

**ESTUDIO DE LA PERCEPCIÓN QUE TIENEN LOS EMPLEADORES RESPECTO A
LAS COMPETENCIAS LABORALES DE LOS GRADUADOS DE LAS CARRERAS
PROFESIONALES DE LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS
SEDE PRINCIPAL CALLE 80.**



YOHANA GUERRERO MENDEZ

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS

RECTORIA SEDE PRINCIPAL

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

BOGOTÁ, D.C., 2019

ESTUDIO DE LA PERCEPCIÓN QUE TIENEN LOS EMPLEADORES

RESPECTO A LAS COMPETENCIAS LABORALES DE LOS GRADUADOS DE LAS
CARRERAS PROFESIONALES DE LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO
DE DIOS SEDE PRINCIPAL CALLE 80.

YOHANA GUERRERO MÉNDEZ

Trabajo de grado para optar al título en magister en Gerencia Social

Tutor

MAURICIO BETANCURT CAÑOLA

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS

RECTORIA SEDE PRINCIPAL

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

BOGOTÁ, D.C., 2019

Contenido

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN	6
2. INTRODUCCIÓN	6
3. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	9
4. JUSTIFICACIÓN	15
5. OBJETIVOS	17
5.1 Objetivo General	17
5.2 Objetivos Específicos	17
6. DISEÑO METODOLÓGICO	18
6.1 Tipo de Investigación	19
6.2 Enfoque de la Investigación	19
6.3 Praxeología	20
7. ESTADO DEL ARTE	23
8. DESCRIPCIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	42
9. MARCO REFERENCIAL	47
9.1. Marco Teórico	47
9.2. Marco Conceptual	57
10. RESULTADOS	59

11. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	86
12. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	90

Lista de Gráficas

Gráfica 1. Empleados que tiene su empresa	63
Gráfica 2. Principal medio para buscar trabajadores	64
Gráfica 3. Empleados profesionales graduados de UNIMINUTO	66
Gráfica 4. Programa de formación profesional del graduado	65
Gráfica 5. Tipo de contratación laboral	68
Gráfica 6. Criterios de selección	67
Gráfica 7. Conocimientos y conceptos de la profesión	72
Gráfica 8. Conocimientos, habilidades y destrezas de los graduados	73
Gráfica 9. Actualización técnica de los graduados	74
Gráfica 10. Capacidad de resolución de conflicto	75
Gráfica 11. Eficacia de los graduados	74
Gráfica 12. Capacidad de pensamiento crítico	75
Gráfica 13. habilidades de adaptación al cambio	76
Gráfica 14. Cargos desempeñados por los graduados	77
Gráfica 15. Percepción de las competencias	79
Gráfica 16. Percepción de las competencias	81
Gráfica 17. Competencias programa Administración de Empresas	82
Gráfica 18. Competencias programa Contaduría Pública	84

Gráfica 19. Competencias programa de Psicología	88
Grafica 20. Competencias del programa de Ingeniería Industrial.....	87
Gráfica 21. Competencias programa Comunicación Social y Periodismo	90
Gráfica 22. Competencias programa Ingeniería Civil.....	91
Gráfica 23. Competencias programa Licenciatura en Informática	92
Gráfica 24. Competencias programa Trabajo Social	94
Gráfica 25. Competencias programa Comunicación Visual	94

Lista de tablas

Tabla 1. Relación de Datos	43
Tabla 2. Muestra	45

“Enseñar no es transferir conocimiento, sino crear las posibilidades para su propia producción o construcción”.

Paulo Freire

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

ESTUDIO DE LA PERCEPCIÓN QUE TIENEN LOS EMPLEADORES RESPECTO A LAS COMPETENCIAS LABORALES DE LOS GRADUADOS DE LAS CARRERAS PROFESIONALES DE LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS SEDE PRINCIPAL CALLE 80.

Resumen: con este estudio se busca identificar la percepción que tienen los empresarios empleadores frente al desarrollo de las competencias laborales que poseen los graduados de las carreras profesionales de la Corporación Universitaria Minuto de Dios sede principal calle 80, sus fortalezas y debilidad, al igual que la pertinencia de estas competencias frente a las necesidades del mercado laboral actual.

Palabras clave: percepción, competencias laborales, Gerencia Social.

Abstract

This study seeks to identify the perception that employers have regarding the development of the labor skills that the graduates of the professional careers of the University Corporation Minuto de Dios headquarters main street 80, its strengths and weaknesses, as well as the relevance of these skills to the needs of the current labour market.

Keywords: perception, labor skills, Social Management.

2. INTRODUCCIÓN

La Corporación Universitaria Minuto de Dios (UNIMINUTO) sede principal, tiene por misión el compromiso de "Formar profesionales altamente competentes, éticamente orientados y líderes de procesos de transformación social" (UNIMINUTO, 2010, p. 7), de igual manera desde la Proyección Social se establece como propósito de “promover y consolidar una cultura de seguimiento, evaluación del impacto y acompañamiento a los graduados a través de diversas líneas que permitan su integración a la comunidad universitaria, su activa participación y su constante crecimiento, generando de esta manera [...] un impacto positivo en la sociedad que facilite su desarrollo social, cultural y económico” (UNIMINUTO, 2010).

Acorde con lo anterior es prioridad para la Corporación universitaria Minuto de Dios UNIMINUTO, desarrollar estrategias desde la proyección Social, que le permitan llevar a sus estudiantes y futuros graduados, al cumplimiento de la misión de la institución, para ello se desarrolla este primer estudio, el cual permite identificar la percepción de los empresarios empleadores, como actores fundamentales que influyen durante el proceso de transición al mundo laboral de los graduados, permitiéndonos conocer a través la experiencia vivida en el ámbito laboral del graduado, el cómo?, perciben ellos, el desarrollo de las competencias laborales de los graduados de las carreras profesionales de la Corporación Universitaria Minuto de Dios (UNIMINUTO) sede principal calle 80.

Con esta investigación se pretende generar un insumo significativo para los procesos de mejora continua y acreditación de los programas académicos de UNIMINUTO, orientando al diseño de estrategias de formación académica alineados con las necesidades que requiere el mundo laboral, en temas del desarrollo de competencias laborales que deben poseer los

graduados de UNIMINUTO para lograr generar un impacto positivo de transformación social y el éxito laboral.

Para efectos de este estudio se analiza como variables las competencias laborales de los graduados, las estrategias que UNIMINUTO ha implementado para el posicionamiento de sus graduados en el mercado laboral y la percepción de los empresarios empleadores frente al desempeño laboral y desarrollo de las competencias laborales que tienen los graduados de UNIMINUTO.

En apoyo a este estudio se presenta el planteamiento del problema, se elabora una justificación y de acuerdo con el objetivo principal como es “Realizar un estudio de la percepción que tienen los empleadores respecto a las competencias laborales de los graduados de la Corporación Universitaria Minuto de Dios (UNIMINUTO) sede principal calle 80”, seguido se elabora un marco teórico y conceptual. Lo anterior en busca de optimizar los programas académicos y con ello al fortalecimiento de las competencias laborales del graduado para su enfrentamiento al mercado laboral.

Como herramienta de soporte se recurre a un estudio de alcance exploratorio al interior de la universidad, con el fin de conocer las estrategias que se han implementado en el marco del desarrollo de las competencias laborales de los graduados de UNIMINUTO sede principal, cuyo análisis integra las áreas de la Dirección de Proyección Social sede principal y la Coordinación de Graduados de la sede principal y Centro Progresía EPE.

Estas son áreas de la universidad encargadas de seguimiento y acompañamiento del graduado en la línea de empleabilidad, a continuación, presento como dato, de conceptualización el objetivo, de cada una de estas áreas:

Dirección de Proyección Social: cuyo objetivo es garantizar la socialización, aplicación y seguimiento de la política de proyección social en el Sistema, para asegurar la excelencia en la gestión de la proyección social. Línea Estratégica. Alineación de las Sedes en el enfoque pedagógico de educación para el desarrollo. Alinear a todas las sedes, conceptual, pedagógica y operativamente con el enfoque de Educación para el Desarrollo.

Coordinación de graduados Sede Principal: cuyo objetivo es fortalecer las relaciones con egresados y graduados para brindarles oportunidades de formación para toda la vida, facilitarles una ruta de empleabilidad o de emprendimiento, y mejorar la oferta educativa a partir de sus percepciones y necesidades y de su aporte a la Institución como aliados permanentes (Padre García Herreros, 2013–2019, p. 23). El desarrollo de estrategias de empleabilidad y emprendimiento. El seguimiento a graduados debe permitir desarrollar estrategias que faciliten una exitosa inserción en el mercado laboral y el emprendimiento. Relacionamiento permanente con los graduados, como aliados estratégicos. Implementar estrategias de calidad a partir de sus percepciones y de los aprendizajes del seguimiento a su carrera profesional. Asimismo, aprovechar el valor que pueden ofrecer a la Institución a través de vinculación académica, desarrollo de proyectos con el sector productivo, apoyo financiero, entre otros (Padre García Herreros (2013-2019)

Centro Progresía EPE Sede Principal: con el interés de aportar al proyecto de vida de estudiantes, egresados y graduados mediante el desarrollo de oportunidades para la Empleabilidad, se crea la Bolsa laboral de UNIMINUTO, registrada ante la Unidad del Servicio Público de Empleo del Ministerio del Trabajo.

Igual, la Bolsa de empleo y sus servicios hacen parte de las líneas de acción de la Institución para acercar a los estudiantes al mundo laboral, a través de profesionales de gran experiencia, rutas de atención especializadas según las necesidades y diferentes puntos de atención en Colombia, que hoy nos posicionan como una de las mejores unidades de gestión del empleo en Colombia.

Los estudiantes y graduados pueden acceder sin ningún costo a los siguientes servicios: orientación ocupacional, bolsa laboral, educación y cualificación, colocación laboral.

Frente al tipo de estudio se utiliza una metodología con un enfoque cuantitativo, para ello se realizar una encuesta teniendo como soporte la base de datos empresariales suministrada por el Centro Progresía sede principal, mediante el portal de empleo <http://empleabilidad.uniminuto.edu>, se toma únicamente a los empresarios que tienen o han tenido graduados vinculados laboralmente, durante los años 2015, 2016 y 2017, de igual manera se recurre a base de estudiantes en práctica profesional de 2016 y 2017, los cuales al terminar su práctica profesional quedan vinculados laboralmente, ya que se graduaron y continúan vinculados a la empresa durante este periodo de tiempo, lo que permite establecer el tipo y tamaño de la muestra empresarial; también se hace la revisión y evaluación de los hallazgos suministrados por los empleadores frente al objeto de la investigación, para finalmente llegar a unas conclusiones y recomendaciones.

3. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

La vida de las Instituciones Educativas Superiores (IES) y su impacto social, según (Palomares-Montero et al., 2008) se ha denominado “tercera misión” de la universidad, cuando se ha considerado que sería la primera misión y a la investigación que representa la segunda; de

igual manera para UNIMINUTO dentro de sus macroprocesos misionales agrupa las actividades relacionadas con las funciones sustantivas de la educación superior y directamente relacionadas con el cumplimiento de la misión de la Institución, para crear valor a los grupos de interés:

Docencia vista como la educación integral, investigación e innovación, pertinencia y proyección social, para ser este último el proceso encargado del seguimiento y acompañamiento al graduado, de esta manera la pertinencia y la proyección social debe concebirse desde la gerencia social como el proceso de conexión con la sociedad, que permita cumplir una misión realmente educativa, más que formar profesionales y entregarlos al mercado laboral.

También se debe enfatizar el tema de la sostenibilidad y el compromiso con el desarrollo de las competencias laborales que permite la adaptación del graduado al mercado laboral, fortaleciendo el concepto de una universidad transformadora y, comprometida con el impacto social que sus graduados, puedan generar en un proceso de construcción social.

Formulación del Problema

Debido al constante crecimiento en los procesos de calidad y acreditación al interior de las IES, los cuales demandan que sus graduados demuestren la calidad de la educación recibida y el alcance de las habilidades adquiridas, es pertinente realizar un primer estudio investigativo con el fin de conocer la percepción de los empresarios empleadores respecto al desempeño profesional de los graduados de las carreras profesionales de la Corporación Universitaria UNIMINUTO sede principal calle 80, frente a las necesidades y demandas de un mercado laboral tan competitivo como el de hoy.

Estudio que sirve como aporte a la optimización de los contenidos curriculares de los programas académicos de la Corporación, desde la mirada del empresario frente al desempeño laboral y desarrollo de las competencias laborales que tiene el profesional

universitario, que mediante acciones claras permite el fortalecimiento del perfil del graduado facilitando una educación de calidad y pertinencia social.

Bajo esta mirada, presento los hallazgos encontrados durante el análisis exploratorio realizado inicialmente, con las áreas encargadas de la línea de empleabilidad y del seguimiento al graduado al interior de la universidad, como soporte frente a la importancia y pertinencia del propósito de esta investigación:

Desde la Dirección de proyección social y la coordinación de graduados de la sede principal se entrevista al líder Dr. Jaime Espejo, encontrando que se han aplicado los siguientes instrumentos: Informe de seguimiento de graduados momento 0; Informe del OLE; Estudio de impacto de los graduados; Centro Progresar desde la Línea de Empleabilidad.

- Informe de seguimiento de graduados momento 0, que hace referencia a la trayectoria de los recién graduados conocida como Momento Cero – M0- que tiene en cuenta los graduados titulados en las cohortes 2018, de los programas académicos activos en las Rectorías y Vicerrectorías de: Bogotá, UNIMINUTO Virtual a Distancia, Cundinamarca, Antioquia/Chocó, Suroccidente, Bogotá Sur, Santanderes, Orinoquía, Eje Cafetero y Caribe.
- Informe del OLE (Observatorio Laboral para la Educación) es un sistema de información creado en el año 2005 el cual brinda herramientas valiosas para analizar la pertinencia de la educación a partir del seguimiento a los graduados y su empleabilidad en el mercado laboral, contribuyendo de esta forma al mejoramiento de la calidad de los programas académicos ofrecidos (Ministerio de Educación Nacional, 2016).

- Estudio de impacto de los graduados, cuya investigación es apoyada por la firma Consultora Oportunidad Estratégica, organización que tiene experiencia en estudios de impacto de egresados y que en otras ocasiones han colaborado en investigaciones para el Ministerio de Educación Nacional y su Observatorio Laboral.

Desde el análisis realizado en el área Centro Progresía desde la Línea de Empleabilidad (Dra. Lizeth Cortes, líder y directora, Centro Progresía, entrevistada) para encontrar que no se cuenta con ningún instrumento de análisis laboral de los graduados, más allá del informe del OLE (Observatorio Laboral para la Educación) y de los servicios que se plantean desde la línea de empleabilidad.

Es decir que UNIMINUTO sede principal, cuenta con instrumentos de análisis y de estudios de los graduados, sin embargo, no se ha desarrollado ningún estudio que permita conocer la percepción de los empresarios frente al desempeño laboral del graduado, sus competencias profesionales ni sus habilidades; para surgir de esta manera la necesidad de realizar este primer estudio investigativo de la transición de los graduados al mundo laboral, desde la mirada del empresario.

Frente a este análisis exploratorio se realiza el planteamiento del problema, como la inexistencia de un estudio investigativo que permita identificar la percepción laboral del empresario frente al desarrollo de las competencias laborales de los graduados de la corporación universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO.

De continuar esta problemática se corre el riesgo de perder la calidad en los programas curriculares que hasta ahora ha alcanzado la Corporación, tan necesaria para proporcionar la confianza adecuada para que la educación impartida satisfaga tanto los requisitos institucionales

como las herramientas necesarias para un excelente desempeño profesional y así lograr la satisfacción de un buen desempeño laboral.

Desde la Gerencia social, se comprende la necesidad de contemplar la postura de todos los actores sociales involucrados en el proceso de transformación social, la importancia del desarrollo de competencias laborales necesarias a lo largo de un proceso de formación profesional, cognitivo e investigativo que vincula la teoría y la práctica, y que pretende la transformación de las personas, sus conocimientos, habilidades y destrezas, para generar el desarrollo de destrezas y habilidades como la flexibilidad, la adaptación al cambio, la capacidad de resolución de conflictos laborales, el liderazgo entre otras, en un contexto de interdisciplinariedad laboral y de aplicación del conocimiento y habilidades laborales para interpretar y transformar la sociedad.

Desde esta perspectiva es necesario realizar un estudio sobre las percepciones que tienen los empleadores de los graduados de UNIMINUTO sede calle 80, con el fin de asegurar los procesos de enseñanza-aprendizaje y con ellos el desarrollo de habilidades relativas a las competencias laborales.

Preguntas de Investigación

Los interrogantes que enmarcan el planteamiento del problema objeto de esta investigación son:

- ¿Cuál es la percepción de los empresarios empleadores frente al desempeño laboral y desarrollo de las competencias laborales que tienen los graduados de la Corporación Universitaria Minuto de Dios (UNIMINUTO) de la sede principal calle 80?

- ¿Cómo aporta el plan de estudio de los profesionales de la Corporación Universitaria Minuto de Dios (UNIMINUTO) al desarrollo de las competencias laborales que tienen los graduados al momento de vincularse laboralmente?

4. JUSTIFICACIÓN

Esta investigación se justifica en aspectos teóricos, metodológicos y prácticos.

TEÓRICA

La idea de realizar un estudio sobre la percepción que tienen los empleadores en cuanto a las competencias laborales de los graduados de las carreras profesionales de la Corporación UNIMINUTO, surge de la relevancia social que implica el desarrollo de las competencias laborales en los graduados de la Corporación Minuto de Dios Sede calle 80, para que puedan tener un desempeño laboral excelente, no solo para su propio beneficio sino para los empleadores que han puesto su confianza en ellos y la institución.

De los análisis exploratorios hasta el momento se han encontrado informes de seguimiento y acompañamiento al graduado y un estudio de impacto de los graduados, pero no se evidencia ningún informe o estudio que nos permita identificar la percepción que tienen los empresarios empleadores de las competencias laborales que poseen los graduados de UNIMINUTO, en la oportunidad de aplicar los conocimientos adquiridos durante la maestría en Gerencia Social de análisis multidimensional de los problemas, para lograr una visión y comprensión de la realidad desde todos los actores, para tomar como referencia el enfoque de desarrollo social de la Gerencia social, para genera un valor teórico. Entendida para Licha (2000) la gerencia social como la intervención de un colectivo o una organización para solucionar o buscar solución a un problema social.

Entendida la gerencia social como la suma de esfuerzos de muchas organizaciones o actores de desarrollo, con el fin de identificar la percepción y determinar posibles tendencias que enmarcan las competencias laborales de los graduados fomentando la importancia de adquirir y desarrollar habilidades para desempeñarse en un mercado exigente y competitivo como el actual, lo que sin duda redundará en la solución del problema y con ello alcanzar el éxito en su carrera profesional y contribuir a la transformación de la sociedad.

METODOLÓGICO

Con el propósito de cumplir con los objetivos propuestos en esta investigación se realiza un análisis exploratorio de los principales actores al interior de UNIMINUTO, teniendo en cuenta no solo las metodologías específicas de los programas sociales, sino también el conocimiento adquirido de las herramientas de la Gerencia Social, como un nuevo instrumento, que tiene en cuenta la diversidad y complejidad de los actores involucrados y las variables: competencias laborales de los graduados, las estrategias que UNIMINUTO y la percepción de los empresarios empleadores; para lo cual se desarrolló una encuesta a empleadores y se recurre a la base de datos de los empresarios que vinculan laboralmente a estudiantes luego de terminar su práctica, con el fin de conocer la percepción que tienen los empleadores respecto a las competencias laborales de los graduados.

PRÁCTICO

El resultado de esta investigación permitirá dar solución a la problemática de la falta de un estudio que nos permita identificar la percepción del empresario empleador respecto al desempeño de las competencias laborales de los graduados de la Corporación universitaria Minuto de Dios UNIMINUTO basada en la herramienta de la gerencia social, como es la participación de todos

los actores y la adecuada intervención de los mismos, para superar las falencias que pueda arrojar este estudio, como insumos necesarios para generar estrategias que permitan la mejora continua y optimización de los programas académicos que aporten al desarrollo de las competencias laborales de los graduados, en una nueva manera de estudiar una población estudiantil.

5. OBJETIVOS

5.1 Objetivo General

Identificar la percepción que tienen los empresarios empleadores respecto a las competencias laborales de los graduados de la Corporación Universitaria Minuto de Dios (UNIMINUTO) sede principal calle 80.

5.2 Objetivos Específicos

√ Identificar las expectativas de los empleadores frente al desempeño laboral y desarrollo de las competencias laborales que tienen los graduados de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, destacando los aspectos positivos que deben mantenerse dentro de los programas profesionales.

√ Describir la percepción de las diferentes competencias laborales en la oportunidad de optimizar los programas profesionales, con el fin de generar insumos que aporten a la construcción de los contenidos curriculares en cada uno de los programas de acuerdo con las necesidades del mercado laboral.

√ Establecer la "brecha" existente desde la percepción de los empresarios empleadores y su apreciación del desempeño de los profesionales, de esta manera aportar a las acciones de mejora

continua que se desarrollan de manera continua al interior de los programas profesionales, para corregir aspectos negativos que se evidencian en el estudio.

6. DISEÑO METODOLÓGICO

Esta investigación se desarrolla con base en los programas académicos de la Corporación desde la percepción de los empleadores empresarios frente a las competencias profesionales que exige el mercado laboral, que adquiera y desarrolle el profesional universitario. Para así determinar el perfil ocupacional propuesto en el Proyecto Educativo Instituciones (PEI) en cada uno de los programas, para validar aspectos de articulación y de pertinencia que el programa académico debe establecer frente a las necesidades laborales de un mercado competitivo como el de hoy.

Al igual, los graduados deben responder a los desafíos que establece el mercado laboral, el cual exige entre otros aspectos, profesionales idóneos formados en competencias laborales que le permitan desempeñarse eficientemente en el ámbito nacional e internacional, en procura de ser parte fundamental de la cadena productiva de cada organización; siendo esto posible cuando existe una relación permanente entre universidad y empresa; de tal manera que las necesidades que suceden en el entorno laboral sean el insumo fundamental de las IES para dar origen a los programas académicos diseñados como respuesta a dichas necesidades.

Para comprender mejor este alcance propuesto hay que considerar con profundidad el concepto que aborda UNIMINUTO (2012, p. 1): en el enfoque de innovación social de la gerencia social “una innovación social es una solución nueva a un problema que limita el logro de mejores condiciones de vida en una comunidad. Lo novedoso de la solución puede incluir

mejoras y adaptaciones de soluciones ya desarrolladas, que se transfieren de un contexto a otro. En este sentido, una innovación social debe contar con la participación de todos los actores involucrados, facilitando el empoderamiento de la solución y la apropiación social del conocimiento”.

En este sentido las IES tienen un trabajo permanente con los estudiantes durante su proceso de formación y más aún con los graduados, a los cuales una vez finalizan sus programas académicos se les debe hacer un continuo seguimiento con el fin de conocer el impacto generado en la sociedad y en el medio empresarial, desde la mirada del empresario empleador en cuanto al rol profesional del graduado y el nivel de las competencias que este posee.

6.1. Tipo de Investigación

Para el desarrollo de esta investigación se utilizará un estudio de alcance descriptivo ya que según (Hernández & Baptista Lucio, 2014, p. 92) “Con los estudios descriptivos se busca especificar propiedades, las características y los perfiles de personas objetos de cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis”.

Una investigación descriptiva para (Tamayo y Tamayo, 2003, p. 46) “comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, composición o procesos de los fenómenos”. Por ello, el enfoque que se hace sobre conclusiones es fundamental bien sea sobre una persona, grupo o cosa, ya que conduce a realizar acciones en el presente con enfoque hacia el futuro. La investigación descriptiva trabaja sobre las realidades de los hechos y su característica fundamental es presentar una interpretación correcta.

6.2. Enfoque de la Investigación

Teniendo en cuenta las características de este estudio el enfoque será de tipo cuantitativo, ya que de acuerdo con (Hernández & Baptista Lucio, 2014, p. 24) tiene origen en las ideas que constituyen el primer acercamiento con la realidad “objetiva” (desde la perspectiva cuantitativa) .

Una investigación mixta está constituida por dos realidades una “objetiva” en este caso la universidad con espacios físicos, oficinas, mobiliario, estudiantes, profesores y personal administrativo como algo tangible, que se puede ver y tocar; pero también existe una realidad “subjetiva” compuesta por las diversas realidades que perciben los empleadores en su interacción con percepción de las competencias de los graduados de la Corporación. Así en aras de su coexistencia de ambas realidades se requiere tanto de una visión “objetiva” como la “subjetiva”.

6.3. Praxeología

Entendida la praxeología como una teoría sobre la práctica que se articula y se consolida en un procedimiento que posibilita la práctica reflexiva, con el fin de transformar, mejorar, potencializar o simplemente hacer consciencia de determinada acción para comprenderla de una mejor manera. Según (Juliao Vargas, 2011, p. 2) “la praxeología supone siempre un proceso de reflexividad, reflexión sobre la acción, práctica significativa y praxis en los elementos que la configuran y le da sentido y orientación”.

Para la praxeología no solo es importante el comprender y reflexionar sobre la propia acción, sino que se debe ser consciente sobre lo que allí acontece y de una acción activa y proactiva, a partir de una mirada crítica sobre la propia realidad, de un discernimiento enriquecido y conjunto, de una toma de decisiones ajustada y pertinente y de un examen constante de las posibilidades y límites que se les presentan en lo concreto del acontecer.

Un enfoque praxeológico (teórico-práctico) permite un conocimiento basado en teorías y una reflexión disciplinada de la práctica educativa y la didáctica, en un acercamiento con la realidad, para proponer soluciones de manera innovadora. De esta manera, un enfoque praxeológico busca integrar el saber (teoría) y la práctica (praxis) mediante un proceso reflexivo que parte del análisis crítico de las prácticas y experiencias de cada persona o comunidad, para luego llevarlas a integrar proyectos de vida personal y profesional, hacia un proyecto de transformación de la sociedad (UNIMINUTO, 2001, p. 11).

En términos metodológicos este procedimiento praxeológico se concreta en cuatro fases: observación (*ver*), interpretación (*juzgar*), intervención (*actuar*) y prospectiva (*devolución creativa*):

La fase del *ver* implica explorar y analizar lo que corresponde a una etapa netamente cognitiva donde se recoge, analiza y sintetiza la información para comprender la problemática y sensibilizarse frente a ella. Con la observación se retoman los datos, se establece la problemática en el supuesto de que en la práctica puede mejorarse.

La fase del *juzgar* es donde se examinan otras formas de enfocar la problemática y se visualiza y juzgan diversas teorías, con el fin de comprender la práctica, conformar un punto de vista propio y desarrollar la empatía requerida para participar y comprometerse con ella.

Para articular esta interpretación se dan cuatro momentos: el primero consiste en problematizar la observación para dar un propio punto de vista; el segundo momento conduce a formular la posibilidad de gestar una acción diferente a la formulada en el momento de la observación; el tercer momento busca formular discursos para lo cual se recurre a una

bibliografía, y el cuarto momento invita a un retorno crítico y riguroso a las fuentes de lo que hasta ahora se ha acostumbrado a hacer. El conjunto en este proceso conducirá a una interpretación que conlleva a las acciones que hay que promover para reorientar o mejorar la práctica.

La fase del *actuar* está articulada con el conocimiento de la acción para generar un movimiento entre lo vivido, la práctica y el pensamiento, es ahí donde se comprende que actuar no es únicamente la aplicación de políticas, estrategias o tácticas venidas de fuera. Un mejor conocimiento de sí mismo, del medio y de los diversos actores conduce a una mejor formulación, planeación y elaboración estratégica de la acción, que se desea, al mismo tiempo, eficiente y eficaz.

La cuarta fase de la *devolución creativa* es donde se pretende orientar la investigación hacia la práctica en un actuar en búsqueda de nuevas vías de acción para generar un cambio y no una simple descripción de lo que va a pasar; es decir, implica una dimensión desde otro futuro posible en una perspectiva a mediano y largo plazo, bajo una praxis responsable anclada en lo real con tareas a realizar en el tiempo y el espacio.

6.4 Instrumentos de Investigación

Esta investigación permite medir la información recolectada en las encuestas a los empleadores, para luego describir, analizar e interpretar sistemáticamente las características del fenómeno estudiado con base en la realidad del escenario planteado.

Las variables que se contemplan son:

- ✓ Competencias laborales de los graduados.

- ✓ Percepción del empresario frente a las debilidades y fortalezas del graduado de UNIMINUTO de las cortes mencionadas.

7. ESTADO DEL ARTE

Para el desarrollo del Estado de Arte se establece la relación entre el sector productivo - Educación Superior, competencias en la educación, competencia laboral y educativa, definición y clasificación de competencias según su caracterización en específicas y generales y según diversos tipos de competencias y la percepción, como ejes centrales de esta investigación.

RELACIÓN SECTOR PRODUCTIVO LABORAL – EDUCACIÓN SUPERIOR

Mungaray Lagarda, (2001) señala que la Educación Superior tiene un papel de intermediación entre demandantes y oferentes de empleos y oportunidades profesionales, y que esta relación entre el mercado profesional de trabajo y las instituciones de Educación Superior genera imperfecciones de mercado, debido a que muchas veces las instituciones de Educación Superior funcionan con objetivos propios y diferentes a los del mercado.

La difícil correspondencia entre los sistemas educativo y productivo da lugar a una absorción diferencial y deficiente (Muñoz & Márquez, 2000), lo que conlleva a la necesidad de un vínculo permanente entre la Educación Superior y el sector productivo. Sin embargo, hay que anotar que el planteamiento de objetivos diferentes respecto a sus entornos no permite ser parte de la dinámica innovadora del mundo globalizado, ni el espacio para prácticas innovadoras y problemas sociales, que incluso, la misma sociedad profundamente diferenciada, no puede plantear.

De acuerdo con Loreto & Szmulewicz, E., (2007, p. 55):

Lo anterior, se ajusta por un lado a los propósitos de esta investigación, ya que las universidades deben mantenerse en permanente contacto con el sector productivo, especialmente a la hora de diseñar perfiles profesionales y mallas curriculares, a fin de producir una correspondencia entre el sistema educacional y el productivo, que permita por una parte que los graduados sean absorbidos por el mercado laboral y por otra que el mercado laboral se vea beneficiado al contar con el recurso humano que realmente requiere para ser más competitivo.

De ahí la importancia del desarrollo de las competencias que los estudiantes adquieren durante su formación profesional.

Esta relación, entre institución educativa-empresa debe ser comprendida por ambos actores, como una forma de alcanzar con eficiencia sus propios objetivos, bajo una mayor participación por parte de los empleadores con el fin de identificar las necesidades de formación de los futuros profesionales. Es prioridad considerar todas las demandas del sector productivo al cual pertenecen las carreras universitarias a la hora de crear e implementar programas de enseñanza, como la manera de asegurar que los profesionales graduados de las universidades encuentran su propio espacio en el competitivo mundo laboral actual, y que además sean capaces de salir al mundo laboral totalmente capacitados, incluso para formar sus propias empresas.

En este principio de milenio de carácter netamente competitivo no sólo deben considerarse las necesidades del mercado, sino que deben considerarse las tendencias del mercado para así poder anticipar a las necesidades futuras. La revisión periódica de los perfiles y programas,

entonces, es una tarea de vital importancia en una asociación estratégica entre la organización empresarial y las instituciones de Educación Superior.

COMPETENCIAS EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR

El Ministerio de Educación Nacional define a las competencias como “los conocimientos, habilidades y destrezas que desarrolla una persona para comprender, transformar y participar en el mundo en el que vive” (Ministerio de Educación Nacional, 2015). Entendida la competencia como el elemento que debe desarrollarse a lo largo de la vida y que en la formación del individuo le permite hacerlo en los diferentes aspectos que se requiere. Las competencias que el sistema educativo debe desarrollar en los estudiantes son de tres clases:

□ Competencias básicas permiten al estudiante pensar con lógica y utilizar lo aprendido para conocer e interpretar el mundo, se desarrollan en los niveles de educación básica primaria, secundaria y media académica y técnica (Vélez White, 2006, p. 23).

□ Competencias ciudadanas habilitan a los jóvenes para la convivencia, la participación democrática y la solidaridad, se desarrollan en la educación básica primaria, secundaria, media académica y técnica (Vélez White, 2006, p. 23).

□ Competencias laborales comprenden todos aquellos conocimientos, habilidades y actitudes necesarios para un desempeño con eficiencia en el ámbito productivo (Vélez White, 2006, p. 23). Las competencias laborales son generales y específicas. Las generales se forman desde la educación básica hasta la media. Las específicas se desarrollan en la educación media técnica, en la formación para el trabajo y en la Educación Superior, en este espacio existe una herramienta fundamental que permite definir los planes y programas de formación profesional

integral, esta herramienta es el Código Nacional de Ocupaciones (C.N.O) que es actualizado permanentemente por el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA, 2019).

Para ello, se crean las mesas sectoriales donde participan entidades del sector productivo, gubernamental y por supuesto el sector educativo. Mediante las mesas se espera optimizar la cualificación del talento humano y la pertinencia de la formación para el trabajo y la competitividad de los sectores productivos. A nivel profesional y universitario es el Consejo Nacional de Acreditación (CNA) quien establece si los programas y las universidades reúnen los elementos necesarios para ser considerados de calidad, si cumplen su misión y cuál es su impacto social.

Este proceso es el que adelantan las universidades con el fin de ofrecer programas de formación acorde con las necesidades del sector productivo. Para determinar la calidad de las instituciones de educación y sus programas el (Consejo Nacional de Acreditación, 2019) tiene en cuenta:

- Los referentes históricos, es decir, lo que la institución ha pretendido ser, lo que históricamente han sido las instituciones de su tipo y lo que en el momento histórico presente y en la sociedad de manera concreta se reconoce como el tipo al que esta institución pertenece (la normatividad existente y las orientaciones básicas que movilizan el sector educativo, entre otros) (p. 35).

- Lo que la institución considera como su especificidad o su vocación primera (la misión institucional y sus propósitos) (p. 35).

· La evaluación de la calidad en el marco de la acreditación que en Colombia implica un ejercicio interpretativo, mediante el cual el desempeño de las instituciones y programas es reconocido en el contexto social, económico, ambiental y cultural en el cual se inserta y cobra sentido (p. 35).

A partir del concepto del CNA se puede establecer si un programa universitario es o no de calidad y en su página se pueden verificar las fortalezas del programa, por ejemplo, en el ámbito del programa de pregrado en economía existen 29 programas acreditados lo cual indica entre otras cosas que el programa de economía tiene pertinencia y que tiene una alta valoración en el sector productivo.

Las competencias en el mundo de la educación se pueden definir como:

La capacidad para actuar con eficiencia, eficacia y satisfacción sobre algún aspecto de la realidad personal, social, natural o simbólica, entendida cada competencia como la integración de tres tipos de saberes: conceptual (saber), procedimental (saber hacer) y actitudinal (ser). Son aprendizajes integradores que involucran la reflexión sobre el propio proceso de aprendizaje (metacognición) (Pinto, 1999). Según (Masterpasqua, 1991) con “características personales (conocimientos, habilidades y actitudes que llevan a desempeños adaptativos en ambientes significativos” (p. 22).

Tanto desde la perspectiva del mundo del trabajo como del mundo de la educación, pueden identificarse ideas comunes como: la combinación de conocimiento, habilidades y actitudes, la idea de movilizar diversas capacidades para actuar logrando un desempeño que puede darse en

diversos contextos cuyos significados el individuo debe ser capaz de comprender para que su actuar sea pertinente.

COMPETENCIA LABORAL Y EDUCATIVA

Para este estudio investigativo basado en identificar la percepción del empresario frente al desarrollo de las competencias laborales vistas desde su clasificación como generales y específicas, entendidas estas, como el desarrollan en la educación media técnica, en la formación para el trabajo y la educación superior, El término competencia laboral se origina en trabajos de la psicología industrial y organizacional norteamericana de finales de la década de 1960 y principios de 1970 Spencer y otros, (1992). A partir de estudios realizados desde esta época, el interés en las organizaciones se ha ido trasladando desde los puestos de trabajo, a las personas y a las competencias que éstas aportan al trabajo.

Spencer y Spencer (2008 citado en Camejo, 2008, p. 100), definen el término competencia laboral como “una característica subyacente en el individuo que está causalmente relacionada con un estándar de efectividad y/o con un performance superior en un trabajo o situación”. Según Camejo la característica principal de la competencia es que parte de la personalidad y por lo tanto predecible al comportamiento en situaciones y desafíos laborables, lo que la relaciona con el comportamiento y el desempeño.

María E. Irigoín (2002 citada por Loreto & Szmulewicz, 2007, p. 62) propone las siguientes definiciones que involucran los elementos comunes de las dos perspectivas (laboral y educacional): “Competencia es la combinación integrada de conocimientos, habilidades y actitudes que se ponen en acción para un desempeño adecuado en un contexto dado” (p. 62).

“Competencia es la combinación integrada de un saber, un saber hacer, un saber ser y un saber

ser con los demás, que se ponen en acción para un desempeño adecuado en un contexto dado” (p. 62). Como se aprecia, en estas definiciones, a la clásica tríada ser, saber y saber hacer se le agrega el saber ser con los demás y con el entorno.

De otra parte, Delors (1995 citado en Loreto & Szmulewicz, 2007) propone cuatro dimensiones básicas que toda persona debe poseer: aprender a ser, a conocer y a aprender a hacer y a vivir en paz con los demás (este último, también puede ser encontrado en la literatura como saber convivir).

Según Cordúa (2000 citado en Loreto & Szmulewicz, 2007, p. 58) hoy más que nunca el sector productivo demanda de sus trabajadores profesionales no sólo conocimientos sino un conjunto de competencias, en la preocupación que tienen las empresas por aumentar la satisfacción de sus clientes y la creciente velocidad de la tecnología. El autor plantea que el vínculo entre el trabajo y la educación está constituido por las competencias y los atributos que forman el capital humano, individual y social.

Igual, distingue tres tipos de competencias laborales: competencias genéricas, competencias técnicas y competencias específicas. Las primeras, son las que se utilizan en distintas áreas ocupacionales y están formadas por dos clases de atributos: competencias genéricas propiamente tales, como las verbales o las de solucionar problemas y las actitudes y valores personales. Las competencias técnicas son las requeridas para desempeñar una determinada ocupación o grupos de ocupaciones y las competencias específicas son aquellas requeridas para un trabajo específico.

DEFINICIÓN Y CLASIFICACIÓN DE COMPETENCIAS

Para Bogoya (2000 citado en Parra, 2003, p. 8) “la competencia es vista como una potencialidad o una capacidad para poner en escena una situación problemática y resolverla, para explicar su solución y para controlar y posicionarse en esta”, es decir, cada competencia tiene que ver con la capacidad de construir y comparar textos, de efectuar operaciones, de medir y de integrar datos y cantidades numéricas en un contexto. Bogoya ha incursionado en el tema desde la Universidad Nacional de Colombia y el Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación (ICFES) y sus investigaciones y documentos han sido pilar para los procesos de evaluación de calidad de la educación que se practican en el país.

De otra parte, para Torrado (2000 citado en Gil, 2003, p.78) “Las competencias, además de ser un saber hacer, son un saber haciendo, soportado en múltiples conocimientos que se van adquiriendo en el transcurso de la vida; es la utilización flexible e inteligente de los conocimientos que poseemos los que nos hace competentes frente a tareas específicas. En otras palabras, quien es competente lo es para una actividad determinada”.

Entendida la competencia para Torrado (2000) desde dos tradiciones teóricas cada una con sus propios referentes. La primera propone entender la competencia como un conocimiento actuado de carácter abstracto, universal e idealizador; la segunda como la capacidad de realización, situada y afectada por el contexto en que se desenvuelve el sujeto y la actuación misma. Estas dos tradiciones conducen a un concepto negociado de competencia, donde ser competente, más que por poseer un conocimiento, es saber utilizarlo de manera adecuada y flexible en nuevas situaciones. Esta idea es la que llega al campo de la educación para designar

aquellos logros del proceso relacionados con el desarrollo de ciertas capacidades generales (competencias básicas) y que podemos diferenciar del aprendizaje de los contenidos curriculares.

Para Alles, M. (2006, p. 82) “el término competencia hace referencia a características de personalidad, devenidas en comportamientos que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo”. La autora distingue dos tipos de competencias:

- ◀ Conocimientos (competencias técnicas), entre los que se incluye la informática, los idiomas, el cálculo matemático, la psicología, la contabilidad financiera, entre otros.
- ◀ Habilidades - cualidades (competencias de gestión), algunas de estas son iniciativa, autonomía, orientación al cliente, liderazgo, trabajo en equipo y capacidad de síntesis.

La doctora francesa Lévy-Leboyer, (2009, p. 45) aborda el tema de las competencias de la siguiente manera:

- Las competencias son una serie de comportamientos que algunas personas adquieren más que otras, que sirve para transformarlas en más eficaces y eficaces para una determinada situación.
- Estos comportamientos son observables tanto en la rutina cotidiana del trabajo como en situaciones de evaluación. Comportamientos, que se aplican de manera integral en aptitudes, rasgos de personalidad y sus conocimientos adquiridos mediante la experiencia.

- Las competencias representan un punto de unión entre las características individuales y las cualidades requeridas, en el cumplimiento de las funciones profesionales establecidas para su cumplimiento.

Otros autores que aportan a esta investigación desde sus conceptos donde definen la competencia como:

En un principio de organización de la formación, la competencia puede apreciarse en el conjunto de actitudes, de conocimientos y de habilidades específicas que hacen a una persona capaz de llevar a cabo un trabajo o de resolver un problema particular (Ouellet, 2000, citado en Restrepo, 2014, p. 240).

“Las competencias incluyen una intención (interés por hacer las cosas mejor, interés por hacer algo original), una acción (fijación de objetivos, responsabilidad sobre resultados, asunción de riesgos calculados) y un resultado (mejora en la calidad, en la productividad, ventas e innovación en servicios y productos)” (Gómez, Ramírez, & Ulloa, 2012 citado en Barros, Tapia, Chuchuca & Chuchuca, 2018, p. 333).

“Las competencias son una compleja estructura de atributos necesarios para el desempeño de situaciones específicas, que combinan aspectos como actitudes, valores, conocimientos y habilidades con las actividades a desempeñar” (Gonczi y Athanasou, 1996 citado en Corvalán Vásquez & Barrios, p. 7).

“Como un saber hacer en el contexto, es decir, el conjunto de procesos cognitivos y conceptuales que un individuo pone a prueba en una aplicación o resolución en una aplicación determinada” (Lozada, 2003, p. 22).

“El desarrollo de una competencia es una actividad cognitiva compleja que exige a la persona establecer relaciones entre la práctica y la teoría, transferir el aprendizaje a diferentes situaciones, aprender a aprender, plantear y resolver problemas y actuar de manera inteligente y crítica en una situación” (Gonczy 1996, citado en Argüelles & Gonczi, 2001, p. 72)

Para Bunk, 1994, citado en Llago, Sánchez & Navarro, 2013:

Posee competencia profesional quien dispone de los conocimientos, destrezas y actitudes necesarias para ejercer su propia actividad laboral, resuelve los problemas de forma autónoma y creativa, y está capacitado para actuar en su entorno laboral y en la organización del trabajo (p. 89).

En general se puede decir que estos autores consideran que las competencias son características diferenciadoras en cada persona, características que desarrollan unos más que otros y que les permite desempeñarse mejor en sus labores cotidianas y adaptarse a ellas de la mejor manera posible.

Siguiendo a Spencer y Spencer, (1999 citado en Alles, 2002) las competencias son, “características fundamentales del hombre e indican formas de comportamiento o de pensar, que generalizan diferentes situaciones y duran por un largo período de tiempo”

Como se puede observar cada corriente pretende desde su perspectiva resolver cuestiones que conciernen a un mismo tema, el de las competencias como una alternativa para lograr mejora en el rendimiento de los individuos. Ambas contienen elementos que las diferencian y otros en los que coinciden.

Tipos de Competencias

La tipología y el número de competencias existentes es muy amplio, diferentes autores han agrupado las competencias en distintas categorías, diseñando listados de competencias que difieren unos de otros, para obtener la siguiente clasificación:

Para este estudio se toman cinco principales tipos de competencias: motivación, características, concepto propio o concepto de uno mismo, conocimiento y habilidad, según Lyle M. Spencer y Signe Spencer (2016), a saber:

- **Motivación:** es el interés que una persona considera o desea consistentemente para desarrollar sus labores. Las motivaciones “dirigen, conllevan y seleccionan” el comportamiento hacia ciertas acciones u objetivos y lo alejan de otros.

- **Características:** físicas como respuestas consistentes a situaciones o información, por ejemplo: tiempo de reacción y buena vista son competencias físicas para los pilotos de combate.

- **Concepto propio o concepto de uno mismo:** las actitudes, valores o imagen propia de sí mismo. Los valores de las personas son motivos reactivos que corresponden o predicen cómo se desempeñan en sus puestos a corto plazo y en situaciones donde otras personas están a cargo.

- **Conocimiento:** es la información que una persona posee sobre áreas específicas. El conocimiento es una competencia compleja. En general, las evaluaciones de conocimiento no logran predecir el desempeño laboral porque el conocimiento y las habilidades no pueden medirse de la misma forma en que se utilizan en el puesto de trabajo.

- **Habilidad:** para realizar y desempeñar ciertas tareas bien sean de carácter físico o mental.

Las competencias mentales o cognoscitivas incluyen pensamiento analítico (procesamiento de información y datos, determinación de causa y efecto, organización de datos) y pensamiento conceptual (reconocimiento de características en datos complejos), (Alles, 2002).

El tipo o el nivel de competencia tienen implicaciones prácticas para el planeamiento de recursos humanos. Las competencias de conocimiento y habilidad tienden a ser características visibles y relativamente superficiales, mientras las competencias de concepto de sí mismo, características y motivaciones están más escondidas, más “adentro” de la personalidad (Alles, 2002).

De igual manera, para esta investigación es importante resaltar la correlación de Nadine Jolis (1998 citada en Sánchez, Marrero, & Martínez, 2005) donde las competencias se correlacionan entre sí, y se dividen en:

- Competencias teóricas: conectar saberes adquiridos durante la formación con información (Alles , 2007, p. 12).

- Competencias prácticas: al traducir la información y los conocimientos en acciones operativas o enriquecer los procedimientos con calidad (Alles , 2007, p. 12).

- Competencias sociales: cuando se logra trabar en equipo o la capacidad para relacionarse (Alles , 2007, p. 12).

- Competencias del conocimiento (combinar y resolver): conjugar información con saber, coordinar acciones, buscar nuevas soluciones, poder (y saber) aportar innovaciones y creatividad (Alles , 2007, p. 12).

Sin embargo, las principales competencias laborales tienen su fundamento en los indicadores de las funciones en correspondencia con las exigencias del cargo, no obstante la cultura de la organización, las características y las nuevas concepciones sobre el trabajo tienden a asumir estructuras planas, elaboradas por especialistas con bases en la variedad de habilidades, que son sustanciales a las diferencias, entre las exigencias para el desarrollo exitoso del trabajo en cargos de diferentes niveles, en el evento que cada día se acortan más dichas diferencias en cuanto a las exigencias generales, por ello, la capacidad de trabajo en equipo, la creatividad y la independencia son muy importantes tanto para el trabajador con tareas básicas como para el desarrollo de actividades de mayor complejidad en las actuales organizaciones.

De esta manera el aprovechamiento y potencialización de las competencias de los graduados constituye el pilar fundamental del éxito de cualquier empresa. Por ello, la percepción que tienen los empleadores sobre el desempeño laboral de los egresados se convierte en una herramienta vital y por lo tanto debe ser bien utilizada porque de ella depende la concreción de nuevas estrategias para los programas de UNIMINUTO.

LA PERCEPCIÓN

El sustantivo percepción deriva del latín “perceptio” y significa la acción de recoger o recibir (Cortes, 2019, p. 69). De manera general se puede decir que es un proceso por el cual el sujeto transforma las diversas impresiones sensoriales “estímulos” previamente transportadas a los centros nerviosos. Es esencial para la percepción el percibir la realidad, no como una impresión sensorial aislada o un haz de impresiones sensoriales, sino como un conjunto global organizado en una totalidad.

Para entender la percepción primero es necesario definir la sensación, entendida esta como la respuesta detectada por los cinco sentidos a estímulos básicos como la luz, el color, el sonido, los olores y la textura; luego para (Solomón, 2008, p. 49) “la percepción es el proceso por medio del cual se selecciona, organiza e interpretan tales sensaciones, para interpretar el mundo”. Igual, (Schiffaman & Kanuk, 2005, p. 23) definen la percepción como “el proceso mediante el cual el individuo selecciona, organiza e interpreta los estímulos para integrar una visión significativa y coherente del mundo”. En resumen, la percepción puede ser descrita como la forma en que vemos el mundo que nos rodea.

El profesor de la Universidad de Murcia, Plácido Guardiola Jiménez afirma que la percepción ha pasado por varias etapas y hace una recopilación de algunas definiciones, (Batalla Ángel & Chois, 2012, p. 61), así:

- Plantea que para el ecologista Gibson la percepción es un proceso simple, ya que el estímulo lo es todo, en él se encuentra la información y no se necesita de procesos mentales internos posteriores. El organismo percibe aquello que puede aprender y que necesita para sobrevivir (p. 61).

- En la psicología clásica de Neisser define la percepción como “un proceso activo constructivo en el que el perceptor, antes de procesar la nueva información y con los datos archivados en su conciencia, construye un esquema informativo anticipado, que le permite contrastar el estímulo y aceptarlo o rechazarlo según se adecue o no a lo propuesto por el esquema. Se apoya en la existencia del aprendizaje (p. 61).

- En la psicología moderna relacionarse con el medio sería imposible sin un flujo de información permanente al que se denomina percepción. La percepción puede definirse como el conjunto de procesos y actividades relacionados con la estimulación que alcanza a los sentidos, mediante los cuales obtenemos información respecto a nuestro hábitat, las acciones que efectuamos en él y nuestros propios estados internos (p. 61).

Características de la percepción

De acuerdo con (Vargas, 1994, p. 48) la percepción es subjetiva, selectiva y temporal:

- Subjetiva: porque lo que las personas piensan acerca de un mismas varía de un individuo a otro, esto depende de la experiencia, de las creencias, de las necesidades, entre otros factores (p. 48).

- Selectiva: no todo lo que sucede a nuestro alrededor es procesado por el organismo, se escoge aquello que es relevante para cubrir necesidades y gustos (p. 48).

- Temporal: porque es un fenómeno de corto plazo, que se enriquece a medida que los individuos enriquecen sus experiencias o cambian sus necesidades y motivaciones (p. 48).

Una de las principales disciplinas que se ha encargado del estudio de la percepción ha sido la psicología y en términos generales, tradicionalmente este campo ha definido a la percepción como el proceso cognitivo de la conciencia que consiste en el reconocimiento, interpretación y significación para la elaboración de juicios en torno a las sensaciones obtenidas del ambiente físico y social, en el que intervienen otros procesos psíquicos entre los que se encuentran el aprendizaje, la memoria y la simbolización (Vargas, 1994, p. 48).

De esta manera podemos decir que la percepción es el proceso por el cual un individuo selecciona, organiza e interpreta estímulos sobre una realidad, para entender el mundo en forma coherente y con significado, y por lo tanto determina en gran parte como nos reaccionamos y comportamos; de tal modo que las personas pueden tener una percepción totalmente diferente de un mismo objeto o situación dependiendo de muchas variables, como las necesidades, las experiencias, entre otras. La percepción se aumenta o se fortalece conforme se enriquece la experiencia y la cultura del sujeto, es por lo que el individuo aprende continuamente a interpretar sensaciones o refuerza la interpretación que tiene de ellas (Oviedo, 2004, p. 17).

Estímulos perceptivos

La percepción es el resultado de dos tipos de input que interactúan para formar las ideas personales respecto a objetos, situaciones o individuos, (Baptista, 2010, p. 14), a saber:

- El estímulo físico que proviene del medio externo o referente a lo que se ve, huele, escucha, degusta o toca del mundo exterior (p. 14).
- Los inputs que provienen del mismo individuo, como memorias emocionales, motivos, predisposiciones, gustos conscientes e inconscientes y aprendizajes basados en la experiencia previa (p. 14).

Es decir que la percepción no solo está relacionada con los estímulos externo sensoriales que se encuentran en el medio ambiente que pueden ser reconocidos fácilmente, sino con los inputs internos (memoria, motivos, predisposiciones, gustos, aprendizaje y experiencia) que provienen de sí mismo, aunque más difíciles de reconocer. Igual dentro de los inputs que provienen del individuo se pueden incluir las cosas que no están presentes en la naturaleza, como

Los sueños, las alucinaciones o las ilusiones. Es así que en ambos aspectos es que se reconoce el mundo, donde su conocimiento no es el simple reflejo de sus sentidos, sino que tiene una orientación personal basada en la percepción. Por ello, la principal diferencia entre sensación y percepción está en la intervención de los estímulos internos y externos en el proceso del conocimiento; lo que conlleva a expresar que, mediante la percepción es que se puede controlar lo que sucede al alrededor e interpretar la información que perciben los sentidos.

El proceso perceptivo

Como ya se ha dicho la percepción es el proceso por el cual el individuo selecciona, organiza e interpreta estímulos (Raffino, 2019). A continuación, se define el proceso de selección, organización y la interpretación:

- **La selección.** El ser humano está expuesto constantemente a diferentes tipos de estímulos sensoriales de los cuales el organismo selecciona los más importantes, de lo contrario si se diera igual importancia a todos esos estímulos el cuerpo y cerebro terminarían agotándose muy rápido, de esta manera el órgano sensor aparta lo más importante que debe percibir. Por ejemplo, al ir por la calle y ver cantidad de publicidad, su cuerpo y cerebro solo le da importancia a aquello que considera relevante, igual cuando se está en una actividad que requiere concentración y alguien le habla, se escoge o seguir con la actividad o escuchar a la persona.

El proceso de selección suele estar determinado por dos tipos de fenómenos, relacionados con la naturaleza del estímulo y los aspectos internos, donde cada uno de ellos influirá en la

probabilidad de que se perciba o no un estímulo, entendido éste como una unidad de información que ingresa por cualquiera de los sentidos. Seguido, se detallan cada uno de ellos:

La Naturaleza del estímulo: tiene que ver con la intensidad como en un sonido, donde se le dará más importancia a un sonido fuerte que a uno débil, la intensidad del color, el tamaño de las letras en un empaque, la duración de un comercial, todo esto tiene que ver con la naturaleza del estímulo y que es muy importante para quienes lo perciben. De acuerdo con Sugata Mitra conocido por proponer y diseñar ambientes de autoaprendizaje, cuando afirma que “el aprendizaje debe ser visto como un estímulo, no como una amenaza o un riesgo que es como lo interpreta el estudiante cuando se enfrentan a exámenes y pruebas de contenido” (Zabaleta, Francisco, 2017, p. 6).

Aspectos internos del individuo: lo constituyen las expectativas y la motivación que se tengan en el momento (necesidades, deseos, intereses, entre otros). De acuerdo con Santrock, (2002 citado por Naranjo, 2009) la motivación es “el conjunto de razones por las que las personas se comportan de las formas en que lo hacen. El comportamiento motivado es vigoroso, dirigido y sostenido” (p. 432).

Las expectativas tienen que ver con las experiencias y el estímulo con lo que las personas perciben o dan importancia de acuerdo con lo que esperan, en cuanto a los motivos las personas prestan más atención a estímulos relacionados con sus necesidades y tienden a ignorar los que no están relacionados con ello, por ejemplo, una persona con sed dará más importancia a los estímulos relacionados con esta necesidad que a los relacionados con la comida o con la diversión.

Tanto la naturaleza del estímulo como los aspectos internos del individuo son importantes tanto para la percepción de los empleadores en la selección de las competencias que considera debe mejorar el graduado, como para los graduados en su proceso de aprendizaje para poder desarrollar su labor al ser contratado y poder poner en práctica sus conocimientos con éxito.

Los motivos están estrechamente relacionados con tres aspectos: la exposición selectiva, atención selectiva y defensa perceptual (Budner, 2019), a saber:

Exposición selectiva: los seres humanos tienden a buscar los mensajes placenteros y dejar de lado los que no lo son, por ejemplo, las personas que fuman tienden a no poner atención en los mensajes que les muestran las consecuencias que tiene el fumar; pero tienden a poner atención en aquellos que son positivos, mientras los que muestran las ventajas de dejar el cigarrillo en la persona que se siente muy bien desde que dejaron el cigarrillo. Es decir, las personas solo ven y escuchan lo que les agrada.

Atención selectiva: en el anterior caso hablamos de que los humanos tienen a buscar los mensajes que más le satisfacen, en este caso prestarán más atención a los estímulos relacionados con sus necesidades y no a los que no tienen relación. La atención selectiva hace que las personas se enfoquen más en lo que les interesa descartando el resto de la información.

Defensa perceptual: inconscientemente las personas tienden a ignorar estímulos dañinos y tienden a distorsionar información no congruente con sus creencias, valores y necesidades, por esto las personas borran de su campo perceptivo los elementos que representan una amenaza.

• **Organización** luego de seleccionar los estímulos es necesario darle un orden a una cantidad de elementos en un todo unificado, analizando los estímulos grupalmente ya no dándole

un valor a cada uno sino a todos en general. Por ello, las personas agrupan sus percepciones teniendo como base que el contenido de la percepción no es igual a la suma de las características del estímulo.

- **La interpretación** esta parte final del proceso es la que le da contenido a los estímulos que previamente se han seleccionado y organizado para luego darle significado, que está influenciado por las experiencias y las creencias que cada persona haya podido experimentar, poniendo en juego la individualidad de cada persona, con su experiencia previa y sus valores personales.

En este contexto la percepción adquiere gran relevancia en la medida que comprende las experiencias privadas de cada persona, en este caso del empleador ya que esta no deriva solo de la acumulación progresiva de hechos netamente empíricos, los efectos del medio ambiente y la percepción de otras personas, sino también de los cambios periódicos en la forma de observar o de enfocar el fenómeno de interés, como se puede observar los enfoques empresariales cambian en la medida que transcurre el tiempo.

Desde el campo educativo la percepción se encarga de perfeccionar los procesos de entender la realidad, poniendo a prueba la capacidad creativa y el conocimiento del graduado. Igual, es importante que en los procesos educativos se integren métodos sobre la manera de ver el medio ambiente físico y social, con el fin de determinar cambios culturales para el perfeccionamiento de las interacciones entre los empleadores y los graduados para mejorar el entorno laboral.

8. DESCRIPCIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Para el desarrollo de esta investigación se realiza una encuesta a los empresarios empleadores, con la finalidad de lograr descripciones detalladas de los aspectos que estaban en el centro de esta investigación; para ello se toman la base de empresarios de prácticas profesionales, que vincularon laboralmente a los estudiantes luego de terminar la práctica y que actualmente continúan vinculados laboralmente ya con un rol de graduado.

Como herramienta para la implementación de la encuesta, se tiene en cuenta las bases de datos de empresarios suministrada por el Centro Progresía EPE - sede principal, a través del portal de empleo <http://empleabilidad.uniminuto.edu>, filtrando únicamente los graduados vinculados laboralmente.

Luego se realiza un proceso de validación de datos empresariales, con el fin llegar al líder directo del graduado, logrando ajustar la base de empresarios a los criterios requeridos para el desarrollo del objetivo de la investigación.

Para el acercamiento al empresario se realiza un primer acercamiento vía telefónica en donde se valida la veracidad de la información de la base de datos consolidada, luego de este proceso se realiza una carta de presentación explicando el motivo de la investigación y se les invita a participar mediante el diligenciamiento de la encuesta, posterior al envío de la respuesta se les remite un correo de agradecimiento por la información suministrada.

Población objetivo

La población objetivo del presente estudio son los empresarios cuyas compañías están vinculadas al Centro Progresía EPE- sede Principal a través del portal de empleo de UNIMINUTO <http://empleabilidad.uniminuto.edu/>, tomando únicamente a los empresarios que tienen o han tenido graduados vinculados laboralmente, durante los años 2015, 2016 y 2017, de igual manera se tomó la base de estudiantes en práctica profesional de 2016 y 2017, los cuales al terminar su práctica profesional quedaron vinculados laboralmente, ya se graduaron y continuaban vinculados a la empresa durante este periodo de tiempo.

Al consolidar estas dos bases, nos da un total de 238 empresas que cumplen con los criterios que requerimos para tomar como muestra de este estudio, al formularla obtenemos una muestra significativa de 147 empresas a las cuales se les aplica el instrumento de análisis diseñado.

Para la fase cuantitativa, en la que se aplican encuestas se utiliza la siguiente fórmula para obtener la muestra:

$$n = \frac{Z^2 \sigma^2 N}{e^2 (N-1) + Z^2 \sigma^2}$$

Dónde:

Tabla 1. Relación de Datos

VALOR	CONCEPTO
n	Tamaño de la muestra
Z ²	Nivel de confianza elevado al cuadrado
N	Población total
e ²	Nivel de error
σ	Sigma=desviación estándar equivalente a un nivel de confianza de 95%
σ ²	Varianza

Frente a la tabla de relación de datos se establece los siguientes valores, para remplazar en la fórmula:

$$n = \frac{1.96^2 * 0.5^2 * 238}{0.05^2 (238 - 1) + 1.96^2 * 0.5^2}$$

Fórmula para encontrar la muestra

$$n = \frac{3.8416 * 0.25 * 238}{0.0025 * 237 + 3.8416 * 0.25}$$

$$n = \frac{228,5752}{0,5925 + 0.9604}$$

$$n = \frac{228,5752}{1,5529}$$

$$n = 147,1922479$$

$$n = 147$$

Para las variables mencionadas anteriormente, el tamaño de la muestra a encuestar es de 147 empresas.

Datos metodológicos

- Metodología de recolección: cuantitativa, encuestas vía correo electrónico y telefónicas
- Duración del Instrumento: 15 minutos
- Alcance del instrumento: cubrimiento de objetivos generales y específicos
- Método selección población objetivo: aleatorio mediante la base de datos proporcionada por el Centro Progresía EPE Sede Principal
- Tipo de Muestreo: probabilístico
- Extensión: este estudio se realizará en la ciudad de Bogotá - Colombia donde se encuentran ubicadas las empresas a investigar
- Procedimiento de muestreo: estratificado aleatorio simple
- Marco muestral: marco de lista con nombre de la empresa, número de teléfono fijo o celular, correo electrónico y persona de contacto.
- Población total: 238 empresarios
- Tamaño de la muestra: 147 encuestas
- Cumplimiento de muestra: 100%
- Método de supervisión: supervisión directa
- Margen de error: 0.2%
- Nivel de confianza: 95%

Tabla 2. Muestra

Segmento	Muestra	Margen de error	Universo - N° de empresas (2015, 2016-2017)
Empresarios que tienen vinculados graduados de los programas de pregrado profesional de la Corporación Universitaria Minuto de Dios	147	0.2%	238

Conceptos relevantes en la lectura de los resultados:

- **Top Two Box (TTB):** indicador construido mediante la suma de las dos calificaciones superiores de la escala de respuesta.
- **Button Two Box (BTB):** indicador construido mediante la suma de las dos calificaciones inferiores de la escala de respuesta.
- **Promedio:** resultado obtenido al dividir la sumatoria de respuestas de los entrevistados entre la cantidad de personas que responden la pregunta.
- **Pregunta múltiple:** el entrevistado podrá dar más de una respuesta, por tal motivo la sumatoria de respuesta podrá ser superior al 100%.
- **Aproximaciones:** con el fin de presentar un dato cerrado (sin decimales) se aproxima el resultado cuando el decimal es igual o superior a 5. Por esta razón, podrán encontrarse sumatorias de 101% para preguntas de única respuesta.

9. MARCO REFERENCIAL

Con el propósito de fundamentar esta investigación se presenta el marco teórico y el marco conceptual.

9.1. Marco Teórico

Para el desarrollo de este marco se toma como referencia los objetivos específicos.

Expectativas de los empleadores frente al desempeño laboral y desarrollo de las competencias laborales que tienen los graduados profesionales.

A partir de mediados de los años ochenta se ha venido presentando una nueva percepción por parte de las organizaciones empresariales o instituciones, al reflexionar sobre las personas pasando de un enfoque que se podría denominar personal a un enfoque de recursos humanos. Este cambio se concreta específicamente en que las personas han pasado de ser vistas como un instrumento mecanizado a ser entendidas como el principal recurso con que cuenta la empresa; de ahí la importancia del desarrollo de competencias laborales para que el profesional pueda enfrentar un mundo empresarial altamente competitivo con el de hoy.

Por lo anterior, es preciso entender que las empresas actualmente se mueven a un ritmo más acelerado de lo que puede ser los programas académicos y planes de estudio de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, pese a que se cuenta con programas bien estructurados, pero debido a las percepciones que tienen los empleadores es preciso un diálogo concertado que sirvan para adaptar el currículo a las necesidades del mercado laboral y así mejorar las deficiencias encontradas y fortalecer las habilidades que el profesional posee, brindando de esta manera un servicio integral y de calidad. Por ello, la opinión de los empleadores resulta ser un medio idóneo

no solo para saber el grado de satisfacción, sino para conocer las necesidades y requerimientos a cubrir por la institución educativa.

Percepción de las competencias laborales como oportunidad de optimizar los programas profesionales.

La percepción de los empleadores respecto al desempeño de los graduados de la Corporación Universitaria Minuto de Dios sobre las competencias laborales, refleja un vacío en el conjunto de características relativas a las competencias laborales específicas tanto en conocimientos generales como los propios de los programas que se imparten en la Corporación y en las actitudes que se pueden esperar para realizar un desempeño laboral excelente.

De las competencias que se logra identificar algunas están vinculadas en mayor medida al contexto educativo, como: otro idioma, liderazgo, comunicación, tecnología, trabajo en equipo, conocimientos, análisis, toma de decisiones, conflictos, iniciativa/emprendimiento, compromiso, criterio, organización, innovación, trabajo bajo presión, puntualidad, empoderamiento, trabajo de campo, presentación y actitud.

Bajo esta mirada, algo para tener en cuenta es la diferencia entre empresas grandes y medianas en la encuesta, ya que las primeras son las que más rápidamente adquieren avances tecnológicos o administrativos y por lo tanto exigen más de sus empleados graduados para en este caso. Por lo que no se debe descartar la idea de otro estudio que evalué el desempeño de las competencias laborales y pueda brindar información para realizar las mejoras necesarias.

Insumos que aporten a la construcción de los contenidos curriculares en cada uno de los programas de acuerdo con las necesidades del mercado laboral

Bajo la nueva concepción de los recursos humanos está la introducción del concepto de competencias laborales. Tradicionalmente, se ha partido de la definición de los puestos de trabajo de la organización para identificar los rasgos de las personas que deberían cubrirlos con garantías de éxito. Sin embargo, al considerar las competencias laborales no se parte de los puestos de trabajo sino de las características y los comportamientos de los profesionales que realizan con eficacia las tareas propias de un puesto de trabajo. Por tanto, tener en cuenta las competencias como el insumo principal implica no sólo atender los rasgos psicológicos de las personas, sino los comportamientos observables que son consecuencia de un conjunto de motivaciones, rasgos de personalidad, actitudes, valores, conocimientos, aptitudes y habilidades (Mitrani, Suárez de Puga, & Dalziel, 1992).

En esta perspectiva, las competencias como la evaluación de las personas, no tendrán apoyo exclusivamente en los exámenes y test psicométricos característicos del enfoque tradicional, sino que es necesario el recurso de técnicas que tomen en consideración las experiencias laborales y los comportamientos en el desempeño del puesto de trabajo. De tal manera que, la adopción de un insumo como las competencias con base en la gestión de recursos humanos en una organización conlleva una serie de ventajas.

Así las cosas, este marco teórico se apoyará en algunos planteamientos, e ideas de las ventajas del insumo competencias que encuentran Pereda Marín & Berrocal Berrocal, (1999) “es que permiten que se utilice un lenguaje común entendible para todos los miembros de la organización, puesto que se habla de comportamientos observables con los que se está familiarizado y no de rasgos psicológicos” (p.110), lo que propicia crear una percepción que

focaliza los esfuerzos de todas los profesionales hacia la consecución de resultados y facilita la comparación entre el perfil de exigencias del puesto y el perfil competencial de los graduados.

Luego, para comprender la labor de las universidades desde un punto de vista genérico es vital el establecimiento de prioridades para la formación de un profesional universitario en un área determinada. De otra parte, Barrera (1969) señala que “la universidad tiene como función nacional, formar excelentes profesionales por cuanto son los generadores de recursos humanos de más alto nivel de cada país” (p. 38), agrega que realizan la tarea de investigación científica general y realizan una comunicación intelectual entre ellas.

También, les corresponde realizar la difusión del insumo del conocimiento sobre las distintas capas de la población, lo cual debe ser una preocupación permanente de los IES. Por tanto, se pueden encontrar tres tipos de funciones de carácter universal: la función docente, la función de extensión y la función de investigación. Cada universidad tiene sus propios objetivos, dependiendo de sus políticas y en general de la propia cultura del país en que se encuentran.

De las tres funciones, tal vez la que más se debe destacar es la docente debido al aporte y lo fundamental que representa para la sociedad y es que dicha función se relaciona directamente con el insumo de la formación profesional de los educandos. Cristofanini (1987 citado en Loreto, 1998) define el proceso de formación profesional como “aquel que se desarrolla al interior de una escuela, inmersa en una comunidad, y que está destinado a producir personas idóneas, capaces de satisfacer necesidades de esa comunidad” (p.74).

Cox & Gysling, (1999) entienden por formación:

“El proceso de vinculación - apropiación de un saber específico y estandarizado, que tiene lugar en instituciones especializadas para tal efecto, durante un lapso explícitamente regulado de tiempo y que es evaluado y certificado bajo la forma de competencias adquiridas o no por los alumnos (p.17)

La definición incluye aspectos como un lugar físico en el que se desarrolla el proceso formativo y además destaca la necesidad de que los educandos, una vez graduados de las aulas sean capaces de hacer un real aporte a la comunidad en la cual han de insertarse, es decir, involucra las demandas no sólo laborales sino también sociales del mercado.

También, la definición incluye otros aspectos que se pueden tomar como insumos, tales como: las instituciones que imparten la formación, el tiempo que dura dicho proceso, el saber, su proceso de apropiación o de internalización, la evaluación y certificación de dicho saber y el concepto de competencias que debieran ser adquiridas por los estudiantes en virtud del saber anteriormente citado.

En general, se debe entregar al estudiante no sólo sólidos conocimientos respecto a su área de estudios, si no también, insumos que contengan amplios conocimientos culturales, capacidad de discernimiento y profunda reflexión, capacidad creadora, valores y en general todo aquello que tienda a hacer de él un profesional altamente capacitado, competente e íntegro capaz de aportar a la sociedad como un todo; donde todas estas capacidades o competencias han de estar reunidas en su perfil profesional.

El Ministerio de Educación de Chile (2003), señala que el perfil profesional alude a la reunión de las competencias laborales requeridas para actuar en un área profesional definida. De

acuerdo con (Miranda, 2005) “estos atributos tienen relación con el universo de conocimientos tecnológicos, destrezas técnicas y actitudes laborales que se necesita activar para lograr un desempeño competente en una función productiva” (p. 61). Es decir, son un conjunto de insumos equivalentes a competencias de que debe disponer la persona que se desempeña con eficiencia dentro de los puestos de trabajo que existen o son potenciados por el mercado de trabajo.

Por lo anterior, De acuerdo con Bunk, (1994, p. 9) “posee competencia profesional quien dispone de los conocimientos, destrezas y actitudes necesarias para ejercer una profesión, puede resolver problemas profesionales de forma autónoma y flexible y está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo”. A la luz de estas definiciones, se entiende que las competencias consisten en motivos, rasgos de carácter, concepto de uno mismo, actitudes o valores, conocimientos, capacidades cognoscitivas o de conducta que pueden ser asociadas al desempeño excelente en un puesto de trabajo.

Competencias que sin duda para Hooghiemstra, (1992 citado en Gil, 2007, p. 85) “están relacionadas causalmente con el desempeño en el puesto de trabajo, de tal manera que los motivos, los rasgos de carácter, el concepto de uno mismo y los conocimientos permiten predecir unas conductas concretas que a su vez predicen el desempeño”. Una vez aceptada la importancia de las personas y sus competencias para las organizaciones, se han hecho múltiples consideraciones sobre el tipo de competencias necesarias para lograr con éxito la inserción y el desempeño laboral. También, se ha diferenciado entre competencias esenciales, que serían las exigidas para una actuación media o mínimamente adecuada, y competencias diferenciadoras, que permiten distinguir a quienes sobresalen por sus actuaciones Boyatzis, (1982 citado en Gil, 2007).

Igual, se puede hablar del insumo de las competencias generales entendidas como aquellas en que se sustenta el aprendizaje durante toda la vida, e incluye competencias básicas en el ámbito de la lectoescritura o la alfabetización matemática, competencias de comunicación, trabajo en equipo, pensamiento crítico y reflexivo, toma de decisiones, dominio de nuevas tecnologías de la información o aptitud para el aprendizaje continuo. Complementarias a éstas serían las competencias transferibles, o también competencias clave, que permiten a los ciudadanos ser capaces de adquirir por sí mismos nuevas competencias, adaptarse a las nuevas tecnologías y a nuevos contextos, propiciando así su movilidad en el mercado de trabajo.

Por otro lado, el desarrollo de estas competencias transferibles constituye un insumo no sólo como el modo de responder a las demandas de los empleadores, sino de formar ciudadanos que se integren y contribuyan al desarrollo de la sociedad. Desde una visión integrada (Echeverría, 2002 citado en (Gil, 2007, p. 74), afirma que “la competencia profesional es la suma de cuatro componentes, según los cuales los sujetos saben (competencia técnica), saber hacer (competencia metodológica), saber ser (competencia personal) y saber estar (competencia participativa)”.

Por ello, la formación de Competencias Laborales Generales (CLG) como insumo en todos los estudiantes de educación básica y media, es uno de los objetivos de la política de Articulación de la Educación con el Mundo Productivo, propuesta por el Ministerio de Educación Nacional. Esta cartilla tiene el propósito presentar una serie de ideas sobre lo que debe hacer el sistema educativo en pro de la formación en competencias laborales generales en los jóvenes.

Dichas ideas constituyen el punto de partida en una reflexión y un diálogo inacabado con la comunidad educativa del país. En el caso de las competencias básicas y ciudadanas el Ministerio

de Educación Nacional (2008) presenta a consideración unos mínimos alcanzables de la práctica pedagógica. En cuanto a las instituciones educativas les corresponde enriquecer el tema con sus propios conocimientos y experiencias, así como con las metodologías más apropiadas para su desarrollo.

Puede afirmarse que, con el aprendizaje de estas competencias, un estudiante, al culminar su educación media, habrá desarrollado capacidades y habilidades que le permiten tener una inteligencia práctica y una mentalidad emprendedora para la vida productiva, e incluso para actuar en otros ámbitos. Vistas así, las Competencias Laborales Generales se constituyen en recursos permanentes que las personas no sólo pueden utilizar en su vida laboral, sino que les permiten desempeñarse de manera adecuada en diferentes espacios y, lo que es muy importante, seguir aprendiendo. Se diferencian de las Competencias Laborales Específicas en que éstas están orientadas a habilitar a las personas para desarrollar funciones productivas propias de una ocupación o funciones comunes a un conjunto de ocupaciones.

(Alles, 2008) explica que según el Centro Interamericano de Investigación y Documentación para formar profesional existen múltiples y variadas definiciones de competencia laboral. Un concepto generalmente aceptado la establece como “una capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. La competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución del trabajo, es una capacidad real y demostrada.” (p.29)

Para el Consejo de normalización y certificación de competencia laboral (CONOCER) en México, la definición de competencias laborales “es la capacidad productiva de un individuo que se define en términos de desempeño en un determinado contexto laboral, y no solamente de

conocimientos, de habilidades, destrezas y actitudes” (p. 69) estas son necesarias, pero no suficientes por sí misma para un desempeño efectivo.

En el mencionado documento se reconoce, de manera general, que una persona es competente para hacer algo cuando demuestra que lo sabe hacer y si hace referencia con algo que tenga que ver con el trabajo, puede decirse que la persona es competente en su trabajo; es decir, tiene o posee competencia laboral.

Para finalizar la construcción de este marco, es importante mencionar la pertinencia de esta investigación que resalta las competencias que el mercado laboral requiere de profesionales, versátiles y polivalentes que puedan identificar oportunidades para crear negocios y poder asociarse con otros, para generar mecanismos productivos de carácter institucional y cooperativo. Profesionales que sean capaces de adaptarse a los cambios del entorno, de autodirigirse y autoevaluarse, de relacionarse apropiadamente con otros y de aprender cada vez más tanto de sus experiencias como la de los demás sobre su trabajo (Ministerio de Educación Nacional, 2013 p. 7).

9.2. Marco Conceptual

En la estructuración de este marco conceptual se adecuó de tal manera que pudiera integrar los aportes que se han realizado desde diversas experiencias que intervienen en el proceso de investigación, a través de la ilustración de publicaciones de varios autores y teorías se busca poder encontrar aquellas definiciones, conceptos, para enmarcar la investigación.

Competencia: es un concepto clave, que aparece tanto en el léxico de la formación general como en el de la educación profesional, Zurita, (2000 citado en Loreto & Szmulewicz, 2007, p.

60). Está orientada a habilitar a las personas para desarrollar funciones productivas propias de una ocupación o funciones comunes a un conjunto de ocupaciones. Atendiendo a su valor de cara al buen desempeño laboral, la competencia se ha definido como una característica subyacente en una persona, que está causalmente relacionada con una actuación exitosa en un puesto de trabajo (Boyatzis, 1982). Tomando en consideración los componentes de la competencia, (Boterf, 2001, p. 85) la define como “una construcción a partir de una combinación de recursos (conocimiento, saber hacer, cualidades o aptitudes), y recursos del ambiente (relaciones, documentos, informaciones y otros) que son movilizados para lograr un desempeño”.

Competencias Laborales: “son las habilidades para desempeñarse conforme a los estándares requeridos en el empleo, a través de un rango amplio de circunstancias y para responder a demandas cambiantes” IHCD, (1998 citado en García, 2009, p. 84). “Una construcción a partir de una combinación de recursos (conocimientos, saber hacer, cualidades o aptitudes) y recursos del ambiente (relaciones, documentos, informaciones y otros) que son movilizados para lograr un desempeño” Le Boterf, (2001 citado en CINTERFOR, 2012, p. 18). “Las competencias son repertorios de comportamientos que algunas personas dominan mejor que otras, lo que las hace eficaces en una situación determinada” Levy Leboyer, (1997 citado en Escobar, 2005, p. 40).

Competencias Laborales Generales (CLG): entendidas como el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que un joven estudiante debe desarrollar para desempeñarse de manera apropiada en cualquier entorno productivo, sin importar el sector económico de la actividad, el nivel del cargo, la complejidad de la tarea o el grado de responsabilidad requerido. Con ellas, un joven actúa asertivamente, sabe trabajar en equipo, tiene

sentido ético, maneja de forma acertada los recursos, puede solucionar problemas y aprende de las experiencias de los otros. Asimismo, adquiere las bases para crear, liderar y sostener negocios por su propia cuenta.

Percepción: es el “proceso cognitivo de la conciencia que consiste en el reconocimiento, interpretación y significación para la elaboración de juicios en torno a las sensaciones obtenidas del ambiente físico y social, en el que intervienen otros procesos psíquicos entre los que se encuentran el aprendizaje, la memoria y la simbolización” (Allport, 1960, p. 48). “En el proceso de la percepción se ponen en juego referentes ideológicos y culturales que reproducen y explican la realidad y que son aplicados a las distintas experiencias cotidianas para ordenarlas y transformarlas” (Vargas Melgarejo, 1994, p. 49)

Universidad: definida como la “institución de educación superior que, en cumplimiento de sus funciones, debe realizar fundamentalmente: investigación, docencia y extensión, las cuales deben atender adecuadamente los intereses y necesidades de país y la región donde está inserta” (Gutiérrez y Negrín 1990 citado en Loreto & Szmulewicz, 2007, p. 59)

Con la elaboración de este marco se pretende aclarar conceptos, argumentos e ideas que se han venido desarrollado en relación con la percepción que tienen los empleadores respecto a las competencias de los graduados la UNIMINUTO.

10. RESULTADOS

De acuerdo con el propósito de esta investigación y dando cumplimiento con el objetivo de la misma, de identificar la percepción del empresario frente al desarrollo de las competencias laborales de los graduados, entendidas estas como Competencias teóricas: conectar saberes adquiridos durante la formación con información (Alles, 2007, p. 12). Competencias prácticas: al traducir la información y los conocimientos en acciones operativas o enriquecer los procedimientos con calidad (Alles, 2007, p. 12). Competencias sociales: cuando se logra trabajar en equipo o la capacidad para relacionarse (Alles, 2007, p. 12). Competencias del conocimiento (combinar y resolver): conjugar información con saber, coordinar acciones, buscar nuevas soluciones, poder (y saber) aportar innovaciones y creatividad (Alles, 2007, p. 12).

Se presenta a continuación el análisis de las encuestas realizadas a los empleadores de los graduados de la Corporación Universitaria Minuto de Dios sede calle 80, tomados de la base de datos de los vinculados laboralmente, según los programas de: Administración de Empresas, Psicología, Contaduría Pública, Ingeniería Civil, Ingeniería Industrial, Comunicación Social, Periodismo, Licenciatura de informática, Licenciatura en Filosofía, Licenciatura en Educación Infantil, Licenciatura en Educación Básica, Trabajo Social y Comunicación visual.

Se realiza el siguiente análisis.

ANÁLISIS DE LAS ENCUESTAS

Para este análisis se tendrán en cuenta tres fases, fase de reconocimiento empresarial, fase de identificación de competencias:

Fase de reconocimiento empresarial

En esta fase se expone algunos datos representativos de las empresas participantes en el presente estudio de investigación, omitiendo los datos de contacto del encuestado y nombre de la empresa.

Los perfiles de las empresas encuestadas corresponden en su gran mayoría a empresas del sector terciario, resaltando entre las principales actividades económicas el sector de servicio con un (78%) un 14 % de empresas del sector de industria y un (8%), para el sector del comercio, constituyéndose en el sector económico más importante al que pertenece las empresas participantes de esta muestra.

Frente a la pregunta ¿Cuántos empleados tiene su empresa?

Se consideran relevante para este estudio el tamaño de la empresa, el cual está dado por el número de personas que componen la nómina de recurso humano. A partir de esta premisa, surgen cuatro modelos de empresa diferentes que enumeramos a continuación:

- Una microempresa es un negocio que tiene un máximo aproximado de **diez** trabajadores en plantilla
- Las pequeñas empresas tienen un personal en plantilla de entre **11 y 50** trabajadores.
- Medianas empresas, que ofrecen una mayor oferta de empleo al poder contratar entre **51 y 250**

- Las grandes empresas **supera los 250** profesionales algunas empresas se desarrollan como multinacionales que tienen sede en distintos países del mundo. con negocios en expansión internacional

Frente a esta pregunta se puede ver que los graduados de UNIMINUTO en un 53%, se encuentran vinculados en pequeñas empresas y un 31% en medianas empresas, identificando que solo un 16% de los graduados han logrado una vinculación laboral en grandes empresas, según la siguiente gráfica.



Gráfica 1. Empleados que tiene su empresa

A la pregunta **¿Cuál es el principal medio que utiliza para buscar trabajadores de nivel universitario?**

Frente a esta pregunta los empresarios manifiestan con un 57% que es a través de agencias de empleo, headhunters, como Computrabajo, El empleo.com, entre otros. Un 33% recurren a las bolsas de empleo de las universidades, un 6% a referidos y solo un 4% maneja las redes sociales para este fin, según la siguiente figura.



Gráfica 2. Principal medio para buscar trabajadores

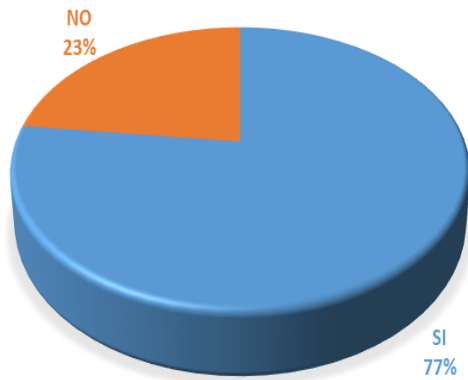
A la pregunta **¿Su empresa cuenta con profesionales graduados, de la Corporación Universitaria Minuto de Dios sede principal? vinculados laboralmente a la fecha?**

Se puede observar que el 77%, de los empresarios encuestados afirman que **Si**, cuenta con profesionales vinculados, se les consulta si la empresa es de tipo privada o Pública, la respuesta contundente con un 100% fue privada, es decir, que ninguno de nuestros graduados vinculados laboralmente y participantes de este estudio trabaja, en una entidad Pública.

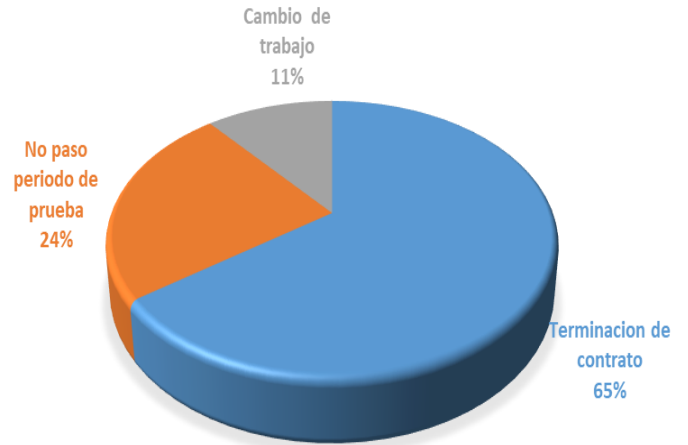
Al preguntarle a los empresarios encuestados sobre los impactos positivos al interior de la empresa por tener graduados vinculados laboralmente de la Corporación Minuto de Dios, un 67% señaló la responsabilidad y honestidad para ejecutar las tareas asignadas y otros, en un menor porcentaje, nombraron las mejoras permanentes propuestas por los graduados para optimizar los procesos al interior de la empresa. Asimismo, se hizo una indagación sobre la forma como los empresarios perciben la educación impartida por la Universidad Minuto de Dios, la percepción fue muy positiva, pues la resaltan como una universidad con calidad académica, diversidad de programas de formación técnicos tecnólogos y profesionales, con diversas modalidades de estudio, resaltando la virtualidad que permite la accesibilidad a la educación a las personas que trabajan, y con presencia y cobertura a nivel nacional. No se percibe en ningún caso aspectos negativos al respecto.

Al consultar con el 23% restante por qué **No**, se tenía graduados vinculados actualmente, las respuestas obtenidas muestran que un 65% terminaron el contrato laboral que tenían y este no fue renovado y 24 % no pasaron el periodo de prueba y 11 % cambiaron de empleo.

¿SU EMPRESA CUENTA CON PROFESIONALES GRADUADOS DE LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS VINCULADOS LABORALMENTE, A LA FECHA ?

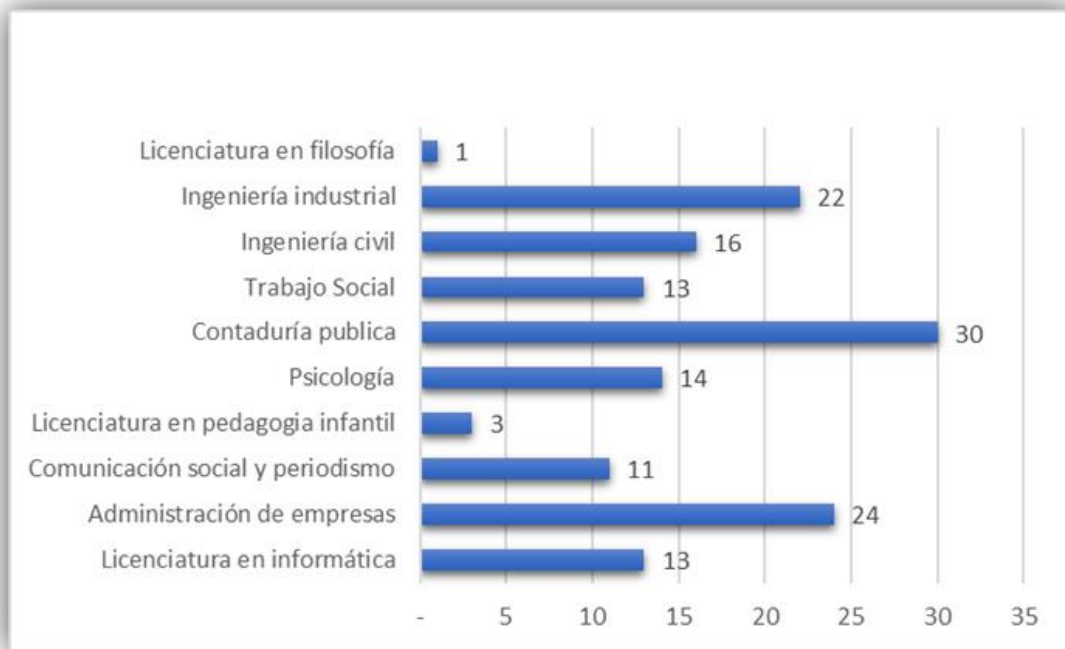


POR QUÉ NO, SE TENÍA GRADUADOS VINCULADOS ACTUALMENTE



Gráfica 3. Empleados profesionales graduados de UNIMINUTO

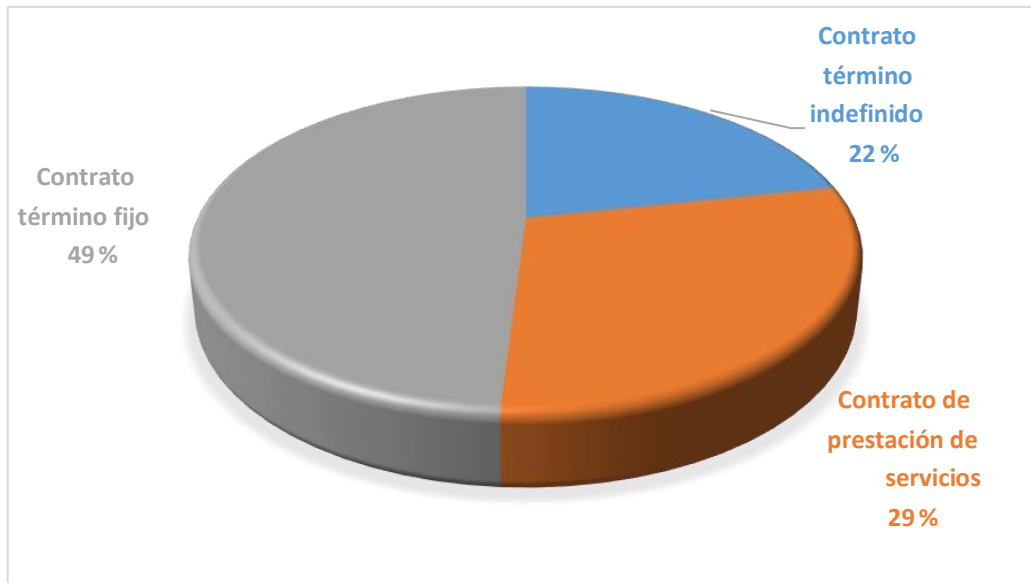
A la consulta de cuáles son los programas de formación profesional de los graduados vinculados, se destaca el programa de Contaduría Pública y Administración de Empresas, ambas carreras pertenecientes a la facultad de Ciencias Empresariales, seguidas de Ingeniería industrial e Ingeniería civil programas de la facultad de Ingeniería, luego se presentan los programas de trabajo social y Psicología pertenecientes a la facultad de Ciencias Humanas y Sociales, comunicación social y periodismo de la Facultad de Comunicaciones y tres programas de la facultad de Educación, Licenciatura en filosofía, licenciatura en pedagogía infantil y licenciatura en informática.



Gráfica 4. Programas de formación profesional de los graduados

A la pregunta **¿Cuál es el tipo de contratación que principalmente usa esta empresa con los graduados vinculados graduados?**

Se puede observar que el 49% tiene un contrato fijo, un 29% de prestación de servicios y un 22% a término indefinido, lo que quiere decir que están en la formalidad laboral, lo que afirma que tienen seguridad social y prestaciones legales como mínimo para su bienestar, según la siguiente figura.



Gráfica 5. Tipo de contratación laboral

Fase de identificación de competencias

- Para la fase del análisis de la percepción de las competencias laborales, se toma como referencia la clasificación de las competencias que apunta al campo laboral, desde la cual se asume que un trabajador o profesional es competente en la medida en que demuestre la capacidad de transferir los conocimientos, habilidades o destrezas asociadas al desempeño y la capacidad de resolver problemas cotidianos y extraordinarios asociados a una función productiva, clasificándolas en:

- Competencias teóricas: conectar saberes adquiridos durante la formación con información (Alles M. A., 2007, p. 12).

- Competencias prácticas: al traducir la información y los conocimientos en acciones operativas o enriquecer los procedimientos con calidad (Alles M. A., 2007, p. 12).

- Competencias sociales: cuando se logra trabar en equipo o la capacidad para relacionarse (Alles M. A., 2007, p. 12).

- Competencias del conocimiento (combinar y resolver): conjugar información con saber, coordinar acciones, buscar nuevas soluciones, poder (y saber) aportar innovaciones y creatividad (Alles M. A., 2007, p. 12).

Permitiendo con esta clasificación identificar la percepción del empresario según estas categorías.

Identificación de las competencias laborales

Los empresarios encuestados perciben en la mayoría de los casos ventajas en el desarrollo de las competencias laborales (teóricas, prácticas, sociales y del conocimiento (combinar y resolver) del graduado de la Corporación Universitaria Minuto de Dios frente a los demás graduados con los que cuenta la empresa, de otras instituciones de Educación Superior. De los 147 empresarios encuestados, el 59% pudo realizar esta comparación y se hizo un análisis en general comparado con otros graduados, arrojando los siguientes datos por cada una de las variables consultadas.

En general en lo que percibe mejor a los graduados de los programas profesionales de UNIMINUTO, teniendo en cuenta las calificaciones de mucho mejor y mejor y los porcentajes de los empresarios que evaluaron entre estos dos rangos son:

Las competencias sociales, en donde se resaltan:

- Trabajo en equipo 71%
- Capacidad para relacionarse, el 77%

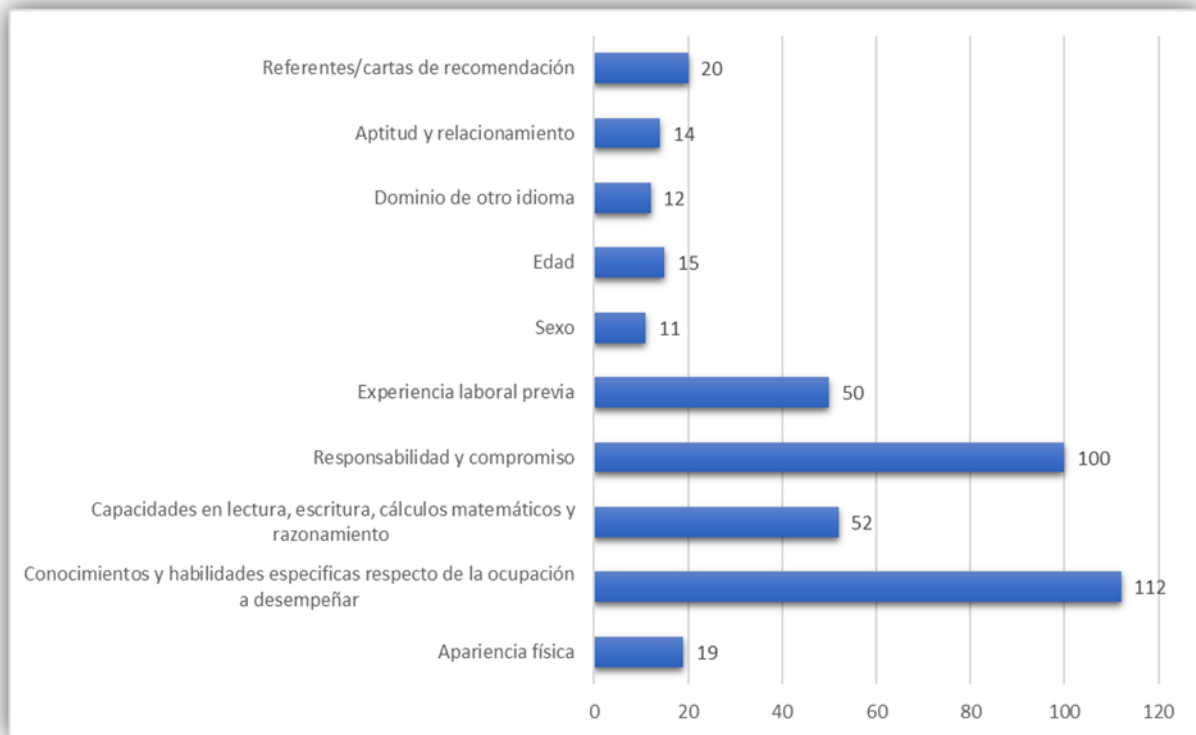
- Responsabilidad y compromiso con la empresa el 75%
- Asimilar roles en nuevas áreas 69%
- Emitir crítica constructiva 59%
- Flexibilidad ante el cambio 70%

Los temas en donde la mayoría de los empresarios encuestados, no los perciben como mejores en general, comparado con graduados de otras instituciones de educación superior, se resaltan las competencias teóricas y prácticas, entre ellas:

- Manejo de inglés 72%
- Capacidad de análisis y trabajo bajo supervisión 70%
- Manejo de herramientas ofimáticas 59%
- Autonomía frente al desarrollo de las funciones técnicas propias de la carrera 62%
- Detectar nuevas oportunidades de negocio para la empresa 52%
- Actitud para ocupar cargos gerenciales 67%

Cabe anotar que en ninguna variable se percibe una tendencia negativa de la percepción de los empresarios frente a las competencias de los graduados, lo que permite determinar que la formación impartida por la Corporación Universitaria Minuto de Dios, es percibida por el empresario de manera positiva.

A la pregunta **¿Cuáles fueron los criterios más importantes considerados para la selección y contratación de los graduados de la universidad Minuto de Dios?**

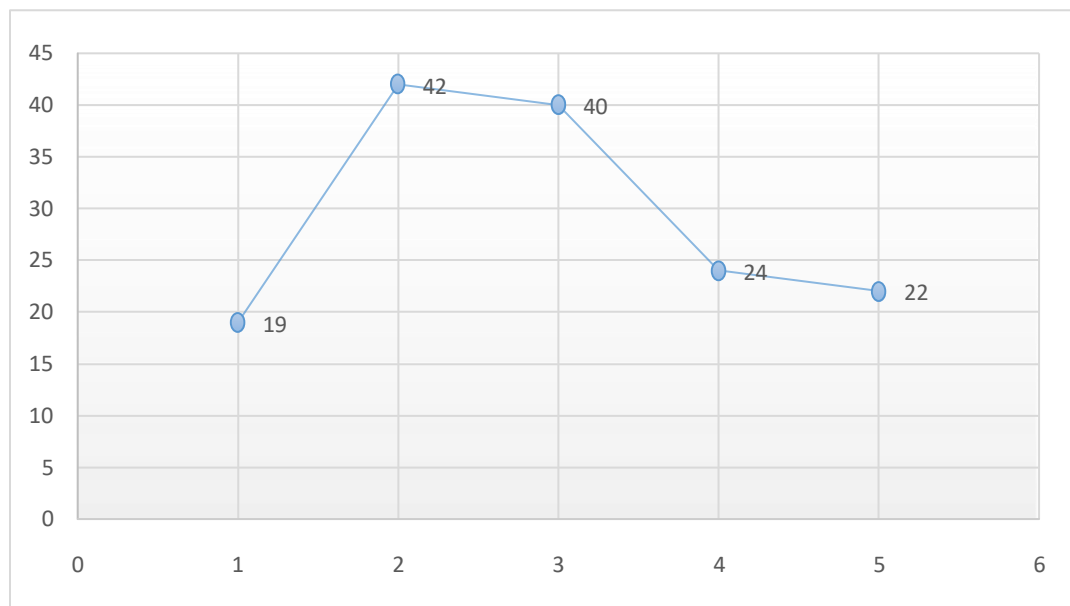


Grafica 6. Criterios de selección

Dentro de los criterios más relevantes para el empresario en el momento de seleccionar a un graduado de la corporación universitaria Minuto de Dios, se identifica como criterio de selección las competencias específicas entre ellas la importancia del manejo de los conocimientos y habilidades específica de la carrera, la responsabilidad y compromiso frente a las funciones establecidas.

Frente a la pregunta, según su percepción califique las competencias específicas de los graduados en cuanto los conocimientos y conceptos técnicos relacionados con la profesión, donde 1 es la menor calificación y 5 la mayor calificación.

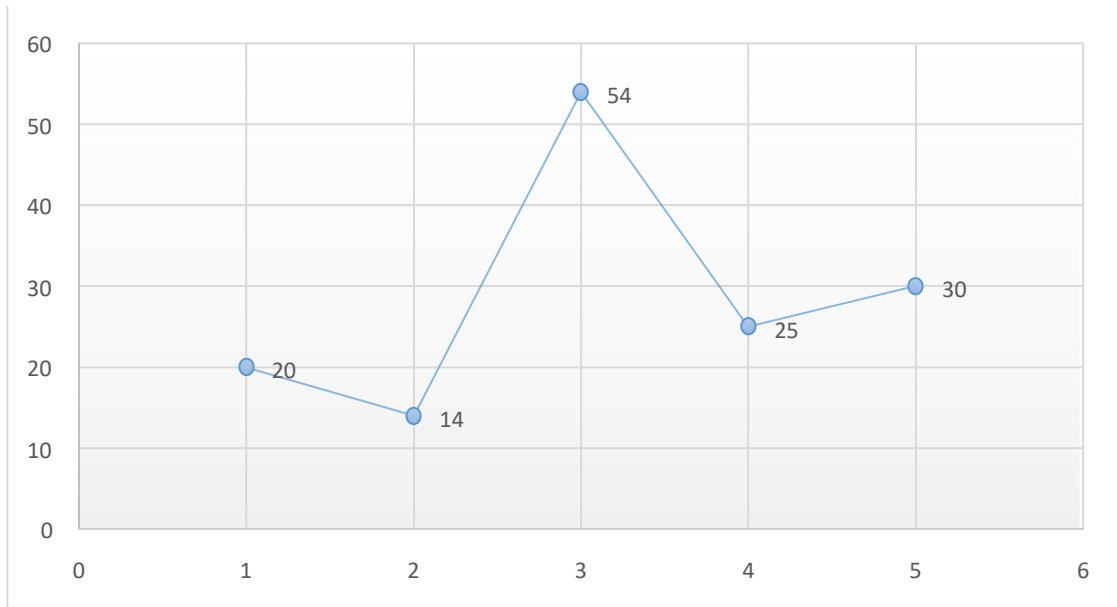
Se identifica la percepción del empresario, donde prima una calificación de 2 y 3, dada por un 54% de los empresarios, quienes manifiestan la necesidad de reforzar las competencias **específicas**, que permitan el desarrollo de los conceptos básicos de la formación como profesionales.



Gráfica 7. Conocimientos y conceptos de la profesión

A la pregunta **¿qué tan útiles son para su empresa u organización los conocimientos, habilidades y destrezas que poseen los graduados de UNIMINUTO?**

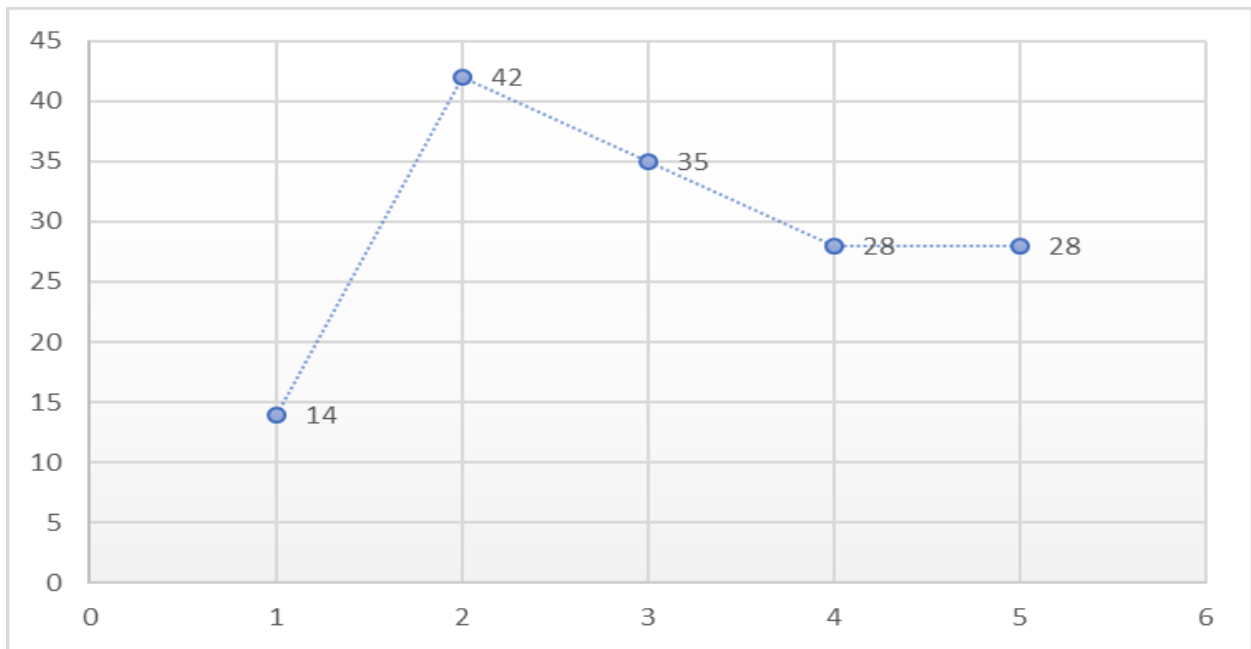
Se identifica que 58 % de los empresarios consideran que son útiles para su empresa los conocimientos del graduado con una calificación de 3, reforzando la importancia del desarrollo de las competencias específicas y genéricas en los graduados.



Gráfica 8. Conocimientos, habilidades y destrezas de los graduados

Para identificar mejor la percepción del empresario frente al desarrollo de las competencias específicas y genéricas que posee el graduado, se plantea la pregunta,

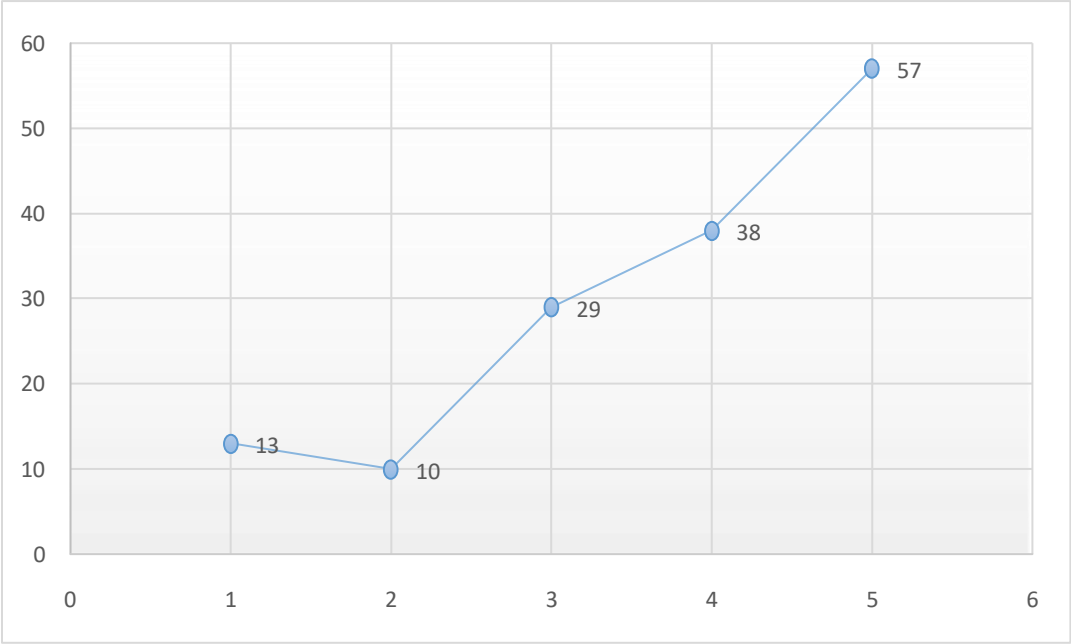
Califique el nivel de actualización técnica de los graduados en cuanto al uso de TICs, metodologías, leyes, reglamentos y normativas en referencia con la carrera profesional del graduado. Identificando que un 62% de los empresarios califican con una puntuación de 2 y 3, los niveles de actualización frente a los conocimientos técnicos de la carrera, predominando nuevamente una calificación media baja, frente al desarrollo de las competencias específicas.



Gráfica 9. Actualización técnica de los graduados

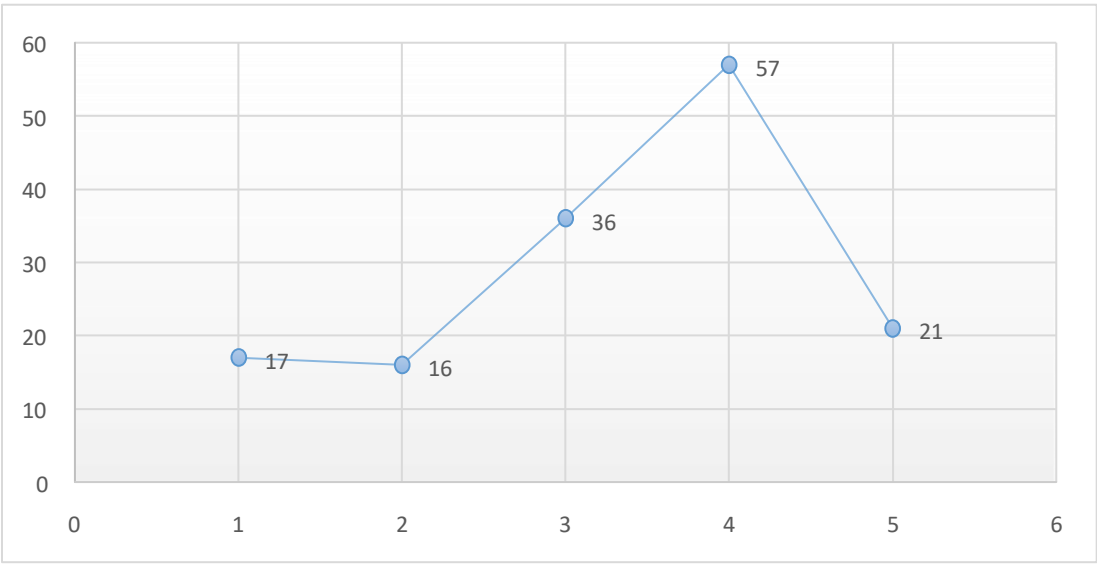
Frente a las siguientes preguntas, se le plantea al empresario la necesidad de calificar desde su percepción el desarrollo de las competencias transversales o genéricas a través de las siguientes preguntas:

Califique la capacidad de resolución de conflictos: Capacidad para identificar problemas existentes y proponer soluciones.



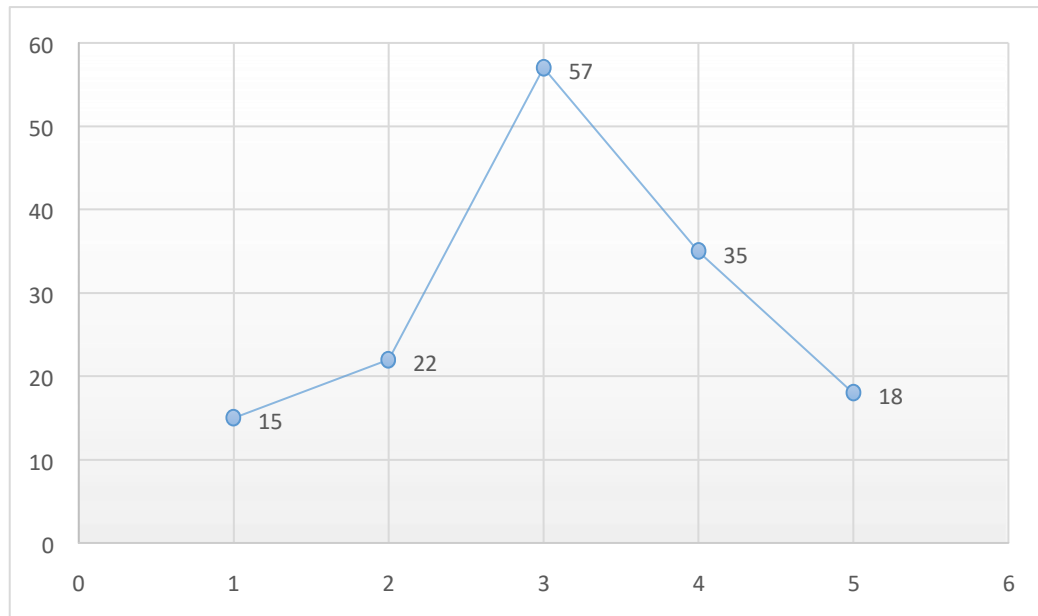
Grafica 10. Capacidad de resolución de conflicto

Califique la habilidad del graduado de funcionar eficazmente en equipos multidisciplinarios o multiculturales, generado una correcta articulación y trabajo en equipo.



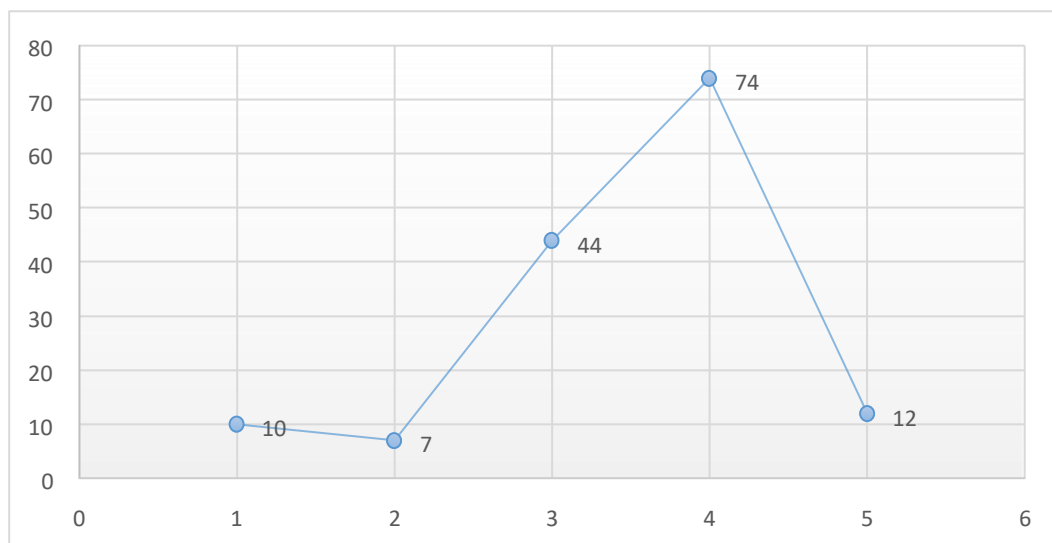
Gráfica 11. Eficacia de los graduados

Califique la capacidad de pensamiento crítico, creativa y reflexión en su trabajo.



Gráfica 12. Capacidad de pensamiento crítico

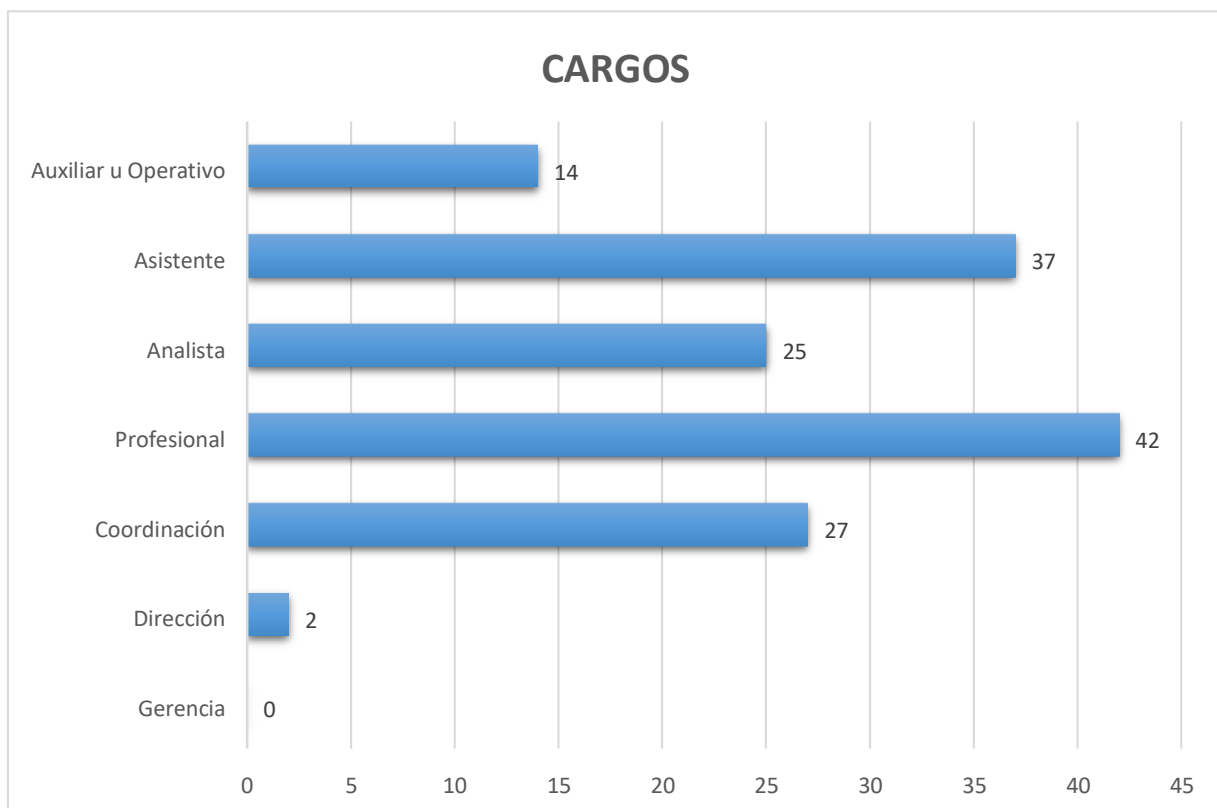
Posee el graduado habilidades de adaptación al cambio (cambio de funciones, de puesto de trabajo, de líder inmediato).



Gráfica 13. Habilidad de adaptación al cambio

Basado en estas preguntas las cuales nos permite identificar la percepción del empresario frente al desarrollo de las competencias genéricas o transversales, se evidencia una percepción favorable por parte del empresario frente al desarrollo de estas competencias en los graduados. Obteniendo las más altas calificaciones de 5 y 4 según la percepción del empresario en cuanto al desarrollo de habilidades de trabajo en equipo, adaptación al cambio, capacidad de pensamiento crítico y resolución de conflictos.

¿Qué cargos ocupacionales desempeñan los graduados de UNIMINUTO contratados en esta empresa?

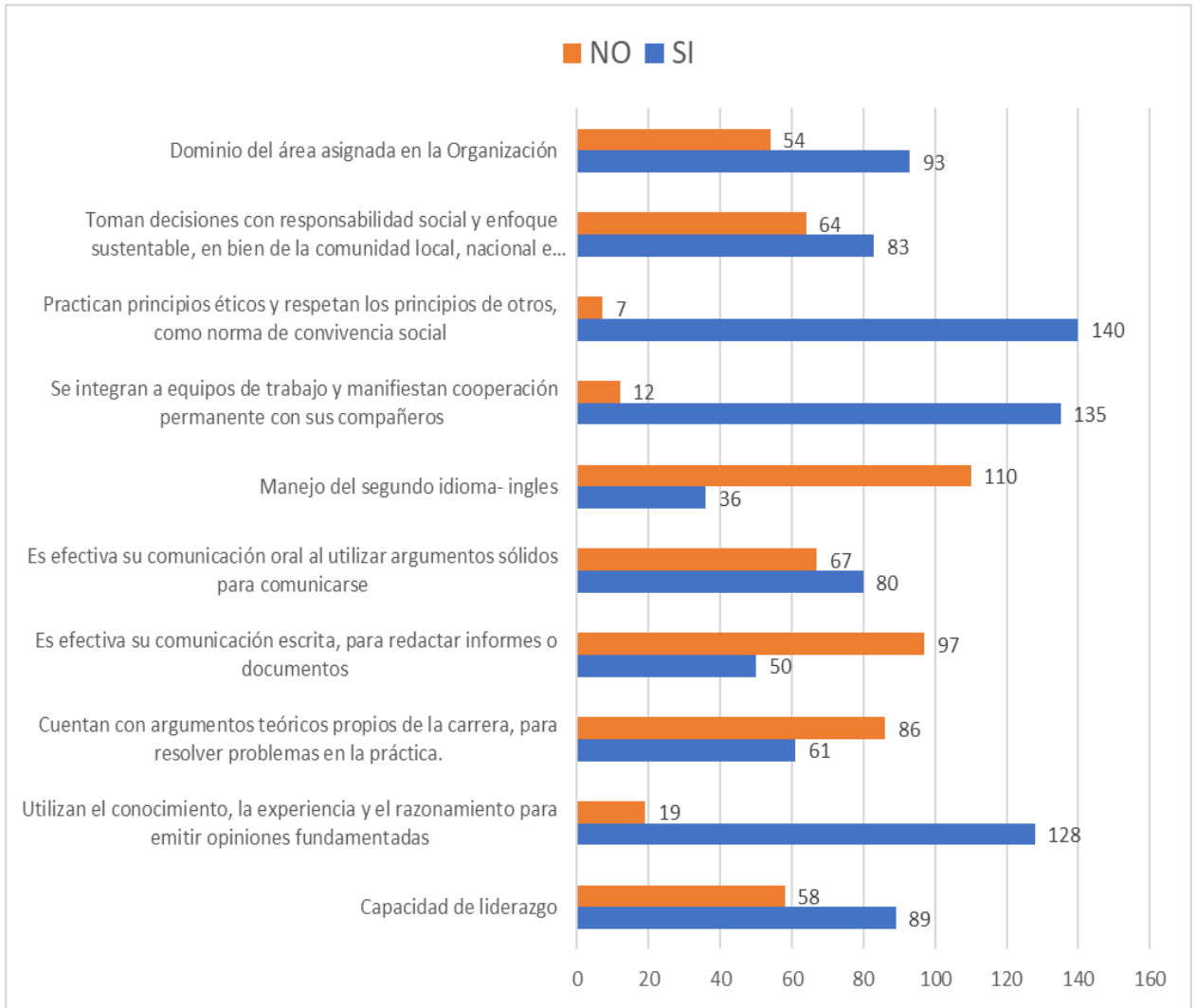


Gráfica 14. Cargos

En cuanto a esta pregunta, se pidió al empresario identificar los cargos que ocupan los graduados que laboran en su compañía de acuerdo con las funciones desempeñadas, el grado de responsabilidad y salario. Frente a esta consulta, 42 empresarios respondieron que los graduados están ejerciendo cargos de profesionales y su trabajo se relaciona con lo que el graduado estudió. En comparación con las estadísticas que se manejan según el OLE (observatorio laboral para la educación) en donde un porcentaje alto de personas se ocupa en trabajos diferentes a lo que estudiaron, es un indicador de impacto positivo en los graduados.

Frente a la consulta de las siguientes competencias que se enuncian a continuación, manifieste de acuerdo con su percepción si las posee o no, el graduado de UNIMINUTO.

Se identifica la percepción del empresario, quienes coinciden en que las competencias genéricas o transversales poseen un concepto favorable y son reconocidas por parte del empresario resaltando: el respeto, trabajo en equipo, son las que más posee el graduado de UNIMINUTO.



Gráfica 15. Percepción de las competencias

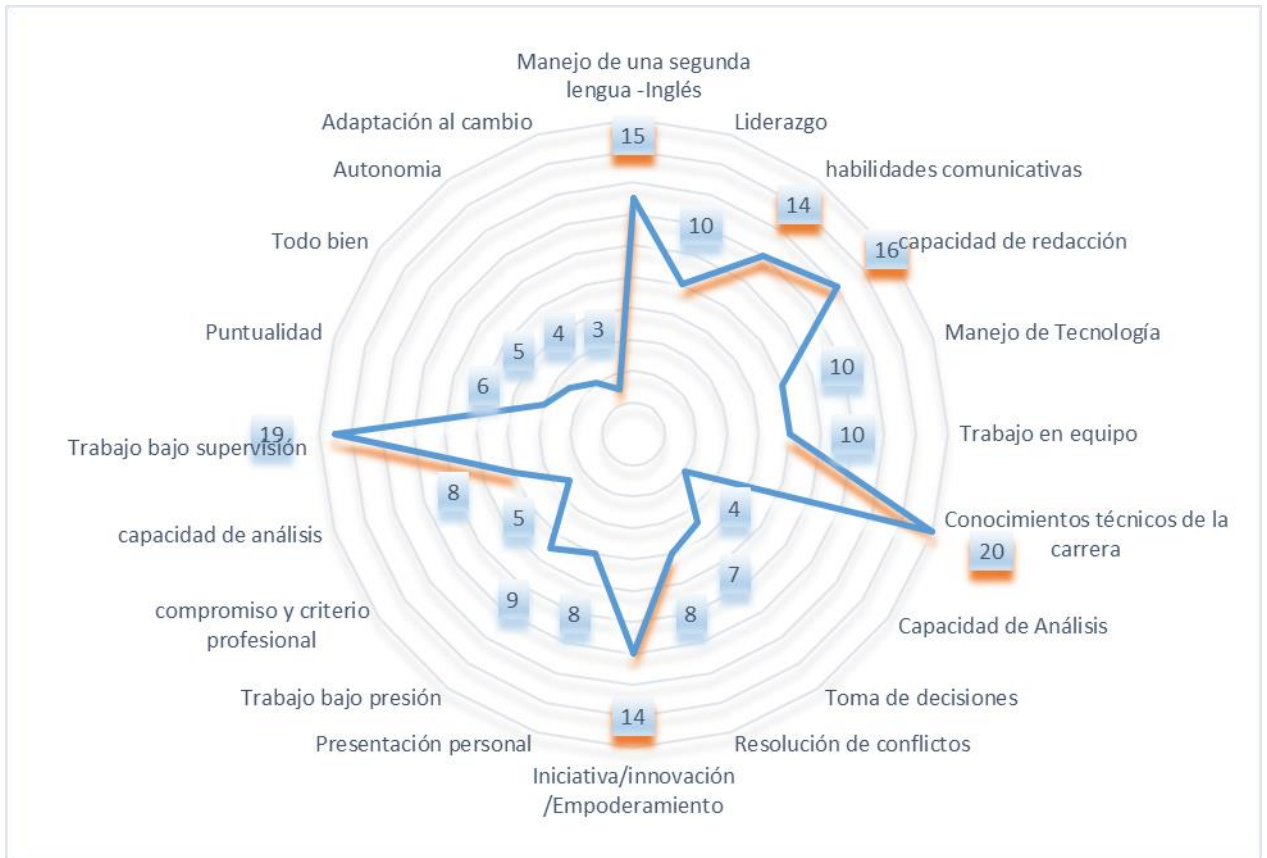
Para terminar el formulario se genera una pregunta abierta, con el fin de permitir al empresario manifestar su percepción frente al desarrollo de las competencias laborales que posee el graduado, para este análisis de contenido de tipo cuantitativo se realiza un procedimiento de clasificación, recapitulación y tabulación de la información.

Posteriormente se generó una categorización para darle sentidos a los datos recolectados y resaltar la percepción del empresario.

Fase de identificación

¿Cuéntenos en que competencias laborales, considera usted que debe mejorar el graduado de UNIMINUTO?

Frente a las competencias a mejorar se identifica que los empresarios sugieren el desarrollo de competencias específicas, como la argumentación teórica con conceptos propios de la carrera de formación y manejo de una segunda lengua como el inglés, el desarrollo de algunas competencias genéricas o transversales como las habilidades comunicativas, trabajo bajo supervisión y algunas básicas como la capacidad de redacción, la ortografía y la capacidad de realizar operaciones matemáticas sencillas.

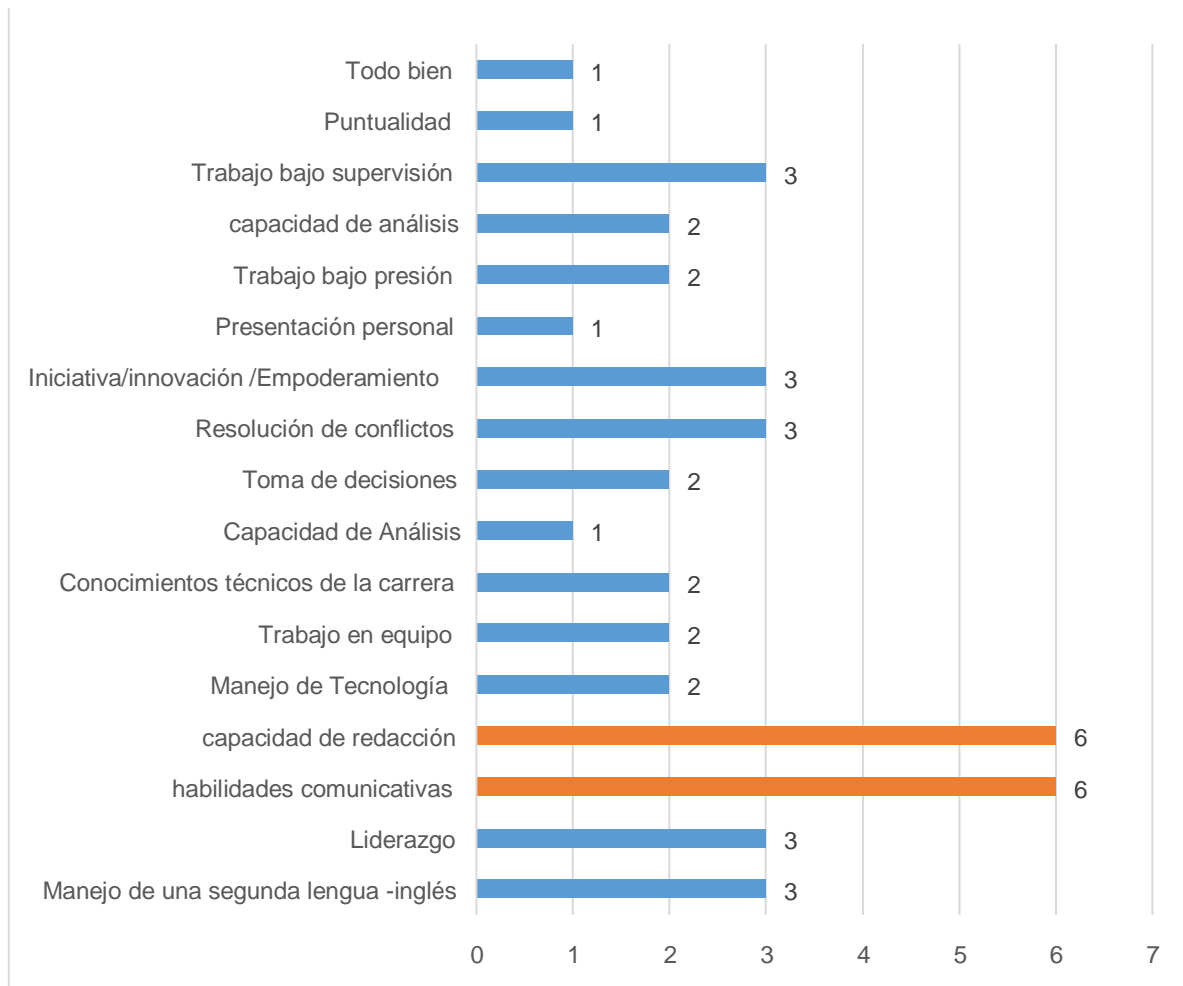


Gráfica 16. Percepción de las competencias

Pensando en aportar un instrumento de análisis más profundo se le consultó al empresario su percepción frente a las competencias laborales, que debían mejorar los graduados por programa de formación profesional de UNIMINUTO, de esta manera presento los análisis obtenidos en cada programa de formación de los graduados vinculados laboralmente por los empresarios encuestados.

Programa de Administración de empresas

Según la tabulación de las respuestas dadas por los empresarios, la competencia a desarrollar en los graduados del programa de Administración de Empresas es la capacidad de redacción y el desarrollo de habilidades comunicativas.



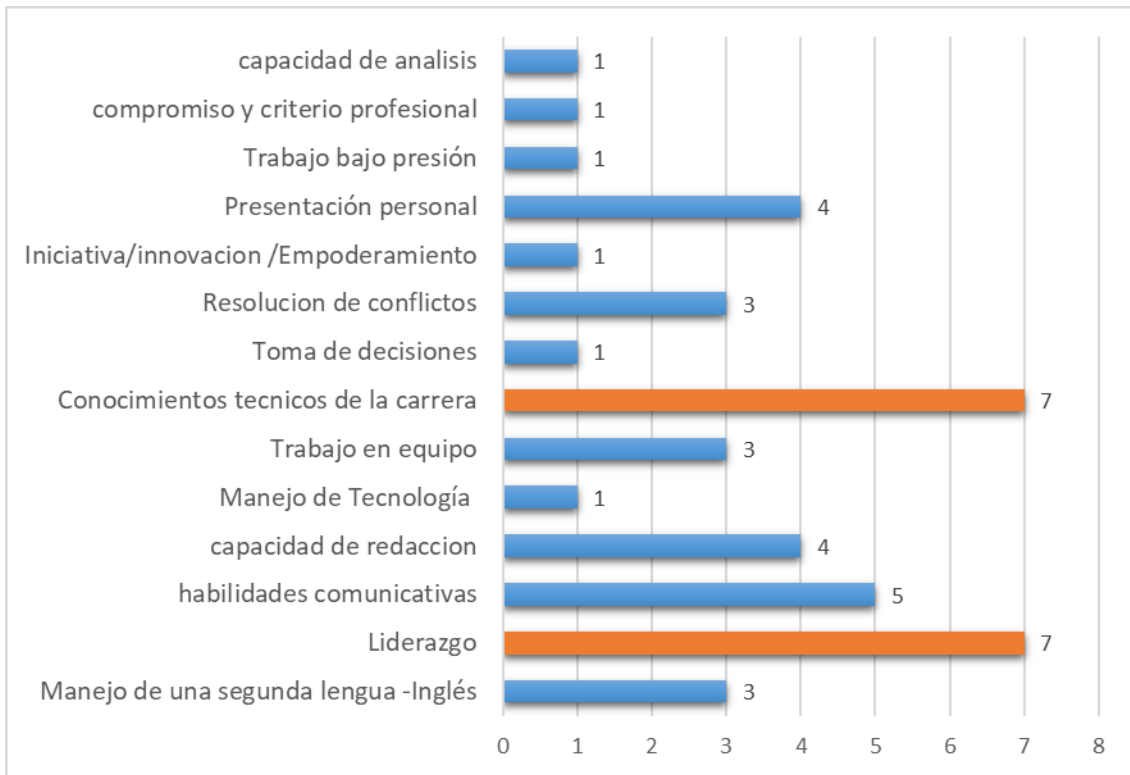
Gráfica 17. Competencias programa Administración de Empresas

Cuadro de respuestas empresariales:

¿Cuéntenos en que competencias laborales, considera usted, que debe mejorar el graduado de UNIMINUTO?	
PROGRAMAS	SUGERENCIA DEL EMPLEADOR
Administración de Empresas	Mayores habilidades comunicativas para hablar en público, Liderazgo, ortografía
	Expresión verbal y escrita trabajo con supervisión
	Manejo de nuevas herramientas tecnológicas, nuevas tendencias, innovación y emprendimiento
	Puntualidad, trabajo en equipo, capacidad de análisis
	Más autónomos, capacidad de analizar situaciones y solucionar y empoderar se los roles asignados, liderazgo en proyectos, redacción y expresión oral
	Mayores conocimientos técnicos y actualización día a día, acompañamiento del supervisor
	Manejo de una segunda lengua, resolución de conflictos
	Resolución de conflictos, trabajo bajo presión
	Redacción de informes y expresión oral
	Mayor exigencia en las prácticas profesionales en calidad y tiempo para que puedan mejorar las competencias de trabajo en equipo y bajo presión
	Capacidad de análisis y proyección
	Hablar en público
	Estamos conformes hasta el momento con la elección.
	Ser más recursivos, toma de decisiones, habilidad en redacción
	Iniciativa
	Segunda lengua
	Se hace evidente la necesidad de un segundo idioma como una ventaja competitiva en comparación con graduados de otras universidades.
	Trabajo bajo supervisión
	Mayor formación en las herramientas tecnológicas que están en uso actualmente para el desempeño de las labores de cara a un trabajo futuro
	Habilidades de comunicación y presentación personal
Manejo de expresión escrita	

Frente al programa de Contaduría Pública nos presentan estas observaciones:

Según la tabulación de las respuestas dadas por los empresarios, la competencia a desarrollar o mejora en los graduados del programa de contaduría pública son conocimiento técnico de la carrera y liderazgo, seguido del desarrollo de habilidades comunicativas.



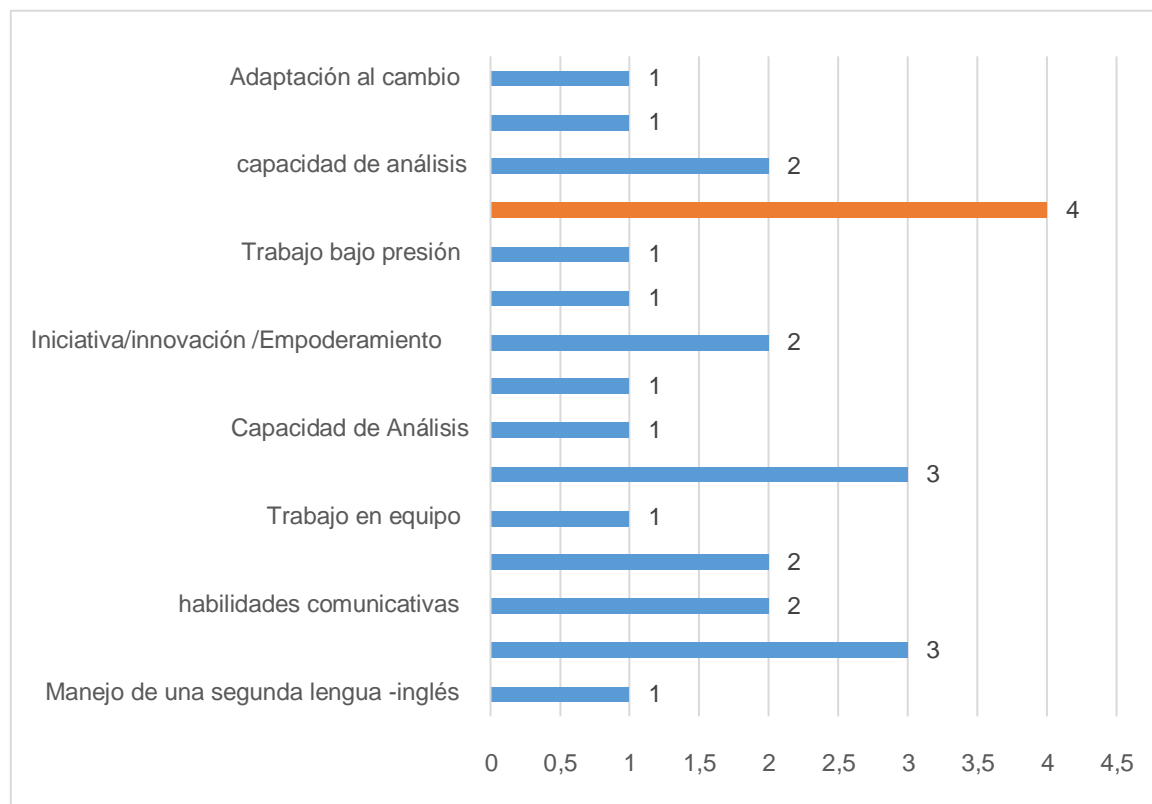
Gráfica 18. Competencias programa Contaduría Pública

Cuadro de respuestas empresariales

¿Cuéntenos en que competencias laborales, considera usted, que debe mejorar el graduado de UNIMINUTO?	
PROGRAMAS	SUGERENCIA DEL EMPLEADOR
Contaduría Pública	Lecto escritura, redacción y presentación personal
	Competencias de liderazgo y delegación, así como compartir su conocimiento
	Conocimientos teóricos sobre NIIF y NIAS, comprensión oral y escrita
	Mayor tolerancia en comprensión de miembros de equipo de trabajo.
	Mayores conocimientos tributarios.
	Comprensión oral y escrita, habilidades comunicativas, manejo de un segundo idioma
	análisis de procesos valor agregado a sus tareas diarias
	Mejorar la inteligencia emocional de sus alumnos
	Empoderar el tema de liderazgo y toma de decisiones
	Profesionalismo, compromiso con la labor desempeñada, más activo y resolutivo, son personas en su mayoría que no muestran mucho ánimo y voluntad de realizar las tareas
	Se sugiere una mejor organización y presentación personal
	Comunicación efectiva y capacidad de escucha, inglés, trabajo bajo presión y supervisión
	La formación en habilidades básicas como manejo de sistemas para carreras como Contaduría donde los profesionales vienen en un semestre avanzado, pero no tienen siquiera un nivel básico de OFFICE Por ejemplo Excel, no manejan en un porcentaje de 1 a 100% siquiera un 20% lo que indican.
	Desarrollo de competencias como liderazgo y manejo de equipos.
	Mayor nivel educativo, Generación de informes y redacción
	Mejor presentación personal e integración con los grupos de trabajo Liderazgo
	Expresión Oral
	Que sean más pro activos y comprometidos, con propuestas y liderazgo mezclado con ética profesional.
	Idioma inglés, normas internacionales y emprendimiento
	Resolución de conflictos y trabajo bajo supervisión
Fortalecer académicamente a los egresados en habilidades de liderazgo y actitud de aprendizaje	
Habilidades de comunicación y Presentación personal	

Frente al programa de Psicología nos presentan estas observaciones

Según la tabulación de las respuestas dadas por los empresarios, la competencia a desarrollar en los graduados según la percepción de los empresarios para el programa de psicología son compromiso y criterio profesional, liderazgo y conocimientos técnico de la carrera.



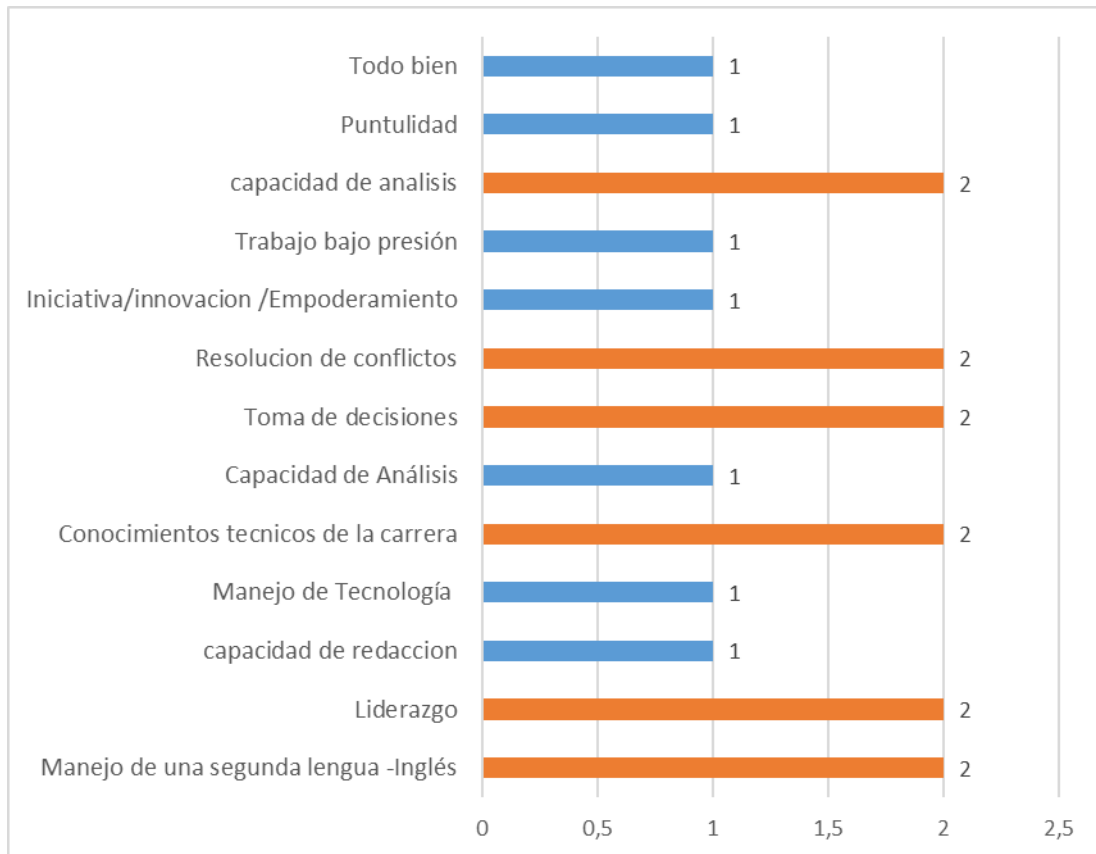
Gráfica 19. Competencias programa Psicología

Cuadro de respuestas empresariales

¿Cuéntenos en que competencias laborales, considera usted, que debe mejorar el graduado de UNIMINUTO?	
PROGRAMAS	SUGERENCIA DEL EMPLEADOR
Psicología	Autonomía, trabajo en equipo, iniciativa.
	Mayor capacidad de análisis numérico
	Más prácticas de las materias en empresas, para que lleguen con mayor experiencia de cómo funciona una organización
	Compromiso en cuanto a las tareas asignadas, trabajo bajo supervisión
	Liderazgo en las funciones
	Conocimientos más sólidos, expresión oral frente al público, exponer más claras sus ideas.
	Deben ser más empoderados y seguros frente a su criterio profesional.
	Personas con capacidad de liderazgo y toma de decisiones
	Nivel de inglés alto, independiente de la carrera
	Mayor criterio ético
	compromiso con los procesos
	Adaptación al cambio
	Mayores conocimientos en las TICS
	Mejores conceptos técnicos
	Mayor formación en las herramientas tecnológicas que están en uso actualmente para el desempeño de las labores de cara a un trabajo futuro
Habilidades de comunicación y Presentación personal	

Frente al programa Ingeniería Industrial nos presentan estas observaciones:

Según la tabulación de las respuestas dadas por los empresarios, la competencia a desarrollar en los graduados del programa de Ingeniería industrial son capacidad de análisis y resolución de conflictos, liderazgo y conocimientos técnico de la carrera.

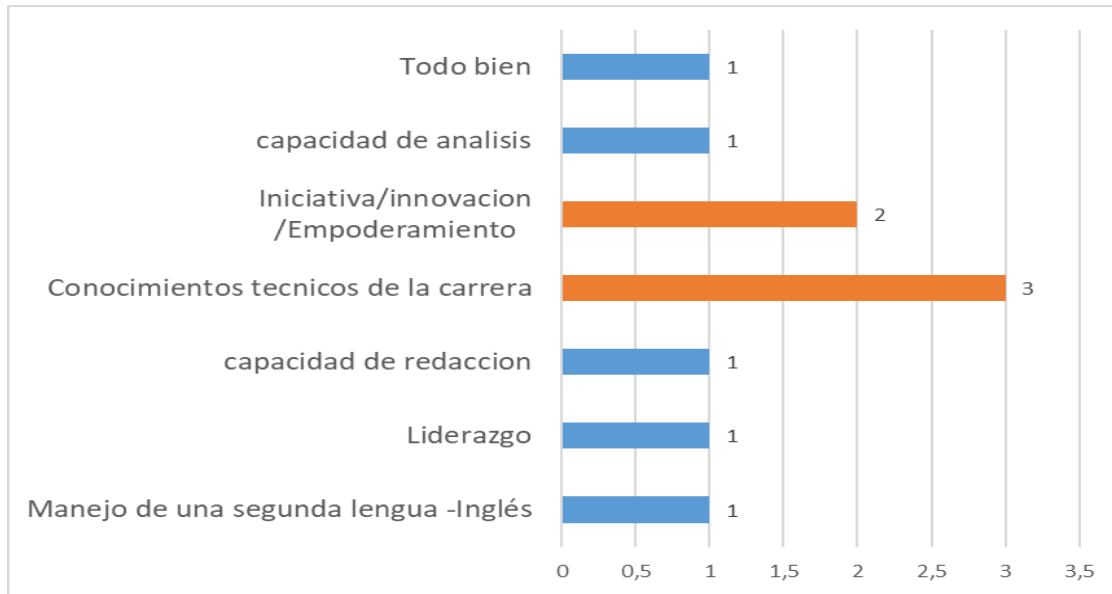


Gráfica 20. Competencias programa Ingeniería Industrial

Cuadro de respuestas empresariales

¿Cuéntenos en que competencias laborales, considera usted, que debe mejorar el graduado de UNIMINUTO?	
PROGRAMAS	SUGERENCIA DEL EMPLEADOR
Ingeniería Industrial	Bilingüismo
	Es necesario dotar al graduado de herramientas de análisis y resolución de problemas de ingeniería, la experiencia que hemos tenido no ha sido negativa, pero, he visto en las personas de UNIMINUTO que hemos contratado que su desempeño depende de un liderazgo continuo ya que parecieran carecer de elementos de análisis para tomar decisiones cuando es requerido.
	Debe estar más actualizando, es importante inculcar el deseo de conocimiento diario en el tema que maneja.
	Análisis de los procesos industriales
	Toma de decisiones
	Inglés, puntualidad, resolución de conflictos
	habilidad en redacción
	habilidades gerenciales, liderazgo, manejo de presión
	Está Bien.
	Normativo e innovación

Según la tabulación de las respuestas dadas por los empresarios, la competencia a desarrollar en los graduados del programa de Comunicación Social y Periodismo son conocimientos técnicos de la carrera, iniciativa innovación y empoderamiento.



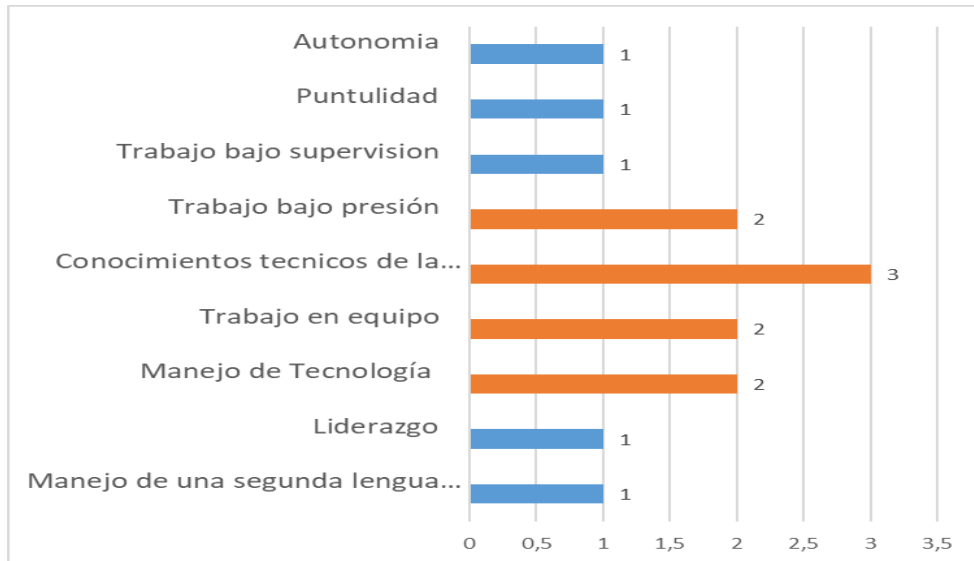
Gráfica 21. Competencias programa Comunicación Social y Periodismo

cuadro de respuestas

¿Cuéntenos en que competencias laborales, considera usted, que debe mejorar el graduado de UNIMINUTO?	
PROGRAMAS	SUGERENCIA DEL EMPLEADOR
Comunicación Social y Periodismo	Fortalecer el tema de producción radial y manejo de medios
	Mayor emprendimiento.
	La experiencia de los graduados de la Universidad en general es excelente, la sugerencia es a hacer más visible la Universidad (publicidad) y sus certificaciones de alta calidad, para dar al empresario mayor confianza y reconocimiento de la institución.
	Conocimiento en temas legales y política manejo de temas de actualidad
	inglés, creatividad, innovación
	liderazgo en los procesos capacidad de proponer
	En manejo de expresión escrita
	Conocimientos mínimos para la elaboración de productos impresos.

Frente al programa Ingeniería Civil nos presentan estas observaciones:

Según la tabulación de las respuestas dadas por los empresarios, la competencia a desarrollar son conocimientos técnicos de la carrera, trabajo bajo presión y trabajo en equipo.

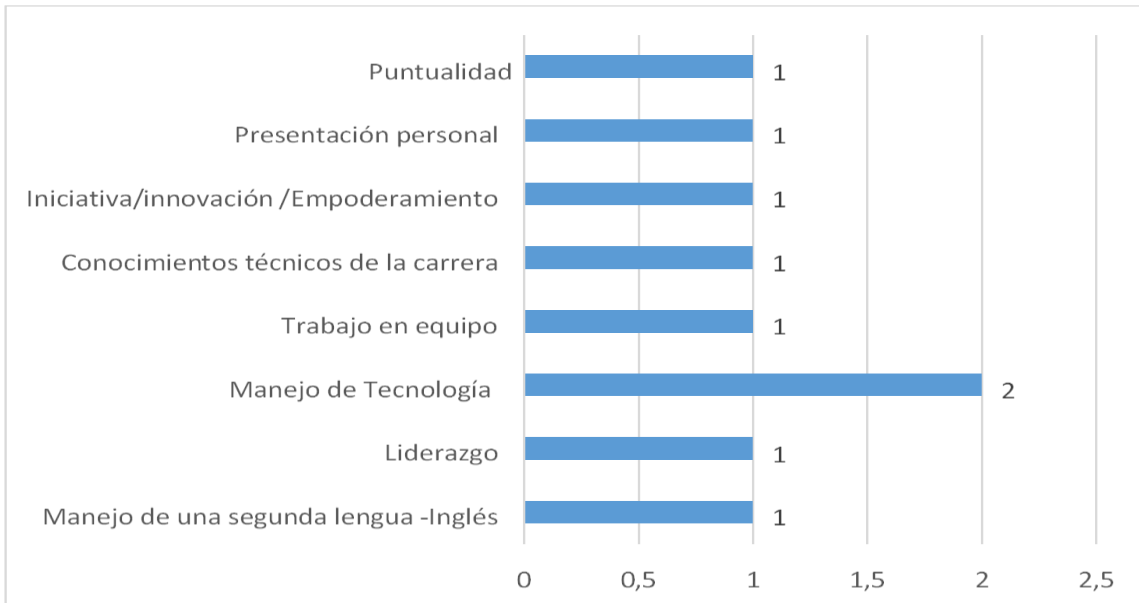


Gráfica 22. Competencias programa Ingeniería Civil

Cuadro de respuestas:

¿Cuéntenos en que competencias laborales, considera usted, que debe mejorar el graduado de UNIMINUTO?	
PROGRAMAS	SUGERENCIA DEL EMPLEADOR
Ingeniería Civil	Mayor liderazgo
	Trabajo en equipo, flexibilidad y autonomía
	trabajo bajo presión
	Mayor aporte en la parte técnica, a medida que adquiere experiencia en su función
	Refuerzo en la parte conceptual
	Desarrollo de habilidades de trabajo en equipo, trabajo bajo presión
	Más y mejor trabajo de campo y conocimientos técnico de la carrera y dominio de otro idioma

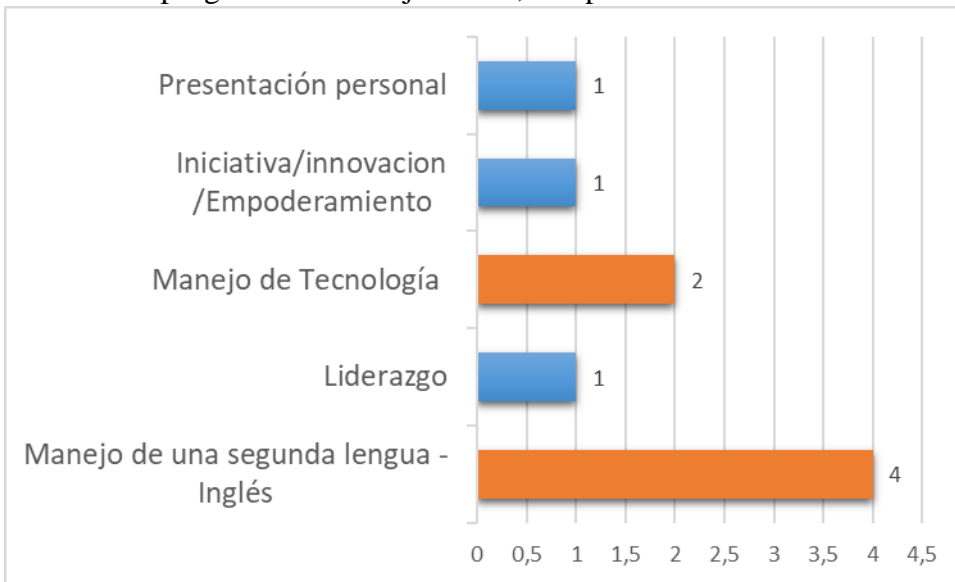
Frente al programa de Licenciatura en Informática, nos presentan las competencias a desarrollar en los graduados del programa de licenciatura en informática son conocimientos técnicos de la carrera manejo de la tecnología.



Gráfica 23. Competencias programa Licenciatura en Informática

¿Cuéntenos en que competencias laborales, considera usted, que debe mejorar el graduado de UNIMINUTO?	
PROGRAMAS	SUGERENCIA DEL EMPLEADOR
Licenciatura en Informática	Presentación personal y mayor conocimiento en tecnologías de punta
	La exigencia y responsabilidad
	Mantenerse actualizado en las tecnologías que le permiten realizar su trabajo.
	Mayor conocimiento práctico sobre el terreno
	Liderazgo, innovación
	Manejo de inglés y seguridad para integrarse con los equipos de trabajo.
	Puntualidad

Frente al programa de Trabajo Social, nos presentan estas observaciones

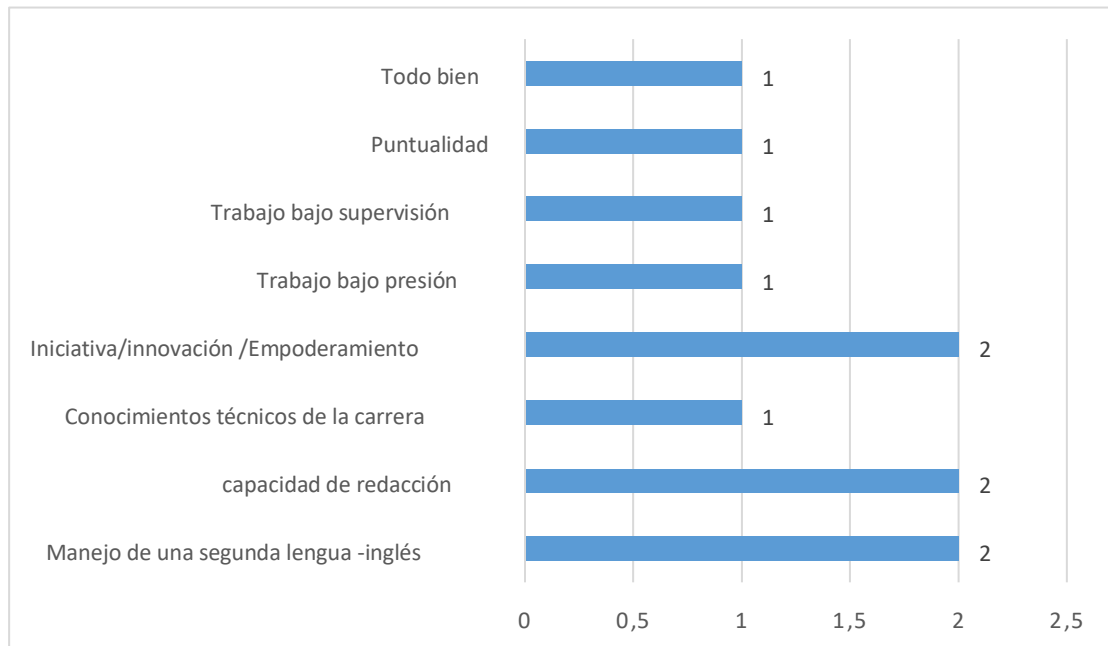


Gráfica 24. Competencias programa Trabajo Social

La competencia a desarrollar en los graduados del programa de Trabajo Social son conocimientos Manejo de la tecnología, manejo de la segunda lengua-ingles.

¿Cuéntenos en que competencias laborales, considera usted, que debe mejorar el graduado de UNIMINUTO?	
PROGRAMAS	SUGERENCIA DEL EMPLEADOR
Trabajo Social	La exigencia en los conocimientos técnico
	habilidades blandas (trabajo en equipo, liderazgo, autonomía, adaptación al cambio, comunicación, manejo de emociones)
	Capacidad de autonomía y toma de decisiones
	adaptación al cambio
	Manejo de un segundo idioma

Frente al programa de Comunicación Visual, nos presentan estas observaciones



Gráfica 25. Competencias programa Comunicación Visual

¿Cuéntenos en que competencias laborales, considera usted, que debe mejorar el graduado de UNIMINUTO?	
PROGRAMAS	SUGERENCIA DEL EMPLEADOR
Comunicación Visual	En manejo de expresión escrita, ingles
	El graduado debe interesarse más por comprender el mundo en el que vive, saber de otras áreas y profundizar en la situación actual global es fundamental para que su profesión se lleve a cabo de forma exitosa en cualquier otra empresa.
	manejo de inglés escrito y verbal
	Trabajo bajo presión, puntualidad, presentación personal
	Todo perfecto
	Creatividad y eficiencia en procesos, trabajo bajo acompañamiento del jefe
	redacción ortografía
	Normatividad e innovación

Frente a los programas de Tecnología en Informática, Literatura en Educación Infantil y Licenciatura en Filosofía, nos presentan estas observaciones

¿Cuéntenos en que competencias laborales, considera usted, que debe mejorar el graduado de UNIMINUTO?	
PROGRAMAS	SUGERENCIA DEL EMPLEADOR
TEC. EN INFORMÁTICA	trabajo bajo presión
	trabajo autónomo
Licenciatura en Educación Infantil	En general el personal de UNIMINUTO son personas que quieren salir adelante con unos conocimientos, pero les hace falta mejorar la capacidad de trabajar sin supervisión constante, desarrollar la creatividad e innovación en los procesos.
Licenciatura en Filosofía	Son todos competentes

11. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Todo esfuerzo que se proponga para mejorar las competencias de los graduados de la Corporación Universitaria Minuto de Dios sede calle 80, es válido, máxime sí está centrado en el evaluación y mejora continua de los procesos académico, que fortalezcan la educación impartida , lo que responde a una corriente de corte humanista, que contempla como uno de sus postulados en el conocimiento propio de las potencialidades y por ende, de las posibilidades de una aplicación praxeología cifrada en la observación (ver), interpretación (juzgar), intervención (actuar) y prospectiva (devolución creativa) basada en la actuación, el servicio y el desarrollo, esta investigación, brinda herramientas de análisis al interior de cada programa, frente a la importancia de trabajar en el desarrollo de las competencias laborales, durante el proceso de formación del estudiante y durante su práctica en responsabilidad social y profesional, espacios

diseñados para el aprendizaje y el fortalecimiento, de tal manera que su transición al mundo laboral como profesional sea exitosa, permitiendo la puesta en marcha de estas competencias ya adquiridas y desarrolladas.

La formación personal y el desenvolvimiento del factor humano, se convierten en puntos clave para generar procesos de desarrollo, todas las universidades entregan anualmente profesionales que ingresan al mercado laboral en busca de una oportunidad para poner en práctica sus conocimientos, el éxito de que esto se pueda lograr, de manera efectiva y en un corto plazo, está en el desarrollo de las competencias laborales, que marcan la diferencia ante el empresario empleador, entre uno y otro profesional. Si esta premisa se olvida se corre el riesgo de un estancamiento y atraso que cada vez nos diferencia más de las sociedades desarrolladas. El desarrollo de competencias laborales, sin duda contribuye al mejoramiento profesional del graduado, al desarrollo del sistema educativo y al crecimiento del desarrollo social al que todos aspiramos lograr en aras del diseño de una mejor sociedad.

En este sentido esta investigación debe ser vista como un primer instrumento de identificación de la percepción del empresario empleador, frente al desarrollo de competencias laborales de los graduados y debe ser un ejercicio de evaluación y fortalecimiento que debe ser realizado al interior de cada programa de manera constante con el fin de medir el impacto y evolución del desarrollo de las competencias de los graduados generando así, cambio en el paradigma del modelo educativo tradicional, centrado en el docente, el estudiante y el graduado, permitiendo incluir entre estos actores al empresario empleador, como actor importante en el proceso de transición del graduado al mundo laboral, aportando a la validación constante de la

pertinencia de un modelo educativo y del rediseño curricular, hacia la educación basada en el desarrollo de competencias laborales, como acción de mejora continua.

Es prioridad para el sector universitario brindar una educación con calidad de servicio para los estudiantes, de ahí la importancia de que exista una estrategia que fortalezca desde los instrumentos de la gerencia social la investigación de los procesos de evaluación y seguimiento al graduado, de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, para propiciar el desarrollo de las competencias laborales a través de un compromiso de gestión intelectual constante, tiempo invertido para el aprendizaje, información humanística, científica y tecnológica y una evaluación sistemática, donde el docente haga énfasis cada vez más en su carácter de acompañante en el proceso de aprendizaje del estudiante, estimulando su desarrollo individual, representado todo lo anterior en un reto integrado a la cultura académica, sumado al desarrollo del pensamiento crítico, la capacidad de análisis y planteamiento de soluciones frente a problemáticas que debe poseer el de UNIMINUTO.

Las Instituciones de Educación Superior ante las demandas sociales de la actualidad, requieren estrategias que incidan mejor en la formación de sus estudiantes, no basta con que impartan una educación de calidad, sino que se requiere fortalecer la relación con el sector productivo, a través de un proceso constante de coevaluación, que permita verificar la pertinencia de la formación impartida, e implementar las acciones de mejora que se requieran. Esta investigación gerencial plantea la necesidad de crear condiciones para la consolidación de un sistema educativo de alta calidad, en atención a los retos derivados de los procesos de modernización y globalización y la continua renovación de las competencias laborales, especialmente las actitudes, los conocimientos, las capacidades y las habilidades requeridas en el

mundo del trabajo obligan a concebir la educación superior como un proceso permanente de investigación, profundización, actualización y perfeccionamiento.

Es evidente que las comunidades académicas del país pueden y deben construir conocimiento, así mismo, a través de esta investigación, también se resalta la importancia de mantener un diálogo permanente con sector empresarial y productivo, desde los programas académicos. El entrelazamiento con el sector empresarial y la universidad debe constituir una estrategia eficaz para el desarrollo académico de las instituciones, la acreditación de los programas y el posicionamiento del graduado en el mundo laboral, permitiendo de esta manera fidelizar al empresario al hacerlos partícipes del proceso de evaluación y de mejora que maneja la universidad.

También, se sugiere fortalecer el desarrollo de las prácticas profesionales, vistas estas como la ruta de inserción al primer empleo, en lo posible que para el desarrollo de esta etapa de formación ya los estudiantes hayan terminado la carga académica y únicamente se dediquen, a reconocer los factores que influyen en el mundo laboral a través del planteamiento de problemas reales que les permitan el fortalecimiento de la competencia laborales y el desarrollo de las mismas.

Comprendiendo que la percepción se hace en diferentes campos del saber humano, generando una idea común como apropiación de la realidad o, la comprensión de lo social; es decir, de lo que es construido a partir de las experiencias de los diferentes sujetos. (Wilches y Hernández, 2016 p. 35). Con los resultados de esta investigación se recomienda a los programas trabajar con más profundidad, aplicando metodologías que desarrollen competencias laborales durante la etapa de formación del estudiante, de liderazgo, comunicación asertiva, trabajo en

equipo, pensamiento crítico y análisis, toma de decisiones, resolución de conflictos, iniciativa, presentación personal, innovación y empoderamiento, trabajo bajo presión.

Cabe aclarar que con este estudio que identifica la percepción de los empresarios no se pretende asumirse como una posición objetiva y unívoca, pero si se espera sirva de insumo para dar trámite al conjunto de sugerencias y aspectos que quedan abiertos y reflejados en este tipo de investigaciones.

En definitiva, es prioridad propiciar una estrecha vinculación entre la Corporación Universitaria Minuto de Dios y los empleadores, específicamente con las actividades productivas, no sólo es un requerimiento, sino una obligación de la Corporación para llevar a cabo su misión y compromiso social.

Cuanto más unidos estén la academia y el sector empresarial, mayor será el beneficio para la comunidad, desde la mirada de plazas laborales cada vez más atractivas para buscadores y talento humano mejor calificado para los empresarios

Las competencias técnicas son importantes, sin embargo, las blandas también lo son, cada vez más, los empresarios demandan fuerza laboral resiliente, que se comunique y relacione bien, con sentido social y ambiental, éticos y comprometidos con el desarrollo

UNIMINUTO debe continuar su importante labor, en más unión y articulación con el mundo empresarial, allí están los futuros empleadores de sus estudiantes y graduados, y también está una gran fuente de información para asegurar la pertinencia de sus programas.

12. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alles, M. (2002). *Competencias Laborales*. Buenos Aires, Argentina: Granica. Recuperado el 24 de noviembre de 2019

Alles, M. (2006). *Desarrollo del Talento Humano. Basado en Competencias* (2da ed.). Buenos Aires: Granica.

Alles, M. A. (2007). *Desempeño por Competencias: Evaluación de 360°*. Argentina: Granica. Recuperado el 24 de noviembre de 2019

Alles, M. A. (2008). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos Gestión por Competencias* (2da ed.). Buenos Aires: Granica S.A.

Alles, M. (2002). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos Gestión por Competencias: El Diccionario*. Buenos Aires: Granica

Allport, F. H. (1960). *El Problema de la Percepción* (3ra ed.). Buenos Aires: Nueva Visión.

Argüelles, A., & Gonczi, A. (2001). *Educación y capacitación basada en normas de competencias: una perspectiva internacional*. México: Limusa.

Baptista, M. V. (noviembre de 2010). Neuromarketing: conocer al paciente por sus percepciones. *Tec Empresarial*, 4(3), 9 – 19.

Barros, R., Tapia, S., Chuchuca, F., & Chuchuca, I. (19 de julio de 2018). *Syllabus universitario actuante en ciencias pedagógicas potencialidades y limitaciones en la Universidad de*

Guayaquil. Recuperado el 9 de septiembre de 2019, de

<http://www.scielo.org.co/pdf/rlsi/v15n2/1794-4449-rlsi-15-02-327.pdf>

Batalla, H. (2012). *Estudio de percepción de los empresarios de*

Santiago de Cali agremiados por ACRIP Valle acerca de los egresados del programa de administración de empresas de la universidad del Valle.

Boterf, G. L. (2001). *Ingeniería de las competencias*. Ciudad Sevilla: Gestión 2000.

Boyatzis, R. (1982). *The Competent Manager: A Model for Effective Performance*. New York, NY.: John Wiley & Sons.

Budner, S. (septiembre de 2019). *Activando nuestros filtros: la percepción selectiva*. Recuperado el 25 de noviembre de 2019, de <https://lamenteesmaravillosa.com/activando-nuestros-filtros-la-percepcion-selectiva/>

Bunk, G. (1994). La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales de la RFA. *Revista Europea de Formación Profesional*, 1, 8 - 14.

Camejo, A. (2008). El Modelo de Gestión por Competencias y la

Evaluación del Desempeño en la Gerencia de los Recursos Humanos.

Entelequia. Revista Interdisciplinar, 8, 5, 270. Recuperado el 4 de septiembre de 2019, de [esearchgate.net/publication/46562168_El_Modelo_de_Gestion_por_Competicencias_y_La_Evaluacion_del_Desempeno_en_la_Gerencia_de_los_Recursos_Humanos](https://researchgate.net/publication/46562168_El_Modelo_de_Gestion_por_Competicencias_y_La_Evaluacion_del_Desempeno_en_la_Gerencia_de_los_Recursos_Humanos)

CINTERFOR. (5 de septiembre de 2012). *Definiciones de algunos expertos*. Recuperado el 11 de agosto de 2019, de <http://www.oitcinterfor.org/p%C3%A1gina-libro/definicionesalgunos-expertos>.

Consejo Nacional de Acreditación. (11 de junio de 2019). *El CNA presenta a la comunidad de la Educación Superior el último acuerdo aprobados por el*. Recuperado el 2 de septiembre de 2019, de <https://www.cna.gov.co/1741/channel.html>

Cortes, C. (2019). *Definiciona*. Recuperado el 24 de noviembre de 2019, de <https://definiciona.com/percepcion/>

Corvalán, C.(s.f.). Aplicación del enfoque de competencias en la construcción curricular de la Universidad de Talca, Chile. *Revista Iberoamericana de Educación*, 2 - 17. Recuperado el 11 de septiembre de 2019, de https://www.academia.edu/5994957/Aplicacin_del_Enfoque_de_Competicencias_en_la_Construccion_Curricular_de_la_Universidad_de_Talca_Chile

Cox, C., & Gysling, J. (enero - abril de 1999). La formación del profesorado en Chile (18421987). *Revista Iberoamericana de Educación* (19), 145 - 207.

Escobar, F. (17 de mayo de 2005). las competencias laborales: ¿La estrategia laboral para la competitividad de las organizaciones? *Estudios generales*, 21(96). Recuperado el 10 de agosto de 2019, de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232005000300002

García, M. J. (abril de 2009). *Evaluación de Competencias Transversales*. (U. E. Madrid, Ed.) Recuperado el 10 de agosto de 2019, de https://www.fib.upc.edu/eees/cicleactivitats_08-09/mainColumnParagraphs/05/text_files/file/EvaluacionCompetenciasTransversales.PDF

Gil, J. (2007). La evaluación de competencias laborales. *Educación XXI*, 10, 83 - 106.

Recuperado el 12 de agosto de 2019, de <https://www.redalyc.org/pdf/706/70601006.pdf>

Gil, A. (2003). Los Retos del Nuevo Milenio: Educar en las

Competencias para el Contexto de la Mundialización. (u. c.

Pereira, Ed.) *Revista Páginas*, 66, 19 - 39. Recuperado el 8 de septiembre de 2019, de

<https://biblioteca.ucp.edu.co/ojs/index.php/paginas/article/view/375>

Hernández, S. R., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6 ed.). México D.F.: McGraw-Hill.

Irigón, M., & Vargas, F. (2002). *Competencia Laboral Manual de conceptos, métodos*.

Recuperado el 5 de septiembre de 2019, de

https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/man_ops.pdf

Juliao, C. G. (2011). *El enfoque praxeológico*. Bogotá: Corporación Universitaria Minuto de Dios UNIMINUTO.

Lévy-Leboyer, C. (2009). *La Gestión des Compétences*. (D. édition, Ed.) Francia: Éditions d'Organisation.

Llagó, D. M., Sánchez, L. I., & Navarro, M. A. (2013). *Competencias Profesionales y Empleabilidad en el Contexto de la Flexibilidad Laboral*. Estados Unidos: Palibrio.

Loreto, D. M. (1998). Educación Profesional en turismo. *Revista Electrónica UACH*, 3, 23 - 37.

Loreto, D. M., & Szmulewicz, E., P. (2007). Modelo Genérico de Gerente de

Spencer y Spencer. Una aplicación a la Hotelería. (U. A. Chile, Ed.) *Gestión Turística*, 7, 55 - 80

Loreto, D., & Szmulewicz, P. (2007). Modelo Genérico de Gerente de

Spencer y Spencer. *Gestión Turística*, 55 - 80.

Lozada, A. (2003). *Estándares y Competencias*. Recuperado el 11 de septiembre de 2019,

<https://metodoevaluacion.wordpress.com/compe-contexto/>

Manotas, K. (17 de marzo de 2017). *Competencias Intelectuales Laborales*. Recuperado el 26 de noviembre de 2019, de https://prezi.com/6oilkweg1_vl/competencias-intelectuales-laborales/

Masterpasqua, F. (1991). A competence paradigm for psychological practice. *American Psychologist*, 44, 1366-1371.

Ministerio de Educación Nacional. (11 de julio de 2015). *Electo Escritura*. Recuperado el 5 de septiembre de 2019, de <https://es.slideshare.net/juancarlospaitancalderon/electo-escrituraultima>

Ministerio de Educación Nacional. (s.f.). *Articulación de la Educación con el Mundo Productivo*. Bogotá: Revolución Educativa Colombia aprende. Recuperado el 15 de agosto de 2019, de https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-106706_archivo_pdf.pdf

Miranda, M. (junio de 2005). Aprendizaje Técnico en un Enfoque de Competencias Laborales. *Pensamiento Educativo*, 36, 233 - 246.

Misas, G. (2004). *La Educación Superior en Colombia. Análisis y Estrategia para su Desarrollo*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia. Recuperado el 20 de agosto de 2019

Mitrani, A., Suárez de Puga, I., & Dalziel, M. M. (1992). *Las competencias: clave para una gestión integrada de los recursos humanos*. España: Deusto.

Mungaray, A. (mayo de 2001). La educación superior y el mercado de trabajo profesional. (U. A. California, Ed.) *Revista Electrónica de Investigación Electrónica*, 3(1).
Recuperado el 2 de septiembre de 2019, de <https://redie.uabc.mx/redie/article/view/35>

- Muñoz, C., & Márquez, A. (noviembre de 2000). Indicadores del desarrollo educativo en América Latina y de su impacto en los niveles de vida de la población. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 2(2).
- Oviedo, G. (mayo - agosto de 2004). La definición del concepto de percepción en psicología con base en la Teoría Gestalt. *Revista de Estudios Sociales*(18). Recuperado el 24 de noviembre de 2019, de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-885X2004000200010
- Parra R., J. E. (enero - agosto de 2003). Competencias Profesionales del Ingeniero Agrónomo. (U. N. Colombia, Ed.) *Agronomía Colombiana*, 21(1 - 2), 7 - 19.
- Pereda, S., & Berrocal, F. (1999). *Gestión de Recursos Humanos por Competencias*. Centro de Estudios.
- Pinto, L. (4 de diciembre de 1999). Boletín de Novedades CREDI – OEI. Tarea: *Revista de Educación y Cultura*. (43).
- Raffino, M. E. (2019). *Percepción* (2a. ed.). Argentina. Recuperado el 25 de noviembre de 2019, de <https://concepto.de/percepcion/>
- Restrepo, J. A. (2014). La argumentación de las competencias en educación superior. *Interamericana de Investigación, Educación y Pedagogía*, 7(2),23-27.
- Sánchez, A., Marrero, C. E., & Martínez, C. C. (2005). Una Mirada a los Orígenes de las Competencias Laborales. *Ciencias Holguín*, XI (2), 1 - 14.
- Santrock, J. (2002). *Psicología de la educación*. México: Mc Graw-Hill. Recuperado el 26 de noviembre de 2019

Servicio nacional de aprendizaje (20 de noviembre de 2019). *Mesas Sectoriales Puerta de entrada al SENA*. Recuperado el 20 de noviembre de 2019, de <http://www.sena.edu.co/es-co/Empresarios/Paginas/mesasSectoriales.aspx>

Schiffaman, L., & Kanuk, L. (2005). *Comportamiento del consumidor* (8a. ed.). México: PrinceHall Hispanoamericana.

Solomón, M. R. (2008). *Comportamiento del consumidor* (7a ed.). México: Pearson Educación.

Tamayo, M. (2003). *El Proceso de la Investigación Científica* (4a ed.). México: Limusa S.A.

UNIMINUTO. (2001). *Modelo Educativo Praxeológico y Metodología – CODEC*.

UNIMINUTO. (2010). Graduados Sede Bogotá Presencial. *Coordinación de Graduados*.

Vargas, L. M. (1994). Sobre el concepto de percepción. *Alteridades*, 4(8), 47 - 53.

Vélez White, C. M. (mayo de 2006). *Estándares Básicos de Competencias*. Recuperado el 24 de noviembre de 2019, de https://www.mineduacion.gov.co/1621/articles-340021_recurso_1.pdf

Vygotsky, L. (1995). *Pensamiento y Lenguaje Teoría del desarrollo cultural de las funciones psíquicas*. Ediciones Fausto.

Zabaleta, F. (10 de mayo de 2017). *El aprendizaje debe ser visto como un estímulo, no como una amenaza o un riesgo*. Recuperado el 26 de noviembre de 2019, de <http://ceppe.uc.cl/index.php/noticias/627-el-aprendizaje-debe-ser-visto-como-un-estimulo-no-como-una-amenaza-o-un-riesgo>