud de acuerdo que existiera una entidad física de indole universitario que se dedicara exclusivamente a ofertar programas relacionados con los mercados globales en el puerto de Buenaventura?</caption> <thead> <tr> <th>Respuesta</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>En desacuerdo</td> <td>6,67%</td> </tr> <tr> <td>De acuerdo</td> <td>20,00%</td> </tr> <tr> <td>Muy de acuerdo</td> <td>73,33%</td> </tr> </tbody> </table> <p>¿Estaría ud de acuerdo que existiera una entidad física de indole universitario que se dedicara exclusivamente a ofertar programas relacionados con los mercados globales en el puerto de Buenaventura?</p>	Respuesta	Porcentaje	En desacuerdo	6,67%	De acuerdo	20,00%	Muy de acuerdo	73,33%	<p>Casi 3 cuartas de los encuestados (73.33%), se sesgó por la respuesta “muy de acuerdo”, si se adicional 20% de los encuestados que contestaron favorablemente sobre la sugerencia propuesta, el resultado apunta a una necesidad apremiante.</p>	<p>Se confirma la respuesta anterior, los profesionales y la gente con gran “sentido de apropiación” por el Puerto que la necesidad de contextualizar a los profesionales sobre negocios internacionales amerita que una Universidad se dedique exclusivamente a este propósito.</p>
Respuesta	Porcentaje									
En desacuerdo	6,67%									
De acuerdo	20,00%									
Muy de acuerdo	73,33%									

Capítulo 6. Conclusiones y Recomendaciones

6.1 Conclusiones

- El puerto de Buenaventura, de conformidad a lo que se ha evidenciado en esta investigación, si bien es un polo de desarrollo económico de singular importancia para los intereses comerciales colombianos, no opera en consecuencia con la nueva realidad del

mercado, es decir, presenta deficiencias notables, en cuanto a la formación del personal calificado en competencias de negocios internacionales, lo que a futuro de no tomarse los ajustes pertinentes, comprometería las competitividad de la nación.

- Los egresados de programas de Administración de Empresas, de las universidades y centros universitarios locales, sostienen en forma autocrítica, que ellos realmente no estaban preparados para enfrentar con eficacia los nuevos desafíos, de ahí que se les haya hecho tan complejo, interactuar logística, administrativa y comercialmente con sus pares extranjeros, debido a esa debilidad formativa.
- Solamente en dos competencias; bilingüismo y experiencia internacional, los socios comerciales más importantes del puerto de Buenaventura (los estadounidenses y los asiáticos) marcan una gran diferencia con los negociadores locales, y siendo objetivos, son dos variables que no son imposibles de adquirir, el asunto a considerar, es que los TLC ya están vigentes y no hay margen de error, porque la brecha entre los oferentes locales y foráneos se hace cada vez más vasta.
- Si bien las normas se establecen para ser cumplidas, no es “menos cierto” que se deben proveer las condiciones idóneas para tal fin, en el caso de que ha sido establecido que las empresas privadas que se asienten en las grandes ciudades, deberán contratar gran parte del personal del contexto local, dicho gremio deberá tener las competencias para ejercer sus roles laborales de la manera más óptima posible; en tal sentido, los líderes empresariales y Gerentes de las organizaciones que hoy en día, manejan las negociaciones más robustas, no son nativos del Puerto de Buenaventura, y en algunos casos, ni siquiera son vallecaucanos.
- En el trabajo de campo, se pudo constatar, que si bien la realidad comercial del puerto de Buenaventura es delicada, no se considera tampoco dramática, puesto que Colombia tiene recursos de sobra para revertir la situación; los recursos humanos tanto de mano de obra calificada como no calificada, pueden adquirir competencias más congruentes con lo

que se requiere internacionalmente, los recursos logísticos pueden conseguirse con la integración Estado-inversión privada, y los recursos naturales existen y de sobra como ventajas comparativas insuperables.

- En lo que todas las fuentes consultadas coinciden es que es imperioso lograr concatenar la academia con el nuevo contexto, pues los entes formativos, son los que finalmente cuentan con toda la infraestructura física, logística y personal para alcanzar ese cometido, la descontextualización de los mercados, es una típica señal de una deficiencia estructura curricular

6.2 Recomendaciones

- Que los contenidos curriculares de las universidades que ofertan el programa de Administración de Empresas del Puerto Distrital del Buenaventura integren los siguientes temas:
 - Resolución de casos*
 - Bilingüismo (incluyendo mandarín, francés, inglés y japonés)*
 - Clínicas empresariales*
 - Simuladores de negocios*
 - Distribución física internacional*
 - Logística portuaria*
 - Cultura de negocios*
- Que haya un dinamismo más decidido por parte de los nativos del puerto de Buenaventura en cuanto a la generación de propuestas proclives al mejoramiento de la gestión comercial, no es posible que los problemas de ciudad, se sigan considerando del “resorte” exclusivo de las autoridades locales, el puerto es de todos, hay que aprovechar, que docentes, comerciantes, rectores, directores, son conscientes de lo que está pasando.

- Que precedentes como el programa de Colombia Aprende sobre formación en competencias laborales sea complementado y fortalecido con otros programas similares que robustezcan esta gestión y la consoliden a un plazo más inmediato.

Capítulo 7. Consideraciones teóricas finales

El Puerto de Buenaventura es una gran posibilidad de progreso para todos los pobladores de la región por la cantidad y calidad de trabajo que allí se debe desarrollar a partir de los convenios firmados por Colombia con el Tratado de Libre Comercio (TLC) con Usa, Europa y Asia

A pesar de que las universidades e institutos de formación de la región ofrecen carreras en Ciencias Administrativas, Negocios Internacionales y afines, no resulta suficiente: por un

lado, porque hay competencias que no se forman en los egresados y al incorporarse al mercado laboral son necesarias, y por el otro, los pobladores de la región que no alcanzan a asistir a la universidad necesitan formar competencias básicas para poder desempeñarse en oficios requeridos en el Puerto y así, a través de la educación y la formación, los pobladores y el Puerto se mutuo beneficien.

El autor de esta tesis doctoral, desde el punto de vista educativo- curricular, a partir de acuerdos estratégicos con las distintas instituciones universitarias, propone:

Agregar a las carreras ya existentes en Ciencias Administrativas y Negocios Internacionales, las asignaturas que permitan desarrollar las competencias que se consideran necesarias para el buen desempeño en los cargos que dispone el Puerto de Buenaventura. Estas asignaturas se pueden agregar en categoría de módulos o asignaturas electivas u opcionales adicionales, de manera que el estudiante se pueda formar en las áreas que le sean más atractivas y necesarias.

Las mencionadas alternativas se deben adicionar a los diversos planes de estudios de una o varias carreras en las universidades existentes en la zona, sin que modifique la estructura de la institución en sí. Para la mencionada integración se van a presentar a continuación dos modelos para realizarlo: uno para la modular y otro para las asignaturas electivas u opcionales.

Si la adición de áreas o asignaturas se va a realizar por la vía de módulo se debe tener en cuenta que el sistema modular de enseñanza, integra una concepción de proceso. En cada caso se tratan temas y problemáticas que conjuntamente hacen posible la unificación de campos complejos de estudio y trabajo profesional. Mediante esta perspectiva y concepción es posible afrontar de manera eficaz problemas vitales, sociales, profesionales y otros.

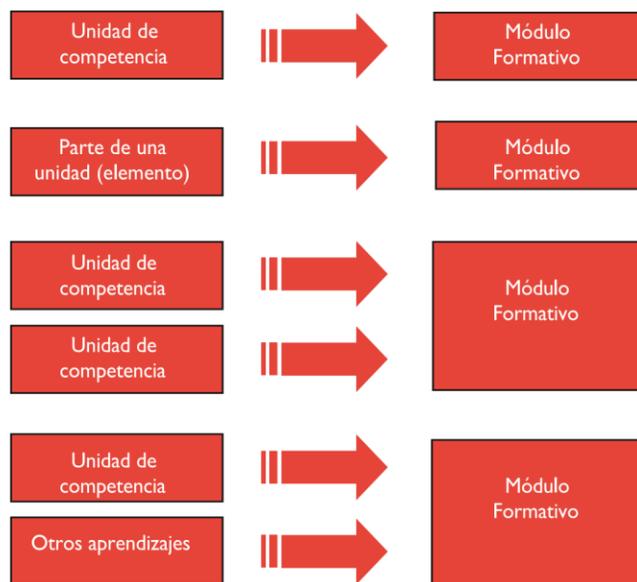
En el sistema modular se aspira integrar la docencia, la investigación y servicio en el abordaje de un problema concreto que afronta la comunidad y que tiene una relación estrecha con el quehacer profesional. Este problema o fenómeno, es asumido por el alumno, para su transformación, integrando el aprendizaje de los aspectos teóricos necesarios para su comprensión, con la metodología para abordarla. Se podría valorar a la enseñanza modular

integrativa como el medio curricular para romper con la relación de aislamiento de las instituciones educativas con respecto a la comunidad y así poder contar con ella en la búsqueda de los problemas del entorno, hacia los cuales organizar los planes de aprendizaje.

Para esta adición a través del estilo modular, se tomará el modelo de Carrillo, Martínez, Hernández y otros. (2009) quienes consideran que la estructura modular en cuanto al alcance del módulo, generalmente está basado en una Unidad de Competencia Laboral (UCL). Sin embargo es dependiendo de la complejidad de las UCL o de la necesidad de incorporar otros aprendizajes (competencias transversales), como pueden presentarse, en el siguiente gráfico, las opciones para la estructura modular:

Opciones para la estructura modular:

Estructura modular

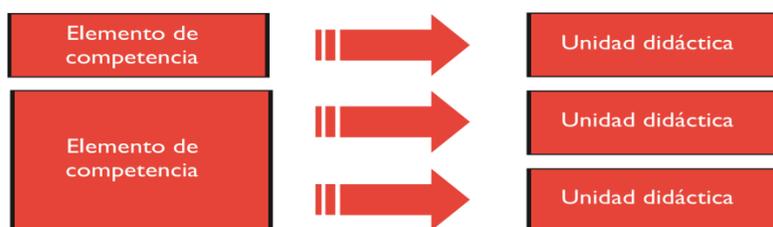


Tomado de Carrillo, Martínez, Hernández y otros. (2009)

Continuando con los autores citados, la estructura interna de un módulo de tener la configuración siguiente:

- Un módulo basado en competencias se desarrolla a partir de una estructura que posibilita organizar didácticamente las informaciones que contiene la Unidad de Competencia Laboral y sus elementos.
- Un módulo, generalmente está compuesto de tantas unidades didácticas como elementos de competencia posee la UCL. En otras palabras, se tiende a establecer un paralelismo entre el elemento de competencia y la unidad didáctica. Esto es así cuando existe una correspondencia entre la UCL y un módulo.
- Puede ocurrir, de acuerdo a la naturaleza de los elementos de competencias y a las informaciones que sean necesarias desarrollar en un material de aprendizaje, que un elemento de competencia se vincule con dos unidades didácticas. Por tanto un elemento de competencia de la norma, forma una Unidad Didáctica en el módulo; sin embargo, dependiendo de la complejidad de la competencia, podría considerarse que un elemento pueda ser desarrollado en dos unidades didácticas, como se puede observar en el gráfico que sigue a continuación:

Relación elementos vs unidad

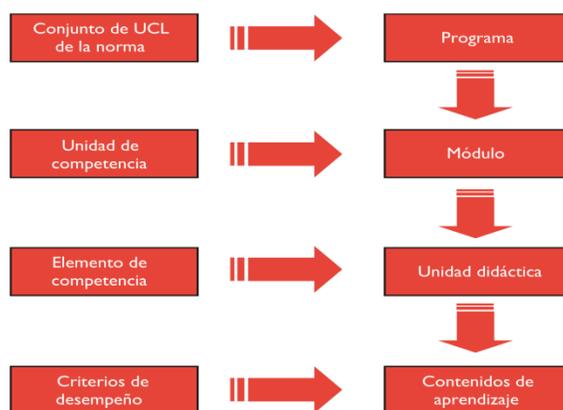


Tomado de Carrillo, Martínez, Hernández y otros. (2009).

Con los elementos referidos anteriormente se produce el modelo de estructura modular ideal que se presenta de inmediato:

Estructura Modular Ideal

Propuesta de estructura modular ideal



Tomado de Carrillo, Martínez, Hernández y otros. (2009).

En cuanto a la relación entre los componentes normativos y componentes del diseño curricular, los autores señalan que al referirse a la unidad de competencia se alude a una función integrada por un conjunto de elementos de competencia que tiene un significado claro en el proceso de trabajo y en el empleo y puede ser aprendida, evaluada y certificada.

La unidad de competencia, es considerada la mínima función certificable, por tanto, puede ser reconocida independientemente a partir de la evaluación de sus componentes (los elementos de competencia). Justamente por esta razón, unidad de competencia y módulo de aprendizaje se asocian naturalmente en un enfoque formativo evaluativo.

De tal manera que: “Un módulo es lo que no se puede romper, es decir que cuando se dice que se realizará un diseño modular, el módulo es la unidad mínima de trabajo, es decir, la que tiene sentido como un todo”. Cuando se desarrolla la Norma Técnica de Competencia Laboral (NTCL) hay que ubicarse de manera relevante con un componente laboral, en el diseño curricular hay que conservar la misma lógica, pero acercándose cada vez más a un lenguaje pedagógico.

A continuación se presenta a través de un esquema la relación entre los componentes normativos y de diseño curricular:

Esquema de la relación entre los componentes



Tomado de Carrillo, Martínez, Hernández y otros. (2009).

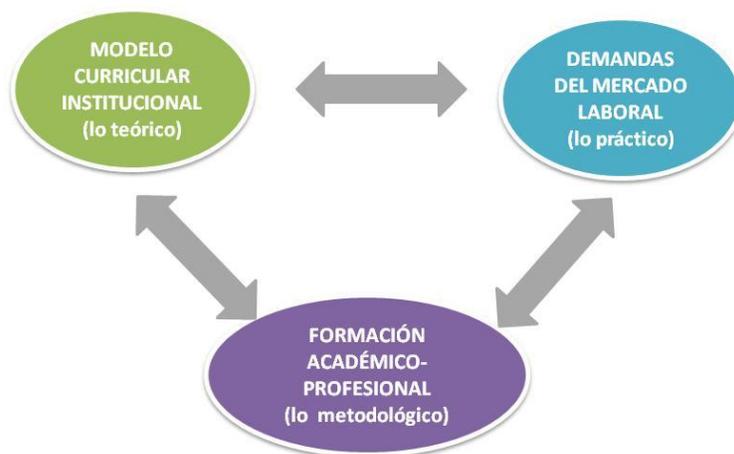
A partir de las sugerencias hechas por los gerentes del puerto de Buenaventura y siguiendo el modelo antes presentado se podría incorporar módulos a todas las carreras a las que se ha venido haciendo referencia, para así responder a los requerimientos de formación de competencias adicionales en los futuros profesionales.

Si la adición de áreas o contenidos se va a realizar por la vía de asignaturas electivas u opcionales se podría realizar a través del modelo presentado por Compte G, María(2013) quien considera que las asignaturas optativas, incorporadas al currículo de una carrera universitaria, representan conocimientos que constituyen un valor agregado en la formación académico-profesional de los estudiantes; ya que tienen como finalidad principal complementar y actualizar aspectos disciplinares de la profesión vinculados estrechamente con la complejidad del objeto de la carrera, así como también, afianzar en los estudiantes los conocimientos, las destrezas y las competencias que les permitirán responder eficientemente a las tendencias del mercado laboral de su profesión.

La relevancia de las asignaturas electivas u optativas radica en que al estar incluidas en la malla curricular de una determinada carrera, deben ser programadas y ofertadas con base a un estudio y análisis previo de las necesidades y tendencias del mercado laboral de la profesión en la que se desarrollarán los recién graduados. En la actualidad el problema se presenta porque, en la gran mayoría de los casos, el contenido de estas asignaturas es definido sobre la base de la percepción de los directivos que administran las carreras y no sobre un diagnóstico ni un análisis que sustente sus decisiones, debido a que no existen regulaciones específicas que guíen su diseño y estructuración.

El modelo, que presenta la autora, tiene dos elementos esenciales: la conformación de variables operacionales y la elaboración del diagnóstico del estado del arte de los programas existentes para cada carrera, lo que da como resultado una guía metodológica de aplicación a seguir, que debe contar con políticas, objetivos, lineamientos y contenidos que complementen la formación académica de los estudiantes y respondan a las necesidades del sector de la profesión o mercado laboral, transformando los programas actuales (escenario real) en programas nuevos (escenario a construir).

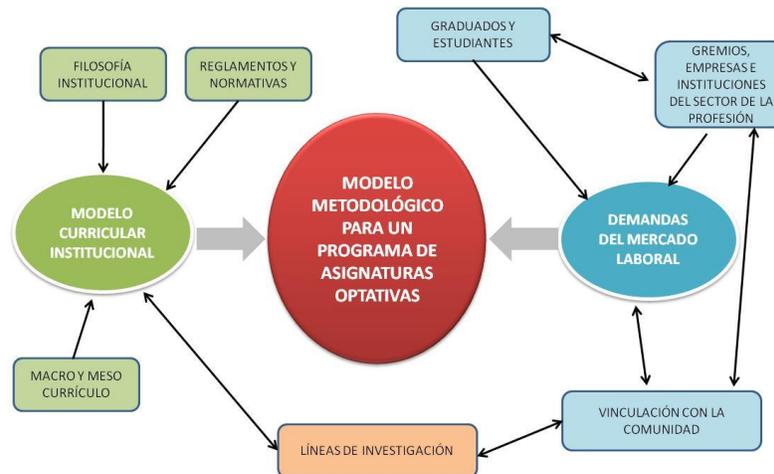
Componentes del Modelo



Tomado de: Compte G, María Fernanda(2013)

Es también de relevancia acotar las variables operacionales del modelo, las cuales se presentan en el gráfico que se puede observar a continuación:

Variables Operacionales del Modelo



Tomado de: Compte G, María Fernanda(2013)

Las variables operacionales del modelo son el sustento teórico de la actividad educativa de la institución de educación superior y de las necesidades del sector profesional. Se puede observar en la gráfica anterior: el modelo curricular institucional en el que se basa la acción académica, el mercado laboral de la profesión, las que a su vez se nutren de otras variables que se articulan entre sí. A su vez, estas líneas de investigación están articuladas con la comunidad o sociedad a través de los convenios y proyectos de vinculación que la institución desarrolla con la participación de docentes y estudiantes, los que se relacionan con el mercado laboral, conformado por los gremios de la profesión (colegios profesionales, agrupaciones) y por empresas e instituciones privadas y públicas donde laboran los graduados y los estudiantes hacen sus prácticas pre-profesionales.

Afirma la autora que el otro elemento del modelo es la elaboración del diagnóstico del estado del arte del programa existente con el que, mediante el proceso propuesto en el gráfico anterior, se pueden conocer y establecer las necesidades formativas de los graduados y de lo que

demandan los directivos de las instituciones, empresas y gremios donde laborarán los graduados. Una vez efectuado el análisis de contenido de la información recogida, se puede precisar el perfil profesional ideal el cual debe ser contrastado con el perfil profesional real para poder definir las asignaturas optativas que han de anexarse.

Para cerrar esta propuesta de modelo se presenta en el próximo gráfico, el proceso para el diagnóstico del programa

Flujograma del proceso para su diagnóstico



Tomado de: Compte G, María Fernanda(2013)

Una vez cumplidos con todos os requerimientos indicados en el gráfico se puede pasar con toda seguridad a seleccionar los contenidos de las asignaturas electivas u optativas para cada carrera evaluada. De tal manera que un modelo para el diseño, la implementación y la evaluación de un programa de asignaturas optativas, se convierte en un recurso indispensable para la planificación de la formación de los alumnos, entre lo académico, ofertado por la institución de

educación superior y las demandas del mercado laboral donde desarrollará su actividad profesional.

Bien sea que se opte por la vía modular o por la vía de asignaturas electivas u optativas, estos deben estar relacionados, para el caso de las universidades de la zona de Buenaventura, con las áreas o temáticas siguientes:

- Mantenimiento de la infraestructura portuaria
- Manejo de equipos y tecnología especializada para la manipulación de las mercancías en grúas, muelles y patios
 - Resolución de problemas
 - Bilingüismo (incluyendo mandarín, francés, inglés y japonés)
 - Clínicas empresariales
 - Simuladores de negocios
 - Operadores de carga terrestre
 - Distribución física internacional
 - Logística portuaria
 - Cultura de negocios

Estas mismas instituciones universitarias pueden ayudar con los profesionales ya formados ofertando diplomados, especializaciones, maestrías y doctorados relacionados con las competencias que se deben desarrollar para alcanzar un alto desempeño en los diversos cargos del Puerto de Buenaventura, entre ellos:

- Idiomas modernos
- Manejo de conflictos
- Negocios internacionales
- Logística portuaria
- Tratados internacionales
- Derecho internacional
- Gerencia portuaria
- Tecnología aplicada al negocio naviero

- Operaciones portuarias
- Operación de barcos de gran calado

En la búsqueda de la integración de los lugareños al Puerto de Buenaventura, la educación es una de las mejores vías, por lo que a través de un plan motivacional, se debe atraer no solo a los trabajadores de nivel universitario, sino a los técnicos y empíricos de oficio, contando con las universidades, institutos técnicos y cualquier organismo de educación en artes y oficios que pueda unirse en la prestación de servicios educativos en aras de formar y actualizar a los trabajadores del Puerto y a los lugareños que se quieran incorporar al trabajo del Puerto

Esta propuesta se puede llevar a cabo a través de:

- Jornadas de sensibilización e información para la mejora de la región y sus habitantes a través de la participación en el óptimo rendimiento del Puerto
- Talleres sobre los oficios básicos del Puerto
- Curso básico sobre el manejo de equipos y tecnología especializada para la manipulación de las mercancías en grúas, muelles y patios
- Cursos básicos y avanzados sobre el manejo de los diversos muelles del Puerto
- Curso básicos de operadores de carga terrestre.
- Curso para el manejo básico de diversos idiomas

Parafraseando a los integrantes del Centro de Estudios de Opinión (CEO) (s/f) de Antioquia. La modalidad de taller se define como el recurso que posibilita el proceso de formación profesional. Concibiéndose como una formulación racional de actividades específicas, graduadas y sistemáticas, en aras del cumplimiento de los objetivos de ese proceso de formación. El taller es percibido como una dinámica integradora, compleja, reflexiva, en que la teoría y la práctica se imbrican como fuerza motivadora del proceso pedagógico, buscando una comunicación constante con la realidad social, formando un equipo de trabajo altamente dialógico constituido por docentes y estudiantes, en el cual cada uno es un miembro más del equipo y hace sus aportes específicos.

Los autores afirman que: “El taller es una forma pedagógica que pretende lograr la integración de teoría y práctica a través de una instancia que llegue al alumno con su futuro campo de acción y lo haga empezar a conocer su realidad objetiva. Es un proceso pedagógico en el cual alumnos y docentes desafían en conjunto problemas específicos; concebido como un equipo de trabajo, formado generalmente por un facilitador o coordinador y un grupo de personas en el cual cada uno de los integrantes hace su aporte específico”

En razón de la necesidad de talleres que permitan entrenar a los lugareños de Buenaventura con escasa formación académica para lograr su incorporación al trabajo del Puerto, existen específicamente, las Escuelas Taller y las Casas de Oficios, las cuales, según el modelo español reseñado en Wikipedia, constituyen un programa público de empleo-formación que tiene como finalidad la inserción de desempleados jóvenes, (cada país o región determinará la edad de los participantes) a través de su cualificación en alternancia con la práctica profesional, en ocupaciones relacionadas con la recuperación o promoción del patrimonio artístico, histórico, cultural o natural, así como con la rehabilitación de entornos urbanos o del ambiente, la mejora de las condiciones de vida de las ciudades, así como cualquier otra actividad de utilidad pública o de interés general y social que permita la inserción a través de la profesionalización y experiencia de los participantes.

Los programas de las escuelas taller que se sugiere en esta propuesta pueden ir de seis meses hasta dos años, dependiendo de la formación requerida. Cualquiera que sea la duración se dividirá los meses en actividades teóricas y actividades prácticas en la búsqueda del desarrollo de competencias pertinentes para la práctica de una tarea u oficio específico. Los docentes o monitores compartirán experiencias con los alumnos y realizarán seguimiento de los avances con la posibilidad de pasantías en el Puerto para, por una parte obtener mayor experiencia y por la otra, hacer contacto con la gerencia del Puerto para la futura posibilidad de una contratación fija.

De manera tal que: precedentes como el programa de Colombia Aprende sobre formación en competencias laborales sea complementado y fortalecido con otros programas similares que favorezcan la formación e incorporación de los lugareños, en la búsqueda de beneficiarlos a ellos, al funcionamiento del Puerto y en consecuencia a Colombia.

Referencias

- Alcaldía Distrital de Buenaventura. (2007). *Informe general del puerto*.
- Allen, J., & Van del Velden, R. (2005). *The flexible professional in the knowledge society: Conceptual framework of the REFLEX Project*.
- Anuario Estadístico de Buenaventura. (2011).
- Arguelles, A. (1999). *Competencia laboral y educación basada en normas de competencia*. México: Editorial Limusa.
- Aristimuño, A. (2004). *Las competencias en la educación superior: ¿demonio u oportunidad?* Montevideo: Departamento de Educación, Universidad Católica del Uruguay.
- Barrows, H., & Tamblyn, R. (1980). *Problem-Based Learning: An Approach to a Medical Education*. New York: Springer Publishing Company.
- Boyett, J., & Boyett, G. (1999). *Hablan los gurús: las mejores ideas de los máximos pensadores de la administración*. Barcelona: Norma.
- Cabrera Dokú, K., & González F., L. (2006). *Currículo universitario basado en competencias*. Barranquilla: Ediciones Uninorte.
- Candelo, F. (2014). Pertinencia del Programa en el marco de un contexto globalizado en Función de las necesidades del país y la región donde se desarrolla. Recuperado el 10 de Marzo de 2014 de <http://www.unipacifico.edu.co/socinicial.asp>. Buenaventura.
- Carvajal Panesso, A. (2007). Ocho tesis para saber lo que está pasando en Buenaventura: Evidencia de un caos. *Posiciones*.
- Catalana, A., Avolio, D., & Sladogna, M. (2004). *Diseño curricular basado en normas de competencia laboral: conceptos y orientaciones metodológicas*. Buenos Aires: Cinterfor.
- Comisión Europea-Programa Alfa. (2007). *Informe final -Proyecto Tuning America Latina: Reflexiones y perspectivas de la educación superior en America Latina*. Buenos Aires.
- Conpes. (2006). *Documento No. 193*. Bogotá.
- Cosude. (2015). *Formación en competencias: la puerta de entrada al mundo laboral*.
- De Boer, H. (2004). *Academia in the 21st Century: an analysis of trends and perspectives in higher education and research*, AWT Achtergrondstudies No. 28. Den Haag.

- Delors, L. (1996). *La Educación encierra un tesoro. Informe final de la UNESCO de la Comisión internacional sobre la educación para el Siglo XXI*. Madrid: Santillana.
- Fundación Sprbun. (2013). *Informe de gestión 2013*. Buenaventura.
- Gallart, J. (1997). *Competencias laborales: tema clave en la articulación educación- trabajo*.
- Guerrero, A. (1999). El enfoque de las competencias profesionales: una solución conflictiva a la relación entre formación y empleo. En: Revista , Vol. 10, Nº 1, pp. 335-360. *Complutense de Educación*.
- Maldonado, M. (2002). *Las competencias una opción de vida metodología para el diseño curricular*. . Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Ministerio de Educación Nacional. (2003). *Aprendiendo en el ámbito laboral*. Bogotá: Corpoeducación.
- Mora García, L. (2016). *Gestión Logística Integral. Las mejores prácticas en la cadena de abastecimiento*. Bogotá: Ecoe.
- Perrenoud, P. (1999). *Construir competencias desde la escuela*. Santiago de Chile: Dolmen.
- Posner, J. (2001). *Análisis del currículo*. Bogotá: McGraw–Hill.
- Pozo, J. (2009). *La solución de problemas*. Madrid: Madrid: Aula XXI. Santillana.
- Roldán Pérez, A. (2011). *El pacífico latinoamericano y su inserción internacional. Continuidades y cambios*. Bogotá.
- Rué, J. (2007). *Enseñar en la universidad. El eees como reto para la educación superior*. Madrid: Narcea.
- Sanchez Gomez, G. (2015). *Buenaventura: un puerto sin comunidad*. Bogotá: Centro Nacional de Memoria Histórica.
- Secretaría de Educación de Bogotá. (2010). *Competitividad y mercados globales*. Bogotá.
- Sena-Servicio Nacional de Aprendizaje. (2003). *Estructura curricular para la formación pedagógica de instructores del SENA. Módulos de formación básica*. Bogotá.
- Soto Sánchez, R. (2006). *Competencias laborales del trabajador social desde el mercado laboral*.
- Suarez Reyes, F. (2010). Buenaventura: una ciudad puerto, globalizante, diversa y multicultural. *HAL*.
- Tobón Vallejo, L. (2012). *Competencias laborales generales. Formación para el trabajo*.
- Unipacifico. (2017). <http://www.unipacifico.edu.co:8095/web3.0/inicio.jsp>.

Uniquindio Central Buenaventura. (2017).

https://www.uniquindio.edu.co/centro_tutoria_buenaventura/publicaciones/programas_academicos_ofertados_2_pub.

Univalle. (Noviembre de 2017). *<http://pacifico.univalle.edu.co/>*.

Universidad Antonio Nariño. (2017). *<http://www.uan.edu.co/buenaventura-programas/pregrado>*.

Zaninovich Victoria, D. (2016). “Buenaventura es prioridad para el Gobierno Nacional”.

Acción(157).

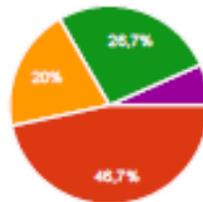
Anexos

Anexo 1. Formato Encuesta

15 respuestas

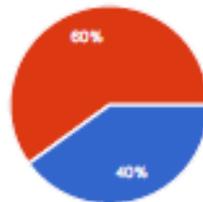
Resumen

1. ¿Los profesionales de Administración de Empresas o los actuales Gerentes que lideran las empresas del puerto de Buenaventura son competentes para atender los retos que impone el TLC con los Estados Unidos?



a. Muy en desacuerdo	0	0%
b. En desacuerdo	7	46.7%
c. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3	20%
d. De acuerdo	4	26.7%
e. Muy de acuerdo	1	6.7%

2. ¿Qué ventajas posee Colombia internamente si se compara con otras naciones, en virtud de interactuar comercialmente en contextos internacionales?



a. Ubicación estratégica	8	40%
b. Multivariedad de productos a ofrecer	8	60%
c. Economía interna estable	0	0%
d. Personal competente calificado y no calificado	0	0%

3. Los programas de Administración de Empresas ofertados en Buenaventura brindan las competencias necesarias para operar eficazmente en los negocios internacionales?

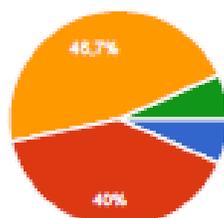
<https://docs.google.com/forms/d/1UaUxDu9NHRBHQILW9QaWKEP8Yw0G7Rb4ay4ZzVwV0v/viewanalytics>

2/7/2018 Encuesta sobre competencias laborales, mercados globales y TLC en el Municipio de Buenaventura - Formularios de Google internacionales?



a. Muy en desacuerdo	2	13.3%
b. En desacuerdo	8	53.3%
c. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3	20%
d. De acuerdo	2	13.3%
e. Muy de acuerdo	0	0%

4. Con base en el dinamismo económico que demanda el Puerto de Buenaventura, la principal competencia que se requieren es:



a. Bilingüismo	1	6.7%
b. Cultura de Negocios	8	40%
c. Estrategias de marketing	7	46.7%
d. Distribución Física Internacional	1	6.7%

5. Con base en el dinamismo económico que demanda el Puerto de Buenaventura, que OTRAS competencias se requieren:

Logística Internacional, manejo de las TICs, Relaciones públicas

Competencias en áreas tecnológicas que se puedan aplicar transversalmente a los diferentes modelos de negocios que se dan en el Puerto de Buenaventura. Integración de medios sociales como herramientas gestión de la imagen de los negocios del Puerto en la ciudad y en el mundo. Investigación de mercados para encontrar nuevos negocios que se pueden ofrecer en el puerto de Buenaventura.

Manejo de idiomas como el francés, el inglés y el portugués.

Formación en TICs,

- competencias en emprendimiento - Personal especializado en las áreas de administración, industriales, económicas, contables y ambientales.

Se debe dar la oportunidad de trabajo al personal, pero primero se debe buscar una metodología de como preparar a cada una de las personas para que realice un excelente trabajo

Inversión social, formación académica avanzada y resolución de conflictos

Competitividad, Emprendimiento e innovación.

Bilingüismo

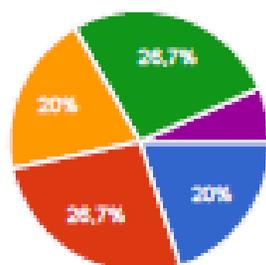
CIVISMO

conocimiento del mercado

Cultura emprendedora

Emprendimiento ligado a la sostenibilidad

6. De acuerdo a su experiencia considera usted que las empresas asentadas en Buenaventura le brindan oportunidades laborales a los profesionales de Administración de Empresas nacidos en este puerto?



a. Muy en desacuerdo	3	20%
b. En desacuerdo	4	26.7%
c. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3	20%
d. De acuerdo	4	26.7%
e. Muy de acuerdo	1	6.7%

7. Que debilidades evidencian en la actualidad los profesionales del Puerto de Buenaventura en su proceso de interacción comercial internacional?



a. Falta de experiencia 2 13.3%

<https://docs.google.com/forms/d/1UuUxDu9NHRBHQIaw9GvVKEP8Yw0G7Rb4ky4ZzVwVQ/viewanalytics>

35

2/7/2018

Encuesta sobre competencias laborales, mercados globales y TLC en el Municipio de Buenaventura - Formularios de Google

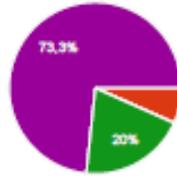
b. Falta de conocimiento del contexto global 10 66.7%
 c. Limitación con el idioma 1 6.7%
 d. Desconocimiento geopolítico 1 6.7%
 e. Poca experiencia en el uso de las Tics 1 6.7%

8. Desde su perspectiva cree usted que las universidades deberían incluir en sus currículos formación orientada a los mercados globales?



a. Muy en desacuerdo 1 6.7%
 b. En desacuerdo 0 0%
 c. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 0 0%
 d. De acuerdo 1 6.7%
 e. Muy de acuerdo 13 86.7%

9. Estaría usted de acuerdo que existiera una entidad física de índole universitario que se dedicara exclusivamente a ofertar programas relacionados con Mercados globales en el puerto de Buenaventura



a. Muy en desacuerdo	0	0%
b. En desacuerdo	1	6.7%
c. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	0	0%
d. De acuerdo	3	20%
e. Muy de acuerdo	11	73.3%

Número de respuestas diarias

<https://docs.google.com/forms/d/1UuUxDu2NHRBHQEW9GawKEP8YwOG7Rb4y4ZzVwVQ/viewanalytics>

45

2/7/2018

Encuesta sobre competencias laborales, mercados globales y TLC en el Municipio de Buenaventura - Formularios de Google

