

1-1-2008

Algunas orientaciones pedagógicas basadas en egresados, docentes y el proyecto de vida de los estudiantes. Formación en competencias empresariales y de negociabilidad

Susana Inés Avendaño Montoya

María Constanza Cubillos Rodríguez

Luis Francisco Duarte Poveda

Follow this and additional works at: https://ciencia.lasalle.edu.co/maest_docencia

Citación recomendada

Avendaño Montoya, S. I., Cubillos Rodríguez, M. C., & Duarte Poveda, L. F. (2008). Algunas orientaciones pedagógicas basadas en egresados, docentes y el proyecto de vida de los estudiantes. Formación en competencias empresariales y de negociabilidad. Retrieved from https://ciencia.lasalle.edu.co/maest_docencia/647

This is brought to you for free and open access by the Facultad de Ciencias de la Educación at Ciencia Unisalle. It has been accepted for inclusion in Maestría en Docencia by an authorized administrator of Ciencia Unisalle. For more information, please contact ciencia@lasalle.edu.co.

ALGUNAS ORIENTACIONES PEDAGÓGICAS BASADAS EN EGRESADOS, DOCENTES Y
EL PROYECTO DE VIDA DE LOS ESTUDIANTES: FORMACIÓN EN COMPETENCIAS
EMPRESARIALES Y DE NEGOCIABILIDAD

Investigadores:
SUSANA INÉS AVENDAÑO MONTOYA
MARIA CONSTANZA CUBILLOS RODRÍGUEZ
LUIS FRANCISCO DUARTE POVEDA

UNIVERSIDAD DE LA SALLE
FORMACIÓN AVANZADA
MAESTRIA EN DOCENCIA
BOGOTA, D. C.
MAYO DE 2008

ALGUNAS ORIENTACIONES PEDAGÓGICAS BASADAS EN EGRESADOS, DOCENTES Y
EL PROYECTO DE VIDA DE LOS ESTUDIANTES: FORMACIÓN EN COMPETENCIAS
EMPRESARIALES Y DE NEGOCIABILIDAD

Investigadores:
SUSANA INÉS AVENDAÑO MONTOYA
MARIA CONSTANZA CUBILLOS RODRÍGUEZ
LUIS FRANCISCO DUARTE POVEDA

Trabajo de Grado para optar el título de Magíster en Docencia

Director: MARIETA QUINTERO

UNIVERSIDAD DE LA SALLE
FORMACIÓN AVANZADA
MAESTRIA EN DOCENCIA
BOGOTA, D. C.
MAYO DE 2008

Nota de aceptación

Firma del Presidente del Jurado

Firma del Jurado

Firma del Jurado

Susana:

A Dios Todopoderoso, por ser el artífice de nuestra sabiduría, a mi Madre Ofelia Montoya por darme la vida y apoyarme en todos los procesos de crecimiento personal, a mi Hijo Johann Arturo Nieto A. por su respaldo y colaboración incondicional, a mis compañeros de lucha María Constanza y Luis Francisco por las buenas energías y los aportes cognitivos, por último al Cuerpo Docente de la Maestría en Docencia por su disposición para enseñar y formar.

María Constanza:

A Dios, a mi familia y a todos aquellos compañeros y amigos que me han brindado su apoyo, amor y amistad.

Luis Francisco:

A Dios, a mi familia por el tiempo que no compartimos por el desarrollo de este trabajo, a los Docentes que contribuyeron en mi formación y a mis compañeras de lucha, Susana y Constanza que estuvieron conmigo en este proceso.

AGRADECIMIENTOS

Agradecemos a la Universidad de la Salle y a todos los integrantes del Postgrado en Docencia en particular a las Doctoras Doris Santos y Marieta Quintero, quienes nos ofrecieron sus conocimientos, experiencia y habilidades para poder elaborar el presente Trabajo de Grado.

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	10
1 EL PROBLEMA	11
1.1 Descripción de la situación problemática	11
1.2 Interrogante de investigación	14
1.3 Justificación	14
1.4 Estado de la pregunta	16
1.5 Objetivos	20
1.5.1 General	20
1.5.2 Objetivos Específicos:	21
2 MARCO TEÓRICO	22
2.1.1 Formación en competencias empresariales y de negociabilidad	22
2.1.2 Proyecto de vida.	27
2.1.3 Orientaciones pedagógicas desde la pedagogía crítica de la educación	34
3 MARCO METODOLÓGICO	39
3.1 Enfoque	39
3.2 Diseño de Investigación: Investigación – Acción.....	39
3.2.1 Principios que orientan las acciones del diseño seleccionado.	40
3.3 Modelo adoptado	40
3.4 Población.	41
3.5 Técnicas de recolección y análisis	41
3.5.1 Técnicas de recolección de información.....	41
3.5.2 Técnicas de análisis de datos	42
4 RESULTADOS Y ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	44
4.1 Dimensión Individual: Necesidades y motivaciones	45
4.1.1 Necesidades	45
4.1.2 Motivaciones	47

4.2	Dimensión Individual: Proyección	48
4.2.1	Proyección – Rasgos Comunes.....	48
4.2.2	Proyección – Rasgos Diferentes	49
4.3	Dimensión Individual: Actitud frente a los errores.....	50
4.3.1	Actitud frente a los errores – Rasgos Comunes.....	50
4.3.2	Actitud frente a los errores – Rasgos Diferentes	51
4.4	Dimensión Individual: Actitud frente a las opciones y decisiones	51
4.4.1	Actitud frente a las opciones y decisiones – Rasgos Comunes	52
4.4.2	Actitud frente a las opciones y decisiones – Rasgos Diferentes.....	52
4.5	Dimensión Individual: Aprovechamiento de capacidades.....	53
4.5.1	Aprovechamiento de capacidades – Rasgos Comunes	53
4.5.2	Aprovechamiento de capacidades – Rasgos Diferentes	53
4.6	Dimensión Individual: Actitud frente a logros y fracasos	54
4.6.1	Logros y fracasos.....	54
4.6.2	Fortalezas.....	56
4.6.3	Debilidades	57
4.7	Dimensión Social: Concepción del mundo.....	58
4.7.1	Concepción del mundo: Rasgos Comunes	58
4.7.2	Concepción del mundo: Rasgos Diferentes.....	59
4.8	Dimensión Social: Actitudes hacia la realidad	60
4.8.1	Actitudes hacia la realidad: Rasgos Comunes	60
4.8.2	Actitudes hacia la realidad: Rasgos Diferentes	60
4.9	Dimensión Social: Valoración de las condiciones del contexto	61
4.9.1	Valoración de las condiciones del contexto - Rasgos Comunes.....	61
4.9.2	Valoración de las condiciones del contexto - Rasgos Diferentes	62
4.10	Competencias Empresariales	63
4.10.1	Competencias Empresariales - Rasgos Comunes	63
4.10.2	Competencias Empresariales - Rasgos Diferentes	63
4.11	Competencias de Negociabilidad.....	64
4.11.1	Competencias de Negociabilidad - Rasgos Comunes	64
4.11.2	Competencias de Negociabilidad - Rasgos Diferentes	65
4.12	Descripción de Orientaciones Pedagógicas para Competencias Empresariales	66
4.12.1	Competencias Empresariales – Contaduría Pública	66
4.12.2	Competencias Empresariales – Administración de Empresas	69
4.13	Descripción de Orientaciones Pedagógicas para Competencias de Negociabilidad.....	77
4.13.1	Competencias de Negociabilidad – Contaduría Pública.....	77
4.13.2	Competencias de Negociabilidad – Administración de Empresas	78

5	CONCLUSIONES	86
	BIBLIOGRAFÍA	97
6	ANEXOS.....	100
6.1	Convenciones utilizadas en los instrumentos de recolección de datos	101
6.2	Cuestionario proyecto de vida y formación profesional - Estudiante	102
6.3	Cuestionario proyecto de vida y formación profesional – dimensión social - Estudiante	104
6.4	Entrevista proyecto de vida y formación profesional - Egresado	106
6.5	Entrevista semi-estructurada para docentes	110
6.6	Cronograma	111
6.7	Presupuesto	112

LISTA DE FIGURAS

Figura No. 1. Evolución de la Vinculación Laboral	4
Figura No. 2. Orientaciones pedagógicas para la formación en competencias empresariales y de negociabilidad a partir del proyecto de vida de los estudiantes	24
Figura No. 3. Proyecto de Vida	28

INTRODUCCIÓN

A raíz de los cambios que ha generado la actual economía, se han generado transformaciones en los contenidos de los planes de estudio previendo la necesidad de profundizar en nuevas habilidades, para facilitar una nueva concepción profesional centrada más en las ocupaciones que en los puestos de trabajo y orientadas al desarrollo de competencias.

La formación en competencias orienta la formación integral como condición de los proyectos pedagógicos e integra la teoría con la práctica, promueve la continuidad entre los procesos educativos, laborales y de convivencia; fomenta la construcción del aprendizaje autónomo y afianza el proyecto de vida, busca el desarrollo del espíritu emprendedor como base del crecimiento personal y socioeconómico y fundamenta la organización curricular con base en proyectos y problemas. Esta investigación busca elaborar algunas orientaciones que contribuyan a la formación en competencias empresariales y de negociabilidad, con el propósito de contribuir a la formación de los estudiantes de las Instituciones Educativas, del sector empresarial, de la familia y de la persona.

Esta investigación desarrolló conceptos relacionados con orientaciones pedagógicas, formación en competencias empresariales y de negociabilidad, proyecto de vida, e investigación acción. El trabajo se encuentra distribuido en cinco capítulos relacionados con las temáticas anteriores: el problema, el marco teórico, marco metodológico, resultados y análisis de resultados y conclusiones.

La problemática que aborda la presente investigación está relacionada con los siguientes elementos: la tecnoglobalización, el mundo del trabajo, el desempleo, que impactan las actividades humanas. Desde el punto de vista de la praxis pedagógica, esta investigación pretende proponer orientaciones pedagógicas que generen acciones y reflexiones con y para los estudiantes, de manera que se formen en competencias empresariales y de negociabilidad, que permitan al egresado de las Facultades de Administración de Empresas y Contaduría Pública de la Universidad de La Salle desempeñarse competitivamente y realizar su proyecto de vida.

En el marco teórico de la investigación se estudian conceptos y teorías relacionadas con la formación en competencias, competencias empresariales y de negociabilidad, el Proyecto de vida desde el enfoque de capacidades, labor y trabajo y desde lo educativo y además, currículo y orientaciones pedagógicas desde la pedagogía crítica de la educación.

El enfoque de la investigación es cualitativo, utiliza un diseño de investigación-acción, el modelo adoptado para la investigación es el de Kemmis & McTaggart, donde se expone por medio de ciclos sucesivos los requisitos, el diagnóstico, la planificación, la acción, la observación, la reflexión y la evaluación.

Los capítulos cuarto y quinto desarrollan los resultados, el análisis de los resultados y las conclusiones.

Esperamos que los aportes de esta investigación sirvan de punto de partida para nuevos trabajos relacionados con la temática.

1 EL PROBLEMA

1.1 Descripción de la situación problemática

El mundo económico ha soportado cambios profundos y sustanciales, desde el modelo Fordista-Taylorista de producción, hasta al esquema de la tecnoglobalización, la economía informacional y la desregularización de los mercados; así mismo, el ámbito laboral ha tenido grandes cambios, lo cual lleva a las empresas a prepararse permanentemente para un estado de competencia local, regional y global. Estas exigencias globalizadas reclaman grandes transformaciones en las organizaciones para adecuarse a las dinámicas económicas, políticas y sociales, requiriendo procesos de capacitación de los empleados, para incrementar sus competencias.¹

La globalización ha impactado todas las actividades humanas: el trabajo, la salud, la educación, los servicios, el transporte, las comunicaciones, obligando a la sociedad a revisar su quehacer en los sectores productivo y educativo. Por lo tanto, la educación superior debe preparar a sus estudiantes para afrontar estos nuevos retos y no continuar distanciada de la problemática del mercado laboral, del desempleo y de las capacidades y competencias que deben tener los egresados.

Estudios realizados por un grupo de trabajo de la Asociación Colombiana de Universidades (ASCUN), muestran que existe una deficiente formación en competencias básicas superiores, un bajo reconocimiento social, baja cobertura y calidad de la educación técnica y tecnológica, escasa internacionalización y ausencia de sentido propio de lo internacional, débil articulación de la educación con los niveles precedentes y con los problemas regionales y locales. Por ello, ASCUN definió la importancia de comprometerse con la formación integral, el cual exige que en los procesos de formación se de prioridad a acciones que permitan que nuestros egresados desarrollen competencias.

El momento del desarrollo tecnológico ha obligado a las organizaciones a adaptarse a las nuevas tendencias, la automatización de los mismos, ha producido un nuevo tipo de desempleo. Es por esto, que las empresas requieren de empleados con unas competencias específicas que les permitan desarrollarse con calidad en los nuevos escenarios. De ahí, que los estudiantes con una educación inapropiada, o los trabajadores jóvenes y los aprendices con poca o ninguna experiencia, no encuentran trabajo porque los empresarios creen que no producirán lo suficiente como para que merezcan la pena pagarles el salario mínimo legal o el salario pactado en el convenio colectivo con los sindicatos; incluso los trabajadores muy cualificados están desempleados porque no existe una demanda suficiente de sus cualificaciones, ni tampoco las organizaciones están en disposición pagar salarios más altos por personal que no produciría a los ritmos que la globalización exige. Lo anterior en parte se refleja en la cifra promedio de desempleo durante el último año (desde febrero de 2007 hasta enero de 2008), la cual fue del 11,1 por ciento².

¹ CEPAL-UNESCO, 1992.

² http://209.85.207.104/search?q=cache:IF4njlrnkgAJ:www.soitu.es/soitu/2008/02/29/info/1204312946_346159.html+desempleo+Colombia+%222007%22&hl=es&ct=clnk&cd=4&gl=co
Marzo 17 de 2008.

Lo descrito anteriormente es uno de los problemas que debe atender la educación superior, como parte de las soluciones, proponemos unas orientaciones pedagógicas, para mejorar la formación en competencias empresariales y de negociabilidad, a partir del proyecto de vida de los estudiantes

El enfoque de competencias surge a partir de la necesidad de mejorar la calidad y pertinencia de la formación de los recursos humanos frente a la evolución de la tecnología y la producción, busca elevar el nivel de desempeño y las condiciones de vida de los empleados, así como la competitividad de las empresas³. Sin embargo, los hechos muestran que no existe coherencia entre el contenido, los objetivos de los programas formativos y las exigencias del proceso productivo.

De otra parte, los requerimientos de calificación se determinan prescindiendo de las necesidades de la actividad productiva; por lo tanto, se hace necesario estimular su proyección social y fomentar condiciones para abordar actividades económicas que le permitan elevar no sólo, sus niveles de ingreso sino, especialmente, su realización personal y profesional. De igual modo, es oportuno ahora mencionar, que en contraposición con el actual modelo neoliberal ha surgido el modelo de Desarrollo Humano, enunciado por Mahbub ul Haq: “El nuevo concepto sobre Desarrollo Humano Sustentable está basado en un acceso equitativo a las oportunidades de desarrollo, para las generaciones actuales y futuras”⁴. Ese acceso equitativo a las oportunidades, depende de la sociedad o de la calidad de sus instituciones políticas y sociales, sin embargo, la experiencia ha demostrado que la relación entre crecimiento económico y desarrollo no es automática, es decir hay desigualdad e inequidad, por lo tanto no se considera Desarrollo Humano.

Teniendo en cuenta que el ser humano es el eje central, poderoso y global para el enfoque de desarrollo humano, debe inspirar un orden mundial centrado en las personas, construido alrededor de ellas y no alrededor del desarrollo⁵, ya que, el desarrollo humano no puede resultar sino a partir de las acciones de los seres humanos, posibilitando que pueden hacerse cargo de su destino.

El ser humano de forma permanente y en cada una de las etapas de la vida se plantea objetivos de manera más ambiciosa, representados en proyectos que jalonarán el desarrollo de su personalidad proporcionándole un sentido a su vida. Como el proyecto de vida es un proceso de construcción y reconstrucción continuo, el papel que juega el sistema de enseñanza aprendizaje es vital, ya que, esto conducirá a que el estudiante pase al proceso de apropiación y construcción de los conocimientos básicos que los conduzcan a la realización de sus proyectos. Se puede decir, que al finalizar el proceso de capacitación en el nivel de pre-grado, a través del currículo, el egresado estará en capacidad de manifestar su creatividad, innovación y pasión por alcanzar grandes metas y hacer realidad sus ideales, ilusiones y sueños; entre otras, creando su propia empresa.

Las instituciones educativas serán pertinentes en la medida en que formen los profesionales que necesita el país, en el que el conocimiento que generen y difundan, lo pongan al servicio de la sociedad para alcanzar aceptables condiciones de competencia, que actualicen permanentemente los saberes que circulan en el aula, de acuerdo con los avances científicos y tecnológicos, lo cual puede

³ Competencias laborales en: Revista Internacional Magisterio – Educación y Pedagogía. No. 22. Agosto – Septiembre 2006. p. 30. Santiago Agudelo Mejía (Uruguay)

⁴ Mahbub ul Haq. Reflexiones sobre Desarrollo Humano. Oxford University Press.1995. Capítulos 2 y 3.

⁵ Concepto de persona desde el enfoque del Desarrollo Humano.

incluir la creación y el montaje de empresas de producción y prestación de servicios o proyectarse en cargos administrativos y contables utilizando las habilidades y destrezas adquiridas⁶.

Nuestro trabajo busca definir algunas orientaciones pedagógicas, para ello nos basamos en el concepto de pedagogía según Vasco⁷: el saber teórico-práctico generado por nosotros como Docentes, a través, de la reflexión personal y dialogal sobre nuestra práctica pedagógica, a partir de nuestras experiencias con los estudiantes, lo que lleva a un tipo de acción social específico y a una reflexión individual y colectiva para mejorar nuestro quehacer cotidiano. Entonces, esta investigación asocia los fundamentos pedagógicos a los principios y cimientos relacionados con la pedagogía de la autonomía⁸ de una parte y de otra el currículo, de manera que el futuro Administrador o Contador pueda desempeñarse en el mundo siendo un profesional que toma decisiones conscientes y responsables, de modo que contribuya a la transformación social.

En la Pedagogía de la autonomía, Freire nos convoca a pensar acerca de lo que los maestros deben saber y de lo que deben hacer en el proceso de la enseñanza y el aprendizaje, sobre todo cuando el énfasis está puesto en educar para lograr la igualdad, la transformación y la inclusión de todos los individuos en la sociedad.

En nuestro país, se puede afirmar que la aplicación y desarrollo del currículo está fundamentado en la perspectiva tradicional. Los docentes se basan en los contenidos de la disciplina que dominan, trabajan bajo el modelo conductista evaluando al estudiante a partir de lo que es capaz de hacer solamente, generando un divorcio entre la educación, la empresa y la realidad, con el maestro como el centro del saber.

Lo que pretende nuestra investigación es definir unas orientaciones pedagógicas que emerjan de la reflexión de los estudiantes sujetos de estudio y los docentes de instituciones de Educación Superior, de disciplinas afines al área de las ciencias administrativas, económicas y contables, que salgan de la perspectiva tradicional y que propendan por un currículo de desarrollo humano autónomo.

Las orientaciones pedagógicas se conciben como una guía para la formación de los estudiantes en competencias empresariales y de negociabilidad, respecto a donde quieren llegar, en lo que desean, o la mejor manera de realizar lo que se proponen, de forma que incluyan contenidos relacionados con las competencias objeto de estudio, el contexto, el proyecto de vida, el desarrollo humano y el currículo desde el PEUL y otros documentos institucionales, además estrategias didácticas, recursos tecnológicos, instrumentales o actitudinales; en general, instrumentos de acompañamiento del estudiante. Las orientaciones pedagógicas que surjan de esta investigación pretenden, reflejar en el currículo de los programas de Administración de Empresas y Contaduría Pública, específicamente en los Syllabus estrategias asociadas a este tipo de competencias, con el fin de mejorar el nivel de vida de sus estudiantes, y en últimas lograr un desarrollo humano sostenible y sustentable.

Una vez descritos los aspectos, que de manera general plantean nuestra situación problemática, formulamos nuestra pregunta de investigación.

⁶ Competencias Empresariales y de Negociabilidad

⁷ VASCO URIBE, Carlos Eduardo. Reflexiones sobre Pedagogía y Didáctica. Bogota. 1990

⁸ FREIRE, Paulo. La Pedagogía de la Autonomía. Sao Paulo. 2004

1.2 Interrogante de investigación

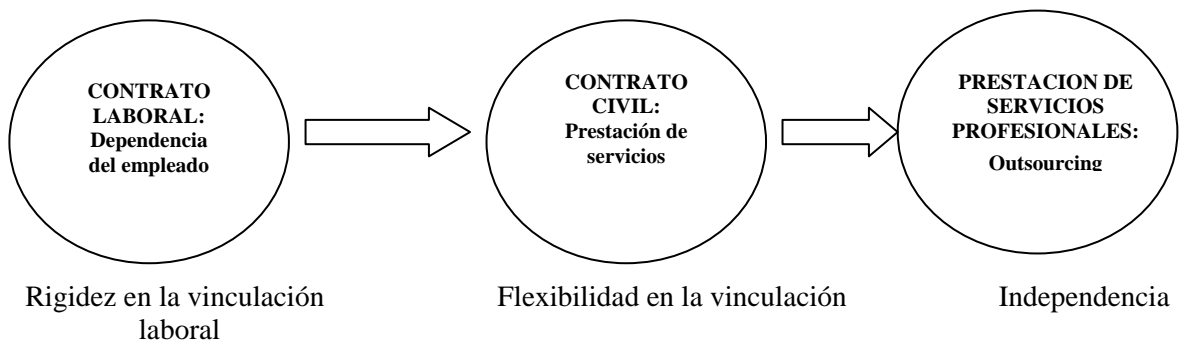
¿Cuáles son algunas orientaciones pedagógicas para el desarrollo⁹ de competencias empresariales y de negociabilidad, elaboradas a partir de los proyectos de vida de grupos de estudiantes, de las Facultades de Administración de Empresas y Contaduría Pública de la Universidad de la Salle?

1.3 Justificación

Desde el punto de vista de la praxis pedagógica, esta investigación pretende proponer orientaciones pedagógicas que generen acciones y reflexiones con y para los estudiantes, de manera que se formen en competencias empresariales y de negociabilidad, que permitan al egresado de las Facultades de Administración de Empresas y Contaduría Pública desempeñarse competitivamente.

La praxis pedagógica busca que el estudiante esté en capacidad de trabajar interdisciplinariamente en una realidad social y cultural, en un contexto global donde los servicios administrativos y contables internacionales están dominados, en una gran parte por grandes firmas internacionales de Contabilidad como (Arthur Andersen, Pricewaterhouse Coopers, Ernst & Young, KPMG Internacional y Deloitte Touche Tohmatsu)¹⁰. Por consiguiente, las modalidades de vinculación laboral en las organizaciones han cambiado, tal como se presenta en el siguiente gráfico:

Figura 1. Evolución de la Vinculación Laboral



Fuente: Los autores

Paralelo a este escenario, desde la década de los 80s, con la apertura económica se ha desencadenado una deslaboralización,¹¹ en las empresas colombianas buscando así, que los

⁹ Entendido como el saber ser y saber pensar.

¹⁰ Esta última desapareció, debido a los escándalos de las empresas multinacionales Enron y Parmalat entre otras.

¹¹ Entendida como la contratación temporal, basada en parámetros internacionales y en acuerdo entre el Gobierno y los empresarios, lograda a través de reformas laborales que buscan flexibilizar la vinculación

profesionales se vinculen a través de contratos civiles de prestación de servicios, incrementando la inestabilidad de los empleados.

Algunas universidades en Colombia preparan a sus egresados para atender la demanda de las multinacionales en la prestación de los servicios profesionales. Además estas Universidades tienen convenios para que los estudiantes realicen pasantías con estas firmas, lo que les facilita a sus egresados alguna vinculación laboral y un mejor posicionamiento en el mercado.

Se requiere que la Universidad de La Salle, formadora de profesionales en Administración de Empresas y Contaduría Pública, a través de sus planes de estudio actualizados, proyectivos y dinámicos, cumplan con las funciones profesionales, investigativas y de servicio social de manera que contribuyan en la adaptación creativa de sus egresados a los cambios imperantes¹².

Como los Gobiernos no pueden asumir la responsabilidad del pleno empleo, este compromiso ha pasado a la sociedad que puede contribuir generando proyectos nuevos de empresa, para disminuir los índices de subempleo y desempleo, convirtiéndolos en auto empleo o en creadores de empresas. Por tal razón, las entidades de educación superior deben participar activamente en el desarrollo de habilidades y los docentes tienen la obligación de desarrollar pedagogías¹³ en el aula de clase, con el fin de educar a los estudiantes para la vida y el mundo del trabajo.

Teniendo en cuenta las relaciones que el empresario tiene con la sociedad, se pueden fortalecer competencias para hacer que los estudiantes de pre-grado de las Facultades de Administración de Empresas y Contaduría Pública contribuyan a la creación de empresas, adicionalmente, la Ley 1014 de 2006 o Ley de fomento a la cultura de emprendimiento, obliga las instituciones educativas a fomentar la creación de empresas, con el fin de aprovechar las oportunidades que ofrece el entorno a los empresarios para que generen su propio empleo y el de otros.

Lo ideal sería, que los estudiantes al egresar de la universidad como profesionales, tengan las capacidades apropiadas, para que puedan ser promotores de la apertura de nuevas oficinas y plantas de producción, creadores de nuevos productos, servicios y tecnologías, profesionales que promuevan el crecimiento de la economía colombiana. En sí, que sean sujetos de bien, con valores, con capacidad de análisis crítico para que en la creación de sus empresas generen un cambio social al hacer la distribución equitativa de sus excedentes.

También se justifica nuestro trabajo porque actualmente el desarrollo humano sustentable se ha constituido en una referencia indispensable en el discurso político, empresarial y de la sociedad civil¹⁴. El desarrollo humano tiene como propósito ampliar las opciones de las personas, para que disfruten una vida larga y saludable. La sociedad necesita que las personas desarrollen capacidades para que tengan más oportunidades de acceder a los empleos que se requieren en los actuales escenarios empresariales globalizados.

laboral, evitando conservar una nómina de manera permanente lo que conlleva una menor dependencia entre empresario y empleado.

¹² Mencionados en la descripción de la situación problemática de ésta investigación.

¹³ Apoyados en el aprender haciendo.

¹⁴ Este término se refiere a todas las organizaciones que no pertenecen al sector público ni tienen fines de lucro.

Al observar la actual sociedad capitalista de consumo masivo, que ha ido transformando de una manera radical los valores propios tradicionales, como los valores de la cooperación y de la convivencia, ha destruido los valores de la solidaridad y de la fraternidad, fomentado el individualismo extremo y una suerte de consumismo patológico, que compromete el futuro de las personas.

Es posible pensar y plantear una educación y desarrollo personal que nos amplíe la conciencia para desarrollar la capacidad de dar cuenta de la necesidad propia y del otro y establecer límites a nuestras satisfacciones para permitir la existencia de los otros hoy y mañana, como seres éticos somos responsables de nuestro accionar en el mundo.

Con base en los presupuestos anteriores consideramos que nuestra investigación es pertinente, ya que, formula las orientaciones pedagógicas necesarias para que los Estudiantes desarrollen sus competencias empresariales y de negociabilidad, desde el análisis del proyecto de vida.

También la investigación otorga beneficios a la Universidad a las Facultades objeto de estudio, los docentes, los estudiantes y egresados, para que contribuya con su pensamiento crítico a su transformación y la de la sociedad.

Lo que busca el proyecto es formular algunas orientaciones pedagógicas para el desarrollo¹⁵ de competencias empresariales y de negociabilidad, de los estudiantes de Administración de Empresa y Contaduría Pública.

1.4 Estado de la pregunta.

Sobre el tema que interesa, se han realizado varios tipos de experiencias investigativas, pero no dentro de la Universidad de La Salle, a continuación se relacionan las que se consideraron más relevantes:

La investigación denominada “Identificar barreras al intraempleo: El desarrollo y la validación de las barreras a la herramienta del éxito del espíritu emprendedor”¹⁶ Hatala, buscó establecer las barreras que influyeron en los empresarios al momento de decidirse a crear empresa.

Una vez se identificó las barreras trató de contribuir mediante procesos de entrenamiento individualizado a superarlas. El objetivo fue desarrollar un instrumento con el propósito de valorar las barreras iniciales para crear empresa e identificar cualquier concepto significativo, con esto se respondió a preguntas de investigación como: ¿Qué variables crean barreras para personas que contemplan empezar una empresa?, ¿Las barreras personales se interrelacionan para moldear imaginarios significativos?

¹⁵ OROZCO S. Carlos Darío. Pedagogía de Educación Superior y formación en Valores. Universidad de Los Andes. 1997. p. 8 La justificación de un enfoque pedagógico de la Educación Superior no es otro que la naturaleza formativa de ésta.

¹⁶HATALA, John Paul. Identificar barreras al intraempleo: El desarrollo y la validación de las barreras a la herramienta del éxito del espíritu emprendedor. Massachusetts. 2005. p. 21-50.

Para llevar a cabo la investigación formularon dos hipótesis: la primera se pregunta si el despido del empleado de su trabajo lo empuja a crear empresa; la segunda se preguntó si las personas poseen habilidades para el desarrollo de trabajo autónomo. Los resultados obtenidos señalaron que el estudio fue exitoso en lo que respecta a la identificación de barreras psicológicas que limitan la autosuficiencia de las personas, (según Finnerty & Krzystofik, (1985) y Knight, (1996)), al momento de la puesta en marcha de una empresa para los desempleados. En cuanto al intento de usar el instrumento como una herramienta de medición, sobre una muestra pequeña, no quedó claramente establecido el efecto de intervención. Para tener más éxito en la investigación se hace necesario que se cuente con la contribución de personas que planifiquen el programa, administradores y consultores de la empresa que provean las soluciones para mejorar las condiciones adversas.

Los encuestados informaron que tenían barreras principales a la capacidad empresarial, las siguientes: "Falta de la financiación", la "Problemas de mercadotecnia" y la "Actitud de bancos hacia compañías nuevas" como obstáculos muy importantes. La planificación, la ubicación, los conocimientos, el tiempo y la economía fueron reconocidos como barreras secundarias. El estudio concluyó identificando dos aspectos el éxito y el fracaso. Para los factores de éxito se incluían las destrezas empresariales, las destrezas de dirección, las interpersonales y los valores ambientales; para los factores de fracaso comprendía el mal manejo de las destrezas empresariales de directivos, las incompetencias y las no controlables.

De otro lado, en la Universidad de Antioquia, por medio del Programa Gestión Tecnológica PGT¹⁷, analizó el vínculo entre la Universidad, el Gobierno y el sector productivo, para el fortalecimiento de la interacción entre la investigación universitaria y las necesidades derivadas del normal desarrollo empresarial, así como las actividades encaminadas a apoyar los procesos de creación de empresas a partir del desarrollo de competencias en el proceso de evaluación de ideas de negocio. Para esto desarrolló actividades de trabajo, primero que todo, identificó a partir de los resultados de investigación, las ideas que tuvieron potencial de comercialización y que pudieran ser desarrolladas a partir de procesos de investigación aplicada y desarrollo de productos.

La Unidad de Emprendimiento y la Universidad de Antioquia, en general, sirvieron como puente y facilitadores entre las "spin offs",¹⁸ y el mercado de capitales formal, y así mismo, apoyaron con talento que fortaleció el equipo gerencial. El objetivo fue complementar el talento del equipo original (fortalecimiento del know how) y la vinculación con individuos clave (know who).¹⁹

A continuación encontramos un caso real denominado "Ingeniería de Piel" donde se identificaron las siguientes capacidades: Cultivo de piel, Terapia celular, Terapia génica, Terapia colágeno,

¹⁷ TAMAYO BUSTAMANTE, Víctor Manuel. IEE, MTM y Calle Fernández, Ana María. Emprendimiento empresarial en las Instituciones Universitarias: Un modelo de transferencia tecnológica y de comercialización de la investigación. Grupo de Estudios Empresariales y Desarrollo Económico –GEDE- Universidad de Antioquia. 2001.

¹⁸ "Spin-off" es un término anglosajón que expresa la idea de la creación de nuevas empresas en el seno de otras empresas u organizaciones ya existentes, sean públicas o privadas, que actúan de incubadoras. Con el tiempo acaban adquiriendo independencia jurídica, técnica y comercial. Conocida también como Empresa de Base Tecnológica, suele estar ligada a la universidad y contribuir a la transferencia de hallazgos científicos desde y esta al sector social en forma de productos innovadores.

¹⁹ LEHRER, M. y K. Asakawa. "La redefinición del sector público: idiosincrasia de la biotecnología como motores de la comercialización nacional de I + D de la reforma en Alemania y Japón" Políticas de investigación. 2004.

Bioseguridad, Manejo de residuos. Al realizar la cadena de valor de la empresa se estableció, que la generación de valor se presentó principalmente al realizar actividad de cultivo y terapia celular, así como la terapia génica. Se decidió enfocar en estas capacidades y realizar outsourcing de las actividades no fundamentales y con poca generación de valor. A manera de conclusión, se identificó que “el emprendimiento empresarial ha sido el elemento dinamizador de las economías y es el emprendedor quien a través de la “creación destructiva” resaltada por Shumpeter quien renueva el escenario socioeconómico”²⁰.

Las anteriores investigaciones muestran el gran desafío al que se enfrentan las universidades de hoy y en particular las que se encuentran dentro del contexto latinoamericano, el cual se puede precisar como el potencializar del proceso de creación de empresas basado en investigación, como medio preponderante para realizar la transferencia de tecnología y retribuir de esta forma la inversión que la sociedad hace en ellas, especialmente válido en las universidades públicas, ayudando a generar empresas con elementos que les permitan competir a un ambiente internacional y globalizado.

Con relación a las competencias laborales se encuentra una investigación bajo el Título del Proyecto: “La gestión empresarial del “desarrollo” en transferencia tecnológica, redes industriales y competencias laborales”²¹. El caso del sector agroindustrial y metalmeccánico en Medellín y Manizales” de la Universidad EAFIT. Este estudio tuvo como objetivo principal determinar la contribución de la gestión empresarial al “desarrollo”, visto a través de la transferencia tecnológica, las redes industriales y competencias laborales, que se tienen en los sectores agroindustrial y metalmeccánico de Medellín-Valle de Aburrá y Manizales-Villamaría en la década de los noventa. Esta investigación planteó dentro de su problemática la falta de capacitación para utilizar las tecnologías, de acuerdo con la siguiente afirmación: “la evidencia empírica parece sugerir que los problemas a los que se enfrentan los países, en términos de diferencias del ingreso, no se derivan de las dificultades para acceder a las nuevas tecnologías sino más bien a la falta de capacitación para utilizarlas”²².

Como resultado encontraron: La gestión empresarial del desarrollo reconoce en los diferentes actores un papel determinante en el proceso de construcción del territorio. Es en él, donde se evidencian los impactos de las transferencias tecnológicas, las formas relacionales y las competencias laborales. Esta dimensión incluye la aplicación de instrumentos desde el ámbito de la política, el logro del funcionamiento adecuado de los mercados por parte del empresario; su participación tiene que ver sobre todo con el mejoramiento de la calidad de vida de la población y la creación de un espacio para el desarrollo industrial, donde se destaca la mezcla entre naturaleza y sociedad. Se resalta que las firmas gestionan el desarrollo de las localidades a través de la creación y dinamización de redes. Estas facilitan la potencialización del conocimiento desde la innovación y las competencias laborales. Así, el contraste entre la revisión de programas y las percepciones de los empresarios permitió inferir que los programas caminan por un lado y las acciones empresariales

²⁰ TAMAYO BUSTAMANTE, Víctor Manuel. IEE, MTM y Calle Fernández, Ana María. Emprendimiento empresarial en las Instituciones Universitarias: Un modelo de transferencia tecnológica y de comercialización de la investigación. Grupo de Estudios Empresariales y Desarrollo Económico –GEDE- Universidad de Antioquia. 2001.

²¹CARDONA, Marleny y OSORIO Ana Rocio. La gestión empresarial del desarrollo vista desde la transferencia tecnológica, las redes industriales y las competencias laborales. Universidad EAFIT. 2002. <http://www.eafit.edu.co/NR/rdonlyres/CC929677-92EB-42ED-AE94-EF3F263A27F1/0/FichatecnicaGesti%C3%B3n2002.pdf> Marzo 18 de 2008.

²² Ibid.

por otro. Entonces una propuesta de gestión empresarial integradora que reduzca el caminar por diferentes frentes requiere el fomento al trabajo articulado en redes y la creación de confianza entre empresarios para llevarlo a cabo.

De otra parte, existen otros tipos de estudio que abordan el Proyecto de Vida como objeto de investigación educativa, en el Plan de Vida y su incidencia en el éxito académico de los alumnos del Nivel Medio Superior del IPN²³, fue realizada a través de un estudio longitudinal, en la materia de Administración y Calidad, con alumnos de primer semestre enfocado al tema de Proyecto de Vida; que abarcó a la generación 2002-2005 El propósito fue el de observar cómo para los jóvenes es muy importante realizar un trabajo personal, para definir sus metas, sus objetivos, sus estrategias y de esta forma integrarlos en una verdadera visión de futuro a corto, mediano y largo plazo. Se llegó a la conclusión de que la educación tiene la responsabilidad no sólo de proporcionarle conocimientos, sino los elementos suficientes y necesarios para lograr que los alumnos tomen conciencia de sí mismos y su entorno, para que sean capaces de definir sus intereses y actuar en congruencia. La formación de emprendedores depende en gran medida del papel que desempeñe el docente en cuanto a la definición y seguimiento de su proyecto de vida, según afirman los investigadores: “El papel que desempeña el maestro tutor es de gran relevancia ya que él reforzaría en los alumnos la definición del proyecto personal haciendo los ajustes pertinentes para actualizarlo y el seguimiento del mismo. Es el tutor el que con su empatía presencia y asesoría se transforma en una persona muy importante para el adolescente ayudándolo de una manera incondicional para que logre sus metas. Si el alumno ya tiene elaborado su plan de vida le da el seguimiento y en caso de que no lo tenga, lo motivará para elaborarlo, y posteriormente lo acompañará en los ajustes que se requiera”²⁴

Para complementar nuestro estudio encontramos la investigación denominada “Planeación de carrera: Estrategia para la capacitación del talento humano”²⁵ elaborada por Rebeca del Pino Peña, y cuyo objetivo fue el de evaluar seis competencias técnicas laborales del personal, con desempeño sobresaliente, potencial de desarrollo, de los tres centros de trabajo de una empresa mexicana; para retroalimentar el proceso de planeación de carrera de esta organización. Se encontraron diferencias estadísticamente significativas en las competencias laborales de los trabajadores evaluados por centro de trabajo. Los hallazgos fueron tomados en cuenta para determinar las acciones a seguir en materia de capacitación, con base en las fortalezas y áreas de oportunidad de las competencias laborales del personal sujeto de estudio, lo que se puede verificar mediante la siguiente afirmación: “La planeación de carrera podría constituirse en una línea de investigación que puede contribuir a enriquecer el campo científico de la administración del talento humano, especialmente en lo referente a la capacitación, potencialización y desarrollo del personal de las compañías mexicanas.”²⁶

Entre los principales postulados de la propuesta, sobresale el que el desarrollo del personal es desigual, debido a que las organizaciones son diversificadas y cada centro de trabajo cuenta con

²³ CADENA, Flores Angelina y Pérez, Villaseñor Irma Esther G “El plan de Vida y su incidencia en el éxito académico de los alumnos del Nivel Medio Superior del IPN Instituto Pedagógico Nacional de México. Diciembre 8 de 2006. www.te.ipn.mx/2oencuentrotutorias/archivos/2eit_117cfpv.doc

²⁴ Ibid.

²⁵ DEL PINO Peña, Rebeca. Planeación de carrera: Estrategia para la capacitación del talento humano. Episteme No. 8 Año 2, Julio-Septiembre 2006. <http://www.uvmnet.edu/investigacion/episteme/numero7-06/> Marzo 30 de 2008.

²⁶ Ibid.

condiciones propias que los distinguen de los demás, así como por las características particulares de cada trabajador.

Como variables la investigación muestra: Las variables independientes de tipo descriptivo y exploratorio enmarcaron al personal con desempeño sobresaliente y potencial de desarrollo de los tres centros de trabajo de esta organización; las variables dependientes estuvieron representadas por 6 competencias técnicas laborales de importancia para la empresa bajo estudio: planeación, control, supervisión, cultura informática, calidad/productividad y administración/finanzas/economía.

La hipótesis que guó la investigación fue: “No existen diferencias significativas entre los puntajes medios de las competencias técnicas laborales del personal con desempeño sobresaliente y potencial de desarrollo de los tres centros de trabajo de la empresa mexicana bajo estudio”.

Las personas participantes de la investigación, tenían un desempeño sobresaliente y potencial de desarrollo para la planeación de su carrera en una empresa mexicana. En total fueron 93 trabajadores, de los cuales el 68.92 % era del sexo masculino y el 32.08 %, del femenino, y laboran en tres centros de trabajo: el 39.41 % labora en el centro “A”; el 25.61 %, en el “B”; y el 34.98 %, en el “C”.

Dentro de los resultados obtenidos en este estudio, se puede señalar que el nivel de desarrollo desigual de las competencias técnicas laborales del personal evaluado puede deberse a las diferencias individuales propias de cada trabajador: sexo, edad, intereses, formación profesional y puesto.

También es destacable que el centro de trabajo en el que se detectó un mayor número de diferencias fue el “A”, probablemente porque en éste era donde se encontraba localizada la sede principal de la empresa, razón por la cual allí se gestaban en primera instancia todas las estrategias a seguir para la planeación del personal, y donde se empezaban a impartir inicialmente los cursos de capacitación en las áreas de cultura informática, calidad/productividad administración/finanzas/economía, habilidades en las que sobresalió en los puntajes obtenidos por su personal.

Con respecto al nivel de desarrollo obtenido de los intervalos de confianza de las competencias técnicas laborales medidas, se observó que las que presentaron un mayor grado de desarrollo son: control, supervisión y planeación; mientras que las que las cuentan con un menor grado de desarrollo son: cultura informática, calidad/productividad y administración/finanzas/economía, por lo que en estas competencias se tuvo que dar un mayor empuje a los programas de capacitación y desarrollo de la planeación de la carrera organizacional de estos trabajadores.

Es conveniente destacar también que fue indispensable llevar a cabo con mayor intensidad la capacitación y desarrollo del personal que labora en los centros de trabajo “B” y “C”, porque este personal fue el que presentó mayores deficiencias en el nivel de desarrollo de sus competencias técnicas laborales, sin descuidar el fortalecimiento de las competencias que presentaron un buen nivel de desarrollo.

1.5 Objetivos

1.5.1 General

Definir algunas orientaciones pedagógicas basadas en egresados, docentes y el proyecto de vida de los estudiantes, para el desarrollo de sus competencias empresariales y de negociabilidad en las facultades de Administración de Empresas y Contaduría Pública de la Universidad de la Salle.

1.5.2 Objetivos Específicos:

1. Identificar rasgos comunes y diferentes en los proyectos de vida de los estudiantes, egresados y empresarios, de las facultades objeto de estudio, relacionados con competencias empresariales y de negociabilidad.
2. Describir las orientaciones pedagógicas en competencias empresariales y de negociabilidad, que subyacen en los discursos de los estudiantes, egresados empleados y empresarios, docentes y los encontrados en los documentos institucionales (PID 2003-2010, PEUL, Librillos institucionales sobre currículo, Syllabus).

2 MARCO TEÓRICO

Para nuestro estudio es pertinente incluir conceptos y teorías relacionadas con las competencias empresariales y de negociabilidad, el Proyecto de vida, enfoques de capacidades, labor y trabajo y educativo, orientaciones pedagógicas desde la pedagogía crítica y currículo.

2.1.1 Formación en competencias empresariales y de negociabilidad

Para realizar el proyecto de vida una persona requiere desarrollar las competencias empresariales y de negociabilidad, orientadas específicamente a la idea de negocio y/o habilidades para vender sus servicios profesionales, aspectos que a continuación se tratarán.

2.1.1.1 Formación en competencias

A raíz de los cambios que ha generado la actual economía, se han generado transformaciones en los contenidos de los planes de estudio previendo la necesidad de profundizar en nuevas habilidades, para facilitar una nueva concepción profesional centrada más en las ocupaciones que en los puestos de trabajo y orientadas al desarrollo de competencias.

La formación en competencias orienta la formación integral como condición de los proyectos pedagógicos e integra la teoría con la práctica, promueve la continuidad entre los procesos educativos, laborales y de convivencia; fomenta la construcción del aprendizaje autónomo y afianza el proyecto de vida, busca el desarrollo del espíritu emprendedor como base del crecimiento personal y socioeconómico y fundamenta la organización curricular con base en proyectos y problemas. La formación en competencias es responsabilidad de las instituciones educativas, del sector laboral-empresarial, de la familia y de la persona.²⁷

2.1.1.2 Competencias

Las competencias son un enfoque para la educación²⁸, porque focalizan algunos aspectos específicos de la docencia, del aprendizaje y de la evaluación. La formación no debe reducirse a un adiestramiento mecánico, sino que supone el dominio integral de un campo laboral. El papel del trabajador ha cambiado sustancialmente. Hoy se considera competente quien se desempeña eficazmente en situaciones laborales específicas, que puede resolver de manera autónoma y flexible los problemas que se le presentan y está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización de su trabajo. La educación superior en nuestro país, debe apostar a un proyecto que reduzca la crisis social y laboral y en la cual se comprometan educadores y empresarios.

²⁷ TOBÓN, Sergio. Formación Basada en Competencias. Pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica. 2006. Ecoe ediciones. p. 15.

²⁸ El enfoque complejo de las competencias en: Revista Internacional Magisterio – Educación y Pedagogía. No. 22. Agosto – Septiembre 2006. p. 38. Sergio Tobón (Colombia)

Barnett²⁹, en su libro *Los Límites de la Competencia* aborda aspectos como: habilidades y vocacionalismo, competencias y resultados, la capacitación y la empresa, dos versiones rivales de la competencia para concluir en lo que él denomina más allá de la competencia.

En lo referente a competencias y resultados plantea que no pueden servir como guía en educación superior para la construcción del currículo, dado que las competencias sean del orden que fueren son comportamientos y capacidades para actuar de maneras deseadas y definidas por otros y no parten de razonamientos y comprensiones del estudiante. En cuanto a los resultados depende de las acciones y la razón. La sociedad postmoderna está en busca de nuevos enunciados sobre razón, interacción y sensibilidad, conduciendo esto a entender que hoy en día para lograr una correcta cognición, se debe trabajar en forma flexible, transferible y reflexiva lo que lleva a distorsiones en dichos resultados. Por lo tanto, el diseño y aplicación del currículo no tendrá que ver con las competencias y los resultados, sino más bien con las personas que se desarrollan de acuerdo a sus acciones.

De igual modo, el grupo coincide con lo expuesto por Tobón³⁰ en que existe una confusión en torno a si las competencias se forman, desarrollan, adquieren o construyen; realmente los docentes deben posibilitar la capacidad de pensar por sí mismos, criticar y autocriticar las condiciones del entorno partiendo de las potencialidades de sus estudiantes (formar), implementar estrategias para favorecer el desarrollo de las estructuras cognitivas y afectivas (desarrollar), incorporar nuevas estructuras de actuación que posibilite resolver problemas (adquirir) y reconocer los aprendizajes previos para orientar desde ellos la construcción de nuevas competencias (construir).

En lo relativo a la capacitación y la empresa Barnett, referencia el cambio de las relaciones entre conocimiento, educación superior y sociedad, y postula que estas relaciones están cambiando de “Educación Superior – Conocimiento – Sociedad a Sociedad – Conocimiento - Educación Superior”, concluyendo que la Sociedad especifica las formas de conocimiento y desarrollo para definir el carácter de la Educación Superior. Barnett hace una crítica relacionada con la falta de respuesta del currículo total de la Educación Superior para el mundo, en la medida en que le falta voluntad para traspasar los límites en los criterios de selección y objetivos, que determinarán la identidad que alcanzarán los estudiantes.

Por otra parte el concepto de competencia³¹ surge de la necesidad de valorar no sólo el conjunto de los conocimientos apropiados (saber) y las habilidades y destrezas (saber hacer) desarrolladas por una persona, sino de apreciar su capacidad de emplearlas para responder a situaciones, resolver problemas y desenvolverse en el mundo. Igualmente, implica una mirada a las condiciones del individuo y disposiciones con las que actúa, al componente actitudinal y valorativo (saber ser) que incide sobre los resultados de la acción, de lo que se concluye que la competencia no se ve, no se puede tocar. Para nuestra investigación, se definirá como “Un saber hacer en Contexto”³², es decir como todas las condiciones previas y todos los presupuestos que facilitan la acción.

²⁹ BARNETT, Ronald. *Los límites de la Competencia: El conocimiento, la Educación Superior y la Sociedad*. Gedisa. 2001

³⁰ TOBÓN, Sergio. *Formación Basada en Competencias. Pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica*. 2006. Ecoe ediciones. p. 199

³¹ www.oei.es/etp/competencias_laborales_base_mejora_empleabilidad_personas.pdf. Marzo 29 de 2008

³² Las competencias en el sistema educativo: de la simplicidad a la complejidad. http://scholar.google.com/scholar?hl=es&lr=lang_es&q=cache:59kmBGGb_6MJ:www.medellin.gov.co/educ

De otra parte Mahbub ul Haq³³ definió el desarrollo humano como algo más que su dimensión económica. Afirmaba que hoy es de aceptación general que el verdadero propósito del desarrollo es ampliar las opciones de la gente en los campos económico, político y cultural. Por esto la educación es muy importante para la realización del individuo, para que se pueda relacionar con el mundo laboral y le permita entender las transformaciones de la empresa, los múltiples procesos que se diversifican y que por lo tanto le exigen nuevas competencias.

Desde los nuevos saberes y aprendizajes que la universidad le debe aportar a sus egresados, ya no se trata de la formación clásica del “saber hacer”, sino que ahora se incorporan nuevas necesidades que la sitúan en un contexto cognoscitivo y de aprendizaje, definido por el “saber ser” y “saber pensar”. Como lo menciona Morin el bien pensar se define como: “El modo de pensar que permite aprehender en conjunto el texto y el contexto, el ser y su entorno, lo local y lo global, lo multidimensional; en resumen, lo complejo, es decir, las condiciones del comportamiento humano”³⁴

En esta perspectiva, no es la simple adquisición de conocimientos, sino el desarrollo de aptitudes a nivel de métodos, de procedimientos y estrategias de intervención, puestas en práctica en los sistemas de trabajo, con el fin de poner en práctica las competencias empresariales y de negociabilidad en situaciones colectivas de trabajo, cada vez más determinantes de la calificación.

De ahí, que: “el desarrollo humano sugiere que una enseñanza adecuada en materia tecnológica debería fomentar el carácter innovador, infundir el sentido de diversidad a las soluciones, entrenar la inteligencia para la creatividad, estimular la imaginación y educar el espíritu crítico. Debería dotar a los investigadores, profesionales, técnicos, tecnólogos y demás especialistas del interés por conservar su mente abierta: al cambio constante en la ciencia y la tecnología y a la búsqueda permanente del desarrollo humano y del bienestar de la sociedad.”³⁵

Es por esto que la noción de competencia se fundamenta en la reunión del individuo y la sociedad. Es decir, la forma como el individuo “animal laborans” procura lo necesario para sobrevivir, se relaciona con el mundo con su trabajo “homo faber” y se posibilita la permanencia en la sociedad. Esta relación se manifiesta en el trabajo como proceso de interacción entre realidad, necesidad, pensamiento y acción. Aquí, surge la idea de competencia humana para el desarrollo, en la categoría de trabajo pues sintetiza la necesidad y la conciencia, la destreza y los valores, la capacidad de pensar y de transformar, como nuevo fundamento y un nuevo espacio de la nueva convivencia social que exige el mundo moderno.

[acion/competencias/doc/LAS%2520COMPETENCIAS%2520Y%2520EL%2520PENSAMIENTO%2520COMPLEJO.doc+Bogoya+saber+hacer+en+contexto](#). Marzo 6 de 2006.

³³ RODRÍGUEZ, García Gilberto. Mercados de trabajo, calificación y competencias laborales en la industria electrónica en la Zona Metropolitana de Guadalajara. El Caso de Jabil Circuit 2003-2005. 2006. Tesis doctoral accesible a texto completo en <http://www.eumed.net/tesis/2006/grg/>. Marzo 30 de 2008.

³⁴ MORIN, Edgar. Los siete saberes necesarios para la educación del futuro. Bogotá: Ministerio de Educación Nacional. 2000. p. 76

³⁵ RODRÍGUEZ, García Gilberto. Mercados de trabajo, calificación y competencias laborales en la industria electrónica en la Zona Metropolitana de Guadalajara. El Caso de Jabil Circuit 2003-2005. 2006. Tesis doctoral accesible a texto completo en <http://www.eumed.net/tesis/2006/grg/>. Marzo 30 de 2008.

Como nuestras orientaciones pedagógicas están basadas en el proyecto de vida de los estudiantes, el cual se realiza desde sus capacidades y por las decisiones que ellos toman, por eso el enfoque de competencias les permitirá, desarrollar las habilidades y destrezas necesarias para la generación de opciones exitosas en su proyecto de vida.

Las competencias que nos convocan son la empresariales y de negociabilidad, las cuales pasamos a tratar.

2.1.1.3 Competencias empresariales

Se es competente para un trabajo cuando se dispone de los conocimientos, habilidades, aptitudes, actitudes que lleven al individuo a desempeñarse eficazmente en una situación específica de trabajo, la capacidad de resolver en forma autónoma y flexible los problemas que se presentan en el ejercicio de funciones. Para desempeñar funciones productivas se requiere un conjunto de competencias relacionadas directamente con las exigencias tecnológicas, operativas y comportamentales que sean propias de la función³⁶. El concepto de competencias está inscrito en una teoría de la cultura unida a la integralidad de la educación, por lo tanto hace referencia al saber hacer; la pedagogía puede actuar mediante la aplicación de los planes curriculares de las Facultades de Administración de Empresas y Contaduría Pública.

El actual proyecto pretende aportar una reconceptualización de las competencias empresariales y de negociabilidad, proponiendo algunas orientaciones pedagógicas para que los estudiantes las desarrollen, desde sus proyectos de vida, de tal forma que, el Administrador de Empresas y el Contador Público puedan desempeñarse en el mundo de la vida y contribuyan a la transformación social.

La globalización requiere de una cultura y forma de pensar diferentes - pluralidad, dentro de la cual se encuentra la cultura del emprendimiento que relacionamos a continuación:

Como punto de partida tomamos los conceptos generados por la Ley 1014 de Enero 26 de 2006 correspondiente al fomento de la cultura del emprendimiento. Emprendimiento³⁷: Es una forma de pensar, razonar y actuar centrada en las oportunidades, planteada con visión global y llevada a cabo mediante un liderazgo equilibrado y la gestión de un riesgo calculado, su resultado es la creación de valor que beneficia a la empresa, la economía y la sociedad; Empresarialidad³⁸: Despliegue de la capacidad creativa de la persona sobre la realidad que le rodea, capacidad que posee todo ser humano para percibir e interrelacionarse con su entorno, mediando para ello las competencias empresariales (formación para el emprendimiento)³⁹, el emprendimiento busca entre otras la formación en competencias básicas, competencias laborales, competencias ciudadanas y competencias empresariales dentro del sistema educativo formal y no formal y su articulación con el sector productivo.

De ahí que se pueda decir, que para ser emprendedor se requiere de una estructura de personalidad que conjuge y desarrolle factores como la autonomía, autoestima y conocimiento. Estos factores

³⁶ Competencias laborales en: Revista Internacional Magisterio – Educación y Pedagogía. No. 22. Agosto – Septiembre 2006. p. 33. Santiago Agudelo Mejía (Uruguay)

³⁷ LEY 1014 DE 2006 (Enero 26) De fomento a la cultura del emprendimiento.

³⁸ Ibid

³⁹ Ibid.

son considerados como procesos dinámicos con ascensos, descensos, logros, fracasos que posibilitan que la persona se construya a sí misma.

Las competencias empresariales se relacionan con el saber hacer en la empresa, que se evidencian en las destrezas, habilidades y comportamientos para crear empresa, son la capacidades que una persona posee para desempeñar una función productiva en escenarios laborales usando diferentes recursos bajo ciertas condiciones, que aseguran la calidad en el logro de los resultados. Son un punto de encuentro entre los sectores educativo y productivo, por cuanto muestran qué se debe formar en los trabajadores y los desempeños que éstos deben alcanzar en el espacio laboral.

En Estados Unidos, Canadá, Japón⁴⁰ y Brasil, entre otros, surgen por iniciativa de empresarios y trabajadores para propiciar la competitividad de algunos sectores económicos. Es una pieza central de un enfoque integral de formación que, desde su diseño y operación, conecta el mundo del trabajo y la sociedad con la educación, centrando su atención en el mejoramiento del capital humano como fuente principal de innovación, conocimiento, diferenciación y competitividad.

Dentro de los tipos de competencias empresariales se encuentran las laborales generales, las cuales a su vez incluyen las intelectuales, personales, interpersonales, organizacionales, tecnológicas y las Empresariales, para la generación de empresa. Estas últimas forman parte de nuestro objeto de estudio y son aquellas que habilitan a un individuo para crear, liderar y sostener unidades de negocio por cuenta propia, tales como identificación de oportunidades, consecución de recursos, tolerancia al riesgo, elaboración de proyectos y planes de negocios, mercadeo y ventas, entre otras.

Todo empresario debe poseer o desarrollar las siguientes competencias⁴¹:

- Saber comunicar: el empresario debe aprender a ser efectivo en su comunicación verbal y no verbal, debe saber establecer y mantener contactos, debe saber manejar herramientas de Internet y tener amplio conocimiento sobre las últimas tendencias de su negocio.
- Crear e innovar: debe destinar parte de su tiempo en crear proyectos originales o innovar los ya existentes y proponer caminos diferentes.
- Trabajar en equipo: el empresario debe saber manejar el talento de las personas, saber delegar y empoderar a su personal.
- Asumir riesgos: debe asumir las consecuencias de sus decisiones, enfrentar los riesgos y tratar de minimizarlos.
- Saber negociar: consiste en la capacidad de conseguir lo que se quiere en un escenario de equidad y respeto. El empresario debe saber negociar su tiempo, su producto y su aspiración.
- Ser líder: debe construir relaciones a partir de la confianza, debe liderar con su ejemplo.
- Investigar y ser curioso: el empresario siempre debe desear saber más, estar atento a los sucesos de su entorno, debe investigar para innovar.

Estas competencias se relacionan directamente con las competencias de negociabilidad, las cuales tratamos en seguida.

⁴⁰ www.mineducacion.gov.co/1621/articles-85777_archivo_pdf2.pdf

⁴¹ SENA. Dirección General. Grupo de Emprendimiento y Empresarismo. Cartillas: 2007: 8.

2.1.1.4 Competencias de negociabilidad

La negociabilidad se define como la posibilidad para la entrega, más allá de las fronteras, de servicios finales, o de componentes individuales (productos intermedios) en la cadena de producción de un servicio, sin el establecimiento de instalaciones locales de servicio o sin el desplazamiento físico ya sea del proveedor o del cliente. El concepto de “Negociabilidad” en los servicios profesionales (de los Contadores Públicos y Administradores de Empresas), adquiere un nuevo valor en la amplia gama de los negocios. La difusión y aplicación de las tecnologías avanzadas de información y comunicación, han incrementado considerablemente las capacidades para procesar y transmitir datos. De acuerdo con nuestra propuesta es fundamental considerar la negociabilidad, como aquella que se puede aplicar, tanto, a servicios finales como a servicios intermedios, asociándolos con la divisibilidad de los procesos de producción, relacionados con la creación de los servicios y la transportabilidad de los componentes de esos productos de los servicios⁴².

Las competencias de negociabilidad son entendidas como el saber hacer en la prestación de servicios fuera de las fronteras, entre diversas culturas y a través del uso de nuevas tecnologías de la información y de la comunicación (UNTAD 2002)⁴³

De ahí que nuestra investigación busca que a partir del proyecto de vida de los estudiantes y las experiencias de vida empresarial de los egresados, formular unas orientaciones pedagógicas conjuntas, para incrementar competencias (empresariales y de negociabilidad), ligadas con la futura proyección profesional, social, familiar y laboral del estudiante egresado de las Facultades objeto de estudio.

2.1.2 Proyecto de vida.

Es fundamental en nuestra investigación, partir del Proyecto de Vida de los estudiantes, como un modelo ideal sobre lo que el individuo espera o quiere ser y hacer, que toma forma concreta en la disposición real y sus posibilidades internas y externas de lograrlo, definiendo su relación hacia el mundo y hacia sí mismo, su razón de ser como individuo en un contexto y tipo de sociedad determinada.

Desde el punto de vista psicológico y social, el Proyecto de Vida es la estructura que expresa la apertura del estudiante hacia el dominio del futuro, en las direcciones que considera vitales y que parten de su naturaleza, origen y destino, además, vinculadas con su situación social⁴⁴.

De otra parte, el proyecto de vida, permite adquirir un sentido de administración de la misma vida; lo que incluye trabajo, dinero, relaciones, familia y su cuerpo; contribuye a forjar la misión del individuo, permite aprender de los errores y perseguir el constante crecimiento, convirtiéndose en energía vital para asumir opciones y decisiones. De manera similar, permite aprovechar las

⁴² UNITED NATIONS CONFERENCE ON TRADE AND DEVELOPMENT (UNCTAD). La negociabilidad de los servicios de Consultoría y sus implicaciones para los países en desarrollo. United Nations. New York and Geneva, 2002. (Documento traducido al español por MANTILLA B., Samuel Alberto).

⁴³ Ibid.

⁴⁴ D'ANGELO, HERNÁNDEZ Ovidio, Proyecto de vida y desarrollo integral humano. Revista Internacional Crecemos. Año 6 No. 1 y 2 Puerto Rico. 2002).

capacidades, para la consecución de las metas elegidas, como estudiar, ganarse la vida, emprender un negocio, crear una familia, resolver problemas o mantener relaciones de pareja feliz.

También, el proyecto de vida puede concebirse como la estructura de sentido individual proyectada en el tiempo, en la historicidad de los eventos, tanto individuales como sociales, explicados por medio de su historia de vida. En este sentido, no se construye sin un referente directo a lo ya producido por otros y al pensamiento cimentado, pero tampoco, sin un proceso de intercambio, de comunicación y diálogo, en el cual se construye el nuevo conocimiento y las orientaciones vitales de la persona, aún cuando este proceso de comunicación se pueda realizar directamente o mediado por otros.

Para comprender el significado de opción fundamental es necesario colocarse en el nivel dinámico de la persona: en su capacidad de tomar decisiones. La vida personal se caracteriza por ser una vida elegida. Los actos del hombre tienen sentido a través de la decisión fundamental de elegir su proyecto de vida, y como significado antropológico se puede decir, que es la opción fundamental que representa la orientación, la dirección de toda su vida hacia el fin, hacia su plenitud.

No sobra señalar que las competencias empresariales y de negociabilidad se pueden ver traducidas en resultados efectivos que contribuyen el logro de los objetivos personales, donde se muestran las capacidades que el estudiante posee para desempeñar una función productiva en escenarios laborales usando diferentes recursos bajo ciertas condiciones, que aseguran la calidad en el logro de los resultados. Contar con dichas competencias facilita a ellos construir y hacer realidad su proyecto de vida, ejercer la ciudadanía, explorar y desarrollar sus talentos y potencialidades en el espacio productivo, lo que a la vez les permite consolidar su autonomía e identidad personal y mejorar su calidad de vida y la de sus familias.

De ahí que para lograr desarrollar las competencias y que estas tengan relación con el proyecto de vida del estudiante, los docentes tienen un gran compromiso en el uso de sus orientaciones pedagógicas ya que, por medio de ellas se llegará a la búsqueda de estímulos en el proceso de aprendizaje, de tal forma que este sea significativo, integrando la teoría y la práctica y conectando un determinado conocimiento o habilidad con la diversidad de aplicaciones en un entorno productivo complejo y cambiante.

2.1.2.1 Enfoque de capacidades

El proyecto de vida se relaciona con la concepción del mundo, que se logra, a través del conocimiento que el individuo percibe de su realidad y las actitudes hacia ésta. La persona construye unas directrices que le permiten canalizar su energía de acuerdo con sus objetivos. Ese sentido de vida está condicionado por influencias sociales, que en alguna medida regulan la conducta de las personas, pero que varían según las condiciones y el contexto en general.

Para que éste sea realista, la persona debe realizar una valoración de sus habilidades y capacidades (introspección), por lo tanto, “el proyecto de vida no puede ser un modelo ideal, puesto que será el que oriente a la persona, logrando dar una forma real a su actividad”⁴⁵. Las motivaciones y

⁴⁵ TORO, Jacqueline y otros. El desarrollo de la personalidad emprendedora: Una opción de vida 1998. p. 58.

necesidades pueden ser diferentes dependiendo de la etapa de la vida en la que se encuentre y de su entorno.

Para la economía, la capacidad es un enfoque orientado hacia el resultado, el cual se evalúa por medio del PIB y el ingreso per cápita, los cuales, no incluyen aspectos como la salud, la educación, la libertad política y religiosa, el género y la justicia racial. Trata al individuo como un dato más dentro del cálculo social, lo que lo hace insensible al carácter distintivo de la vida individual. Según Sen la capacidad se enfoca en la libertad positiva, que es la capacidad real de una persona de ser o de hacer algo” El enfoque se basa en una visión de la vida en tanto haya combinación de varios "quehaceres y seres", en los que la calidad de vida debe evaluarse en términos de la capacidad para lograr funcionamientos valiosos”⁴⁶. Para nuestra investigación tomaremos la visión de Sen y Martha C. Nussbaum, donde la “capacidad” es la mejor forma de entender la libertad, ya que refleja la libertad de una persona para alcanzar funcionamientos valiosos en la medida en que comprende las distintas combinaciones de ser y hacer que una persona puede escoger.

De otra parte, como el proyecto de vida se desarrolla en un entorno político, social y económico, no se puede estar ajeno a las políticas de planificación del Desarrollo Humano⁴⁷; las cuales consideran relevantes los siguientes elementos: primero, se precisa un balance integral de las condiciones del desarrollo humano; segundo, identificar objetivos y metas en términos de mejora de capacidades humanas; tercero, articular los objetivos económico-productivos con las relacionadas con aspectos de equidad; cuarto, su proceso de construcción deberá ser centralizado y promoverá la participación de la comunidad; y quinto, definir un conjunto integral de indicadores sociales y de Desarrollo Humano, los cuales deberían contribuir a un análisis del logro de resultados y eficiencia del proceso.

Ahora bien: “De esta manera el desarrollo humano refleja además, los resultados de esas funciones y capacidades en cuanto se relacionan con los seres humanos. Representa un proceso a la vez que un fin. En todos los niveles del desarrollo las tres capacidades esenciales consisten en que la gente viva una vida larga y saludable, tenga conocimientos y acceso a recursos necesarios para un nivel de vida decente”⁴⁸. Con esta investigación se pretende generar las capacidades necesarias para desarrollar competencias empresariales y de negociabilidad que coadyuven a lograr una vida decente. “En definitiva, el desarrollo humano es el desarrollo de la gente, para la gente y por la gente”⁴⁹.

De igual manera, Mahbub ul Haq⁵⁰ Economista Paquistaní y amigo personal de Amartya Sen quien insistió en que cualquier política, programa o proyecto de desarrollo debería cumplir con cuatro condiciones para ser considerado como un genuino instrumento de Desarrollo Humano: ser productivo, equitativo, sostenible y participativo. De manera similar, “los valores de eficiencia, equidad y libertad deberían estar presentes en todo momento”.

⁴⁶ SEN Amartya La desigualdad económica. Fondo Cultural económico. México 2001. Capítulo IV Trabajo, necesidades y desigualdad, p 98 a 149.

⁴⁷ PNUD. Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo. Escuela Virtual Desarrollo Humano. Conceptos Fundamentales sobre Desarrollo Humano. p. 1-3.

⁴⁸ PNUD. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo Humano. <http://www.desarrollohumano.org.ar/Glosario.asp#DH>. Marzo 1 de 2008.

⁴⁹ Ibid.

⁵⁰ MAHBUB, Ul Haq. Reflexiones sobre Desarrollo Humano. Capítulos 2 y 3. Oxford University Press. 1995.

Así mismo plantea que la diferencia determinante entre las escuelas de crecimiento económico y las de desarrollo humano están en que las primeras se centran en el ingreso, mientras que las segundas abarcan no sólo las opciones económicas sino las sociales, culturales y políticas. El paradigma del desarrollo humano cuestiona la estructura del poder existente. Dentro de sus características comunes se encuentran: primero, las personas ocupan un lugar central; segundo, el Desarrollo Humano supone tener dos lados, uno, la formación de capacidades humanas y dos, el uso que las personas dan a estas capacidades adquiridas; tercero, se mantiene una distinción entre fines y medios; cuarto, abarca a toda la sociedad; y quinto, se sabe que las personas constituyen tanto el fin como el medio.

Menciona que existen cuatro maneras de crear los vínculos deseados entre crecimiento económico y desarrollo humano: primero, un énfasis en la inversión en la educación, salud, y habilidades de las personas; segundo, una mayor igualdad en la distribución del ingreso; tercero, gastos sociales bien estructurados por parte del gobierno; y, cuarto, el empoderamiento de las personas.

Las competencias empresariales y de negociabilidad tienen que ver con el mundo del trabajo el cual se tratará a continuación desde la perspectiva de Hanna Arendt.

2.1.2.2 Enfoque de labor y trabajo

Para nuestra investigación hay que decir también, que el estudio de proyecto de vida incluye conceptos alrededor de la condición humana tratados por Hanna Arendt⁵¹, como son labor, trabajo y acción.

La labor hace referencia a una condición biológica que incluye principalmente cuatro procesos: creación, reproducción, crecimiento y muerte, concluyendo que la labor es la vida misma. Esta depende de la naturaleza y apoya la teoría de las necesidades humanas de Abraham Maslow, donde en la base de la pirámide de las necesidades, las fisiológicas y de seguridad son las más importantes para la subsistencia del hombre. La labor tiene que ver con la supervivencia del ser humano como individuo y como especie, es la actividad que corresponde al proceso biológico del cuerpo humano que permite la vida.

Arendt encuentra que en el mundo actual se impulsó la labor, con implicaciones como la valoración que se da a ésta y al trabajo. Los ideales de este último como son la perdurabilidad, la estabilidad, la duración, la seguridad que han sido reemplazados por otros más fugaces como la abundancia para imponer la vida como bien supremo, derrotando consecuentemente al homo faber, y concluye que esa es nuestra actual condición humana. Señala que el peligro de nuestra sociedad es que se deje deslumbrar por la abundancia, por la productividad y le sea imposible ver al ser humano en su transitoriedad y futilidad que terminan cuando se acaba la labor, es decir la vida.

En lo que toca al trabajo, corresponde a un proceso cíclico que se desarrolla en el mundo de las máquinas y la tecnología y corresponde al entorno externo del hombre, en cuanto a la condición humana podría decirse que es la mundanidad, o sea, lo artificial o diferente a lo natural y en general es lo que hace que el hombre perdure. El trabajo nos libera de lo estrictamente biológico, porque aparece el mundo hecho por el hombre, un mundo diferente al natural. En el trabajo se manifiesta la permanencia del mundo, se posibilita el arte, la técnica y la tecnología. El trabajo es lo no natural, es lo artificial, distinto de lo dado por la naturaleza.

⁵¹ ARENDT, Hanna; La condición humana, Barcelona, Paidós Ibérica, 2001.

Para Arendt la condición humana del trabajo es la mundanidad, en el trabajo el homo faber es libre, crea y destruye su propia obra, diferente del animal laborans que depende de sus funciones vitales o de la acción que involucra a otros seres humanos.

Finalmente, en lo relacionado con la acción, dice que sólo corresponde a los seres humanos, que respeta la pluralidad, que acepta lo igual y lo distinto, la acción hace al hombre libre y nadie puede hacer la acción por otro. Tiene una inferencia muy grande en la vida política de las comunidades, en la medida que se convierte en una condición sin euanum. La acción es ilimitada, impredecible y privativa del ser humano. Cuando se habla de ilimitada hace referencia a la multitud de relaciones entre los seres humanos. Y cuando se menciona lo impredecible, es decir, no se pueden predecir los resultados, por lo tanto, la acción carece de fin, no sabemos sus consecuencias. El hombre es creador por medio de la acción, y a su vez es creación de la acción.

Mediante la acción el ser humano se revela como humano y manifiesta su cualidad de ser único, distinto, pero a su vez en igualdad de condiciones como ser humano. La acción es propia del ser humano, nadie la puede hacer por otro. Es la condición que hace humano al humano, sin la acción sencillamente no se es humano.

Las competencias empresariales y de negociabilidad se dan en el mundo del trabajo, donde el trabajo se considera fundamental en las vidas, porque da un sentido de propósito e identidad y permite obtener ingresos para satisfacer las necesidades materiales. A través del trabajo nos relacionamos con los demás, pues puede ser fuente de dignidad y de satisfacción, pero también de explotación y frustración. Para las familias y las comunidades, el hecho de disponer de un trabajo decente es un elemento fundamental para la estabilidad y el progreso social. El mundo del trabajo presenta una enorme diversidad. Por lo que se infiere que el trabajo permite vivir.

Lo que se percibe hoy en día, producto de la globalización y el desarrollo de la nuevas tecnologías de la información y las comunicación, es que escasean los empleos de calidad que den seguridad para mejorar la calidad de vida. Para la economía es un factor de producción más, restándole importancia al significado que tiene para el individuo y su familia, creando inconformismo en las relaciones laborales.

Una alternativa de solución para enfrentar estos retos es desarrollar en los estudiantes el espíritu empresarial, que resulta esencial para buscar oportunidades que permitan sobrevivir en estos escenarios que impone la economía. Resulta esencial la creación de puestos de trabajo decente, que permita a las personas de manera equitativa aprovechar las oportunidades, para desarrollar su proyecto de vida.

Actualmente, la formación profesional se orienta a menudo a ocupaciones definidas con rigidez, y se centran en calificaciones técnicas demasiado estrechas en un momento en el que están cambiando enormemente las necesidades de los empleadores⁵².

Las orientaciones pedagógicas como resultado de esta investigación buscan que los estudiantes mediante su praxis profesional reflexionen sobre el mundo de la empresa y de los negocios, logren ser partícipes de las decisiones económicas, políticas y sociales que se tomen en su entorno, y un desarrollo donde todos tengamos oportunidades de vivir dignamente como seres humanos.

⁵² D'ANGELO, HERNÁNDEZ Ovidio, Proyecto de vida y desarrollo integral humano. Revista Internacional Crecemos. Año 6 No. 1 y 2 Puerto Rico. 2002).

2.1.2.3 Enfoque de lo educativo

Las implicaciones del enfoque de los proyectos de vida, para la práctica pedagógica, pueden evidenciarse en el aula de clases teniendo en cuenta los siguientes aspectos⁵³:

- Educación integral para el desarrollo en la complejidad social, basada en la creatividad, la solidaridad y la dignidad humana, en ella el estudiante debe jugar el papel de sujeto crítico en su contexto grupal, universitario, comunitario y social.
- La autodirección creadora del estudiante y la problematización de la vida cotidiana, las implicaciones que estas tienen para el aprendizaje, construcción de niveles de autonomía personal y colectiva en el trabajo grupal.
- La formación de competencias de proyección de los escenarios futuros de la vida individual y social. El papel de la dirección de futuro como síntesis actualizadora de la persona en las condiciones de complejidad e incertidumbre de la sociedad actual.
- Praxis social y proyectos de vida. Los Proyectos de Vida como organizadores y reguladores de las acciones individuales y colectivas basadas en la autodeterminación personal. La universidad y la comunidad como espacios de investigación, de construcción y ensayo de sus proyectos vitales para la autorrealización personal y colectiva.
- La formación de los proyectos de vida para el desarrollo integral y profesional del estudiante y del grupo, con la correspondiente transformación del currículo y procedimientos para la (re)construcción reflexiva y creativa sistemática de los proyectos de vida desde el contexto universitario. El desarrollo de los actores del proceso educativo como problema pedagógico, psicológico y social. El maestro como investigador-transformador y la co-gestión creadora de la comunidad educativa.
- El desarrollo de los actores del proceso educativo como problema pedagógico, psicológico y social. El maestro como investigador-transformador y la co-gestión creadora de la comunidad educativa.

Todo ser humano para “ser” requiere desarrollar de manera paralela actitudes y aptitudes y requiere aprender conceptos; las actitudes las asociamos a la disposición de querer hacer, las aptitudes lo habilitan para poder hacer; asociadas directamente con las competencias y los desempeños. La educación Superior pretende desarrollar competencias operacionales (saber cómo) y académicas (saber qué) definidos en el currículo y plasmados en los respectivos planes de estudio. Sin embargo, en Colombia es notoria la distancia entre la teoría y la práctica, el saber con una solución de problemas y la fórmula o ley con casos de la vida empresarial.

El proyecto de vida está relacionado con los hábitos⁵⁴, los cuales juegan un papel importante, ya que, permite que la persona sea consciente de su propia vida. Se trata de verse a sí mismo como el programador y no como el programa que otros diseñan. Independientemente de todas las

⁵³ Ibid.

⁵⁴ COVEY R. Stephen. Los siete hábitos de la gente altamente efectiva. (2004). Entendidos como la intersección entre conocimiento, habilidad y actitud. COVEY R. Stephen. Los siete hábitos de la gente altamente efectiva. (2004).

adversidades a que se vea expuesta una persona y que pueden enturbiar su vida, el individuo puede buscar un espacio entre todo esto y lograr su libertad para poder responder con mayor fuerza al desarrollo de su vida.

El hombre posee dos dimensiones⁵⁵ que lo llevan a definir su proyecto existencial y profesional, estas son: la dimensión individual y la dimensión social. Las profesiones, en su estructura se dividen en tres fases que son determinantes para el buen desarrollo de un proyecto profesional estas fases son:

- La fase operativa: Es la fase que toma las actividades que se desempeñan habitualmente, el ejercicio profesional. Esta etapa es la más promovida por las universidades y la sociedad.
- La fase científica: La parte intelectual de una carrera.
- La fase humana: Se basa en una serie de valores personales de la profesión que son: estudiosidad, consagración, ética, generosidad, entrega, disciplina afectiva, vocación, espíritu de servicio, satisfacción permanente, amor al oficio desempeñado en beneficio de la humanidad.

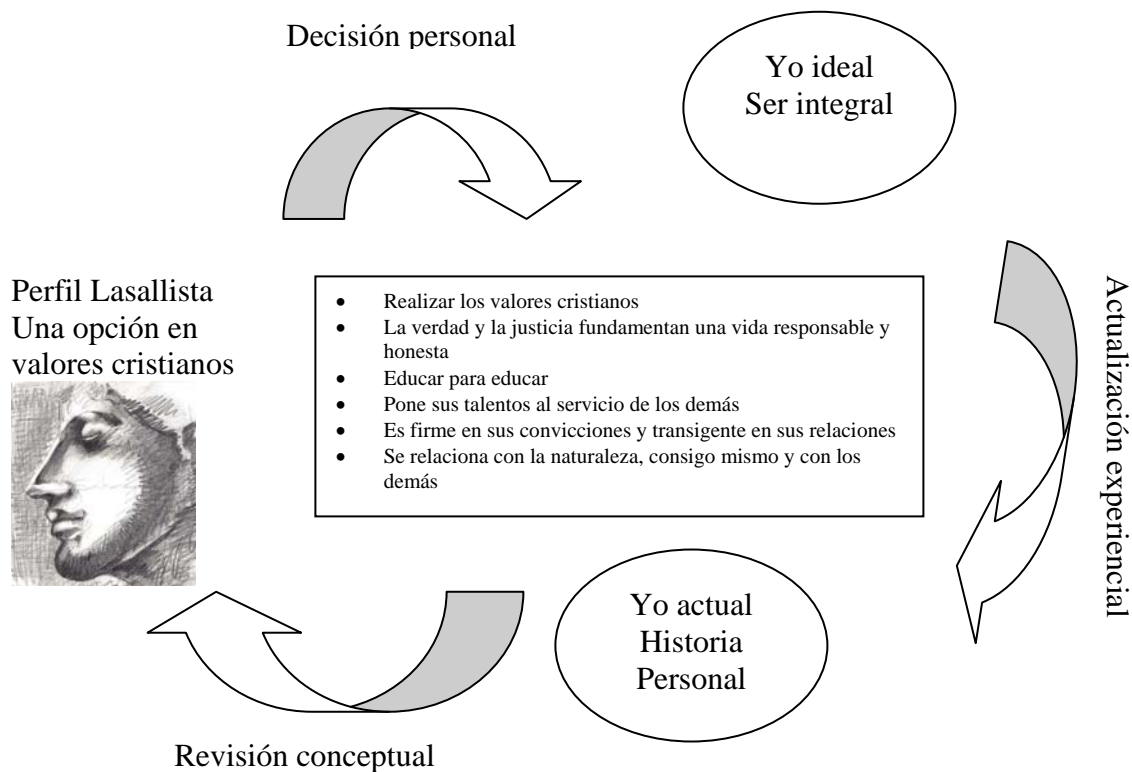
Para poder realizar un verdadero proyecto profesional, es de vital importancia enfatizar en la fase humana y científica, que sin ellas, se estaría definiendo al profesional como un trabajador de oficio, que realiza adecuadamente unas funciones del mundo laboral dejando a un lado su parte de investigación y humana.

El proyecto profesional, con su dimensión social, hace referencia al hacer por el otro, al explotar todas las capacidades en fines comunes, sin dejar a un lado la parte individual y la construcción personal. Por eso la importancia de que estos dos proyectos sean paralelos y que uno y otro se complementen.

Por último, en el contexto lasallista y de acuerdo con los lineamientos de la Vicerrectoría de Promoción y Desarrollo Humano, el Proyecto de Vida es el sentido, dirección y estilo que una persona imprime a su existencia a partir de opciones valorativas para marca su devenir consigo mismo, con los demás, con el mundo y con Dios, tal y como se visualiza en el siguiente diagrama:

⁵⁵ <http://www.monografias.com/trabajos35/proyectos-de-vida/proyectos-de-vida.shtml> Informe de los valores y proyectos de vida. Septiembre 21 de 2007.

Figura No. 2. Proyecto de Vida.



FUENTE: Universidad de La Salle. Vicerrectoría de Promoción y Desarrollo Humano Ediciones Unisalle. 06-04

2.1.3 Orientaciones pedagógicas desde la pedagogía crítica de la educación

Basándose en Paulo Freire, Grundy⁵⁶, señala que la pedagogía crítica conduce a situar la experiencia de aprendizaje en el contexto de la experiencia del alumno, donde se tiene en cuenta, tanto la experiencia de éste como la del profesor lo que permite que se enfrenten a los problemas de la realidad. Por consiguiente, los estudiantes deben identificar las relaciones de dominación y subordinación social, que se desprenden de lo económico y los conduce a diferenciar entre lo natural y lo cultural, Grundy⁵⁷, afirma “La trampa de la ideología consiste en hacer que lo cultural, en principio, susceptible de cambio, parezca natural y por tanto, imposible de cambiar. De este modo las construcciones naturales, se representan como leyes naturales: es lógico que los negocios se organicen para quienes invierten su capital, y no quienes invierten su trabajo, logren beneficios; el progreso es algo natural”. En la línea de la pedagogía crítica, también se encuentran teóricos como Vasco y Rodríguez Rojo, quienes reflexionan desde su contexto acerca de las concepciones de pedagogía y pedagogía crítica, orientaciones que adoptamos para el desarrollo de este proyecto.

⁵⁶ GRUNDY, Shirley. Producto o praxis del currículo. 1994. p 145.

⁵⁷ Ibid., p. 150.

Vasco⁵⁸, en sus Reflexiones sobre Pedagogía y Didáctica, define la pedagogía no como la práctica pedagógica misma, sino como un saber teórico práctico generado por los pedagogos a través de la reflexión personal y dialogal sobre su propia práctica pedagógica, específicamente en su proceso de convertirla en praxis pedagógica, a partir de su propia experiencia y de los aportes de las otras prácticas y disciplinas que intersectan en su quehacer.

De otra parte, Rodríguez Rojo⁵⁹, define la pedagogía crítica como aquella orientación de la educación que hace referencia a una teoría filosófica cuyo objeto es revisar los postulados que han venido justificando la práctica socio-educativa y habitual de nuestra civilización occidental. También Rodríguez Rojo, ha recogido definiciones elaboradas por P. Freire, W Carr y Giroux que concibe a la pedagogía crítica como:

“Ciencia que trata del desarrollo de la racionalidad humana, mediante un proceso de análisis de la realidad educativa y de una reflexión crítica sobre tal exploración, en orden a liberar a la persona y a la sociedad de las distorsiones que las ideologías imperantes pueden introducir en la organización de las estructuras socioculturales” Rodríguez Rojo⁶⁰.

La fundamentación para el desarrollo de nuestro interrogante de investigación se cimenta en los postulados teóricos de Carlos Eduardo Vasco Uribe, en la pedagogía crítica de Rodríguez Rojo y Paulo Freire, “La pedagogía crítica no se conforma en situar la experiencia del aprendizaje en el contexto de la experiencia del alumno: se trata de un proceso que toma las experiencias, tanto del alumno como del profesor y, a través del dialogo y la negociación, la reconoce como problemáticas. Por eso Freire la denomina como la pedagogía que plantea problemas⁶¹

De otra parte, Ana Vogliotti y Viviana Macchiarola en su artículo⁶² relacionan el marco de nuestra situación socio-política actual, con la Pedagogía de la autonomía de Paulo Freire, pues representa una visión crítica y "esperanzadora" de la educación como contribuyente a los cambios sociales. Desde esta Pedagogía puede significarse la formación del docente como alternativa ante las propuestas curriculares sustentadas por las políticas neoliberales actuales. Estas propuestas configuran un currículo sustentado en: 1) Principios de selección, que den lugar a la crítica e incluyen la diversidad. 2) Principios de organización de los contenidos en torno a la relación teoría pedagógica y práctica docente como eje estructurante vertical y considerando los diferentes contextos socio-político, institucional y de la relación educativa como ejes horizontales. 3) Formas de enseñanza que involucran a la investigación, el diálogo y la reflexión sobre la práctica docente.

Para definir las orientaciones pedagógicas se debe tener en cuenta la forma de aprendizaje del estudiante, por eso es importante mencionar el aprendizaje autónomo el cual se define como un proceso que estimula al estudiante para que sea autor de su propio desarrollo, proceso que lleva a que por sí mismo construya el camino que debe seguir. Es la motivación que lo incentiva a buscar el conocimiento que ignora con el propósito de lograr un método o procedimiento que le permita poner en práctica, de manera independiente lo que ha aprendido. En nuestro estudio el aprendizaje

⁵⁸ VASCO, Uribe Carlos Eduardo. Reflexiones sobre Pedagogía y Didáctica. Bogotá: CORPRODIC. 1990. p.11.

⁵⁹ RODRIGUEZ, Rojo. Hacia una didáctica crítica. Madrid. La muralla, S.A. 1997. p. 123.

⁶⁰ Ibid., p. 131.

⁶¹ GRUNDY, Shirley. Producto o praxis del currículo. 1994. p 145.

⁶² Una propuesta de formación docente desde la pedagogía de la autonomía.

<http://216.239.51.104/search?q=cache:VkAg1J115D0J:www.unrc.edu.ar/publicar/cde/art9.htm+pedagog%C3%ADa+de+la+aut%C3%B3nom%C3%ADa%22&hl=es&ct=clnk&cd=3&gl=co>. Marzo 6 de 2007.

autónomo, lo podríamos tomar como el proceso que permite a los estudiantes ser autores de su propio desarrollo, eligiendo el camino, las estrategias, las herramientas y los momentos que consideren pertinentes para aprender y poner en práctica de manera independiente lo que ha aprendido (desarrollo de competencias empresariales y de negociabilidad).

Nuestra investigación requiere revisar los conceptos de currículo y su relación con las orientaciones pedagógicas temas que se abordarán a continuación.

2.1.3.1 El currículo

El currículo⁶³ se concibe desde la perspectiva de Grundy, como una construcción cultural y social de los actores educativos y académicos que interactúan en diferentes ambientes formativos, dándole sentido a la educación y consolidando el proyecto de vida⁶⁴. Es un espacio donde se realiza el proyecto educativo de la universidad, que desarrolla la comprensión y la reflexión consciente de la cultura de la institución. El currículo representa las expectativas y aspiraciones de los estudiantes y pretende formar humanística e integralmente. Coherente con el PEUL, procura que cada lasallista sea una persona que, inspirada en la Fe, descubre y realiza su íntimo y singular proyecto de vida al servicio de los demás, teniendo en cuenta el engranaje familiar, social, político y cultural, para construir una sociedad colombiana, latinoamericana, y un nuevo mundo, más justo y fraterno.

El currículo demanda unos principios o criterios como son la coherencia, la integralidad, la transversalidad, la flexibilidad y la transparencia⁶⁵ y un horizonte de sentido desde lo cultural. La coherencia hace referencia a la correspondencia que debe existir entre el discurso, los documentos, los enfoques y la práctica en la construcción del mismo. En la integralidad del currículo se busca establecer relaciones entre las disciplinas, los procesos y procedimientos. La transversalidad tiene que ver con la mediación entre el contexto interno y externo que dinamiza la gestión de los programas académicos y a nivel interno entre las profesiones y las áreas del conocimiento. La flexibilidad admite diferentes creencias, comprensiones y formas de representar la realidad y de desarrollar los procesos educativos. La transparencia es observable, a través de los programas académicos donde se hace visible su identidad; se manifiesta en forma clara y precisa en los contenidos, propósitos e intencionalidades y metas de la institución, con los cuales debe estar comprometida toda la comunidad académica.

Desde lo cultural, en el PEUL La Universidad de La Salle, plantea dentro de sus horizontes de sentido el compromiso con una reflexión rigurosa sobre sí misma, sobre la ciencia, sobre la filosofía y sobre todas las formas superiores de cultura.

2.1.3.2 Orientaciones pedagógicas

Concebidas como una guía para la formación de los estudiantes, respecto a donde quieren llegar, lo que desean, o la mejor manera de realizar lo que se proponen, de manera que incluyan temáticas, contenidos y recursos. Estas son un proceso de encuentro entre las personas que propician, además, del conocimiento personal de los actores interesados, espacios para el diálogo, el análisis de situaciones, el intercambio de ideas, creencias y valores, la crítica constructiva y las posibilidades

⁶³ Lineamientos Curriculares Institucionales, Universidad de La Salle Colección Documentos Institucionales No.22, 2007. p 22

⁶⁴ El proyecto de vida se relaciona con la concepción del mundo, que se logra a través del conocimiento que el individuo percibe de su realidad y las actitudes hacia ésta.

⁶⁵ Ibid

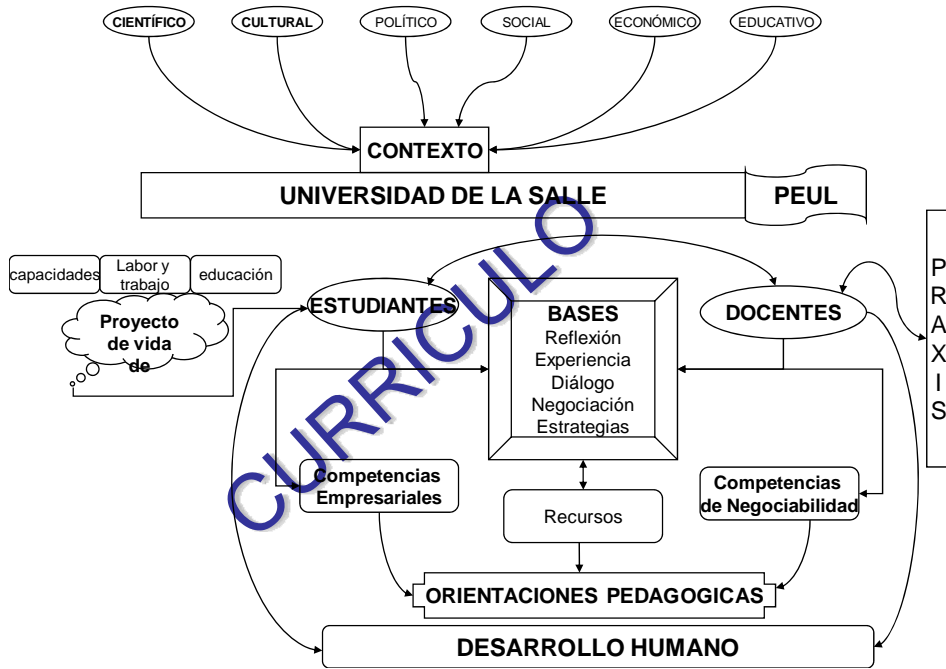
teórico-prácticas, de proponer, experimentar, interpretar y evaluar acciones educativas con el propósito de comprender, mejorar y desarrollar las posibilidades pedagógicas⁶⁶.

Para finalizar esta sección, es importante entender que las orientaciones pedagógicas son una función primordial para potenciar el desarrollo de las competencias empresariales y de negociabilidad en la población objeto de estudio, serán herramientas que permitan mejorar los micro-currículos para atender las necesidades educativas de los estudiantes.

A continuación se esquematizan los elementos a tener presentes en la formulación de las orientaciones pedagógicas:

⁶⁶ El diálogo y la supervisión crítica y los roles en el proceso de orientación pedagógica. Revista de Teoría y Didáctica de las ciencias sociales No. 10. Enero-Diciembre 2005. Universidad de los Andes, Mérida. Venezuela p.160. <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/652/65201008.pdf> Marzo 19 de 2008

Figura No. 3. Orientaciones pedagógicas para la formación en competencias empresariales y de negociabilidad a partir del proyecto de vida de los estudiantes y egresados.



Fuente: Los autores

3 MARCO METODOLÓGICO

3.1 Enfoque

A través del enfoque nos aproximamos al problema, que en nuestra investigación, es cualitativo. La investigación cualitativa capta la realidad social a través de los ojos de la gente que está siendo estudiada, es decir, a partir de la percepción que tienen los sujetos de su propio contexto. El investigador induce las propiedades del problema estudiado a partir de la forma como orientan e interpretan su mundo, los individuos, que se desenvuelven en la realidad que se examina.

Para el paradigma cualitativo, la realidad es una construcción social compartida por sus miembros; el hecho de ser compartida determina una realidad percibida como objetiva, viva y reconocible para todos los participantes en la interacción social. La comprensión de la relaciones de los individuos en su medio cultural es la preocupación de este enfoque.

La investigación se realizará desde este enfoque porque se construirá partir de las reflexiones entre grupos de estudiantes, egresados y empresarios de las Facultades de Administración de Empresas y Contaduría Pública; para encontrar en forma conjunta los fundamentos de tipo pedagógico que pueden orientar la formación en competencias empresariales y de negociabilidad.

Este enfoque se justifica en la medida en que se construye en un contexto natural, tiene una orientación holística, está dirigida al análisis del desarrollo de los procesos, parte del sujeto como el eje central de investigación, está cargado de subjetividad, construye la teoría a partir de la práctica, y se une con fines emancipatorios para generar un cambio educativo.

3.2 Diseño de Investigación: Investigación – Acción⁶⁷

La investigación-acción intenta hacer comprensible la sociedad para mejorar la calidad de vida de los actores sociales. Se apoya en tres pilares⁶⁸: los estudiantes, los egresados los empresarios y los docentes de las facultades objeto de estudio que viven el problema son los que mejor estudian e investigan en un ambiente natural, que la conducta de los actores está influida por el entorno natural en el que se produce, y además que las metodologías cualitativas son las más apropiadas para investigar en ambientes naturalistas.

⁶⁷ CERDA G, Hugo. Los Elementos de la Investigación. Cómo conocerlos, diseñarlos y construirlos. 2002. p.48

⁶⁸ MCKERNAN J, Investigación-acción y currículum. Ed Morata. 2001. p 25

3.2.1 Principios que orientan las acciones del diseño seleccionado.

Podemos enunciar los siguientes⁶⁹:

- Utiliza los criterios de credibilidad, transferabilidad y confirmabilidad como formas de hacer creíbles y confiables los resultados del estudio.
- La práctica en la solución de problemas se convierte en conocimiento científico.
- Mejora las competencias de los participantes
- Es colaborativo
- Es entendido como desarrollo en el campo de acción
- Entiende los procesos de cambio dentro de un sistema social
- Es formativa, contribuye con las ciencias de la educación, es dialogal, crítica y emancipatorio
- Usa casos de estudio
- Busca mejorar la calidad de las acciones humanas
- Enfoca problemas relacionadas con la praxis
- Complementa las acciones sociales
- Tiende a evitar los paradigmas de investigación, aislando las variables de control
- Incluye la evaluación y la reflexión
- La interpretación que se da a las cosas y fenómenos no pueden ser captados o expresados plenamente por la estadística o las matemáticas.
- Utiliza preferentemente la inferencia inductiva y el análisis diacrónico de los datos.
- Utiliza preferiblemente la observación y la entrevista abierta y no estandarizada como técnica en la recolección de datos.
- Centra el análisis en la descripción de los fenómenos y cosas observadas.

3.3 Modelo adoptado

El modelo adoptado para nuestra investigación es el Kemmis & McTaggart⁷⁰, donde se expone por medio de ciclos sucesivos el diagnóstico, la planificación, la acción, la observación la reflexión y la evaluación.

Este proceso se resume en estas fases:

1. Requisitos para el comienzo de la investigación-acción: Constitución del grupo, identificación de necesidades, problemas o centros de interés.
2. Diagnóstico y reconocimiento de la situación inicial: Incluye formulación del problema, recolección de datos, trabajo de campo, análisis e interpretación de los datos, discusión de resultados y conclusiones.
3. Desarrollo de un plan de acción, críticamente informado, para mejorar aquello que ya está ocurriendo.
4. Actuación para poner el plan en práctica y la observación de sus efectos en el contexto que tiene lugar.
5. La reflexión o evaluación entorno a los efectos como base para una nueva planificación.

⁶⁹ COHEN, MANION y MORRISON. Research Methods y Education . Ed. Routledgefalmer. London y New York. 5ª edición. p 228.

⁷⁰ <http://www.rieoei.org/deloslectores/682Bausela.PDF>. Noviembre 30 de 2006

3.4 Población.

En la investigación cualitativa la población tiene un significado amplio y abierto, la representatividad no tiene tanta importancia, acudiendo a múltiples fuentes y métodos e investigadores para asegurar su validez, confiabilidad y credibilidad de la información y de los resultados esperados.

El estudio se realizó con:

Tres grupos de estudiantes, distribuidos así: un grupo perteneciente a la Facultad de Administración de Empresas, conformado por 29 estudiantes de primer semestre nocturno y dos grupos de Contaduría Pública, uno de primer semestre diurno, conformado por 19 estudiantes y otro de décimo nocturno conformado por 18 estudiantes, para un total de población de 66 estudiantes. Los estudiantes de la jornada nocturna son trabajadores en su mayoría. Dado que todos son estudiantes de la Universidad de la Salle, sus características generales son: rango de edades entre 16 y 35 años y pertenecientes a estrato social 2 y 3. Se trabajó durante el segundo semestre de 2007 (tiempo en el que los investigadores desarrollaron sus cátedras cotidianas).

Otros actores que aportarán a la elaboración de las orientaciones pedagógicas:

Un grupo de egresados - empleados de Facultades de Administración de Empresas y Contaduría Pública.

Un grupo de egresados - empresarios seleccionados de una muestra poblacional perteneciente a las Facultades de Administración de Empresas y Contaduría Pública.

Un grupo de docentes de las Facultades de Administración de Empresas y Contaduría Pública de diferentes universidades.

3.5 Técnicas de recolección y análisis

3.5.1 Técnicas de recolección de información.

Enunciamos a continuación la técnica a utilizar para el desarrollo de cada objetivo específico:

Objetivo 1: Identificar rasgos comunes y diferentes en los proyectos de vida de los estudiantes, egresados y empresarios, de las facultades objeto de estudio, relacionados con competencias empresariales y de negociabilidad.

Objetivo 2: Describir las orientaciones pedagógicas en competencias empresariales y de negociabilidad, que subyacen en los discursos de los estudiantes, egresados empleados y empresarios, docentes y los encontrados en los documentos institucionales (PID 2003-2010, PEUL, Librillos institucionales sobre currículo, Syllabus).

OBJETIVO ESPECÍFICO	INSTRUMENTO	OBJETIVO DEL INSTRUMENTO - TÉCNICA DE ANÁLISIS
1	<p>Cuestionario “Proyecto de Vida y Formación Profesional”</p> <p>Entrevista para Egresados Proyecto de Vida y Formación profesional</p>	<p>Cuestionario administrado individual y en grupo, cuyo objetivo es identificar rasgos comunes y diferentes en los proyectos de vida de los estudiantes, relacionados con las competencias empresariales y de negociabilidad utilizadas en la formación profesional. Triangulación del investigador, teórica y metodológica</p> <p>Entrevista individual semi-estructurada, cuyo objetivo es identificar rasgos comunes y diferentes en los proyectos de vida de los egresados bien sea empleados o empresarios, relacionados con las competencias empresariales y de negociabilidad requeridas en su entorno labor y/o empresarial. Triangulación del investigador, teórica y metodológica</p>
2	<p>Revisión Documental</p> <p>Entrevista para docentes</p>	<p>Recoger información para identificar la fundamentación de tipo epistemológico y antropológico y de proyecto de vida, así como revisar y analizar las temáticas de los programas de formación profesional, alrededor de las orientaciones pedagógicas y la formación en competencias empresariales y de negociabilidad de los estudiantes de la Universidad de La Salle. Triangulación del investigador, teórica y metodológica</p> <p>Entrevista semi-estructurada para ser aplicada de manera individual que pretende identificar las orientaciones pedagógicas utilizadas en la formación en competencias empresariales y de negociabilidad Triangulación del investigador y triangulación metodológica</p>
1 - 2	<p>Diario de campo investigadores</p>	<p>Elaborado por los investigadores participantes con el fin de recoger las observaciones, actitudes y comportamientos de los estudiantes alrededor de las competencias empresariales y de negociabilidad y de las reflexiones de los docentes investigadores. Triangulación del investigador, teórica y metodológica</p>

3.5.2 Técnicas de análisis de datos

Según Berelson,⁷¹ se llevan a cabo tres tareas principales:

1. Definir las unidades de análisis. Fragmento de la comunicación que se toma como elementos de base para la comunicación. Por ejemplo: palabras, frases, párrafos, artículos, libros, etc.
2. Determinar las categorías de análisis. Hacen referencia a las materias o contenidos en el elemento de la comunicación. Existen categorías de materia o contenido, de forma, de apreciación o juicio, de personas o autores, de origen y destino.
3. Seleccionar una muestra del material de análisis. Con el objeto de crear datos reproducibles u objetivos, susceptibles de medición, con significación para alguna teoría y que sean generalizables.

⁷¹ CERDA G, Hugo. Los Elementos de la Investigación. Cómo conocerlos, diseñarlos y construirlos. 2002. p. 358 - 359

Los criterios de cientificidad y objetividad necesariamente deben darse en términos cuantitativos y que lo cualitativo es una instancia de transición o en proceso hacia una presunta “cientificidad” que se alcanza en la cuantificación.

Categorización: Sobre datos del cuestionario “Proyecto de Vida y Formación Profesional” en los aspectos individual y social y diario de campo

La categorización se desarrollo de acuerdo a los siguientes puntos:

- Por docente – investigador
- Por Facultad

La triangulación se desarrolló por los siguientes criterios:

- Fuentes e internas
- Teórica
- Grupos
- Metodológica

El proceso de sistematización de la información se llevo a cabo asignando categorías: Proyecto de vida, competencias y orientaciones pedagógicas y subcategorías para visualizar las dimensiones individual y social y los rasgos comunes y diferentes de la población objeto de estudio.

4 RESULTADOS Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

En este proyecto de investigación se busco como objetivo general, definir algunas orientaciones pedagógicas, basadas en el proyecto de vida de los estudiantes, para el desarrollo de sus competencias empresariales y de negociabilidad en las facultades de Administración de Empresas y Contaduría Pública de la Universidad de la Salle y como objetivos específicos: el primero, identificar rasgos comunes y diferentes en los proyectos de vida de los estudiantes, egresados y empresarios, de las facultades objeto de estudio, relacionados con competencias empresariales y de negociabilidad y el segundo, describir las orientaciones pedagógicas en competencias empresariales y de negociabilidad, que subyacen en los discursos de los estudiantes, egresados empleados y empresarios, docentes y los encontrados en los documentos institucionales.

En la revisión de documentos institucionales, se tuvieron en cuenta los siguientes aspectos: orientaciones de tipo antropológico y orientaciones de tipo epistemológico. Los documentos de revisión fueron: el PEUL (Proyecto Educativo Universitario Lasallista), el PID (Plan Institucional de Desarrollo 2003-2010 y los librillos institucionales No. 22 (Lineamientos Curriculares Institucionales) y 23 (Lineamientos para el redimensionamiento curricular permanente). En cuanto a la revisión de syllabus de las dos facultades se tuvieron como criterios fundamentales de búsqueda, la identificación de competencias empresariales y de negociabilidad de una parte, y de otra las estrategias pedagógicas y didácticas utilizadas en su desarrollo.

Para identificar los rasgos comunes y diferentes en los proyectos de vida de los estudiantes, egresados y empresarios se diseñaron los cuestionarios “Proyecto de Vida y Formación Profesional – Estudiante”, “Proyecto de Vida y Formación Profesional – Dimensión Social - Estudiante” y la entrevista “Proyecto de Vida y Formación Profesional – Egresado”⁷², y se establecieron las siguientes categorías de análisis en el proyecto de vida: rasgos comunes y rasgos diferentes de los estudiantes, egresados empleados y egresados empresarios de las Facultades de Contaduría Pública y Administración de Empresas. Para cada una de ellas, se hizo un análisis desde dos sub-categorías a saber: dimensión individual y dimensión social, las sub-categorías analizadas en estas dimensiones se relacionan a continuación:

DIMENSION INDIVIDUAL: EL ESTUDIANTE-EGRESADO CONSIGO MISMO

- Necesidades y motivaciones
- Proyección
- Actitud frente a los errores
- Actitud frente a opciones y decisiones
- Aprovechamiento de capacidades
- Actitud frente a logros y fracasos

DIMENSION SOCIAL: EL ESTUDIANTE- EGRESADO Y SU RELACIÓN CON EL MUNDO

- Concepción de mundo
- Actitudes hacia la realidad
- Valoración de las condiciones del contexto

Con el fin de describir las orientaciones pedagógicas en competencias empresariales y de negociabilidad, que subyacen en los discursos de los estudiantes, egresados empleados y

⁷² Ver anexos

empresarios, docentes y los encontrados en los documentos institucionales, se utilizó la entrevista efectuada a docentes de las facultades de Administración de Empresas y Contaduría Pública titulada “Entrevista Semi-Estructurada para docentes”, con la cual se pretendió identificar prácticas pedagógicas utilizadas para el desarrollo de competencias empresariales y competencias de negociabilidad, de una parte, y de otra, la revisión documental efectuada a los syllabus de las dos facultades objeto de estudio.

A continuación se presenta el análisis de resultados en el orden de categoría arriba enunciado:

4.1 Dimensión Individual: Necesidades y motivaciones

4.1.1 Necesidades

4.1.1.1 Necesidades - Rasgos Comunes

Los rasgos comunes identificados por las respuestas de los **estudiantes** a la pregunta “Cómo ser humano ¿Qué necesito hoy en mi vida para transformarme en quien deseo ser?” fueron para las dos facultades objeto de estudio las siguientes:

El conocimiento:

“Necesito conocimientos, más educación formal, mucha experiencia y apoyo de las personas más cercanas, para así cumplir todo lo que deseo ser”. CCFPDI5

Ser responsable:

“Necesito ser más responsable porque en algunas acciones fallo, ser perseverante y constante, ya que me aburro con facilidad de hacer siempre lo mismo” CASPDI1

Compromiso:

“Necesito responsabilidad, compromiso y seriedad en mi proyecto de vida. Porque en ocasiones uno toma la vida como una fiesta”. CCFPDI2

Formación profesional:

“Una preparación profesional enfocada hacia mi proyecto de vida, claro está, este ya estando definido...” CCCPDI9

Apoyo económico:

“Necesito oportunidades, apoyo económico y personal, tiempo y sobre todo necesito mucha confianza de las personas que me rodean” CASPDI2

La confianza en sí mismo:

“Tener más confianza en mi” CCFPDI8

Experiencia:

“Necesito conocimientos, más educación formal, mucha experiencia y apoyo...”. CCFPDI5

Tener metas y trabajo:

“Querer ser alguien en la vida y ponerme metas”. CCFPDI3

Constancia y sacrificio:

“Constancia, sacrificio, motivación y esfuerzo” CCFPDI1

La disciplina:

“Necesito continuar con disciplina para alcanzar las metas que me he propuesto, actuando siempre con ética y responsabilidad” CCCPDI4

Por su parte, los **egresados empleados** a partir de la pregunta “Como ser humano ¿Qué necesitó en su vida para llegar a ser quien es hoy?” enunciaron lo siguiente:

Tener un objetivo:

“Constancia en las actividades que he realizado y tener un objetivo” CEEMPL - Poveda

Tener el apoyo de la familia:

“Apoyo de mi familia, educación y vida laboral” CEEMPL -Torres.

“Es importante el apoyo de mi familia... de mi esposo” AEEMPL – Triana.
Educación – formación:
“... educación y vida laboral” CEEMPL -Torres.

En contraste, no se encontraron rasgos comunes al hacer la misma pregunta a los **egresados empresarios**.

4.1.1.2 Necesidades – Rasgos Diferentes

Frente al interrogante relacionado con lo que dicen necesitar hoy en la vida para transformarme en quien desean ser, se lograron identificar una serie de características diferenciadas por facultad:

Para los **estudiantes de contaduría pública** dicen ser necesarios, entre otros:

La familia:

“Necesito primero a mi familia, es fundamental para mi el apoyo de ellos...”. CCCPDI10

El compromiso:

“Ser una persona más organizada y necesito un poco más de compromiso conmigo misma”. CASPDI9

Sabiduría e inteligencia:

“Necesito inteligencia y sabiduría mucha”. CCCPDI7

Perder la timidez:

“Lo que necesito hoy día es estar segura de la acción o cosa que he realizado y perder mi timidez” CCFPDI13

Sueños:

“... cumplir mis sueños...”. CCCPDI5

Ética:

“... actuando siempre con ética”. CCCPDI4

Salud:

“Contar con buena salud como hasta el momento”. CCCPDI11

Dinero:

“dinero”. CCFPDI12

Negocio:

“... estando enfocado en realizarme como independiente... en cuanto a la estabilidad y crecimiento permanente de un negocio”. CCCPDI11

Mientras que los **estudiantes de administración de empresas** dicen necesitar:

Las relaciones humanas:

“Mayores relaciones interpersonales, más seguridad en mí mismo” CASPDI29

De otra parte, los **egresados empleados** de la Facultad de **Contaduría Pública** dicen haber necesitado:

Constancia:

“Constancia en las actividades que he realizado...” CEEMPL – Poveda

En cambio, los **egresados de Administración de Empresas** no dicen haber necesitado nada.

Los **contadores públicos empresarios** dicen necesitar:

Muchas ganas, capacitación, que se dieran las oportunidades.

“necesité muchas ganas, capacitación, que se dieran las oportunidades” CEEMPR- Mogollón

La familia:

“Lo primero fue la familia.” CEEMPR- Rodríguez.

Mientras que los **empresarios Administradores de Empresas** dijeron necesitar:

La disciplina, el esfuerzo, el coraje, la dignidad y el reconocimiento:

“... la disciplina, el esfuerzo, el coraje, la dignidad y el reconocimiento...”. AEEMPR – Díaz.

4.1.2 Motivaciones

4.1.2.1 Motivaciones - Rasgos Comunes

A la pregunta efectuada a **estudiantes** “¿Cuáles son las principales motivaciones para seguir creciendo como persona?” ellos dijeron que:

La principal motivación es la familia:

“Mi familia, mi sueño, el querer ser mejor cada día, el aprender más, el poder brindar otras oportunidades a más personas” CCCPDI3

En segundo orden de importancia están los conocimientos:

“Ser una persona responsable que es lo que me ayuda a seguir adelante, también los conocimientos que tengo, que es lo que me ha servido...” CCFPDI5

En tercer orden, el yo, la sociedad y el trabajo:

“Lo que busco es ser cada día mejor en lo personal en mi trabajo, en la vida misma” CASPDI16

En cuarto orden, cumplir las metas:

“La primera es lograr mis metas personales tanto económicas, materiales como intelectuales...” CCCPDI6

“Buscar realmente como persona satisfacer las necesidad espero con estándares...” CASPDI1

Finalmente, Dios y los sueños:

“Dios, mi vida, la vida” CASPDI2

La pregunta efectuada a **egresados** decía: “¿Cuáles son las principales motivaciones para seguir creciendo como persona?”, a ésta los egresados **empresarios** dicen motivarse por el servicio a la sociedad:

“... prestarle un servicio a la sociedad” CEEMPR- Rodríguez.

“... la responsabilidad social para generar empleo como empresario”. AEEMPR-Díaz.

De manera opuesta, los egresados **empleados** no enuncian rasgos comunes.

4.1.2.2 Motivaciones - Rasgos Diferentes

Las principales motivaciones para seguir creciendo como persona según lo mencionado por los **estudiantes de Contaduría Pública** son entre otras:

La responsabilidad:

“Ser una persona responsable...para poder seguir adelante y poder cumplir las metas que tengo propuestas para mi vida” CCFPDI8

Formar la propia empresa para dar apoyo a otras personas:

“Mis principales motivaciones son seguir estudiando... formando mi propia empresa para ayudar a otros generando empleo y así poder contribuir con una buena economía en el país” CCCPDI13

Los futuros **administradores de empresas** dicen motivarse por:

El reconocimiento:

“El auto-reconocimiento como persona...las ganas de reconocimiento” CASPDI5

Y el deseo de superación, entre otros:

“La principal motivación es...mi deseo de superación, el interés...” CASPDI4

La pregunta ¿Cuáles fueron las principales motivaciones para crecer como persona? Fue respondida por los **egresados empleados de contaduría pública** así:

En primera medida por querer ser alguien- deseo de superación personal:

“... bueno de pronto siempre el querer ser alguien, que pudiera representar muy bien a la familia...” CEEMPL - Bocachica

Y en segunda medida por la utopía – sueños y sus metas laborales:

“... fue la utopía, sueños puestos en una perspectiva ideológica política” CEEMPL – Díaz.

Los egresados empleados de Administración de Empresas respondieron a la pregunta ¿Cuáles fueron las principales motivaciones para crecer como persona? Lo siguiente:

Por sí mismos y sus hijos:

“...Fue un sentimiento personal pero ahora que tengo mis hijas, ellas son el motivo” AEEMPL – Triana.

Los problemas económicos:

“...Cada mes contaba la plata para ver si podía pagar el semestre o no entonces esas motivaciones me llevaron.....” AEEMPL -Larota.

Los **empresarios de contaduría pública** dicen motivarse para crecer por:

Dejar de ser lo que en perspectiva podrían haber sido:

“dejar de ser lo que en perspectiva podría haber sido me ayudó a sentir ganas de estudiar...”. CEEMPR- Mogollón

Y ser un profesional reconocido:

“Ser un profesional reconocido...”. CEEMPR- Rodríguez.

De otra parte, los **empresarios administradores de empresas** dicen motivarse por:

La generación de dinero, la ejecución autónoma de las ideas, el cambio y la evolución global:

“El crecimiento personal, la generación de dinero, la ejecución autónoma de las ideas, el cambio y la evolución global”. AEEMPR – Díaz.

4.2 Dimensión Individual: Proyección

4.2.1 Proyección – Rasgos Comunes

Los rasgos comunes identificados por las respuestas de los **estudiantes** a la pregunta “¿Qué quiero lograr en los próximos cinco años?” fueron para las dos facultades objeto de estudio las siguientes:

En primera medida, ser responsable:

“Llegar a ser un hombre responsable y ser un profesional competitivo para tener una buena vida y pagarle a mi mamá todo el esfuerzo que a diario hace por mí, para que salga adelante.” CCFPDI1

Aquí es importante anotar que a pesar de ser un rasgo común, existe una gran diferencia entre las dos facultades objeto de estudio, en el sentido en que el gran peso se lo lleva la facultad de Administración de Empresas contra Contaduría Pública.

En segunda medida producir y crear empresa:

“Poder terminar mi carrera, poder laborar sobre ella y así crear mi propia empresa para poder ayudar a mis padres y mi hermana que son las personas que me dan el apoyo para poder seguir la carrera que me gusta, también poder ayudar a las personas que necesitan de mis conocimientos.” CCFPDI8

En tercera medida, terminar la carrera y ser profesional:

“poder obtener mi título profesional, luego desempeñarme profesionalmente” CASPDI27

“Terminar mi carrera profesional, lograr la independencia respecto al sector económico, culminar mi profesión con actitud de persona emprendedora, innovadora, que pueda brindar ayuda a quien lo necesita” CCFPDI3

“Terminar mi profesión con éxitos, ya haber tenido una experiencia laboral sobre lo que allá escogido, y tener la plena seguridad de lo que yo estudio es lo que me gusta y es con lo que voy a sobrevivir.” CCFPDI6

“Lo que quiero lograr es sacar mi carrera adelante seguir siendo una persona de valores y pasar los obstáculos los cuales se me atraviesan” CCFPDI17

“Aprender cada día más sobre mi carrera, no dejar que algunas materias lleguen a quedarme grande; crecer como persona, es más humano que carrera” CCFPDI14

“Quiero lograr ser una persona integral y un buen profesional” CCFPDI12

Y viajar al exterior:

“Viajar al exterior para conocer y explorar nuevas alternativas” CCFPDI7

En cambio, los **egresados empleados** a partir de la pregunta “¿Qué ha logrado desde su grado como profesional?” no dijeron tener rasgos comunes.

Por su parte, los **egresados empresarios** tienen como rasgo común en la proyección:

La satisfacción personal y el poder ayudar a otras personas:

“...satisfacción personal al poder ayudar a las personas en general”. CEEMPR- Rodríguez.

“... más empleos (100 a 200 empleos)”. AEEMPR-Díaz.

4.2.2 Proyección – Rasgos Diferentes

A la pregunta “¿Qué quiero lograr en los próximos cinco años?” los **estudiantes de Contaduría Pública** respondieron:

Actitud de persona emprendedora e innovadora:

“... culminar mi profesión con actitud de persona emprendedora, innovadora, que pueda brindar ayuda a quien lo necesita” CCFPDI3

Tener una estabilidad laboral:

“...Tener una estabilidad laboral...” CCCPDI5

“...Mantener mi estabilidad laboral proyectándome hacia un cargo gerencial...mantener mi estabilidad familiar” CCCPDI4

Los logros para los **estudiantes de Administración de Empresas** hacen referencia a:

Al desempeño laboral:

“...Poder llegar a tener mi título profesional, luego desempeñarme laboralmente”. CASPDI27

Trabajar en cargos de estado

“Terminar mis estudios universitarios,... trabajar en el Ministerio del Medio Ambiente”. CASPDI29

Y ser gerente.

“Ser gerente de oficina en el sector financiero...”. CASPDI10

Cuando a los **egresados empleados** se les preguntó ¿Qué ha logrado desde su grado como profesional? Los **Contadores Públicos** dijeron:

Crecimiento laboral y espiritual:

“Crecer laboralmente... y espiritualmente” CEEMPL – Torres.

Reconocimiento:

“... reconocimientos a nivel profesional de carácter académico y laboral” AEEMPL – Díaz.

Y los **egresados empleados de Administradores de Empresas** respondieron haber logrado:

Experiencia:

“...logre digamos, a una temprana edad tener una experiencia docente y académica...” AEEMPL – Rusinque.

Por su parte, los **Contadores Públicos empresarios** dijeron haber logrado:

Maestría, trabajar en muchas empresas y tener satisfacciones económicas:

“Muchas cosas... por ejemplo a nivel de formación especialización... maestría... trabajar en muchas empresas de todo... a nivel material también he logrado cosas”. CEEMPR- Mogollón

“Satisfacciones personales, sociales económicas...”. CEEMPR- Rodríguez.

Mientras que los **empresarios Administradores de Empresas** han logrado:

Crear empresa y mejorar la calidad de vida:

“Crear dos empresas, mejorar la calidad de vida, generar un patrimonio, crear una familia y tener estabilidad emocional”. AEEMPR – Díaz.

4.3 Dimensión Individual: Actitud frente a los errores

4.3.1 Actitud frente a los errores – Rasgos Comunes

Se pueden notar en las dos facultades que los **estudiantes** responden a la pregunta “¿cómo actúa Usted cuando comete un error?” lo siguiente:

Con ira:

“Me da ira conmigo misma y evalúo el porqué” CCCPDI2

“Soy una persona que cuando estoy de mal genio digo cosas sin pensar las y luego me arrepiento...”. CCFPDI9

Como aprendizaje:

“...sin embargo lo más importante es aprender de ellos, proponer soluciones y evitar repetirlos,...”. CCCPDI4

“...y tratar de reparar los daños que se causaron”. CASPDI24

De otra parte, para los **egresados empleados** no se encontraron rasgos comunes.

Finalmente, los **empresarios de las dos facultades** frente a la pregunta “Dado que como seres humanos nos equivocamos ¿Cómo actuó Usted cuando cometió errores en el pasado?” dicen haber actuado así:

Analizarlos y no volver a cometerlos:

“... Es diseñar un plan de solución para no volver a cometer el mismo error...” AEEMPR-Díaz.
“... lo importante es no repetirlo” CEEMPR- Mogollón
“... lo que he hecho siempre es analizar de que se trató el error... no volverlo a cometer” CEEMPR- Rodríguez.

4.3.2 Actitud frente a los errores – Rasgos Diferentes

Para los **estudiantes de contaduría pública** la actuación frente a los errores se relacionan con:

La falta de reflexión y el arrepentimiento de una parte:

“Soy una persona que cuando estoy de mal genio digo las cosas sin pensarlas y luego me arrepiento...”. CCFPD19

Y de otra, la reflexión, el aprendizaje y no repetirlo:

“Reflexiono sobre el mismo y trato de no volver a incurrir en él aprendiendo del mismo...”. CCCPD15

Los **estudiantes de administración de empresas** actúan frente a los errores

Los asumen con sus consecuencias y los reconocen:

“Lo asumo con sus consecuencias, y de ser necesario pido disculpas...” CASPDI5

“Lo reconozco, lo digo a una persona cercana, para que me ayude a mejorar” CASPDI16

Frente a la pregunta efectuada a los **egresados empleados** “Dado que como seres humanos nos equivocamos ¿Cómo actuó Usted cuando cometió errores en el pasado?” Los **Contadores Públicos** respondieron que actuaron con:

Responsabilidad y viéndolos, como enseñanzas:

“pues actúe digamos que con responsabilidad y mi preocupación... tomarlas como enseñanzas para no volverlas a cometer...” CEEMPL – Bocachica.

Mientras que los **Administradores de Empresas** los ven como:

Oportunidades:

“...los errores los veo como oportunidades para llegar a las metas...” AEEMPL – Larrota.

Por otra parte, los **empresarios Contadores Públicos** alrededor de la misma pregunta, actuaron en el pasado frente a los errores así:

Con análisis, identificando su origen y no repetirlos:

“Básicamente lo que hice fue, o lo que hecho siempre es analizar de que se trato el error, de donde provino...y por otra no volverlo a cometer”.

Desde el punto de vista de los **empresarios Administradores de Empresas**, dicen que en el pasado actuaron frente a un error:

Reconociéndolo, diseñando la solución y aprendiendo de él:

“... Reconocer que cometí el error,... diseñar un plan de solución,... asumir un rol de error... aprender de este error”. AEEMPR – Díaz.

4.4 Dimensión Individual: Actitud frente a las opciones y decisiones

4.4.1 Actitud frente a las opciones y decisiones – Rasgos Comunes

Como respuesta a la pregunta “Cada vez que Usted toma una decisión ¿Cómo la asume?” Los **estudiantes** de las dos facultades dicen asumir las decisiones:

Con responsabilidad y compromiso:

“Teniendo en cuenta las consecuencias que tenga esa decisión, con responsabilidad y compromiso” CCFPDI7

“Con compromiso, consciente que debo cumplir a cabalidad”. CASPDI18

“Con responsabilidad y asumiendo las consecuencias...”. CCCPDI9

Ya desde la perspectiva de los egresados, en particular los **egresados empleados** dicen frente a la pregunta “En el pasado cada vez que Usted tomó una decisión ¿Cómo la asumió?” haber asumido en el pasado la toma de decisiones con:

Mucha reflexión:

“...reflexiona muchísimo antes de tomar una decisión...” CEEMPL – Díaz.

“...Las primera decisiones que uno toma las piensa mucho...” CEAEMPL – Triana.

En cuanto a **empresarios** de las dos facultades de manera común dicen que:

Haber asumido las decisiones con responsabilidad:

“Con responsabilidad...”. CEEMPR- Mogollón

“...consciente y con responsabilidad de hacerlo...”. AEEMPR-Díaz.

4.4.2 Actitud frente a las opciones y decisiones – Rasgos Diferentes

Al presentar la pregunta “Cada vez que Usted toma una decisión ¿Cómo la asume?” a los **estudiantes de Contaduría Pública**, se puede decir que las asumen:

Con sus consecuencias:

“con todas las consecuencias que pueda tener, no importa cuales sean ya la tome y ahora me toca asumir esa decisión” CCFPDI18

Sin lastimar, con prudencia y respeto:

“Con seguridad de que la decisión que halla tomado traiga consigo resultados buenos sin llegar a lastimar a nadie con prudencia y respeto” CCFPDI14

Lo cual se diferencia de lo que dicen los **estudiantes de Administración de Empresas**:

Autoridad:

“Con la autoridad posible, pues yo soy el único que determina lo que es mejor para mi...” CASPDI3

Sin retractarse de ellas:

“Trato de ser muy consecuente con aquellas decisiones tomadas para no retractarme por tener miedo...” CASPDI6

Los **egresados empleados de Contaduría Pública** dicen haber asumido la toma de decisiones en el pasado con:

Sus éxitos y fracasos:

“Con sus éxitos y fracasos, trabajando para llevarla a cabo” CEEMPL Torres.

Diferente a lo que manifiestan los **Administradores de Empresas Empleados**, ya que ellos dicen haber tomado las decisiones:

Con miedo:

“Las decisiones las tome con miedo ya que la decisión es una palabra muy fuerte” CEAEMPL – Larrota.

Como respuesta a la pregunta “En el pasado cada vez que Usted tomó una decisión ¿Cómo la asumió?” los **empresarios de Contaduría Pública** dicen:

Asumiendo las consecuencias:

“... asumiendo las consecuencias”. CEEMPR- Mogollón

Con naturalidad:

“... toda decisión incluye el cumplimiento de un deber... asumirlos con toda naturalidad”. CEEMPR- Rodríguez

En contraste, los **empresarios administradores** dicen asumir las decisiones:

Con innovación:

“No me gusta hacerlo lo mismo que los demás, lo hago con convicción” AEEMPR – Díaz.

4.5 Dimensión Individual: Aprovechamiento de capacidades

4.5.1 Aprovechamiento de capacidades – Rasgos Comunes

Dentro de los rasgos comunes identificados a través de las respuestas suministradas por los **estudiantes** al interrogante “Luego de tantos años buscando conocerse más como ser humano ¿Qué capacidades considera Usted tiene que son fundamentales para continuar su crecimiento como persona?” fueron para las dos facultades:

En primera medida la responsabilidad y el compromiso:

“Responsabilidad, compromiso, generosidad y respeto”. CCFPDI13

Seguida por la honestidad:

“...honestidad, responsabilidad...”. CASPDI13

Por su parte, los **egresados empleados** a través de sus respuestas permitieron identificar a la pregunta “Luego de tantos años buscando conocerse más como ser humano ¿Qué capacidades considera Usted fueron fundamentales para continuar su crecimiento como persona?” la siguiente capacidad de manera común:

La constancia:

“La constancia para enfrentar los nuevos cambios y nuevos retos...” CEEMPL Poveda

“Las capacidades.....son la constancia.....” CEAEMPL – Larrota.

En tanto que los **empresarios** de ambas facultades dijeron considerar como capacidades fundamentales:

La toma rápida de decisiones:

“Tomar decisiones rápidas y seguras...”. AEEMPR-Díaz.

“... capacidad de tomar decisiones muy rápidas...”. CEEMPR- Rodríguez.

4.5.2 Aprovechamiento de capacidades – Rasgos Diferentes

Como rasgos diferenciadores entre las Facultades objeto de estudio se puede decir que los **estudiantes de Contaduría Pública** afirman que son fundamentales para continuar su crecimiento como persona las siguientes capacidades:

Persistencia y solidaridad:

“....., tolerancia, solidaridad.....”. CCFPDI5

“la persistencia, aspiraciones, dar apoyo a las personas que lo requieran para proyectarse como futuros servidores de la humanidad”. CCCPDI9

En contraste, **los estudiantes de Administración de Empresas** afirman que son fundamentales las siguientes:

Liderazgo, constancia y perseverancia:

“Mi capacidad de liderazgo, mi constancia, y perseverancia...”. CASPDI11

Por su parte, los **egresados empleados** dan como respuesta a la pregunta “Luego de tantos años buscando conocerse más como ser humano ¿Qué capacidades considera Usted fueron fundamentales para continuar su crecimiento como persona?” considerar fundamentales las siguientes capacidades:

Los **contadores públicos**, respetar a las personas:

“Pues yo pienso que el hecho... aprender a respetar más a las personas...” CEEMPL – Bocachica

“Comprender contextos, entender debilidades...” CEEMPL – Díaz.

Los **Administradores de Empresas**, la dedicación:

“.....la dedicación sobretodo cuando uno es casado...” CEAEMPL – Triana.

Finalmente, los **empresarios de Contaduría Pública** expresan en el mismo aspecto consideran relevantes:

Conocer el negocio y habilidades comunicativas:

“Para mi fundamental conocer el negocio donde se va meter... pienso que debe tener mucha habilidad en la comunicación...”. CEEMPR- Mogollón

El estudio y trabajar bajo presión:

“Capacidad de estudio, facilidad para transmitir ideas,... y trabajar bajo presión...”. CEEMPR- Rodríguez

Mientras que los de **Administración de Empresas** consideran relevantes las capacidades:

Disciplina y actitud de aprendiz:

“...disciplina, actitud de aprender constantemente”. AEEMPR – Díaz.

4.6 Dimensión Individual: Actitud frente a logros y fracasos

4.6.1 Logros y fracasos

Para identificar la actitud de los estudiantes frente a los logros y fracasos se analizaron tres preguntas: la primera, para identificar como aborda los éxitos y fracasos; la segunda, para identificar sus fortalezas generadoras y la tercera para identificar sus debilidades.

4.6.1.1 Logros y fracasos - Rasgos Comunes

Frente al interrogante “Teniendo en cuenta que la vida está hecha de éxitos y fracasos, ¿cómo aborda los unos y los otros?” se encontraron que los siguientes rasgos comunes de los **estudiantes**:

Los éxitos con arrogancia, triunfalismo y alegría, y los fracasos como formación:

“Los éxitos a veces con arrogancia, debo aceptarlo y los fracasos con la mirada hacia el frente sin dejarme retrasar por ellos”. CASPDI11

“Los éxitos los asumo sin triunfalismo y los fracasos como parte fundamental de nuestra formación” CASPDI5

“Los éxitos como un sentido de alegría de haber conseguido los propósitos... y los fracasos como una oportunidad de mejoramiento”. CASPDI19

En lo referente a los **egresados empleados** de ambas facultades dicen actuar frente a los logros con humildad:

“Con humildad y felicidad los éxitos...” CEEMPL – Torres.

“...los éxitos los celebro pero con humildad...” AEEMPL – Larrota.

Finalmente, los **empresarios Contadores Públicos y Administradores de Empresas** entrevistados no tienen rasgos comunes en la forma de afrontar los éxitos y los fracasos.

4.6.1.2 Logros y fracasos - Rasgos Diferentes

Los **estudiantes** respondieron al interrogante “Teniendo en cuenta que la vida está hecha de éxitos y fracasos, ¿cómo aborda los unos y los otros?” como se indica a continuación, de manera que permitieron identificar algunos rasgos diferenciadores:

Los estudiantes de **Administración de Empresas** afirman abordar los éxitos con felicidad y confianza y los fracasos como un nuevo reto:

“Obviamente que los éxitos, se asumen con felicidad y confianza pero, los fracasos se asumen como un nuevo reto” CASPDI7

De otra parte, los estudiantes de **Contaduría Pública** abordan los éxitos como experiencia y los fracasos como aprendizaje:

“Los éxitos como experiencia y satisfacción personal y los fracasos en algunas ocasiones como aprendizaje”. CCCPDI10

Ahora, en lo relacionado con los **egresados empleados** frente a la afirmación “Teniendo en cuenta que la vida está hecha de éxitos y fracasos, ¿cómo ha afrontado los unos y los otros?” se identifica:

Que los **Contadores Públicos** actúan frente a los **éxitos** con gran expectativa, entusiasmo, felicidad y emotividad:

“Yo creo que han tenido mucha emotividad...”. CEEMPL – Díaz.

“éxitos con mucho entusiasmo...” CEEMPL – Poveda.

Y frente a los **fracasos** con **!** analizando dónde estuvo el error y seguir adelante:

“Los fracasos me llevan a analizar donde estuvo el error...”. CEEMPL – Díaz.

“Con humildad y determinación de seguir adelante ante los fracasos”. CEEMPL – Torres

Mientras que los **Administradores de Empresas**, actúan frente a los éxitos con incremento de autoestima y seguridad, y con impulso para lograr otros:

“...aumentan la autoestima y la seguridad”. AEEMPL – Rusinque.

“...hay que tomarlos como algo positivo para mas adelante”. AEEMPL –Larrota

En cuanto a los fracasos

Para identificar los rasgos diferentes en los **empresarios** se planteó el interrogante: “Teniendo en cuenta que la vida está hecha de éxitos y fracasos, ¿cómo ha afrontado los unos y los otros?”, Los **empresarios de Contaduría Pública** actúan frente a los logros y fracasos, así:

Frente a los logros, no se basan en falsos orgullos

“... no digamos con humildad, pero sin basarse en falsos orgullos”. CEEMPR- Rodríguez

Y frente a los fracasos con entereza:

“...los fracasos con mucha entereza, son piedritas en el camino...”. CEEMPR- Mogollón

De otra, los **empresarios administradores** dicen:

Afrontar los logros con reconocimiento al buen trabajo:

“... reconocimiento al buen trabajo...”. AEEMPR – Díaz.

Afrontar los fracasos como una oportunidad para aprender y mejorar:

“...como una oportunidad para aprender y mejorar en la próxima ocasión”. AEEMPR – Díaz.

4.6.2 Fortalezas

4.6.2.1 Fortalezas - Rasgos Comunes

Para identificar las fortalezas generadoras de los **estudiantes**, se utilizó la afirmación “Tus fortalezas generadoras son:” y para las dos facultades se encontraron comunes:

Respetuosa, honesta, perseverante, responsable:

“No dejarme influenciar,...ser tolerante, respetuosa, honesta”. CCFPDI9

“emprendimiento y perseverancia”. CCCPDI1

“Responsabilidad, inteligencia, capacidad para aprender, respetuosa”. CASPDI4

De manera similar, los **egresados empleados** consideran que sus fortalezas generadoras son:

La responsabilidad y la honestidad:

“Mis fortalezas son... la honestidad y la franqueza...”. CEEMPL – Bocachica

“Mis fortalezas...ser responsable.....honesto...”. AEEMPL – Larrota-

Para terminar, los **empresarios** Contadores Públicos y Administradores de Empresas entrevistados, no coinciden en sus fortalezas.

4.6.2.2 Fortalezas - Rasgos Diferentes

Las fortalezas generadoras encontradas en las respuestas dadas por los estudiantes se pueden listar a continuación, así:

En los **estudiantes de Administración de Empresas**, se encontraron:

La proactividad, sociabilidad, responsabilidad, honestidad, seguridad entre otras:

“Proactivo, de mucha responsabilidad, honesto, seguro, comunicativo, temperamental”. CASPDI19

“Mis fortalezas: soy sociable, y eso facilita la capacidad de liderazgo...”. CASPDI11

En los **estudiantes de Contaduría Pública**, se identificaron:

Constancia, sencillez, perseverancia, entre otras:

“... constancia, sencillez...”. CCCPDI4

“... perseverancia” CCCPDI1

Los **Contadores Públicos empleados** consideran entre sus fortalezas:

Capacidad de trabajo:

“Fortalezas: una gran capacidad de trabajo...”. CEEMPL – Poveda.

Contextualizar rápidamente, capacidad de análisis, la terquedad:

“... la terquedad se convirtió en fortaleza... capacidad de contextualizar rápidamente,... capacidad de análisis”. CEEMPL – Díaz.

Diferente a lo que los **Administradores de Empresas empleados** consideran entre sus fortalezas:

Cumplir con las metas, lo espiritual:

“Las fortalezas el deseo de cumplir metas y el ser honesto y responsable, la espiritualidad que me ha ayudado mucho...”. AEEMPL – Rusinque.

Innovación, positivismo y honestidad, entre otras:

“Mis fortalezas ser responsable, innovadora, positivista, tener metas, mujer activamente y laboralmente competente, honesta, respeto mutuo la integridad de otros, justicia, el servicio a las persona...”. AEEMPL – Larrota.

Los **empresarios Contadores Públicos** tienen como fortalezas:

Don de gentes, respeto, carácter para asumir los retos y tomar decisiones:

“...don de gentes y saberle llegar a la gente con mucho respeto...”. CEEMPR- Mogollón

“...carácter para asumir los retos y tomar decisiones... a veces generan inconvenientes”. CEEMPR- Rodríguez

Mientras que, los **administradores empresarios**, dicen tener como fortalezas:

Seguridad disciplina, emprendimiento, nobleza, actitud positiva, aptitud, orden y rapidez:

“Seguridad de todo lo que hago, disciplina, emprendimiento, nobleza, actitud positiva, aptitud (me le mido a todo lo que salga), orden, rapidez”. AEEMPR – Díaz.

4.6.3 Debilidades

4.6.3.1 Debilidades - Rasgos Comunes

Para identificar las debilidades de los **estudiantes**, se utilizó la afirmación “Tus debilidades son:” y para las dos facultades se encontraron comunes:

Timidez, inseguridad, mal genio, la farra, la pereza, la impaciencia, la tolerancia, el ser impulsivo y el stress entre otros:

“Tímida, inseguridad, malgeniada”. CFPDI13

“mi principal debilidad es el baile, la farra”. CCFPDI2

“mis debilidades...la pereza, la impaciencia, la tolerancia”. CCFPDI4

“...decir la verdad de frente, impulsiva”. CCCPDI1

“mi debilidad son el stress”. CASPDI15

Los **egresados empleados** coinciden en que su debilidad es la emotividad:

“... la otra debilidad mucha emotividad...”. CEEMPL – Díaz.

Para terminar, los **empresarios** Contadores Públicos y Administradores de Empresas entrevistados, no coinciden en sus debilidades.

4.6.3.2 Debilidades - Rasgos Diferentes

Para identificar las debilidades de los **estudiantes** se efectuó la afirmación “Tus debilidades son:”, la cual permitió identificar como rasgos diferenciadores de las facultades:

Para **Contaduría Pública**:

Decir la verdad, ser impulsivo, irritabilidad, terquedad, impaciencia, el perfeccionismo, entre otras:

- “... decir la verdad de frente, impulsiva” CCCPDI1
- “Irratibilidad y a veces ser un poco distraído” CCCPDI4
- “... la terquedad, la impaciencia...” CCCPDI13
- “en ocasiones pongo el beneficio de los demás sobre el mío” CCCPDI11
- “... querer ser perfecta,... idealizadora” CCCPDI8
- “impulsiva, falta a veces de compromiso” CCCPDI3

Y para **Administración de Empresas**:

Malgenio, no manejo del stress:

- “...malgeniada, insatisfecha, no manejo el stress”. CASPDI10

De otra parte, los **egresados empleados de contaduría** encuentran entre sus debilidades:

Hacer demasiadas cosas y ser muy buena gente, entre otras:

- “Hacer demasiadas cosas, ser muy buena gente y aportar por un solo objetivo.” CEEMPL – Díaz.
- “...muy buena gente, hacer demasiadas cosas.” CEEMPL – Torres.

En contraste, los **Administradores empleados** consideran como debilidades:

La terquedad, el mal genio, perfeccionismo y la inseguridad:

- “Mis debilidades son la inseguridad en algunos casos...” AEEMPL – Rusinque.
- “... Debilidades mal genio, terquedad, emotiva que a veces es una fuerza, dormir mucho.” AEEMPL – Larrota.

Como respuesta a los **empresarios Contadores Públicos** se pudieron identificar como debilidades:

No manejo de un segundo idioma y el mal genio, el carácter para asumir los retos y tomar decisiones:

- “...no manejo de un segundo idioma,... a veces el mal genio...” CEEMPR- Mogollón
- “...carácter para asumir los retos y tomar decisiones... a veces generan inconvenientes”. CEEMPR- Rodríguez

Finalmente, los **Administradores empresarios** dicen tener como debilidades:

El perfeccionamiento, improvisación, ira y el orgullo:

- “... perfeccionamiento, improvisación, ira, orgullo”. AEEMPR – Díaz.

4.7 Dimensión Social: Concepción del mundo

4.7.1 Concepción del mundo: Rasgos Comunes

Para identificar los rasgos comunes alrededor de la concepción de mundo de los **estudiantes** de las dos facultades se planteó el interrogante “En tanto vivimos nuestras vidas en relación con otros seres humanos ¿Cómo describirías el mundo en el que has tratado de sacar tu proyecto de vida adelante?”, del cual se puede afirmar que:

Es un mundo con obstáculos, pero además con oportunidades y es competitivo:

“Un mundo lleno de obstáculos que hay que superar para poder salir adelante con nuestros sueños y metas”.
CCDFPDS3

“... capitalista con más dificultades que oportunidades que limitan el desarrollo total de nuestro proyecto de vida...”. CCCPDS1

“El mundo es variable, a veces encuentras oportunidades y manos extendidas que te quieren ayudar y otras veces todas las puertas se cierran y las personas son apáticas”. CASPDS5

Dentro de los **egresados empleados y empresarios** no se encontraron rasgos comunes en este aspecto, al parecer conciben el mundo de manera diferente.

4.7.2 Concepción del mundo: Rasgos Diferentes

El interrogante presentado ante los **estudiantes** de las facultades objeto de estudio fue “En tanto vivimos nuestras vidas en relación con otros seres humanos ¿Cómo describirías el mundo en el que has tratado de sacar tu proyecto de vida adelante?” y así describieron el mundo:

Los estudiantes de **Contaduría Pública** destacan un mundo:

Con falta de liderazgo, injusto, poco equitativo:

“Es un mundo... falta de liderazgo,... es un entorno muchas veces injusto y poco equitativo”. CCCPDS3

Capitalista:

“... capitalista con más dificultades debido a las circunstancias económicas, sociales y culturales”. CCCPDS1

En contraste los estudiantes de **Administración de Empresas** describen el mundo como:

Lleno de oportunidades, cambiante y rápido:

“Es un mundo lleno de oportunidades cambiante y rápido donde nos relacionamos los unos con los otros, aprendemos y aportamos conjuntamente para lograr cada uno nuestras metas propuestas” CASPDS1

El interrogante planteado a los **egresados** de las dos facultades para conocer este aspecto fue “En tanto vivimos nuestras vidas en relación con otros seres humanos ¿Cómo describirías el mundo en el que has tratado de sacar tu proyecto de vida adelante?”, a partir del cual se logró identificar:

Que los **Contadores Públicos empleados**, describen el mundo como:

Hostil:

“... si puede haber un mundo hostil, pero al fin y al cabo no me he dejado llevar por él sino por el contrario he tratado de buscarle salida...” CEEMPL – Bocachica

Lleno de belleza, para administrar, de rupturas muy fuertes, competitivo y exigente:

“Es un mundo de muchísima contradicción, por que en un mismo espacio hay posibilidades de generar y de construir y en el mismo espacio esta justamente lo contrario, posibilidades de no generar, de no construir, posibilidades de pensar en sueños en utopías, que lo hace aprender, que lo hace volver dinámico, que lo hace perder y ganar al mismo tiempo. Ese mundo lleno de mucha belleza, de administrar muchísimas cosas y por supuesto esta todo lo contrario. Cosas que uno no alcanza a comprender contraria a la belleza a eso que supone lógico. Rupturas muy fuertes.”. CEEMPL – Díaz.

Los **Contadores Públicos empresarios** entrevistados describen el mundo como:

Complicado, indolente con el medio ambiente, mal trato entre las personas:

“yo empecé en un medio social muy complicado... vengo de un estrato bajo”. CEEMPR- Mogollón

“... va encontrando que es bueno para la sociedad y el país... indolentes en la forma en que se trata el medio ambiente, la forma en que se tratan entre sí las personas. Esta es la visión de mundo y ésta es la que hay que cambiar”. CEEMPR- Rodríguez

En contraste, los **Administradores de Empresas empresarios** entrevistados describen el mundo como:

Vulnerable:

“El mundo es vulnerable dependiendo de cómo yo quiera verlo, si lo veo positivo o si lo veo negativo”. AEEMPR – Díaz.

4.8 Dimensión Social: Actitudes hacia la realidad

4.8.1 Actitudes hacia la realidad: Rasgos Comunes

La pregunta efectuada para identificar la actitud frente a la realidad de los **estudiantes** de las dos facultades objeto de estudio fue “¿Cuál consideras es hoy la relación entre tu proyecto de vida y la sociedad colombiana a la que perteneces?”, a partir de la cual se lograron identificar como rasgos comunes:

Es una relación directa, debemos analizar e identificar el entorno. La sociedad nos aporta ideas y nosotros aportamos conocimientos:

“Son proyectos que pueden contribuir al bienestar de mucha gente y que pueden aportar a una sociedad como la que nos encontramos actualmente. Esperamos lograr todos los objetivos para lograr aportar algo a nuestro medio y a nuestro país”. CASPDS3

“Es una relación directa debido a que la misma sociedad nos muestra las posibilidades a que podemos llegar con nuestro proyecto de vida”. CCCPDS1

“El proyecto de vida tiene relación con la sociedad ya que la sociedad nos aporta ideas para la realización de nuestro proyecto y así aportar nuestros conocimientos en beneficio de la humanidad”. CCFPDS5

La sociedad es la base para emprender el proyecto de vida:

“La sociedad colombiana es nuestra base para emprender nuestro proyecto de vida, ya que todos necesitamos de alguien en algún momento”. CASPDS5

“Sí. Porque necesitamos el apoyo de la sociedad para poder desarrollarnos laboralmente”. CCFPDS2

De manera similar, se hizo la pregunta a los **egresados empleados** “¿Cuál consideras fue la relación que existió entre tu proyecto de vida y la sociedad colombiana a la que pertenecías durante tu formación de pre-grado?” con quienes no se identificaron rasgos comunes.

En lo relativo a **egresados empresarios** coinciden en que la relación de sus proyectos de vida y la sociedad en su momento:

Se convirtió en la sociedad que esperaban:

“Cuando hice mi proyecto de vida... estaba terminando bachillerato... la sociedad que era se convirtió en la sociedad que esperaba”. CEEMPR- Rodríguez

“La relación fue homogénea con la sociedad, todo lo que quería la sociedad me lo presentaba...”. AEEMPR – Díaz

4.8.2 Actitudes hacia la realidad: Rasgos Diferentes

Los **estudiantes** expresan frente al interrogante presentado “¿Cuál consideras es hoy la relación entre tu proyecto de vida y la sociedad colombiana a la que perteneces?”, las siguientes afirmaciones:

En **Contaduría Pública** se ve la relación entre sus proyectos de vida y la sociedad como:

Desequilibrada y falta de oportunidades:

“Una relación desequilibrada ya que el mundo laboral colombiano es muy exigente para el nivel académico al cual tenemos acceso y también la falta de oportunidades en las empresas para adquirir experiencia.”. CCCPDS2

Mientras que en **Administración de Empresas** se visualiza como:

Cambiante:

“Es una relación cambiante entre los logros que se quieren alcanzar y las circunstancias que la vida nos presenta, ya que por estos se hace necesario cambiar los métodos o caminos que implementaremos para alcanzar nuestro objetivo.”. CCSPDS6

De manera similar, se ejecutó la siguiente pregunta a los **egresados** “¿Cuál consideras fue la relación que existió entre tu proyecto de vida y la sociedad colombiana a la que pertenecías durante tu formación de pre-grado?” quienes permitieron afirmar:

Los **Contadores Públicos empleados**:

Que había más oportunidades, un mercado donde la calidad no se impone:

“la relación que yo observaba... había más oportunidades ahora existe algo como uno nota el desarrollo profesional, es más como un mercado, como un producto donde hay mucho pero la calidad no se impone...”
CEEMPL – Poveda.

Y los **Administradores de Empresas empleados**:

Homogénea:

“La relación fue homogénea, todo lo que quería la sociedad me lo presentaba. Ejemplo la novia la sociedad me la presentó.”. AEEMPL – Díaz

Para terminar con este aspecto, los **Contadores Públicos empresarios** relacionan su proyecto de vida y la sociedad con las ganas de salir adelante:

“... básicamente las ganas de salir adelante”. CEEMPR- Mogollón

4.9 Dimensión Social: Valoración de las condiciones del contexto

4.9.1 Valoración de las condiciones del contexto - Rasgos Comunes

Los **estudiantes** respondieron al interrogante propuesto “¿Cómo describirías la relación entre tu proyecto de vida y los proyectos de vida de otros seres humanos que comparten esta realidad social que acabas de analizar?” de manera común que:

Es una interrelación con la sociedad:

“igual, creemos que el hecho de estar con otras personas... somos una cadena en la cual todas las personas interrelacionan entre sí”. CCCPDS3

“La relación... todos llegamos a un mismo fin,... esto es con la ayuda de la sociedad para colaborarnos en lo que sea necesario como el empleo, el poder aprender”. CCFPDS2

Los **egresados empleados, ni los egresados empresarios** Contadores Públicos y Administradores de Empresas coinciden en la forma en que relacionan su proyecto de vida y la de otros que la compartieron.

4.9.2 Valoración de las condiciones del contexto - Rasgos Diferentes

Los **estudiantes** respondieron al interrogante propuesto “¿Cómo describirías la relación entre tu proyecto de vida y los proyectos de vida de otros seres humanos que comparten esta realidad social que acabas de analizar?” así:

Contaduría Pública:

Depende de una relación económica:

“La relación de proyecto de vida de nosotras a comparación de otras personas, depende de las condiciones económicas...”. CCCPDS2

Administración de Empresas:

Es competitiva:

“Es una relación competitiva donde se lucha por ser el mejor, y el que persevera es el que logra su proyecto”. CASPDS5

Cuando se les interrogó a los **Contadores Públicos empleados** “¿Cómo describirías la relación entre tu proyecto de vida y los proyectos de vida de otros seres humanos que compartieron esa realidad social que acabas de analizar?” valoraron esas condiciones sociales como la posibilidad de construir y destruir, como el proceso de incidir y transformar, y la relación con sus logros, los cuales se pueden evidenciar en las siguientes afirmaciones:

“aportes mutuos y apoyo permanente” CEEMPL – Torres

“Como te decía ahora hay posibilidad de construir y destruir, Pude participar en la construcción CUE Comité de Unidad Estudiantil, FENECOOP, movimiento de todas las facultades de contaduría de Colombia, fue oportunidad de conocer cultura en toda su diversidad. La familia es muy conservadora, contrario a lo que debería ser uno como estudiante, como profesional. Demás compañeros, se creo un grupo COLECTIVA DE TABAJO NOSOTROS unos están trabajando con ONG otros están metidos con la educación, muy pocos están en la empresa y otros estas con el gobierno. Estamos en los procesos de incidir o de transformar.”. CEEMPL – Díaz.

Por último al hablar con los **empresarios contadores públicos** relacionan su proyecto de vida con los de otros en:

El conformismo y las expectativas de vida:

“... hay mucha gente que es muy conformista”. CEEMPR- Mogollón

“Muchos aspectos comunes: expectativas de vida, grupos familiares, niveles de formación académica... posible pareja, los espacios donde esperarías vivir, los bienes que se esperarías tener”
CEEMPR- Rodríguez

Contrario a lo manifestado por los **empresarios Administradores de Empresas** entrevistados:

Relacionan su proyecto de vida con los de otros en la divergencia:

“en mi proyecto de vida 10 personas querían cosas diferentes a las mías... que denota iban en direcciones opuestas”. AEEMPR – Díaz

4.10 Competencias Empresariales

4.10.1 Competencias Empresariales - Rasgos Comunes

Con el objeto de identificar las competencias empresariales a partir de las entrevistas efectuadas a los **egresados** de las dos facultades, se efectuó la pregunta “Transformar el mundo es la labor del empresario, partiendo de tu proyecto de vida y de tu visión del mundo de la vida ¿Cuáles crees serían las destrezas, habilidades, conocimientos, actitudes y comportamientos que se debieron impartir en el pre-grado para crear empresa? (Trabajo en equipo, espíritu empresarial, liderazgo)”, y de sus respuestas se pudieron identificar los siguientes rasgos comunes en la identificación de competencias empresariales:

Los **egresados empleados** de las dos facultades coinciden en que son:

El conocimiento en administración de empresas y el liderazgo:

“pues yo dentro del aspecto del desarrollo profesional..., uno en la parte administrativa... y creo que es importante... un buen liderazgo...” CEEMPL – Poveda.

“...el liderazgo, tener conocimientos de actualidad.....” CEAEMPL – Rusinque

De manera similar, con la ayuda de las respuestas de los **egresados empresarios** se pudo evidenciar a través de las siguientes afirmaciones como rasgo común:

Ser emprendedor:

“... ser emprendedor...”. CEEMPR- Rodríguez

“... emprendedor, ganas de hacer su proyecto de vida...”. AEEMPR- Díaz

4.10.2 Competencias Empresariales - Rasgos Diferentes

La forma de identificar los rasgos diferentes en las facultades fue obtenida de las respuestas al interrogante: “Transformar el mundo es la labor del empresario; partiendo de tu proyecto de vida y de tu visión del mundo de la vida ¿Cuáles crees serían las destrezas, habilidades, conocimientos, actitudes y comportamientos que se debieron impartir en el pre-grado para crear empresa? (Trabajo en equipo, espíritu empresarial, liderazgo)” presentado ante los egresados.

Los **egresados empleados de Contaduría Pública** dicen que son destrezas, habilidades, conocimientos, actitudes y comportamientos que se debieron impartir en el pre-grado para crear empresa:

Manejar TICS, dominar un segundo idioma, conocimiento en creación de empresas, el ejemplo de los empresarios, trabajo en equipo, educación continuada, evaluación del entorno, conocimientos legales , financieros, contables, de control interno, actitud de compromiso, investigación permanente y salir de las fronteras, los cuales se pueden evidenciar entre otras en las siguientes afirmaciones:

“conocimientos legales, financieros, contables de control interno... estudio permanente y salir de las fronteras” CEEMPL – Torres

“Justamente esa. Decirle al estudiante usted, puede generar empresa, usted puede construir su propio espacio de trabajo. Usted, puede construir, generar organización y la educación lo forma usualmente para que usted llega a la empresa y es un jefe de un departamento, auditor... faltó decirle a la gente que para construir ese proyecto de vida eran importantes es importante, como quiere ese proyecto, que para ese proyecto de vida se requiere construir una

base material, que esa no se lo dicen en ningún lado. Para ese proyecto de vida necesaria unas bases para generar allí unos procesos. Manejo de herramientas de tecnología. Tiene que ser bastante flexible aspectos para incorporar un segundo idioma, tecnología, software especializado, comprender el manejo de las telecomunicaciones. Cosas como esas con competencias nueva, porque uno puede adquirir competencias a partir de libros, con ayuda de texto en Internet entonces es de ese mundo como selecciono, que es cierto que no es cierto que selecciono, que no selecciono”. CEEMPL – Díaz.

Los **egresados empleados Administradores de Empresas** dice que es una competencia empresarial:

Tener un pensamiento relacional, ser líder y estratega:

“...uno debe tener un pensamiento relacional que no se adquiere ni siquiera en el pre-grado, sino en la medida que uno va adquiriendo experiencia, no es tener un pensamiento complejo, en general, es ser un buen líder y estratega.”
CEAEMPL – Triana.

Por su parte, los **egresados empresarios Contadores Públicos** afirman que son competencias empresariales:

Ser Intuitivo, persistente, social, hábil en la transmisión de ideas y hábil repartiendo el trabajo; Saber delegar funciones y responsabilidades, percibir donde hay necesidad de generar empresa, asumir riesgos y responsabilidades, las cuales se evidencian en las siguientes afirmaciones:

“... intuitivo... percibir donde hay la necesidad de generarla... ser persistente... ser muy social... ser hábil en la transmisión de ideas... asumir riesgos, asumir responsabilidades, saber delegar funciones, saber delegar responsabilidades, ser muy hábil repartiendo el trabajo...”. CEEMPR- Rodríguez

“... en eso yo soy muy escéptico a que a uno le enseñen habilidades y destrezas... los grandes empresarios no se educaron para ser empresarios”. CEEMPR – Mogollón

Mientras que los **egresados empresarios Administradores de Empresas** ven como competencias empresariales:

La iniciativa, disciplina como aptitud, la organización, escuchar y aprender de otras personas, conocimientos básicos de administración, la conciencia, el positivismo y optimismo, el cumplimiento y la planeación, según lo muestran las siguientes afirmaciones:

“iniciativa, disciplina como aptitud, organización, ... escuchar, y aprender de los compañeros, profesores y otros empresarios, conocimientos básicos de administración (proceso administrativo), conciencia de qué y cómo lo está haciendo, positivismo y optimismo, cumplimiento, planeación, un plan para todo y un plan B”. CEEMPR- Díaz.

4.11 Competencias de Negociabilidad

4.11.1 Competencias de Negociabilidad - Rasgos Comunes

La pregunta efectuada a los **egresados empleados de las dos facultades** para identificar las competencias de negociabilidad fue “Entendiendo la negociabilidad como la posibilidad de prestar servicios fuera de las fronteras entre diversas culturas, a través del uso de nuevas tecnologías de la información y de la comunicación; partiendo de tu proyecto de vida y tu visión del mundo. ¿Cuáles crees debieron ser las destrezas, habilidades, conocimientos, actitudes y comportamientos necesarios para originar negociabilidad en la formación de pre-grado? (Comunicación, Tecnología, Idiomas, Culturas)”, la cual permitió identificar de manera común para las dos facultades objeto de estudio, lo siguiente:

Capacitación en tecnologías de la información, un segundo idioma y promover el intercambio con otros países, evidenciadas por las siguientes afirmaciones:

“Yo creo que en este momento... que a los estudiantes se les de la capacitación en las tecnologías de la información... hablar una segunda lengua, si no lo hacemos definitivamente por más profesiones...”. CEEMPL – Bocachica.

“...es necesario que el estudiante conozca otra culturas....” CEAEMPL – Triana.

Por su parte, los **egresados empresarios** dicen de manera común que son competencias de negociabilidad, consistentes con las afirmaciones abajo descritas:

Manejo de las TICS:

“... aprender a manejar las TICS porque son herramientas para una buena negociación en el futuro...”. AEEMPR- Díaz

“... básico herramientas de sistemas, herramientas tecnológicas...”. CEEMPR- Mogollón

“... excelente formación en sistemas de información... entenderlos, saberlos manejar, acceder a la información...”. CEEMPR- Rodríguez

4.11.2 Competencias de Negociabilidad - Rasgos Diferentes

Con el objetivo de identificar rasgos diferentes alrededor de las competencias de negociabilidad se les preguntó a los **egresados empleados de las facultades** lo siguiente: “Entendiendo la negociabilidad como la posibilidad de prestar servicios fuera de las fronteras entre diversas culturas, a través del uso de nuevas tecnologías de la información y de la comunicación; partiendo de tu proyecto de vida y tu visión del mundo. ¿Cuáles crees debieron ser las destrezas, habilidades, conocimientos, actitudes y comportamientos necesarios para originar negociabilidad en la formación de pre-grado? (Comunicación, Tecnología, Idiomas, Culturas)”, teniendo en cuenta sus respuestas se pudo afirmar:

Que los **Contadores Públicos** identifican como competencias de negociabilidad:

El entender el negocio como un diálogo cultural, la investigación, conocimiento de negocios nuevos y de los sectores de la economía nacional, dadas las siguientes afirmaciones:

“... negocio también era ese diálogo cultural... haber identificado quienes somos culturalmente... entender que los recursos de carácter financiero económico pueden ser propio de otras personas...”. CEEMPL – Díaz

“Fortalecimiento... conocimiento de nuevos negocios nuevos que surgen día a día con los temas de globalización, conocimientos sobre los diferentes sectores de la economía nacional.”. CEEMPL – Torres.

Mientras que los **Administradores de Empresas** identifican como necesidad de negociabilidad:

La flexibilidad para manejar los negocios:

“...flexibilidad para manejar los negocios....algunos se anclan porque hay terquedad administrativa...”. AEEMPL – Rusinque.

De otra manera, los **egresados empresarios de Contaduría Pública** ven como falta de negociabilidad según sus afirmaciones, las enunciadas a continuación:

El manejo de un segundo idioma, tener cultura general, dominar normas nacionales e internacionales de contabilidad y auditoría, comercio internacional, finanzas internacionales, entender condiciones jurídicas de negociación de tipo internacional y nacional, conocer el mercado de bienes y de servicios, manejo conceptual de lo cambiario y habilidad para tener relaciones interpersonales, entre otras:

“básico el manejo de un segundo idioma... fundamental tener conocimientos como de todo a nivel de cultura general... en contabilidad ver normas internacionales de contabilidad y de auditoría, comercio internacional, finanzas internacionales...”. CEEMPR – Mogollón

“... conocer el entorno... sabemos que es global... microeconomía, macroeconomía, conocer el desarrollo del mundo... para poder hablar de un mundo sin fronteras... conocer otro idioma... puede ser inglés... alemán o mandarín... entender condiciones jurídicas de negociación de tipo internacional... nacionales... conocer el mercado así sea de bienes o de servicios... la parte financiera... manejo conceptual de lo cambiario... habilidad para tener relaciones interpersonales.”. CEEMPR – Rodríguez

En contraste, los **Administradores de Empresas** ven como competencias de negociabilidad:

Aprender el arte de la negociación, ser oportuno para lanzar una idea de negocio, aprender y desaprender, según se evidencia en la siguiente afirmación:

“como destreza aprender el arte de la negociación, ser oportuno para lanzar su idea de negocio en el momento oportuno... aprender y desaprender para brindar un óptimo servicio”. AEEMPR- Díaz

4.12 Descripción de Orientaciones Pedagógicas para Competencias Empresariales

4.12.1 Competencias Empresariales – Contaduría Pública

En el desarrollo de las **entrevistas a docentes** se efectuó la pregunta “¿Qué orientaciones pedagógicas utiliza para el desarrollo de competencias empresariales?”, pregunta ésta que permitió identificar las siguientes orientaciones pedagógicas utilizadas actualmente en lo relacionado con competencias empresariales:

En la Facultad de Contaduría Pública los docentes afirman:

Utilizar las etapas del plan de negocios:

“Etapas: plan de negocios, y cómo se van a medir las destrezas del estudiante, redes sociales, capital social y emprendimiento empresarial. Desarrollo de la confianza, si UD confía se asocia, si UD se asocia puede desarrollar un negocio, las relaciones sociales,... características socio – económicas e intelectuales que pueda tener la persona... negociamos con equipos de alta tecnología satelital... condiciones socio-económicas. Blandas: Habilidades, destrezas, liderazgo y duras”. CED – Muñoz.

Desarrollar talleres de creación de empresa:

“... desarrolla talleres creando empresa desde el punto de vista legal y práctico, generando transacciones generales de contabilidad... siempre maneja los talleres”. CED – Bejarano

“... Se podría hacer a través de un trabajo extra-clase, se podría hacer un análisis de empresas reales” CED- Saíz.

Teoría, clase magistral, casos 50%, acercar a los alumnos lo más posible a la realidad:

“Lo que trato es acercar a los alumnos lo más posible a la realidad. Durante todo el semestre vamos construyendo la materia. La materia cuando es muy teórica. Vamos desarrollo todo el proceso de control en una organización y al final presentan un informe de un diagnóstico. Esa es mi metodología pedagógica. El objetivo es acercarlos a la realidad de las cosas. Control Organizacional. Cogemos desde plan estratégico y van y lo evalúan con unos parámetros de un modelo Control estratégico, organizacional y operativo. Hay teoría, clase magistral, casos 50% realizado en la práctica” CED – Leal.

Utilizar estudio de casos y lectura de textos:

“Donde se utilizan herramientas con estudio de casos, toda vez que el estudio de casos permite al estudiante acerca a una realidad que no se permite con la teoría. Importante así mismo la lectura y la comprensión de ciertos textos históricos que tienen una relación propia con el derecho, ha tenido mucha aceptación a partir de la lectura del libro del mercader de Venecia y un estudio que hizo la Universidad Pontificia Bolivariana elementos contractuales presentes en la obra de Shakespeare. Ellos se complementan con otras lecturas, son notables las conceptualizaciones que ellos pueden llegar a dar, estudios de caso, literatura que aporta para el derecho. Y podría pensar que también la utilización de textos guía sugeridos por el docente, permitirán una mejor competencia por parte del estudiante”. CED – Ruiz.

A continuación se relacionan las **evidencias encontradas en la documentación institucional**:

La facultad de Contaduría Pública de la Universidad de La Salle forma un profesional con el siguiente perfil:

“El Contador Público de la Universidad de La Salle es una persona competente en lo disciplinar y profesional, con capacidad para el manejo eficiente de la información contable en un entorno globalizado, con énfasis en el control organizacional y el empresarialismo (emprendimiento). Hábil para evaluar el riesgo económico y social de las empresas en condiciones de incertidumbre, crítico, analítico y proactivo frente a los problemas que afectan el desarrollo sustentable y sostenible del país. Toma decisiones conscientes y libres, de manera ética y responsable, evaluando las implicaciones que ellas generan en un entorno social y económico.”⁷³

Se destaca dentro de su perfil unos énfasis en control organizacional y empresarialismo relacionados con nuestras competencias objeto de la investigación y el rediseño curricular en que se encuentra actualmente para ajustar su currículo a éste.

Su programa de esta diseñado con las siguientes áreas: Contabilidad Costos y Finanzas, Económico Administrativa, Legal, Auditoría, Teoría de la Información y Metodología

COMPETENCIAS EMPRESARIALES:

El programa contempla las siguientes asignaturas que buscan desarrollar esta competencia: Administración, Introducción a la contabilidad, Contabilidad Financiera I, II, y III, Costos I y II, auditoría, Microeconomía y Macroeconomía, Tributaria I y II, Economía Colombiana, Derecho Constitucional, Comercial y Laboral, Finanzas, Finanzas Públicas y Finanzas Internacionales, Control organizacional, Sistemas de Información y Organizaciones I y II, Planeación Estratégica y Presupuesto.

Además el programa tiene una serie de electivas disciplinares que buscan que el estudiante escoja sus preferencias frente a sus expectativas profesionales y se destacan para nuestra investigación entre otras, las siguientes: Evaluación de Proyectos, Comercio Internacional, Seminario Gerencia Financiera, Seminario Gerencia de Costos, Seminario Gerencia Tributaria, Valoración de Empresas, Legislación Aduanera y Cambiaria.

Temas: Entre las diferentes temáticas que contienen algunas de las anteriores asignaturas destacamos los siguientes:

Asignatura: Contabilidad Financiera II:

“Para el ejercicio eficiente y eficaz de la profesión contable el estudiante de Contaduría Pública, debe conocer la normatividad nacional e internacional, las técnicas, los procedimientos y las doctrinas, para recolectar, registrar, resumir, mediante la elaboración, clasificación, presentación, consolidación, análisis y evaluación de los estados financieros de propósito general y especial. Así mismo, identificar, interpretar y aplicar las normas y criterios referentes a la transformación que sufren los derechos y obligaciones, el impacto que tiene la actividad económica, los ajustes integrales por inflación y la forma como afectan la estructura patrimonial de un ente económico en un período determinado; así como la utilización de las cuentas de orden contingentes, fiduciarias, fiscales o de control

⁷³http://contaduria.lasalle.edu.co/index.php?option=com_content&task=view&id=24&Itemid=57. Abril 1 de 2008.

y su importancia como información adicional externa de la contenida en los estados financieros de propósito general⁷⁴

Asignatura: Planeación Estratégica y Presupuesto:

“Es estudio de la cátedra de Planeación estratégica y presupuesto presenta al estudiante de contaduría una visión general de la planeación financiera como herramienta de programación y control gerencial, dentro de los principios y valores de honradez, honestidad y responsabilidad que permiten una mejor calidad de vida de la sociedad, a través del compromiso y el servicio.

La planeación estratégica y los presupuestos son el punto de partida para conocer el camino a seguir, interrelacionado actividades y objetivos; permiten prever y planear el futuro de una persona y de una organización; Sirven para cuantificar anticipadamente los ingresos y egresos, de acuerdo con su misión y metas. Igualmente, son útiles como herramienta de control personal, empresarial y social⁷⁵

Asignatura: Valoración de empresas:

“El cuantificar en términos reales cuanto vale una empresa o un negocio es un instrumento necesario en la actualidad dado el gran volumen de negociaciones que se presentan día a día tanto en el plano internacional como nacional, el conocer el valor real es una herramienta que aplica tanto para grandes como para pequeñas empresas. Para analizar decisiones financieras de inversiones en negocios es necesario realizar estimativos de muy diversas variables: precios, tasas de interés, volúmenes de venta o de producción, políticas y metas al interior de la organización y conocer el entorno en que se desempeña la empresa entre otros, estas valoraciones deben estar basadas en información contable suministrada por los Estados Financieros e información macroeconómica de que afecta el entorno empresarial, por lo tanto se hace necesario que el estudiante de hoy conozca y maneje ciertas técnicas que le ayuden a cuantificar el valor real de los recursos puestos al manejo gerencial.”⁷⁶

Asignatura: Administración

“Para comprender la dinámica de la gestión de las organizaciones empresariales, es necesario que el estudiante reconozca los fundamentos teóricos, y los elementos primordiales de la creación y de la administración de empresas. Este espacio de formación básica le permitirá al estudiante no solo desenvolverse en su área ocupacional, sino comprender las lógicas de la gestión que aplican las diferentes instituciones para lograr la misión propuesta”⁷⁷

Asignatura: Seminario Gerencia de Costos

“Costos no sólo es contabilidad que registra, mide y da cifras cuantitativas sobre el uso racional de los recursos económicos en las actividades de creación de bienes y servicios, sino que debe apuntar básicamente a la gestión, para que a través de la información interna actualizada y confiable se puedan analizar integralmente la marcha de los negocios, y así se tomen las mejores decisiones de la actividad empresarial.

Además es de tener en cuenta que el ambiente económico actual demanda una reestructuración de la administración y gerencia de los costos. Las presiones de la competencia mundial, el crecimiento de las empresas y los avances en la tecnología, transforman la naturaleza de la economía y ha provocado que las organizaciones cambien drásticamente la forma en que manejan y administran sus operaciones. Además estos cambios han impulsado prácticas de administración de costos importantes e innovadoras, que se hacen imprescindibles que los(as) estudiantes conozcan, estudien y amplíen ya que serán importantes y fundamentales tanto para su formación personal, por cuanto los temas a tratar se convierten en guías de reflexión y aplicación a cualquier persona con deseo de superación; así también, como para el desarrollo de su ejercicio profesional, contribuyendo al crecimiento

⁷⁴ Syllabus Programa Contaduría Pública

⁷⁵ Ibid

⁷⁶ Ibid

⁷⁷ Ibid

y desarrollo de la sociedad, a través de la aplicación de los conocimientos adquiridos con honestidad y responsabilidad social”⁷⁸

Asignatura: Finanzas

“El éxito de una empresa depende en gran medida de que las operaciones llevadas a cabo en una serie de actividades agrupadas en diferentes áreas, alcancen unos objetivos básicos financieros preestablecidos, lo que hace que las personas a cargo de ellas deban responder por el cumplimiento de esos objetivos, tomando decisiones apoyadas en una serie de herramientas y técnicas propias de su área.”⁷⁹

Estrategias pedagógicas y didácticas:

Dentro de las diferentes estrategias metodológicas utilizadas en las diferentes asignaturas que se encontraron en los syllabus y que en su mayoría se evidencia que utilizan los docentes, destacamos las siguientes:

Asignatura: Contabilidad Financiera III:

“Lecturas dirigidas, investigación de campo, desarrollo de talleres, consultas. Trabajos de grupo, talleres, investigación de campo, interrogatorio, mesas redondas paneles”⁸⁰

Asignatura: Contabilidad Financiera I

- “* Trabajos de investigación en el área contable
- * Exposiciones en clase por parte de los alumnos sobre temas de la materia
- * Realización de talleres y trabajos
- * Cátedra magistral
- * Análisis de casos empresariales desde el punto de vista contable.
- * Trabajo de campo en el sector real”⁸¹

Asignatura: Finanzas

“Clase presencial: Que conlleva o comprende la cátedra magistral en aquellos ejes temáticos que lo ameriten. La casuística: De aquellos temas contemporáneos que se presentan en las diversas clase de empresas Talleres Prácticos resueltos en el aula de clase y bajo la tutoría del docente, finalizando con un diagnostico empresarial financiero de la situación de una organización específica. Lecturas cotidianas a cerca de temas que se relacionen con la cátedra en cuestión Mesas redondas de discusión de temas actualizados con la intervención de los educandos y del profesor”⁸²

4.12.2 Competencias Empresariales – Administración de Empresas

En la Facultad de Administración de Empresas los **docentes** afirman:

Desarrollar emprendimiento empresarial, la confianza, relaciones sociales, analizar el entorno socio-cultural y económico e intelectual del estudiante:

⁷⁸ Ibid

⁷⁹ Ibid

⁸⁰ Ibid

⁸¹ Ibid

⁸² Ibid

“...Buscar la conceptualización por parte de los estudiantes... lectura... acudo a la realidad nacional a través de la lectura de casos empresariales, específicamente de puente relacionadas con el ámbito de los negocios, como pueden ser periódicos reconocidos o revistas especializadas, que posteriormente son llevadas al debate en el aula de clase... desarrollar el método de caso que viene a ser como una especie de laboratorio... muy poco la clase magistral.”. AED – Mondragón

Hacer análisis de empresas reales, debate, creatividad, originalidad, innovación, actividades individuales y en grupo, seminarios, mesas redondas, ejercicios de análisis, elaboración de mapas conceptuales y cuadros sinópticos, síntesis y cuestionarios, lo cual se evidencia en las siguientes aseveraciones:

“Podemos considerar como competencias empresariales la capacidad de interacción, la capacidad de organización y la capacidad de solucionar problemas por parte de los directos responsables de las empresas y aquí en nuestro caso de la formación de los estudiantes llamados para ser los dirigentes de las grandes empresas de las grandes organizaciones, estas competencias enunciadas tienen que apoyarse en la creatividad, en la originalidad, en la innovación, por parte en nuestro caso en la formación de los estudiantes y más adelante en el desempeño profesional como profesionales que estén desempeñando en las organizaciones, es muy importante esta modalidad de la creatividad y de la originalidad porque esto permite avanzar, progresar no ser repetitivos, no ser repetitivos y estas llevan a ir más allá del conocimiento y saber e ir más allá donde ha llegado la ciencia, el conocimiento y la misma tecnología, ser creativos no es repetir, no es transmitir, no es traducir, no es innovar, no es cambiar, es ir más allá. En la formación de estas competencias trabajamos en el aula actividades individuales y de grupo, ejercicios como seminarios, mesas redondas, ejercicios de análisis, elaboración de mapas conceptuales y cuadros sinópticos, síntesis y cuestionarios”. AED – Avendaño

Utilizar estrategias de organización, y de evaluación financiera, económica y social, investigaciones del mercado y de inversiones:

“Desde el punto de vista didáctico como desarrollo de clase, regularmente se plantean casos reales del tipo de empresas, en el caso de analizar el comportamiento que ha tenido durante varios periodos, cual ha sido su desarrollo, cual ha sido el valor agregado que ha generado estas empresas, y regularmente los estudiantes utilizan una empresa real para hacer su práctica en el proceso de aprendizaje. En materias como proyectos o planes de negocios, regularmente se intensifica mucho en la investigación de un proyecto relacionado con la creación de una empresa o la generación de un nuevo producto dentro de una compañía. Básicamente esta última parte en lo que es la cátedra de proyectos. Los estudiantes tienen la posibilidad de aplicar en este tipo de cátedras, todo lo que han visto en la carrera. Tal como el área de mercado, el área de producción, la parte financiera. Muy importante el desarrollo administrativo de su dirección, y estrategias de organización, y así también como la parte de evaluación, no solamente desde el punto de vista financiero, sino el económico y social. Que aporte tienen para la sociedad como tal y que aporte tienen en un momento determinado, así sea muy pequeño, dentro del PIB de la nación, o del mismo sector. Se obligan con el proceso a hacer investigaciones del mercado y de inversiones en la parte tecnológica de acuerdo con los requerimientos para sus inversiones y poder desarrollar el proyecto, al a vez que se obligan a conseguir fuentes de financiación reales, ya sean a través de líneas de crédito con bancos comerciales, o con bancos de segundo piso, caso Findeter, Bancoldex, Finagro etc. Quienes ayudan y les soporta y como pueden ellos lograr en conseguir el objetivo de su plan de negocios o de su proyecto”. AED – Hastamory

Estudio de casos, literatura en derecho, desarrollo del espíritu emprendedor a través de la identificación de oportunidades de hacer negocios, ejercicios, metodologías para poner las ideas en borrador y luego echarlas a andar, manejo de presupuesto costos, gastos y la ética:

“En la EAN se desarrollan a través de un programas propio de la U que es el desarrollo del espíritu emprendedor, donde el estudiante identifica oportunidades de hacer negocios, con metodologías diferentes, haciendo uso de la creatividad, la innovación, de la observación, la investigación de mercados, así los estudiantes desde los primeros semestres y durante todo el tiempo que permanezcan en la Universidad, la forma de detectar oportunidades es haciendo ejercicios, sobre que necesidades tienen la gente, ejemplo en el hogar, y hay ve una oportunidad, en la calle, ve oportunidad de generar cambios en la cultura tanto en lo formal como en lo informal, ahí ve una gran oportunidad de negocios, ejemplo una pregunta para los estudiantes si saben las obras de misericordia, que si no estoy mal son 7 y la primera “dar de comer al hambriento” de ahí cuantas empresas clase mundial existen para satisfacer esa necesidad, existen pan Bimboo Mcdonald-s, El corral, prestos, etc, algunas han surgido del trabajo de los estudiantes, ejemplo Crepes & Waffles, en la segunda obra de misericordia está, dar de beber al sediento , bebidas colas y refrescos, cocacola, bavaria, postobon, licores, wiskys, la siguiente vestir al desnudo la ropa de todos los diseñadores, dar posada al peregrino las grandes cadenas hoteleras del mundo, hay encontramos gran

cantidad de oportunidades de empresas. Se utilizan publicaciones que le mencionan las metodologías para poner las ideas en borrador y luego echarlas a andar menciona los libros y ayudan a ver como una persona puede llevar el proyecto de vida como se manejaría cualquier empresa en el mundo, para optimizar su presupuesto persona, costos, gastos, presupuestos, la empresa es entonces la prolongación de su propio proyecto de vida, como me veo yo en 3, 5 y 10 años el cuanto al éxito y el fracaso es una forma práctica y pedagógica de aprender, los triunfadores se dieron golpes y aprendieron de ellos. Se mencionan en los libros los elementos que se requieren para crear un negocio, por ejemplo el dinero, pero, primero están las ideas y convertirlas en realidad, tener además los recursos adecuados realizar la idea. Los conocimientos, habilidades y destrezas, como competencias de un emprendedor, son necesarias para enfrentarse a la vida empresarial, porque un empresario es un líder que convence a la gente para el logro de unos objetivos y poder desarrollar una visión de futuro y dejar por escrito el mejoramiento estratégico. También es necesaria la ética, es decir crear negocios que se ajusten a la ley, sin eludir la y sin olvidar los valores, las creencias, y la cultura hay que obrar con responsabilidad social y ambiental, labora y ante la competencia". AED – García

Como resultado del análisis de la revisión de los documentos institucionales, donde se encuentran los syllabus de las facultades objeto de estudio, se encontró los mencionado a continuación en el **Programa de Administración de empresas:**

La Facultad de Administración de Empresas forma con el siguiente perfil:

“El Administrador de empresas Lasallista será un profesional emprendedor, creador de empresas, líder proactivo, con suficientes bases para integrar los conocimientos teóricos a la realidad local, nacional e internacional; con capacidad de expresión y argumentación oral y escrita dispuesto a tomar posturas críticas teniendo en cuenta la opinión de los demás. Todo esto soportado en valores éticos y morales, basados en el respeto por sí mismo, por los demás y por su país. Teniendo en cuenta que este perfil va más allá de la simple ejecución de actividades con destreza o habilidad, el "saber hacer" Lasallista debe estar relacionado con el actuar. Este perfil es la condensación del ser y del saber en la práctica.”⁸³

Tiene como objetivo:

“formar profesionales con una sólida fundamentación cristiana y con formación epistemológica, teórica, metodológica y técnica para que puedan contribuir con el desarrollo integral del país, la creación de pequeñas o medianas empresas o desde el desempeño eficiente en cualquiera de las áreas que se ocupa el Administrador de Empresas contemporáneo”⁸⁴

“Misión: La Facultad de Administración de Empresas forma seres humanos integrales en la ciencia y el humanismo. Profesionales que con su saber apoyan la creación de pequeña, mediana y gran empresa para contribuir al desarrollo integral sostenible del país. Visión: La Facultad será una comunidad académica que trabaje en la formación integral de administradores de empresa líderes, con espíritu emprendedor, con las herramientas fundamentales de un gerente contemporáneo y con criterio ético en los ámbitos público y privado.

El quehacer docente, investigativo y de servicio de la Facultad, estará orientado hacia el mejoramiento de la gestión empresarial colombiana, especialmente de la pequeña y mediana empresa, a través del fortalecimiento de la investigación y la creación de un centro de asesoría, consultoría e investigación empresarial Lasallista.

La Facultad se acreditará como un espacio académico universitario de gran calidad, con criterio social y con profundo sentido de la educación Lasallista”⁸⁵

En cuanto al programa en general se encuentra dividido en ocho áreas básicas, a saber:

“Área Administrativa, de Finanzas, de Investigación, de Matemáticas, de Mercados, de Economía y operaciones, de Gestión Humana, de Formación Humana”⁸⁶

⁸³ http://www.lasalle.edu.co/pregrado/preg_adm_emp/perfil_profesional.htm Abril 1 de 2008.

⁸⁴ http://www.lasalle.edu.co/pregrado/preg_adm_emp/obj_general.htm Abril 1 de 2008.

⁸⁵ http://www.lasalle.edu.co/pregrado/preg_adm_emp/mision_vision.htm Abril 1 de 2008

En lo relacionado con el plan de estudio se pudieron identificar los siguientes detalles acerca de las competencias empresariales:

El programa contempla las siguientes asignaturas que buscan desarrollar esta competencia: Planeación y Organización, Dirección y control, Teorías Organizacionales, Administración Pública, Sistemas Gerenciales, Derecho comercial, Formulación y Evaluación Gerencial de Proyectos, Juego de Empresas, Control de Gestión, Contabilidad básica, Sistemas de costos, Matemáticas financieras, Análisis financiero, Planificación de utilidades, Administración tributaria, Gerencia financiera, Finanzas internacionales, Seminario de casos financieros internacionales, Expresión oral y escrita, Metodología de la Investigación, Seminario de Grado, Lógica Matemática y álgebra, Estadística Descriptiva, Estadística Inferencial, Cálculo diferencial e integral, Álgebra lineal y programación, Fundamentos de Marketing, Psicología del Consumidor, Sistemas e Información de mercados, Marketing de servicios y Administración, Marketing Internacional, E. Comercio, Gerencia de Marketing, Programación e investigación de operaciones, Microeconomía, Macroeconomía, Ecología de la producción, Análisis sectorial, Gerencia de la producción Antropología y sociología organizacional, salud ocupacional, Derecho ocupacional, Administración de sueldos y salarios, psicología organizacional, Derecho Laboral, Administración de la Gestión Humana, Gerencia del talento Humano, Humanidades I, Cultura Religiosa I, Humanidades II, Cultura Religiosa II, Cultura Religiosa III, Ética General y Ética Profesional Casos”⁸⁷.

En el programa no se tiene claramente definidas las electivas disciplinares

Temas: Entre las diferentes temáticas que contienen algunas de las anteriores asignaturas destacamos los siguientes: “Definición de Administración, fundamentos filosóficos, La Administración de empresas, Administración ciencia, arte y profesión., Evolución del pensamiento administrativo, Escuelas del pensamiento administrativo, El Administrador profesional. Características, funciones, tareas y responsabilidades, La empresa, clases, elementos y funciones, Desarrollo del Espíritu Empresarial y personalidad emprendedora e Introducción a la Administración Comparada”⁸⁸

Asignatura: Introducción a la Administración:

“En los actuales momentos de cambios tecnológicos, para el Administrador de Empresas, se hace necesario dar a conocer la fundamentación básica de lo que es la columna vertebral de la Carrera, para que el profesional en el futuro tenga herramientas para dirigir las empresas de manera eficiente y productiva.

Es importante que conozca la historia y los antecedentes de la Administración para que se pueda fundamentar en ellos y de esta manera, formar un excelente marco teórico y conceptual donde reposarán el sinnúmero de métodos y procesos que deberá aplicar en el desarrollo de su vida profesional.”⁸⁹

⁸⁶ http://www.lasalle.edu.co/pregrado/preg_adm_emp/plan_estudios.htm Abril 1 de 2008.

⁸⁷ Syllabus. Programa de Administración de Empresas

⁸⁸ Ibid

⁸⁹ Ibid

En cuanto a las **estrategias pedagógicas y didácticas**, de esta asignatura es de destacarse que los estudiantes trabajan a lo largo del Semestre una Muestra Empresarial, donde ellos elaboran una serie de productos innovadores apoyados por los Docentes, productos que pueden ser vendidos en la misma universidad durante dos y medio días. El propósito de dicha muestra es el desarrollar en ellos competencias empresariales y de negociabilidad que van mejorando a lo largo de la carrera y que sean proyectadas para ponerlas en práctica en su vida profesional. Se puede decir que esta muestra es una de las actividades que más se destacan dentro de la Facultad de Administración

Asignatura: Planeación y Organización

“La previsión; técnicas de planeación, toma de decisiones, la programación, planeación estratégica, planeación por escenarios, prospectiva, la organización administrativa, organización de la empresa, diseño de organizaciones, análisis y diseño de sistemas, organización y métodos”⁹⁰

Asignatura: Dirección y Control

“La Dirección Administrativa, Integración, Coordinación, Control, Organización de contingencias, La empresa como organización, El grupo en la organización o empresa, Globalización e influencia cultural y el desarrollo Organizacional, Organización de contingencias, La empresa como organización, El grupo en la organización o empresa, Globalización e influencia cultural y el desarrollo Organizacional”

Asignatura: Teorías Organizacionales

Teoría de sistemas, niveles organizacionales y teorías de contingencias, clase de empresas, forma actual de hacer empresa, Desarrollo Organizacional, Diagnóstico y acción

Asignatura: Administración Pública

Estructura y Funcionamiento de la Administración Pública Nacional, Departamental y Municipal, La Función Pública y Contratación Administrativa

Asignatura: Sistemas Gerenciales

Concepto de estrategia, Planeación estratégica, Matriz DOFA, Análisis ambiental, Prospectiva, Gerencia de la calidad y del servicio y Modelos gerenciales

Asignatura: Derecho comercial

Deberes de los comerciantes, Sociedades Comerciales, Concordato y Quiebra

⁹⁰ Ibid.

Asignatura: Formulación y Evaluación Gerencial de Proyectos

Proceso de preparación y evaluación de proyectos, estudio de mercados, técnico, económico y social, Gerencia de Proyectos, Organización del proyecto, marco legal, evaluación ambiental y financiera.

Asignatura: Juego de Empresas

Simulación gerencial, Juego de ventas y calidad total⁹¹

Asignatura: Control de Gestión

“Concepción General de un Sistema Integrado de Gestión e Indicadores de gestión, Estructura Orgánica e Infraestructura Organizacional Para el Sistema de Control Integral de Gestión, La Medición (Teoría General) Mecanismos Administrativos y Operativos para el Sistema de Control Integral de Gestión.

Asignatura: Contabilidad básica

Plan único de Cuentas, Estados financieros, Conceptos de EBIT y Conceptos de EBITDA.

Asignatura: Sistemas de costos

Costos por órdenes de producción, procesos, estándar, costeo directo y Estudio de costos

Asignatura: Matemáticas financieras

Interés compuesto, tabla de amortización, Modelos matemáticos, TIR, VP,

Asignatura: Análisis financiero

Flujo de Caja, Tablas de amortización, Análisis financiero y Mercado financiero Colombiano,

Asignatura: Planificación de utilidades

Presupuestos, mercado financiero, diseño y planeación de presupuestos

Asignatura: Administración tributaria

Gestión Tributaria, Rentabilidad, administración de impuesto de renta, ganancia ocasional, declaración de renta, liquidación privada, rentas e impuestos especiales y sus contratos, retención en la fuente, administración del IVA, timbre

Asignatura: Gerencia financiera

Valoración de Bonos y acciones, Potafolio, Riesgo de Acciones Portafolio de inversión

⁹¹ Ibid.

Asignatura: Finanzas internacionales

Balanza de pagos, sistema monetario Internacional, Costo de capital, valoración de empresas, Evaluación de la Inversión, Mercado financiero Colombiano Mercado de divisas, el Euromercado, importaciones y exportaciones y globalización de mercados

Asignatura: Seminario de casos financieros internacionales

Caso Flores, Caso Acerías, caso construcción

En esta área se puede mencionar como utilización de **estrategias pedagógicas y didácticas** el tratar de desarrollar en los estudiantes capacidades para la toma de decisiones financieras y empresariales, utilizando casos reales preferiblemente de empresas colombianas, con un enfoque sistémico y estratégico, y de acuerdo con un contexto real en el ámbito empresarial, sectorial, social y económico de los países, mediante el juego de roles gerenciales e institucionales⁹²

Asignatura: Investigación

Expresión oral y escrita, conocimientos sobre metodología de la investigación y gerencia de costos⁹³

Asignatura: Estadística descriptiva

“Plan Manejo de datos estadístico y modelo de probabilidad y muestreo

Asignatura: Fundamentos de Marketing

“Planeación del marketing, Ambientes comerciales, actividad operativa de la publicidad, Lealtad de la marca

Asignatura: Psicología del Consumidor

Organismos para la promoción y apoyo de las exportaciones, Procedimientos legales para el intercambio internacional y comportamiento del consumidor.

Asignatura: Sistemas e Información de mercados

Sistemas de Información de mercadeo, Investigación de mercados, Desarrollo de nuevos productos, la diversificación, logística integran y su operatividad.

Asignatura: Marketing de servicios y Administración

⁹² Ibid.

⁹³ Ibid.

La gerencia de servicios, El desarrollo de la fuerza de ventas, planeación y organización, desarrollo y control de la fuerza de ventas

Asignatura: Marketing Internacional, E. Comercio

Estrategias de internacionalización, costos de exportación, la venta en los mercados internacionales, las exportaciones y los costos, E-commerce y E-business

Asignatura: Gerencia de Marketing

Marketing estratégico, Como llegar a una ventaja competitiva sostenible frente al mercado.”⁹⁴

Vale la pena subrayar que como **estrategias pedagógicas y didácticas** utilizadas en esta área de mercados se desarrolla de un producto de trabajo para exposición en una feria, haciendo previamente un análisis del entorno, el desarrollo de lanzamiento de producto y servicio, la venta y el arte, la competencia y el diseño de dicho producto para ser expuesto en dicha feria empresarial.

Asignatura: Programación e investigación de operaciones

“Empresa como unidad productiva, La empresa en el mundo real, Oferta y demanda del mercado, equilibrio del mercado

Asignatura: Microeconomía

Teoría del consumidor, Mercados imperfectos, mercados imperfectos de productos homogéneos.

Asignatura: Macroeconomía

Empresa, estado y políticas, equilibrio de mercados de nueva producción, equilibrio en el mercado del dinero, sector externo y relaciones internacionales

Asignatura: Ecología de la producción

Convenios internacionales y marco normativo colombiano sobre el medio ambiente, Normas ISO 14000, tecnología del producto, procesos y medio ambiente,

Asignatura: Análisis sectorial

Modelos de programación y modelos de líneas de espera, Contabilidad Nacional, cadena de suministros, control de calidad y planeación estratégica de las operaciones,

⁹⁴ Ibid.

Asignatura: Gerencia de la producción

Economía sectorial, globalización y operaciones internacionales, globalización y operaciones internacionales.”⁹⁵

Asignatura: Antropología y sociología organizacional

El origen del hombre y la introducción a la cultura

Asignatura: Derecho ocupacional y salud ocupacional

Legislación y salud ocupacional

Asignatura: Administración de sueldos y salarios

Análisis de cargos, Análisis de sueldos, descripción de cargos, plan de carrera, capacitación y desarrollo de personal, política salarial

Asignatura: Psicología organizacional

Comportamiento humano en la organización

Asignatura: Derecho Laboral

Legislación laboral y derecho colectivo

Asignatura: Administración de la Gestión Humana y Gerencia del talento Humano

Administración del talento humano, Administración del recurso humano, proceso de contratación, planeación estratégica del Recurso Humano”⁹⁶.

4.13 Descripción de Orientaciones Pedagógicas para Competencias de Negociabilidad

Se efectuó la pregunta “¿Qué orientaciones pedagógicas utiliza para el desarrollo de **competencias de negociabilidad?**” en las **entrevistas a docentes**, que permitió identificar las siguientes orientaciones pedagógicas utilizadas actualmente en lo relacionado con competencias de negociabilidad:

4.13.1 Competencias de Negociabilidad – Contaduría Pública

En la Facultad de Contaduría Pública los docentes afirman considerar como orientaciones pedagógicas entre otras las siguientes:

Lectura de libros y manejar el idioma inglés:

“Hacer leer libros... orientan a los estudiantes a ser empresarios, los enseña a ser negociantes, los libros motivan... se crean empresas,... visión de negociantes... cátedra de negociación, manejar inglés”. CED - Bejarano

⁹⁵ Ibid

⁹⁶ Ibid

A través de planes de negocio, mercadeo y análisis económico de la empresa:

“Primero: Tener una formación en planes de negocio, mercadeo, etc. En contaduría pública: análisis económico de la empresa para la toma de decisiones en microeconomía, el comportamiento de los agentes económicos y cómo ellos actúan desde el punto de vista de la racionalidad económica. La teoría nos dice se tiene que enseñar a través de planes de negocio” CED - Muñoz

A través de la experiencia y desarrollo de competencias laborales:

“Ninguna. Pienso que están relacionadas la una con la otra Un estudiante lo puede hacer siempre y cuando conozca la cultura, cómo se negocia en esa cultura, y obtenga una ventaja. No se aprende tanto en el aula, como con la experiencia en las empresas donde trabajan, teniendo acceso a los sistemas. Son más laborales que académicas”. CED – Saíz.

Con ayuda de la casuística:

“Yo lo que hago es traer casos internacionales de corrupción control. Les hago leer Tenemos un capítulo de casos de exitosos WOLRDCOM, PARMALAT Como las normas son internaciones casi todas. Casuística. Unas de las cosas que OBSERVA no identifica cuales son las barreras en el aprendizaje. ¿Que les impide que aprendan un poco más? Fuera de la falta de tiempo para que hagan un proceso más de auto-aprendizaje.” CED – Leal

El uso de las tecnologías de información:

“Las orientaciones pedagógicas, tengo la convicción que el uso de tecnologías ayuda a realizar este tipo de competencias, porque elimina fronteras y permite un acercamiento con otras culturas, ampliamente han sido divulgadas por la universidad. Bastaría con ponerlas en práctica para lograr determinar los efectos que las mismas tienen. Tengo conocimientos de estudiosos que dan cuenta del efecto que tienen.” CED – Ruiz.

4.13.2 Competencias de Negociabilidad – Administración de Empresas

En la Facultad de Administración de Empresas los docentes afirman considerar como orientaciones pedagógicas entre otras las siguientes:

Benchmarking, TICS, creación de páginas Web, generar hábitos de la gente altamente efectiva:

“En el mundo se negocia en todo el mundo, para un ejemplo son los niños quienes cuentan con habilidades para esto, hoy vemos como las empresas están manejando las alianzas, como Bavaria, aerolíneas, generando así ganancias para ambos, creando sus propios mercados. Existe una tendencia moderna que es el Benchmarking donde se benefician las dos partes. En cuanto a las tics es necesario que las empresas se den a conocer por las páginas WEB, por ahí es por donde se mueve el mundo, porque es la forma rápida de hacer negocios y conocer las demandas de los clientes. Primero hay que comprender al otro y luego ser comprendido como dice el libro de Stephen Covey con los 7 hábitos de la gente altamente efectiva”. AED – García.

Análisis del comportamiento de los agentes económicos, análisis de casos empresariales, lecturas en inglés, consultas:

“Bueno, muchas gracias, podemos tener como punto de referencia, una de las respuesta anteriores y es el estar permanente informado de lo que está sucediendo en el mundo a través de la diversas fuentes, analizar los diversos casos empresariales, lo cual enriquece bastante, es importante el manejo de la segunda lengua, ya no es un secreto que esto se ha convertido en una necesidad en nuestra sociedad, ante la dinámica que estamos enfrentando, ante las nuevas posibilidades de los negocios globales, se ha vuelto ya un requerimiento, en consecuencia se intenta inducir también en el idioma al estudiante a partir de las lecturas en inglés y pruebas lanzando ya algunas preguntas en inglés, lo cual los convoca a la necesidad de prepararse en el tema, sin embargo la Universidad brinda esa posibilidad a través de un centro de lenguas especializado que les facilita el llegar a determinados niveles y además la universidad los tiene como requisito. En cuanto al uso de las tecnologías, básicamente la trabajamos a nivel de consulta dadas las características teóricas de la asignatura, ocasionalmente en ejemplos prácticos se acude a los sistemas, pero, de lo contrario se utiliza a nivel de investigación y consulta. En cuanto al control, se debe vigilar que se esté cumpliendo con el tema este le da una luz y una guía al estudiantes por donde debe focalizarse, se certifica mediante los debates de cada uno de los temas, vamos revisando y quizás haciendo caer en cuenta al estudiantes, como consecuencia de la investigación o como objetivo de esa investigación estaba dirigido el ejercicio, esto

permite que ellos reflexionen frente al trabajo que han desarrollado de investigación respecto a los certeros que pudieron haber sido con la búsqueda de la información, sin embargo aplico algo alterno en aras de que el estudiante se encariñe más con la lectura y consulta, por un lado trabajamos los temas empresariales y por otro trabajamos los temas de cultura general, que tengan como requisito sin ecuanum que consulten un tema que sea de total agrado de ellos y que lo quieran compartir en el salón de clase hago precisión que este es un ejercicio que me ha generado unos muy buenos resultados”. AED – Mondragón

Desarrollo de las TICS, creación de páginas Web, conocer el idioma inglés:

“Hay varias cositas dentro de este mismo desarrollo de las Tic’s, una importante es comenzar a analizar las posibilidades de negocios en otros países. He insistido mucho sobre todo con la negociación primero a nivel Latinoamérica, y después a nivel Europa o el mercado asiático. Hay también una fuente importante de negociación con Canadá. Un país que ha buscado durante las últimas décadas, muchas relaciones con países asiáticos y latinoamericanos. Inclusive digamos así importando el mercado laboral. Por otra parte se les inculca mucho la creación de su propia Web. De su propia página con los productos que quieren lanzar al mercado, que los hagan conocer ante al mundo y sobretodo una cosa importante, que el producto relacionado se presente no solamente en el idioma español, sino en el idioma Inglés y en el idioma del país en el que se quiere hacer llegar el producto. Entonces esas tres fuentes son claves para el conocimiento de nuestros productos donde mostramos las bondades, las calidades y generamos las necesidades del conocimiento del producto en el exterior. Tropiezos con el manejo de la Web y el manejo del idioma. Básicamente no tanto por el manejo del idioma. A ello se les facilita conseguir una persona para que les traduzca las condiciones del producto. Lo que se ve a veces es el condicionamiento por el no manejo de la creación de una Web. Entonces en algunas ocasiones les sale muy costoso al estudiante pagar por la creación de una Web, porque tienen que conseguir una persona que verdaderamente les maneje, y les sale costoso, muchas veces porque su capacidad de recursos no son lo suficientemente altos. ¿Montan página dentro de la asignatura? No, es una parte clave que les hago como un sistema de comercialización, Dentro del estudio de mercado, en la parte de posiciones del mercado, la ultima parte que es como hago conocer un producto en el exterior en los sistemas de comercialización les hago que incluyan la pagina y la muestran al final en la sustentación del proyecto o el plan de negocios”. AED - Hastamory

Habilidades comunicativas orales y escritas a través de la oratoria, lectura, diálogos, redacción, elaboración de cartas, trabajos, manejo correcto de la lingüística, ejercicios de improvisación:

“Fundamentalmente con los estudiantes hay que trabajar con los estudiantes habilidades comunicativas especialmente en la dimensión escrita y oral. Desde el punto de vista oral tenemos improvisación, tenemos pequeños ejercicios de oratoria y ejercicios de lectura, donde valoramos la calidad de expresión, la vocalización la entonación, hacemos ejercicios de diálogos, donde 2 estudiantes dialogaran durante 5 o 10 minutos, desde el punto de vista escrito hay ejercicios de redacción, hay ejercicio de elaboración de cartas, como cartas para solicitar empleo, cartas de presentación personal, elaboración de trabajos con las normas ICONTEC y con las últimas tendencias APA, para la elaboración de los mismas, hay que trabajar en el desarrollo de habilidades del lenguaje de la lingüística, en el manejo correcto de las proposiciones, de los enlaces, capacidad o propiedad expresiva del rostro, manos y cuerpo. Todas estas actividades se desarrollan en el aula de clase de tipo comunicativo, interactivo, a nivel individual y de grupos, ejercicios de improvisación una vez el maestro les asigna el tema, otras veces ellos tienen la posibilidad de elegir el tema sobre el cual van a improvisar y luego viene una retroalimentación de parte de los mismos estudiantes y del maestro donde, le hacemos ver al estudiante las debilidades, las falencias que pueden presentarse en el transcurso de su improvisación , lo mismo hacemos con el ejerció de la lectura”. AED – Avendaño

Como resultado del análisis de documentos institucionales se pudo evidenciar en la facultad que contempla asignaturas específicas que busquen desarrollar competencias de **negociabilidad**:

La universidad exige que los estudiantes tengan 7 niveles de inglés básicos en toda su carrera, existen algunas asignaturas que exigen a los estudiantes el manejo de computadores que les permitía desarrollar competencias en el manejo de las tecnologías, como son las contables y financieras, el Juego de Empresas, evaluación de proyectos y algunas electivas.

El programa contempla las siguientes temas que buscan desarrollar esta competencia: “Desarrollo del Espíritu Empresarial y personalidad emprendedora e Introducción a la Administración

Comparada, “Planeación estratégica, La Dirección Administrativa y El agente de cambio o consultor, su papel en el proceso de consultoría, Proceso de preparación y evaluación de proyectos, Auditoría externa, Outsourcing y Auditoria Gerencial, de mercados y Financiera, Evaluación de la Inversión, Mercado financiero Colombiano, sistema monetario Internacional, Mercado de divisas, el Euromercado, Importaciones y exportaciones y globalización de mercados, Las empresas de servicios y la mercadotecnia de servicios, La gerencia de servicios, El desarrollo de la fuerza de ventas, estrategias de internacionalización, la venta en los mercados internacionales, las exportaciones y los costos, Organismos para la promoción y apoyo de las exportaciones, Procedimientos legales para el intercambio internacional, E-commerce y E-business, Oferta y demanda del mercado, equilibrio del mercado, tecnología del producto, procesos y medio ambiente, Economía sectorial, globalización y operaciones internacionales.”⁹⁷

Por otra parte, utilizando como fuente la revisión documental de documentos institucionales, en los syllabus se pudo evidenciar lo expuesto a continuación:

El programa contempla las siguientes asignaturas que buscan desarrollar esta competencia: Contabilidad Financiera I, II, y III, Costos I y II, Auditoria, Microeconomía y Macroeconomía, Tributaria I y II, Economía Colombiana, Derecho Constitucional, Comercial y Laboral, Finanzas, Finanzas Públicas y Finanzas Internacionales, Sistemas de Información y Organizaciones I y II.

Además la universidad exige que los estudiantes tengan 7 niveles de inglés básicos en toda su carrera, recientemente se eliminaron algunos cursos de Informática que se exigían a los estudiantes que les permitía desarrollar competencias en el manejo de las tecnologías.

Dentro de las electivas disciplinares que buscan que el estudiante desarrolle esta competencia tenemos: Evaluación de Proyectos, Comercio Internacional, Seminario Gerencia Financiera, Seminario Gerencia de Costos, Seminario Gerencia Tributaria, Valoración de Empresas, Legislación Aduanera y Cambiaria, Bases de Datos Contables, Excel para Contadores.

Temas: Entre las diferentes temáticas que contienen algunas de las anteriores asignaturas destacamos los siguientes:

Asignatura: Comercio Internacional

“El comercio exterior hoy en día se constituye en un instrumento de análisis en el ámbito particular de las empresas inmersas en un mundo globalizado, por tal razón se constituye en una asignatura básica en la profesión de la Contaduría Pública, ya que su campo de acción se desarrolla en la empresa privada o pública con vínculos con el sector externo, espacio natural donde aplica todos sus conocimientos, luego el comercio exterior hace parte de la formación integral que debe recibir el estudiante, para adquirir un bagaje mínimo de conocimientos que lo acrediten como profesional útil consigo mismo, para su familia y la sociedad en general. En este sentido conocer los elementos que componen el comercio exterior como instrumento de análisis y herramienta de trabajo, le permite relacionar y entender manejo económico global en su conjunto y medir la incidencia que tiene sobre a las empresas competir exitosamente con el resto del mundo.”⁹⁸

⁹⁷ Ibid

⁹⁸ Ibid

Asignatura: Finanzas Internacionales

“Adquirir los conocimientos y habilidades necesarias para entender el funcionamiento de los mercados internacionales y sus repercusiones en el ámbito de la economía nacional. Adquirir los conocimientos y habilidades necesarias para la toma de decisiones en los mercados internacionales”⁹⁹

Asignatura: Legislación Aduanera y Cambiaria

“Para un Contador Público como persona que ejerce una función esencial en la sociedad, es importante el estudio de la legislación en materia aduanera y cambiaria, en especial ante la presente realidad de un mundo globalizado, en donde su conocimiento de los mercados y las estructuras jurídicas que regulan el comercio exterior le permitirán asumir procesos con responsabilidad y competencia en ésta materia”¹⁰⁰.

Asignatura: Sistemas de información y Organizaciones II:

“Esta asignatura busca introducir a los estudiantes en el planteamiento de soluciones en sistemas de información, que resuelvan problemáticas empresariales contables y/o financieras. El papel que juega el Contador Público en la transformación de las organizaciones por medio del estudio y práctica de las etapas de desarrollo del ciclo de vida de los sistemas de información, el control, la seguridad y el uso de herramientas que generen negocios inteligentes.”¹⁰¹

Asignatura: Bases de Datos Contables:

“El contador público está en permanente contacto con la información, bien sea almacenada en medios físicos como magnéticos. Las bases de datos, se almacenan magnéticamente y su uso incluye la reunión, procesamiento y distribución de la información que contienen. Ya que la información forma parte del capital intelectual de los seres humanos y de las organizaciones, aparecen vulnerabilidades, las cuales deben ser cubiertas por la seguridad de las bases de datos, las cuales deben proveer privacidad, exactitud y accesibilidad según perfiles de usuario; de otra parte los contadores públicos serán conscientes y responsables de la adecuada administración de la información, para evitar la exposición no autorizada, pérdida o daño.”¹⁰²

Estrategias pedagógicas y didácticas:

Dentro de las diferentes estrategias metodológicas utilizadas en las diferentes asignaturas que se encontraron en los syllabus y que los docentes utilizan para el desarrollo de esta competencia destacamos:

Asignatura: Sistemas de Información y Organizaciones II:

“Clase presencial: Utilizado para comprender la cátedra magistral en aquellos ejes temáticos que lo ameriten.

La casuística: De aquellos temas contemporáneos que se presentan en las diversas clases de empresas

Talleres Prácticos: Resueltos en el aula de clase, con el objeto de familiarizarlos con el trabajo de campo a efectuar en la organización elegida.

Lecturas: a cerca de temas que se relacionen con la cátedra en cuestión

Mesas redondas de discusión de temas actualizados con la intervención de los educandos y del profesor.

Tema Libre: A ejecutar todas las clases con un tema libre a cargo de cada estudiante.”¹⁰³

⁹⁹ Ibid

¹⁰⁰ Ibid

¹⁰¹ Ibid

¹⁰² Ibid

¹⁰³ Ibid

Asignatura: Bases de Datos Contables:

“Talleres Prácticos resueltos en el aula de clase y bajo la tutoría del docente. Lecturas cotidianas a cerca de temas que se relacionen con la cátedra en cuestión Clase presencial: Aplicación de conocimientos en avances al desarrollo del modelo simple Autoformación: Aplicación de los temas por medio de un trabajo grupal de estudiantes.”¹⁰⁴

Asignatura: Comercio Internacional:

“Clase magistral presentación del contenido de la asignatura, talleres prácticos de aplicación sobre la base de los núcleos temáticos con el fin de aplicarlos al modelo colombiano en una economía internacional. Trabajos de investigación grupos, trabajos de consulta, mesas redondas, discusión en clase guiada, y ensayos exposición de criterios por parte de los estudiantes.”¹⁰⁵

Una vez analizada la información y por medio de triangulación metodológica se pudieron identificar en la dimensión individual y social rasgos comunes y diferentes, así:

DIMENSIÓN INDIVIDUAL – RASGOS COMUNES

ESTUDIANTES:

NECESITAN: Conocimiento, Ser responsable, compromiso, Formación profesional, Apoyo económico, Confianza en sí mismo, Experiencia, Tener y cumplir metas, trabajo, Constancia y sacrificio y disciplina.

SE MOTIVAN POR: la familia, los conocimientos, el yo, la sociedad, el trabajo, las metas, Dios y los sueños.

PROYECCIÓN: Ser responsable, Producir y crear empresa, terminar la carrera y ser profesional y viajar al exterior

ACTITUDES FRENTE A LOS ERRORES: Con ira y Como aprendizaje, la honestidad.

ACTITUDES FRENTE A LAS OPCIONES Y DECISIONES: Con responsabilidad y compromiso

APROVECHAMIENTO DE CAPACIDADES: La responsabilidad, compromiso y honestidad

ACTITUDES FRENTE A LOS LOGROS Y FRACASOS: Los éxitos con arrogancia, triunfalismo y alegría y los fracasos como formación.

FORTALEZAS: Respetuosa, honesta, perseverante y responsable

DEBILIDADES: Timidez, inseguridad, mal genio, la farra, la pereza, la impaciencia, la tolerancia, el ser impulsivo y el stress.

EGRESADOS EMPLEADOS:

NECESITAN: Tener un objetivo, apoyo de la familia y educación, formación

ACTITUDES FRENTE A LAS OPCIONES Y DECISIONES: Mucha reflexión

APROVECHAMIENTO DE CAPACIDADES: Constancia

ACTITUDES FRENTE A LOS LOGROS Y FRACASOS: Con humildad

FORTALEZAS: La responsabilidad y la Honestidad

DEBILIDADES: La emotividad

¹⁰⁴ Ibid

¹⁰⁵ Ibid

EGRESADOS EMPRESARIOS:

SE MOTIVAN POR: El servicio a la Sociedad

PROYECCIÓN: La satisfacción personal y ayudar a otros

ACTITUDES FRENTE A LOS ERRORES: Analizarlos y no volver a cometerlos

ACTITUDES FRENTE A LAS OPCIONES Y DECISIONES: Haber asumido decisiones con responsabilidad

APROVECHAMIENTO DE CAPACIDADES: La toma rápida de decisiones

DIMENSIÓN INDIVIDUAL – RASGOS DIFERENTES

ESTUDIANTES:

NECESITAN: El compromiso, Sabiduría e inteligencia, Perder la timidez, Sueños, Ética, Salud, Dinero, el Negocio y Las relaciones humanas.

SE MOTIVAN POR: La responsabilidad y Formar la propia empresa para dar apoyo a otras personas, El reconocimiento y el deseo de superación.

PROYECCIÓN: Actitud de persona emprendedora e innovadora, Tener una estabilidad laboral, El desempeño, Trabajar en cargos de estado y ser Gerente

ACTITUDES FRENTE A LOS ERRORES: La falta de reflexión y el arrepentimiento de una parte y de otra, la reflexión, el aprendizaje y no repetirlo, Los asumen con sus consecuencias y los reconocen.

ACTITUDES FRENTE A LAS OPCIONES Y DECISIONES: Con sus consecuencias, Sin lastimar, con prudencia y respeto, Autoridad y Sin retractarse de ellas.

APROVECHAMIENTO DE CAPACIDADES: Persistencia y solidaridad, Liderazgo, constancia y perseverancia.

ACTITUDES FRENTE A LOS LOGROS Y FRACASOS: Abordan los éxitos como experiencia y los fracasos como aprendizaje, Abordan los éxitos con felicidad y confianza y los fracasos como un nuevo reto.

FORTALEZAS: Constancia, sencillez y perseverancia, La proactividad, sociabilidad, responsabilidad, honestidad, seguridad.

DEBILIDADES: Decir la verdad, ser impulsivo, irritabilidad, terquedad, impaciencia y el perfeccionismo, Mal genio y no manejo del stress.

EGRESADOS EMPLEADOS:

NECESITAN: Constancia

SE MOTIVAN POR: Por querer ser alguien- deseo de superación personal, por la utopía – sueños y sus metas laborales, Por sí mismos y sus hijos y Los problemas económicos.

PROYECCIÓN: Crecimiento laboral y espiritual y Reconocimiento, Experiencia.

ACTITUDES FRENTE A LOS ERRORES: Responsabilidad y viéndolos, como enseñanzas, Oportunidades.

ACTITUDES FRENTE A LAS OPCIONES Y DECISIONES: Sus éxitos y fracasos, Empleados, dicen haber tomado las decisiones con miedo.

APROVECHAMIENTO DE CAPACIDADES: Respetar a las personas, La dedicación..

ACTITUDES FRENTE A LOS LOGROS Y FRACASOS: Actúan frente a los éxitos con gran expectativa, entusiasmo, felicidad y emotividad. Y frente a los fracasos con analizando dónde estuvo el error y seguir adelante, frente a los éxitos con incremento de autoestima y seguridad, y con impulso para lograr otros.

FORTALEZAS: Capacidad de trabajo, Cumplir con las metas, lo espiritual, Innovación, positivismo y honestidad

DEBILIDADES: Hacer demasiadas cosas y ser muy buena gente, La terquedad, el mal genio, perfeccionismo y la inseguridad

DIMENSIÓN INDIVIDUAL – RASGOS DIFERENTES

EGRESADOS EMPRESARIOS:

NECESITAN: Muchas ganas, capacitación, que se dieran las oportunidades y La familia, La disciplina, el esfuerzo, el coraje, la dignidad y el reconocimiento.

SE MOTIVAN POR: Dejar de ser lo que en perspectiva podrían haber sido Y ser un profesional reconocido, La generación de dinero, la ejecución autónoma de las ideas, el cambio y la evolución global.

PROYECCIÓN: Maestría, trabajar en muchas empresas y tener satisfacciones económicas, Crear empresa y mejorar la calidad de vida.

ACTITUDES FRENTE A LOS ERRORES: Con análisis, identificando su origen y no repetirlos, Reconociéndolo, diseñando la solución y aprendiendo de él.

ACTITUDES FRENTE A LAS OPCIONES Y DECISIONES: Asumiendo las consecuencias y Con naturalidad, Con innovación.

APROVECHAMIENTO DE CAPACIDADES: Conocer el negocio y habilidades comunicativas, El estudio y trabajar bajo presión, Disciplina y actitud de aprendiz.

ACTITUDES FRENTE A LOS LOGROS Y FRACASOS: actúan frente a los logros, no se basan en falsos orgullos y frente a los fracasos con entereza, Afrontan los logros con reconocimiento al buen trabajo y los fracasos como una oportunidad para aprender y mejorar fortalezas.

FORTALEZAS: Don de gentes, respeto, carácter para asumir los retos y tomar decisiones, Seguridad disciplina, emprendimiento, nobleza, actitud positiva, aptitud, orden y rapidez.

DEBILIDADES: No manejo de un segundo idioma y el mal genio, el carácter para asumir los retos y tomar decisiones, El perfeccionamiento, improvisación, ira y el orgullo

DIMENSIÓN SOCIAL – RASGOS COMUNES

ESTUDIANTES:

CONCEPCIÓN DEL MUNDO: Falta de liderazgo, injusto, poco equitativo y Capitalista, Lleno de oportunidades, cambiante y rápido

ACTITUDES HACIA LA REALIDAD: Es una relación directa, debemos analizar e identificar el entorno, La sociedad nos aporta ideas y nosotros aportamos conocimiento

VALORACIÓN DE LAS CONDICIONES DEL CONTEXTO: Es una interrelación con la sociedad

EGRESADOS EMPLEADOS:

VALORACIÓN DE LAS CONDICIONES DEL CONTEXTO: La forma en que relacionan su proyecto de vida y la de otros que la compartieron. No hay rasgos comunes.

EGRESADOS EMPRESARIOS:

ACTITUDES HACIA LA REALIDAD: Se convirtió en la sociedad que esperaban
VALORACIÓN DE LAS CONDICIONES DEL CONTEXTO: La forma en que relacionan su proyecto de vida y la de otros que la compartieron. No hay rasgos comunes.

DIMENSIÓN SOCIAL – RASGOS DIFERENTES

ESTUDIANTES:

CONCEPCIÓN DEL MUNDO: Falta de liderazgo, injusto, poco equitativo y Capitalista, Lleno de oportunidades, cambiante y rápido.

ACTITUDES HACIA LA REALIDAD: Desequilibrada y falta de oportunidades, Cambiante.

VALORACIÓN DE LAS CONDICIONES DEL CONTEXTO: Depende de una relación económica, Es competitiva

EGRESADOS EMPLEADOS:

CONCEPCIÓN DEL MUNDO: Hostil, Lleno de belleza, para administrar, de rupturas muy fuertes, competitivo y exigente

ACTITUDES HACIA LA REALIDAD: Que había más oportunidades, un mercado donde la calidad no se impone, Homogénea

VALORACIÓN DE LAS CONDICIONES DEL CONTEXTO: Valoraron esas condiciones sociales como la posibilidad de construir y destruir, como el proceso de incidir y transformar, y la relación con sus logros.

EGRESADOS EMPRESARIOS:

CONCEPCIÓN DEL MUNDO: Complicado, indolente con el medio ambiente, mal trato entre las personas, Vulnerable

ACTITUDES HACIA LA REALIDAD: Relacionan su proyecto de vida y la sociedad con las ganas de salir adelante

VALORACIÓN DE LAS CONDICIONES DEL CONTEXTO: El conformismo y las expectativas de vida, La divergencia.

5 CONCLUSIONES

Una vez analizada la información de acuerdo con las categorías establecidas, se ha podido llegar a las conclusiones enunciadas a continuación relacionadas con **el objetivo 1**: Identificar rasgos comunes y diferentes en los proyectos de vida de los estudiantes, egresados y empresarios, de las facultades objeto de estudio, relacionados con competencias empresariales y de negociabilidad, así:

En primera medida, que los estudiantes, con su visión proyectiva y los egresados empleados y empresarios con su análisis retrospectivo coinciden en que **necesitan** o **necesitaron** en su vida para transformarse en quien desean ser: en la dimensión del **ser** propiamente dicho; responsable, comprometido, constante, disciplinado, en cuanto al **tener**; metas, el apoyo económico y de la familia, confianza en si mismo, experiencia y en lo referente al ámbito **educativo** necesitan; educación, formación profesional y conocimiento. Sin embargo la población presenta rasgos diferenciadores al analizar la información por disciplinas: es así como los individuos asociados a **Contaduría Pública** dicen requerir no **ser** tímidos, ser éticos y constantes mientras que los asociados con **Administración de Empresas** requieren **ser** corajudos. De manera similar, en la facultad de Contaduría Pública necesitan **tener** sabiduría, inteligencia y un negocio, mientras que en la facultad de Administración de Empresas necesitan **tener** relaciones humanas.

Siguiendo la misma ruta de análisis, se encontró además que los elementos que **motivan** a las personas de las dos facultades se identifican de manera **común** la familia, seguida de los conocimientos, el yo, la sociedad y el servicio a ella, el trabajo, cumplir sus metas, Dios y los sueños. Por su parte también se identificaron rasgos diferenciadores a partir de las disciplinas, para el **contador** se pudo determinar que se motiva por el ser responsable, formar su propia empresa, dar apoyo a otras personas y el deseo de superarse; en contraste, el **administrador** se motiva por la generación de dinero, la ejecución autónoma de ideas, el cambio, por sí mismos y por los problemas económicos.

En cuanto a como se **proyectan** para los próximos cinco años en la población de las dos facultades se pudo identificar de manera **común** que las personas se visualizan como seres responsables, profesionales, teniendo su empresa, con satisfacción personal y haber podido ayudar a otras personas. En cuanto a los **rasgos diferenciadores** se encontraron para **Contaduría Pública** que se visualizan, como personas integrales, con actitud de personas emprendedoras e innovadoras, con experiencia y estabilidad laboral, con reconocimiento, satisfacciones económicas, y con maestría. Por su parte, en Administración de Empresas se visualizan desempeñándose laboralmente en cargos del estado o como gerentes, con su empresa y el haber mejorado su calidad de vida.

Otro de los aspectos analizados fue la **actitud frente a los errores**, para el cual se lograron identificar como rasgos comunes de las dos facultades la actuación con ira, su análisis, la importancia de no volverlos a cometer y aprender de ellos. En cuanto a las características diferenciadoras se refiere, se pudo evidenciar en contaduría, identificando el origen, el arrepentirse de haberlos cometido, verlos como enseñanzas, mientras que en administración se evidenció que su actitud fue de reconocerlos y asumir sus consecuencias, verlos como oportunidades para llegar a las metas y diseñar su solución.

Con relación a la actitud frente a **opciones y decisiones**, los estudiantes de las dos facultades estudiadas, **como rasgos comunes** dicen que, la responsabilidad y el compromiso juegan un papel importante al momento de asumirla, mientras que los egresados les parece primordial reflexionar y pensar bastante antes de tomar las decisiones. Entonces, la responsabilidad el compromiso, la reflexión, son esenciales a la hora de tomar decisiones. Al estudiar **los rasgos diferentes** se puede señalar que los estudiantes de contaduría dicen asumir las consecuencias a la hora de tomar de decisiones, mientras que los de administración, las toman basados en la autoridad; los egresados empleados de contaduría ven como rasgo diferente sus éxitos y fracasos y los administración el miedo; y los empresarios de contaduría, dicen que asumiendo las consecuencias y los de administración con innovación.

Continuando con el estudio del objetivo 1 y partiendo de la categoría, dimensión individual y la subcategoría el estudiante, egresado empleado y empresario, con relación al **aprovechamiento de las capacidades**, como **rasgos comunes** encontramos la responsabilidad y el compromiso determinada por los estudiantes, la constancia por los egresados empleados y la toma rápida de decisiones por los empresarios y como **rasgos diferentes**, el liderazgo, la constancia, perseverancia, habilidades comunicativas, conocer el negocio, estudio y trabajo bajo presión. Para que el proyecto de vida sea realista, la persona debe realizar una valoración de sus habilidades y capacidades (introspección), lo que se refleja al momento en que los administradores mencionan como factores importantes la dedicación, la disciplina y actitud de aprendiz y los contadores como el respeto a las personas, la persistencia y la solidaridad

Siguiendo con el análisis de la información en cuanto a las actitudes **frente a logros y fracasos** existen **rasgos comunes** para los estudiantes de las dos facultades, como el que toman el éxito con, triunfalismo, y los fracasos como formación. Los **rasgos diferentes** para contaduría son el éxito como experiencia y el fracaso como aprendizaje, mientras que para los administradores, el éxito con felicidad y confianza y el fracaso como reto. Para los egresados empleados son los éxitos con expectativa, entusiasmo, felicidad y emotividad y los fracaso mirando donde estuvo el error y seguir adelante esto para los egresados de contaduría y para los administradores con incremento de la autoestima, seguridad e impulso. Para los empresarios no se basan en falsos orgullos y los fracasos con entereza, según los contadores y los administradores, los éxitos con reconocimiento al buen trabajo y los fracasos como oportunidad de aprendizaje.

En cuanto a la actitud frente a **las fortalezas y debilidades** los estudiantes de las dos facultades, se encontró como **rasgo común** en **fortalezas** la responsabilidad y como **rasgos diferentes** para los estudiantes de administración: la proactividad, sociabilidad, responsabilidad, honestidad y seguridad. De manera similar, los empleados contadores, enuncian **rasgos diferentes** como capacidad de trabajo, contextualización rápida, la capacidad de análisis y la terquedad y los empleados administradores: cumplir metas, innovación, positivismo y honestidad. Los empresarios de contaduría mencionan dentro de este grupo de rasgos diferentes, don de gentes, respeto, carácter para asumir retos y tomar decisiones, para los Empresarios administradores, la seguridad, disciplina, emprendimiento, actitud positiva, orden y rapidez, son rasgos de fortaleza diferentes.

Continuando con este punto respecto a las **debilidades** encontramos como **rasgos comunes** para los estudiantes de las dos facultades, la timidez, la inseguridad, el mal genio, la farra, la pereza, la impaciencia, tolerancia, el ser impulsivo, y el stress; y para los empleados la emotividad. En cuanto a **rasgos diferentes** para los estudiantes de contaduría el decir la verdad, ser impulsivo, irritable, la terquedad, la impaciencia y el perfeccionismo; para los de administración, el mal genio, y el no manejo del stress. Los egresados de contaduría dicen ser débiles por hacer demasiadas cosas y ser

buena gente y los de administración ven como debilidades la terquedad, el mal genio, la perfección y la inseguridad.

Siguiendo con nuestras categorías de análisis para lograr este objetivo también se preguntó sobre la **concepción del mundo**, que actitudes se tiene frente a esa realidad y de otra parte que valoración le daba a ese contexto. A los de estudiantes se les preguntó en esta dimensión sobre el mundo actual y a los egresados empleados y empresarios sobre el mundo de su época de estudiante. Para los estudiantes los rasgos **comunes** de las dos facultades esta lleno de oportunidades, pero a su vez muy competitivo, lo egresados tanto empleados como empresarios lo perciben diferente. Dentro de los **rasgos diferentes** para esta categoría manifiestan los estudiantes de Contaduría que falta liderazgo, que es injusto y además no muy equitativo, por el contrario los estudiantes de Administración manifestaron que es cambiante y rápido. Los Contadores egresados empleados conciben el mundo como hostil, lo que lo hace competitivo y exigente, pero por otra parte el mundo es lleno de belleza y los empresarios egresados de contaduría lo ven complicado, indolente con el medio ambiente, y que existe mal trato entre las personas, por su parte los administradores de empresas es vulnerable dependiendo de como yo quiera verlo si positivo o negativo.

Frente a las **actitudes hacia la realidad**, los **rasgos comunes** de los estudiantes de las dos facultades dicen que es una relación directa donde hay que identificar el entorno para mejorarlo con nuestros conocimientos, que la sociedad es la base para emprender su proyecto de vida. Los egresados empleados de las dos poblaciones no respondieron comúnmente a esta pregunta por su parte los egresados empresarios respondieron, que se convirtió en la sociedad que esperaban. Frente a esta pregunta los **rasgos diferentes** fueron para los estudiantes de contaduría la relación entre el proyecto de vida y las sociedad a la que perteneces es hoy desequilibrada, falta de oportunidades, por contrario, para los estudiantes de administración es cambiante, por logros que se quieren alcanzar y las circunstancias que la vida nos presenta. De otra parte los contadores públicos empleados encuestados respondieron que en el pasado hubo más oportunidades, que hoy en día el mercado laboral profesional es un producto más, donde la calidad no se impone. Para los administradores esa relación fue homogénea porque todo lo que querían la sociedad me lo presentaba, como las relaciones afectivas, por ejemplo.

Para la **valoración de las condiciones del contexto**, los estudiantes de las dos facultades respondieron **comúnmente** frente a la relación entre el proyecto de vida personal y el de otros que comparten esta realidad social que es una interacción con la sociedad. Los egresados empleados y empresarios no coincidieron en la forma como relacionaron su proyecto de vida con la de otros. Frente a los **rasgos diferentes** de la valoración del contexto los estudiantes de contaduría respondieron que depende de las condiciones económicas de las otras personas. Por su parte los estudiantes de administración que la relación es competitiva porque se lucha por ser el mejor y el que persevera logra su proyecto.

Los egresados empleados **Contadores** contestaron frente a esta pregunta que la relación fue una posibilidad de construir y destruir y el proceso de incidir y transformar. De otra parte los egresados empresarios Contadores notaron que hubo mucho conformismo y los egresados empresarios de **Administración de empresas** lo relacionaron con otros en la divergencia, porque las personas con las que se relacionaron querían cosas diferentes.

Las anteriores conclusiones hacen parte de las **dimensiones individual y social** de las poblaciones objeto de estudio, a continuación se relacionan las conclusiones con las evidencias obtenidas entorno a las **competencias empresariales y de negociabilidad**.

Se lograron identificar las siguientes destrezas, habilidades, conocimientos, actitudes y comportamientos que se deben impartir en pre-grado para **crear empresa** de manera común: ser emprendedor, el liderazgo y el conocimiento en administración de empresas. En lo que atañe a **rasgos diferentes**, para la **Facultad de Contaduría Pública** se identificaron: El manejo de TICS, dominar el idioma inglés, conocimiento en creación de empresas, el ejemplo de los empresarios, trabajo en equipo, educación continuada, evaluación del entorno, conocimientos legales, financieros, contables, de control interno, actitud de compromiso, investigación permanente y salir de las fronteras, **ser** intuitivo, persistente, social, hábil en la transmisión de ideas; **saber** delegar funciones y responsabilidades, percibir dónde hay necesidad de generar empresa, asumir riesgos y responsabilidades, mientras que para la Facultad de **Administración de Empresas** se encontraron: **Ser** estratégica, tener un pensamiento relacional e iniciativa, disciplina como aptitud, la organización, escuchar y aprender de otras personas, la conciencia, el positivismo y optimismo, el cumplimiento y la planeación.

Las conclusiones relacionadas con las **Competencias de negociabilidad** se identificaron tal y como se enuncian a continuación de acuerdo con las destrezas, habilidades, conocimientos, actitudes y comportamientos necesarios para originar negociabilidad en la formación de pre-grado.

Los **rasgos comunes** de las dos facultades para los egresados empleados, fueron la capacitación en tecnologías de la información, hablar un segundo idioma y promover el intercambio con otros países. Los egresados respondieron al respecto solamente el manejo de las TICs. Los **rasgos diferentes** frente a esta categoría son para los contadores, que se debe entender el negocio como un dialogo cultural, la investigación, el conocimiento de los negocios nuevos que surgen de la globalización y los diferentes sectores de la economía nacional, por su parte los Administradores de Empresas contestaron que debe haber flexibilidad para manejar los negocios.

De otra parte para los egresados empresarios de contaduría manifestaron el manejo de un segundo idioma, tener cultura general, dominar Normas Internacionales de Contabilidad y Auditoria, comercio internacional, finanzas internacionales, entender condiciones jurídicas de negociación de tipo internacional y nacional, conocer el mercado de bienes y servicios, manejo conceptual de lo cambiario y habilidad para tener relaciones interpersonales. Los Administradores empresarios contestaron aprender el arte de la negociación, ser oportuno para lanzar una idea de negocio, aprender y desaprender para prestar óptimos servicios.

Como conclusiones generales del **proyecto de vida** tenemos:

Rasgos comunes de **estudiantes** entre las Facultades: **Ser** responsable, honesto, respetuoso, comprometido, seguro de sí mismo. Dentro del **saber** los conocimientos, la formación profesional, el trabajar. En el **pensar** (comportamientos) la experiencia. Además manifestaron **tener** apoyo de la familia y en lo económico, y metas.

Rasgos diferentes de **estudiantes** de las Facultades: **Ser** inteligente, deseos de superación, prudente, solidario, líder, perseverante, proactivo, sociable, irritable, terco, impaciente. **Pensar:** emprendedor, innovador, de forma irreflexiva., impulsivo. Además **tener** sueños, negocio, estabilidad laboral.

Rasgos comunes de **egresados empleados** entre Facultades: **Ser** constante, humilde, responsable, honesto. En el **saber** la educación y en el **pensar** la reflexión, por último **tener** objetivos y apoyo familiar.

Rasgos diferentes de **egresados empleados** de las Facultades: **Ser** soñador, indeciso, miedoso, dedicado, entusiasta, feliz, emotivo, autoestima, perfeccionista, mal genio, terco, honesto, espiritual. En el **saber** las enseñanzas y el trabajar. Por su parte en el **pensar** en superarse, innovar, positivamente. También manifestaron **tener** dinero, proyección laboral y reconocimiento.

Rasgos comunes de **egresados empresarios** entre Facultades: **Ser** servicial para la sociedad, responsable, Por otra parte **pensar** analíticamente y tomar decisiones rápidamente.

Rasgos diferentes de **egresados empresarios** de las Facultades: **Ser** disciplinado, digno, orgulloso, perfeccionista, malgeniado, ordenado, noble, emprendedor, seguro, tener carácter, respetuoso, comunicador. En el **saber**, capacitación, postgrado, trabajar bajo presión, un segundo idioma, improvisar. Para el **pensar** analíticamente, positivamente. **Tener** familia, reconocimiento, dinero, empresa, calidad de vida.

A continuación se enuncian las conclusiones obtenidas a partir del **objetivo específico 2**: Describir las orientaciones pedagógicas en competencias empresariales y de negociabilidad, que subyacen en los discursos de los estudiantes, egresados empleados y empresarios, docentes y los encontrados en los documentos institucionales (PID 2003-2010, PEUL, Librillos institucionales sobre currículo, Syllabus).

En lo concerniente a la descripción de **Orientaciones pedagógicas en competencias empresariales**, se concluye lo siguiente:

La **Facultad de Contaduría Pública** sostiene que se debe utilizar desde el punto de vista **educativo**: el desarrollo de las etapas de un plan de negocios y como **estrategias pedagógicas**: el desarrollo de talleres de creación de empresas, distribuir teoría 50% y casos 50%, utilizar lecturas de texto y estudios de caso.

La **Facultad de Administración de Empresas** sostiene que se hace necesario desarrollar **temáticas** sobre emprendimiento empresarial, la confianza, relaciones sociales, el análisis del entorno socio-cultural, económico e intelectual del estudiante, hacer análisis de empresas reales, creatividad, originalidad, Administración del presupuesto, costos, gastos, la ética y la innovación de una parte, y de otra utilizar como **estrategias pedagógicas** los estudios de caso, lectura en derecho, desarrollo de investigaciones de mercado y de inversiones; utilizar estrategias de organización, de evaluación financiera, económica y social; utilizar el debate, desarrollar actividades individuales y en grupo, seminarios, mesas redondas, ejercicios de análisis, elaboración de mapas conceptuales y cuadros sinópticos, síntesis y cuestionarios.

Finalmente, en lo concerniente a las **Orientaciones pedagógicas en competencias de negociabilidad**, los docentes de la **Facultad de Contaduría** afirmaron que a través de la lectura de libros y el manejar el idioma inglés, formar en planes de negocio, mercadeo y análisis económico de la empresa, la experiencia y desarrollar competencias laborales, con ayuda de la casuística y con el uso de las tecnologías de información.

Por su parte los docentes de **Administración de Empresas** contestaron que con Benchmarking, las TICs, la creación de páginas web, generar hábitos de la gente altamente efectiva, análisis del comportamiento de los agentes económicos, análisis de casos empresariales, lectura en inglés, habilidades comunicativas orales y escritas a través de la oratoria, lecturas, diálogos, redacción, elaboración de cartas, manejo correcto de la lingüística, y ejercicios de improvisación frente a los temas que se les asigna.

Para dar paso a la finalización del proceso investigativo, se presentan unas **orientaciones pedagógicas** como resultado proceso que da cumplimiento al objetivo general propuesto: Definir algunas **orientaciones pedagógicas**, basadas en el proyecto de vida de los estudiantes, para el desarrollo de sus competencias empresariales y de negociabilidad en las facultades de Administración de Empresas y Contaduría Pública de la Universidad de la Salle.

La estructura propuesta de estas **orientaciones pedagógicas**, obedece a la estructura planteada por los investigadores, plasmado en la Figura 2. Orientaciones Pedagógicas para la formación en competencias empresariales y de negociabilidad a partir del proyecto de vida de los estudiantes. La cual se presenta en el siguiente orden a saber: contexto, proyecto de vida, praxis, competencias empresariales y de negociabilidad. Se considera relevante mencionar que los tres primeros aspectos aplican de manera general para la orientación.

Contexto.

La globalización esta muy presente en nuestro tiempo, el término se ha convertido en un pretexto aplicable a los mas diversos aspectos de la vida cultural, social y económica, por lo que se habla de la cultura global, de la conciencia global, de los mercados globales y realmente no se entiende el verdadero significado de todos estos fenómenos; por lo tanto debemos cambiar de enfoque y valorar y considerar los acontecimientos políticos, económicos y sociales desde una perspectiva global que ha puesto de manifiesto las fortalezas y debilidades de un nuevo sistema mundial que ha introducido cambios sustanciales en lo económico, social y por supuesto en la vida de las personas, planteando nuevos retos e incertidumbres de cara al futuro. Lo anterior trae consecuencias en las empresas, en el mercado laboral y por supuesto en la capacidad y eficacia de las personas frente a estos escenarios.

Uno de los grandes retos que debe afrontar las empresas y las personas son los grandes cambios que en la producción, el comercio y en el mundo del trabajo están ocurriendo y que surgen producto de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (Tic's), que abren las puertas de un nuevo progreso pero a su vez trae muchas incertidumbres. La globalización ha pasado a ser parte de la vida de las personas casi de forma imperceptible pero con contundencia en las manifestaciones de las actividades humanas.

En un mundo cada vez más internacionalizado¹⁰⁶ se hace indispensable construir en nuestro medio una visión de futuro, que permita al sistema de educación superior orientar sus esfuerzos al desarrollo y consolidación de programas de formación e investigación considerados estratégicos para alcanzar las metas que se fije la sociedad. Las políticas estatales identifican formas de conocimiento que deben ser desarrolladas por la Educación Superior, las que inciden en el currículo y los planes de estudio, pasando la educación superior a formar parte del aparato ideológico del

¹⁰⁶ FODESEP. Memorias Seminario Internacional. Globalización, Redes del Conocimiento: Educación Superior frente al siglo XXI. p. 22. 1997

Estado. En la práctica, se sobrecarga de conocimientos al estudiante que no son aplicables en el saber hacer empresarial, lo que lleva a que éste no desarrolle posturas constructivas y significativas frente a su contexto.

Para la concepción pedagógica Lasallista, el fin de la educación es la promoción de la dignidad de la persona humana por medio de la cultura. Este fundamento común define un enfoque de filosofía de la educación, de carácter personalizante, relacional y promotor del cambio socio-cultural¹⁰⁷ de manera que puedan responder de forma crítica a los desafíos sociales, económicos, culturales, históricos en la sociedad en la cual se encuentran inmersos.

El PEUL “Proyecto Educativo Universitario Lasallista”¹⁰⁸ es entendido como el sentido esencial, los propósitos, las características, las metas, las exigencias y el estilo de la formación que ofrece la Universidad De La Salle y que debe orientar la actividad docente, discente y administrativa de quienes integran la Institución”. Con la educación en lo Superior y para lo Superior; pretende lograr un modelo curricular de clara Proyección social, lo cual es pertinente para nuestra investigación.

De acuerdo con lo expuesto inicialmente, la realidad muestra que el estudiante no está preparado para el mundo de la vida, en parte porque La Educación Superior propende el desarrollo de competencias, es decir “el saber y el saber hacer en contexto”¹⁰⁹, pero no competencias para saber vivir y saber ser.

Proyecto de vida.

Por lo tanto, se considera de vital importancia identificar orientaciones pedagógicas para la formación de los estudiantes, en competencias empresariales y de negociabilidad, partir de sus proyectos de vida, donde la generación de sus propios pensamientos y acciones se conviertan en constructos renovadores de su propio conocimiento, para superar los límites de su propio desarrollo y así poder comprender el papel que como miembros de la sociedad desempeñan, y no dejarlo exclusivamente en manos de la Universidad como simple transmisora de conocimientos.

Al efectuar el estudio del Proyecto de vida se puede notar su carácter retrospectivo, modelador y ordenador de las principales actividades y comportamientos de los estudiantes, que contribuye a delinear algunos rasgos en su estilo de vida personal y las condiciones de existencia, característicos de su vida cotidiana en la sociedad.

El proyecto de vida se abordó desde tres perspectivas:

Capacidades: De una persona de ser o de hacer algo, para lograr funcionamientos valiosos (calidad de vida); para pensar, sentir y actuar con proyecciones orientadas hacia sí mismos, hacia los demás y hacia su entorno, con sensibilidad para valorar el pasado, vivir el presente y proyectar el futuro, definir sus intereses y actuar en consecuencia.

Labor y trabajo: La labor tiene que ver con la supervivencia del ser humano como individuo y como especie. El trabajo corresponde a un proceso cíclico que se desarrolla en el mundo de las

¹⁰⁷ <http://www.lasalle.edu.co/general/marco/marmodelo.htm> Noviembre 28 de 2006.

¹⁰⁸ Universidad de la Salle. Plan Institucional de Desarrollo 2003 – 2010. Bogotá, 2004. p. 44.

¹⁰⁹ Concepto de Competencia según Daniel Bogoya Maldonado.

máquinas y la tecnología, y corresponde al entorno externo del hombre, lo que hace que el hombre perdure.

La forma y la calidad del trabajo en el presente es una determinante de la calidad del trabajo en el futuro; el que aprende a ser responsable en el presente no tiene porqué preocuparse del futuro que es la consecuencia de lo que se haga aquí y ahora, en todas las dimensiones. De ahí que el desarrollo profesional, puede entenderse como la dirección que asume el Proyecto de vida en la actividad profesional, a partir de la conformación de una dimensión general de la vida profesional que expresa el marco referencial más amplio de ubicación de la profesión en el contexto social y personal de estos Proyectos de Vida.

Educación: Proporciona conocimientos, elementos para la consciencia de sí mismos y su entorno. El rol del docente es fundamental en cuanto a la definición y seguimiento de su proyecto de vida, ayudándolo para que logre sus metas. El papel que juega el sistema de enseñanza aprendizaje es vital, ya que, esto conducirá a que el estudiante pase al proceso de apropiación y construcción de los conocimientos básicos que los conduzcan a la realización de sus proyectos.

El papel de la Universidad en la toma de consciencia del estudiante, de su compromiso social y personal, es básico, la Universidad es el ente que con sus características puede proveer al estudiante de las bases tanto teóricas como prácticas para que el estudiante desarrolle capacidades para la consecución de un proyecto profesional y existencial, con un compromiso real con la sociedad actual.

Praxis.

Se considera fundamental mencionar, que el desarrollo de esta investigación fue efectuada por docentes de disciplinas no pedagógicas como son la Administración de Empresas, Contaduría Pública e Ingeniería de Sistemas, sin desconocer la extensa experiencia laboral y docente de los mismos en la entorno social imperante.

El docente como agente reflexivo y estratégico de su enseñanza deberá usar y reflexionar sobre las estrategias de aprendizaje que enseña, al mismo tiempo que desarrolla el conocimiento propio, con el propósito de que sea un modelo para los estudiantes sobre como enfrentar tareas de aprendizaje de modo estratégico, que pueda llevar al aula los problemas sociales relacionados con las competencias de nuestro estudio, sacarlos del aula y llevarlos a los problemas en situaciones reales.

La metacognición, referida al conocimiento que tenemos de nuestros propios procesos y productos de conocimiento y la autoregulación a la aplicación de ese conocimiento para su control y supervisión ante tareas de aprendizaje y solución de problemas.

Competencias empresariales.

Para crear, liderar y sostener unidades de negocio por cuenta propia, tales como identificación de oportunidades, consecución de recursos, tolerancia al riesgo, elaboración de proyectos y planes de negocios, mercadeo y ventas, el análisis de los procesos, entre otras.

Núcleos temáticos: conocimientos en administración de empresas, dentro de las cuales se pueden citar: administración estratégica, dirección y control, sistemas gerenciales, teorías organizacionales, administración pública, planeación, organización, formulación y evaluación gerencial de proyectos, control de gestión, matemáticas y análisis financiero, contables, de control interno, administración tributaria, evaluación del entorno, etapas del plan de negocio, investigaciones del mercado, publicidad, marketing y de inversiones, manejo de presupuesto costos, gastos, la ética y juego de empresas, administración de la gestión y talento humanos, economía macro y micro y derecho laboral.

Destrezas: liderazgo, ser emprendedor e intuitivo, persistente, social, hábil en la transmisión de ideas, percibir dónde hay necesidad de generar empresa, asumir riesgos y responsabilidades, la disciplina e investigar entre otras.

Estrategias metodológicas: se utilizarán el estudio y aplicación de estudios de casos alrededor de las soluciones empresariales con énfasis en el control organizacional y el empresarismo, prácticas empresariales, trabajo en equipo, generación de investigaciones en negocios, análisis de empresas reales, debate, talleres de creatividad, originalidad e innovación, actividades individuales, seminarios, mesas redondas, elaboración de mapas conceptuales y cuadros sinópticos, síntesis y cuestionarios.

Competencias de negociabilidad.

Entendidas como el saber hacer en la prestación de servicios fuera de las fronteras, entre diversas culturas y a través del uso de nuevas tecnologías de la información y de la comunicación.

Permitirán investigar, generar y transmitir conocimientos relacionados con la planificación y realización de intervenciones organizacionales efectivas a partir de la información y la tecnología informática, la comprensión de las organizaciones para que tenga sentido hablar de planificación, control y realización de sistemas de información efectivos.

Núcleos temáticos: la capacitación en tecnologías de la información y comunicaciones, inglés o equivalente, promover el intercambio con otros países; conocimientos en cultura general, dominar Normas Internacionales de Contabilidad y Auditoría, comercio y finanzas internacionales, entender condiciones jurídicas de negociación de tipo internacional y nacional, conocer el mercado de bienes y servicios, manejo conceptual de lo cambiario, mercadeo de servicios, E-commerce y E-business, Marketing de servicios y Administración, comportamiento económico de las empresas, experiencia y desarrollo de competencias laborales y desarrollo e implementación de sistemas de información.

Destrezas: entender el negocio como un diálogo cultural, investigar, flexibilidad para manejar los negocios, comunicativas orales y escritas

Estrategias metodológicas: prácticas computacionales en aulas de software especializado con ayuda de software de base, utilización del centro de idiomas, ejercicios

de comunicación oral y escrita, creación y puesta en marcha de ideas de negocio, oratoria, lectura, diálogos, redacción, elaboración de cartas, trabajos, manejo correcto de la lingüística y ejercicios de improvisación.

Orientaciones pedagógicas

De acuerdo a lo visto a través del desarrollo de la investigación, encontramos que se hace necesario llevar lo teórico que se expone en el aula y que se halla en los escritos, hacia la práctica en la vida real, es decir que no existe aprendizaje teórico, hay que ponerlo en práctica para fijarlo y repetirlo durante varias veces para generar continuidad entre todos los niveles educativos y entre estos y los escenarios empresariales y de negocios, estimulando el aprendizaje autónomo y reafirmando el proyecto de vida, además fomenta el crecimiento personal y profesional, el desarrollo socioeconómico de los estudiantes y establece la estructura curricular de los programas de capacitación empresarial con base en proyectos.

El equipo investigador coincide con el planteamiento de Donald Shon¹¹⁰ que enuncia como alternativa en la formación de los profesionales de la docencia u otros campos “La experiencia de aprender haciendo y el arte de una buena acción tutorial,” pues, los estudiantes aprenden mediante la practica de hacer o ejecutar reflexivamente aquello en lo que quieren ser expertos y se les apoya gracias a la mediación que ejercen sobre ellos otros ”prácticos reflexivos”, usualmente profesores, o compañeros más avanzados con el aprendizaje cooperativo. Los talleres de trabajo y las actividades en escenarios naturales, una buena tutoría y una buena interacción dialógica entre estudiantes y tutores, constituyen orientaciones claves.

Fundamentados especialmente en las estrategias utilizadas actualmente por los Docentes entrevistados, se requiere plantear tareas de aprendizaje que se constituyan en verdaderos problemas, es decir, una tarea abierta que obliga al estudiante a actuar inteligentemente analizando, reflexionando y tomando decisiones de manera que requiera sus conocimientos previos y sus estrategias de forma creativa, para crear empresa, lograr buenas negociaciones y proponer alternativas de solución.

Coincidente con las políticas institucionales en torno a la generación del hábito de lectura de los estudiantes y con las sugerencias planteadas por los Docentes entrevistados y de acuerdo con nuestro criterio; es fundamental desarrollar el proceso de comprensión de lectura, el cual requiere que el lector realice diversas actividades que tienen que ver con el establecimiento, codificación y coherencia entre oraciones, el reconocimiento de palabras, la construcción de ideas, encontrando el hilo conductor entre estas y la generación de inferencias necesarias para la vinculación e integración de oraciones. Estos procesos son de ejecución relativamente consciente aunque el grado de conciencia depende de la complejidad del texto y el propósito del lector. Las más relevantes son: la coherencia global, es decir la integración y construcción coherente del significado global del texto y la jerarquización de las ideas del texto.

En lo relacionado con la composición de textos se analiza desde dos dimensiones esenciales, la funcional: qué decir, cómo decirlo, para quién decirlo, para qué y porqué decirlo. La estructural: plan de escritura donde se jerarquizan las metas y submetas del proceso de composición del escrito,

¹¹⁰ SHON, D.A. La formación de profesionales reflexivos: Hacia un nuevo diseño de la enseñanza y el aprendizaje de las profesiones. Barcelona. Paidós. 1992.

buscar la coherencia y cohesión del escrito y por último la revisión del escrito donde se busca la corrección y mejora del texto.

Teniendo en cuenta el desarrollo tecno-globalizado actual y la proyección de este desarrollo en los ámbitos empresariales y de negociabilidad, se hace necesario proyectar al estudiante para que sea competente en el análisis de datos, que a la postre se convierten en información, vital en las organizaciones para el desarrollo efectivo de todos sus procesos y por supuesto para la toma de decisiones en los diferentes niveles de la pirámide organizacional, como son: el Estratégico, táctico y operativo, proyectado hacia el exterior y convertido en negocios sostenibles y competitivos. Todos estos elementos se pueden abordar desde una infraestructura local o haciendo uso de la virtualidad, acompañada de los recursos de comunicación en las diferentes topologías de redes.

BIBLIOGRAFÍA

- ARENTD, Hanna; La condición humana, Barcelona, Paidós. Ibérica, 2001.
- BARNETT, Ronald. Los límites de la Competencia: El conocimiento, la Educación Superior y la Sociedad. Gedisa. 2001
- CADENA, Flores Angelina y Pérez, Villaseñor Irma Esther G “El plan de Vida y su incidencia en el éxito académico de los alumnos del Nivel Medio Superior del IPN Instituto Pedagógico Nacional de México. Diciembre 8 de 2006. www.te.ipn.mx/2oencuentrotutorias/archivos/2eit_117cfpv.doc
- CARDONA, Acevedo Marleny y Osorio García Ana Rocio. La gestión empresarial del desarrollo vista desde la transferencia tecnológica, las redes industriales y las competencias laborales.
- CARR W.; Hacia una Teoría de la Educación; Madrid, Morata; 1997. Cap. VI.
- CERDA G, Hugo. Los Elementos de la Investigación. Cómo conocerlos, diseñarlos y construirlos. 2002.
- COHEN, MANION y MORRISON. Research Methods y Education . Ed. RoutledgeFalmer. London y New York. 5ª edición. p 228.
- COVEY R. Stephen. Los siete hábitos de la gente altamente efectiva. (2004). Entendidos como la intersección entre conocimiento, habilidad y actitud. COVEY R. Stephen. Los siete hábitos de la gente altamente efectiva. (2004).
- D’ANGELO, HERNÁNDEZ Ovidio, Proyecto de vida y desarrollo integral humano. Revista Internacional Crecemos. Año 6 No. 1 y 2 Puerto Rico. 2002).
- DEL PINO Peña, Rebeca. Planeación de carrera: Estrategia para la capacitación del talento humano. Episteme No. 8 Año 2, Julio-Septiembre 2006. <http://www.uvmnet.edu/investigacion/episteme/numero7-06/>
- DELGADO, M. L. “Teorías Curriculares” en O. BARRIO ALCOY, Didáctica general, Ed. Marfil, Madrid, 1994.
- DÍAZ, Frida. BARRIGA, Arceo y otro. Estrategias docentes para un aprendizaje significativo: Una interpretación constructivista. Mc Graw Hill. Segunda Edición. Atlampa. México D.F. 2003.
- FODESEP. Memorias Seminario Internacional. Globalización, Redes del Conocimiento: Educación Superior frente al siglo XXI. Bogotá, 1997.
- FREIRE, Paulo. La pedagogía de la autonomía. Siglo Veinte Uno. 1999.
- GARCIA, Galindo Germán y otros. Introducción al empresarismo un enfoque por competencias. Universidad EAN. 2006.
- GIMENO Lorente. Madrid. 1995, En: Rodríguez Rojo, 1997. Hacia una didáctica crítica.
- GRUNDY, Shirley. Producto o Praxis del Currículo. Madrid. Morata. 1994
- HATALA, Jean Paul Identifying barriers to self employment: The Development and Validation of Barriers to Entrepreneurship success tool. Performance Improvement Quarterly. Silver Spring. 2005. Tomo 18, No. 4. Pag. 21, 50.
- KEMMIS y McTaggart. Cómo planificar la Investigación-Acción. Barcelona. Laertes. (1988).
- LEY 1014 DE 2006. Enero 26 de 2006. Del fomento a la cultura del emprendimiento.
- MAHBUB ul Haq. Reflexiones sobre Desarrollo Humano. Oxford University Press.1995. Capítulos 2 y 3.
Marzo 30 de 2008.
- OROZCO S. Carlos Darío. Pedagogía de Educación Superior y formación en Valores. Universidad de Los Andes. Bogotá. 1997.
- Plan Institucional de Desarrollo 2003 – 2010. Universidad de la Salle Bogotá, 2004. p. 44.

PNUD. Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo. Escuela Virtual Desarrollo Humano. Conceptos Fundamentales sobre Desarrollo Humano. p. 1-3.

Proyecto Educativo Regional Latinoamericano – PERLA (Relal, 2002).

Revista Internacional Magisterio – Educación y Pedagogía. No. 22. Agosto – Septiembre 2006. p. 30 y 33. Santiago Agudelo Mejía (Uruguay)

Revista Internacional Magisterio – Educación y Pedagogía. No. 22. Agosto – Septiembre 2006. p. 38. Sergio Tobón. (Colombia)

RODRÍGUEZ, García Gilberto. Mercados de trabajo, calificación y competencias laborales en la industria electrónica en la Zona Metropolitana de Guadalajara. El Caso de Jabil Circuit 2003-2005. 2006. Tesis doctoral accesible a texto completo en <http://www.eumed.net/tesis/2006/grg/>. Marzo 30 de 2008.

SENA. Dirección General. Grupo de Emprendimiento y Empresarismo. Cartillas: 2007: 8.

SEN Amartya La desigualdad económica. Fondo Cultural económico. México 2001. Capítulo IV Trabajo, necesidades y desigualdad, p 98 a 149.

TAMAYO B, Víctor Manuel. CALLE F. Ana María. Emprendimiento Empresarial en las Instituciones Universitarias Un modelo de transferencia tecnológica y de comercialización de la investigación.. GEDE. Universidad de Antioquia. 2001.

TOBON, Sergio. Formación Basada en Competencias. Pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica. 2006. Ecoe ediciones. p. 199

TORO L, Jacqueline, y otros. El desarrollo de la personalidad emprendedora: Una opción de vida. EAN. 1998. p. 56-62.

UNITED NATIONAL CONFERENCE ON TRADE AND DEVELOPMENT. La negociabilidad de los servicios de consultoría y sus implicaciones para los países en desarrollo. Ginebra, 2002

Universidad EAFIT. 2002. <http://www.eafit.edu.co/NR/rdonlyres/CC929677-92EB-42ED-AE94-EF3F263A27F1/0/FichatecnicaGesti%C3%B3n2002.pdf> Marzo 18 de 2008.

VARELA, Rodrigo. Innovación empresarial. Bogotá. Prentice Hall. 2000.

VASCO URIBE, Carlos Eduardo. Reflexiones sobre Pedagogía y Didáctica. Bogota.1990

El diálogo y la supervisión crítica y los roles en el proceso de orientación pedagógica. Revista de Teoría y Didáctica de las ciencias sociales No. 10. Enero-Diciembre 2005. Universidad de los Andes, Mérida. Venezuela p.160. <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/652/65201008.pdf> Marzo 19 de 2008

<http://168.96.200.17/ar/libros/cuba/angelo2.rtf> . Diciembre 3 de 2006.

<http://209.85.207.104/search?q=cache:kzArwKG3nA4J:edutec.perublogs.com/2006/02/++%22orientaciones+pedag%C3%B3gicas%22+teor%C3%ADas&hl=es&ct=clnk&cd=30&gl=co&client=firefox-a>

<http://216.239.51.104/search?q=cache:VkAg1Jl15D0J:www.unrc.edu.ar/publicar/cde/art9.htm+pedagog%C3%ADa+de+la+aut%C3%B3nom%C3%ADa%22&hl=es&ct=clnk&cd=3&gl=co>. Una propuesta de formación docente desde la pedagogía de la autonomía. Marzo 6 de 2007.

<http://72.14.209.104/search?q=cache:Sk3YnTqQUUJ:investigacion.universia.es/spinoff/index.htm+spin+offs&hl=es&ct=clnk&cd=1&gl=co> Mayo 1 de 2007.

<http://bibliotecavirtual.clacso.org.arg/libros/cuba/cips/caudales05/caudales/articulos/articulospdf/07D050pdf>. Marzo 4 de 2008.

http://contaduria.lasalle.edu.co/index.php?option=com_content&task=view&id=24&Itemid=57. Abril 1 de 2008.

http://scholar.google.com/scholar?hl=es&lr=lang_es&q=cache:59kmBGGb_6MJ:www.medellin.gov.co/educacion/competencias/doc/LAS%2520COMPETENCIAS%2520Y%2520EL%2520PENSAAMIENTO%2520COMPLEJO.doc+Bogoya+saber+hacer+en+contexto. Marzo 6 de 2006.

<http://www.lasalle.edu.co/general/marco/marmodelo.htm> Noviembre 28 de 2006.

<http://www.lasalle.edu.co/general/marco/marmodelo.htm> Noviembre 28 de 2006

http://www.lasalle.edu.co/pregrado/preg_adm_emp/mision_vision.htm Abril 1 de 2008
http://www.lasalle.edu.co/pregrado/preg_adm_emp/obj_general.htm Abril 1 de 2008.
http://www.lasalle.edu.co/pregrado/preg_adm_emp/perfil_profesional.htm Abril 1 de 2008.
http://www.lasalle.edu.co/pregrado/preg_adm_emp/plan_estudios.htm Abril 1 de 2008.
<http://www.monografias.com/trabajos35/proyectos-de-vida/proyectos-de-vida.shtml> Informe de los valores y proyectos de vida. Septiembre 21 de 2007.
<http://www.rieoei.org/deloslectores/682Bausela.PDF>. Noviembre 30 de 2006.
http://www.te.ipn.mx/2oencuentrotutorias/archivos/2eit_117cfpv.doc Instituto Pedagógico Nacional de México. Diciembre 8 de 2006.
PNUD. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo Humano.
<http://www.desarrollohumano.org.ar/Glosario.asp#DH>. Marzo 1 de 2008.
www.mineducacion.gov.co/1621/articles-85777_archivo_pdf2.pdf
www.oei.es/etp/competencias_laborales_base_mejora_empleabilidad_personas.pdf. Marzo 29 de 2008

6 ANEXOS

6.1 Convenciones utilizadas en los instrumentos de recolección de datos

Instrumento	Codificación General	Codificación Específica
Revisión Documental	R: Revisión Documental RP: Revisión PEUL RPID: Revisión Plan Institucional de desarrollo 2003 -2010 RL: Revisión Librillos Institucionales RC: Documento de Redimensión Curricular MC: Micro-currículo o Syllabus www.xxxx : Página Web ET: Enfoque teórico	RL1: Librillo 22 RL2: Librillo 23 Ej: RPID: 34 Referencia revisión documental del plan institucional de desarrollo 2003-2010 ubicado en la página 34.
Cuestionario “Proyecto de Vida y Formación Profesional” Estudiante	C: Cuestionario CC: Cuestionario Contaduría Pública CA: Cuestionario Administración de Empresas	S, F, C: Investigador P: Proyecto de Vida DI: Dimensión Individual DS: Dimensión Social F: Formación Profesional CE: Competencias Empresariales CN: Competencias de Negociabilidad Letra: Letra correspondiente a la pregunta Ej: CCCPDIA: Corresponde a Cuestionario y a la pregunta de la dimensión individual a) perteneciente al proyecto de vida efectuado por la investigadora Maria Constanza Cubillos R, perteneciente a la Facultad de Contaduría Pública
Entrevista “Proyecto de Vida y Formación Profesional” Egresado	E: Entrevista EE: Entrevista Egresados EEC: Entrevista Egresados Contaduría Pública EEA: Entrevista Egresados Administración de Empresas	S, F, C: Investigador P: Proyecto de Vida DI: Dimensión Individual DS: Dimensión Social F: Formación Profesional CE: Competencias Empresariales CN: Competencias de Negociabilidad Letra: Letra correspondiente a la pregunta Ej: EEA Entrevista a egresado de la Facultad de Administración de Empresas
Entrevista Semi-estructura para docentes	E: Entrevista ED: Entrevista Docente EDC: Entrevista Docentes Contaduría Pública EDA: Entrevista Docentes Administración de Empresas	S, F, C: Investigador O: Orientaciones Pedagógicas CE: Competencias Empresariales CN: Competencias de Negociabilidad
Diario de campo Investigadores	D: Diario de Campo	S: Susana Inés Avendaño M. F: Luis Francisco Duarte P. C: María Constanza Cubillos R. AA/MM/DD/HH: Año, mes, día y hora

6.2 Cuestionario proyecto de vida y formación profesional - Estudiante



UNIVERSIDAD DE LA SALLE
MAESTRÍA EN DOCENCIA
Proyecto de Investigación

ESTUDIANTE

CUESTIONARIO 'PROYECTO DE VIDA Y FORMACIÓN PROFESIONAL'.

Apreciado estudiante,

Interesados en poder articular el proceso de formación a nuestro cargo con su proyecto de vida, sería de gran importancia poder conocer y comprender mejor algunos aspectos relevantes de su proyecto de vida que nos permitan orientar mejor nuestra labor en su proceso de formación.

Esta información será confidencial y sólo será utilizada con propósito de mejoramiento de los procesos de formación. Si considera que el espacio es insuficiente para sus respuestas, utilice el respaldo de la hoja respectiva señalando el literal que continúa desarrollándose.

Facultad: _____ Semestre: _____ Asignatura: _____

Fecha(DD/MM/AA) _____ Edad: _____ Nombre de quien aplica el cuestionario: _____

Nombre del Estudiante: _____

Jornada: _____ Trabaja S / N _____

SOBRE MI PROYECTO DE VIDA

DIMENSIÓN INDIVIDUAL

a) Como ser humano ¿Qué necesito hoy en mi vida para transformarme en quien deseo ser?

b) ¿Cuáles son las principales motivaciones para seguir creciendo como persona?

c) ¿Qué quiero lograr en los próximos cinco años?

d) Dado que como seres humanos nos equivocamos ¿cómo actúa Usted cuando comete un error?

e) Cada vez que Usted toma una decisión ¿Cómo la asume?

f) Luego de tantos años buscando conocerse más como ser humano ¿Qué capacidades considera Usted tiene que son fundamentales para continuar su crecimiento como persona?

g) Teniendo en cuenta que la vida está hecha de éxitos y fracasos, ¿cómo aborda los unos y los otros?

h) Tus fortalezas generadoras y tus debilidades son:

i) Partiendo de mi misión, ambiciones y deseos al terminar mi carrera profesional me visualizo como:

dado que mis oportunidades serán:

¡¡ MUCHAS GRACIAS POR SUS APORTES A ESTE PROCESO DE FORMACIÓN !!



UNIVERSIDAD DE LA SALLE
MAESTRÍA EN DOCENCIA
Proyecto de Investigación

ESTUDIANTE

CUESTIONARIO -'PROYECTO DE VIDA Y FORMACIÓN PROFESIONAL'.

Apreciado estudiante, Interesados en poder articular el proceso de formación a nuestro cargo con su proyecto de vida, sería de gran importancia poder conocer y comprender mejor algunos aspectos relevantes de su proyecto de vida en la dimensión social. Por lo cual agradecemos de antemano sus aportes.

Facultad: _____ Curso: _____

Fecha: (D M A) Hora: _____ Nombre de quien aplica el cuestionario: _____

Integrantes:

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____

I. SOBRE MI PROYECTO DE VIDA - PARTE B: DIMENSIÓN SOCIAL

a) En tanto vivimos nuestras vidas en relación con otros seres humanos ¿Cómo describirías el mundo en el que has tratado de sacar tu proyecto de vida adelante?

b) ¿Cuál consideras es hoy la relación entre tu proyecto de vida y la sociedad colombiana a la que perteneces?

c) ¿Cómo describirías la relación entre tu proyecto de vida y los proyectos de vida de otros seres humanos que comparten esta realidad social que acabas de analizar?

6.4 Entrevista proyecto de vida y formación profesional - Egresado



UNIVERSIDAD DE LA SALLE
MAESTRÍA EN DOCENCIA
Proyecto de Investigación

EGRESADO

ENTREVISTA_-'PROYECTO DE VIDA Y FORMACIÓN PROFESIONAL'.

Apreciado Egresado,

Interesados en poder articular el proceso de formación a nuestro cargo con su proyecto de vida, sería de gran importancia poder conocer y comprender mejor algunos aspectos relevantes de su proyecto de vida que nos permitan orientar mejor nuestra labor en su proceso de formación.

Esta información será confidencial y sólo será utilizada con propósito de mejoramiento de los procesos de formación.

Fecha: (D M A) Hora: _____ Nombre de quien aplica la entrevista: _____

Nombres y Apellidos: _____

Es Usted Egresado de la Facultad de: _____ Fecha de Grado: _____

Es Usted Egresado de la Universidad: _____

¿Es Usted Empleado o Empresario? _____ Género: F __ M __ Edad: _____

Nombre de la Empresa y cargo: _____

I. SOBRE SU PROYECTO DE VIDA

PARTE A: DIMENSIÓN INDIVIDUAL

a) Como ser humano ¿Qué necesitó en su vida para llegar a ser quien es hoy?

b) ¿Cuáles fueron las principales motivaciones para crecer como persona?

c) ¿Qué ha logrado desde su grado como profesional?



UNIVERSIDAD DE LA SALLE
MAESTRÍA EN DOCENCIA
Proyecto de Investigación

EGRESADO

d) Dado que como seres humanos nos equivocamos ¿Cómo actuó Usted cuando cometió errores en el pasado?

e) En el pasado cada vez que Usted tomó una decisión ¿Cómo la asumió?

f) Luego de tantos años buscando conocerse más como ser humano ¿Qué capacidades considera Usted fueron fundamentales para continuar su crecimiento como persona?

g) Teniendo en cuenta que la vida está hecha de éxitos y fracasos, ¿cómo ha afrontado los unos y los otros?

h) Considera que sus fortalezas generadoras y sus debilidades son:

PARTE B: DIMENSIÓN SOCIAL

a) En tanto vivimos nuestras vidas en relación con otros seres humanos ¿Cómo describirías el mundo en el que has tratado de sacar tu proyecto de vida adelante?



UNIVERSIDAD DE LA SALLE
MAESTRÍA EN DOCENCIA
Proyecto de Investigación

EGRESADO

PARTE B: COMPETENCIAS DE NEGOCIABILIDAD

Entendiendo la negociabilidad como la posibilidad de prestar servicios fuera de las fronteras entre diversas culturas, a través del uso de nuevas tecnologías de la información y de la comunicación; partiendo de tu proyecto de vida y tu visión del mundo. ¿Cuáles crees debieron ser las destrezas, habilidades, conocimientos, actitudes y comportamientos necesarios para originar negociabilidad en la formación de pre-grado? (Comunicación, Tecnología, Idiomas, Culturas)

OBSERVACIONES: _____

¡¡ MUCHAS GRACIAS POR SUS APORTES A ESTE PROCESO DE FORMACIÓN !!

UNIVERSIDAD DE LA SALLE
MAESTRÍA EN DOCENCIA
 Proyecto de Investigación

OBJETIVO: El propósito del presente instrumento es el de recoger información sobre los fundamentos y prácticas pedagógicas utilizados por los docentes en la actualidad como actividades generadoras del proceso de enseñanza – aprendizaje alrededor de competencias empresariales y de negociabilidad.

GLOSARIO:

Pedagogía: Saber teórico-práctico generado a través de la reflexión sobre su propia práctica pedagógica. Vasco Carlos Eduardo Reflexiones sobre pedagogía y didáctica.

Competencia: Saber hacer en contexto **COMPETENCIA EMPRESARIAL:** Conjunto de destrezas, habilidades, conocimientos, actitudes y comportamientos necesarios para crear empresas.

Competencias para el emprendimiento: “Conjunto de capacidades que le permiten a la persona iniciar y llevar a término, de manera creativa y responsable, actividades en cualquier ámbito de su vida; orientadas al desarrollo personal y social. Una persona emprendedora interpreta y transforma su realidad mediante la acción; sueña, busca oportunidades más allá de los recursos de que dispone, corre riesgos, plantea problemas y propone alternativas creativas de solución, que deben generar impacto positivo en el crecimiento económico y en el entorno próximo, como en el mejoramiento de su calidad de vida. (Definición tomada del Módulo “Mentalidad Emprendedora”: SENA. Octubre de 2003).

Habilidad: Capacidad para hacer

Destreza: Propiedad con que se hace algo

Competencias de negociabilidad: Posibilidad de prestar servicios fuera de las fronteras entre diversas culturas, a través del uso de nuevas tecnologías de la información y de la comunicación.

Categoría	Sub-categoría	Preguntas
ORIENTACIONES PEDAGÓGICAS	Prácticas Pedagógicas	<p>¿Qué orientaciones pedagógicas utiliza para el desarrollo de competencias empresariales?</p> <p>¿Qué orientaciones pedagógicas utiliza para el desarrollo de competencias de negociabilidad?</p>

6.6 Cronograma

FASES MODELO KEMMIS MCTAGGAR	AÑO											
	2006				2007				2008			
	Trimestre				Trimestre				Trimestre			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1. PROBLEMA: Situación Problemática / Hechos problemáticos, Interrogante de Investigación, Justificación, Antecedentes, Objetivos, Bibliografía	■	■	■	■								
2. ANTEPROYECTO: Situación Problemática / Hechos problemáticos, Interrogante de Investigación, Justificación, Antecedentes, Objetivos, Marco Teórico, Marco Metodológico				■								
3. Requisitos para el comienzo de la investigación-acción: Constitución del grupo, identificación de necesidades, problemas o centros de interés.				■	■							
4. Diagnóstico y reconocimiento de la situación inicial: Incluye formulación del problema, recolección de datos, trabajo de campo, análisis e interpretación de los datos, discusión de resultados y conclusiones.						■	■	■				
5. Desarrollo de un plan de acción, críticamente informado, para mejorar aquello que ya está ocurriendo.							■	■	■			
6. Actuación para poner el plan en práctica y la observación de sus efectos en el contexto que tiene lugar.							■	■	■	■		
7. La reflexión o evaluación entorno a los efectos como base para una nueva planificación							■	■	■	■		

6.7 Presupuesto

Fuentes Rubros	Investigadores	Total
Personal (Investigadores 8 horas*semana c/u)	68.106.240	68.106.240
Materiales	1.008.800	1.008.800
Bibliografía	1.000.000	1.000.000
Logística	1.500.000	1.500.000
Imprevistos (1%)	716.150	716.150
	Subtotal	72.331.190

Materiales y Suministros

CONCEPTO	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
Papel	3 resmas	10.000	30.000
Tinta impresora	4 cartuchos	80.000	320.000
Acetatos	1 caja X 50	65.000	65.000
Carpetas catálogo 1.5-R	3	10.000	30.000
CDS	20	1.000	20.000
Fotocopias	3000	50	150.000
Empastes y argollado	5	71.000	355.000
Lápices y Esferos	2 caja	6.375	12.750
Perforadora	1	6500	6.500
Clips mariposa y pequeños	2 caja	1.125	2.250
Carpetas tamaño carta	20	350	7.000
Ganchos legajadores	1 caja	1.300	1.300
Cosedora	1	9.000	9.000
Subtotal de materiales			1.008.800

