	GESTIÓN DE RECURSOS Y SERVICIOS BIBLIOTECARIOS	Código	FO-SB-12/v0
	ESQUEMA HOJA DE RESUMEN	Página	1/435

## RESUMEN TRABAJO DE GRADO

AUTOR(ES): NOMBRES Y APELLIDOS COMPLETOS

NOMBRE(S): ADRIANA MARCELA APELLIDOS: OLALLA UZCÁTEGUI

FACULTAD: CIENCIAS EMPRESARIALES

PLAN DE ESTUDIOS: ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

DIRECTOR:

NOMBRE(S): MAGDA ZARELA APELLIDOS: SEPULVEDA ANGARITA

TÍTULO DEL TRABAJO (TESIS): COMPETENCIAS DE LOS ESTUDIANTES DEL PROGRAMA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UFPS, REQUERIDAS POR EL SECTOR PRODUCTIVO DE CÚCUTA.

RESUMEN

La presente investigación permite un acercamiento con el Sector Productivo de la Ciudad de Cúcuta (SPCC) para contribuir a la formación y educación basada en competencias de los Administradores de Empresas de la UFPS e identificar que competencias basadas en los saberes (saber saber, saber hacer y saber ser) requiere el SPCC y si existe un cambio al crecimiento. Así mismo surge la necesidad de proponer los componentes en las áreas de formación del Programa Administración de Empresas (PAE) basados en los resultados. El desarrollo de esta propuesta se estima como una investigación para alcanzar la acreditación de alta calidad del PAE.

PALABRAS CLAVE: COMPETENCIAS, SABERES, ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS, PERFIL DE EGRESO, ÁREAS DE FORMACIÓN, ADMINISTRACIÓN Y ACREDITACIÓN.

CARACTERÍSTICAS:

PÁGINAS: 418 PLANOS: 36 ILUSTRACIONES: 274 CD ROOM: 1

Elaboró		Revisó		Aprobó	
Equipo Operativo del Proceso		Comité de Calidad		Comité de Calidad	
Fecha	24/10/2014	Fecha	05/12/2014	Fecha	05/12/2014

COMPETENCIAS DE LOS ESTUDIANTES DEL PROGRAMA ADMINISTRACIÓN DE  
EMPRESAS DE LA UFPS, REQUERIDAS POR EL SECTOR PRODUCTIVO DE CÚCUTA.

ADRIANA MARCELA OLALLA UZCÁTEGUI

UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
PLAN DE ESTUDIO ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS  
CÚCUTA  
2018

COMPETENCIAS DE LOS ESTUDIANTES DEL PROGRAMA ADMINISTRACIÓN DE  
EMPRESAS DE LA UFPS, REQUERIDAS POR EL SECTOR PRODUCTIVO DE CÚCUTA.

ADRIANA MARCELA OLALLA UZCÁTEGUI

TRABAJO DE GRADO PARA OPTAR AL TÍTULO DE  
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

DIRECTOR

MAGDA ZARELA SEPÚLVEDA ANGARITA

DOCENTE

UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
PLAN DE ESTUDIO ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS  
CÚCUTA

2018

ACTA DE SUSTENTACIÓN TRABAJO DE GRADO

San José de Cúcuta, 4 de septiembre de 2018

LUGAR: Laboratorio Empresarial, Salón 203

PLAN DE ESTUDIOS: ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TÍTULO DEL PROYECTO: "COMPETENCIAS DE LOS ESTUDIANTES DEL PROGRAMA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER – UFPS -, REQUERIDAS POR EL SECTOR PRODUCTIVO DE CÚCUTA"

MODALIDAD: TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

JURADOS:

MARTHA BEATRIZ DELGADO

ENTIDAD: U.F.P.S.

ZULAY ALARCÓN RIVERA

ENTIDAD: U.F.P.S.

LUIS AUGUSTO FORERO SEPÚLVEDA

ENTIDAD: U.F.P.S.


DIRECTORA: MAGDA ZARELA SEPÚLVEDA ANGARITA

NOMBRE ESTUDIANTE


CÓDIGO

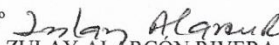
CALIFICACIÓN  
NÚMERO LETRAS A – M – L  
4,5 Cuatro Cinco X

ADRIANA MARCELA OLALLA UZCÁTEGUI 1213150

  
MARTHA BEATRIZ DELGADO  
Jurado

  
ZULAY ALARCÓN RIVERA  
Jurado

  
LUIS AUGUSTO FORERO SEPÚLVEDA  
Jurado

Vº Bº   
ZULAY ALARCÓN RIVERA  
Coordinadora Comité Curricular  
Administración de Empresas

*Lola P.*

**FORMATO CARTA DE AUTORIZACIÓN DE LOS AUTORES PARA LA CONSULTA, LA REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL Y LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TEXTO COMPLETO**

Cúcuta, 01 de noviembre de 2018

Señores

**BIBLIOTECA EDUARDO COTE LAMUS**

Ciudad

Cordial saludo:

Adriana Marcela Olalla Uzcátegui, identificado(s) con la C.C. N° 1.090.484.532 de Cúcuta, autor(es) de la tesis y/o trabajo de grado titulado "Competencias de los estudiantes del Programa Administración de Empresas de la UFPS, requeridas por el sector Productivo de Cúcuta", presentado y aprobado en el año 2018 como requisito para optar al título de Administración de Empresas; autorizo(amos) a la biblioteca de la Universidad Francisco de Paula Santander "Eduardo Cote Lamus", para que, con fines académicos, muestre a la comunidad en general la producción intelectual de esta institución educativa, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado en la página web de la Biblioteca Eduardo Cote Lamus y en las redes de información del país y el exterior, con las cuales tenga convenio la Universidad Francisco de Paula Santander.
- Permia la consulta, la reproducción parcial o total, a los usuarios interesados en el contenido de éste trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, ya sea en formato CD-ROM o digital desde Internet, Intranet, entre otros; y en general para cualquier formato conocido o por conocer.

Lo anterior de conformidad con lo establecido en el Artículo 30 de la Ley 1982 y el Artículo 11 de la Decisión Andina 351 de 1993, que establece que "**los derechos morales del trabajo de grado son propiedad de los autores**", los cuales son irrenunciables, imprescriptibles, inembargables e inalienables.

Para constancia se firma el presente documento en la ciudad de Cúcuta a los 01 días del mes de noviembre de 2018.

NOMBRE DEL AUTOR	N° DE CÉDULA	FIRMA
Adriana Marcela Olalla Uzcátegui	1.090.484.532	<i>Adriana M. Olalla U.</i>

*Este trabajo está dedicado principalmente: A mis padres, por ser ellos los pilares de mi vida, porque han sabido formarme con buenos sentimientos y valores, pero, ante todo, por sus sacrificios para que yo pudiera lograr mi título universitario. A mi hermana, por ser mi inspiración. Y a todos y cada uno de los integrantes de mi familia, por su apoyo y por compartir conmigo en todo momento.*

*En primer lugar, doy gracias a Dios, por haberme dado fuerza y valor para culminar esta etapa de mi vida. Agradezco también a mi madre y a mi padre por la confianza, apoyo incondicional brindado y por su crianza. A mi hermana por estar ahí, por darme consejos y brindarme su apoyo. A mi familia que siempre me acompañó y animó a salir adelante y no desfallecer. A la Doctora y docente Magda Zarela Sepúlveda Angarita, directora de tesis, por haber sido una excelente asesora y guía para la realización de ésta. A Lola Edelmira Patiño Cárdenas por esa amistad incondicional y por su gran ayuda durante el transcurso de estos años. También agradezco a mis profesores por su formación y enseñanza y a todas las personas que ayudaron, de manera directa e indirecta, en mi formación profesional y realización de este proyecto.*

## Tabla de Contenido

Introducción	41
1. Título	43
2. Planteamiento del Problema	44
2.1 Formulación del Problema	44
2.2 Descripción del Problema	44
2.3 Justificación	46
2.4 Objetivos de la Investigación	47
2.4.1 Objetivo general	47
2.4.2 Objetivos específicos	47
3. Marco Referencial	48
3.1 Antecedentes	48
3.2 Marco Teórico	51
3.2.1 Las Competencias	52
3.2.1.1 Las competencias y los tres saberes (Saber, Saber Hacer, Saber Ser)	53
3.2.2 Teoría del Capital Humano	55
3.2.3 Teoría Situacional	56
3.3 Marco conceptual	58
3.4 Marco legal	68
4. Metodología de la Investigación.	73



4.1 Diseño de la Investigación: Enfoque y Tipo de Investigación	73
4.2 Población	73
4.3 Muestra	74
4.4 Diseño de la encuesta y método de aplicación.	76
5. Análisis de los resultados	79
5.1 Categorización de las competencias requeridas por el sector productivo de Cúcuta según su actividad económica	79
5.1.1 Sector del Comercio	80
5.1.1.1 Análisis del nivel de importancia requerido de las competencias para la ejecución de las labores de las empresas del sector comercio.	81
5.1.1.2 Análisis del nivel desarrollo requerido de las competencias para los objetivos de la organización del sector de la Comercio	104
5.1.1.3 Conclusión del sector comercio.	112
5.1.2 Sector de la Comunicación	117
5.1.2.1 Análisis del nivel de importancia requerido de las competencias para la ejecución de las labores de las empresas del sector comunicación.	117
5.1.2.2 Análisis del nivel desarrollo requerido de las competencias para los objetivos de la organización del sector de la comunicación.	142
5.1.2.3 Conclusión del sector comunicación.	149
5.1.3. Sector de la Construcción	154

5.1.3.1. Análisis del nivel de importancia requerido de las competencias para la ejecución de las labores de las empresas del sector construcción.	154
5.1.3.2 Análisis del nivel desarrollo requerido de las competencias para los objetivos de la organización del sector de la construcción.	177
5.1.3.3 Conclusión del sector de la construcción.	184
5.1.4. Sector Financiero	188
5.1.4.1. Análisis del nivel de importancia requerido de las competencias para la ejecución de las labores de las empresas del sector financiero.	188
5.1.4.2 Análisis del nivel desarrollo requerido de las competencias para los objetivos de la organización del sector financiero.	211
5.1.4.3 Conclusión del sector financiero.	218
5.1.5. Sector Industrial	223
5.1.5.1 Análisis del nivel de importancia requerido de las competencias para la ejecución de las labores de las empresas del sector industrial.	223
5.1.5.2 Análisis del nivel desarrollo requerido de las competencias para la ejecución de las labores de las empresas del sector industrial.	248
5.1.5.3 Conclusión del sector industrial.	255
5.1.6 Sector minero energético	260
5.1.6.1 Análisis del nivel de importancia requerido de las competencias para la ejecución de las labores de las empresas del sector minero energético.	260

5.1.6.2 Análisis del nivel desarrollo requerido de las competencias para la ejecución de las labores de las empresas del sector minero energético.	280
5.1.6.3 Conclusión del sector minero energético.	286
5.1.7 Sector de servicio	291
5.1.7.1 Análisis del nivel de importancia requerido de las competencias para la ejecución de las labores de las empresas del sector de servicio.	291
5.1.7.2 Análisis del nivel desarrollo requerido de las competencias para la ejecución de las labores de las empresas del sector de servicio.	312
5.1.7.3 Conclusión del sector de servicio.	319
5.1.8. Sector Solidario	324
5.1.8.1. Análisis del nivel de importancia requerido de las competencias para la ejecución de las labores de las empresas del sector solidario.	324
5.1.8.2 Análisis del nivel desarrollo requerido de las competencias para la ejecución de las labores de las empresas del sector solidario.	347
5.1.8.3 Conclusión del sector solidario.	354
5.1.9. Sector del transporte.	358
5.1.9.1. Análisis del nivel de importancia requerido de las competencias para la ejecución de las labores de las empresas del sector transporte.	358
5.1.9.2 Análisis del nivel desarrollo requerido de las competencias para la ejecución de las labores de las empresas del sector transporte.	381
5.1.9.3 Conclusión del sector del transporte.	388

6. Caracterización de las competencias requeridas por las empresas del sector productivo de Cúcuta.	392
7. Propuesta del perfil del Administrador de Empresas y los componentes de las áreas de formación.	403
7.1 El Perfil del administrador de empresas basado en competencias.	403
7.2 Propuesta del perfil del administrador de empresas de la Universidad Francisco de Paula Santander.	405
8. De las áreas de formación al contenido curricular del programa administración de empresas.	407
Conclusiones	418
Referencia Bibliográfica	420
Anexos	432

## Lista de Tablas

Tabla 1 Clasificación de las competencias del Saber	77
Tabla 2 Clasificación de las competencias del Saber Hacer	77
Tabla 3 Clasificación de las competencias del Saber Ser	77
Tabla 4 Nivel de desarrollo requerido de las competencias para el sector comercio.	105
Tabla 5 competencia evaluadas por el nivel de importancia para la ejecución de las labores de las empresas del sector comercial.	114
Tabla 6 Competencia evaluadas por el nivel de desarrollo para la ejecución de las labores de la empresa del sector comercial.	115
Tabla 7 Nivel de desarrollo requerido del sector de la comunicación.	143
Tabla 8 competencia evaluadas por el nivel de importancia para la ejecución de las labores de las empresas del sector de la comunicación.	151
Tabla 9 Competencia evaluadas por el nivel de desarrollo para el logro de los objetivos de la empresa del sector de la comunicación.	152
Tabla 10 nivel de desarrollo requerido de las competencias en el sector de la construcción.	178
Tabla 11 competencia evaluadas por el nivel de importancia para la ejecución de las labores de las empresas del sector de la construcción.	185
Tabla 12 Competencia evaluadas por el nivel de desarrollo para el logro de los objetivos de la empresa del sector de la construcción.	187
Tabla 13 nivel de desarrollo requerido de las competencias en el sector financiero.	211
Tabla 14 competencia evaluadas por el nivel de importancia para la ejecución de las labores de las empresas del sector de la financiero.	220
Tabla 15 Competencia evaluadas por el nivel de desarrollo para el logro de los objetivos de la empresa del sector del financiero.	221

Tabla 16 nivel de desarrollo requerido de las competencias en el sector industrial	248
Tabla 17 competencia evaluadas por el nivel de importancia para la ejecución de las labores de la empresa del sector industrial.	257
Tabla 18 competencia evaluadas por el nivel de desarrollo para la ejecución de las labores de la empresa del sector industrial.	258
Tabla 19 nivel de desarrollo requerido de las competencias en el sector minero energético.	281
Tabla 20 competencia evaluadas por el nivel de importancia para la ejecución de las labores de la empresa.	288
Tabla 21 competencia evaluadas por el nivel de desarrollo para la ejecución de las labores de la empresa	289
Tabla 22 nivel de desarrollo requerido de las competencias en el sector de servicios.	313
Tabla 23 competencia evaluadas por el nivel de importancia para la ejecución de las labores de la empresa.	321
Tabla 24 competencia evaluadas por el nivel de desarrollo para la ejecución de las labores de la empresa	322
Tabla 25 nivel de desarrollo requerido de las competencias en el sector solidario.	347
Tabla 26 competencia evaluadas por el nivel de importancia para la ejecución de las labores de la empresa.	355
Tabla 27 competencia evaluadas por el nivel de desarrollo para la ejecución de las labores de la empresa	356
Tabla 28 nivel de desarrollo requerido de las competencias en el sector del transporte.	381
Tabla 29 competencia evaluadas por el nivel de importancia para la ejecución de las labores de la empresa.	390

Tabla 30 competencia evaluadas por el nivel de desarrollo para la ejecución de las labores de la empresa.	391
Tabla 31 Caracterización de las competencias más requeridas del sector productivo de Cúcuta.	393
Tabla 32 Comparación del nivel de importancia de las competencias para el sector productivo de Cúcuta.	400
Tabla 33 Comparación de las competencias más requeridas por el sector productivo en el 2007 y 2018.	401
Tabla 34 Áreas de formación de administración de empresas de la resolución número 2767 del 2003.	408
Tabla 35 articulación de las competencias en las tendencias globales en la educación y práctica.	410
Tabla 36 Propuesta de los componentes y subcampeones de las áreas de formación para el programa Administración de Empresas de la UFPS.	412

## **Listado de Figuras**

Figura 1 Los saberes y su relación con las competencias.	403
Figura 2 Competencias requeridas por el sector productivo de Cúcuta.	404



## Lista de Gráficas

Gráfica 1 Clasificación de la población por sectores económicos.	74
Gráfica 2 Distribución de la muestra.	75
Gráfica 3 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa del conocimiento oral y escrito de una lengua extranjera.	81
Gráfica 4 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa del conocimiento básico y general del administrador de empresas.	82
Gráfica 5 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa de las habilidades informáticas y uso de nuevas tecnologías.	83
Gráfica 6 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa del conocimiento de la diversidad y multiculturalidad de otros países para el cumplimiento de objetivos y proyectos internacionales.	83
Gráfica 7 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa de la capacidad de aprendizaje.	85
Gráfica 8 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa de la capacidad para detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos.	86
Gráfica 9 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa de los conocimientos y manejos de las leyes, reglamentos, etc. que deben tener las dependencias en el ejercicio de las funciones que tienen encomendadas.	86
Gráfica 10 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa sobre capacidad de organizar y planificar.	87
Gráfica 11 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa sobre la capacidad para elaborar, evaluar y administrar proyectos.	88

Gráfica 12 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa sobre la habilidad para identificar los riesgos de negocios de las empresas.	89
Gráfica 13 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa sobre la capacidad para la toma de decisiones.	90
Gráfica 14 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa sobre la capacidad para generar nuevas ideas.	90
Gráfica 15 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa sobre la iniciativa y capacidad para anticiparse a los problemas.	91
Gráfica 16 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa sobre la capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.	92
Gráfica 17 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa sobre la capacidad de análisis y síntesis.	93
Gráfica 18 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa sobre la habilidad de investigación.	94
Gráfica 19 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa sobre la productividad.	95
Gráfica 20 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa en el desarrollo, implementación y gestión de sistemas de controles administrativos.	95
Gráfica 21 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa del liderazgo.	96
Gráfica 22 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa de la capacidad para la solución de problemas o conflictos.	96
Gráfica 23 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa de la puntualidad.	97
Gráfica 24 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa de las habilidades interpersonales.	98

Gráfica 25 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa de la capacidad crítica y autocrítica.	99
Gráfica 26 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa de la iniciativa y espíritu emprendedor.	99
Gráfica 27 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa del compromiso ético.	100
Gráfica 28 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa de la motivación del logro.	101
Gráfica 29 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa del trabajo en equipo.	101
Gráfica 30 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa de la actitud hacia el cliente.	103
Gráfica 31 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa de la presentación personal.	103
Gráfica 32 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa para identificar las jerarquías del personal y las áreas funcionales.	104
Gráfica 33 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa del conocimiento oral y escrito de una lengua extranjera.	118
Gráfica 34 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa del conocimiento básico y general del administrador de empresas.	119
Gráfica 35 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa de las habilidades informáticas y uso de nuevas tecnologías.	120

Gráfica 36 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa del conocimiento de la diversidad y multiculturalidad de otros países para el cumplimiento de objetivos y proyectos internacionales. 120

Gráfica 37 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa de la capacidad de aprendizaje. 121

Gráfica 38 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa de la capacidad para detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos. 122

Gráfica 39 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa de los conocimientos y manejos de las leyes, reglamentos, etc. que deben tener las dependencias en el ejercicio de las funciones que tienen encomendadas. 123

Gráfica 40 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa sobre capacidad de organizar y planificar. 123

Gráfica 41 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa de la capacidad para la elaboración, evaluación y administración de proyectos. 124

Gráfica 42 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa sobre la habilidad para identificar los riesgos de negocios de las empresas. 125

Gráfica 43 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa sobre la capacidad para la toma de decisiones. 126

Gráfica 44 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa de la capacidad para generar nuevas ideas. 126

Gráfica 45 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa sobre la iniciativa y capacidad para anticiparse a los problemas. 128

Gráfica 46 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa sobre la capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica. 129

Gráfica 47 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa sobre la habilidad de investigación.	129
Gráfica 48 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa sobre la capacidad de análisis y síntesis.	130
Gráfica 49 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa de la productividad.	132
Gráfica 50 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa del desarrollo, implementación y gestión del sistema de control administrativo.	132
Gráfica 51 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa del liderazgo.	133
Gráfica 52 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa de la capacidad para la solución de problemas o conflictos.	134
Gráfica 53 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa de la puntualidad.	135
Gráfica 54 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa de las habilidades interpersonales.	136
Gráfica 55 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa de la capacidad crítica y autocrítica.	136
Gráfica 56 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa de la iniciativa y espíritu emprendedor.	137
Gráfica 57 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa del compromiso ético.	138
Gráfica 58 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa de la motivación del logro.	138
Gráfica 59 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa del equipo de trabajo.	140

Gráfica 60 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa de la actitud hacia el cliente.	140
Gráfica 61 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa, la presentación personal.	141
Gráfica 62 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa, sobre la identificación de las jerarquías personales y las áreas funcionales.	142
Gráfica 63 nivel requerido de la importancia de un segundo idioma para la ejecución de las labores de la empresa.	155
Gráfica 64 nivel requerido de importancia de los conocimientos básicos y generales del administrador de empresas para la ejecución de las labores de la empresa.	155
Gráfica 65 nivel requerido de la importancia de las habilidades informáticas y el uso de nuevas tecnologías para la ejecución de las labores de la empresa.	156
Gráfica 66 nivel de importancia del conocimiento de la diversidad y multiculturalidad para la ejecución de las labores de la empresa.	157
Gráfica 67 nivel de importancia de la capacidad para detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos.	158
Gráfica 68 nivel de importancia de la capacidad de aprendizaje para la ejecución de las labores de la empresa.	158
Gráfica 69 nivel de importancia de los conocimientos y manejos de las leyes, reglamentos y acuerdos que deben tener en cuenta las dependencias de las empresas para la ejecución de las labores de la empresa.	159
Gráfica 70 nivel de importancia de la capacidad de organizar y planificar	160
Gráfica 71 nivel de importancia de la capacidad para elaborar, evaluar y administrar proyectos.	161

Gráfica 72 nivel de importancia de la habilidad para identificar y administrar los riesgos para la ejecución de las labores de la empresa.	162
Gráfica 73 nivel de importancia de la capacidad para la toma de decisiones para la ejecución de las labores de la empresa.	163
Gráfica 74 nivel de importancia de la capacidad para generar nuevas ideas para la ejecución de las labores de la empresa.	163
Gráfica 75 nivel de importancia de la iniciativa y capacidad para anticiparse a los problemas, en la ejecución de las labores de la empresa.	164
Gráfica 76 nivel de importancia de la capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica para la ejecución de las labores de la empresa.	164
Gráfica 77 nivel de importancia de las habilidades de investigación para la ejecución de las labores de la empresa.	165
Gráfica 78 nivel de importancia de la capacidad de análisis y síntesis para la ejecución de las labores de la empresa.	166
Gráfica 79 nivel de importancia de la productividad en la ejecución de las labores de la empresa.	167
Gráfica 80 nivel de importancia del desarrollo, implementación y gestión del sistema de control para la ejecución de las labores de la empresa.	168
Gráfica 81 nivel de importancia del liderazgo para la ejecución de las labores de la empresa.	168
Gráfica 82 nivel de importancia de la capacidad para la solución de problemas o conflictos.	169
Gráfica 83 nivel de importancia de la puntualidad para la ejecución de las labores de la empresa.	170

Gráfica 84 nivel de importancia de las habilidades interpersonales	170
Gráfica 85 nivel de importancia de la iniciativa y espíritu emprendedor para la ejecución de las labores de la empresa.	172
Gráfica 86 nivel de importancia de la capacidad crítica y autocrítica para a la ejecución de las labores de la empresa.	173
Gráfica 87 nivel de importancia del compromiso ético para la ejecución de las labores de la empresa.	173
Gráfica 88 nivel de importancia de la motivación del logro para la ejecución de las labores de la empresa.	174
Gráfica 89 nivel de importancia del trabajo en equipo para la ejecución de las labores de la empresa.	175
Gráfica 90 nivel de importancia de la actitud hacia el cliente para la ejecución de las labores de la empresa.	175
Gráfica 91 nivel de importancia de la presentación personal para la ejecución de las labores de la empresa.	177
Gráfica 92 nivel de importancia de la identificación de las jerarquías del personal y las áreas funcionales para la ejecución de las labores de la empresa.	177
Gráfica 93 nivel requerido de la importancia de un segundo idioma para la ejecución de las labores de la empresa.	189
Gráfica 94 nivel requerido de importancia de los conocimientos básicos y generales del administrador de empresas para la ejecución de las labores de la empresa.	189
Gráfica 95 nivel requerido de la importancia de las habilidades informáticas y el uso de nuevas tecnologías para la ejecución de las labores de la empresa.	190



Gráfica 96 nivel de importancia del conocimiento de la diversidad y multiculturalidad para la ejecución de las labores de la empresa.	191
Gráfica 97 nivel de importancia de la capacidad de aprendizaje para la ejecución de las labores de la empresa.	191
Gráfica 98 nivel de importancia de la capacidad detectar nuevas oportunidades, para la ejecución de las labores de la empresa	192
Gráfica 99 nivel de importancia de la capacidad del conocimiento y manejo de las leyes, para la ejecución de las labores de la empresa.	193
Gráfica 100 nivel de importancia de la capacidad de organizar y planificar, para la ejecución de las labores de la empresa.	194
Gráfica 101 nivel de importancia de la capacidad de elaborar, evaluar y administrar proyectos, para la ejecución de las labores de la empresa.	194
Gráfica 102 nivel de importancia de la habilidad para identificar y administrar los riesgos, para la ejecución de las labores de la empresa.	195
Gráfica 103 nivel de importancia de la capacidad de generar nuevas ideas, para la ejecución de las labores de la empresa.	196
Gráfica 104 nivel de importancia de la capacidad de toma de decisiones, para la ejecución de las labores de la empresa.	196
Gráfica 105 nivel de importancia de la iniciativa y capacidad para anticiparse a los problemas, para la ejecución de las labores de la empresa.	197
Gráfica 106 nivel de importancia de la capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica, para la ejecución de las labores de la empresa.	198
Gráfica 107 nivel de importancia de la habilidad de investigación, para la ejecución de las labores de la empresa.	199

Gráfica 108 nivel de importancia de la capacidad de análisis y síntesis, para la ejecución de las labores de la empresa	200
Gráfica 109 nivel de importancia de la puntualidad, para la ejecución de las labores de la empresa.	201
Gráfica 110 nivel de importancia del desarrollo, implementación y gestión de sistemas de control administrativos, para la ejecución de las labores de la empresa.	201
Gráfica 111 nivel de importancia del liderazgo, para la ejecución de las labores de la empresa.	202
Gráfica 112 nivel de importancia de la capacidad de solución de conflictos, para la ejecución de las labores de la empresa.	203
Gráfica 113 nivel de importancia de la puntualidad, para la ejecución de las labores de la empresa.	203
Gráfica 114 nivel de importancia de las habilidades interpersonales, para la ejecución de las labores de la empresa.	204
Gráfica 115 nivel de importancia de la capacidad crítica y autocrítica, para la ejecución de las labores de la empresa.	205
Gráfica 116 nivel de importancia de la iniciativa y espíritu emprendedor, para la ejecución de las labores de la empresa.	205
Gráfica 117 nivel de importancia del compromiso ético, para la ejecución de las labores de la empresa	206
Gráfica 118 nivel de importancia de la motivación del logro, para la ejecución de las labores de la empresa.	207
Gráfica 119 nivel de importancia del trabajo en equipo, para la ejecución de las labores de la empresa.	208

Gráfica 120 nivel de importancia de la actitud hacia el cliente, para la ejecución de las labores de la empresa.	209
Gráfica 121 nivel de importancia de la presentación personal, para la ejecución de las labores de la empresa.	210
Gráfica 122 nivel de importancia de identificar las jerarquías del personal y las áreas funcionales, para la ejecución de las labores de la empresa.	211
Gráfica 123 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa del conocimiento oral y escrito de una lengua extranjera.	224
Gráfica 124 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa del conocimiento básico y general del administrador de empresas.	225
Gráfica 125 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa de las habilidades informáticas y uso de nuevas tecnologías	226
Gráfica 126 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa del conocimiento de la diversidad y multiculturalidad de otros países para el cumplimiento de objetivos y proyectos internacionales.	227
Gráfica 127 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa de la capacidad de aprendizaje.	228
Gráfica 128 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa de la capacidad para detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos.	229
Gráfica 129 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa de los conocimientos y manejos de las leyes, reglamentos, etc. que deben tener las dependencias en el ejercicio de las funciones que tienen encomendadas.	229
Gráfica 130 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa sobre capacidad de organizar y planificar.	230

Gráfica 131 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa sobre la capacidad para elaborar, evaluar y administrar proyectos.	231
Gráfica 132 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa sobre la habilidad para identificar los riesgos de negocios de las empresas.	232
Gráfica 133 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa sobre la capacidad para la toma de decisiones.	233
Gráfica 134 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa sobre la capacidad para generar nuevas ideas.	234
Gráfica 135 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa sobre la iniciativa y capacidad para anticiparse a los problemas.	234
Gráfica 136 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa sobre la capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.	234
Gráfica 137 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa sobre la habilidad de investigación.	236
Gráfica 138 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa sobre la capacidad de análisis y síntesis.	237
Gráfica 139 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa sobre la productividad.	238
Gráfica 140 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa sobre el desarrollar, implementar y gestionar sistemas de control administrativos.	238
Gráfica 141 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa de la capacidad para la solución de problemas o conflictos.	240
Gráfica 142 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa del liderazgo.	240

Gráfica 143 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa de la puntualidad.	241
Gráfica 144 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa de las habilidades interpersonales.	241
Gráfica 145 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa de la capacidad crítica y autocrítica.	242
Gráfica 146 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa de la iniciativa y espíritu emprendedor.	243
Gráfica 147 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa del compromiso ético.	243
Gráfica 148 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa de la motivación del logro.	244
Gráfica 149 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa del trabajo en equipo.	245
Gráfica 150 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa de la actitud hacia el cliente.	246
Gráfica 151 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa de la presentación personal.	247
Gráfica 152 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa para identificar las jerarquías del personal y las áreas funcionales.	247
Gráfica 153 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa del conocimiento básico y general del administrador de empresas.	261
Gráfica 154 nivel requerido de importancia de los conocimientos básicos y generales del administrador de empresas para la ejecución de las labores de la empresa.	261

Gráfica 155 nivel requerido de importancia de la habilidad informáticas y uso de las nuevas tecnologías.	262
Gráfica 156 nivel requerido de importancia del conocimiento de la diversidad y multiculturalidad de otros países, para la ejecución de las labores de la empresa.	263
Gráfica 157 nivel requerido de importancia de la capacidad de aprendizaje, para la ejecución de las labores de la empresa.	263
Gráfica 158 nivel requerido de importancia de la capacidad para detectar oportunidades, para la ejecución de las labores de la empresa.	264
Gráfica 159 nivel requerido de importancia de los conocimientos y manejo de las leyes, para la ejecución de las labores de la empresa.	265
Gráfica 160 nivel requerido de importancia de la capacidad de organizar y planificar, para la ejecución de las labores de la empresa.	266
Gráfica 161 nivel requerido de importancia de la capacidad de elaborar, evaluar y administrar proyectos, para la ejecución de las labores de la empresa.	266
Gráfica 162 nivel requerido de importancia de la habilidad de identificar y administras los riesgos, para la ejecución de las labores de la empresa.	267
Gráfica 163 nivel requerido de importancia de la capacidad para la toma de decisiones, para la ejecución de las labores de la empresa.	268
Gráfica 164 nivel requerido de importancia de la capacidad de generar nuevas ideas, para la ejecución de las labores de la empresa.	268
Gráfica 165 nivel requerido de importancia de anticiparse a los problemas, para la ejecución de las labores de la empresa.	269
Gráfica 166 nivel requerido de importancia de la capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.	270

Gráfica 167 nivel requerido de importancia de la habilidad de investigación, para la ejecución de las labores de la empresa.	270
Gráfica 168 nivel requerido de importancia de la capacidad de análisis y síntesis, para la ejecución de las labores de la empresa.	271
Gráfica 169 nivel requerido de importancia de la productividad, para la ejecución de las labores de la empresa.	272
Gráfica 170 nivel requerido de importancia del desarrollo, implementación y gestión de sistemas de control, para la ejecución de las labores de la empresa.	272
Gráfica 171 nivel requerido de importancia del liderazgo, para la ejecución de las labores de la empresa.	273
Gráfica 172 nivel requerido de importancia de la solución de conflictos, para la ejecución de las labores de la empresa.	273
Gráfica 173 nivel requerido de importancia de la puntualidad, para la ejecución de las labores de la empresa.	274
Gráfica 174 nivel requerido de importancia de la habilidad interpersonal, para la ejecución de las labores de la empresa.	275
Gráfica 175 nivel requerido de importancia de la capacidad crítica y autocrítica, para la ejecución de las labores de la empresa.	275
Gráfica 176 nivel requerido de importancia de la iniciativa y espíritu emprendedor, para la ejecución de las labores de la empresa.	276
Gráfica 177 nivel requerido de importancia del compromiso ético, para la ejecución de las labores de la empresa.	277
Gráfica 178 nivel requerido de importancia de la motivación del logro, para la ejecución de las labores de la empresa.	278

Gráfica 179 nivel requerido de importancia del trabajo en equipo, para la ejecución de las labores de la empresa.	278
Gráfica 180 nivel requerido de importancia de la actitud hacia el cliente, para la ejecución de las labores de la empresa.	279
Gráfica 181 nivel requerido de importancia de la presentación personal, para la ejecución de las labores de la empresa.	280
Gráfica 182 nivel requerido de importancia de la identificación de áreas funcionales y jerarquías, para la ejecución de las labores de la empresa.	280
Gráfica 183 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa del conocimiento básico y general del administrador de empresas.	292
Gráfica 184 nivel requerido de importancia de los conocimientos básicos y generales del administrador de empresas, para la ejecución de las labores de la empresa.	292
Gráfica 185 nivel requerido de importancia de la habilidad informática y el uso de nuevas tecnologías, para la ejecución de las labores de la empresa.	293
Gráfica 186 nivel requerido de importancia del conocimiento de la diversidad y multiculturalidad de otros países, para la ejecución de las labores de la empresa.	294
Gráfica 187 nivel requerido de importancia de la capacidad de aprendizaje, para la ejecución de las labores de la empresa.	294
Gráfica 188 nivel requerido de importancia de detectar oportunidades, para la ejecución de las labores de la empresa.	295
Gráfica 189 nivel requerido de importancia del conocimiento y manejo de las leyes, para la ejecución de las labores de la empresa.	296
Gráfica 190 nivel requerido de importancia de la capacidad de organizar y planificar, para la ejecución de las labores de la empresa.	297



Gráfica 191 nivel requerido de importancia de la capacidad de elaborar, evaluar y administrar proyectos, para la ejecución de las labores de la empresa.	297
Gráfica 192 nivel requerido de importancia de la habilidad de identificar y administrar los riesgos, para la ejecución de las labores de la empresa.	298
Gráfica 193 nivel requerido de importancia de la toma de decisiones, para la ejecución de las labores de la empresa.	299
Gráfica 194 nivel requerido de importancia de la capacidad de generar nuevas ideas, para la ejecución de las labores de la empresa.	299
Gráfica 195 nivel requerido de importancia de la iniciativa y capacidad de anticipar de los problemas, para la ejecución de las labores de la empresa.	300
Gráfica 196 nivel de importancia de aplicar los conocimientos en la práctica, para la ejecución de las labores de la empresa.	300
Gráfica 197 nivel requerido de importancia de la habilidad de investigación, para la ejecución de las labores de la empresa.	301
Gráfica 198 nivel requerido de importancia de la capacidad de análisis y síntesis, para la ejecución de las labores de la empresa.	302
Gráfica 199 nivel requerido de importancia de la productividad, para la ejecución de las labores de la empresa.	303
Gráfica 200 nivel requerido de importancia del desarrollo, implementación y gestión de los sistemas de control, para la ejecución de las labores de la empresa.	303
Gráfica 201 nivel requerido de importancia del liderazgo, para la ejecución de las labores de la empresa.	304
Gráfica 202 nivel requerido de importancia de la capacidad de la solución de conflictos o problemas, para la ejecución de las labores de la empresa.	305

Gráfica 203 nivel requerido de importancia de la puntualidad, para la ejecución de las labores de la empresa.	306
Gráfica 204 nivel requerido de importancia de las habilidades interpersonales, para la ejecución de las labores de la empresa.	306
Gráfica 205 nivel requerido de importancia de la capacidad crítica y autocrítica, para la ejecución de las labores de la empresa.	307
Gráfica 206 nivel requerido de importancia de la iniciativa y espíritu emprendedor, para la ejecución de las labores de la empresa.	308
Gráfica 207 nivel requerido de importancia del compromiso ético, para la ejecución de las labores de la empresa.	309
Gráfica 208 nivel requerido de importancia de la motivación del logro, para la ejecución de las labores de la empresa.	310
Gráfica 209 nivel requerido de la importancia del trabajo en equipo, para la ejecución de las labores de la empresa.	310
Gráfica 210 nivel requerido de la importancia de la actitud hacia el cliente, para la ejecución de las labores de la empresa.	311
Gráfica 211 nivel requerido de la importancia de la presentación personal, para la ejecución de las labores de la empresa.	311
Gráfica 212 nivel requerido de la importancia de la identificación de las áreas funcionales y las jerarquías, para la ejecución de las labores de la empresa.	312
Gráfica 213 nivel requerido de importancia del conocimiento de una segunda lengua, para la ejecución de las labores de la empresa.	325
Gráfica 214 nivel requerido de importancia de los conocimientos básicos y generales del administrador de empresas, para la ejecución de las labores de la empresa.	325

Gráfica 215 nivel requerido de importancia de las habilidades informáticas y uso de nuevas tecnologías, para la ejecución de las labores de la empresa.	326
Gráfica 216 nivel requerido de importancia del conocimiento de la diversidad y multiculturalidad de otros países, para la ejecución de las labores de la empresa.	327
Gráfica 217 nivel requerido de importancia de la capacidad de aprendizaje, para la ejecución de las labores de la empresa.	327
Gráfica 218 nivel requerido de importancia de la capacidad para detectar nuevas oportunidades, para la ejecución de las labores de la empresa.	328
Gráfica 219 nivel requerido de importancia de la capacidad para detectar nuevas oportunidades, para la ejecución de las labores de la empresa.	329
Gráfica 220 nivel requerido de importancia de la capacidad de organizar y planificar, para la ejecución de las labores de la empresa.	329
Gráfica 221 nivel requerido de importancia de la capacidad de elaborar, evaluar y administrar proyectos, para la ejecución de las labores de la empresa.	331
Gráfica 222 nivel requerido de importancia de la habilidad de administrar e identificar los riesgos, para la ejecución de las labores de la empresa.	332
Gráfica 223 nivel requerido de importancia de la toma de decisiones, para la ejecución de las labores de la empresa.	332
Gráfica 224 nivel requerido de importancia de la capacidad de generar nuevas ideas, para la ejecución de las labores de la empresa.	333
Gráfica 225 nivel requerido de importancia de la iniciativa y capacidad para anticiparse a los problemas, para la ejecución de las labores de la empresa.	334
Gráfica 226 nivel requerido de importancia de aplicar los conocimientos en la práctica, para la ejecución de las labores de la empresa.	334

Gráfica 227 nivel requerido de importancia de la habilidad de investigación, para la ejecución de las labores de la empresa.	335
Gráfica 228 nivel requerido de importancia de la capacidad de análisis y síntesis, para la ejecución de las labores de la empresa.	336
Gráfica 229 nivel requerido de importancia de la productividad, para la ejecución de las labores de la empresa.	337
Gráfica 230 nivel requerido de importancia del desarrollo, implementación y gestión de los sistemas de control, para la ejecución de las labores de la empresa.	337
Gráfica 231 nivel requerido de importancia del liderazgo, para la ejecución de las labores de la empresa.	338
Gráfica 232 nivel requerido de importancia de la puntualidad, para la ejecución de las labores de la empresa.	339
Gráfica 233 nivel requerido de la importancia de la solución de problemas, para la ejecución de las labores de la empresa.	339
Gráfica 234 nivel requerido de importancia de las habilidades interpersonales, para la ejecución de las labores de la empresa.	340
Gráfica 235 nivel requerido de importancia de la capacidad crítica y autocrítica, para la ejecución de las labores de la empresa.	341
Gráfica 236 nivel requerido de importancia de la iniciativa y espíritu emprendedor, para la ejecución de las labores de la empresa.	342
Gráfica 237 nivel requerido de importancia del compromiso ético, para la ejecución de las labores de la empresa.	343
Gráfica 238 nivel requerido de importancia de la motivación del logro, para la ejecución de las labores de la empresa.	344

Gráfica 239 nivel requerido de importancia del trabajo en equipo, para la ejecución de las labores de la empresa.	345
Gráfica 240 nivel requerido de importancia de la actitud hacia el cliente, para la ejecución de las labores de la empresa.	346
Gráfica 241 nivel requerido de importancia de la presentación personal, para la ejecución de las labores de la empresa.	346
Gráfica 242 nivel requerido de importancia de la identificación de áreas funcionales y jerarquías, para la ejecución de las labores de la empresa.	347
Gráfica 243 nivel requerido de la importancia de una segunda lengua, para la ejecución de las labores de la empresa.	359
Gráfica 244 nivel requerido de importancia de los conocimientos básicos y generales del administrador de empresas, para la ejecución de las labores de la empresa.	359
Gráfica 245 nivel requerido de importancia de las habilidades informáticas y uso de nuevas tecnologías, para la ejecución de las labores de la empresa.	360
Gráfica 246 nivel requerido de importancia del conocimiento de la diversidad y multiculturalidad, para la ejecución de las labores de la empresa.	361
Gráfica 247 nivel requerido de importancia de la capacidad de aprendizaje, para la ejecución de las labores de la empresa.	361
Gráfica 248 nivel requerido de importancia de la capacidad de detectar nuevas oportunidades, para la ejecución de las labores de la empresa.	363
Gráfica 249 nivel requerido de importancia del conocimiento y manejo de las leyes, para la ejecución de las labores de la empresa.	363
Gráfica 250 nivel requerido de importancia de la capacidad de organizar y planificar, para la ejecución de las labores de la empresa.	364

Gráfica 251 nivel requerido de importancia de la capacidad para elaborar, evaluar y administrar proyectos, para la ejecución de las labores de la empresa.	365
Gráfica 252 nivel requerido de importancia de la habilidad para identificar y administrar riesgos, para la ejecución de las labores de la empresa.	366
Gráfica 253 nivel requerido de importancia de la toma de decisiones, para la ejecución de las labores de la empresa.	367
Gráfica 254 nivel requerido de importancia de la capacidad de generar nuevas ideas, para la ejecución de las labores de la empresa.	367
Gráfica 255 nivel requerido de importancia de la iniciativa y capacidad de anticiparse a los problemas, para la ejecución de las labores de la empresa.	368
Gráfica 256 nivel requerido de importancia de la capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica, para la ejecución de las labores de la empresa.	368
Gráfica 257 nivel requerido de importancia de la habilidad de investigación, para la ejecución de las labores de la empresa.	369
Gráfica 258 nivel requerido de importancia de la capacidad de análisis y síntesis, para la ejecución de las labores de la empresa.	370
Gráfica 259 nivel requerido de importancia de la productividad, para la ejecución de las labores de la empresa.	371
Gráfica 260 nivel requerido de importancia del desarrollo, implantación y sistema de control, para la ejecución de las labores de la empresa.	372
Gráfica 261 nivel requerido de la importancia del liderazgo, para la ejecución de las labores de la empresa.	372
Gráfica 262 nivel requerido de importancia de la capacidad de la solución de conflictos, para la ejecución de las labores de la empresa.	372

Gráfica 263 nivel requerido de importancia de la puntualidad, para la ejecución de las labores de la empresa.	374
Gráfica 264 nivel requerido de importancia de las habilidades interpersonales, para la ejecución de las labores de la empresa.	375
Gráfica 265 nivel requerido de importancia de la capacidad crítica y autocrítica, para la ejecución de las labores de la empresa.	375
Gráfica 266 nivel requerido de importancia de la iniciativa y espíritu emprendedor, para la ejecución de las labores de la empresa.	376
Gráfica 267 nivel requerido de importancia de la motivación del logro, para la ejecución de las labores de la empresa.	377
Gráfica 268 nivel requerido de importancia del compromiso ético, para la ejecución de las labores de la empresa.	377
Gráfica 269 nivel requerido de la importancia del trabajo en equipo, para la ejecución de las labores de la empresa.	379
Gráfica 270 nivel requerido de importancia de la actitud hacia el cliente, para la ejecución de las labores de la empresa.	379
Gráfica 271 nivel requerido de importancia de la presentación personal, para la ejecución de las labores de la empresa.	379
Gráfica 272 nivel requerido de importancia de la identificación de las áreas funcionales y jerarquías, para la ejecución de las labores de la empresa.	380

## **Lista de Anexos**

Anexo 1 Diseño de la encuesta aplicada.	432
Anexo 2 Comparación del perfil propuesto y perfil actual de PAE.	435



## **Introducción**

Hoy en día las demandas del mundo por conocimientos nuevos y actualizados que satisfagan sus necesidades es un gran reto para la relación universidad – empresa. Para la presente investigación el futuro egresado juega un rol importante en el logro de esta unión, donde, el propósito de la universidad Francisco de Paula Santander (UFPS) y el Programa Administración de Empresas (PAE) busca formar profesionales integrales y comprometidos con el desarrollo sostenible de la región.

Esta constante demanda primeramente exige a la academia la actualización de los saberes en pro de formar profesionales de calidad para un brindar a la sociedad una vida equitativa, y segundo involucra a las universidades con el sector productivo con el fin de organizar y plantear un aprendizaje que satisfaga sus necesidades para que sus futuros administradores encajen eficientemente en ámbito laboral. Esto debe tener una causa y efecto coherente con el uso de modelos basados en competencias para la planificación de un perfil de egreso y la creación del currículo para el PAE.

Las competencias son los componentes de los saberes que encaminan la educación hacia la productividad y calidad, son las que articulan el saber saber, saber hacer y saber ser. Es decir que los administradores que tengan la concepción de estos saberes tendrán en el conocimiento, las capacidades y habilidades requeridas, también los valores y la ética profesional que le permita asumir y enfrentar cualquier rol o situación que se le presente en su vida profesional.

Así que, un currículo basado en competencias que se enfoque solamente en cumplir con necesidades de las empresas, y descuiden la realización de investigaciones, innovaciones que permitan el mejoramiento de los procesos de producción, sistemas de cola, marketing entre otras

para bienes y servicios no existirá un equilibrio entre la universidad y empresa. Cuando se cumplen ambas cosas se puede lograr formar egresados capaces de incorporar y adaptarse a los avances científicos y es capaz de optimizar la producción creando y propagando la responsabilidad social, ambiental y bienestar grupal.

## **1. Título**

Competencias de los estudiantes del Programa Administración de Empresas de la UFPS, requeridas por el sector Productivo de Cúcuta.

## **2. Planteamiento del Problema**

### **2.1 Formulación del Problema**

¿Cuáles son las competencias de los estudiantes del programa Administración de Empresas de la Universidad Francisco de Paula Santander son requeridas por las empresas del Sector Productivo de Cúcuta?

### **2.2 Descripción del Problema**

El mundo empresarial se encuentra constantemente con nuevas necesidades por el desarrollo tecnológico, las nuevas comunicaciones del ámbito social y la generación de información. Las grandes economías se han centrado en buscar un desempeño estratégico de desarrollo basado en las competencias claves para el éxito competitivo en los negocios globales. “Ser la economía más competitiva de América Latina es la gran apuesta que debe asumir el país, ratificó la ministra de Comercio, Industria y Turismo, María Claudia Lacouture, durante el cierre de la jornada en la que se presentó el Informe Nacional de Competitividad” (El Portafolio, 2016).

El estado colombiano busca estrategias que permitan el fortalecimiento de su papel en el mercado internacional y desarrollo económico regional. Su objetivo es aumentar la productividad de las empresas y priorizar los sectores. El Ministerio de Comercio, Industria y Turismo<sup>1</sup> (MINCIT) ha propuesto un Plan de Desarrollo Productivo para fortalecer los sectores con mayor proyección económica en las regiones para así generar productividad e innovación en el país.

---

<sup>1</sup>El Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, es la encargada de apoyar la actividad empresarial, productora de bienes, servicios y tecnología, así como la gestión turística de las regiones del país con el fin de mejorar su competitividad y su sostenibilidad.

El departamento de Norte de Santander frente a la problemática que se presenta con el vecino país y Cúcuta en su postura como ciudad fronteriza, cuentan con el Plan Regional de Competitividad por el sector privado y público, la sociedad civil del departamento y la academia, con el objetivo de ser “reconocido a nivel nacional e internacional para el 2021 como el principal centro de negocios y logística de la región andina; por su desarrollo industrial y competitivo” (CRCNS, 2009, pág. 6).

Adicionalmente, los sectores económicos, la academia, la sociedad civil y el estado no solamente conforman la competitividad de un país, las instituciones de educación superior están debidamente comprometidas y relacionadas. Pérez, Santos & León (2015) afirman que

La calidad en la educación es un compromiso y responsabilidad de la universidad pública, por ello en su construcción, el análisis de las características y condiciones de egreso de los estudiantes, representan un insumo importante, para identificación de factores determinantes en la transición del sistema de educación superior al medio laboral (pág. 80.).

La Universidad Francisco de Paula Santander (2017) en su marco institucional está comprometida con la formación de profesionales, el mejoramiento de la calidad en los procesos de la educación, investigación y extensión con el propósito de contribuir a la solución del entorno y del desarrollo sostenible de la región.

El Programa Administración de Empresas de la Universidad Francisco de Paula Santander en el proceso de fortalecimiento y consolidación de los factores de acreditación de alta calidad, debe conocer las competencias que el sector productivo requiere para lograr formar profesionales con alto grado de competitividad, para el desarrollo sostenible y la transformación del entorno socioeconómico de la región.

### **2.3 Justificación**

La Universidad Francisco de Paula Santander para responder a los diferentes problemas sociales del entorno, crea una política curricular flexible para los programas académicos y su mejoramiento hacia la calidad. Con el fin, de una excelente formación integral que cumpla con las exigencias de las organizaciones. El Programa Administración de Empresas para preparar individuos capaces de ser exitosamente productivos, tiene la necesidad de estar constantemente actualizando los contenidos curriculares.

Los resultados de la presente investigación aportaran información para los componentes de las áreas de formación de los estudiantes del Programa Administración de Empresas, con relación a las competencias humanas requeridas por las empresas del sector productivo de la ciudad de Cúcuta; para mejor los lineamientos que le permitan gestionar el talento humano proveniente de su proceso como academia con el fin de satisfacer los requerimientos planteados por las diferentes empresas de la ciudad, creando un vínculo conveniente entre universidad y empresa.

Y finalmente, busca contribuir a las prácticas auto evaluativas de calidad del programa para la construcción de una comunidad académica altamente competitiva, con las competencias necesarias para que el Administrador de empresas egresado este en la capacidad de cumplir su rol como empleado de una organización o para generar empleo en su propia empresa y así lograr un mayor impacto en la sociedad.

## **2.4 Objetivos de la Investigación**

### **2.4.1 Objetivo general**

Determinar las capacidades y habilidades humanas requeridas por las empresas del sector productivo de Cúcuta.

### **2.4.2 Objetivos específicos**

- Identificar y Categorizar por sectores económicos las necesidades de competencias requeridas por las empresas del sector productivo de Cúcuta.
- Caracterizar las competencias requeridas por las empresas del sector productivo de Cúcuta.
- Estructurar el perfil por competencias requeridas por las empresas del sector productivo de Cúcuta.
- Proponer los componentes de las áreas de formación de los estudiantes del Programa de Administración de Empresas de acuerdo con las necesidades del sector productivo.

### 3. Marco Referencial

#### 3.1 Antecedentes

Son todos los estudios previos, tesis e investigaciones que guardan una relación al problema planteado, también se expondrá la investigación que se tendrá en cuenta para el análisis de los resultados. Luego de una profunda búsqueda en diversas fuentes se determinaron los siguientes antecedentes:

“**Tuning Educacional Structures in Europe**” (s.f.), inicio en el año 2000 con el fin de “Vincular los objetivos de las políticas del proceso de Lisboa y en una etapa posterior, la estrategia de Lisboa con el Sector de la Educación” (s.f.) Este proyecto principalmente va dirigido a las Universidades de Educación Superior, con el propósito de mejorar la calidad de la educación basados en Competencias. Este proyecto europeo se centra en las funciones, estructuras y los contenidos de las materias donde los responsables son las Instituciones de educación superior, y sistema educativo trabajando como ente encargado el gobierno.

Su “metodología esta creada con el fin de comprender los planes de estudios y hacerlos comparables” (Tuning Educational Structure in Europe, s.f). Su estudio comprendió siete áreas temáticas: empresariales, ciencias de la educación, geología, matemáticas, historia, física y química, su planteamiento se centró en 5 líneas para la comprensión de las áreas, de las cuales solo investigaron tres líneas en la primera fase por falta de tiempo. Por otra parte, el “Tuning desarrolló un modelo para el diseño, implementación y entrega de currículos ofrecidos en una institución o, conjuntamente, por dos o más instituciones” (Tuning Educational Structure in Europe, s.f)



Las líneas de enfoque son: “competencias genéricas (académicas generales), competencias específicas de la materia, el papel del ECTS como un sistema de acumulación enfoques de aprendizaje, enseñanza y evaluación y el papel de la mejora de la calidad en el proceso educativo” (s.f). Adicionalmente, “las competencias se describen como puntos de referencia para el diseño y la evaluación del currículum..., Permiten flexibilidad y autonomía en la construcción de currículos. Al mismo tiempo, proporcionan un lenguaje común para describir a qué se dirigen los currículos” (s.f).

**Alfa Tuning América Latina**, se basa en el Tuning europeo enfocándose solo en su primera fase. Adicionalmente, “su meta es identificar e intercambiar información y mejorar la colaboración entre las instituciones de educación superior para el desarrollo de la calidad, efectividad y transparencia” (s.f.).

Uno de los objetivos más importantes de Tuning de Latinoamérica son: “Avanzar en los procesos de reforma curricular basados en un enfoque en competencias..., Profundizar en el eje de empleabilidad del Tuning desarrollando perfiles de egreso conectados a las demandas y necesidades sociales” (s.f.)

Estos dos antecedentes son pieza clave en esta investigación, se tendrán en cuenta para la creación del instrumento. Más adelante en el presente trabajo se expondrán las competencias genéricas y específicas del proyecto Tuning europeo y América Latina.

**“Identificación de las competencias que el entorno laboral requiere del Administrador de empresas egresado de la Universidad Francisco de Paula Santander”** (2007) es el título del proyecto de grado de un grupo de estudiantes del Programa Administración de Empresas de la UFPS, su investigación se enfocó en los sectores económicos ubicados en el área

metropolitana de Cúcuta, con el fin de promover el Programa ante el comité del Tuning Colombiano y Latinoamericano

Este estudio es de gran importancia para el programa Administración de Empresas, fue la primera investigación realizada sobre competencias que debe tener los egresados para satisfacer las necesidades del mundo labor y un pilar para el actual proyecto donde se propone realizar comparaciones en sus resultados.

**Arias Tibaquirá, Angela Patricia** (2011) realizó un estudio titulado “Lineamientos para el diseño de un perfil del administrador de empresas de la universidad nacional sede Manizales: basado en un enfoque por competencias laborales” (pág. 1). En esta tesis se manejaron los modelos conductistas, funcionalistas, el modelo constructivista, y la teoría de competencias de David McClelland.

La investigación se enmarcó en un proyecto factible, aplicada-documental y de campo. Por su parte, la muestra de su investigación fue de 30 egresados que cumplieran con los requisitos planteados. La técnica utilizada fue la encuesta –cuestionario- para la creación de los perfiles. Este proyecto se relaciona con la investigación en curso, ya que propone una metodología utilizada para la definición de perfiles, a través de objetivos de aprendizaje precisos y una estructura de trabajo que aborda, paso a paso, las actividades.

**Marquínez Gruezo, Hugo Iván** (2013) realizo “Una propuesta de desarrollo de competencias en el plan curricular del área de matemáticas de la IE Siete de Agosto en el primer ciclo de educación básica” (pág. 1) basado en el enfoque curricular por competencias en Colombia y diversos paradigmas como el paradigma alemán, francés, anglosajón y Latinoamericano, con los siguientes objetivos específicos: “Determinar ejes transversales que

estructuran una propuesta..., Establecer las características del currículo por competencias y su aplicación en los procesos de enseñanza y aprendizaje de las matemáticas” (pág. 15).

Se relaciona con el presente estudio planteado, ya que muestra cómo debe estructurar un plan curricular basado en el desarrollo de competencias, lo cual resulta un aporte importante para los objetivos específicos, de estudio es proponer los componentes de las áreas de formación de los estudiantes del Programa de Administración de Empresas de acuerdo con las necesidades del sector productivo.

Y para finalizar, el quinto antecedente corresponde al **Ministerio de Educación Nacional de Colombia sobre la articulación de la educación con el mundo productivo**, se enfoca en las competencias laborales generales que son necesarias para desempeñarse en cualquier entorno productivo o social, sin importar el nivel del cargo, el sector económico o el tipo de actividad, estas capacidades son de carácter transferibles y genéricas, ayudando en el proceso de la educación superior y a una vida profesional exitosa y “las competencias laborales específicas están orientadas a habilitar a un individuo para desarrollar funciones productivas propias de una ocupación o funciones comunes a un conjunto de ocupaciones” (2003, pág. 5). Enfocadas al “pleno desarrollo de las capacidades intelectuales (el saber), psicomotoras (el saber-hacer) y afectivas y volitivas (el saber-ser)” (Universidad Católica de Oriente, 2010, pág. 16)

Esta articulación suministra información básica para mejorar la educación de la calidad superior y se relaciona con la investigación planteada, ya que ambas se enfocan en construir estudiantes competentes que cumplan con las necesidades actuales de la sociedad (sector productivo) y que sean seres útiles que emprenden con acierto sus proyectos de vida.

### **3.2 Marco Teórico**

A continuación, se dará a conocer lo referente a las competencias y se expondrán diferentes enfoques relacionados por investigadores de la materia, como las competencias y los tres saberes, la teoría del capital humano y situacional. Que se tendrán en cuenta para la investigación de las Competencias de los estudiantes del Programa Administración de Empresas de la UFPS, requeridas por el sector Productivo de Cúcuta.

### **3.2.1 Las Competencias**

Su origen fue en el “siglo XV derivado del latín *competere*, que significa ir al encuentro de” (Corominas, 1987, pág. 163) o conseguir algo primero que otro, también significa “pugnar con, rivalizar con y se generaron sustantivos como *competencia*, , *competitividad*, *competidor* y el adjetivo *competitivo*” (Correa, 2007, pág. 7).

Las competencias y su unión con la educación nacen de muchos años de investigaciones en diferentes países, para Kozanitis este vínculo es muy importante ya que “asegura que uno de los rasgos más importantes del enfoque por competencias es la explicación de la razón de ser de cada asignatura, el vínculo entre ellas, y su contribución al perfil del egresado” Citado en (Centro de Desarrollo Universia (CDU), 2017). A través de los años han existido investigaciones que relacionan la importancia entre la academia y las competencias.

Según Correa, “en 1906 la Universidad Cincinnati Ohio, realizo estudios de experiencias en ingeniería relacionando el desempeño de los estudiantes con la aplicación de conocimiento centrando en las competencias laborales” (pág. 8). Por otro parte en las universidades de Chile empezaron a incentivar la formación laboral por competencias, dando importancia a las personas que eran capaces de adaptarse a los cambios y responder por medio de sus habilidades, actitudes y saberes.

Para Tejada en 1999 (Citado (Farfán, Acosta, & Nova, 2012.) las competencias son “el conjunto de saberes, conocimientos, procedimientos y actitudes, combinados, coordinados e integrados en el ejercicio profesional” (pág. 7).

McClelland (1973) en su artículo “*Testing for Competence Rather Than for "Intelligence"*” (pág. 1). “buscaba factores que permitiesen una mejor predicción del rendimiento laboral” (G. Araujo, 2015, pág. 1). Se baso en una serie de experimentos, para estudiar a las personas en el trabajo, con el fin de comparar a los estudiantes con calificaciones promedios en los test de inteligencia que son generalmente exitosos, con las estudiantes que tienen excelentes calificaciones en los test de inteligencia y no son exitosos en el mundo laboral. Para McClelland una persona puede triunfar en el mundo empresarial por sus competencias. En 1987 este mismo autor descubre la teoría de la motivación humana se basa en \*un incentivo natural para alcanzar el logro de un objetivo, \*se puede medir por medio del comportamiento, \*por lo que el individuo sea capaz de realizar y \*el conocimiento.

Poco a poco la academia inicio a ser responsable del desarrollo personal de los individuos, Cada una de sus competencias se construyen a lo largo de su proyecto de vida, y cada institución se encarga de centrar, de estimular sus conocimientos en la práctica y ayudar a formar su personalidad para que sea capaz de adaptarse a las necesidades laborales y sociales.

### ***3.2.1.1 Las competencias y los tres saberes (Saber, Saber Hacer, Saber Ser)***

Para el holandés Mertens (1996) la competencia laboral y profesional se fundamenta en la capacidad productiva que tiene el individuo en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad esperados por el sector productivo. Estas competencias se logran con la adquisición y desarrollo de capacidades, conocimientos y habilidades que son expresados en el

saber, el saber hacer y el saber ser. Esto demuestra la unidad entre la teoría y la práctica, al definirse la competencia en términos de lo que sabe el hombre y lo que hace con eso que sabe.

Mertens es su investigación con la Organización Internacional del Trabajo OIT<sup>2</sup>, señala que existen dos tipos de aprendizaje que son estratégicos en las empresas: la capacidad de aprender y el de un saber utilizable, relacionado con las competencias ya que no solo incluye las habilidades sino también el conocimiento.

Gonzalez (2015) afirma “que para lograr el desarrollo de competencias en el proceso de enseñanza/aprendizaje, se deben retomar tres conceptos básicos: el saber ser, el saber saber y el saber hacer”.

El Saber Ser: lo define como la identidad personal y el desarrollo de la personalidad. Se basa en el conocimiento que tiene cada individuo en cuanto a habilidades, valores, capacidades, virtudes, y defectos.

El Saber Saber: son los conocimientos teóricos y especializados, son objetivos exteriores a los individuos, los cuales son adquiridos en el proceso de formación conceptual del individuo,

El Saber Hacer: son los conocimientos adquiridos por el individuo por medio de los cuales puede llegar a desarrollar elementos que le permitan colocar en práctica lo aprendido y que se aplican en una situación determinada.

Por consiguiente, se establece un nexo entre lo que es el saber saber, y el saber ser, aplicándolo al saber hacer, de tal forma que los conocimientos adquiridos y el desarrollo de la

---

<sup>2</sup> La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es un organismo de las Naciones Unidas que se encarga de los asuntos de las relaciones laborales.

personalidad, le permita tener creatividad, tomar decisiones y el saber resolver problemas, entre otros.

Llevar a la práctica su saber teórico, sin olvidar su identidad personal. “Saber hacer”, es hacer del conocimiento algo apropiado y significativo, adaptado al contexto real de cada individuo.

### **3.2.2 Teoría del Capital Humano**

“El capital humano es considerado como un factor propiciador de desarrollo y crecimiento económico, para su formación entran en juego diversos elementos, los más importantes son la educación y la capacitación laboral, porque a través de ellos se descubren y desarrollan las capacidades, los talentos, las destrezas y habilidades de los individuos” (Villalobos Monroy & Pedroza Flores, 2009)

Bustamante (2003), “por su parte, define el capital humano como un conjunto de habilidades, capacidades, y conocimientos de la fuerza laboral”.

Ah inicios de 1950, se comienza a considerar otras maneras de inversión como, el crecimiento de capital y del trabajo, considerando esto la base del crecimiento de la producción de los países; La educación y la formación profesional desempeñaban un rol importante como fuente de crecimiento. En 1957 se da relevancia a la teoría del ser humano como un fundamento para el desarrollo productivo de las industrias, seguidamente, en el mismo año se realizaron estudios del crecimiento económico de Estados Unidos, donde se obtuvo que la educación aumento la calidad de la fuerza del trabajo. Según (Cardona, y otros, 2007) afirman que Denison señala que independientemente el periodo que se examine, el crecimiento económico esta enlazado con el aumento de la fuerza de trabajo, la educación, el capital y los avances del conocimiento.

La teoría del capital humano señala que el aumento de la productividad de las personas se debe a la educación y a través de ésta, permite al individuo acceder a una remuneración mayor. Además de los hábitos, de la cultura y el conocimiento concreto que proporciona la educación brindarían al trabajador mejores bases y comprensión en los procesos, que se desarrolla en el puesto de trabajo. Por otra parte, afirma que la educación es un componente esencial de inversión al capital humano, que se puede obtener a través de las empresas o del individuo por sus propios medios, las empresas invierten en capacitación de sus empleados para lograr mayor eficiencia y productividad en su trabajo.

“La educación general, se da por medio de tres niveles: la primaria, bachillerato y pregrado en universidad; es una calificación global, y capacita para ingresar al mercado laboral de acuerdo con el nivel de educación correspondiente, mas no para una tarea detallada en la empresa. Es la educación específica, desarrollada en las empresas, la que genera especificidad a los desempeños laborales” (2007, pág. 20).

### **3.2.3 Teoría Situacional**

En esta teoría no se debe seguir un modelo para conseguir la eficacia, su estructura es flexible y orgánica, también hace referencia al hombre en su motivación y liderazgo para adaptarse al mundo externo. “Sus orígenes se remontan a las investigaciones de Chandler, Burns y Stalker, Wodward y Lawrence y Lorsch sobre las organizaciones y sus ambientes” (Chiavenato, 2000, pág. 482).

Para Idalberto Chiavenato 2000 “la Teoría situacional es más una forma relativa de enfrentar el mundo” (pág. 483). Es el enfoque más completo de todas las teorías y abarca todo “lo relacionado con la tareas, estructuras, personas, tecnología y ambiente” (pág. 481). La más



importante es la característica del ambiente ya que basado en esta giran las características y el modelo organizacional que debe tener la empresa. Este enfoque muestra que el éxito de una organización y del individuo en su entorno laboral y social se puede reconocer por su “experiencia y evidencia y no por la razón” (pág. 430). También demuestra que los principios organizacionales no son independientes.

Chiavenato en el (2000) en su libro *Introducción a la teoría general de la administración* afirma que:

El ser humano no es únicamente complejo, sino variable y tiene muchas motivaciones dispuestas en una cierta jerarquía sujeta a cambios. Los motivos se interrelacionan y se combinan en perfiles motivacionales complejos. La motivación es un proceso y no un evento aislado. Motivación es consecuencia no causa. El hombre es capaz de aprender nuevas: motivaciones a través de sus experiencias y de su interacción según (pág. 465).

En general el ser humano es, “un ser de integraciones; produce y se reproduce en el entorno cultural, es participe de un proceso social evolutivo, es víctima de sus necesidades y, por tanto, es parte de un caos organizacional” (Amórtegui, 2008, pág. 17). El ser debe estar respondiendo a una serie de competencias para adaptarse en el mundo ejemplo, en la Organización tiene que ser responsable, innovador; en la sociedad saber comportarse frente a diferentes culturas, normas, religiones. Es por lo que el hombre es un ser complejo tiene que ajustarse a esa cantidad de variables y comportamientos.

### 3.3 Marco conceptual

#### *Administrador:*

\* Para Alle y Gilmore el administrador “es una persona que obtiene resultados a través de otras personas. Un administrador es el responsable de llevar a cabo las actividades necesarias para alcanzar las metas de la organización” citado en (GestioPolis, 2001).

\*Chiavenato (2000) define a al administrador como una persona que “define estrategias, diagnostica situaciones, mide los recursos, planea su integración, soluciona problemas y genera innovaciones y competitividad” (pág. 2).

Con base en lo anterior la investigación define al administrador de empresas como una persona líder con la capacidad para tomar decisiones, con un perfil integro y un gran grupo de competencias para guiar y dirigir a empresas y comunidades para alcanzar objetivos con beneficios propios o comunes.

#### *Competencias:*

\*la Real academia divide su significado en competente y competir, es decir:

“Competir: 1. Disputa entre dos o más personas sobre algo / 2. F. Rivalidad entre varias personas que aspiran la misma cosa” (Real Academia Española, 2014)

“Competente: 1. Aptitud para hacer algo o intervenir en un asunto determinado / 2. Ámbito legal de atribuciones que corresponden a una entidad pública.” (Real Academia Española, 2014)

\*Cinterfor (2012) Define las competencias “como una capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. La competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución del trabajo, es una capacidad real y demostrada”

\*Spencer y Spencer definen las competencias como “una característica subyacente de un individuo que está casualmente relacionada a un criterio referenciado como efectivo y/o desempeño superior en un trabajo o en una situación” (2009, pág. 10). Para estos autores las competencias permiten identificar la manera actuar y de pensar de las personas y también establecen cierta característica de competencias que son: *Motivos, Rasgos, Autoconcepto, Conocimiento, y Destreza.*

\* Para el Ministerio de Educación: Las Competencias “son el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que un joven estudiante debe desarrollar para desempeñarse de manera apropiada en cualquier entorno productivo, sin importar el sector económico, el nivel del cargo, la complejidad de la tarea o el grado de responsabilidad requerido” (Ministerio de Educación Nacional R. d., 2007, pág. 6).

\* El proyecto Tuning define las competencias como un “enfoque integrado, considerando las capacidades por medio de una dinámica combinación de atributos que permite un desempeño competente como parte del producto final de un proceso educativo lo cual enlaza con el trabajo realizado en la educación superior” (Tuning - Educational Structures in Europe, pág. 15).

Tuning Educational Structure in Europe (s.f.) clasifican las competencias en treinta genéricas divididas en tres categorías instrumentales (11), interpersonales (8) y sistémicas (12):

### Competencias Instrumentales

- Capacidad de análisis y síntesis
- Capacidad de organizar y planificar
- Conocimientos generales básicos
- Conocimientos básicos de la profesión
- Comunicación oral y escrita en la propia lengua
- Conocimiento de una segunda lengua
- Habilidades básicas de manejo del ordenador
- Habilidades de gestión de la información (habilidad para buscar y analizar información proveniente de fuentes diversas)
- Resolución de problemas
- Toma de decisiones

### Competencias interpersonales

- Capacidad crítica y autocrítica
- Trabajo en equipo
- Habilidades interpersonales
- Capacidad de trabajar en un equipo interdisciplinar
- Capacidad para comunicarse con expertos de otras áreas
- Apreciación de la diversidad y multiculturalidad
- Habilidad de trabajar en un contexto internacional
- Compromiso ético

## Competencias Sistémicas

- Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica
- Habilidades de investigación
- Capacidad de aprender
- Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones
- Capacidad para generar a nuevas ideas (creatividad)
- Liderazgo
- Conocimientos de culturas y costumbres de otros países
- Habilidad para trabajar de forma autónoma
- Diseño y gestión de proyectos
- Iniciativa y espíritu emprendedor
- Preocupación por la calidad
- Motivación de logro

Por otra parte, El proyecto Alfa Tuning América Latina busca "perfeccionar" las estructuras educativas en América Latina se encuentran enfocadas en desarrollar perfiles profesionales en pro de las competencias genéricas y específicas para cada área de estudio, con el propósito de mejorar la elección entres instituciones de educación superior y la vida laboral.

## Competencias Genéricas:

1. Capacidad de abstracción, análisis y síntesis
2. Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica
3. Capacidad para organizar y planificar el tiempo
4. Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión
5. Responsabilidad social y compromiso ciudadano
6. Capacidad de comunicación oral y escrita
7. Capacidad de comunicación en un segundo idioma
8. Habilidades en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación
9. Capacidad de investigación
10. Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente
11. Habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas
12. Capacidad crítica y autocrítica
13. Capacidad para actuar en nuevas situaciones
14. Capacidad creativa
15. Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas
16. Capacidad para tomar decisiones
17. Capacidad de trabajo en equipo
18. Habilidades interpersonales
19. Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes
20. Compromiso con la preservación del medio ambiente
21. Compromiso con su medio socio-cultural
22. Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad
23. Habilidad para trabajar en contextos internacionales
24. Habilidad para trabajar en forma autónoma
25. Capacidad para formular y gestionar proyectos

26. Compromiso ético

27. Compromiso con la calidad

Las competencias específicas para el modelo de Tuning en América Latina se eligieron 4 grupos para la primera fase incluida en esta Administración de Empresas. La metodología seguida por todos los grupos fue la misma, se trabajó con los documentos nacionales que cada universidad aportó, y por medio de debates se alcanza una lista de competencias específicas para cada área temática y que los egresados deben tener al finalizar la titulación.

#### Competencias Específicas de Administración de Empresas

1. Desarrollar un planeamiento estratégico, táctico y operativo.
2. Identificar y administrar los riesgos de negocios de las organizaciones.
3. Identificar y optimizar los procesos de negocio de las organizaciones.
4. Administrar un sistema logístico integral.
5. Desarrollar, implementar y gestionar sistemas de control administrativo.
6. Identificar las interrelaciones funcionales de la organización.
7. Evaluar el marco jurídico aplicado a la gestión empresarial.
8. Elaborar, evaluar y administrar proyectos empresariales en diferentes tipos de organizaciones.
9. Interpretar la información contable y la información financiera para la toma de decisiones gerenciales.
10. Usar la información de costos para el planeamiento, el control y la toma de decisiones.
11. Tomar decisiones de inversión, financiamiento y gestión de recursos financieros en la empresa.
12. Ejercer el liderazgo para el logro y consecución de metas en la organización.

13. Administrar y desarrollar el talento humano en la organización.
14. Identificar aspectos éticos y culturales de impacto recíproco entre la organización y el entorno social.
15. Mejorar e innovar los procesos administrativos.
16. Detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos.
17. Utilizar las tecnologías de información y comunicación en la gestión.
18. Administrar la infraestructura tecnológica de una empresa.
19. Formular y optimizar sistemas de información para la gestión.
20. Formular planes de marketing

***Sectores económicos:***

son subdivisiones de la actividad económica. “Cada sector se refiere a una parte de la actividad económica cuyos elementos tienen características comunes, guardan una unidad y se diferencian de otras agrupaciones. Su división se realiza de acuerdo con los procesos de producción que ocurren al interior de cada uno de ellos” (Banrep, 2000). De esta manera permite realizar una clasificación ordenada y facilitar sus análisis.

El Banco de la república (2000) afirma que los sectores económicos o sector productivo se clasifican en:

- a. Sector Primario: Abarca sus productos directamente de la naturaleza o de la tierra: tales como la agricultura, la caza, la pesca y la silvicultura. Las actividades de este sector no llevan procesos de transformación; es decir, los productos se venden tal como se extraen de la tierra.



Sin embargo, existen casos de productos tales como el café o el arroz en los cuales para que el consumidor los adquiera si llevaron una transformación.

b. Sector Secundario: En este se incluyen las actividades que realizan una transformación industrial (productos del sector primario) como base para la fabricación de nuevos productos. “Se divide en dos sub-sectores: industrial extractivo (extracción minera y petrolera) e industrial de transformación (envasado de legumbres y frutas, embotellado de refrescos, fabricación de abonos y fertilizantes, cementos, aparatos electrodomésticos, etc)” (Banrep, 2000).

c. Sector Terciario: Se agrupan en este sector las actividades en las cuales se producen bienes intangibles y generalmente dichas actividades sirven de soporte a los dos sectores anteriores. Se encuentran el comercio, el transporte, la salud, la educación, el sector financiero, etc.

Pero la teoría económica también menciona que sectores se pueden dividir por su especialización. Esto da origen a los siguientes sectores económicos (Banrep, 2000) que son:

1. Sector agropecuario: Corresponde al sector primario mencionado anteriormente.
2. Sector de servicios: Corresponde al sector terciario mencionado anteriormente.
3. Sector industrial: Corresponde al sector secundario mencionado anteriormente.
4. Sector de transporte: Hace parte del sector terciario, e incluye transporte de carga, servicio de transporte público, transporte terrestre, aéreo, marítimo, etc.
5. Sector de comercio: Hace parte del sector terciario de la economía, e incluye comercio al por mayor, minorista, centros comerciales, cámaras de comercio, San Andresitos, plazas de

mercado y, en general, a todos aquellos que se relacionan con la actividad de comercio de diversos productos a nivel nacional o internacional.

6. Sector financiero: En este sector se incluyen todas aquellas organizaciones relacionadas con actividades bancarias y financieras, aseguradoras, fondos de pensiones y cesantías, fiduciarias, etc.

7. Sector de la construcción: En este sector se incluyen las empresas y organizaciones relacionadas con la construcción, al igual que los arquitectos e ingenieros, las empresas productoras de materiales para la construcción, etc.

8. Sector minero y energético: Se incluyen en él todas las empresas que se relacionan con la actividad minera y energética de cualquier tipo (extracción de carbón, esmeraldas, gas y petróleo; empresas generadoras de energía; etc.).

9. Sector solidario: En este sector se incluyen fondos de empleados, las cooperativas, las cajas de compensación familiar, las empresas solidarias de salud, asociaciones mutuales, entre otras.

10. Sector de comunicaciones: En este sector se incluyen todas las empresas y organizaciones relacionadas con los medios de comunicación como (telefonía fija y celular, empresas de publicidad, periódicos, editoriales, etc.) (Red Cultural del Banco de la República en Colombia, 2000)

### ***Universidad Francisco de Paula Santander (ufps)***

La Universidad Francisco de Paula Santander nace el 5 de Julio de 1962 como institución privada, con la carrera de economía con el nombre “Fundación Universidad de Cúcuta Francisco de Paula Santander” (UFPS, 2016) ubicado en la calle 13 con avenidas 5 y 6 donde inicia labores la UFPS y el 1 de junio de 1970 la fundación se declara como “Universidad Oficial del

Departamento: quedando como establecimiento público descentralizado y con personería jurídica” (UFPS, Historia de la Universidad Francisco de Paula Santander, 2016).

El Decreto No. 323 de mayo 13 de 1970 es su artículo 1 afirma que UFPS que da como: “Universidad Oficial Departamental y se constituye como persona jurídica con autonomía administrativa y patrimonio independiente. Su domicilio será la ciudad de Cúcuta, pero podrá establecer Facultades, Institutos y en general Centros de Educación Superior en otras ciudades del Departamento” (UFPS, Historia de la Universidad Francisco de Paula Santander, 2016, pág. 9)

La UFPS cuenta actualmente con cinco programas profesionales, técnicos, tecnológicos, a distancia y de posgrado. Tiene 23 carreras profesionales de las cuales 4 se encuentran acreditadas que son Enfermería, Ingeniería Biotecnológica, Ingeniería de Sistemas y Licenciatura en Matemáticas. La Universidad tiene como propósito apoyar e incentivar a los programas de educación para seguir la acreditación de alta calidad.

La universidad francisco de Paula Santander en el (2017) afirma que,

Mediante la acreditación se certifica a la sociedad que los programas académicos y las instituciones de educación superior cumplen altos requisitos de calidad y realizan los propósitos y objetivos declarados y apunta al reconocimiento de la excelencia global de la institución a través del desempeño de grandes áreas de desarrollo institucional. La acreditación institucional y la acreditación de programas son complementarias.

La misión de la (Universidad Francisco de Paula Santander) es:

Institución Pública de Educación Superior, orientada al mejoramiento continuo y la calidad en los procesos de docencia, investigación y extensión, en el marco de estrategias metodológicas

presenciales, a distancia y virtuales, cuyo propósito fundamental es la formación integral de profesionales comprometidos con la solución de problemas del entorno, en busca del desarrollo sostenible de la región (2016)

La Visión de la (Universidad Francisco de Paula Santander) es:

La Universidad Francisco de Paula Santander será reconocida a nivel nacional por la alta calidad, competitividad y pertinencia de sus programas académicos, la generación de conocimiento, la transferencia de ciencia y tecnología, y la formación de profesionales con sentido de responsabilidad social, utilizando estrategias metodológicas presenciales, a distancia y virtuales, que faciliten la transformación de la sociedad desde el ámbito local hacia lo global. (2016)

### **3.4 Marco legal**

A continuación, se cita textualmente todas las leyes, artículos, decretos que fundamentan la presente investigación.

**a) Artículo 67, de la Constitución Política de Colombia 1991 afirma que (2016):**

La educación es un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social; con ella se busca el acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica, y a los demás bienes y valores de la cultura. La educación formará al colombiano en el respeto a los derechos humanos, a la paz y a la democracia; y en la práctica del trabajo y la recreación, para el mejoramiento cultural, científico, tecnológico y para la protección del ambiente. La educación será gratuita en las instituciones del Estado, sin perjuicio del cobro de derechos académicos a quienes puedan sufragarlos. Corresponde al Estado regular y ejercer la suprema inspección y vigilancia de la educación con el fin de velar por su calidad, por el cumplimiento de sus fines

y por la mejor formación moral, intelectual y física de los educandos; garantizar el adecuado cubrimiento del servicio y asegurar a los menores las condiciones necesarias para su acceso y permanencia en el sistema educativo. La Nación y las entidades territoriales participarán en la dirección, financiación y administración de los servicios educativos estatales, en los términos que señalen la Constitución y la ley (pág. 29).

**b) Ley 30 de (1992), por el cual se organiza el servicio público de la Educación Superior:**

Artículo 4° La Educación Superior, sin perjuicio de los fines específicos de cada campo del saber, despertará en los educandos un espíritu reflexivo, orientado al logro de la autonomía personal, en un marco de libertad de pensamiento y de pluralismo ideológico que tenga en cuenta la universalidad de los saberes y la particularidad de las formas culturales existentes en el país. Por ello, la Educación Superior se desarrollará en un marco de libertades de enseñanza, de aprendizaje, de investigación y de cátedra.

Artículo 6° Son objetivos de la Educación Superior y de sus instituciones: a) Profundizar en la formación integral de los colombianos dentro de las modalidades y calidades de la Educación Superior, capacitándolos para cumplir las funciones profesionales, investigativas y de servicio social que requiere el país. b) Trabajar por la creación, el desarrollo y la transmisión del conocimiento en todas sus formas y expresiones y, promover su utilización en todos los campos para solucionar las necesidades del país. c) Prestar a la comunidad un servicio con calidad, el cual hace referencia a los resultados académicos, a los medios y procesos empleados, a la infraestructura institucional, a las dimensiones cualitativas y cuantitativas del mismo y a las condiciones en que se desarrolla cada institución. d) Ser factor de desarrollo científico, cultural, económico, político y ético a nivel nacional y regional. e) Actuar armónicamente entre sí y con las demás estructuras educativas y formativas. f) Contribuir al

desarrollo de los niveles educativos que le preceden para facilitar el logro de sus correspondientes fines. g) Promover la unidad nacional, la descentralización, la integración regional y la cooperación interinstitucional con miras a que las diversas zonas del país dispongan de los recursos humanos y de las tecnologías apropiadas que les permitan atender adecuadamente sus necesidades. h) Promover la formación y consolidación de comunidades académicas y la articulación con sus homólogas a nivel internacional. i) Promover la preservación de un medio ambiente sano y fomentar la educación y cultura ecológica. j) Conservar y fomentar el patrimonio cultural del país (págs. 1-2)

c) Decreto 2566 (2003) “Por el cual se establecen las condiciones mínimas de calidad y demás requisitos para el ofrecimiento y desarrollo de programas académicos de educación superior y se dictan otras disposiciones” (pág. 1). Establece el:

ARTÍCULO 1. Condiciones mínimas de calidad. - Para obtener el registro calificado, las instituciones de educación superior deberán demostrar el cumplimiento de condiciones mínimas de calidad y de las características específicas de calidad. Las condiciones mínimas de calidad son las siguientes: 1. Denominación académica del programa. 2. Justificación del programa. 3. Aspectos curriculares. 4. Organización de las actividades de formación por créditos académicos. 5. Formación investigativa. 6. Proyección social. 7. Selección y evaluación de estudiantes. 8. Personal académico. 9. Medios educativos. 10. Infraestructura. 11. Estructura académico-administrativa. 12. Autoevaluación. 13. Políticas y estrategias de seguimiento a egresados. 14. Bienestar Universitario. 15. Recursos financieros. Las características específicas de calidad para cada programa serán fijadas por el Ministerio de Educación Nacional con el apoyo de las instituciones de educación superior, las asociaciones

de facultades o profesionales o de pares académicos, siguiendo los parámetros establecidos por el Gobierno Nacional en el presente decreto (págs. 1-2).

ARTÍCULO 4. Aspectos curriculares.- La institución deberá presentar la fundamentación teórica, práctica y metodológica del programa; los principios y propósitos que orientan la formación; la estructura y organización de los contenidos curriculares acorde con el desarrollo de la actividad científica tecnológica; las estrategias que permitan el trabajo interdisciplinario y el trabajo en equipo; el modelo y estrategias pedagógicas y los contextos posibles de aprendizaje para su desarrollo y para el logro de los propósitos de formación; y el perfil de formación. El programa deberá garantizar una formación integral, que le permita al egresado desempeñarse en diferentes escenarios, con el nivel de competencias propias de cada campo. Los perfiles de formación deben contemplar el desarrollo de las competencias y las habilidades de cada campo y las áreas de formación. Las características específicas de los aspectos curriculares de los programas serán definidos por el Ministerio de Educación Nacional con el apoyo de las instituciones de educación superior, las asociaciones de facultades o profesionales o de pares académicos, siguiendo los parámetros establecidos por el Gobierno Nacional en el presente decreto. Los programas académicos de educación superior ofrecidos en la metodología de educación a distancia deberán demostrar que hacen uso efectivo de mediaciones pedagógicas y de las formas de interacción apropiadas que apoyen y fomenten el desarrollo de competencias para el aprendizaje autónomo y la forma como desarrollarán las distintas áreas y componentes de formación académica (págs. 2-3).

**d)** Resolución N° 2084 (Programa Administración de Empresas, 2010) Reglamento del semestre de práctica

Artículo 1. (2010) “El Semestre de Práctica es una estrategia pedagógica específica del Pensum Académico del Programa Administración de Empresas, que procura la consolidación y el enriquecimiento de competencias profesionales y la adquisición de experiencias para los estudiantes del Plan de Estudios” (pág. 1).

Artículo 3. (2010) Es un objetivo del Semestre de Práctica “Obtener la integración Universidad – Comunidad Empresarial y brindarle la oportunidad al alumno practicante de perfeccionar el desarrollo de competencias y aptitudes humanísticas, científicas y profesionales inherentes a su disciplina”. (pág. 2)

e) Ministerio de Educación Nacional crea el Decreto 2767 (2003) “Por la cual se definen las características específicas de calidad para los programas de pregrado en Administración” (pág. 1).

Artículo 2°. Aspectos curriculares. El programa deberá guardar coherencia con la fundamentación teórica, práctica y metodológica de la administración y con los principios y propósitos que orientan su formación desde una perspectiva integral, considerando, entre otros aspectos, las competencias y saberes que se espera posean los profesionales. Así mismo, deberá guardar coherencia con la regulación que rige su ejercicio profesional en el país (pág. 2)..



## **4. Metodología de la Investigación.**

### **4.1 Diseño de la Investigación: Enfoque y Tipo de Investigación**

La presente investigación tiene un enfoque cuantitativo y es de tipo descriptiva, con el fin de lograr determinar las competencias de los estudiantes del Programa de Administración de Empresas requeridas por el sector productivo de Cúcuta.

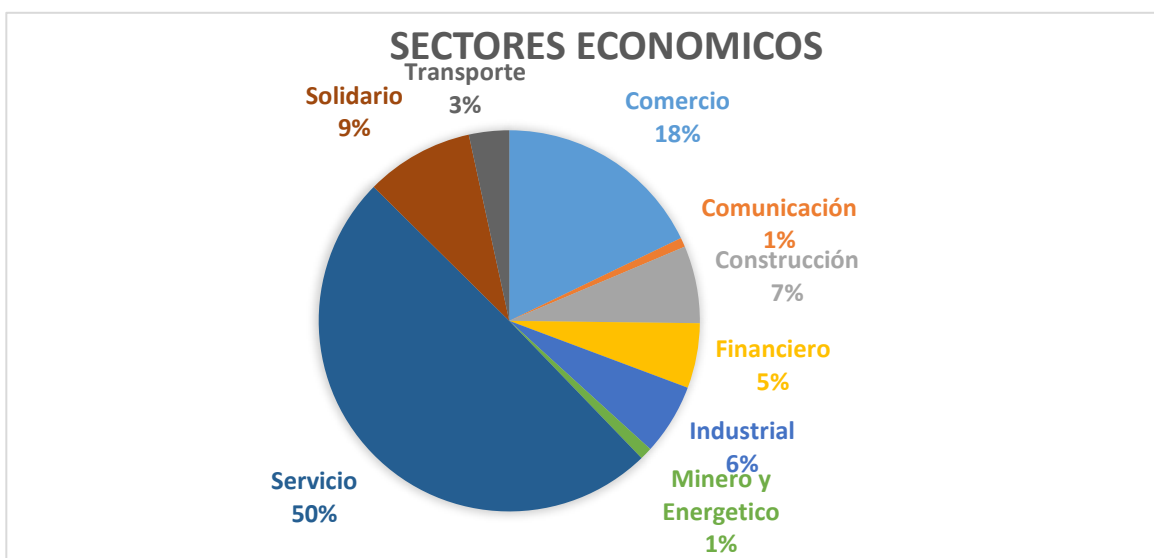
La investigación Descriptiva, para Sampier (2014) “consiste en describir situaciones y fenómenos, contextos y sucesos que buscan especificar las propiedades, las características, los perfiles de personas, grupos, comunidades o cualquier fenómeno que se someta a un análisis” (pág. 92). En otras palabras, mide o recolecta información de manera independiente o en conjunto.

Se aplicara el tipo de investigación descriptiva, mediante el cual se determinara las competencias requeridas por las empresas del sector productivo, y las competencias de los estudiantes del Programa de Administración, tomando como base “las tres áreas de formación (forma básica, formación socio-humanística, formación profesional) y seis componentes para el área de formación profesional (componentes de la administración de las organizaciones, componentes de economía y finanzas, componentes de producción y operaciones, componente de mercadeo, componente de informática, componente de gerencia de personal)” (PAE, 2008). En los que se divide la estructura curricular del Programa Administración de Empresas.

### **4.2 Población**

Se trata de una población finita la cual está conformada por las empresas que se encuentran ubicadas en la ciudad de Cúcuta que tienen o tuvieron un vínculo con el programa de Administración de Empresas (PAE) de la UFPS desde el año 2012 al 2016.

Según la base de datos del programa y del informe ejecutivo del PAE septiembre del 2016 las empresas vinculadas con el programa por medio de las prácticas empresariales son 381 empresas en la Ciudad de Cúcuta. Para esta investigación las empresas se dividen por sectores económicos definidos en el marco conceptual, a continuación, se muestra porcentualmente la cantidad de empresas que se tienen de cada sector:



*Gráfica 1 Clasificación de la población por sectores económicos.*

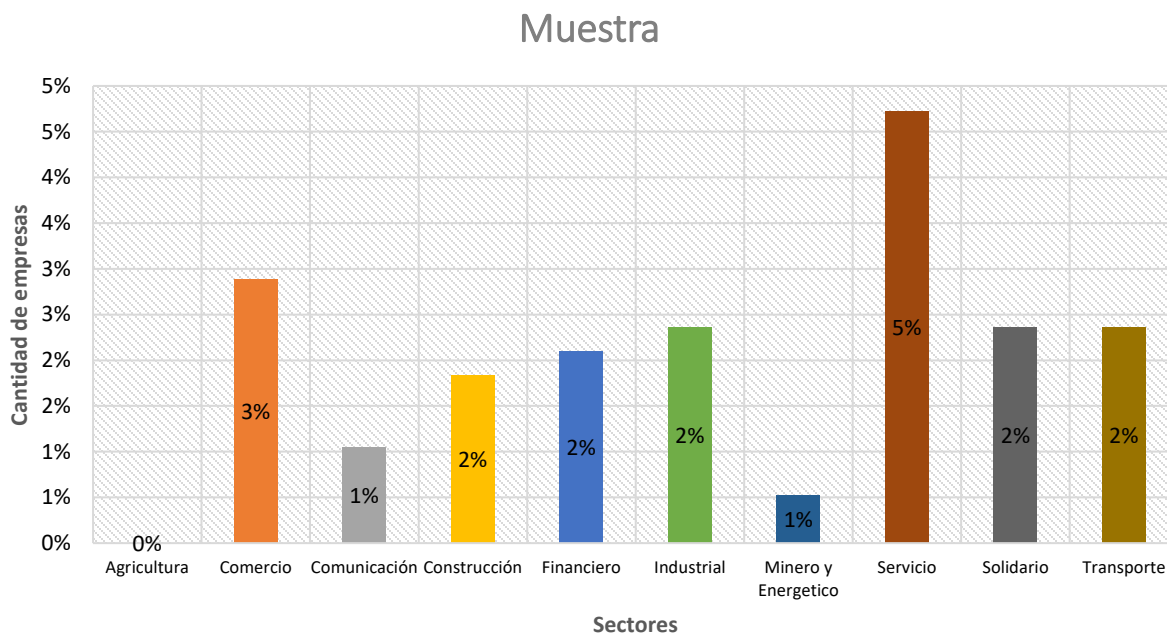
### 4.3 Muestra

Para el presente estudio se utiliza el método de muestra probabilística con población finita y la elección de los elementos por medio del muestreo convencional, ya que permite a los

investigadores seleccionar a las empresas más representativas de la población, la fórmula para calcular el tamaño de la muestra es la siguiente:

$$n = \frac{N \times Z^2_a \times p \times q}{d^2 \times (N-1) + Z^2_a \times p \times q}$$

Donde, n= muestra, N= tamaño de la población Z= nivel de confianza, p= probabilidad de ocurrencia o proporción esperada, q= probabilidad de fracaso, d= Margen de error. Se obtiene una población de 381 empresas con un nivel de confianza del 95% que equivale a 1.96, con una probabilidad de ocurrencia del 80%, una probabilidad de fracaso del 20% y un margen de error del 8%. Remplazando la formula el resultado del tamaño de la muestra es n= 76,8 empresas distribuidos así:



Gráfica 2 Distribución de la muestra.

#### **4.4 Diseño de la encuesta y método de aplicación.**

La encuesta, consiste en un cuestionario diseñado para recolectar o actualizar información. El diseño de la encuesta para la presente investigación está conformado (Ver anexo 1) por un título y una breve explicación sobre el cuerpo de la encuesta, seguido de tres preguntas: 1. Nombre de la empresa, 2. Cargo del entrevistado y 3. Sector al que pertenece.

Una vez lean y respondan las preguntas que conforma el encabezado, el encuestado podrá calificar las competencias dividida en los tres saberes desde dos puntos de vista:

Nivel de Requerimiento: Se busca conocer la perspectiva del empresario sobre ¿Cuáles de las siguientes competencias son requeridas por el administrador de empresas para la ejecución de las labores de la empresa?, Calificado por medio de la escala de Likert donde:

1= Sin importancia, 2= De poca importancia, 3= Moderadamente importante, 4= Importante, 5= Muy importante.

Nivel de Desarrollo: en este punto el encuestado debe calificar según el grado de desarrollo que debe tener en cada competencia el administrador de empresas para el logro de los objetivos de la organización, con la siguiente escala de Likert donde:

1= No aplica, 2= Bajo, 3= Medio, 4= Alto, 5= Muy Alto.

La elección de las competencias se basó en el Tuning Europeo y Tuning América Latina investigaciones mencionadas en los antecedentes clasificadas de la siguiente manera: en el Saber, Saber hacer y Saber ser.

---

### Competencias-Saber

---

1. Conocimiento Oral y escrito de una lengua extranjera (ejemplo: inglés, portugués, francés).
  2. Conocimientos básicos y generales del Administrador de Empresas (Contabilidad, economía, Estadísticas, Producción, Mercadeo).
  3. Habilidades Informáticas y uso de nuevas tecnologías (software especializado, Herramientas Office, Drive, otros).
  4. Conocimiento de la diversidad y multiculturalidad de otros países para el cumplimiento de los objetivos en negocios y proyectos internacionales (políticas, normas, formas de vidas, gustos, etc.)
  5. Capacidad de aprendizaje (destreza, razonamiento, observación y acatar instrucciones).
  6. Capacidad para detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos.
  7. Conocimiento y manejo de las leyes, reglamentos y acuerdos a los que debe apegarse una dependencia o entidad en el ejercicio de las funciones que tienen encomendadas.
- 

---

### Competencias-Saber Hacer

---

1. Capacidad de organizar y planificar.
  2. Capacidad para elaborar, evaluar y administrar proyectos.
  3. Habilidad para identificar y administrar los riesgos de negocios de las organizaciones.
  4. Capacidad para toma de decisiones (Inversión, financiamiento, Proyectos, Soluciones).
  5. Capacidad para generar nuevas ideas (Creatividad).
  6. Iniciativa y capacidad para anticiparse a problemas.
  7. Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.
  8. Habilidades de investigación.
  9. Capacidad de análisis y síntesis.
  10. Productividad (Capacidad para producir en menor tiempo, materia prima y costo los servicios o productos de la empresa).
  11. Desarrollar, implementar y gestionar sistemas de control administrativo.
- 

*Tabla 1 Clasificación de las competencias del Saber*

*Tabla 2 Clasificación de las competencias del Saber Hacer*

*Tabla 3 Clasificación de las competencias del Saber Ser*

El método de recolección se encuentra conformada por 3 fases:

Intermediarios. Con el apoyo y autorización del comité curricular del programa, y 3 Docentes del semestre de práctica, se aplicó la encuesta por medio de los estudiantes de noveno semestre que se encontraban realizando las prácticas en el segundo semestre del 2017 en las empresas seleccionadas para la investigación. Con ellos se realizó una reunión donde se explicaba el objetivo y la metodología de la encuesta.

Encuesta virtual. Por medio de la base de datos suministrada por el Programa Administración de Empresas desde el año 2010 al I semestre del 2017. La investigadora y directora del proyecto contactaron a los administradores, gerentes, y jefes de recursos Humanos de las empresas seleccionadas, donde autorizaron vía telefónica e indicaron el correo para enviar el enlace de la encuesta.

Presencial y personal. Para cumplir con el tamaño de la muestra, se contactaron a las empresas faltantes, a las cuales se les solicito una cita para la explicación de las encuestas aplicar y sus objetivos.

---

#### **Competencias-Saber Ser**

---

1. Liderazgo (Capacidad de administrar el talento humano, delegar funciones, coordinación, manejo y optimización del grupo).
  2. Capacidad para la solución de problemas o conflictos.
  3. Puntualidad (llegada, trabajos y compromisos de la organización).
  4. Habilidades interpersonales (Capacidad de comunicarse contexto organizacional e internacional).
  5. Capacidad crítica y autocrítica.
  6. Iniciativa y espíritu emprendedor (trabajar de forma autónoma, proactividad, interés por innovar).
  7. Compromiso ético (preocupación por la calidad)
  8. Motivación del Logro.
  9. Trabajo en Equipo.
  10. Actitud hacia el Cliente.
  11. Presentación Personal.
  12. Identificar las jerarquías del personal y las áreas funcionales (Finanzas, producción, mercadotecnia, talento humano) en una empresa, para lograr los objetivos organizacionales con mayor eficiencia.
-

## **5. Análisis de los resultados**

### **5.1 Categorización de las competencias requeridas por el sector productivo de Cúcuta según su actividad económica**

Actualmente el crecimiento y progreso de un país se mide y se basa en la relación universidad – empresa. “En América Latina la relación universidad - empresa se han convertido también en una pieza clave dentro del discurso relacionado con el fomento de la innovación empresarial y la contribución de la universidad al desarrollo socioeconómico” (Vega, Manjarrés, Castro, & Fernández de Lucio, 2011) También, afirman que la sociedad se ha concentrado más en diseñar estrategias, que en puntualizar los factores y características del entorno que permitan este afianzamiento.

El enfoque principal de este capítulo IV está relacionado con el objetivo específico donde se identifican y categoriza por sectores económicos las necesidades de las competencias requeridas por las empresas del sector productivo de Cúcuta, para así contribuir a la consolidación relación

universidad - empresa. Entrelazando la información y resultados de las encuestas aplicadas, dando a conocer el análisis de los datos obtenidos de la muestra.

Como se indica en el apartado anterior se hará la categorización y análisis de los resultados del sector productivo por su actividad económica (sectores económicos). Donde se encuentra la participación del sector agrícola, sector del comercio, sector de la comunicación, sector de la construcción, sector financiero, sector industrial, sector minero – energético, sector de servicio, sector solidario y el sector de transporte.

Es importante a clara al lector que al único sector que no se le realiza la categorización o análisis, porque la población y la muestra de la presente investigación está sujeta a las empresas que se encuentran ubicadas en la ciudad de Cúcuta que tienen o tuvieron un vínculo con el programa de Administración de Empresas (PAE) de la UFPS desde el año 2012 al 2016 es al sector agropecuario, aunque, existen empresas de este sector ubicadas en su área metropolitana.

### **5.1.1 Sector del Comercio**

Este sector es reconocido por la comercialización (compra y venta) de bienes y servicios, ofertados por una persona jurídica o natural que viven habitualmente de este proceso. En la ciudad de Cúcuta es el sector más grande con una participación 13.938 empresas según datos de la Cámara de Comercio ompite360 (2018) con una población de 31.927. Uno de los factores que contribuyó a que sea una ciudad dedicada al comercio es su posición fronteriza.

Uno de los principales objetivos de esta investigación es indagar cuáles son las competencias más requeridas del administrador de empresas para la ejecución de las labores de la Empresas y seguidamente, se realizará el análisis por separado de cada competencia basado en el nivel de



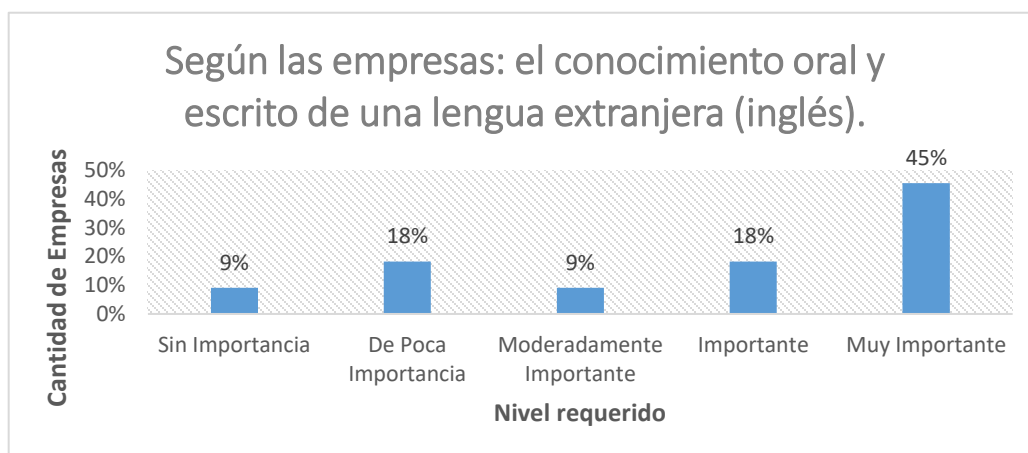
desarrollo de las competencias que requieren del administrador de empresas para lograr los objetivos de la organización.

### ***5.1.1.1 Análisis del nivel de importancia requerido de las competencias para la ejecución de las labores de las empresas del sector comercio.***

- Conocimiento oral y escrito de una lengua extranjera:

El tema de una segunda lengua en la sociedad es fundamental hoy en día, muchos empresarios en el momento de la entrevista (en su colaboración para responder la presente encuesta) confesaron que por el no saber un segundo idioma han perdido oportunidades de expandir sus negocios. “La ley 115 de 1994 en sus objetivos para la educación básica y media, demanda la adquisición de elementos de conversación, lectura, comprensión y capacidad de expresarse al menos en una lengua extranjera” (Mineducación, 2005). Desde este momento se creó un compromiso para que las instituciones públicas y privadas fomentaran la educación bilingüe.

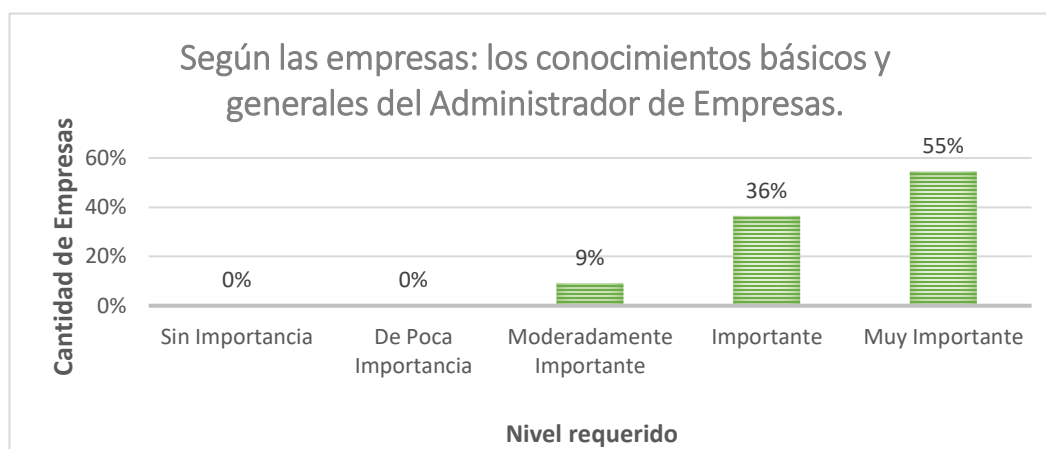
En la gráfica n°3 podemos observar que el nivel de importancia para el sector comercio de una segunda lengua extranjera no es unificado, ya que para el 45% de las empresas es muy importante, el 18% señala que es importante, el 9% dice que es moderadamente importante, el otro 18% indica que es de poca importancia y para el 9% restante de las empresas no tiene importancia esta competencia para la ejecución de las labores de la empresa.



*Gráfica 3 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa del conocimiento oral y escrito de una lengua extranjera.*

- Conocimientos básicos y generales del administrador de empresas:

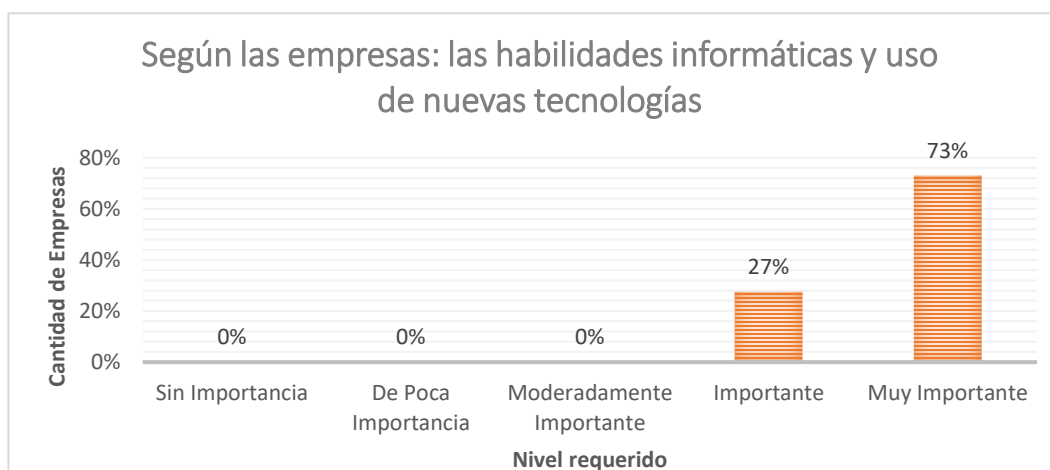
Este sector expresa que el 55% de las empresas indican que es muy importante los conocimientos básicos y generales, el 36% afirma que es importante para ellos y el 9% señala que es moderadamente importante para la ejecución de las labores de la empresa. Los conocimientos del administrador son fundamental para la creación, crecimiento y expansión de las empresas, ya que en la ciudad de Cúcuta es mayoría las medianas; pequeñas empresas (ver gráfica n°4).



*Gráfica 4 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa del conocimiento básico y general del administrador de empresas.*

- Habilidades informáticas y uso de nuevas tecnologías:

Desde hace tiempo las empresas cucuteñas han venido apostando a la tecnología, a implementar la base de datos, adaptarse a los avances tecnológicos, a encontrar el personal capacitado para lograr ser una empresa competitiva, productiva e innovadora. Y el sector comercial les apuesta a las habilidades informáticas y al uso de nuevas tecnologías como se puede evidenciar en la gráfica n°5 donde el 73% de las empresas señalan que es muy importante para la ejecución de las labores de la empresa y el 27% de las empresas indica que es importante

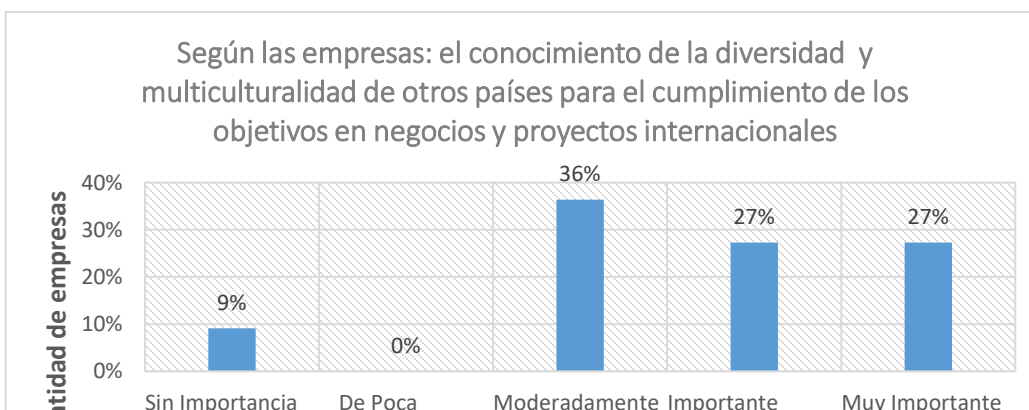


Gráfica 5 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa de las habilidades informáticas y uso de nuevas tecnologías.

también para ellos (gráfica n°5).

- El conocimiento de la diversidad y multiculturalidad de otros países para el cumplimiento de los objetivos en negocios y proyectos internacionales:

Que las empresas cuenten con su equipo de trabajo capacitado en esta competencia les

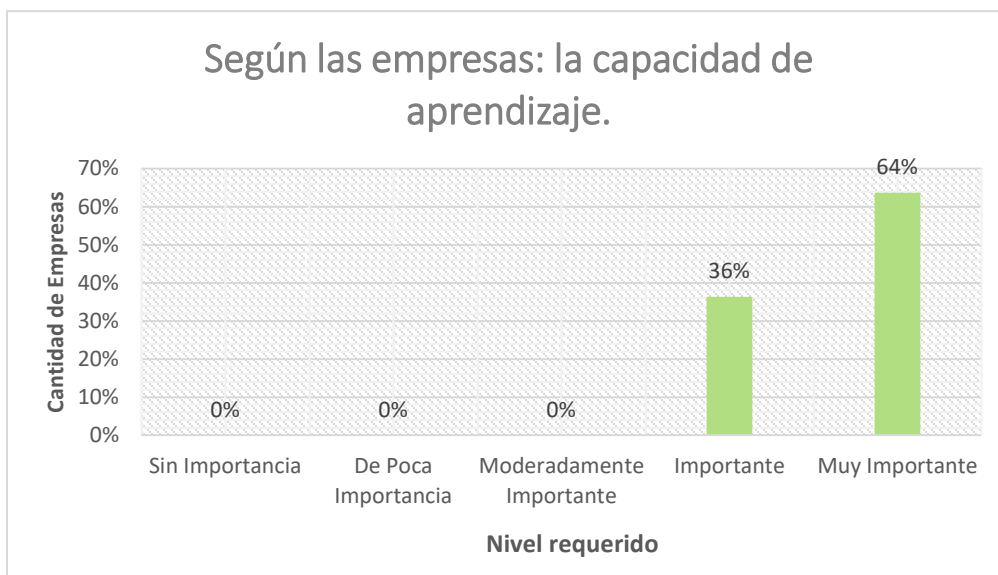


Gráfica 6 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa del conocimiento de la diversidad y multiculturalidad de otros países para el cumplimiento de objetivos y proyectos internacionales.

permite crear nuevos rumbos y metas para sus negocios, aun que el 9% de las empresas indican que no aplica o no tiene importancia para la ejecución de las labores de la empresa, el 36% de las empresas comerciales señala que es moderadamente importante para ellos, las empresas restantes se dividen en 27% muy importante y 27% importante (Ver gráfica n°6)

- Capacidad de aprendizaje:

La capacidad de aprendizaje permite el buen manejo de la información para la solución de problemas dentro y fuera de la organización, también permite demostrar al profesional su capacidad de adaptarse rápidamente a los cambios que se presenten inesperadamente en la empresa. El 64% de las empresas indican que es muy importante y el 36% dice que es importante para la ejecución de las labores de la empresa como muestra la gráfica n°7.



*Gráfica 7 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa de la capacidad de aprendizaje.*

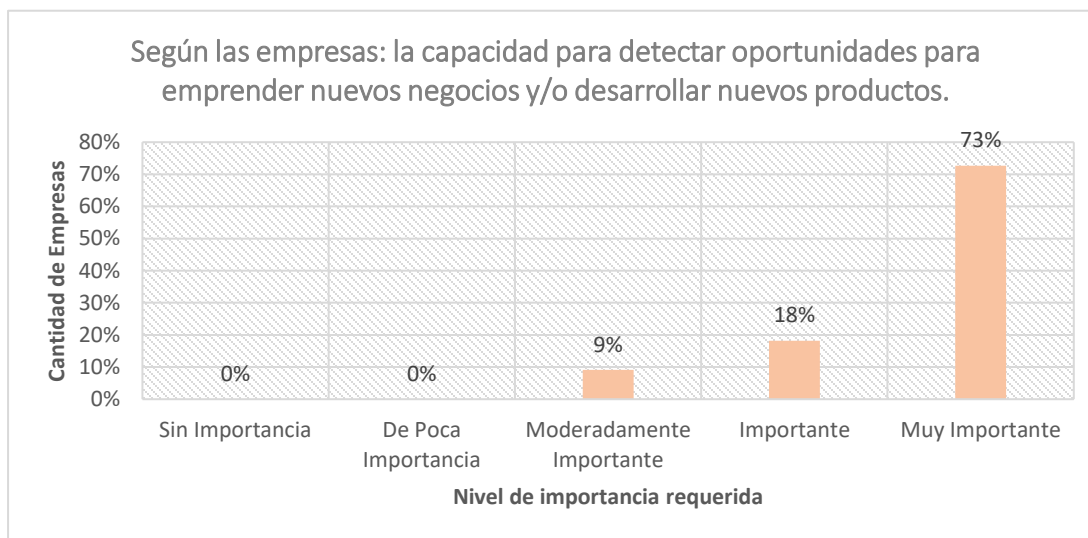
- Capacidad para detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos:

Cúcuta presenta muchas problemáticas el crecimiento de población entre otras, deben ser oportunidades para crear nuevos negocios y poder desarrollar nuevos productos. El 73% de las empresas encuestadas del sector industrial consideran esta competencia como muy importan, el 18% indica que el detectar nuevas oportunidades para crear negocios o productos es importante y el 9% restante anuncia que es moderadamente importante para la ejecución de las labores de la empresa (Ver gráfica n°8).

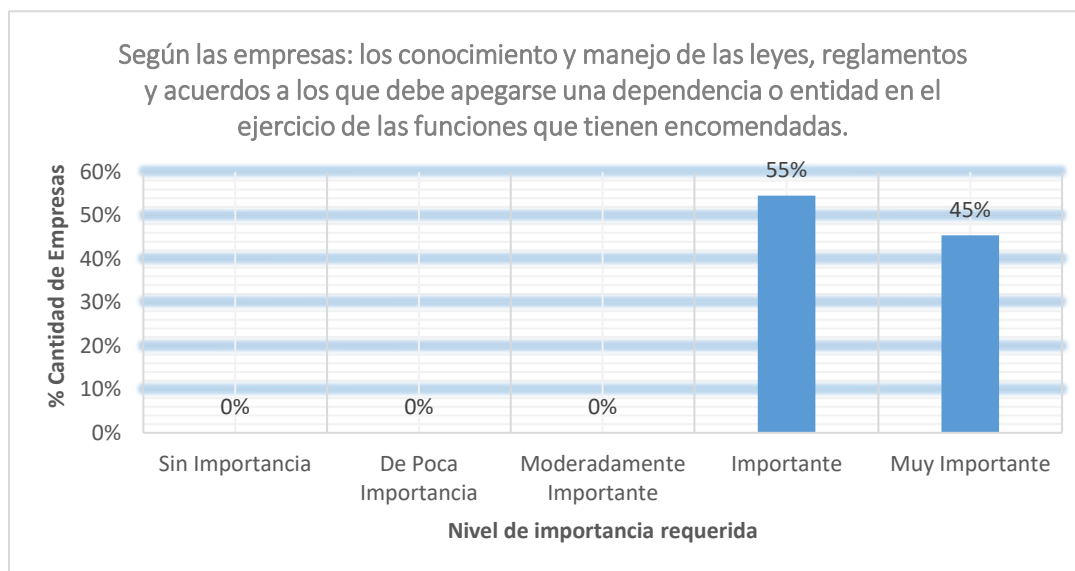
- Conocimiento y manejo de las leyes, reglamentos y acuerdos a los que debe apegarse una dependencia o entidad en el ejercicio de las funciones que tienen encomendadas.

Las empresas comerciales expresaron que para ellos es relevante esta competencia ya que para exportar o importar necesitan estar actualizados sobre este tema para aprovechar nuevas oportunidades y para no cometer errores. El 45% de las empresas indican que esta competencia

es muy importante, y el 55% considera importante el conocimiento y manejo de leyes, acuerdos, etc. para el logro de los objetivos como muestra la gráfica n°9.



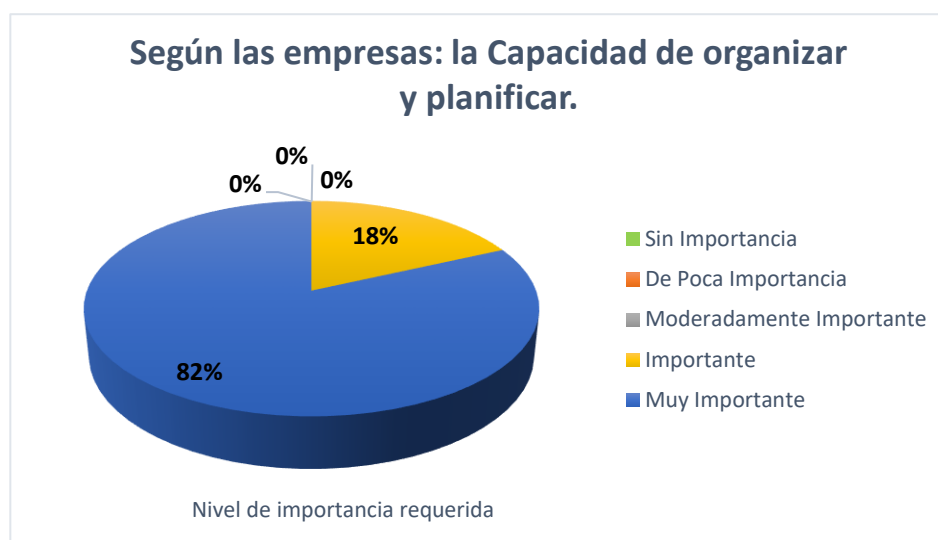
Gráfica 8 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa de la capacidad para detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos.



Gráfica 9 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa de los conocimientos y manejos de las leyes, reglamentos, etc. que deben tener las dependencias en el ejercicio de las funciones que tienen encomendadas.

- Capacidad de organizar y planificar.

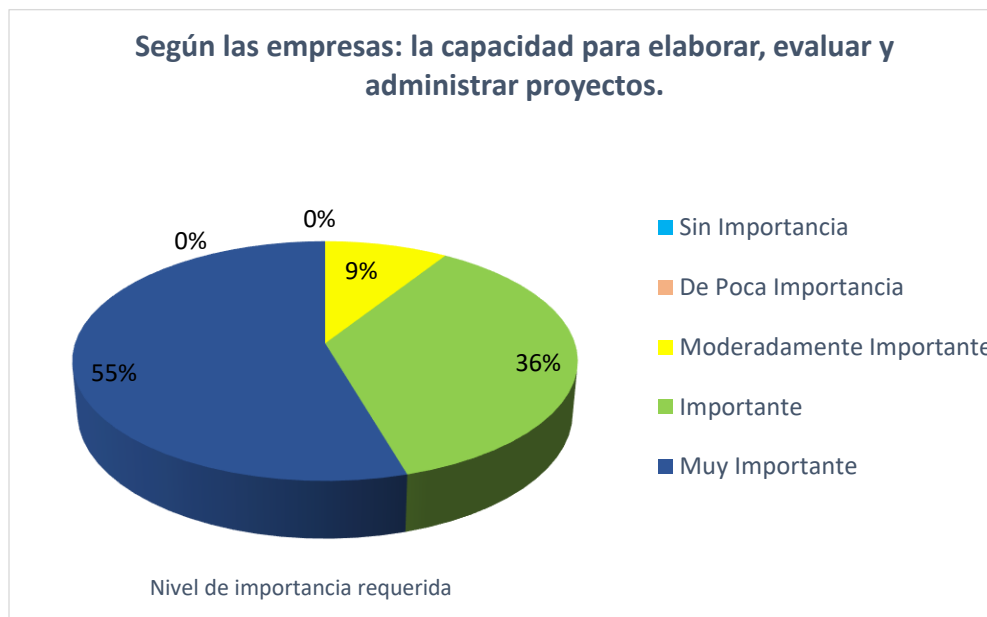
Planificar y organizar es un tema que sea convertido en algo cotidiano, en la vida personal de cada individuo y en el mundo laboral, ya es la manera más eficiente para lograr cada objetivo. Esta competencia es muy importante para el 82% de las empresas comerciales, y el 18% restante indica que es importante para la ejecución de las labores en la empresa (Ver gráfica n°10).



*Gráfica 10 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa sobre capacidad de organizar y planificar.*

- Capacidad para elaborar, evaluar y administrar proyectos.

El éxito y/o fracaso de las empresas depende de la elaboración, administración y evaluación de proyectos, es decir, la valoración de sus riesgos, recursos, beneficios y gastos. Se puede afirmar de acuerdo con la informa recolectada que el 55% de las empresas señalan que es muy importante la capacidad para el elaborar proyectos, el 36% califican esta competencia como importante, y el 9% de las empresas restantes dicen que es moderadamente para la ejecución de las labores de la empresa (Ver gráfica n°11).

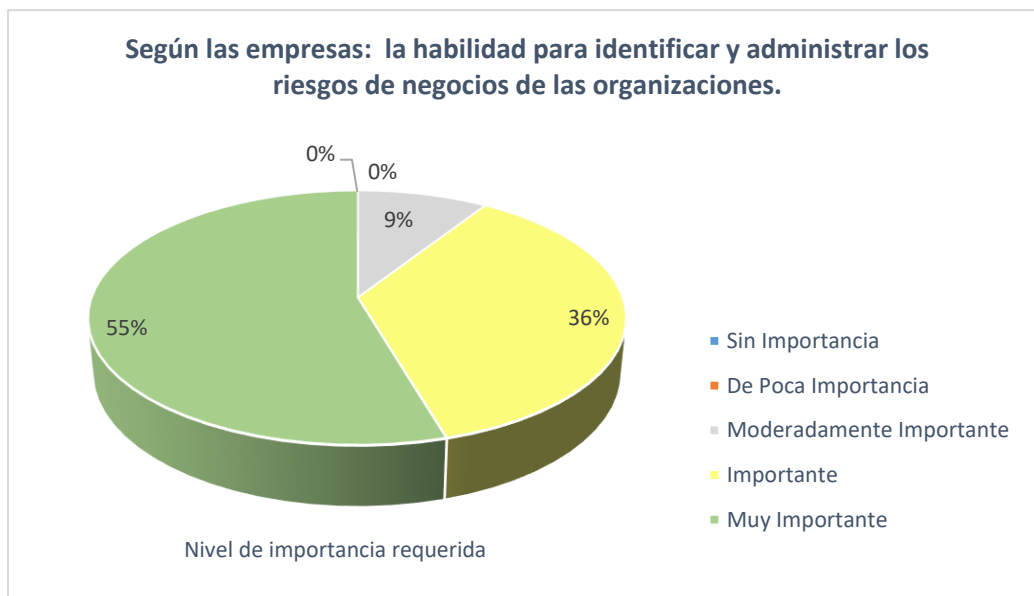


*Gráfica 11 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa sobre la capacidad para elaborar, evaluar y administrar proyectos.*

- Habilidad para identificar y administrar los riesgos de negocios de las empresas.

La administración del riesgo es un tema que prevalece, hoy en día es una disciplina y un requisito que debe ser articulado en todas las empresas colombianas como lo anuncia el decreto 1531 del (2001) en el artículo n°4 estable que para “el fortalecimiento de los sistemas de control interno en las entidades públicas deberán tener y aplicar las políticas de administración del riesgo. Con el fin de evaluar los aspectos tanto internos como externos que pueden llegar a representar amenaza para la consecución de los objetivos organizaciones.” (pág. 1). Para el sector comercial se puede evidenciar en la gráfica n°12 que el 55% de las empresas es muy importante la administración de riesgo en la empresa, para el 36% de las empresas es importante para la ejecución de las labores de la empresa y solo el 9% la considera moderadamente importante (Ver gráfica n°12)

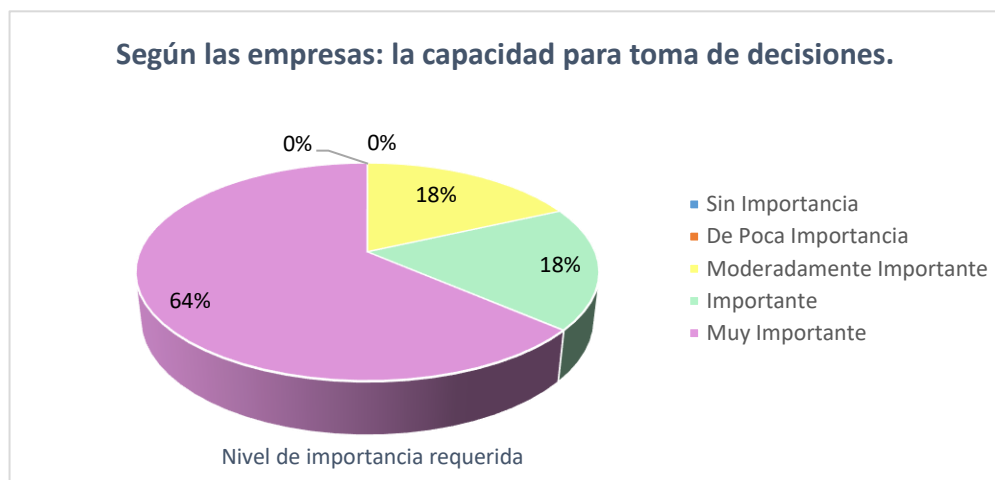




*Gráfica 12 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa sobre la habilidad para identificar los riesgos de negocios de las empresas.*

- Capacidad para la toma de decisiones

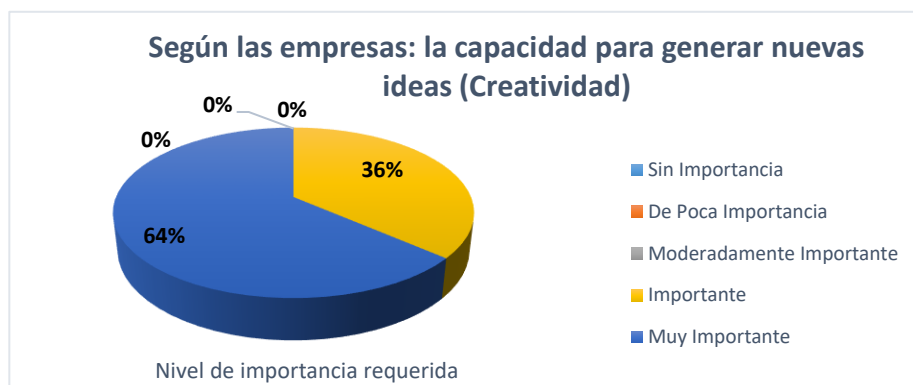
Cada día las empresas viven en un mercado constantemente competitivo, para mantenerse y sobre salir deben crear estrategias, realizar una balanza de los pros y contra al momento de tomar una decisión para dar valor agregado a bienes y/o servicios. Se puede afirmar que para el 64% de las empresas es muy importante la toma de decisiones para mantener a la empresa en un continuo movimiento y funcionamiento, el 18% de las empresas indican que para ello es importante también, aunque el 18% de las empresas restante no consideran el mismo nivel de importancia que las anteriores, afirman que para ellos es moderadamente importante en la ejecución de las labores de la empresa (Ver gráfica n°13).



Gráfica 13 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa sobre la capacidad para la toma de decisiones.

- Capacidad para generar nuevas ideas

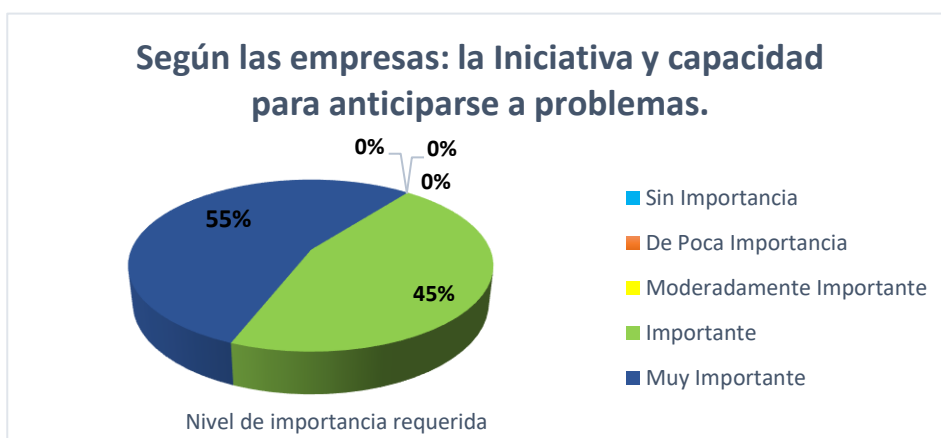
La creatividad es la habilidad para generar ideas sobre algo nuevo, la innovación es la capacidad de convertir todas estas ideas en servicios, productos y procesos mejorados y originales. Estas dos herramientas permiten la generación de nuevos cambios y la satisfacción de los clientes, llevando a la empresa a ser competitiva y estratégica para mantenerse en el mercado. El 64% de las empresas consideran esta competencia muy importante y el 36% restante indica que es importante para la ejecución de las labores de la empresa (Ver gráfica n° 14).



Gráfica 14 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa sobre la capacidad para generar nuevas ideas.

- Iniciativa y capacidad para anticiparse a problemas.

Los problemas hacen parte del día a día de las empresas. Estos ocurren cuando no elaboran un proceso de planeación en la empresa, es decir cuando no realizan análisis previamente de la situación de la empresa, de sus clientes y su competencia, no evalúan y analizan los riesgos con el objetivo de prevenir y anticiparse que estos ocurran. Aunque se debe tener en cuenta que de los problemas se aprenden y se puede madurar. Para el 55% de las empresas comerciales anuncian que es muy importante anticiparse a los problemas y el 45% consideran que es importante esta competencia (Ver gráfica n°15)

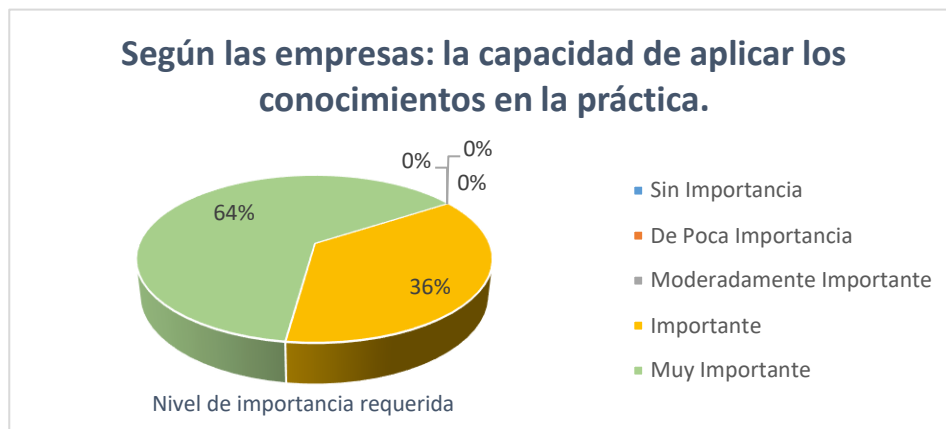


*Gráfica 15 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa sobre la iniciativa y capacidad para anticiparse a los problemas.*

- Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.

Es importante para las empresas y un gran beneficio adquirir los conocimientos que recibe su equipo de trabajo en su formación educativo ya que permite a la organización un crecimiento exitoso y mayor sostenibilidad en el mercado laboral. Para los futuros egresados de administración de empresas es importante aplicar los conocimientos aprendidos en la vida real ya

que es la mejor manera de aprender y forjar una carrera profesional exitosa, aunque se debe estar en constante aprendizaje. Para el 64% de las empresas esta competencia es sumamente importante para la ejecución de las labores de la empresa, y el 36% faltante dice que es



*Gráfica 16 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa sobre la capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.*

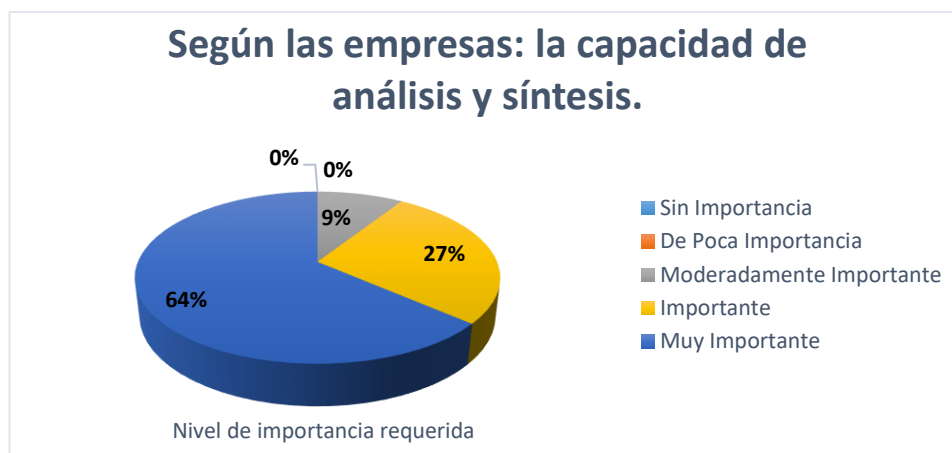
importante para ellos. Se puede concluir que este sector tiene un criterio unificado (ver gráfica n°16).

- Capacidad de análisis y síntesis.

La capacidad de análisis y síntesis se realiza con el fin de revisar como están los recursos de la empresa y las aptitudes de sus trabajadores. “Esta competencia hace parte del método científico y el proceso que determina la toma de decisiones e interpretación de situaciones, información e investigaciones” (Modenesi, 2013). En la gráfica n°17 se puede ver que el 64% del sector comercial es muy importante esta competencia, para el 27% califica a la capacidad de análisis como importante y solo el 9% no tiene la misma importancia ya que ellos indican que es moderadamente importante para la ejecución de las labores de la empresa.

- Habilidad de investigación.

Esta habilidad es muy utilizada en las empresas la requieren para realizar estudio de mercados cuando van a crear nuevas oportunidades, y van a conquistar nuevos mercados es importante resaltar al lector que la importancia no solo radica para elaborar estudios de mercado sino también para incorporar tecnologías de punta en los procesos productivos, para generar innovaciones en productos y procesos. El sector comercial en esta competencia se encuentra muy dividido, es decir: el 45% de las empresas dice que es muy importante, el otro 36% indica que es importante, y el 18% indica que es moderadamente importante para la ejecución de las labores de la empresa (Ver gráfica n°18).



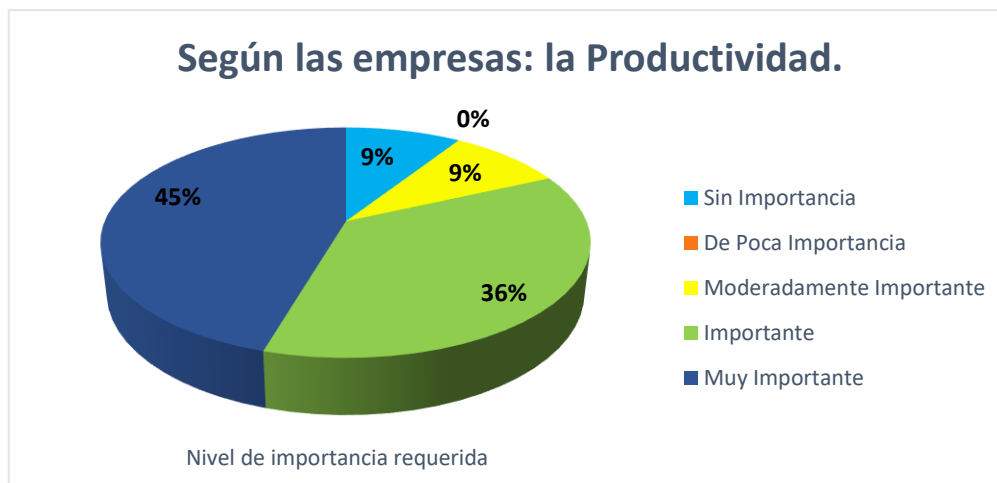
*Gráfica 17 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa sobre la capacidad de análisis y síntesis.*



*Gráfica 18 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa sobre la habilidad de investigación.*

- **Productividad.**

Al momento de hablar se de productividad se cree que es el tema central o el eje de la empresa, aunque para el sector comercial no aplica. La productividad se ha convertido hoy en día en un indicador que mide la capacidad para producir en menor tiempo, materia prima y costo los servicios o productos de la empresa. Según los resultados de la encuesta aplicada a las empresas comerciales de la ciudad de Cúcuta el 45% considera la productividad muy importante para la ejecución de las labores en la empresa, el 36% dice que es importante para ellos, el 9% afirma que es moderadamente importante y el 9% restante afirma que no tiene importancia para sus empresas.



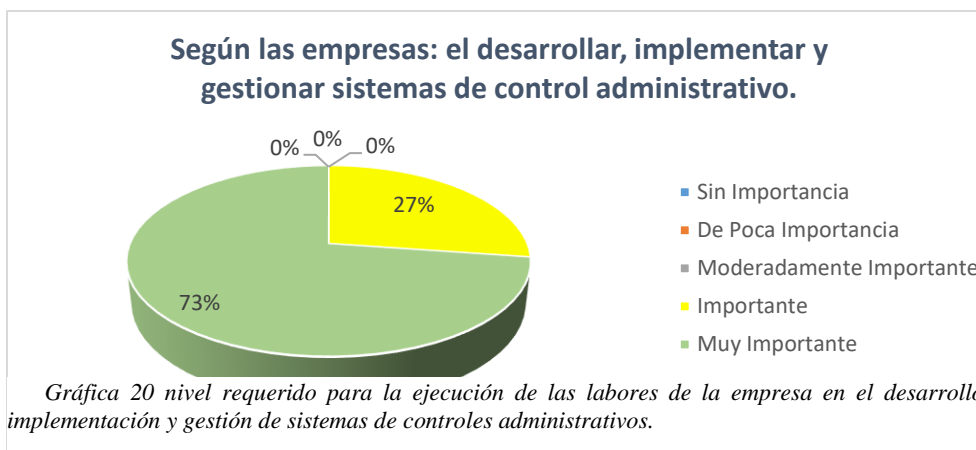
Gráfica 19 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa sobre la productividad.

- Desarrollar, implementar y gestionar sistemas de control administrativo.

Gestionar el sistema de control administrativo o conocido como control interno se realiza con el fin de asegurar que las realizadas sean acorde con las que se planearon, es decir el desarrollar, implementar y gestionar un sistema de control dentro de la empresa permite ver y evaluar el rendimiento que tiene esta. El 73% del sector comercial en la presente investigación considera esta competencia muy importante y el 27% de las empresas anuncian que es importante para la ejecución de las labores de la empresa (Ver gráfica n°20).

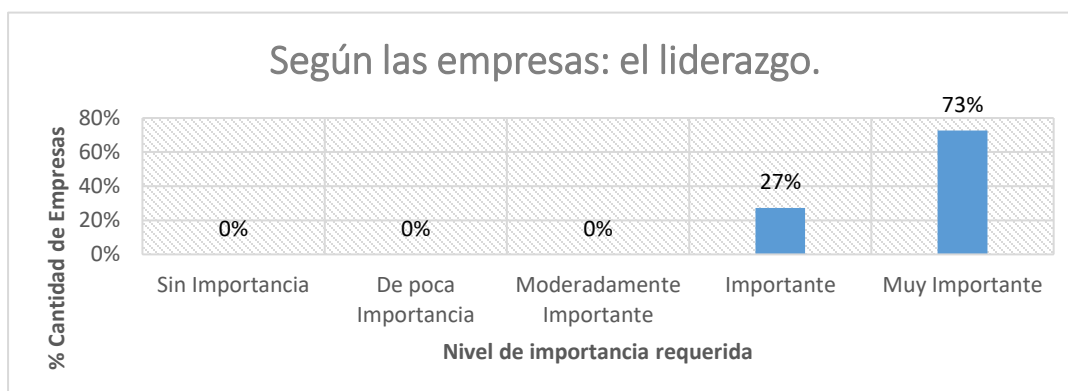
- Liderazgo.

El liderazgo se refleja en la persona capaz que genera e impulsa a la empresa y al equipo de trabajo al logro de los objetivos, trabajando ellos mutuamente. Esta competencia tiene más



Gráfica 20 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa en el desarrollo, implementación y gestión de sistemas de controles administrativos.

relevancia para el sector comercial que para los otros sectores. El 73% de las empresas comerciales consideran el liderazgo como una pieza muy importante para la ejecución de las labores en la empresa, de la misma forma el 11% restante señala que es importante para este grupo de empresas (Ver gráfica n°21).



- Capacidad para la solución de problemas o conflictos.

La mayoría de los problemas en las empresas resultan siendo internamente y se van convirtiendo parte del diario vivir, aquí cumple un rol importante el liderazgo, el líder es el encargado de llevar, mantener la armonía en la empresa y de buscar las soluciones a estos problemas o conflictos. Para el 73% de las empresas encuestadas del sector comercial la capacidad para la solución de conflictos es muy importante y el 27% restante la considera

*Gráfica 21 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa del liderazgo.*



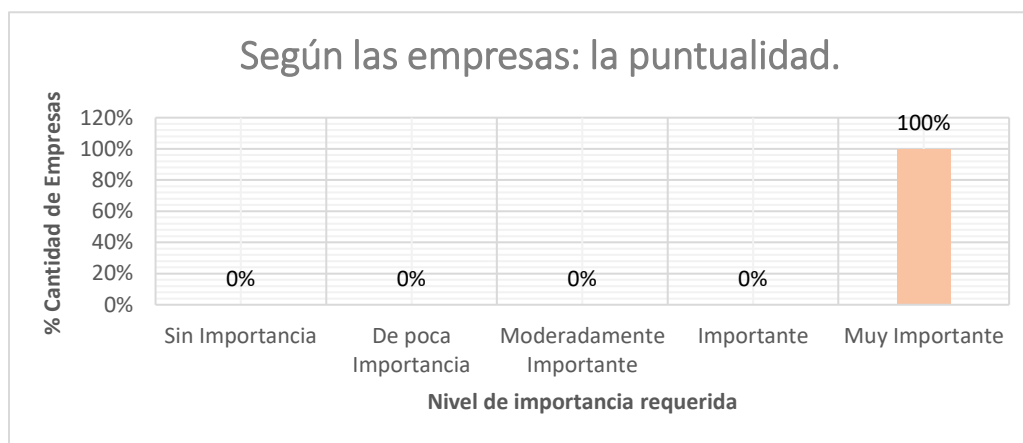
*Gráfica 22 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa de la capacidad para la solución de problemas o conflictos.*



importante para la ejecución de las labores de la empresa (Ver gráfica n°22).

- Puntualidad.

Con el pasar del tiempo se ha convertido en una disciplina que lleva a cumplir con las obligaciones, metas, horarios, citas y cronogramas. La puntualidad se vuelve la imagen y la credibilidad de la empresa frente a clientes y proveedores. Los resultados cuantitativos muestran que para el 100% de las empresas del sector comercio es muy importante la puntualidad. (Ver gráfica n°23)



*Gráfica 23 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa de la puntualidad.*

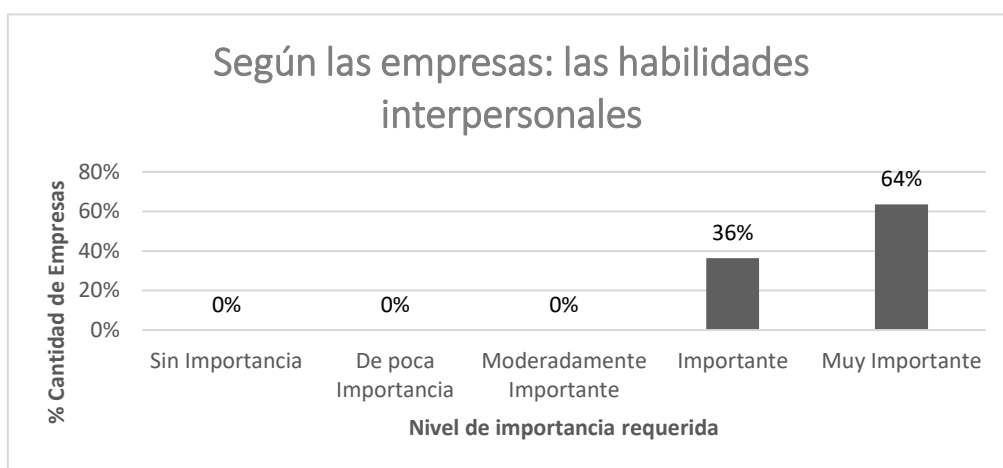
- Habilidades interpersonales.

“Las relaciones interpersonales ocupan un lugar especial en el ambiente laboral y la sociedad, debido a que se convive cotidianamente con diversas personas, que conservan puntos de vista, ideas, metas, percepciones o formación diferentes, debido a ello se requiere de una convivencia sana para hablar de un ambiente laboral de calidad” (Montes Padilla, 2016). Según los datos cuantitativos de la presente investigación indica que el nivel de importancia que tiene esta

competencia para la elaboración de las labores de la empresa es de: 64% de las empresas dicen que es muy importante y el 36% la consideran importante (Ver gráfica n°24).

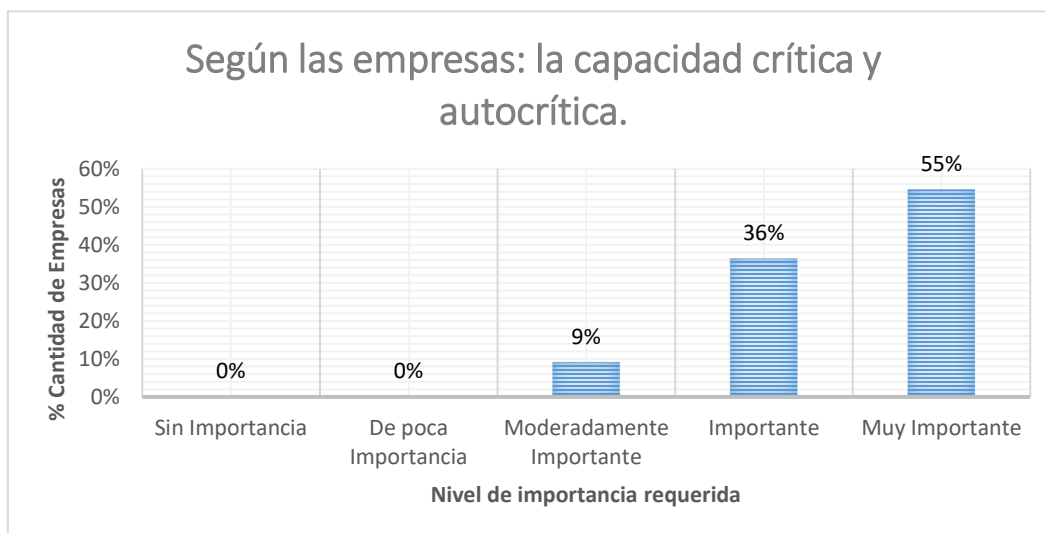
- Capacidad crítica y autocrítica.

Según Iglesia en el (2017) “El pensamiento crítico es un concepto abstracto que hace referencia a la habilidad y actitud de analizar, argumentar y aplicar la lógica sobre los conocimientos y procesos vitales, a autocrítica positiva se puede comprender como la capacidad



*Gráfica 24 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa de las habilidades interpersonales.*

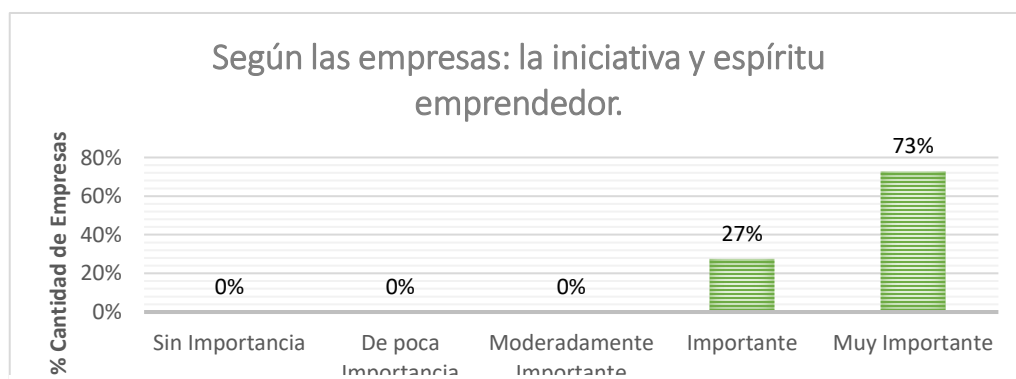
para valorar los puntos negativos y positivos de las actividades, comportamientos y pensamientos”. Y para el CICAP en el (2016) “la autocrítica se puede comprender como la capacidad para valorar los puntos negativos y positivos de las actividades, comportamientos y pensamientos”. El sector comercial califica su importancia en tres niveles, es decir, el 55% de las empresas comerciales la consideran muy importante, el 36% señala que es importante y el 9% la califica de poca importancia para la ejecución de las labores en la empresa (Ver gráfica n°25).



Gráfica 25 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa de la capacidad crítica y autocrítica.

- Iniciativa y espíritu emprendedor

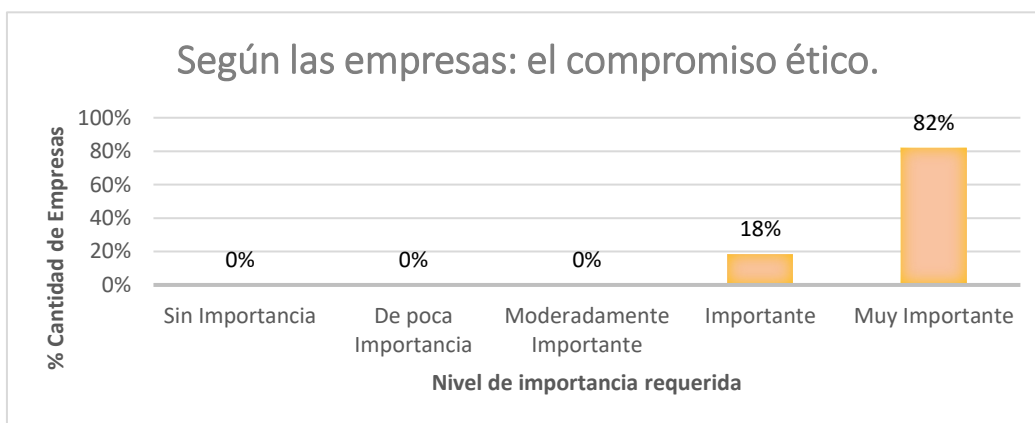
Anteriormente el espíritu emprendedor se entendía como la persona capaz de crear empresas, pero esto a cambiado, ahora, las empresas buscan que su equipo de trabajo sea emprendedor, que puedan ayudar a mejorar sus ingresos, su eficiencia, y su autonomía, con el fin de ir transformando la empresa a un futuro mejor. El sector comercial se encuentran las empresas que mayor importancia le da al espíritu emprendedor, es decir el 73% de las empresas dicen que es muy importante para la ejecución de las labores y el 27% de igual manera señala que es importante para lograr los objetivos de la empresa (Ver gráfica n°26).



Gráfica 26 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa de la iniciativa y espíritu emprendedor.

- Compromiso ético

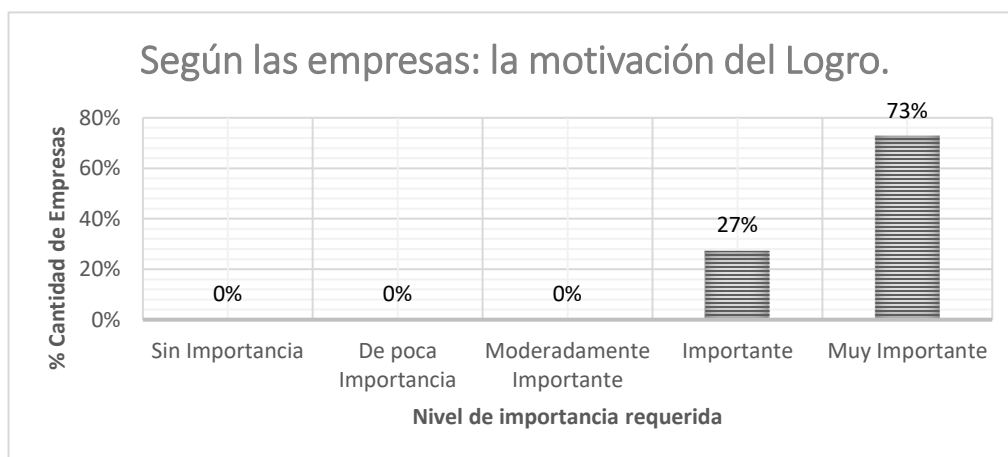
En las empresas el compromiso ético es el buen trato, el bienestar, la relación que se le brinda a la sociedad o comunidad, por medio de la honestidad, la calidad de un buen producto y/o servicio, y la responsabilidad. El 87% del sector industrial afirma que el liderazgo es la clave principal para dar credibilidad a sus clientes y el 18% afirma que es importante para la ejecución de las labores de su empresa cómo se muestra en la gráfica n°27.



*Gráfica 27 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa del compromiso ético.*

- Motivación del logro.

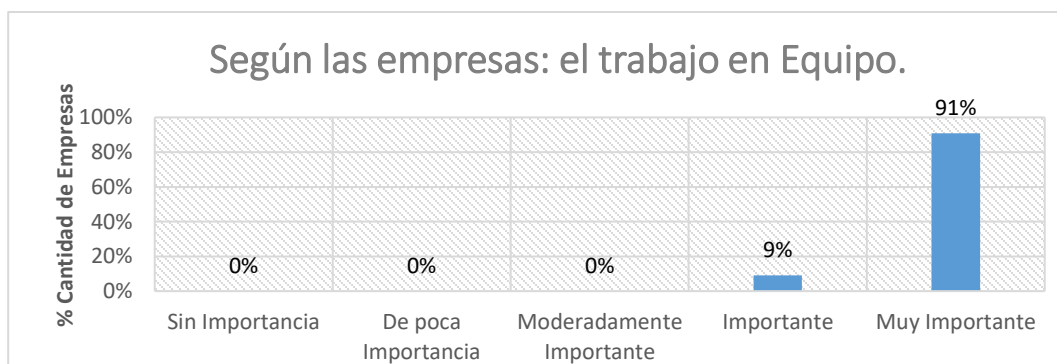
La motivación de logro se presenta en las personas de una manera personal o laboral, donde existe un beneficio mutuo entre, el individuo, la empresa y la comunidad. La motivación es el incentivo que la empresa debe realizar para que su equipo de trabajo (individuo) sean excelentes, así la organización pueda tener beneficios económicos, estabilidad en el mercado y valor en sus bienes y servicios para cumplir las necesidades de la sociedad. En la gráfica n° 28 se puede evidenciar que el 73% de las empresas encuestadas dice que es muy importante y el 44% afirma que es importante la motivación del logro (Ver gráfica n°28).



Gráfica 28 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa de la motivación del logro.

- Trabajo en equipo

Es importante reconocer el talento individual de las personas, pero resulta más relevante cuando se junta todo este talento y conocimiento en un solo grupo en busca de los mismos objetivos. Según resultados de la investigación se puede evidenciar que el 91% de las empresas encuestadas consideran esta competencia muy importante, y el 9% indica que es importante,



Gráfica 29 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa del trabajo en equipo.

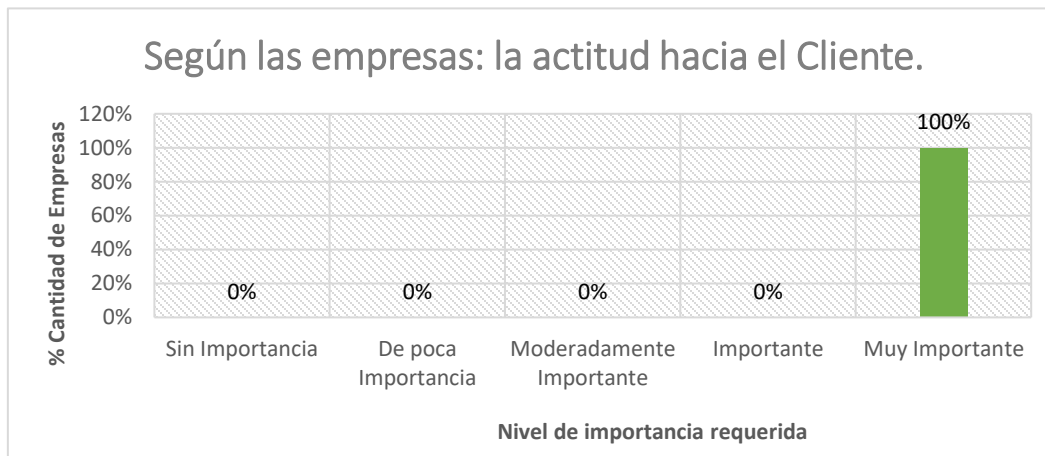
como muestra la gráfica n°29.

- Actitud hacia el cliente

Gracias a la diversidad de productos que encuentran las personas en el mercado, las empresas vienen compitiendo en la actitud hacia el cliente que ellos brindan. Hoy en día para que los clientes piensen primero en la empresa y sea fieles a ellos deben tener una atención personalizada hacia el cliente y de acuerdo con los resultados el 100% del sector comercial indica que es muy importante la atención hacia al cliente para ejecución de las labores de la empresa (Ver gráfica n°30).

- Presentación personal.

Se habla de conquistar a los clientes y que sean fieles a la empresa, pero muchas veces no se logra por la mala presentación del equipo de trabajo. La buena presentación es más que una imagen es una estrategia, es un elemento que permite asegurar los clientes, y atraer inversionistas. Así mismo, el sector comercial deja una gran sorpresa al momento de ver los

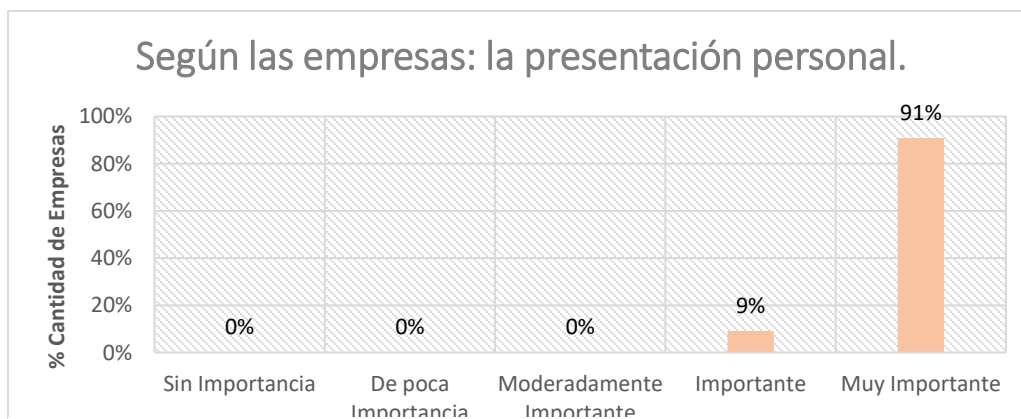


*Gráfica 30 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa de la actitud hacia el cliente.*

resultados de la presente investigación como se puede observar en la gráfica n°31 el 91% de las empresas indica que es muy importante, y solo para el 9% de las empresas dice que es importante para la ejecución de las labores de la empresa (Ver gráfica n°31).

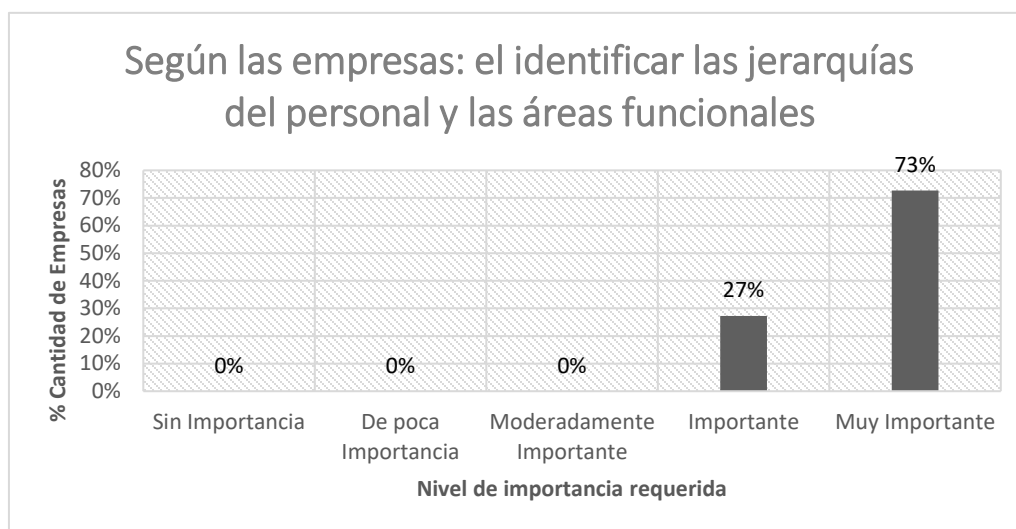
- Identificar las jerarquías del personal y las áreas funcionales

Las jerarquías son importantes para guiar al equipo de trabajo ya que cada persona tiene sus



*Gráfica 31 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa de la presentación personal.*

propias necesidades, preocupaciones y se debe hacer que el equipo de trabajo se enfoque en un solo objetivo, así mismo, deben existir áreas funcionales para delimitar las funciones y así lograr los objetivos de la empresa de una manera eficiente. En la gráfica n° 32 se puede observar que el 73% de las empresas afirman que es muy importante para la ejecución de las labores y el 27%



Gráfica 32 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa para identificar las jerarquías del personal y las áreas funcionales.

dice que es importante para la ejecución de las labores de la empresa.

#### ***5.1.1.2 Análisis del nivel desarrollo requerido de las competencias para los objetivos de la organización del sector de la Comercio***

A continuación, se realizará el análisis interpretativo sobre el nivel de desarrollo de las competencias que requieren las empresas del sector comercial de la ciudad de San José de Cúcuta del administrador de empresas para lograr los objetivos de la organización. En tabla n°4 se puede identificar de manera porcentual la cantidad de empresas que requieren un nivel de desarrollo bajo, medio, alto, muy alto y que no aplica (que no requieren o exigen un nivel de esta competencia).



Tabla 4  
Nivel de desarrollo requerido de las competencias para el sector comercio.

<b>Competencias-Saber</b>	<b>No aplica</b>	<b>Bajo</b>	<b>Medio</b>	<b>Alto</b>	<b>Muy Alto</b>
1. Conocimiento Oral y escrito de una lengua extranjera (inglés).	9%	27%	18%	9%	36%
2. Conocimientos básicos y generales del Administrador de Empresas (Contabilidad, economía, Estadísticas, Producción, Mercadeo).	0%	0%	18%	36%	45%
3. Habilidades Informáticas y uso de nuevas tecnologías (software especializado, Herramientas Office, Drive, otros).	0%	0%	9%	45%	45%
4. Conocimiento de la diversidad y multiculturalidad de otros países para el cumplimiento de los objetivos en negocios y proyectos internacionales (políticas, normas, formas de vidas, gustos, etc.)	9%	18%	27%	36%	9%
5. Capacidad de aprendizaje (destreza, razonamiento, observación y acatar instrucciones).	0%	0%	0%	55%	45%
6. Capacidad para detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos.	0%	0%	9%	64%	27%
7. Conocimiento y manejo de las leyes, reglamentos y acuerdos a los que debe apegarse una dependencia o entidad en el ejercicio de las funciones que tienen encomendadas.	0%	0%	9%	64%	27%
<b>Competencias-Saber Hacer</b>	<b>No aplica</b>	<b>Bajo</b>	<b>Medio</b>	<b>Alto</b>	<b>Muy Alto</b>
1. Capacidad de organizar y planificar.	0%	0%	0%	45%	55%
2. Capacidad para elaborar, evaluar y administrar proyectos.	0%	0%	18%	45%	36%
3. Habilidad para identificar y administrar los riesgos de negocios de las organizaciones.	0%	0%	27%	36%	36%
4. Capacidad para toma de decisiones (Inversión, financiamiento, Proyectos, Soluciones).	0%	0%	27%	27%	45%
5. Capacidad para generar nuevas ideas (Creatividad).	0%	0%	9%	27%	64%
6. Iniciativa y capacidad para anticiparse a problemas.	0%	0%	9%	36%	55%
7. Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.	0%	0%	9%	45%	45%
8. Habilidades de investigación.	0%	0%	9%	27%	45%
9. Capacidad de análisis y síntesis.	0%	0%	18%	27%	55%
10. Productividad (Capacidad para producir en menor tiempo, materia prima y costo los servicios o productos de la empresa).	0%	0%	9%	45%	45%
11. Desarrollar, implementar y gestionar sistemas de control administrativo.	0%	0%	9%	45%	45%
<b>Competencias-Saber Ser</b>	<b>No aplica</b>	<b>Bajo</b>	<b>Medio</b>	<b>Alto</b>	<b>Muy Alto</b>
1. Liderazgo (Capacidad de administrar el talento humano, delegar funciones, coordinación, manejo y optimización del grupo).	0%	0%	36%	0%	64%
2. Capacidad para la solución de problemas o conflictos.	0%	0%	0%	55%	45%
3. Puntualidad (llegada, trabajos y compromisos de la organización).	0%	0%	0%	27%	73%
4. Habilidades interpersonales (Capacidad de comunicarse contexto organizacional e internacional).	0%	0%	0%	55%	45%
5. Capacidad crítica y autocrítica.	0%	0%	9%	45%	45%

6. Iniciativa y espíritu emprendedor (trabajar de forma autónoma, proactividad, interés por innovar).	0%	0%	9%	18%	73%
7. Compromiso ético (preocupación por la calidad)	0%	0%	0%	36%	64%
8. Motivación del Logro.	0%	0%	0%	36%	64%
9. Trabajo en Equipo.	0%	0%	0%	36%	64%
10. Actitud hacia el Cliente.	0%	0%	0%	9%	91%
11. Presentación Personal.	0%	0%	0%	27%	73%
12. Identificar las jerarquías del personal y las áreas funcionales (Finanzas, producción, mercadotecnia, talento humano) en una empresa, para lograr los objetivos organizacionales con mayor eficiencia.	0%	0%	0%	45%	55%

Como se puede evidenciar en la tabla n°4 el nivel de desarrollo requerido por cada competencia es de para el:

Conocimiento oral y escrito de una lengua extranjera: Gracias a los resultados obtenidos se pudo concluir que, aunque estemos en un mundo globalizado y cada vez competitivo el 9% de las empresas comerciales no necesitan y no exigen para la ejecución de las labores un segundo idioma, el 27% de las empresas dicen que el nivel de desarrollo que requieren de esta competencia es bajo, 18% requieren un nivel medio de un segundo idioma, por otra parte, el 9% de las empresas requieren un nivel desarrollo alto y se puede ver que el 36% de las empresas exigen y requieren un nivel muy alto.

Conocimientos básicos y generales del administrador de empresas: Se puede conocer el nivel de desarrollo que requieren las empresas del sector comercial, es decir, el 36% de las empresas necesitan un nivel de desarrollo muy alto, el 18% exigen un nivel medio para la ejecución de las labores de la empresa.

Habilidades informáticas y uso de nuevas tecnologías: Según resultados de la investigación el nivel de desarrollo requerido de la habilidad informática y uso de nuevas tecnologías es, el 45%

de las empresas comerciales exige un nivel muy alto, para el 46% de las empresas necesitan un nivel alto, y el 9% de las empresas afirman que el nivel de desarrollo requerido es medio.

El conocimiento de la diversidad y multiculturalidad de otros países para el cumplimiento de los objetivos en negocios y proyectos internacionales: Se puede expresar que el nivel de desarrollo que requieren las empresas comerciales se encuentra dividido de la siguiente manera, el 37% dice que el nivel de desarrollo exigido es muy alto, el 27% requiere un nivel alto, seguidamente, el 18% dice que requiere un nivel de desarrollo medio, el 9% de las empresas dice que es bajo el nivel desarrollo que ellos necesitan para sus labores y el 9% restante de las empresas dice no aplica o no exigen un nivel de desarrollo de esta competencia para el administrador de empresas y lograr los objetivos de la organización.

Capacidad de aprendizaje: se puede evidenciar el nivel de desarrollo que exigen las empresas sobre la capacidad de aprendizaje, que el 56% de las empresas señala que el nivel desarrollo de esta competencia es muy alto, el 33% dice que es alto y el 11% indica que es bajo el nivel de desarrollo que ellos requieren de la capacidad de aprendizaje.

Capacidad para detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos: El sector comercial busca profesionales capaces de detectar nuevas oportunidades de negocios, el nivel desarrollo requerido en esta competencia por las empresas comerciales es, el 27% exigen un nivel muy alto, el 64% dice que el nivel de desarrollo requerido es alto, y el 11% restante necesita o exige un el nivel de desarrollo bajo.

Conocimiento y manejo de las leyes, reglamentos y acuerdos a los que debe apegarse una dependencia o entidad en el ejercicio de las funciones que tienen encomendadas: Según estudio cuantitativo el 27% de las empresas indican que el nivel de desarrollo de esta competencia es

muy alto, el 64% exige un nivel de desarrollo alto del conocimiento y manejo de leyes, acuerdos, etc. para la ejecución de la empresa y el 9% de las empresas exige un nivel de desarrollo medio.

Capacidad de organizar y planificar: Para el 55% de las empresas comerciales el nivel de desarrollo exigido es muy alto, y para el 45% de las empresas exigen un nivel alto de desarrollo sobre la capacidad de organizar y planificar para la ejecución de las labores en la empresa.

Capacidad para elaborar, evaluar y administrar proyectos: En la presente investigación se pudo evidenciar que el 36% exigen el que el nivel de desarrollo muy alto de esta competencia, el 45% de las empresas solicita y tienen en cuenta un nivel de desarrollo alto y el 18% de las empresas del sector comercial requieren un nivel de desarrollo bajo.

Habilidad para identificar y administrar los riesgos de negocios de las empresas: Como se ha expresado anteriormente es importante para las empresas contar con el personal capaz de administrar los riesgos de la empresa, pero también se debe conocer qué nivel de desarrollo exigen las empresas de esta competencia. De acuerdo con el presente estudio se puede evidenciar que el 36% las empresas exigen un nivel de desarrollo muy alto, el 36% de las empresas requieren un nivel alto y el 27% faltante demanda un nivel de desarrollo medio.

Capacidad para la toma de decisiones: Como se ha dicho en otras ocasiones, el tomar una decisión no es fácil, pero se debe hacer a diario, las empresas han ha firmado que es importante para lograr sus objetivos. Así mismo, el 45% de las empresas exigen un nivel de desarrollo muy alto, el 27% de las empresas solicitan un nivel alto y el 27% restante exigen un nivel de desarrollo medio.

Capacidad para generar nuevas ideas: El nivel de desarrollo exigido para la ejecución de las labores de las empresas en el sector comercial se distribuye de la siguiente manera: el 64 % de

las empresas requieren un nivel muy alto, el otro 27% indica que exigen un nivel alto y solo el 9% necesita o solicita un nivel de desarrollo medio.

Iniciativa y capacidad para anticiparse a problemas: se muestra que el 55% de las empresas exigen un nivel de desarrollo muy alto, el 36% exige un nivel alto y el 9% solicita un nivel de desarrollo medio, ya que a los constantes cambios que se enfrentan las empresas deben contar con el personal capacitado para brindar soluciones.

Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica: se presenta que para el 45% empresas el nivel de desarrollo exigido es muy alto, el otro 45% de las empresas requiere un alto nivel de desarrollo y el 9% faltante necesitan de esta competencia para la ejecución de las labores en la empresa un nivel de desarrollo medio.

Habilidad de investigación: Los resultados del presente estudio afirman que el 45% de las empresas dice que el nivel de desarrollo exigido es muy alto, ya que requiere mantenerse a la vanguardia, estando acorde con las nuevas tendencias y necesidades que requieren el mercado, el 27% indica que el nivel de desarrollo requerido es alto, y el 9% del sector comercial indica que el nivel exigido es medio.

Capacidad de análisis y síntesis: Para las empresas es importante tener el nivel desarrollo en cuenta para reclutar el personal que ara parte de su equipo de trabajo, se muestran los datos cuantitativos que muestra el nivel de desarrollo que requiere el 55% es muy alto, el 27% necesita un nivel de desarrollo alto, y para el 18% restante el nivel de desarrollo requerido es medio.

Productividad: La productividad es el nivel de aprovechamiento de los recursos disponibles sin olvidar la calidad. De acuerdo con los resultados de la encuesta aplicada el 45% de las empresas comerciales exigen un nivel de desarrollo muy alto, el 45% dice que el nivel para

requerido para la ejecución de las labores de la empresa es alto y el 9% restante afirma que requieren un nivel medio.

Desarrollar, implementar y gestionar sistemas de control administrativo: Por medio del sistema de control se puede verificar que los recursos sean obtenidos y usados eficientemente. El 45% del sector indica que el nivel de desarrollo exigido es muy alto, el 45% de las empresas anuncian que requieren un nivel alto y el 9% indica que el nivel que necesitan es medio para la ejecución de las labores de la empresa.

Liderazgo: El 64% de las empresas del sector comercial exigen un nivel de desarrollo muy alto de esta competencia, buscan que en su equipo de trabajo existan líderes capaces de guiar, de asumir los diferentes roles para brindar soluciones y buscar que la empresa sea la líder del mercado frente a tanta competencia existente, pero no todas piensan igual el 36% de las empresas no exigen un nivel de desarrollo alto, sino al contrario requieren un nivel medio ya que se enfocan más en otras competencias.

Capacidad para la solución de problemas o conflictos: En esta competencia se busca personas profesionales capaces de ser proactivos a la hora de solucionar conflictos. El 56% de las empresas afirman que el nivel que requieren de esta competencia es muy alto, por otra parte, el 33% de las empresas dice que el nivel que ellos exigen alto y el 11% restante considera un nivel de desarrollo medio.

Puntualidad: Según resultados cuantitativos de la encuesta aplicada el 73% de las empresas comerciales señalan que el nivel de desarrollo exigido es muy alto y el 27% de las empresas restantes afirman que el nivel de desarrollo requerido es alto. El sector comercial no baja su calificación por debajo de 4 es decir medio, bajo y no aplica.

Habilidades interpersonales: Son necesarias para las empresas, abren puertas y permite sacar ventajas frente a su competencia. se muestra que el 45% de las empresas exigen un nivel muy alto para la ejecución de las labores de la empresa y el 55% requiere un nivel de desarrollo alto para el logro de sus objetivos

Capacidad crítica y autocrítica: se puede evidenciar que el 45% de las empresas exige un nivel de desarrollo muy alto, el 46% de las empresas requieren un nivel alto y el 9% de las empresas exige un nivel medio para la ejecución de las labores de la empresa.

Iniciativa y espíritu emprendedor: El 73% del sector comercial requiere un nivel de desarrollo muy alto, el 18 exige un nivel alto para la ejecución de las labores de la empresa y el 9% de las empresas demanda un nivel medio para alcanzar sus objetivos.

Compromiso ético: se puede evidenciar que el sector comercial busca un equipo de trabajo con principios y valores, el 64% de las empresas requieren un nivel de desarrollo muy alto y el 36% de empresas restante exige un nivel de desarrollo alto.

Motivación del logro: El 64% y el 36% de las empresas comerciales buscan personas que por medio del incentivo vaya a la acción y permita que la empresa crezca y sea exitosa. En la gráfica n°58 se puede evidenciar que el 64% de las empresas encuestadas requieren un nivel de desarrollo muy alto, y el 36% exigen un nivel alto de esta competencia.

Trabajo en Equipo: Esta es la manera más eficaz de que todos trabajen por un mismo objetivo, para el 64% de las empresas requieren un nivel de desarrollo muy alto y el 36% de las empresas exige un nivel alto para las labores de la empresa.

Actitud hacia el cliente: se puede ver que el 91% del sector industrial busca persona con buena actitud y cierto grupo de valores, con las que pueda contar para mantener y atraer sus clientes, por otra parte, el 9% de las empresas comerciales exige un nivel de desarrollo alto.

Presentación personal: Para el 100% del sector comercial es totalmente relevante esta competencia y el nivel de desarrollo se encuentra dividido de la siguiente manera, el 73% de las empresas exige un nivel muy alto y el 27% requiere un nivel de desarrollo alto.

Identificar las jerarquías del personal y las áreas funcionales: El 55% de las empresas requieren un nivel de desarrollo muy alto y el 45% requiere un nivel alto. El sector industrial prefiere que su equipo de trabajo entienda la importancia de las áreas funcionales para mayor eficiencia para el logro de los objetivos.

#### ***5.1.1.3 Conclusión del sector comercio.***

Antes de iniciar se desea aclarar al lector, que los valores que se utilizaran en la conclusión es la media aritmética conocida como promedio o media, es el número o valor representativo de un grupo de números finito. Este se calculó sumando el grupo de número (que pertenece al valor de importancia o nivel de desarrollo dado a cada competencia por medio de la escala del Likert) de cada competencia y este mismo se dividió por el recuento de dicho grupo de números es decir por el total de empresas encuestadas en el sector industrial. Ejemplo: Se encuestaron 9 empresas, donde se evalúa el nivel de importancia que tiene la competencia del Conocimiento Oral y escrito de una lengua extranjera para las empresas, por medio de la escala de Likert (siendo 5 muy importante y 1 sin importancia); se obtiene las siguientes calificaciones 4, 4, 3, 5, 1, 2, 2, 1, 2. Se suma las 9 calificaciones para un total de 22 y se divide en 9 (es el número de empresas encuestadas) para un promedio de 2,6667.



El sector comercial cubre una gran parte en el mercado de Cúcuta, es uno de los sectores que más empleo ofrece, aunque en la actualidad las empresas han tenido que iniciar a crear estrategias para lograr el desarrollo económico, y una de ellas el reclutamiento adecuado para tener el equipo de trabajo ideal. Gracias al resultado de la presente investigación y con la necesidad de cumplir con las competencias requeridas por estos sectores, podemos relacionar a continuación las competencias más importantes teniendo en cuenta los objetivos de la encuesta: I. Indagar cuales son las competencias más requeridas para la ejecución de las labores de la empresa, y II. Cuál es el nivel de desarrollo que requieren de las competencias para lograr los objetivos de la organización.

Se puede concluir que las competencias importantes para la ejecución de las labores de la empresa son, actitud hacia el cliente con un promedio de 5,00, puntualidad (llegada, trabajos y compromisos de la organización) con un promedio de 5,00, presentación personal con una media de 4,91, trabajo en equipo con 4,91, capacidad de organizar y planificar 4,82, compromiso ético (preocupación por la calidad) con un promedio de 4,82, capacidad para la solución de problemas o conflictos con 4,73, desarrollar, implementar y gestionar sistemas de control administrativo con una media de 4,73. También es importante resaltar las competencias moderadamente importantes para este sector son, conocimiento oral y escrito de una lengua extranjera (inglés) con un promedio de 3,73 y Conocimiento de la diversidad y multiculturalidad de otros países para el cumplimiento de los objetivos en negocios y proyectos internacionales (políticas, normas, formas de vidas, gustos, etc.) 3,64 (ver tabla n°5).

Por otra parte, las competencias con el nivel de desarrollo más alto que requieren las empresas comerciales son, trabajo en equipo con un promedio de 4,909, actitud hacia el cliente con 4,7273, capacidad para la solución de problemas o conflictos con una media de 4,6364. Seguidamente, se

relacionan las competencias con el nivel de desarrollo medio (fueron las competencias que menos desarrollo requieren las empresas) por las empresas comerciales que son, conocimiento oral y escrito de una lengua extranjera (inglés) con un promedio de 3,3636 conocimiento políticas, normas, formas de vida, y leyes internacionales con un promedio de 3,1818 (Ver tabla n°6).

Tabla 5  
*competencia evaluadas por el nivel de importancia para la ejecución de las labores de las empresas del sector comercial.*

<b>n°</b>	<b>Competencias</b>	<b>Promedio</b>
1	Actitud hacia el Cliente.	5,00
2	Puntualidad (llegada, trabajos y compromisos de la organización).	5,00
3	Presentación Personal.	4,91
4	Trabajo en Equipo.	4,91
5	Capacidad de organizar y planificar.	4,82
6	Compromiso ético (preocupación por la calidad)	4,82
7	Capacidad para la solución de problemas o conflictos.	4,73
8	Desarrollar, implementar y gestionar sistemas de control administrativo.	4,73
9	Habilidades Informáticas y uso de nuevas tecnologías (software especializado, Herramientas Office, Drive, otros).	4,73
10	Identificar las jerarquías del personal y las áreas funcionales (Finanzas, producción, mercadotecnia, talento humano) en una empresa, para lograr los objetivos organizacionales con mayor eficiencia.	4,73
11	Iniciativa y espíritu emprendedor (trabajar de forma autónoma, proactividad, interés por innovar).	4,73
12	Liderazgo (Capacidad de administrar el talento humano, delegar funciones, coordinación, manejo y optimización del grupo).	4,73
13	Motivación del Logro.	4,73
14	Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.	4,64
15	Capacidad de aprendizaje (destreza, razonamiento, observación y acatar instrucciones).	4,64
16	Capacidad para detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos.	4,64
17	Capacidad para generar nuevas ideas (Creatividad).	4,64
18	Habilidades interpersonales (Capacidad de comunicarse contexto organizacional e internacional).	4,64
19	Capacidad de análisis y síntesis.	4,55
20	Iniciativa y capacidad para anticiparse a problemas.	4,55
21	Capacidad crítica y autocrítica.	4,45
22	Capacidad para elaborar, evaluar y administrar proyectos.	4,45
23	Capacidad para toma de decisiones (Inversión, financiamiento, Proyectos, Soluciones).	4,45

24	Conocimiento y manejo de las leyes, reglamentos y acuerdos a los que debe apegarse una dependencia o entidad en el ejercicio de las funciones que tienen encomendadas.	4,45
25	Conocimientos básicos y generales del Administrador de Empresas (Contabilidad, economía, Estadísticas, Producción, Mercadeo).	4,45
26	Habilidad para identificar y administrar los riesgos de negocios de las organizaciones.	4,45
27	Habilidades de investigación.	4,27
28	Productividad (Capacidad para producir en menor tiempo, materia prima y costo los servicios o productos de la empresa).	4,09
29	Conocimiento Oral y escrito de una lengua extranjera (inglés).	3,73
30	Conocimiento de la diversidad y multiculturalidad de otros países para el cumplimiento de los objetivos en negocios y proyectos internacionales (políticas, normas, formas de vidas, gustos, etc.)	3,64

Tabla 6  
Competencia evaluadas por el nivel de desarrollo para la ejecución de las labores de la empresa del sector comercial.

n°	Competencias	Promedio
1	Actitud hacia el Cliente.	4,91
2	Presentación Personal.	4,73
3	Puntualidad (llegada, trabajos y compromisos de la organización).	4,73
4	Compromiso ético (preocupación por la calidad)	4,64
5	Iniciativa y espíritu emprendedor (trabajar de forma autónoma, proactividad, interés por innovar).	4,64
6	Motivación del Logro.	4,64
7	Trabajo en Equipo.	4,64
8	Capacidad de organizar y planificar.	4,55
9	Capacidad para generar nuevas ideas (Creatividad).	4,55
10	Identificar las jerarquías del personal y las áreas funcionales (Finanzas, producción, mercadotecnia, talento humano) en una empresa, para lograr los objetivos organizacionales con mayor eficiencia.	4,55
11	Capacidad de aprendizaje (destreza, razonamiento, observación y acatar instrucciones).	4,45
12	Capacidad para la solución de problemas o conflictos.	4,45
13	Habilidades interpersonales (Capacidad de comunicarse contexto organizacional e internacional).	4,45
14	Iniciativa y capacidad para anticiparse a problemas.	4,45
15	Capacidad crítica y autocrítica.	4,36
16	Capacidad de análisis y síntesis.	4,36
17	Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.	4,36
18	Desarrollar, implementar y gestionar sistemas de control administrativo.	4,36
19	Habilidades Informáticas y uso de nuevas tecnologías (software especializado, Herramientas Office, Drive, otros).	4,36

20	Productividad (Capacidad para producir en menor tiempo, materia prima y costo los servicios o productos de la empresa).	4,36
21	Conocimientos básicos y generales del Administrador de Empresas (Contabilidad, economía, Estadísticas, Producción, Mercadeo).	4,27
22	Habilidades de investigación.	4,27
23	Liderazgo (Capacidad de administrar el talento humano, delegar funciones, coordinación, manejo y optimización del grupo).	4,27
24	Capacidad para detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos.	4,18
25	Capacidad para elaborar, evaluar y administrar proyectos.	4,18
26	Capacidad para toma de decisiones (Inversión, financiamiento, Proyectos, Soluciones).	4,18
27	Conocimiento y manejo de las leyes, reglamentos y acuerdos a los que debe apegarse una dependencia o entidad en el ejercicio de las funciones que tienen encomendadas.	4,18
28	Habilidad para identificar y administrar los riesgos de negocios de las organizaciones.	4,09
29	Conocimiento Oral y escrito de una lengua extranjera (inglés).	3,36
30	Conocimiento de la diversidad y multiculturalidad de otros países para el cumplimiento de los objetivos en negocios y proyectos internacionales (políticas, normas, formas de vidas, gustos, etc.)	3,18

---

### 5.1.2 Sector de la Comunicación

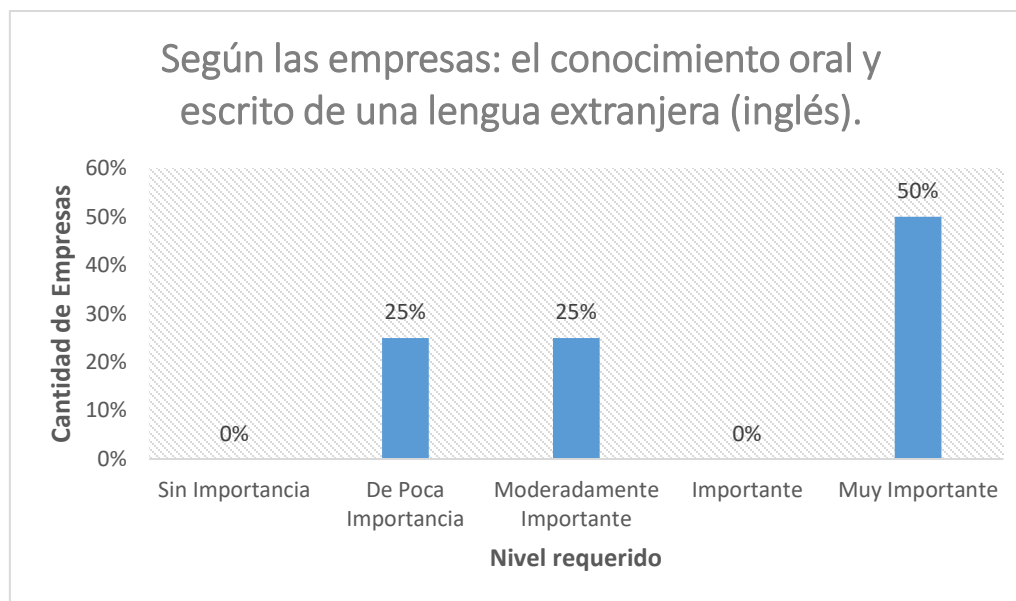
El sector de la comunicación está conformado por los medios o empresas de comunicación de carácter público o privado, este sector se encuentra dentro del sector terciario. Los medios de comunicación más destacados son la televisión, la radio y las TIC. Según base de datos de la Cámara de Comercio ompite360 (2018) la ciudad de Cúcuta cuenta con 31.927 empresas activas con una participación del sector la comunicación de 574 empresas.

A continuación, se analizará la importancia de cada competencia para la ejecución de las labores de la Empresas, luego se realizará el análisis por el nivel de desarrollo de las competencias para el logro de los objetivos de la organización, para mayor comprensión de las gráficas.

#### *5.1.2.1 Análisis del nivel de importancia requerido de las competencias para la ejecución de las labores de las empresas del sector comunicación.*

- Conocimiento oral y escrito de una lengua extranjera:

El conocimiento de una segunda lengua extranjera es una herramienta fundamental para abrir puertas a las empresas en el mundo de los negocios, crear nuevos proyectos, alianzas y crear nuevas ideas. Es una obligación que los profesionales tengan la capacidad de expresarse en un segundo idioma y así contribuir al mundo laboral. En este sector se puede evidenciar (Ver gráfica n°33) que el segundo idioma para el 50% de las empresas es muy importante, la otra mitad del sector de la comunicación se evidencia que no es tan relevante, es decir, el 25% señala que es moderadamente importante y el 25% restante de las empresas afirman que es de poca importancia para la ejecución de las labores en la empresa.

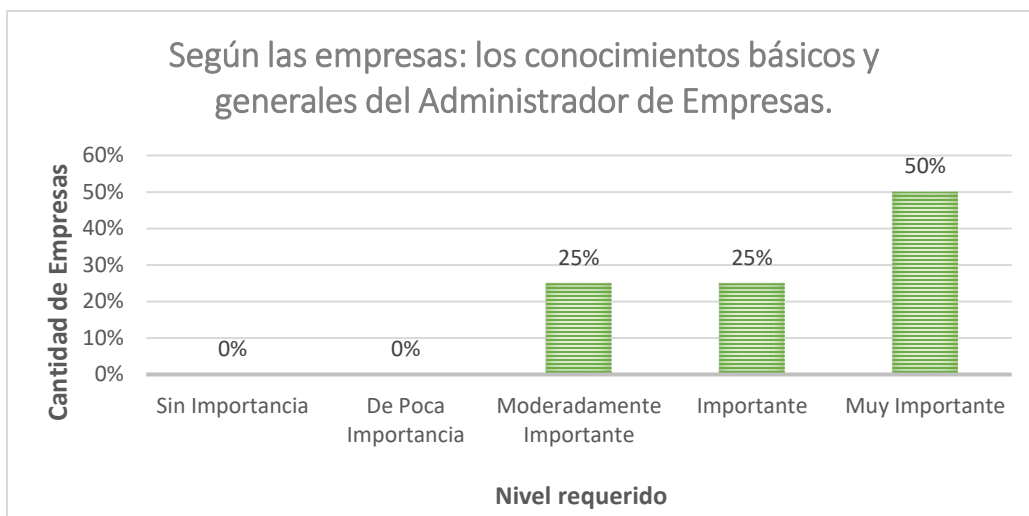


*Gráfica 33 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa del conocimiento oral y escrito de una lengua extranjera.*

- Conocimientos básicos y generales del administrador de empresas:

Los conocimientos del administrador de empresa es la primera pieza para la creación, y el proceso de ejecución de la empresa, es el encargado del estudio de las organizaciones, de explotar y administrar los recursos de la empresa (financiero, humano, tecnológico, humano, etc.).

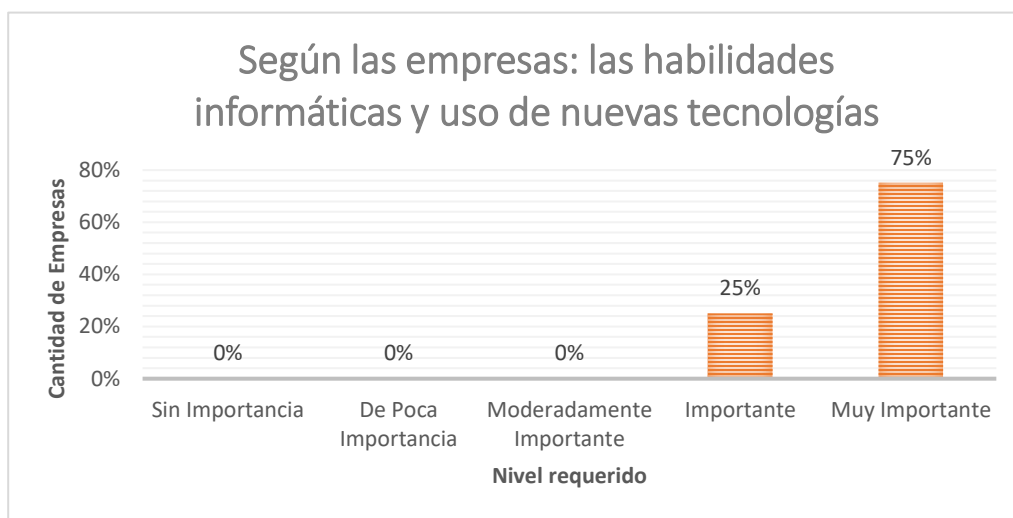
En la gráfica n°34 se puede evidenciar que más de la mitad de las empresas de este sector considera relevante esta competencia, es decir, el 50% de las empresas afirman que es muy importante para la ejecución de las labores de la empresa, el 25% de este sector considera importante para la ejecución de las labores de la empresa, y el 25% restante de las empresas de la comunicación dice que es moderadamente importante para la ejecución de las labores de la empresa.



Gráfica 34 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa del conocimiento básico y general del administrador de empresas.

- Habilidades informáticas y uso de nuevas tecnologías:

“los administradores están llamados a conocer el manejo de la tecnología de punta, fundamentalmente en el campo de la informática y las telecomunicaciones” (1999). El 75% del sector comercial considera que muy importante la para la empresa y el 25% de las empresas restantes dicen que es importante para la ejecución de las labores de la empresa. (ver gráfica

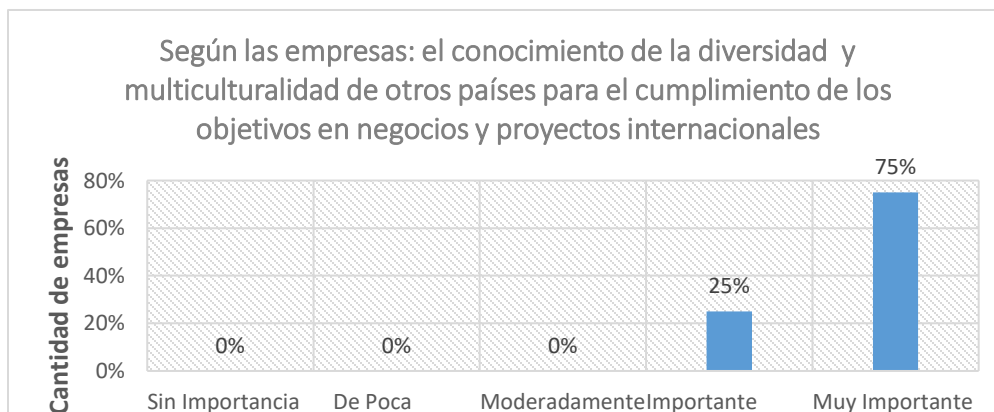


*Gráfica 35 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa de las habilidades informáticas y uso de nuevas tecnologías.*

n°35).

- El conocimiento de la diversidad y multiculturalidad de otros países para el cumplimiento de los objetivos en negocios y proyectos internacionales:

La diversidad cultural se conforma por el arte, las costumbres, la música, las creencias religiosas, los cultivos, la clasificación o estructura social, y otros atributos que hagan diferente los países entre sí por la sociedad humana. La multiculturalidad es la diversidad de costumbres



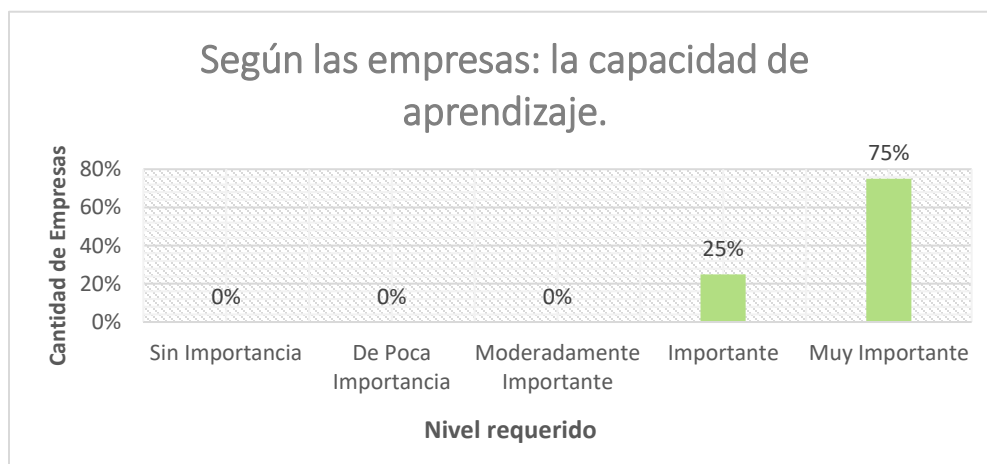
*Gráfica 36 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa del conocimiento de la diversidad y multiculturalidad de otros países para el cumplimiento de objetivos y proyectos internacionales.*



coexisten dentro de un mismo territorio. Las empresas y profesionales deben conocer muy bien este tema cuando desea conquistar nuevos territorios, para así realizar una buena inversión y no cometer errores legales. El 75% afirma que para ellos es muy importante para las labores de la empresa y el 25% de las empresas señalan que para ellos es importante esta competencia en la ejecución de las labores de la empresa (ver gráfica n°36).

- Capacidad de aprendizaje:

“se puede contar con un gran conocimiento técnico y específico y tener habilidades para conectarse con las personas, así como para entender la tecnología, pero la capacidad de aprendizaje se ha convertido en una importante cualidad a la hora de buscar y elegir líderes



Gráfica 37 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa de la capacidad de aprendizaje.

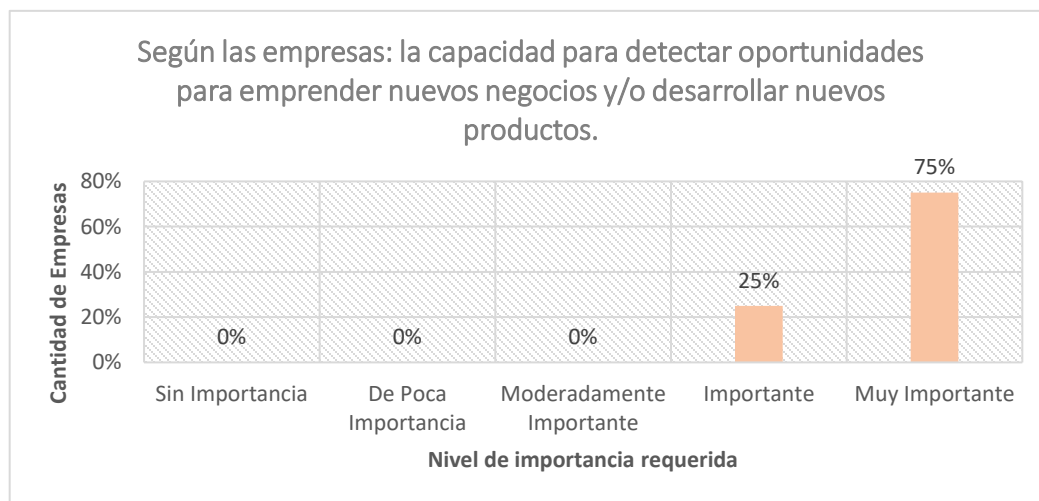
ejecutivos hoy en día” (Revista el Portafolio, 2012). El sector de la comunicación considera relevante esta competencia, es decir para el 75% de las empresas consideran es muy importante y el 25% afirma que es importante para la ejecución de las labores de la empresa (ver gráfica n°37).

- Capacidad para detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos:

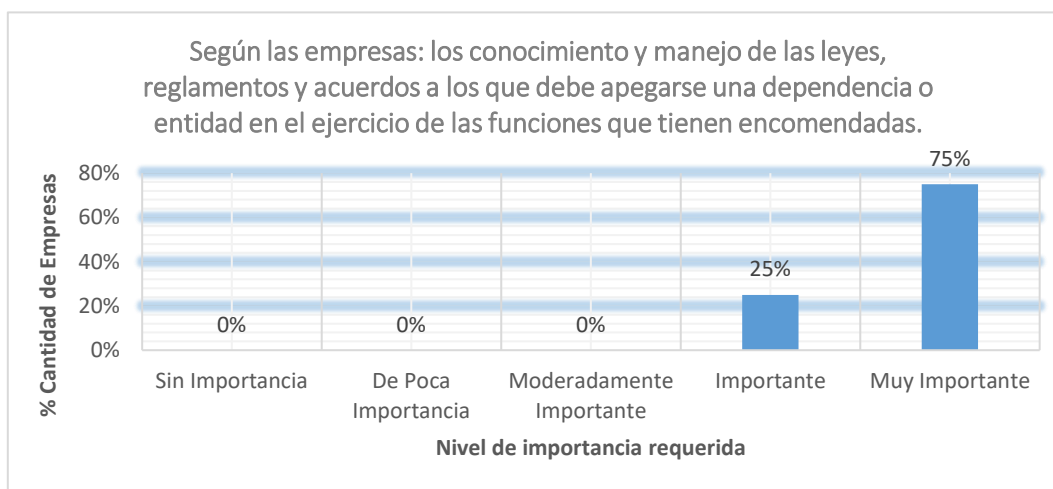
Se considera a la capacidad que tiene una persona de aprovechar cierto espacio, problema, contexto, obstáculos, de una manera apropiada que conlleve a crear nuevas ideas para el cumplimiento de los objetivos planteados. El 75% de las empresas del sector de la comunicación consideran muy importante la capacidad para detectar oportunidad, ya que son indispensable para la ejecución de las labores de la empresa, y el 25% señala que esta competencia es importante para lograr los objetivos de la empresa (Ver gráfica n°38).

- Conocimiento y manejo de las leyes, reglamentos y acuerdos a los que debe apegarse una dependencia o entidad en el ejercicio de las funciones que tienen encomendadas.

Es importante que las empresas conozcan la existencia de las normas, para cumplir con ellas y evitarse accidentes laborales internamente en la empresa, sanciones por empresas reguladoras. El 75% de las empresas respondieron que el conocimiento y manejo de las leyes es muy importante para la ejecución de las labores de la empresa y el 25% señala que importante para las labores de la empresa el saber y buen manejo de las leyes y normas (Ver gráfica n°39)



Gráfica 38 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa de la capacidad para detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos.



- Capacidad de organizar y planificar.

Cuando se planifica todos los eventos, compromisos, objetivos a realizar se está delimitando la incertidumbre y bien cuando se organiza entre el talento humano las funciones para cumplir lo planeado se alcanza el trabajo productivo, minimización de recursos. Conociendo un poco sobre la organización y planificación en la gráfica n°40 se puede evidenciar los resultados de la importancia para las empresas del sector de la comunicación, el 75% de las empresas dijeron que es muy importante para sus labores y el 25% de las empresas de este sector indican que no están importante, es decir la califican como moderadamente importante para sus labores.

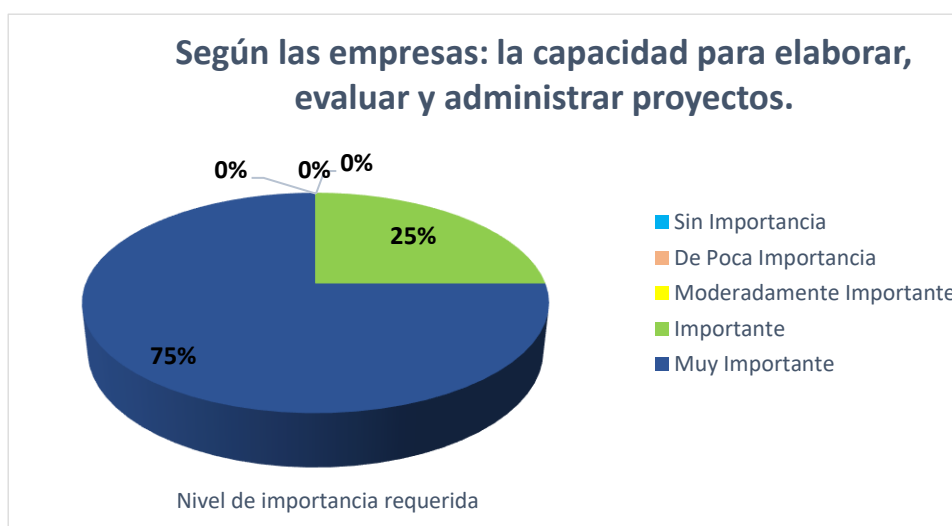


Gráfica 39 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa de los conocimientos y manejos de las leyes, reglamentos, etc. que deben tener las dependencias en el ejercicio de las funciones que tienen encomendadas.

Gráfica 40 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa sobre capacidad de organizar y planificar.

- Capacidad para elaborar, evaluar y administrar proyectos.

Es la aplicación de las habilidades, capacidades y conocimientos con el fin de llevar a cabo proyectos de una manera eficiente y eficaz. El 75% del sector de comunicación afirman que es muy importante y el 25% señala que es importante para ellos, así que para este sector esta competencia es realmente relevante la ejecución de las labores de la empresa. (Ver gráfica n°41)



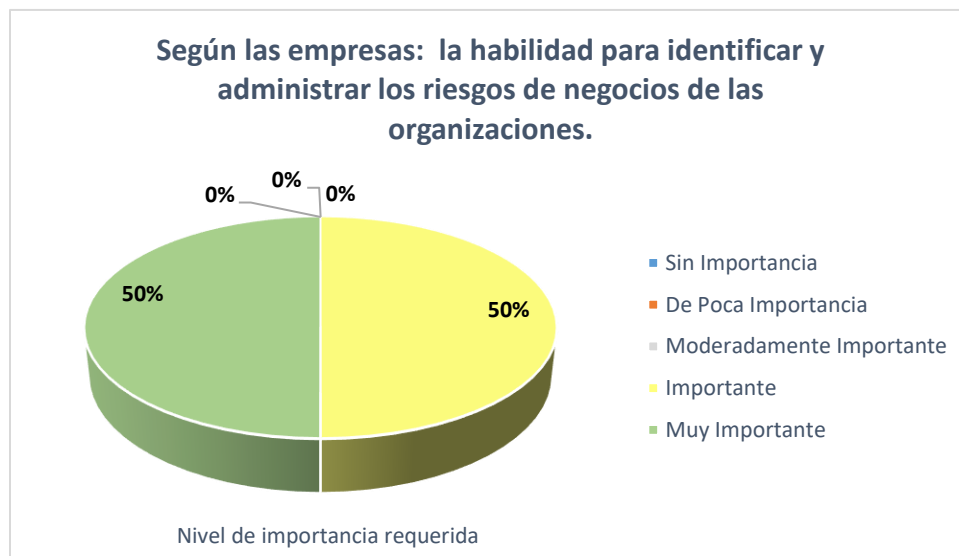
*Gráfica 41 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa de la capacidad para la elaboración, evaluación y administración de proyectos.*

- Habilidad para identificar y administrar los riesgos de negocios de las empresas.

Las empresas tienen un ciclo de vida parecido al del ser humano, la diferencia es que ellas no mueren, se mantienen. Muchas empresas no se mantienen en el mercado porque no identifican y administrar los riesgos a los que se enfrentan y esto las lleva a tener pérdidas. Pues bien, el sector de la comunicación clasifica esta competencia por encima de 4 (Donde 1 es menor y 5 mayor), es decir el 50% de las empresas dice que es muy importante y la otra mitad o el 50% afirma que es importante para la ejecución de las labores de la empresa como muestra la gráfica n° 42.

- Capacidad para la toma de decisiones

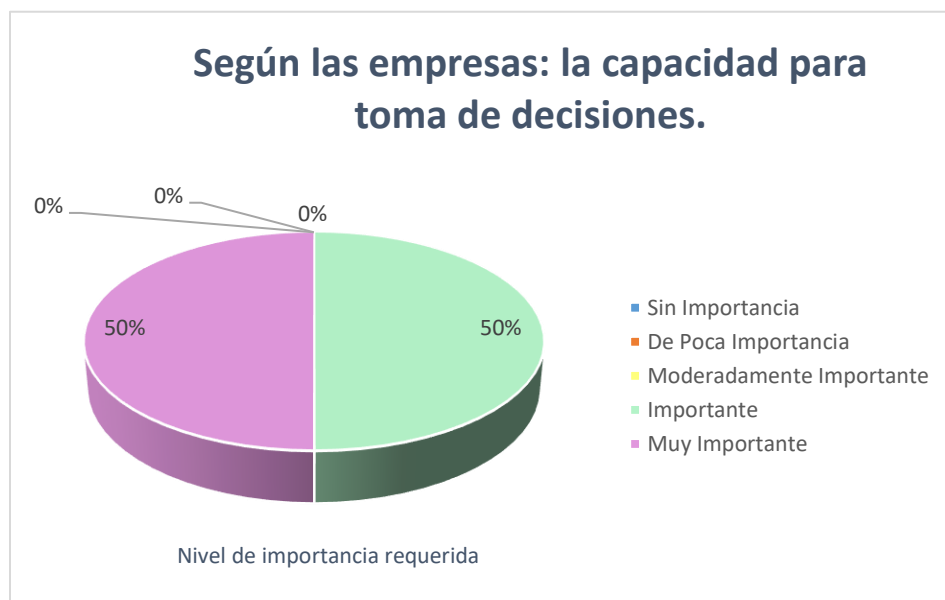
La globalización, la innovación, la tecnología, la competitividad hacen que las empresas tomen decisiones, decisiones que les puede costar la misma existencia de la empresa. Es



*Gráfica 42 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa sobre la habilidad para identificar los riesgos de negocios de las empresas.*

importante tomar las precauciones necesarias, mirar todos los puntos de vista para saber decidir.

En la gráfica n°43 se puede evidenciar que el 50% de las empresas del sector de la comunicación considera muy importante esta competencia para la ejecución de las labores de la empresa, el otro 50% afirma que para ellos importante también la toma de decisiones.



*Gráfica 43 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa sobre la capacidad para la toma de decisiones.*

- Capacidad para generar nuevas ideas

Las empresas deben estar a la vanguardia creando nuevas ideas de negocios y estrategias para estar en capacidad de dar respuestas a sus clientes. Es por esto por lo que el 50% de las empresas del sector de la comunicación considera muy importante esta competencia, el 25% dice que es importante y tan solo el 25% de este sector indica que es moderadamente importante para

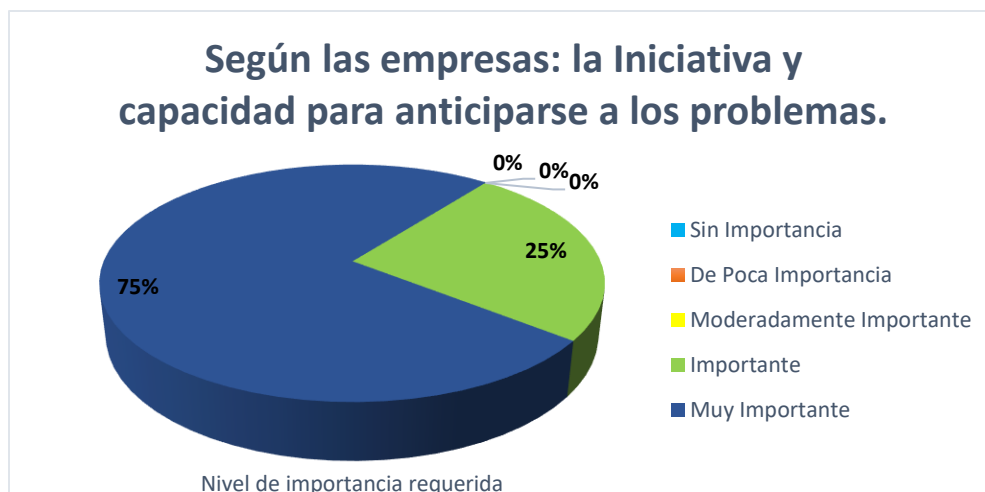


*Gráfica 44 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa de la capacidad para generar nuevas ideas.*

la ejecución de las labores de la empresa. (gráfica n°44)

- Iniciativa y capacidad para anticiparse a problemas.

Uno de los puntos a favor en esta competencia es la capacidad que tienen el ser humano de ver o de suponer el futuro, basándose en comportamiento, indicadores, investigaciones, noticias y acciones o eventos que suceden en el entorno. Esta competencia permite que las empresas puedan minimizar el riesgo de caer o de tener que enfrentarse a los problemas u obstáculos inesperadamente. Para el 75% del sector de la comunicación anticiparse a los problemas es muy importante y el 25% de las empresas considera esta competencia es importante (ver gráfica n°45).

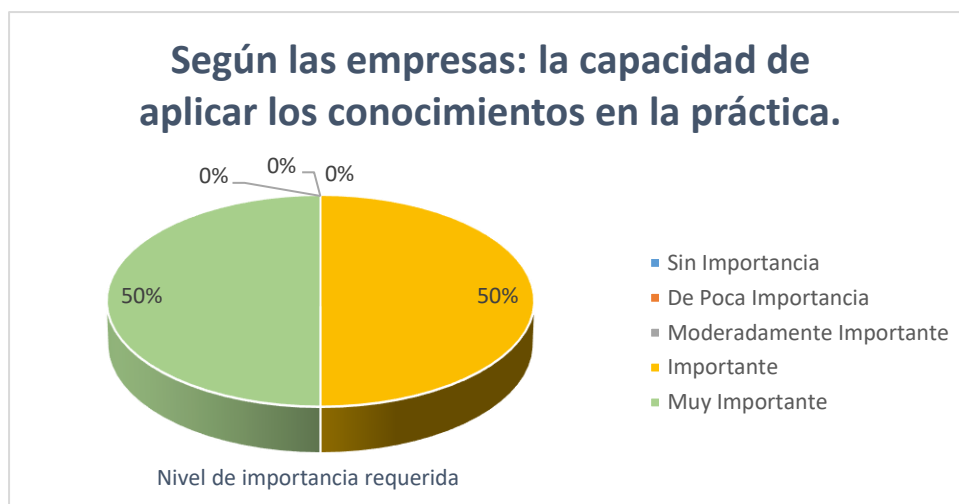


Gráfica 45 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa sobre la iniciativa y capacidad para anticiparse a los problemas.

- Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.



La manera más correcta en que se forjan el conocimiento es en la práctica, ya que pueden iniciar a desarrollar competencias nuevas, mejorar su capacidad de crear estrategias y tomar decisiones. El 50% de las empresas consideran muy importante esta competencia y el 50% dice



*Gráfica 46 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa sobre la capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.*

que es importante para la ejecución de las labores de la empresa. (ver gráfica n°46)

- Habilidad de investigación.

Se convierte en un punto de partida para la toma de decisiones de la empresa en los temas de cambios de procesos internos, métodos de reclutamiento, y también investigaciones de mercado, productos, y clientes. Para las que aplican esta competencia logran crear y desarrollo estrategias

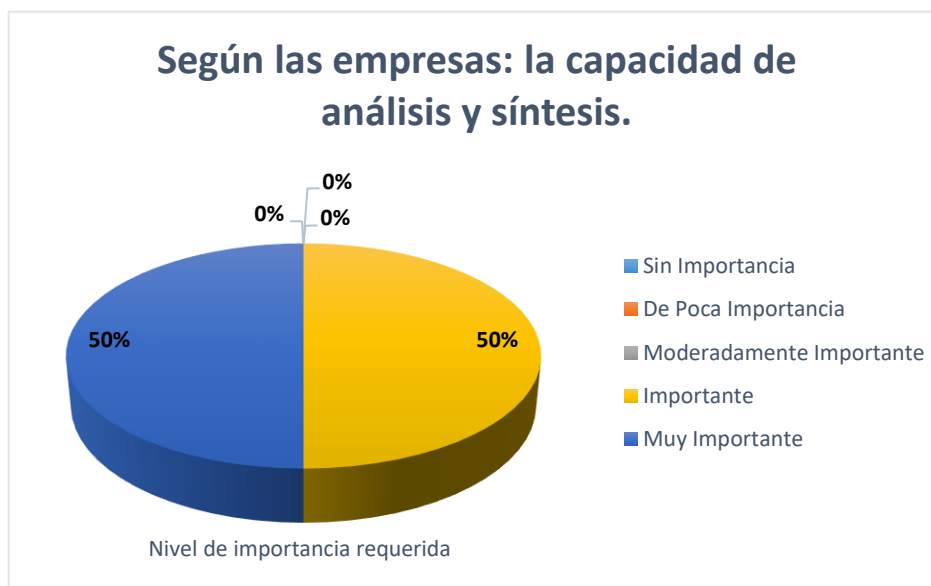


*Gráfica 47 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa sobre la habilidad de investigación.*

exitosas para la empresa. El 50% de las empresas dice que esta competencia es muy importante para la empresa. La otra mitad se encuentra dividido así 25% afirma que es importante para la ejecución de las labores y el 25% restante indica que es moderadamente importante para las empresas. (Ver gráfica n°47).

- Capacidad de análisis y síntesis.

El análisis y síntesis es el proceso estratégico que se lleva a cabo para investigar sobre el entorno del negocio donde opera la organización y el estudio de esta, con el fin de formular una



*Gráfica 48 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa sobre la capacidad de análisis y síntesis.*

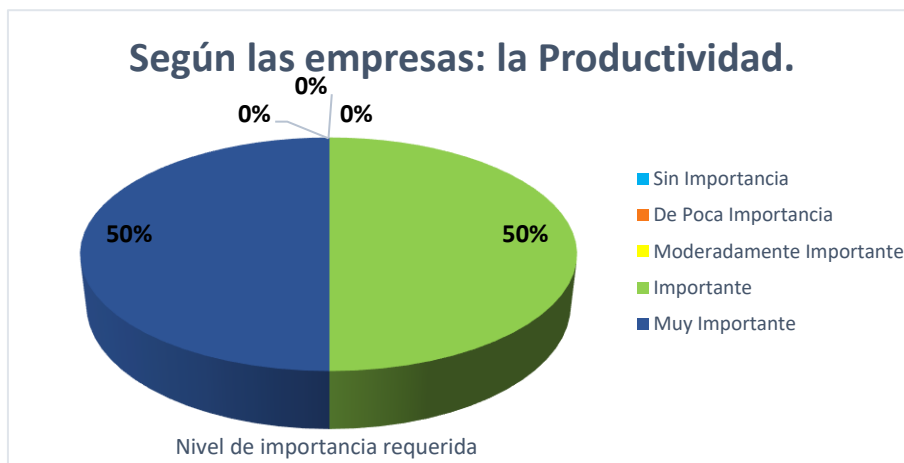
estrategia para la toma de decisiones y el cumplimiento de los objetivos. El sector de la comunicación dice que esta competencia es relevante para ellos. El 50% de las empresas consideran muy importante la capacidad de análisis y síntesis. El 50% restante afirma que es importante esta competencia en la ejecución de las labores de la empresa (Ver gráfica n°48).

- Productividad.

La productividad es igual a la cantidad de productos requeridos más el proceso o sistema de producción a utilizar y la cantidad de recursos utilizados. Es decir, producir con la menor cantidad de materiales, recursos, y tiempo. Brindando calidad, eficiencia y eficacia a las organizaciones. Conociendo que es productividad, se puede ver en la gráfica n°49 que las empresas del sector de la comunicación se encuentran 50% y 50%, es decir consideran muy importante e importante esta competencia para la ejecución de las labores de la empresa.

- Desarrollar, implementar y gestionar sistemas de control administrativo.

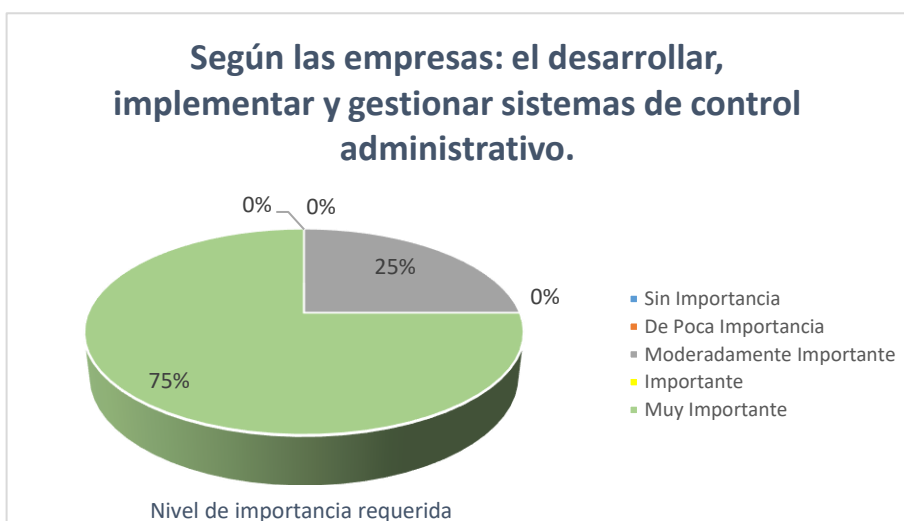
un sistema de control administrativo está conformado por planes, políticas, normas, actividades, y procedimientos que llevan a realizar las buenas prácticas dentro y fuera de la empresa, con el objetivo de prevenir riesgos que afecten el bienestar de la empresa, de sus trabajadores y su comunidad. El 75% de las empresas de comunicación consideran muy importante esta competencia y el 25% dice que es moderadamente importante para la ejecución de las labores de la empresa (Ver gráfica n°50).



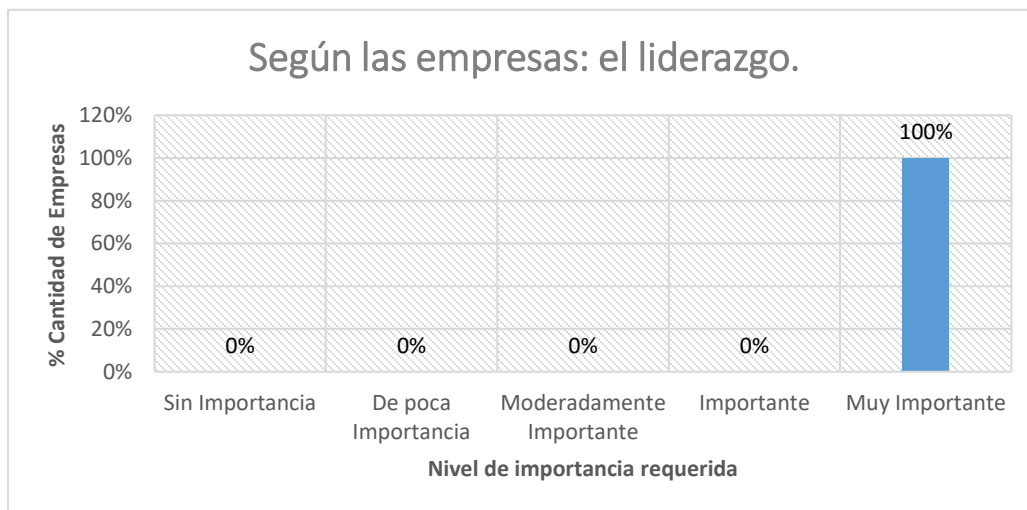
Gráfica 49 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa de la productividad.

- Liderazgo.

Es la persona estable, con equilibrio y que de forma objetiva puede influenciar en la manera de ser, de actuar y de pensar sobre otras personas, para conseguir el logro de los objetivos. Así mismo, el 100% del sector de la comunicación considera muy importante esta competencia para el logro de los objetivos (Ver gráfica n°51).



Gráfica 50 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa del desarrollo, implementación y gestión del sistema de control administrativo.

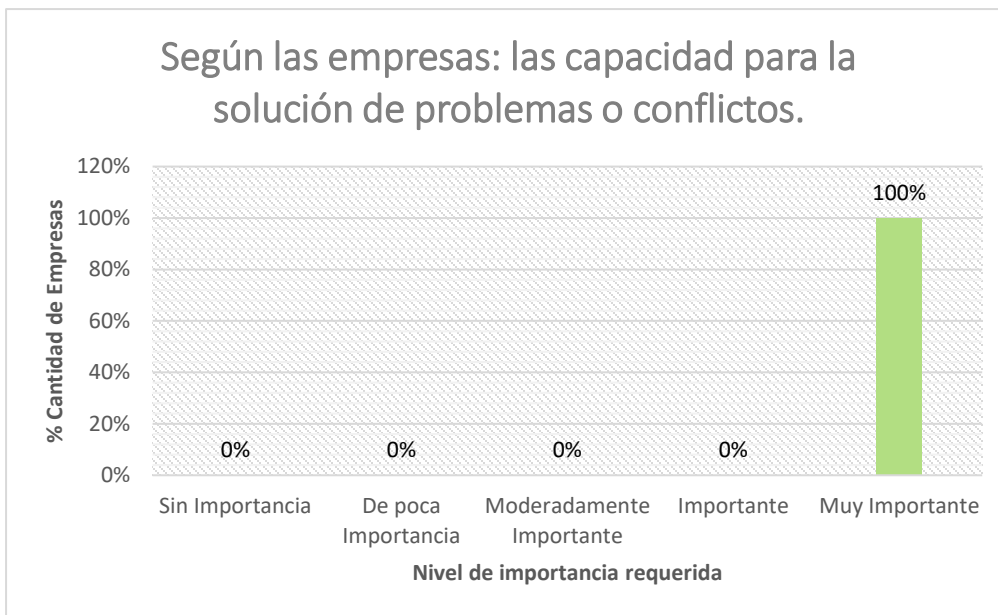


Gráfica 51 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa del liderazgo.

- Capacidad para la solución de problemas o conflictos.

Para el 100% de las empresas del sector de la comunicación es muy importante la capacidad para la solución de problemas en la ejecución de las labores de la empresa (ver gráfica n°52).

Esta competencia se efectúa muchas veces por la constante toma de decisiones de la empresa, que pueden causar conflictos internos, creando menos rendimiento, y un ambiente laboral hostil, así que lo mejor es solucionarlo. Pero, no siempre los conflictos traen cosas negativas si se mira desde otro punto de vista pueden traer cosas positivas y un crecimiento grupal.



Gráfica 52 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa de la capacidad para la solución de problemas o conflictos.

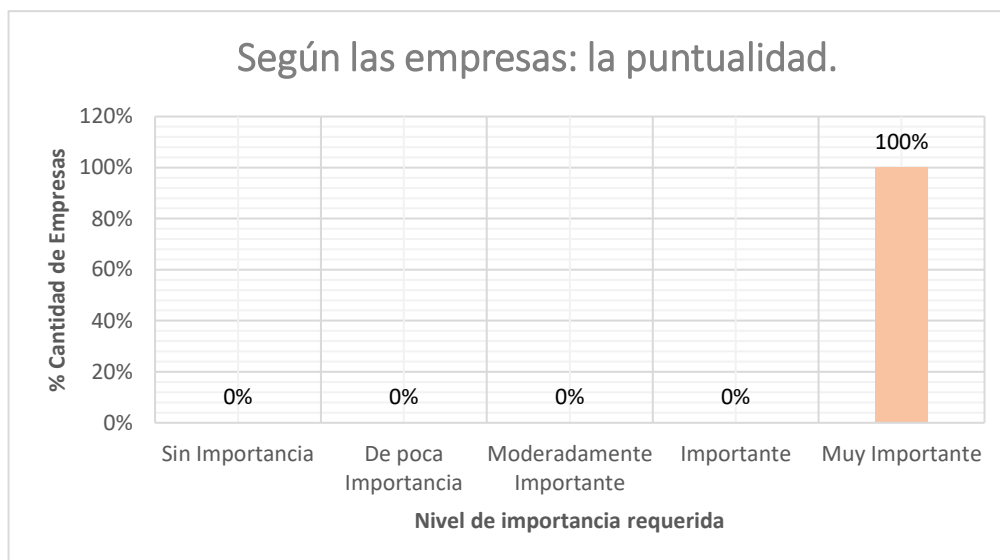
- Puntualidad.

La puntualidad es una gran virtud, que permite a las empresas y a las personas ganarse el respeto de los demás, si son puntuales están muy cerca de llegar al éxito, y de que los clientes o proveedores siempre les dé el primer lugar en todo por cumplir con los tiempos pactados. Por la puntualidad la empresa puede posesionarse en el mercado y las personas lograr una buena imagen y reputación. En la gráfica n°53 se puede evidenciar que para el 100% del sector de la comunicación es muy importante ser puntual para lograr la ejecución de las labores de la empresa.

- Habilidades interpersonales.

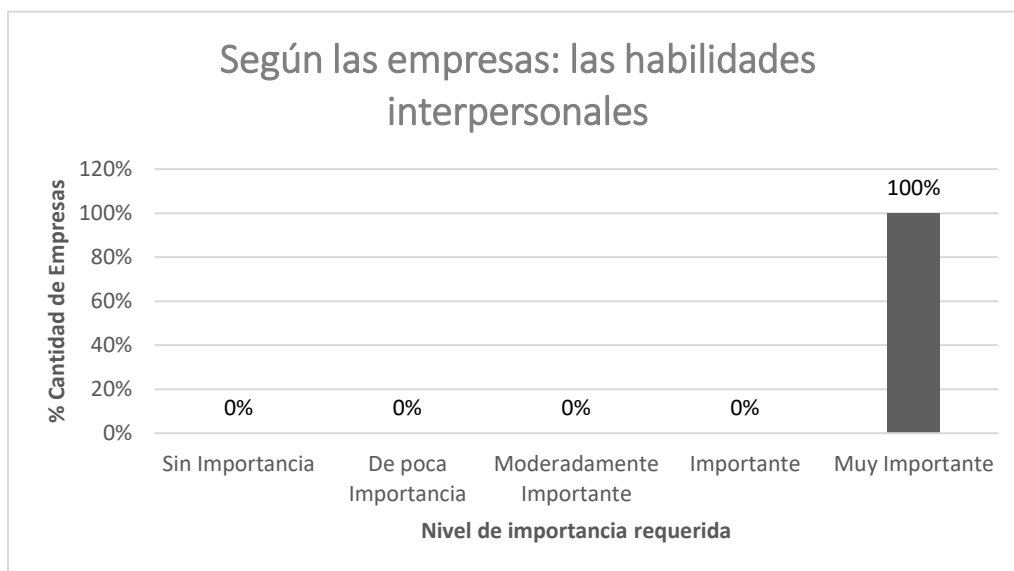
Uno de los factores que deben tener en cuenta las organizaciones a la hora de tener un excelente equipo de trabajo con una buena comunicación interna son las habilidades interpersonales. Estas proporcionan una comunicación fructuosa, con un grupo de

comportamientos, lenguaje y hábitos para una mayor interacción. El 100% del sector de la comunicación requiere un nivel importante para la ejecución de las labores de la empresa (ver



gráfica n°54)

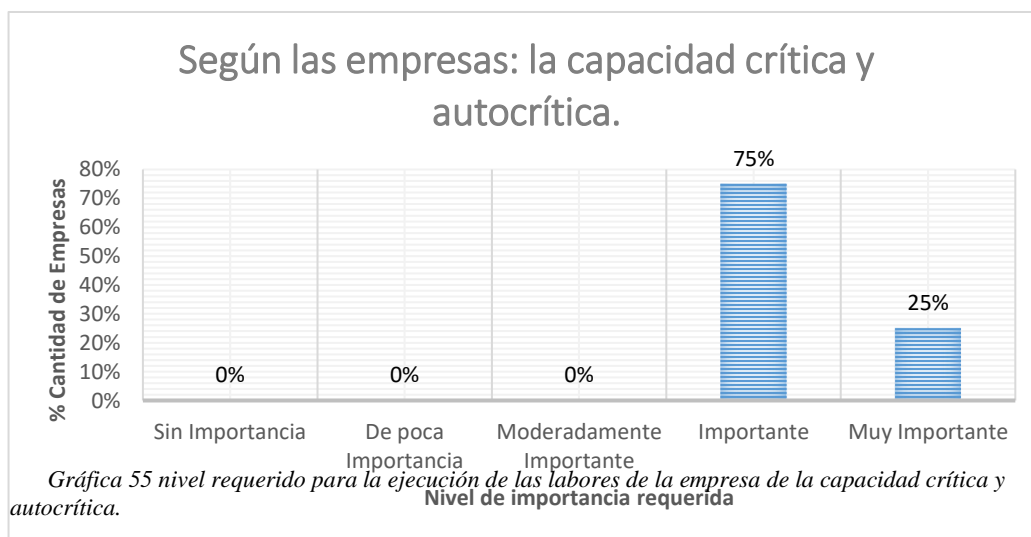
*Gráfica 53 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa de la puntualidad.*



Gráfica 54 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa de las habilidades interpersonales.

- Capacidad crítica y autocrítica.

Es una competencia que se forma en la academia y en la vida, el pensamiento crítico permite crear comparaciones y evaluar sobre ciertos temas del entorno que rodea a la empresa o al individuo, la autocrítica sirve para hacerlo mismo con la diferencia que se realiza a sí mismo no al entorno. En el sector de la comunicación el nivel más requerido es importante para el 75% de las empresas y para el 25% de las empresas de este sector la considera muy importante para la

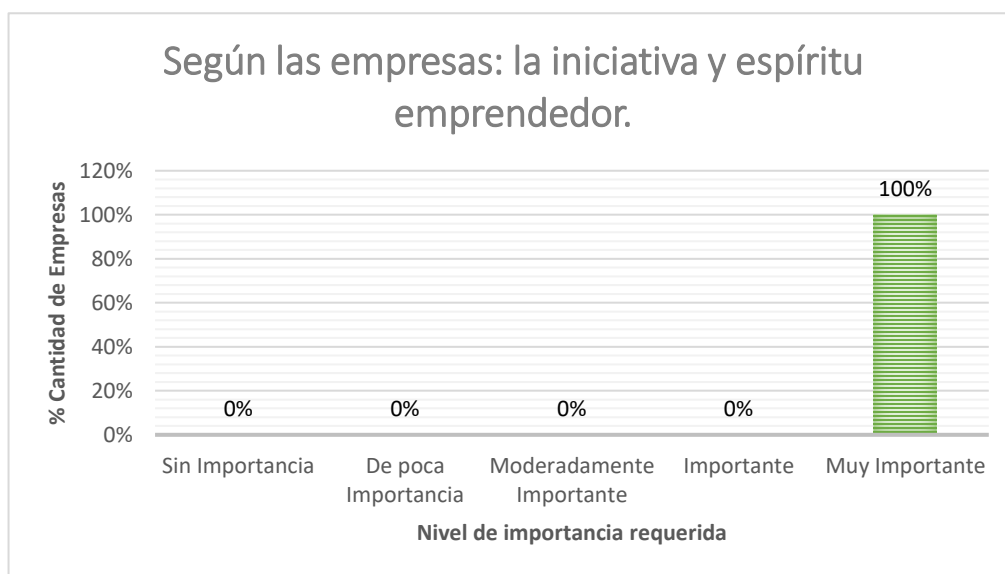




ejecución de las labores de la empresa (ver gráfica n°55).

- **Iniciativa y espíritu emprendedor.**

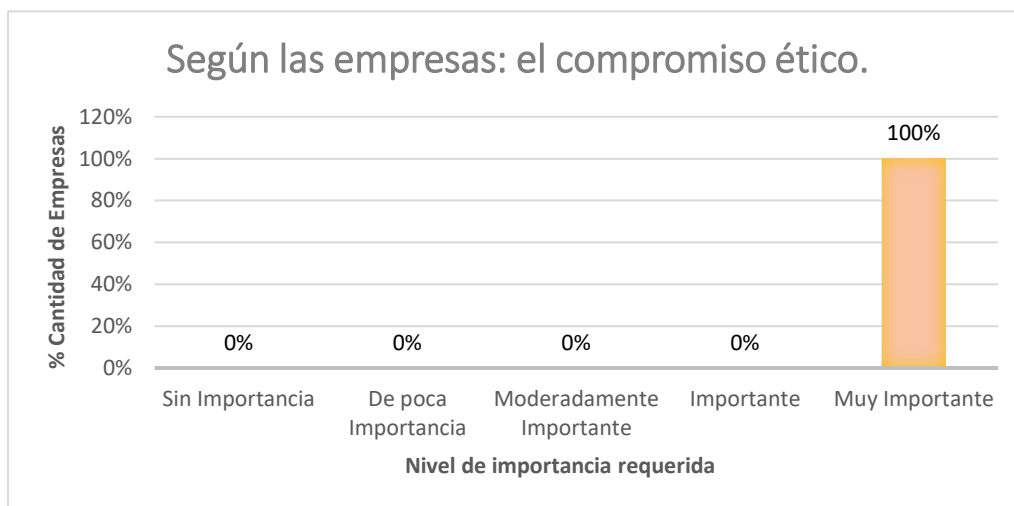
La iniciativa y espíritu emprendedor es lo que compete hoy en día en este mundo globalizado, para ser un individuo con iniciativa y espíritu emprendedor, requiere saber planificar, gestionar, liderar, buena presentación, análisis, crítica y autocrítica. El 100% de las empresas del sector de la comunicación considera muy importante esta competencia para la ejecución de las labores de la empresa (ver gráfica n°56).



*Gráfica 56 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa de la iniciativa y espíritu emprendedor.*

- **Compromiso ético**

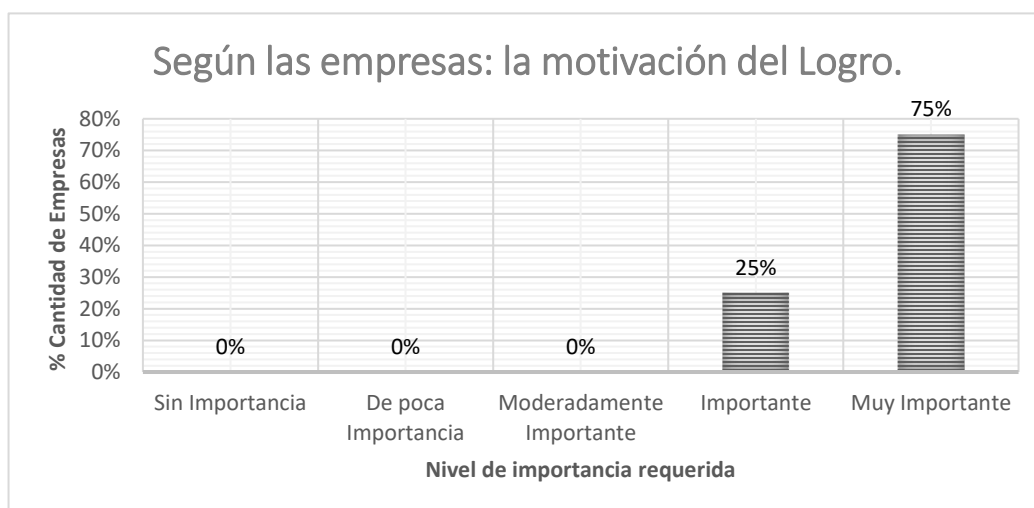
El compromiso ético busca que la organización sea credibilidad, confiabilidad, y marca ante la comunidad y sociedad. Esta competencia es muy importante para el 100% de las empresas del sector de la comunicación para la ejecución de las labores de la empresa (ver gráfica n°57).



*Gráfica 57 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa del compromiso ético.*

- Motivación del logro.

La motivación es una acción. Para que las empresas logren su objetivo debe contar con un equipo de trabajo el cual debe ser incentivado para que este se encuentre motivado y llegue a la acción de realizar sus funciones y la empresa logre sus metas. Es muy importante para el 75% de las empresas del sector de la comunicación la motivación del logro y para el 25% restante



*Gráfica 58 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa de la motivación del logro.*

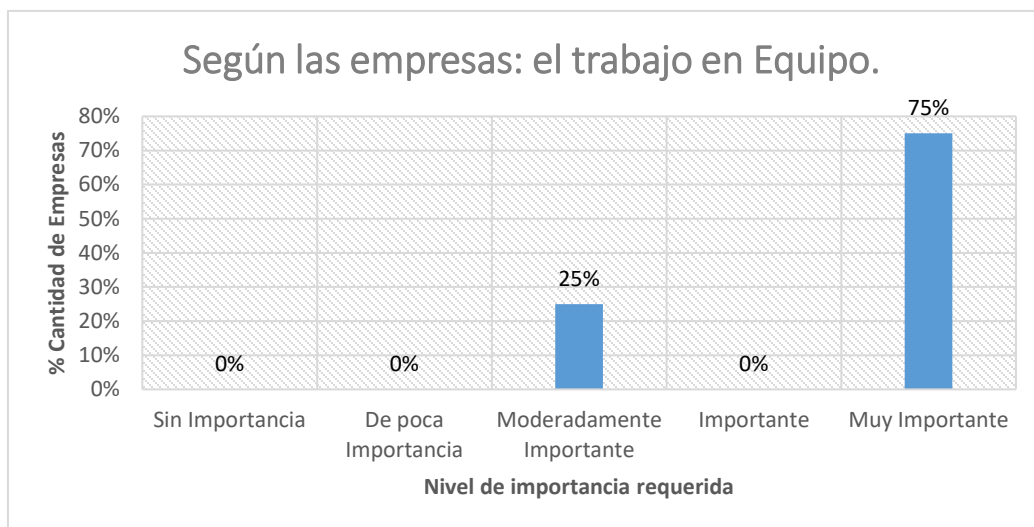
requiere un nivel importante para la ejecución de las labores de la empresa (ver gráfica n°58).

- Trabajo en equipo

Las organizaciones están conformadas por equipos de trabajo donde cada uno de ellos realiza una función diferente, pero todos van hacia el mismo objetivo. Los equipos de trabajo se consideran la columna de la empresa. El nivel requerido para la ejecución de las labores en el 75% de las empresas es muy importante y para el 25% es moderadamente importante (ver gráfica n°59).

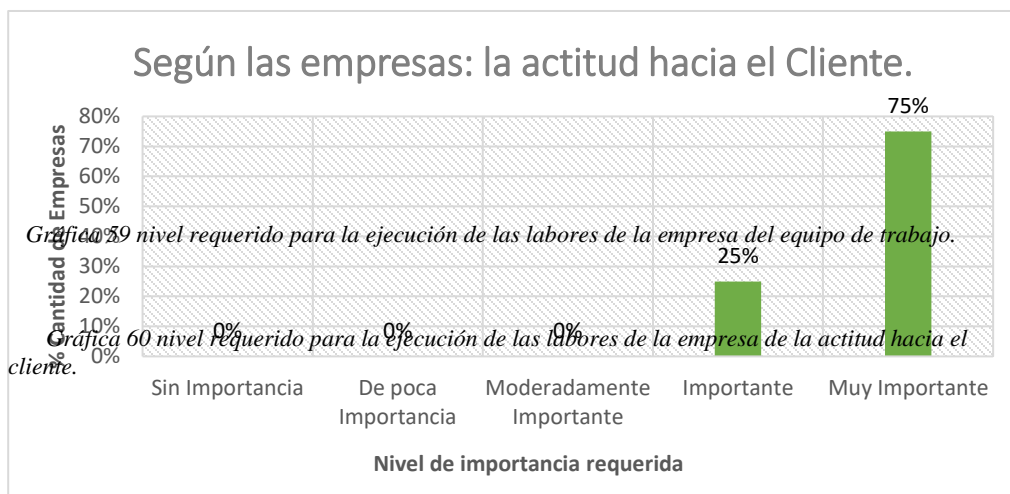
- Actitud hacia el cliente

En esta competencia el individuo refleja su personalidad y los valores que lo conforman, la actitud del servicio es la disponibilidad, disposición y carisma para atender a las personas. Cuando la empresa logra que su equipo de trabajo tenga actitud hacia el cliente logra tener más ingresos, gracias a clientes satisfechos. El 75% de las empresas consideran muy importante esta competencia para las labores de las empresas y el 25% también la considera importante para la

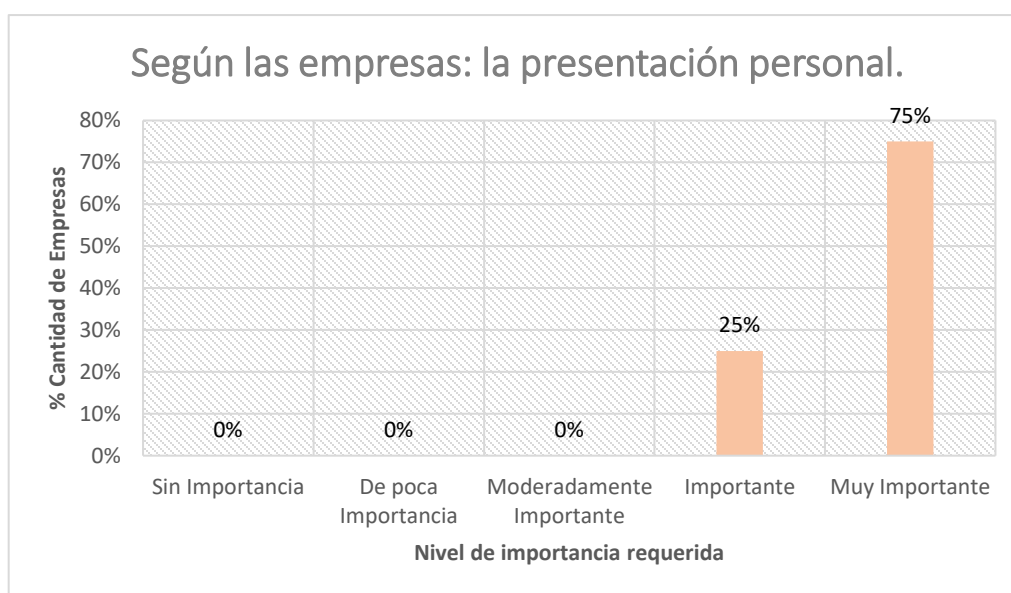


ejecución de las labores de la empresa (Ver gráfica n°60).

- Presentación personal.



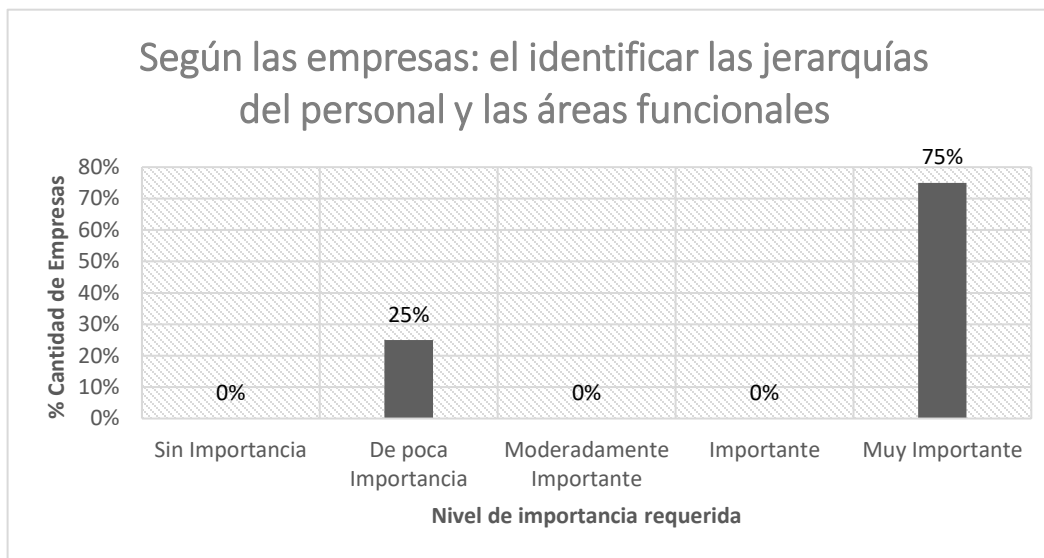
Es la buena imagen que proyecta una persona de manera física y profesional. El tener una presentación personal permite que las demás personas vean ciertas cualidades como el ser competitivo, responsable, puntual, seguro entre otras, una buena presentación abre puertas y oportunidades. Las empresas del sector de la comunicación se encuentran en un nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa de muy importante e importante, es decir, el 75% dice que es muy importante y el 25% señala que es importante (ver gráfica n°61).



Gráfica 61 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa, la presentación personal.

- Identificar las jerarquías del personal y las áreas funcionales

Esta competencia en las empresas es igual que en la investigación se debe delimitar para mejores resultados. Es decir, las funciones y jerarquías dentro de la organización se deben



*Gráfica 62 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa, sobre la identificación de las jerarquías personales y las áreas funcionales.*

delimitar para lograr la buena optimización y la eficiencia de los recursos. Aunque para 25% de las empresas del sector comercial es de poca importancia para la ejecución de las labores y el 75% de las empresas la consideran muy importante para sus labores. (ver gráfica n°62).

### ***5.1.2.2 Análisis del nivel desarrollo requerido de las competencias para los objetivos de la organización del sector de la comunicación.***

En esta sección se realizará el análisis prevé sobre cada competencia del nivel de desarrollo que requiere el sector de la comunicación de la ciudad de Cúcuta del administrador de empresas para el alcance de los objetivos de la organización y los porcentajes se encuentran reflejados en la tabla n°7.

Tabla 7  
Nivel de desarrollo requerido del sector de la comunicación.

<b>Competencias-Saber</b>	<b>no aplica</b>	<b>bajo</b>	<b>medio</b>	<b>alto</b>	<b>muy alto</b>
1. Conocimiento Oral y escrito de una lengua extranjera (inglés).	0%	50%	0%	25%	25%
2. Conocimientos básicos y generales del Administrador de Empresas (Contabilidad, economía, Estadísticas, Producción, Mercadeo).	0%	0%	0%	75%	25%
3. Habilidades Informáticas y uso de nuevas tecnologías (software especializado, Herramientas Office, Drive, otros).	0%	0%	0%	25%	75%
4. Conocimiento de la diversidad y multiculturalidad de otros países para el cumplimiento de los objetivos en negocios y proyectos internacionales (políticas, normas, formas de vidas, gustos, etc.)	50%	0%	0%	25%	25%
5. Capacidad de aprendizaje (destreza, razonamiento, observación y acatar instrucciones).	0%	0%	0%	50%	50%
6. Capacidad para detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos.	0%	0%	0%	25%	75%
7. Conocimiento y manejo de las leyes, reglamentos y acuerdos a los que debe apegarse una dependencia o entidad en el ejercicio de las funciones que tienen encomendadas.	0%	0%	25%	75%	0%
<b>Competencias-Saber Hacer</b>	<b>No aplica</b>	<b>Bajo</b>	<b>Medio</b>	<b>Alto</b>	<b>Muy Alto</b>
1. Capacidad de organizar y planificar.	0%	0%	0%	75%	25%
2. Capacidad para elaborar, evaluar y administrar proyectos.	0%	0%	0%	50%	50%
3. Habilidad para identificar y administrar los riesgos de negocios de las organizaciones.	0%	0%	0%	50%	50%
4. Capacidad para toma de decisiones (Inversión, financiamiento, Proyectos, Soluciones).	0%	0%	0%	27%	75%
5. Capacidad para generar nuevas ideas (Creatividad).	0%	0%	0%	50%	50%
6. Iniciativa y capacidad para anticiparse a problemas.	0%	0%	0%	25%	75%
7. Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.	0%	0%	0%	50%	50%
8. Habilidades de investigación.	0%	0%	0%	75%	25%
9. Capacidad de análisis y síntesis.	0%	0%	0%	75%	25%
10. Productividad (Capacidad para producir en menor tiempo, materia prima y costo los servicios o productos de la empresa).	0%	0%	0%	50%	50%
11. Desarrollar, implementar y gestionar sistemas de control administrativo.	0%	0%	0%	50%	50%
<b>Competencias-Saber Ser</b>	<b>No aplica</b>	<b>Bajo</b>	<b>Medio</b>	<b>Alto</b>	<b>Muy Alto</b>
1. Liderazgo (Capacidad de administrar el talento humano, delegar funciones, coordinación, manejo y optimización del grupo).	0%	0%	0%	25%	75%
2. Capacidad para la solución de problemas o conflictos.	0%	0%	0%	50%	50%
3. Puntualidad (llegada, trabajos y compromisos de la organización).	0%	0%	0%	25%	75%
4. Habilidades interpersonales (Capacidad de comunicarse contexto organizacional e internacional).	0%	0%	0%	25%	75%
5. Capacidad crítica y autocrítica.	0%	0%	0%	75%	25%

6. Iniciativa y espíritu emprendedor (trabajar de forma autónoma, proactividad, interés por innovar).	0%	0%	0%	25%	75%
7. Compromiso ético (preocupación por la calidad)	0%	0%	0%	25%	75%
8. Motivación del Logro.	0%	0%	0%	50%	50%
9. Trabajo en Equipo.	0%	0%	0%	50%	50%
10. Actitud hacia el Cliente.	0%	0%	0%	25%	75%
11. Presentación Personal.	0%	0%	0%	50%	50%
12. Identificar las jerarquías del personal y las áreas funcionales (Finanzas, producción, mercadotecnia, talento humano) en una empresa, para lograr los objetivos organizacionales con mayor eficiencia.	0%	0%	0%	50%	50%

Conocimiento oral y escrito de una lengua extranjera: De acuerdo con los resultados del presenta estudio se pudo conocer que el 50% de las empresas de comunicación requieren un nivel de desarrollo bajo para el alcance de los objetivos, el 25% requieren un nivel alto de un segundo idioma, y el 25% de las empresas exigen y requieren un nivel muy alto.

Conocimientos básicos y generales del administrador de empresas: se puede conocer el nivel de desarrollo que requieren las empresas del sector de la comunicación, es decir, el 25% de las empresas necesitan un nivel de desarrollo muy alto, el 75% exigen un nivel alto para la ejecución de las labores de la empresa.

Habilidades informáticas y uso de nuevas tecnologías: se puede observar que de acuerdo con la pregunta 2: el nivel de desarrollo requerido para el logro de los objetivos de la organización es, el 75% de las empresas comerciales exige un nivel muy alto, y el 25 % de las empresas necesitan un nivel alto de desarrollo para las habilidades informáticas y el uso de nuevas tecnologías.

El conocimiento de la diversidad y multiculturalidad de otros países para el cumplimiento de los objetivos en negocios y proyectos internacionales: De acuerdo con los resultados el 25% de las empresas requieren un nivel de desarrollo muy alto, el 25% exige un nivel alto, y el 50%



restante de las empresas dice no aplica o no exigen un nivel de desarrollo de esta competencia para el administrador de empresas y lograr los objetivos de la organización.

Capacidad de aprendizaje: Se puede evidenciar que el nivel de desarrollo que exige el sector de la comunicación se encuentra dividido 50% en nivel muy alto y el otro 50% requiere un nivel alto.

Capacidad para detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos: El 75% de las empresas del sector de la comunicación requieren un nivel de desarrollo muy alto y el 25% restante del sector exige un nivel alto de desarrollo de esta competencia para la ejecución de las labores de las empresas.

Conocimiento y manejo de las leyes, reglamentos y acuerdos a los que debe apegarse una dependencia o entidad en el ejercicio de las funciones que tienen encomendadas: Según resultados cuantitativo el 75% de las empresas indican que el nivel de desarrollo exigido de esta competencia es muy alto, y el 9% exige un nivel de desarrollo medio del conocimiento y manejo de leyes, acuerdos, etc. para la ejecución de la empresa.

Capacidad de organizar y planificar: Para el 25% de las empresas del sector de la comunicación el nivel de desarrollo exigido es muy alto, y para el 75% de las empresas exigen un nivel alto de desarrollo sobre la capacidad de organizar y planificar para la ejecución de las labores en la empresa.

Capacidad para elaborar, evaluar y administrar proyectos: En la presente investigación se pudo evidenciar que el 50% exigen el nivel de desarrollo muy alto de esta competencia y el 50% de las empresas del sector comunicación requieren un nivel de desarrollo alto.

Habilidad para identificar y administrar los riesgos de negocios de las empresas: De acuerdo con el presente estudio se puede evidenciar que el 36% de las empresas requieren un nivel muy alto, el 36% exige un nivel alto y el 27% requiere un nivel medio.

Capacidad para la toma de decisiones: El 75% de las empresas solicitan de esta competencia un nivel de desarrollo muy alto, y el 25% de las empresas requieren un nivel alto.

Capacidad para generar nuevas ideas: En esta competencia el nivel de desarrollo exigido, para la ejecución de las labores de las empresas en el sector de la comunicación está distribuido de la siguiente manera: el 50 % de las empresas requieren un nivel muy alto, y el otro 50% indica que exigen un nivel alto.

Iniciativa y capacidad para anticiparse a problemas: se muestra que en el sector de la comunicación el 75% de las empresas exigen un nivel de desarrollo muy alto, y el 25% restante requiere un nivel de desarrollo alto para el alcance de los objetivos de la organización.

Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica: En esta competencia el sector de la comunicación requiere, un 50% exige un nivel de desarrollo muy alto y la otra mitad es decir el 50% de las empresas requiere un alto nivel de desarrollo de la capacidad de aprendizaje para el logro de sus objetivos.

Habilidad de investigación: El 75% del sector de la comunica se centra en un nivel de desarrollo alto de investigación y el 25% de las empresas requieren un nivel muy alto para el logro de los objetivos.

Capacidad de análisis y síntesis: Esta competencia es relevante para este sector, el 75% exige un nivel de desarrollo alto y el 25% requiere un nivel muy alto para el logro de los objetivos

**Productividad:** La productividad es el nivel de aprovechamiento de los recursos disponibles sin olvidar la calidad. De acuerdo con los resultados de la encuesta aplicada el 45% de las empresas comerciales exigen un nivel de desarrollo muy alto, el 45% dice que el nivel para requerido para la ejecución de las labores de la empresa es alto y el 9% restante afirma que requieren un nivel medio.

**Desarrollar, implementar y gestionar sistemas de control administrativo:** Por medio del sistema de control se puede verificar que los recursos sean obtenidos y usados eficientemente. El 45% del sector indica que el nivel de desarrollo exigido es muy alto, el 45% de las empresas anuncian que requieren un nivel alto y el 9% indica que el nivel que necesitan es medio para la ejecución de las labores de la empresa.

**Liderazgo:** El 75% de las empresas del sector comercial exigen un nivel de desarrollo muy alto de esta competencia, buscan líderes capaces de guiar a su equipo trabajo y el 25% de las empresas requiere un nivel de desarrollo alto para el alcance de sus objetivos.

**Capacidad para la solución de problemas o conflictos:** El objetivo de esta competencia es brindar soluciones, evitando retrasos, obstáculos en el proceso productivo y pérdidas de los recursos. Para este sector el 50% de las empresas afirman que el nivel desarrollo que requieren de esta competencia es muy alto, y el 50% de las empresas restante requieren un nivel de desarrollo alto.

**Puntualidad:** De acuerdo con los resultados de la encuesta aplicada, el 75% de las empresas señalan que el nivel de desarrollo exigido es muy alto y el 25% de las empresas restantes afirman que el nivel de desarrollo requerido es alto.

Habilidades interpersonales: se muestra el nivel de desarrollo que exigen las empresas del sector de la comunicación, el 75% de las empresas requieren un nivel muy alto para el alcance de los objetivos y el 25% requiere un nivel de desarrollo alto para el logro de sus objetivos

Capacidad crítica y autocrítica: Como el resto de las competencias es importante para este sector, ahora se puede mostrar los resultados del nivel de desarrollo que estas empresas solicitan. El 25% de las empresas exige un nivel de desarrollo muy alto y el 75% de las empresas requieren un nivel alto para el alcance de los objetivos de la empresa.

Iniciativa y espíritu emprendedor: El 75% del sector comunicación requiere un nivel de desarrollo muy alto, el 25% exige un nivel alto para el alcance de los objetivos de la empresa.

Compromiso ético: se puede evidenciar que el sector de la comunicación busca un equipo de trabajo con principios y valores, el 75% de las empresas requieren un nivel de desarrollo muy alto y el 25% de empresas restante exige un nivel de desarrollo alto.

Motivación del logro: se puede evidenciar que el 50% de las empresas encuestadas requieren un nivel de desarrollo muy alto, y el 50% exigen un nivel alto de esta competencia.

Trabajo en Equipo: El trabajo en equipo es la clave para alcanzar la productividad, para el 50% de las empresas requieren un nivel de desarrollo muy alto y el 50% de las empresas exige un nivel alto para el desarrollo de los objetivos empresa.

Actitud hacia el cliente: se puede ver que el 75% del sector de la comunicación busca persona con buena actitud y características, así mismo, el 25% de las empresas comerciales exige un nivel de desarrollo alto.

Presentación personal: El nivel de desarrollo se encuentra dividido de la siguiente manera, el 50% de las empresas exige un nivel muy alto y el 50% requiere un nivel de desarrollo alto.

Identificar las jerarquías del personal y las áreas funcionales: Aunque el 25% del sector de la comunicación consideran esta competencia de poca importancia la ejecución de las labores se puede ver que el 50% de las empresas requieren un nivel de desarrollo muy alto y el 50% requiere un nivel alto para el desarrollo de los objetivos.

### ***5.1.2.3 Conclusión del sector comunicación.***

Es importante para el investigador aclarar los datos que se hacen parte de la conclusión, es por este motivo que se encuentra esta prevé explicación en cada sector. Los valores que se utilizaran en la conclusión es el promedio o la media, es el valor representativo de un grupo de números finito. Este se calcula sumando el grupo de número de cada competencia y este mismo se dividió por el recuento de dicho grupo de números, es decir, por el total de empresas encuestadas en el sector de la comunicación. Ejemplo: Se encuestan 9 empresas, donde se evalúa el nivel de importancia que tiene la competencia del Conocimiento Oral y escrito de una lengua extranjera para las empresas, por medio de la escala de Likert (siendo 5 muy importante y 1 sin importancia); se obtiene las siguientes calificaciones 4, 4, 3, 5, 1, 2, 2, 1, 2. Se suma las 9 calificaciones para un total de 22 y se divide en 9 (es el número de empresas encuestadas) para un promedio de 2,6667.

Se realizará la conclusión teniendo en cuenta 1.las competencias que son requeridas por el administrador de empresas para la ejecución de las labores de la empresa, y 2. Por el nivel de desarrollo que requieren de las competencias para lograr los objetivos de la organización.

posteriormente de haber realizados los estudios se pudo concluir que las competencias importantes con respecto a la primera pregunta son, capacidad para detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos con un promedio de 5,00, capacidad para la solución de problemas o conflictos con 5,00, compromiso ético (preocupación por la calidad) con una media de 5,00, habilidades interpersonales con un promedio de 5,00, iniciativa y espíritu emprendedor (trabajar de forma autónoma, proactividad, interés por innovar) con un promedio de 5,00, liderazgo (capacidad de administrar el talento humano, delegar funciones, coordinación, manejo y optimización del grupo) con 5,00, puntualidad con una media de 5,00, actitud hacia el cliente con 4,75, (ver tabla n°8).

Por otro lado, es relevante exponer la competencia poco importante para este sector son, conocimiento y manejo de las leyes, reglamentos y acuerdos a los que debe apegarse una dependencia o entidad en el ejercicio de las funciones que tienen encomendadas con una media de 3,75 conocimiento oral y escrito de una lengua extranjera (inglés) con un promedio de 3,25, conocimiento de la diversidad y multiculturalidad de otros países para el cumplimiento de los objetivos en negocios y proyectos internacionales, con una media de 2,75, (ver tabla n°8).

A continuación, las competencias con el nivel de desarrollo (segunda pregunta) más alto que requieren las empresas de la comunicación son, actitud hacia el cliente con un promedio de 4,75, capacidad para detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos con una media de 4,75, capacidad para toma de decisiones con un promedio de 4,75, compromiso ético (preocupación por la calidad) con un promedio de 4,75, habilidades informáticas y uso de nuevas tecnologías con un promedio de 4,75, habilidades interpersonales con un promedio de 4,75, iniciativa y capacidad para anticiparse a problemas con 4,75, iniciativa y espíritu emprendedor con un promedio de 4,75. Ahora, es relevante resaltar las

competencias con un nivel de desarrollo bajo o medio son, conocimiento y manejo de las leyes, reglamentos y acuerdos a los que debe apegarse una dependencia o entidad en el ejercicio de las funciones que tienen encomendadas con una media de 3,75, también se encuentra el conocimiento oral y escrito de una lengua extranjera (inglés) con una media de 3,25, conocimiento de la diversidad y multiculturalidad de otros países para el cumplimiento de los objetivos en negocios y proyectos internacionales con un promedio de 2,75 (ver tabla n°9).

Cabe señalar que a pesar de que nos encontramos en un mundo globalizado y casi a comienzos del siglo XXII para las empresas del sector de la comunicación siguen siendo irrelevante el conocimiento de una lengua extranjera. En cambio, las competencias más requeridas por el nivel de importancia y el nivel desarrollo son las relacionadas con el saber ser, por ejemplo, solución de problemas, compromiso ético, capacidad para detectar oportunidades, liderazgo entre otras.

Tabla 8  
*competencia evaluadas por el nivel de importancia para la ejecución de las labores de las empresas del sector de la comunicación.*

<b>n°</b>	<b>Competencias</b>	<b>Promedio</b>
1	Capacidad para detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos.	5,00
2	Capacidad para la solución de problemas o conflictos.	5,00
3	Compromiso ético (preocupación por la calidad)	5,00
4	Habilidades interpersonales (Capacidad de comunicarse contexto organizacional e internacional).	5,00
5	Iniciativa y espíritu emprendedor (trabajar de forma autónoma, proactividad, interés por innovar).	5,00
6	Liderazgo (Capacidad de administrar el talento humano, delegar funciones, coordinación, manejo y optimización del grupo).	5,00
7	Puntualidad (llegada, trabajos y compromisos de la organización).	5,00
8	Actitud hacia el Cliente.	4,75
9	Capacidad de aprendizaje (destreza, razonamiento, observación y acatar instrucciones).	4,75
10	Capacidad para elaborar, evaluar y administrar proyectos.	4,75
11	Habilidades Informáticas y uso de nuevas tecnologías (software especializado, Herramientas Office, Drive, otros).	4,75

12	Iniciativa y capacidad para anticiparse a problemas.	4,75
13	Motivación del Logro.	4,75
14	Presentación Personal.	4,75
15	Capacidad de análisis y síntesis.	4,50
16	Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.	4,50
17	Capacidad de organizar y planificar.	4,50
18	Capacidad para toma de decisiones (Inversión, financiamiento, Proyectos, Soluciones).	4,50
19	Desarrollar, implementar y gestionar sistemas de control administrativo.	4,50
20	Habilidad para identificar y administrar los riesgos de negocios de las organizaciones.	4,50
21	Productividad (Capacidad para producir en menor tiempo, materia prima y costo los servicios o productos de la empresa).	4,50
22	Trabajo en Equipo.	4,50
23	Capacidad crítica y autocrítica.	4,25
24	Capacidad para generar nuevas ideas (Creatividad).	4,25
25	Habilidades de investigación.	4,25
26	Identificar las jerarquías del personal y las áreas funcionales (Finanzas, producción, mercadotecnia, talento humano) en una empresa, para lograr los objetivos organizacionales con mayor eficiencia.	4,25
27	Conocimiento Oral y escrito de una lengua extranjera (inglés).	3,75
28	Conocimiento y manejo de las leyes, reglamentos y acuerdos a los que debe apegarse una dependencia o entidad en el ejercicio de las funciones que tienen encomendadas.	3,75
29	Conocimiento de la diversidad y multiculturalidad de otros países para el cumplimiento de los objetivos en negocios y proyectos internacionales (políticas, normas, formas de vidas, gustos, etc.)	3,50
30	Conocimientos básicos y generales del Administrador de Empresas (Contabilidad, economía, Estadísticas, Producción, Mercadeo).	3,15

Tabla 9

*Competencia evaluadas por el nivel de desarrollo para el logro de los objetivos de la empresa del sector de la comunicación.*

<b>n°</b>	<b>Competencias</b>	<b>Promedio</b>
1	Actitud hacia el Cliente.	4,75
2	Capacidad para detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos.	4,75
3	Capacidad para toma de decisiones (inversión, financiamiento, proyectos, soluciones).	4,75
4	Compromiso ético (preocupación por la calidad)	4,75
5	Habilidades Informáticas y uso de nuevas tecnologías (software especializado, herramientas office, drive, otros).	4,75
6	Habilidades interpersonales (Capacidad de comunicarse contexto organizacional e internacional).	4,75
7	Iniciativa y capacidad para anticiparse a problemas.	4,75
8	Iniciativa y espíritu emprendedor (trabajar de forma autónoma, proactividad, interés por innovar).	4,75



9	Liderazgo (Capacidad de administrar el talento humano, delegar funciones, coordinación, manejo y optimización del grupo).	4,75
10	Puntualidad (llegada, trabajos y compromisos de la organización).	4,75
11	Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.	4,50
12	Capacidad de aprendizaje (destreza, razonamiento, observación y acatar instrucciones).	4,50
13	Capacidad para elaborar, evaluar y administrar proyectos.	4,50
14	Capacidad para generar nuevas ideas (Creatividad).	4,50
15	Capacidad para la solución de problemas o conflictos.	4,50
16	Desarrollar, implementar y gestionar sistemas de control administrativo.	4,50
17	Habilidad para identificar y administrar los riesgos de negocios de las organizaciones.	4,50
18	Identificar las jerarquías del personal y las áreas funcionales (Finanzas, producción, mercadotecnia, talento humano) en una empresa, para lograr los objetivos organizacionales con mayor eficiencia.	4,50
19	Motivación del Logro.	4,50
20	Presentación Personal.	4,50
21	Productividad (Capacidad para producir en menor tiempo, materia prima y costo los servicios o productos de la empresa).	4,50
22	Trabajo en Equipo.	4,50
23	Capacidad crítica y autocrítica.	4,25
24	Capacidad de análisis y síntesis.	4,25
25	Capacidad de organizar y planificar.	4,25
26	Conocimientos básicos y generales del Administrador de Empresas (Contabilidad, economía, Estadísticas, Producción, Mercadeo).	4,25
27	Habilidades de investigación.	4,25
28	Conocimiento y manejo de las leyes, reglamentos y acuerdos a los que debe apegarse una dependencia o entidad en el ejercicio de las funciones que tienen encomendadas.	3,75
29	Conocimiento Oral y escrito de una lengua extranjera (inglés).	3,25
30	Conocimiento de la diversidad y multiculturalidad de otros países para el cumplimiento de los objetivos en negocios y proyectos internacionales (políticas, normas, formas de vidas, gustos, etc.)	2,75

### **5.1.3. Sector de la Construcción**

La función del sector de la construcción es el encargado de brindar las soluciones de viviendas y obras civiles a la comunidad, por medio de las empresas públicas y privadas. También hacen parte de este sector las empresas relacionadas con la fabricación de ladrillos, cemento, madera pintura, porcelana, y todas las empresas productoras de materiales para la construcción Según la base de datos de la Cámara de Comercio compite360 (2018) afirma que la ciudad de Cúcuta cuenta con 31.927 empresas activas con una participación del sector de la construcción de 1.429 empresas.

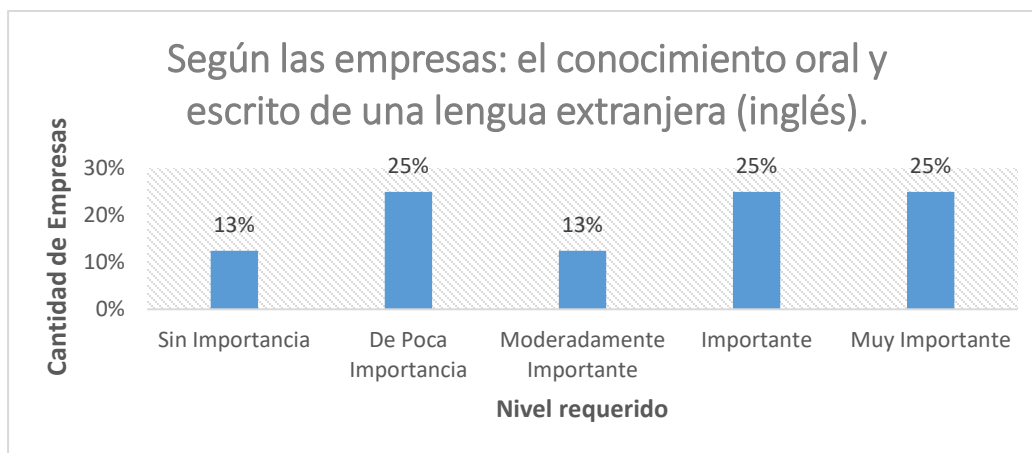
A continuación, se analizará la importancia de cada competencia para la ejecución de las labores de la Empresas, luego se realizará el análisis por el nivel de desarrollo de las competencias para el logro de los objetivos de la organización, para mayor comprensión de las gráficas.

#### ***5.1.3.1. Análisis del nivel de importancia requerido de las competencias para la ejecución de las labores de las empresas del sector construcción.***

- Conocimiento oral y escrito de una lengua extranjera:

Las empresas encargadas del reclutamiento de personal, los casa talentos y las mismas empresas buscan profesionales que hablen un segundo idioma principalmente el inglés. Los profesionales son la base de la empresa, son los encargados de expandirla y hacerla más competitiva. Así mismo se quiso conocer que tan importante es esta competencia para la ejecución de las labores de la empresa en el sector de la construcción, el 25% de las empresas la consideran muy importante, el 25% manifiesta que es importante, el 13% dice que es moderadamente importante en la ejecución de las labores de la empresa, el 25% afirma que es de

poca importancia y el 13% restante de las empresas expresan que no tiene importancia para cumplir las labores de su empresa, se puede decir que para este sector hay una gran variedad de

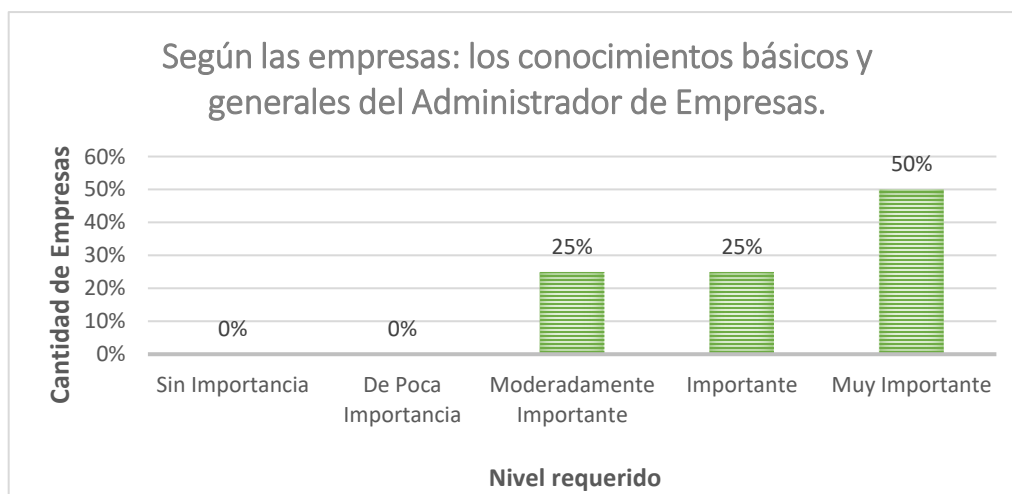


*Gráfica 63 nivel requerido de la importancia de un segundo idioma para la ejecución de las labores de la empresa.*

requerimientos de que contrate profesionales que hablen un segundo idioma. (ver gráfica n°63).

- Conocimientos básicos y generales del administrador de empresas:

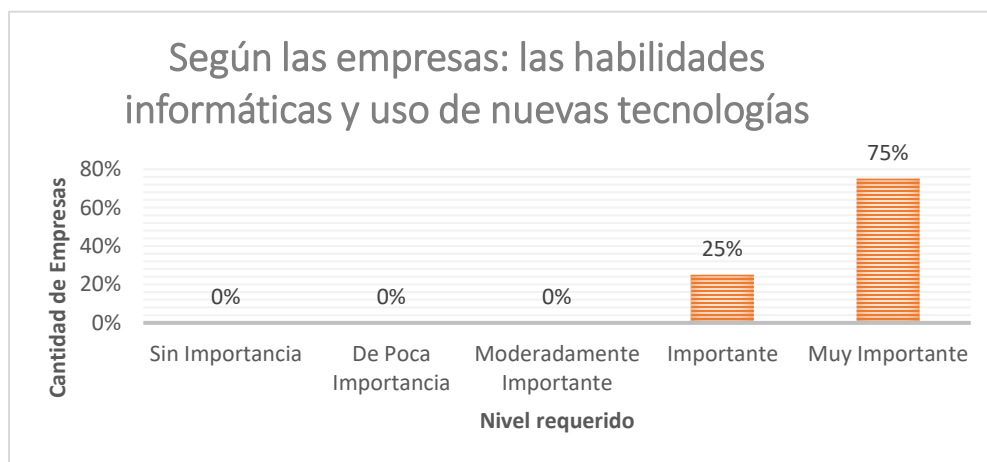
Las empresas recurren al área de administración para asegurar que sus recursos sean usados eficientemente. Hoy en día el 50% del sector de la construcción afirman que esta competencia es muy importante para sus labores, el 25% dice que es importante y el 25% indica que es moderadamente importante para la ejecución de las labores de la empresa (ver gráfica n°64)



*Gráfica 64 nivel requerido de importancia de los conocimientos básicos y generales del administrador de empresas para la ejecución de las labores de la empresa.*

- Habilidades informáticas y uso de nuevas tecnologías:

La tecnología cada vez se vuelve más indispensable, ayudando reducir procesos internos y externos en las organizaciones, permitiendo negociaciones y ahorros a las empresas. Podemos decir que el 75% de las empresas de este sector dicen que es muy importante esta competencia y el 25% expresan que es importante para la ejecución de las labores de la empresa (ver gráfica



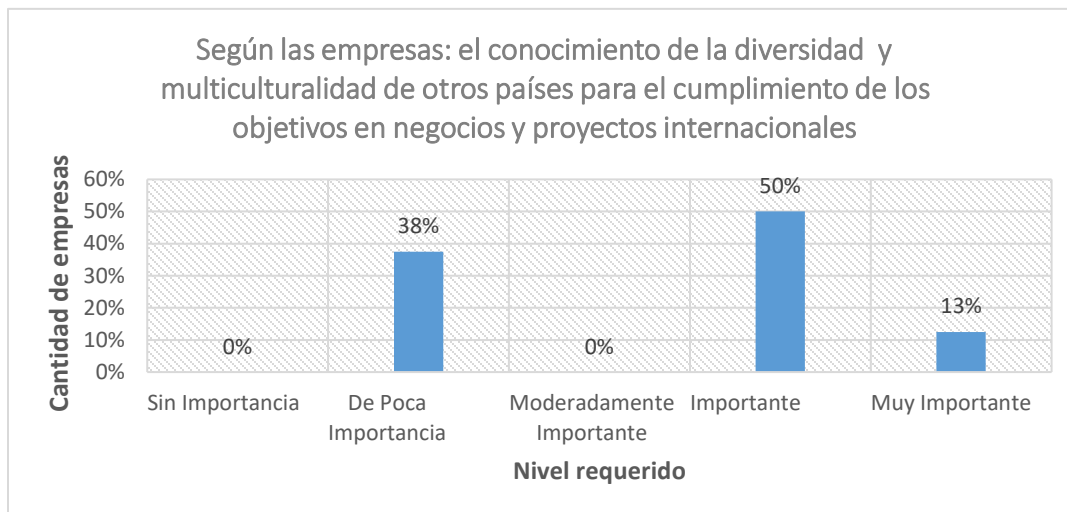
Gráfica 65 nivel requerido de la importancia de las habilidades informáticas y el uso de nuevas tecnologías para la ejecución de las labores de la empresa.

n°65).

- El conocimiento de la diversidad y multiculturalidad de otros países para el cumplimiento de los objetivos en negocios y proyectos internacionales:

Como se ha explicado anteriormente la diversidad cultural son diferentes costumbres, religiones, etc. que son el patrimonio común de la humanidad que se encuentran en cada país. La multiculturalidad es un término que nace de la existencia de la diversidad cultural, la multi viene de la palabra multitud y culturalidad de cultura, lo que quiere decir que, en un mismo espacio, territorio, país, o ciudad se puede encontrar esa diversidad cultural. El 13% Las empresas del sector de la construcción dicen que es muy importante esta competencia para la ejecución de las

labores, el 50% dice que es importante y el 38% afirma que es de poca importancia para la empresa (ver gráfica n°66).



*Gráfica 66 nivel de importancia del conocimiento de la diversidad y multiculturalidad para la ejecución de las labores de la empresa.*

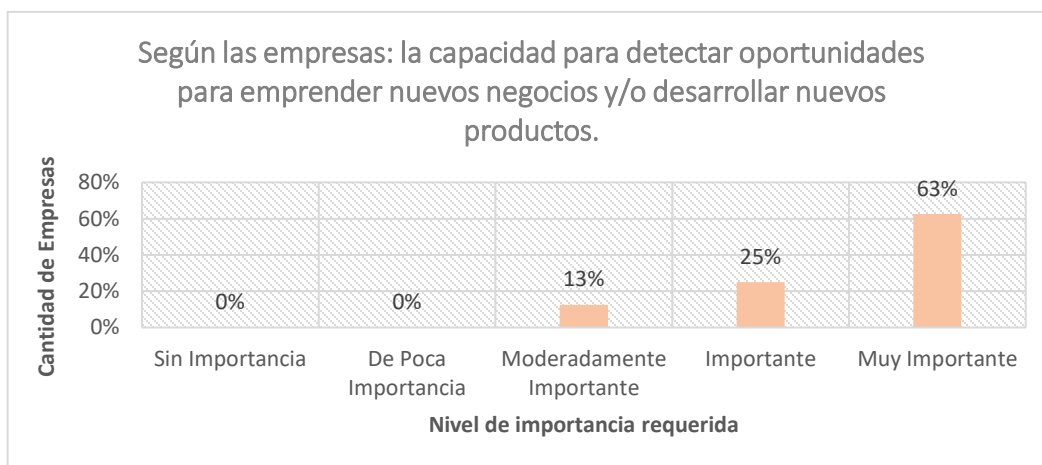
- Capacidad para detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos:

Esta capacidad es el punto de partida para que las empresas inicien o mejoren su espíritu emprendedor, la innovación, el crecimiento y así lograr el éxito de la empresa. En la gráfica n° 67 se puede evidenciar que el 63% de las empresas consideran muy importante esta competencia, el 25% indica que esta competencia es importante y el 13% de las empresas dice que es moderadamente importante.

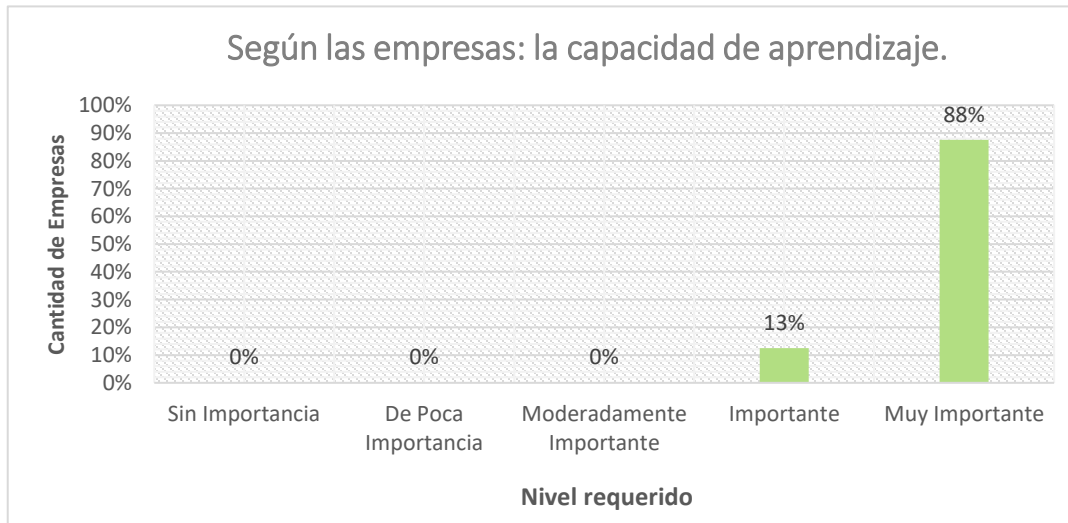
- Capacidad de aprendizaje:

Para el administrador es vital que cuente con una capacidad de aprendizaje rápida, que comprenda, entienda, se adapte a los cambios y nuevos conocimientos que debe enfrentar en la vida real y laboral. El 88% de las empresas del sector de la construcción consideran muy

importante la capacidad de aprendizaje y el 13% afirma que es importante para la ejecución de las labores de la empresa (ver gráfica n°68).



Gráfica 67 nivel de importancia de la capacidad para detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos.



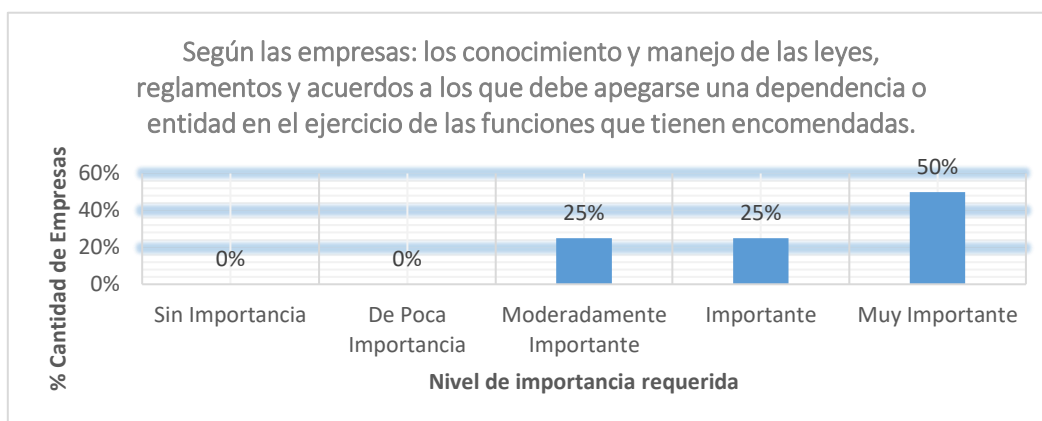
Gráfica 68 nivel de importancia de la capacidad de aprendizaje para la ejecución de las labores de la empresa.

- Conocimiento y manejo de las leyes, reglamentos y acuerdos a los que debe apegarse una dependencia o entidad en el ejercicio de las funciones que tienen encomendadas.

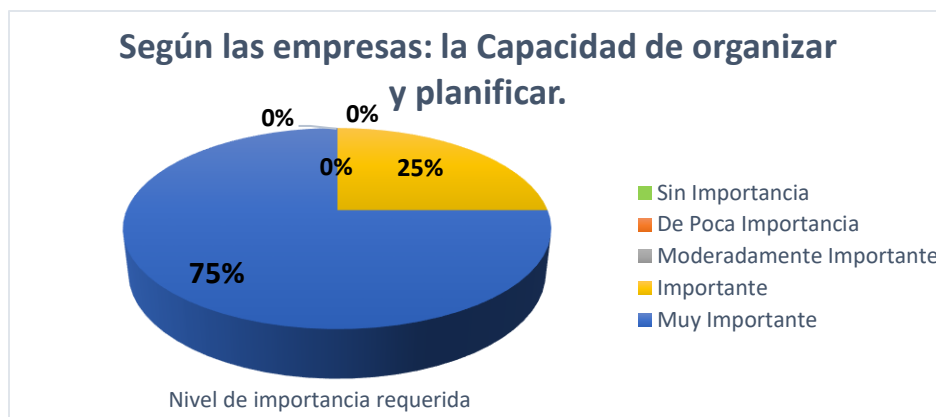
Las empresas hoy en día buscan profesionales con bases y conocimientos en las normatividades vigentes, con el fin de aportar beneficios a la empresa y a la sociedad. El 50% de las empresas del sector de la comunicación afirman que es muy importante para la ejecución de las labores de la empresa, el 25% dice que es importante y el 25% considera moderadamente importante esta competencia para la ejecución de las labores de la empresa (ver gráfica n°69)

- Capacidad de organizar y planificar.

Para lograr que una empresa o idea surja se debe especificar los objetivos alcanzar (planificar) una vez realizados se debe coordinar los recursos y talento humano para organizar y llegar al éxito. El 75% de las empresas consideran que es muy importante y el 25% dice que es muy importante para la ejecución de las labores de la empresa (ver gráfica n°70).



Gráfica 69 nivel de importancia de los conocimientos y manejos de las leyes, reglamentos y acuerdos que deben tener en cuenta las dependencias de las empresas para la ejecución de las labores de la empresa.



*Gráfica 70 nivel de importancia de la capacidad de organizar y planificar*

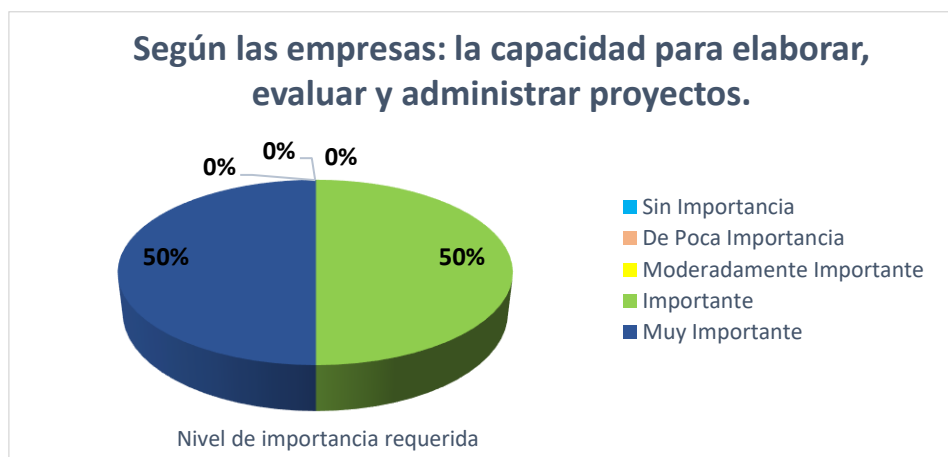
- Capacidad para elaborar, evaluar y administrar proyectos.

Esta competencia es la capacidad para crear, sistematizar y recopilar información de los costos y recursos que se necesitan en los proyectos o idea planteadas. Para el sector de la construcción es relevante esta competencia, es decir, el 50% dice que es muy importante y el 50% considera que es importante para la ejecución de las labores de la empresa (ver gráfica n°71).

- Habilidad para identificar y administrar los riesgos de negocios de las empresas.

El identificar y administrar los riesgos ayuda a las empresas a ser más competitiva, e innovadora a tener siempre un plan B y a saber que deben estar pendiente de su entorno y de los posibles riesgos que este traiga. El 75% de las empresas consideran que es muy importante esta competencia, el 13% dice que es importante y el 13% restante indica que es moderadamente importante para la ejecución de las labores de la empresa (ver gráfica n°72).





*Gráfica 71 nivel de importancia de la capacidad para elaborar, evaluar y administrar proyectos.*



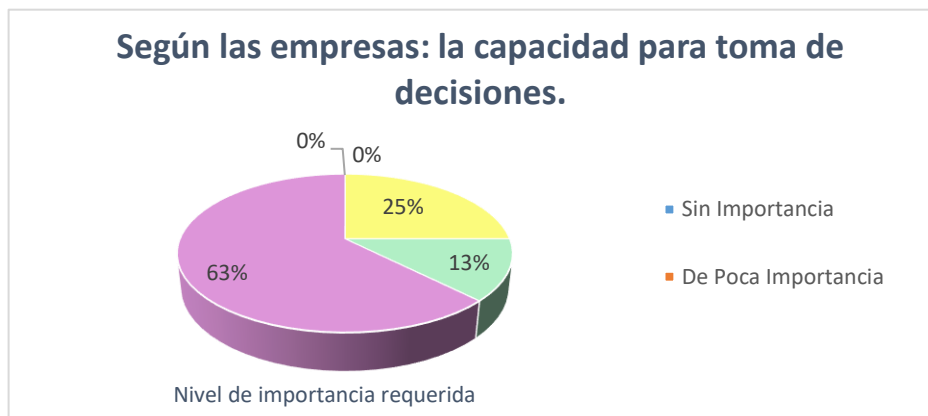
*Gráfica 72 nivel de importancia de la habilidad para identificar y administrar los riesgos para la ejecución de las labores de la empresa.*

- Capacidad para la toma de decisiones

Esta competencia es un proceso de la elección de la mejor alternativa para conseguir grandes triunfos, el mundo se cada vez es más dinámico haciendo que las empresas busquen su plus y es por esto por lo que las empresas tienen que tomar las mejores decisiones para permanencia y existencia en el mundo. El 63% de las empresas indican que es muy importante esta competencia, el 13% consideran que es importante y el 25% de las empresas dice que es moderadamente importante para las empresas. (ver gráfica n°73).

- Capacidad para generar nuevas ideas

Cada vez las exigencias del mundo son más altas, las expectativas y las necesidades de los clientes también, por eso las empresas buscan el personal preparado para generar ideas y valor a la empresa. Por este motivo el 75% dice que es importante y para el 25% es importante para la ejecución de las labores de la empresa (ver gráfica n°74).



Gráfica 73 nivel de importancia de la capacidad para la toma de decisiones para la ejecución de las labores de la empresa.

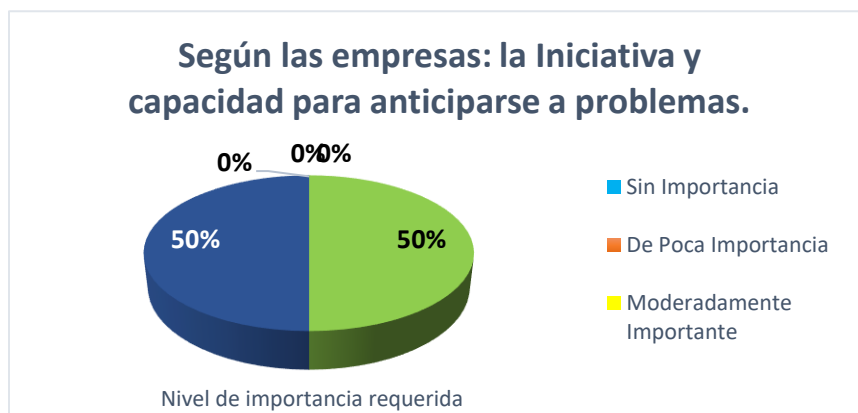


Gráfica 74 nivel de importancia de la capacidad para generar nuevas ideas para la ejecución de las labores de la empresa.

- Iniciativa y capacidad para anticiparse a problemas.

Según expertos muchas empresas llegan a liquidar por no pensar en anticiparse, es decir, si se desea salir a caminar, nos debemos preguntar ¿cómo estará el pronóstico del clima? ¿es segura la zona donde se va a estar? ¿los elementos, ropa son los adecuado? ¿Se apto para hacerlo? ¿es beneficio para la salud?, así mismo se deben cuestionar los gerentes para evitar los problemas. El

100% de las empresas del sector de la construcción se divide en muy importante e importante en

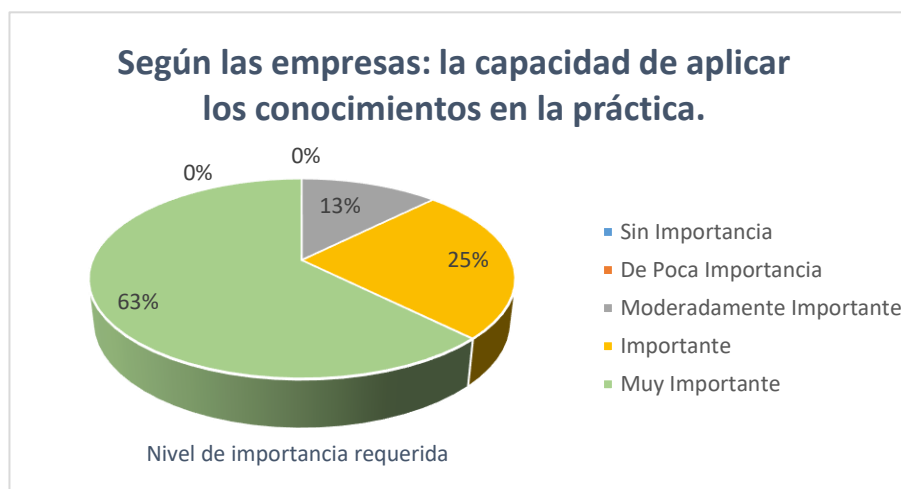


*Gráfica 75 nivel de importancia de la iniciativa y capacidad para anticiparse a los problemas, en la ejecución de las labores de la empresa.*

la ejecución de las labores de la empresa como se puede ver en la gráfica n°75.

- Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.

Aplicar el conocimiento en la práctica es muy importante para los profesionales ya que esto enriquece su saber. Para el 63% de las empresas de este sector consideran muy importante esta competencia, el 25% señala que es importante y para el 13% es moderadamente importante esta

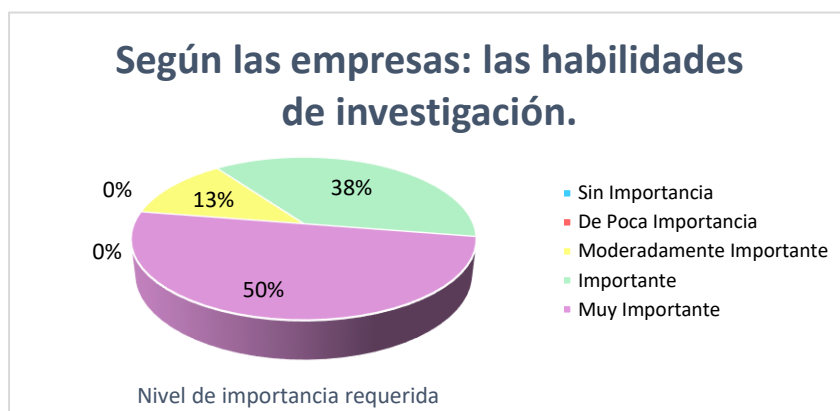


*Gráfica 76 nivel de importancia de la capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica para la ejecución de las labores de la empresa.*

competencia en la ejecución de las labores de la empresa. (ver gráfica n°76).

- Habilidad de investigación.

Esta es una competencia muy importante pero aún no tan apreciada y valorada para empresas de la ciudad de Cúcuta. La habilidad de investigación es esa curiosidad que nace en las personas por saber más. Es beneficioso que las empresas cuenten con un equipo de trabajo que se investigativo, así estudian más el mercado, los clientes y la competencia, para ser más fuerte. Para el 50% de las empresas es muy importante, la otra mitad del sector de la construcción se divide en 25% importante y el 13% restante de las empresas afirman que es moderadamente para



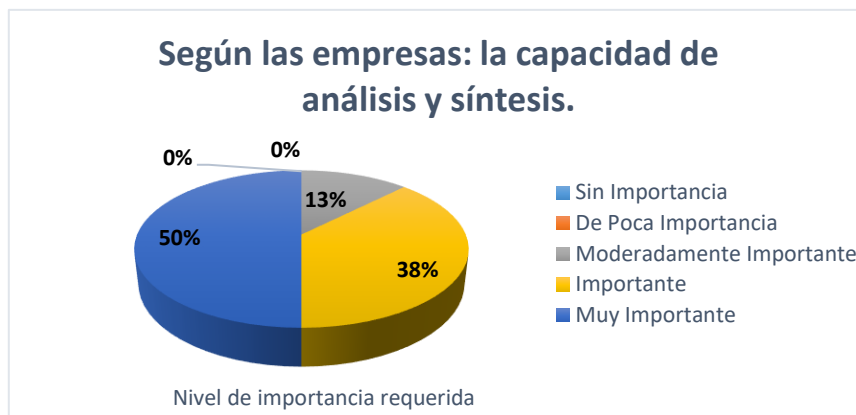
*Gráfica 77 nivel de importancia de las habilidades de investigación para la ejecución de las labores de la empresa.*

la ejecución de las labores en la empresa (ver gráfica n°77).

- Capacidad de análisis y síntesis.

Es el estudio de que permite analizar de manera minuciosa un tema, una decisión o una investigación para sacar el mayor provecho de ella y realizar la síntesis es decir lo que se requiere en concreto de ese análisis en general. El 50% de las empresas afirman que es muy

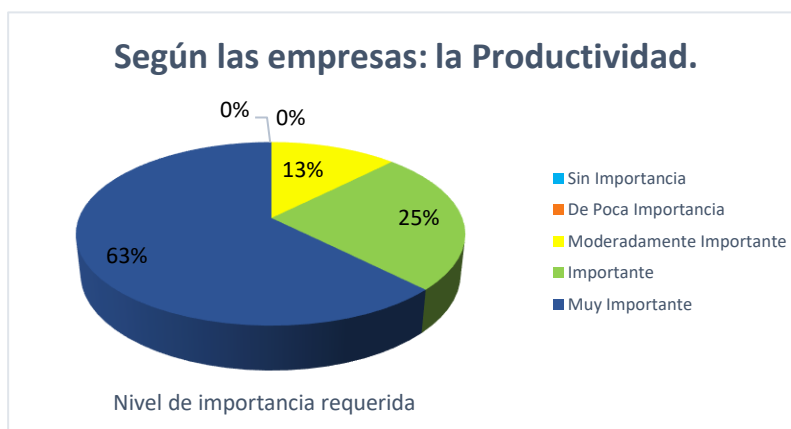
importante, el 38% dice que es importante y para el 13% es moderadamente importante. (ver gráfica n°78).



*Gráfica 78 nivel de importancia de la capacidad de análisis y síntesis para la ejecución de las labores de la empresa.*

- Productividad

Es la clave principal para que las empresas sean competitivas, produciendo a menor costo, menor tiempo, innovación, y mejor calidad. Esta competencia para el 63% de las empresas del sector de la construcción dice que es muy importante, el 25% importante y el 13% la considera

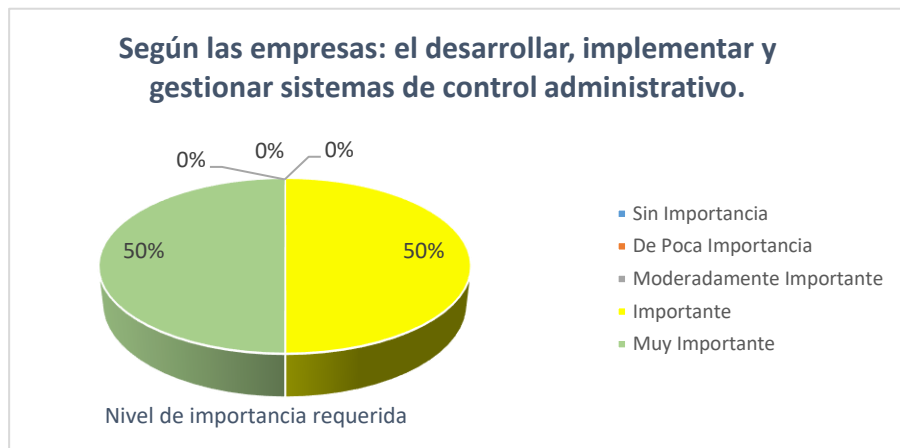


moderadamente importante para la ejecución de las labores de la empresa (ver gráfica n°79).

- Desarrollar, implementar y gestionar sistemas de control administrativo.

*Gráfica 79 nivel de importancia de la productividad en la ejecución de las labores de la empresa.*

El sistema de control interno permite mejorar y fortalecer las buenas prácticas de las empresas sean públicas o privadas, reduciendo los riesgos (pérdidas financieras, de corrupción, entre otras).

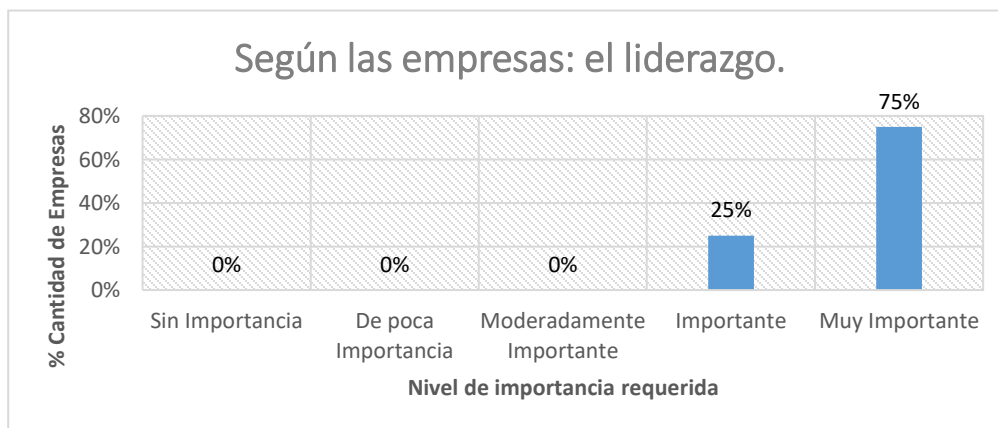


*Gráfica 80 nivel de importancia del desarrollo, implementación y gestión del sistema de control para la ejecución de las labores de la empresa.*

Para el 50% sector de la construcción esta competencia es muy importante y para el 50% restante es importante en la ejecución de las labores de la empresa (ver gráfica n°80).

- Liderazgo.

El liderazgo es gerenciar o direccionar un grupo de personas hacia un mismo objetivo, para dar valor agregado a la empresa. El 75% de las empresas del sector de la construcción considera que es muy importante el liderazgo y el 25% dice que es importante para la ejecución de las labores de la empresa. (ver gráfica n°81).

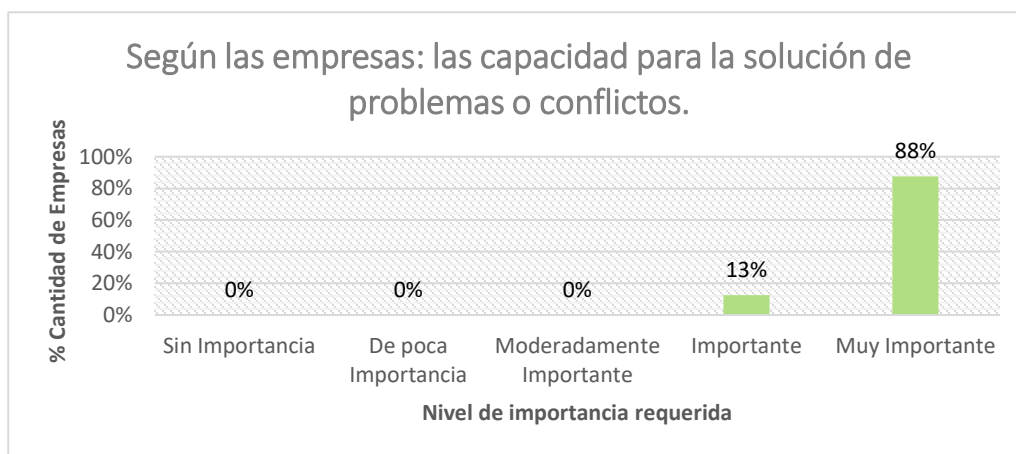


*Gráfica 81 nivel de importancia del liderazgo para la ejecución de las labores de la empresa.*



- Capacidad para la solución de problemas o conflictos.

El conflicto es la discordia creada entre dos o más personas, estos conflictos se vuelven parte del diario vivir, ya que es muy difícil que todas las personas piensen iguales, tengan la mismas cultura, creencias o ideales. Las empresas no solo deben estar prepara para su entorno sino para los conflictos que se presenten dentro de ella. El 88% de las empresas de este sector consideran que es muy importante esta competencia, y el 13% dice que es importante la capacidad para la



*Gráfica 82 nivel de importancia de la capacidad para la solución de problemas o conflictos.*

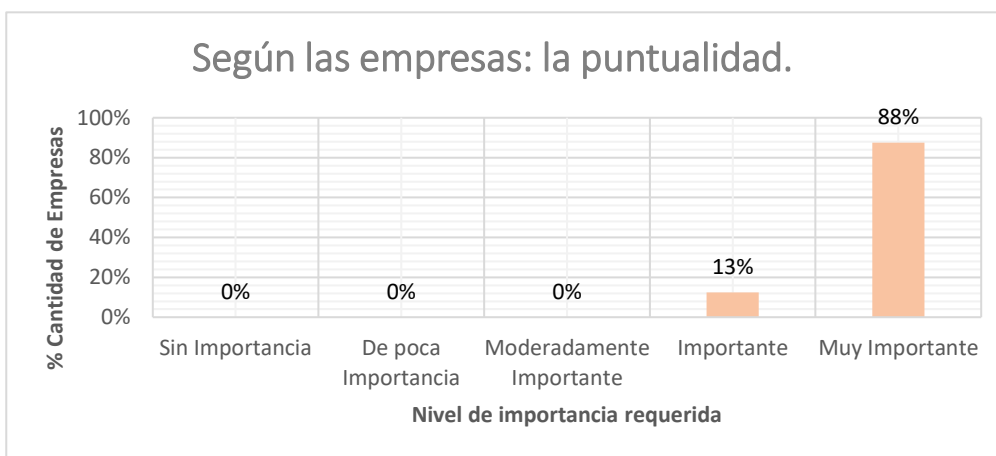
solución de problemas en la ejecución de las labores de la empresa. (ver gráfica n°82).

- Puntualidad

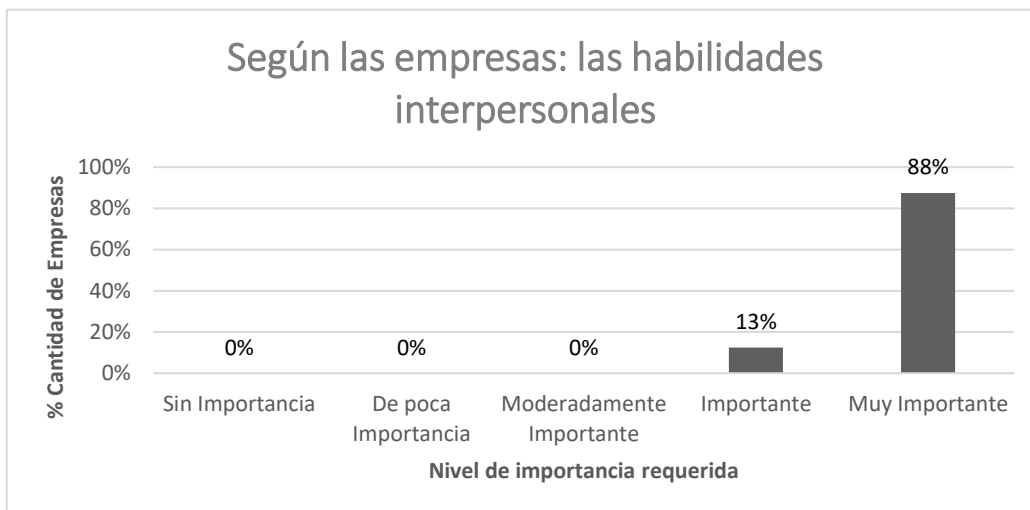
Ser puntual es esencial en el mundo de los negocios y es lo que hoy en día las empresas buscan de las personas que van a ser parte de ellos. Para el 88% del sector de la construcción la puntualidad es muy importante y para el 13% es importante en la ejecución de las labores de la empresa. (ver gráfica n°83).

- Habilidades interpersonales.

Una persona que no sea tolerante, comprensiva, educada y amable, no proporciona un ambiente agradable, no logra sus objetivos y no puede tener una buena comunicación interna. Así que las empresas buscan personas capaces de brindar una buena interacción e imagen. Por este motivo el 88% de las empresas afirman que es muy importante esta competencia y el 13% dice que es importante para la ejecución de las labores de la empresa. (ver gráfica n°84).



*Gráfica 83 nivel de importancia de la puntualidad para la ejecución de las labores de la empresa.*

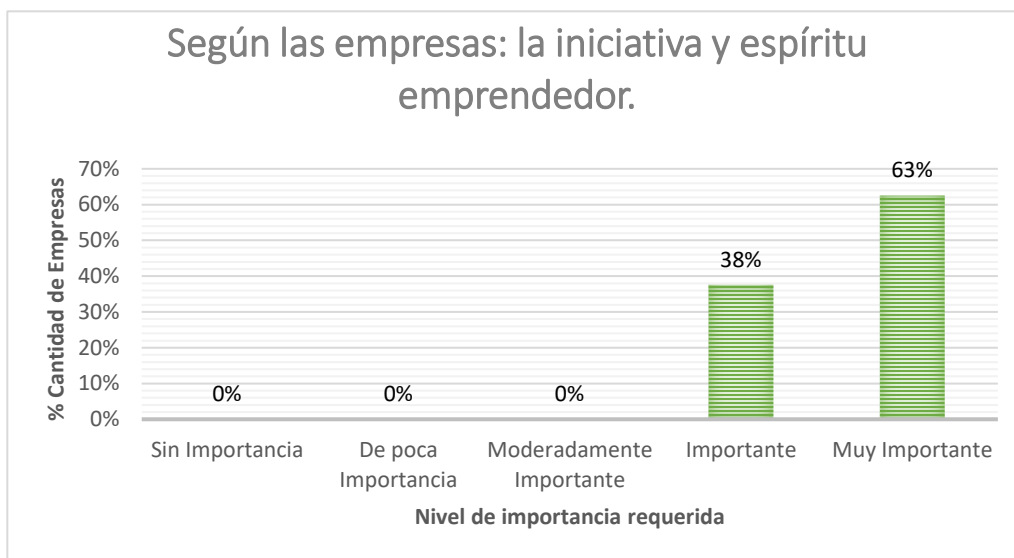


- Iniciativa y espíritu emprendedor

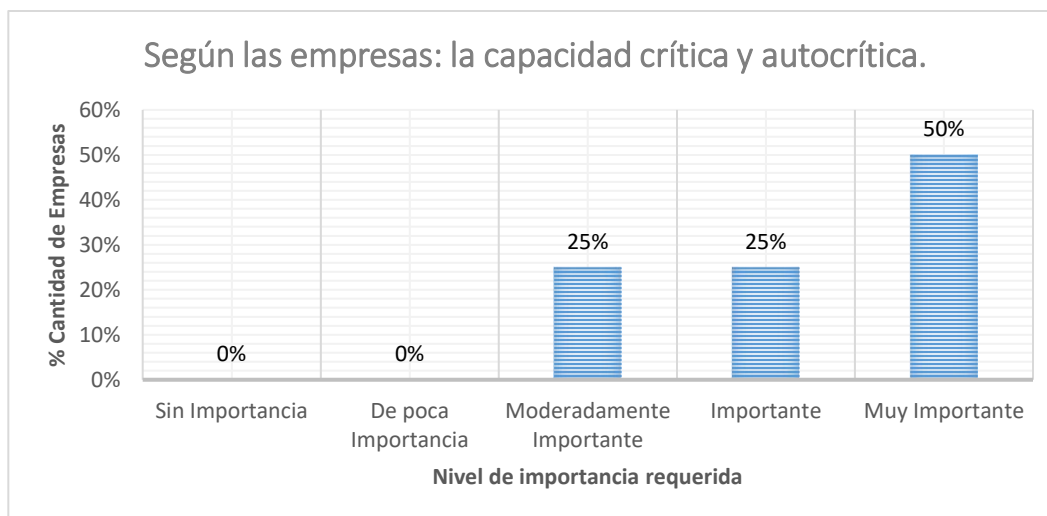
Un individuo que esta competencia debe estar en la capacidad de identificar las cosas positivas y negativa de sus ideas, proyectos y negociaciones. Para el 63% del sector industrial esta competencia es muy importante, y para el 38% es importante la iniciativa y espíritu emprendedor. (ver gráfica n°85).

- Capacidad crítica y autocrítica.

Se convierte en una estrategia fundamental para las empresas, de tal manera que la crítica la pueden utilizar a su favor mirando, revisan, analizando la competencia y la autocrítica para evaluarse a sí mismo y corregir sus errores. El 50% de las empresas dice que es muy importante esta competencia para la ejecución de las labores, el 25% dice que es importante y el 25% restante considera que es moderadamente importante (ver gráfica n°86).



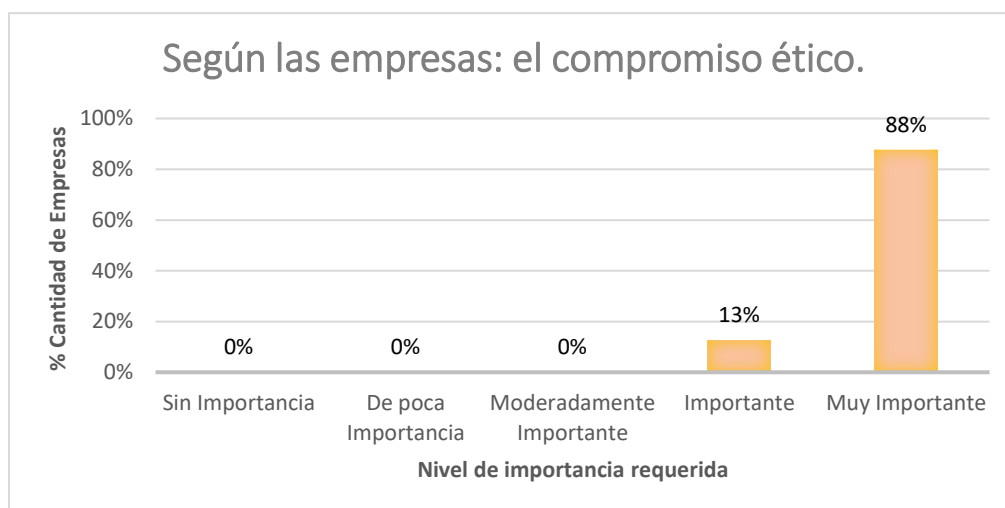
*Gráfica 85 nivel de importancia de la iniciativa y espíritu emprendedor para la ejecución de las labores de la empresa.*



Gráfica 86 nivel de importancia de la capacidad crítica y autocrítica para a la ejecución de las labores de la empresa.

- Compromiso ético

La ética busca que la empresa pueda satisfacer las necesidades de su sociedad, con respeto, compromiso, confiabilidad, honestidad, etc. teniendo en cuenta sus principios y normas. Para el 88% de las empresas del sector de la construcción afirman que es muy importante y 13% la considera importante en la ejecución de las labores de la empresa. (ver gráfica n°87).



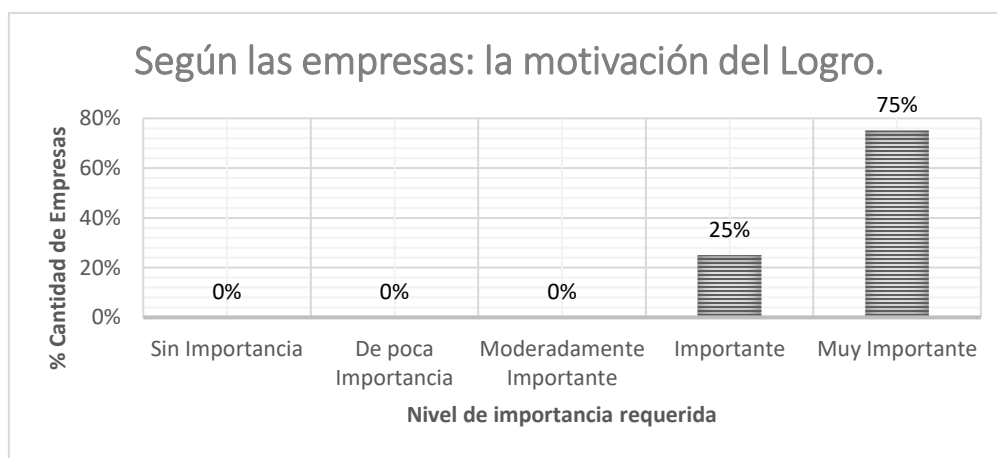
Gráfica 87 nivel de importancia del compromiso ético para la ejecución de las labores de la empresa.

- Motivación del logro.

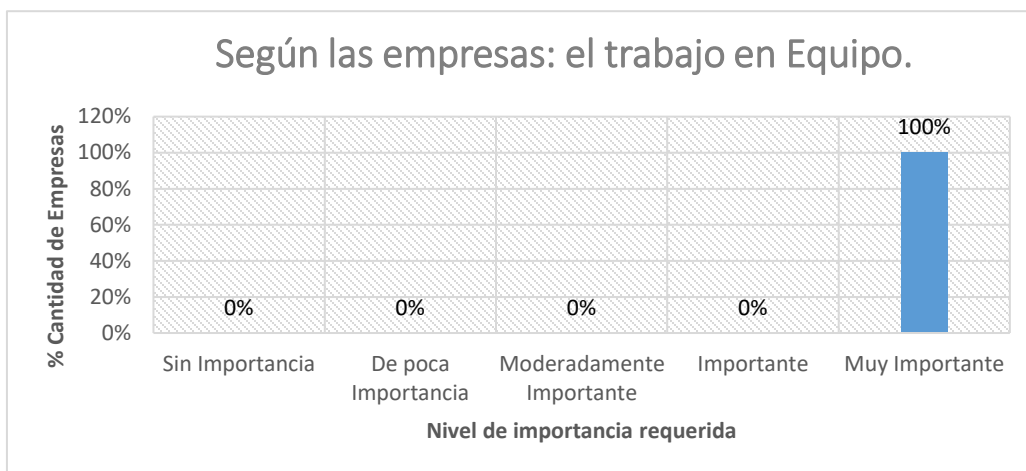
Para que una persona realice alguna tarea, función o meta debe existir algo que lo motive. Las personas con motivación de logro se esmeran más por alcanzar lo que realmente quieren en su vida y siempre llegan al éxito. Por esta razón, el 75% de las empresas de Cúcuta que conforman el sector de la construcción dicen que es muy importante esta competencia y el 25% dice que es importante la motivación del logro para la ejecución de las labores de la empresa. (ver gráfica n°88).

- Trabajo en Equipo

Para formar parte de un grupo de trabajo o equipo, se debe tener algunas características como tolerancia, el saber escuchar, el respetar, entre otras. Con el fin que el ambiente laboral sea agradable y todos trabajen en pro de los mismos objetivos, para beneficios común e individual. En esta competencia puede evidenciar el unísono del sector de la construcción, es decir, el 100% de las empresas indican que es muy importante esta competencia en la ejecución de las labores de la empresa. (ver gráfica n°89).



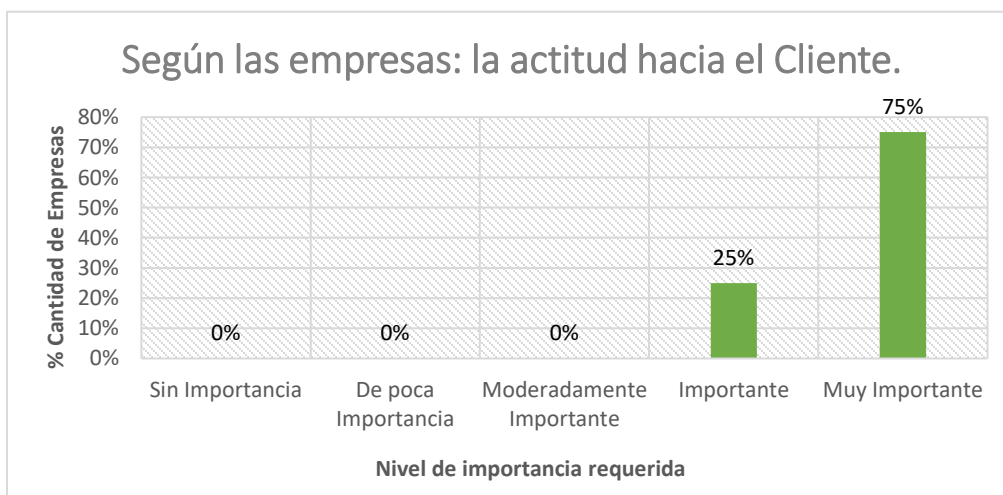
Gráfica 88 nivel de importancia de la motivación del logro para la ejecución de las labores de la empresa.



Gráfica 89 nivel de importancia del trabajo en equipo para la ejecución de las labores de la empresa.

- Actitud hacia el cliente

Para que las organizaciones logren tener mayores ventas, mayor productividad, clientes satisfechos, y empiece adquirir nuevos clientes, su equipo de trabajo o su cara debe tener una buena actitud con los clientes. El 75% de las empresas de este sector dice que la actitud hacia el cliente es muy importante y el 25% dice que es importante para la ejecución de las labores de la



Gráfica 90 nivel de importancia de la actitud hacia el cliente para la ejecución de las labores de la empresa.

empresa. (ver gráfica n°90).

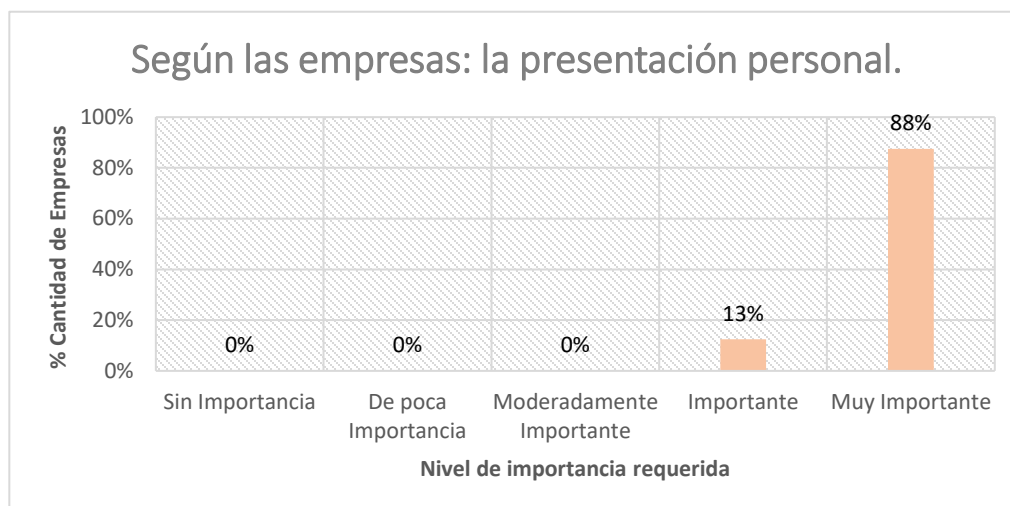
- Presentación personal.

Es el argumento, el hecho para dar esa primera impresión de una persona serena, capaz, responsable y segura, esta buena presentación se debe mantener a lo largo toda la vida. Hay que resaltar que la presentación no solo es el vestir, oler bien, si no también los comportamientos, manera de hablar y el tono de voz. Así mismo el 88% de las empresas consideran muy importante esta competencia y el 13% dice que es importante para la ejecución de las labores de la empresa. (ver gráfica n°91).

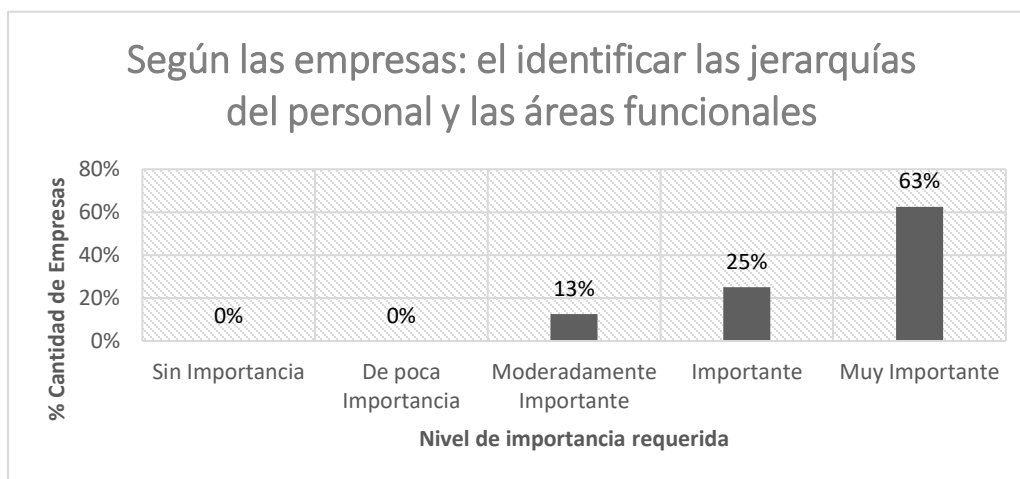
- Identificar las jerarquías del personal y las áreas funcionales

Esta competencia como en la investigación se debe delimitar las funciones y jerarquías dentro de la organización para lograr la buena optimización y la eficiencia de los recursos. Para el sector de la construcción el 63% de las empresas dicen que es muy importante, el 25% considera que es importante y para el 13% es moderadamente importante en la ejecución de las labores de la empresa. (ver gráfica n°92).





Gráfica 91 nivel de importancia de la presentación personal para la ejecución de las labores de la empresa.



Gráfica 92 nivel de importancia de la identificación de las jerarquías del personal y las áreas funcionales para la ejecución de las labores de la empresa.

### ***5.1.3.2 Análisis del nivel desarrollo requerido de las competencias para los objetivos de la organización del sector de la construcción.***

Seguidamente se darán a conocer en la tabla n°10 los datos obtenidos del nivel de desarrollo que requiere el sector de la construcción para el desarrollo de los objetivos.

Tabla 10  
 nivel de desarrollo requerido de las competencias en el sector de la construcción.

<b>Competencias-Saber</b>	<b>No aplica</b>	<b>Bajo</b>	<b>Medio</b>	<b>Alto</b>	<b>Muy Alto</b>
1. Conocimiento Oral y escrito de una lengua extranjera (inglés).	13%	38%	0%	50%	0%
2. Conocimientos básicos y generales del Administrador de Empresas (Contabilidad, economía, Estadísticas, Producción, Mercadeo).	0%	0%	25%	50%	25%
3. Habilidades Informáticas y uso de nuevas tecnologías (software especializado, Herramientas Office, Drive, otros).	0%	0%	0%	63%	38%
4. Conocimiento de la diversidad y multiculturalidad de otros países para el cumplimiento de los objetivos en negocios y proyectos internacionales (políticas, normas, formas de vidas, gustos, etc.)	0%	38%	13%	38%	13%
5. Capacidad de aprendizaje (destreza, razonamiento, observación y acatar instrucciones).	0%	0%	0%	38%	63%
6. Capacidad para detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos.	0%	0%	13%	38%	50%
7. Conocimiento y manejo de las leyes, reglamentos y acuerdos a los que debe apegarse una dependencia o entidad en el ejercicio de las funciones que tienen encomendadas.	0%	0%	25%	38%	38%
<b>Competencias-Saber Hacer</b>	<b>No aplica</b>	<b>Bajo</b>	<b>Medio</b>	<b>Alto</b>	<b>Muy Alto</b>
1. Capacidad de organizar y planificar.	0%	0%	0%	50%	50%
2. Capacidad para elaborar, evaluar y administrar proyectos.	0%	0%	13%	63%	25%
3. Habilidad para identificar y administrar los riesgos de negocios de las organizaciones.	0%	0%	13%	50%	38%
4. Capacidad para toma de decisiones (Inversión, financiamiento, Proyectos, Soluciones).	0%	0%	13%	50%	38%
5. Capacidad para generar nuevas ideas (Creatividad).	0%	0%	0%	50%	50%
6. Iniciativa y capacidad para anticiparse a problemas.	0%	0%	0%	63%	38%
7. Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.	0%	0%	13%	25%	63%
8. Habilidades de investigación.	0%	0%	13%	63%	25%
9. Capacidad de análisis y síntesis.	0%	0%	0%	63%	38%
10. Productividad (Capacidad para producir en menor tiempo, materia prima y costo los servicios o productos de la empresa).	0%	0%	25%	25%	50%
11. Desarrollar, implementar y gestionar sistemas de control administrativo.	0%	0%	0%	63%	38%
<b>Competencias-Saber Ser</b>	<b>No aplica</b>	<b>Bajo</b>	<b>Medio</b>	<b>Alto</b>	<b>Muy Alto</b>
1. Liderazgo (Capacidad de administrar el talento humano, delegar funciones, coordinación, manejo y optimización del grupo).	0%	0%	0%	50%	50%
2. Capacidad para la solución de problemas o conflictos.	0%	0%	0%	38%	63%
3. Puntualidad (llegada, trabajos y compromisos de la organización).	0%	0%	0%	13%	88%
4. Habilidades interpersonales (Capacidad de comunicarse contexto organizacional e internacional).	0%	0%	0%	38%	63%

5. Capacidad crítica y autocrítica.	0%	13%	25%	13%	50%
6. Iniciativa y espíritu emprendedor (trabajar de forma autónoma, proactividad, interés por innovar).	0%	0%	0%	50%	50%
7. Compromiso ético (preocupación por la calidad)	0%	0%	0%	38%	63%
8. Motivación del Logro.	0%	0%	0%	50%	50%
9. Trabajo en Equipo.	0%	0%	0%	13%	88%
10. Actitud hacia el Cliente.	0%	0%	0%	25%	75%
11. Presentación Personal.	0%	0%	0%	25%	75%
12. Identificar las jerarquías del personal y las áreas funcionales (Finanzas, producción, mercadotecnia, talento humano) en una empresa, para lograr los objetivos organizacionales con mayor eficiencia.	0%	0%	13%	38%	50%

Conocimiento oral y escrito de una lengua extranjera: en el sector de la construcción se presenta gran variedad, es decir, el 13% de las empresas no requieren o no aplica o exigen un nivel de desarrollo de esta competencia, el 38% de las empresas requieren un nivel de desarrollo bajo, y el 50% exige un nivel alto para el desarrollo de los objetivos.

Conocimientos básicos y generales del administrador de empresas: El nivel de desarrollo requerido de esta competencia para el 25% de las empresas es muy alto, el 50% exige un nivel alto y el 25% requiere un nivel medio de los conocimientos básicos y generales del administrador para el desarrollo de los objetivos.

Habilidades informáticas y uso de nuevas tecnologías: Para el 38% de las empresas el nivel desarrollo exigido de esta competencia es muy alto y el 64% requiere un nivel alto de las habilidades informáticas para el logro de los objetivos de la empresa.

El conocimiento de la diversidad y multiculturalidad de otros países para el cumplimiento de los objetivos en negocios y proyectos internacionales: En esta competencia se puede evidenciar que el 13% de las empresas requieren un nivel desarrollo muy alto, el 38% exige un nivel alto, el

12% requiere un nivel de desarrollo medio y 37% de las empresas del sector de la construcción requiere un nivel bajo para el logro de los objetivos.

Capacidad de aprendizaje: Las empresas del sector de la construcción exigen cierto nivel de desarrollo de la capacidad de aprendizaje a los profesionales de administración de empresas para el logro de los objetivos, el 63% requiere un nivel muy alto y el 37% un nivel alto.

Capacidad para detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos: Esta competencia es de gran importancia para el sector de la comunicación, y su nivel de desarrollo exigido para el 50% de las empresas es muy alto, para el 38% es alto y el nivel requerido para el 12% de las empresas es medio.

Conocimiento y manejo de las leyes, reglamentos y acuerdos a los que debe apegarse una dependencia o entidad en el ejercicio de las funciones que tienen encomendadas: El 38% de las empresas del sector de la construcción exige de esta competencia un nivel de desarrollo muy alto, el 37% requiere un nivel de desarrollo alto y el 25% de las empresas solicitan un nivel medio de esta competencia para el logro de los objetivos de la empresa.

Capacidad de organizar y planificar: Gracias a los resultados obtenidos en la presente investigación se puede evidenciar que el 50% de las empresas requieren un nivel muy alto y para el 50% restante el nivel desarrollo exigido es alto.

Capacidad para elaborar, evaluar y administrar proyectos: De acuerdo con los resultados obtenidos el 25% de las empresas requieren un nivel de desarrollo muy alto, el 63% de las empresas exigen un nivel alto y el 13% solicita un nivel de desarrollo medio de la capacidad para elaborar, evaluar y administrar proyectos con el fin de lograr los objetivos.

Habilidad para identificar y administrar los riesgos de negocios de las empresas: El 38% de las empresas del sector de la construcción requiere para el logro de los objetivos un nivel de desarrollo muy alto de esta competencia, el 50% dice que necesita un nivel alto y el 13% requiere un nivel medio de desarrollo.

Capacidad para la toma de decisiones: Para el 38% de las empresas del sector de la construcción requiere para el logro de los objetivos un nivel de desarrollo muy alto de la capacidad de la toma de decisiones, el 50% dice que necesita un nivel alto y el 13% requiere un nivel medio de desarrollo de la toma de decisiones.

Capacidad para generar nuevas ideas: se puede evidenciar que esta competencia se divide solo en dos niveles de desarrollo muy alto y alto. El 50% dice que es muy alto y el 50% restante es alto, para el logro del desarrollo de los objetivos.

Iniciativa y capacidad para anticiparse a problemas: De acuerdo con la presente investigación el 38% de las empresas requieren un nivel muy alto y para el 63% restante el nivel desarrollo exigido es alto.

Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica: El sector de la construcción requiere cierto nivel de desarrollo sobre aplicar los conocimientos en la práctica, el 63% de las empresas exigen un nivel muy alto, el 25% requiere un nivel alto y el 13% solicita un nivel medio para el logro de los objetivos.

Habilidad de investigación: Para el 25% de las empresas el nivel de desarrollo requerido es muy alto, el 63% de las empresas requieren un nivel alto y el 13% indica que exige un nivel medio para el logro de los objetivos.

Capacidad de análisis y síntesis: El 38% de las empresas requieren un nivel de desarrollo muy alto de la capacidad de análisis y síntesis, y el 63% del sector de la construcción exige un nivel alto para el logro de los objetivos.

Productividad: De acuerdo con la encuesta aplicada se puede afirmar que el 50% de las empresas de este sector requiere un nivel de desarrollo muy alto, el 25% exige un nivel alto y el 25% restante solicita un nivel medio para el logro de los objetivos.

Desarrollar, implementar y gestionar sistemas de control administrativo: Las empresas del sector de la construcción exigen cierto nivel de desarrollo de la competencia del desarrollo, implementación y gestión del sistema de control a los profesionales de administración de empresas para el logro de los objetivos, el 38% requiere un nivel muy alto y el 63% un nivel alto.

Liderazgo: Para el 50% del sector de la construcción el nivel de desarrollo requerido es muy importante y el 50% restante exige un nivel de alto de liderazgo para el logro de los objetivos.

Capacidad para la solución de problemas o conflictos: Las empresas del sector de la construcción exigen cierto nivel de desarrollo de la competencia del desarrollo, implementación y gestión del sistema de control a los profesionales de administración de empresas para el logro de los objetivos, el 63% requiere un nivel muy alto y el 37% un nivel alto.

Puntualidad: El 88% de las empresas exigen un nivel de desarrollo muy alto, y el 12% requiere un nivel alto para el logro de los objetivos. Gracias a los resultados se puede decir que el nivel de importancia es el mismo que el nivel desarrollo exigido en esta competencia.

Habilidades interpersonales: El 63% de las empresas exigen un nivel de desarrollo muy alto, el 37% de las empresas requieren un nivel alto para el logro de los objetivos de la empresa.

Capacidad crítica y autocrítica: El sector de la construcción exige cierto nivel de desarrollo de esta competencia a los profesionales de administración. El 50% exige un nivel muy alto, el 13% de las empresas requieren un nivel alto, el 25% solicita un nivel medio y el 12% de las empresas de este sector demanda un nivel bajo para el logro de sus objetivos.

Iniciativa y espíritu emprendedor: Esta competencia se puede evidenciar que las empresas se encuentran divididas en dos niveles el 50% en muy alto y el 50% restante alto para el logro de los objetivos.

Compromiso ético: El nivel que exige el sector de la construcción se divide en 63% nivel de desarrollo muy alto y el 37% faltante de empresas en alto.

Motivación del logro: De esta competencia el 50% de las empresas exigen un nivel de desarrollo muy alto y el 50% restante un nivel alto para el logro de los objetivos.

Trabajo en Equipo: El 88% de las empresas exigen un nivel de desarrollo muy alto y el 12% requiere un nivel alto de trabajo en equipo para el logro de los objetivos.

Actitud hacia el cliente: El 75% de las empresas requieren un nivel de desarrollo muy alto, y el 25% de las empresas restante requieren un nivel alto para el logro de los objetivos.

Presentación personal: De acuerdo con los resultados obtenidos se pudo evidenciar que el 75% de las empresas exigen un nivel de desarrollo muy alto y el 25% requiere un nivel alto para el logro de los objetivos de la empresa.

Identificar las jerarquías del personal y las áreas funcionales: Los resultados de la presente investigación arrojaron los siguientes datos, el 50% de las empresas requieren un nivel alto, el

38% de exigen un nivel alto y el 12% demanda un nivel medio para el logro de los objetivos de la empresa.

### ***5.1.3.3 Conclusión del sector de la construcción.***

A continuación, se realiza nuevamente una prevé explicación de los datos que conforman la conclusión. Los valores que se utilizaran en la conclusión es el promedio o la media, es el valor representativo de un grupo de números finito. Este se calcula sumando el grupo de número de cada competencia y este mismo se dividió por el recuento de dicho grupo de números, es decir, por el total de empresas encuestadas en el sector de la comunicación. Ejemplo: Se encuestan 9 empresas, donde se evalúa el nivel de importancia que tiene la competencia del Conocimiento Oral y escrito de una lengua extranjera para las empresas, por medio de la escala de Likert (siendo 5 muy importante y 1 sin importancia); se obtiene las siguientes calificaciones 4, 4, 3, 5, 1, 2, 2, 1, 2. Se suma las 9 calificaciones para un total de 22 y se divide en 9 (es el número de empresas encuestadas) para un promedio de 2,6667.

Se realizará la conclusión teniendo en cuenta 1.las competencias que son requeridas por el administrador de empresas para la ejecución de las labores de la empresa, y 2. Por el nivel de desarrollo que requieren de las competencias para lograr los objetivos de la organización.

posteriormente de haber realizados los estudios se pudo concluir que las competencias importantes con respecto a la primera pregunta son, trabajo en equipo con un promedio de 5,00, capacidad de aprendizaje con una media de 4,88, capacidad para la solución de problemas o conflictos con 4,88, compromiso ético (preocupación por la calidad) con un promedio de 4,88, habilidades interpersonales con 4,88, presentación personal con una media de 4,88, puntualidad con 4,88, actitud hacia el cliente con un promedio de 4,75. Por otro lado, es relevante exponer la



competencia poco importante para este sector son, conocimiento de la diversidad y multiculturalidad de otros países para el cumplimiento de los objetivos en negocios y proyectos internacionales con un promedio de 3,38; conocimiento oral y escrito de una lengua extranjera 3,25. (ver tabla n°11).

A continuación, las competencias con el nivel de desarrollo (segunda pregunta) más alto que requieren las empresas de la comunicación son, puntualidad con un promedio de 4,88, trabajo en equipo con 4,88, actitud hacia el cliente con una media de 4,75, presentación personal con 4,75, capacidad de aprendizaje con un promedio de 4,63, capacidad para la solución de problemas o conflictos con 4,63, compromiso ético (trabajo hacia la calidad) 4,63, habilidades interpersonales con un promedio de 4,63. Ahora, es relevante resaltar las competencias con un nivel de desarrollo bajo o medio son, conocimiento políticas, normas, formas de vida, y leyes internacionales con un promedio de 3,25; conocimiento oral y escrito de una lengua extranjera (inglés) con un promedio de 2,88. (ver tabla n°12).

Es relevante señalar que las empresas de Cúcuta se encuentran dando muy poca importancia y exigencia de un nivel de desarrollo muy bajo al conocimiento de una lengua extranjera. En cambio, las competencias que mantienen una coherencia entre el nivel de importancia para la ejecución de las labores y el nivel desarrollo para el logro de los objetivos son, Actitud hacia el cliente, capacidad de aprendizaje, y liderazgo.

Tabla 11  
*competencia evaluadas por el nivel de importancia para la ejecución de las labores de las empresas del sector de la construcción.*

<b>n°</b>	<b>Competencias</b>	<b>Promedio</b>
1	Trabajo en Equipo.	5,00
2	Capacidad de aprendizaje (destreza, razonamiento, observación y acatar instrucciones).	4,88
3	Capacidad para la solución de problemas o conflictos.	4,88

4	Compromiso ético (preocupación por la calidad)	4,88
5	Habilidades interpersonales (Capacidad de comunicarse contexto organizacional e internacional).	4,88
6	Presentación Personal.	4,88
7	Puntualidad (llegada, trabajos y compromisos de la organización).	4,88
8	Actitud hacia el Cliente.	4,75
9	Capacidad de organizar y planificar.	4,75
10	Capacidad para generar nuevas ideas (Creatividad).	4,75
11	Habilidades Informáticas y uso de nuevas tecnologías (software especializado, Herramientas Office, Drive, otros).	4,75
12	Liderazgo (Capacidad de administrar el talento humano, delegar funciones, coordinación, manejo y optimización del grupo).	4,75
13	Motivación del Logro.	4,75
14	Habilidad para identificar y administrar los riesgos de negocios de las organizaciones.	4,63
15	Iniciativa y espíritu emprendedor (trabajar de forma autónoma, proactividad, interés por innovar).	4,63
16	Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.	4,50
17	Capacidad para detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos.	4,50
18	Capacidad para elaborar, evaluar y administrar proyectos.	4,50
19	Desarrollar, implementar y gestionar sistemas de control administrativo.	4,50
20	Identificar las jerarquías del personal y las áreas funcionales (Finanzas, producción, mercadotecnia, talento humano) en una empresa, para lograr los objetivos organizacionales con mayor eficiencia.	4,50
21	Iniciativa y capacidad para anticiparse a problemas.	4,50
22	Productividad (Capacidad para producir en menor tiempo, materia prima y costo los servicios o productos de la empresa).	4,50
23	Capacidad de análisis y síntesis.	4,38
24	Capacidad para toma de decisiones (Inversión, financiamiento, Proyectos, Soluciones).	4,38
25	Habilidades de investigación.	4,38
26	Capacidad crítica y autocrítica.	4,25
27	Conocimiento y manejo de las leyes, reglamentos y acuerdos a los que debe apegarse una dependencia o entidad en el ejercicio de las funciones que tienen encomendadas.	4,25
28	Conocimientos básicos y generales del Administrador de Empresas (Contabilidad, economía, Estadísticas, Producción, Mercadeo).	4,25
29	Conocimiento de la diversidad y multiculturalidad de otros países para el cumplimiento de los objetivos en negocios y proyectos internacionales (políticas, normas, formas de vidas, gustos, etc.)	3,38
30	Conocimiento Oral y escrito de una lengua extranjera (inglés).	3,25

Tabla 12  
*Competencia evaluadas por el nivel de desarrollo para el logro de los objetivos de la empresa del sector de la construcción.*

<b>n°</b>	<b>Competencias</b>	<b>Promedio</b>
1	Puntualidad (llegada, trabajos y compromisos de la organización).	4,88
2	Trabajo en Equipo.	4,88
3	Actitud hacia el Cliente.	4,75
4	Presentación Personal.	4,75
5	Capacidad de aprendizaje (destreza, razonamiento, observación y acatar instrucciones).	4,63
6	Capacidad para la solución de problemas o conflictos.	4,63
7	Compromiso ético (preocupación por la calidad)	4,63
8	Habilidades interpersonales (Capacidad de comunicarse contexto organizacional e internacional).	4,63
9	Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.	4,50
10	Capacidad de organizar y planificar.	4,50
11	Capacidad para generar nuevas ideas (Creatividad).	4,50
12	Iniciativa y espíritu emprendedor (trabajar de forma autónoma, proactividad, interés por innovar).	4,50
13	Liderazgo (Capacidad de administrar el talento humano, delegar funciones, coordinación, manejo y optimización del grupo).	4,50
14	Motivación del Logro.	4,50
15	Capacidad de análisis y síntesis.	4,38
16	Capacidad para detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos.	4,38
17	Desarrollar, implementar y gestionar sistemas de control administrativo.	4,38
18	Habilidades Informáticas y uso de nuevas tecnologías (software especializado, Herramientas Office, Drive, otros).	4,38
19	Identificar las jerarquías del personal y las áreas funcionales (Finanzas, producción, mercadotecnia, talento humano) en una empresa, para lograr los objetivos organizacionales con mayor eficiencia.	4,38
20	Iniciativa y capacidad para anticiparse a problemas.	4,38
21	Capacidad para toma de decisiones (Inversión, financiamiento, Proyectos, Soluciones).	4,25
22	Habilidad para identificar y administrar los riesgos de negocios de las organizaciones.	4,25
23	Productividad (Capacidad para producir en menor tiempo, materia prima y costo los servicios o productos de la empresa).	4,25
24	Capacidad para elaborar, evaluar y administrar proyectos.	4,13
25	Conocimiento y manejo de las leyes, reglamentos y acuerdos a los que debe apegarse una dependencia o entidad en el ejercicio de las funciones que tienen encomendadas.	4,13
26	Habilidades de investigación.	4,13
27	Capacidad crítica y autocrítica.	4,00
28	Conocimientos básicos y generales del Administrador de Empresas (Contabilidad, economía, Estadísticas, Producción, Mercadeo).	4,00
29	Conocimiento de la diversidad y multiculturalidad de otros países para el cumplimiento de los objetivos en negocios y proyectos internacionales (políticas, normas, formas de vidas, gustos, etc.)	3,25
30	Conocimiento Oral y escrito de una lengua extranjera (inglés).	2,88

#### 5.1.4. Sector Financiero

Hacen parte de este sector todas las empresas públicas y privadas con actividades bancarias y financieras, fondos de pensiones y fiduciarias, etc. Según base de datos de la Cámara de Comercio ompite360 (2018) afirma que la ciudad de Cúcuta cuenta con 31.927 empresas activas con una participación del sector industrial de 597 empresas.

A continuación, se analizará la importancia de cada competencia para la ejecución de las labores de la Empresas, luego se realizará el análisis por el nivel de desarrollo de las competencias para el logro de los objetivos de la organización, para mayor comprensión de las gráficas.

##### *5.1.4.1. Análisis del nivel de importancia requerido de las competencias para la ejecución de las labores de las empresas del sector financiero.*

- Conocimiento oral y escrito de una lengua extranjera:

Cada día las personas aprenden y se capacitan en un segundo idioma para aumentar su nivel profesional y cultural. Es un requerimiento para ingresar a empresas multinacionales y va aplicando a las grandes y pequeñas empresas. Aunque para el 25% del sector financiero esta competencia no tiene importancia para poder lograr las labores de la empresa, el otro 25% de las empresas financieras dice que es de poca importancia para las labores y para el 50% es moderadamente importante para la ejecución de las labores de la empresa. (ver gráfica n°93).

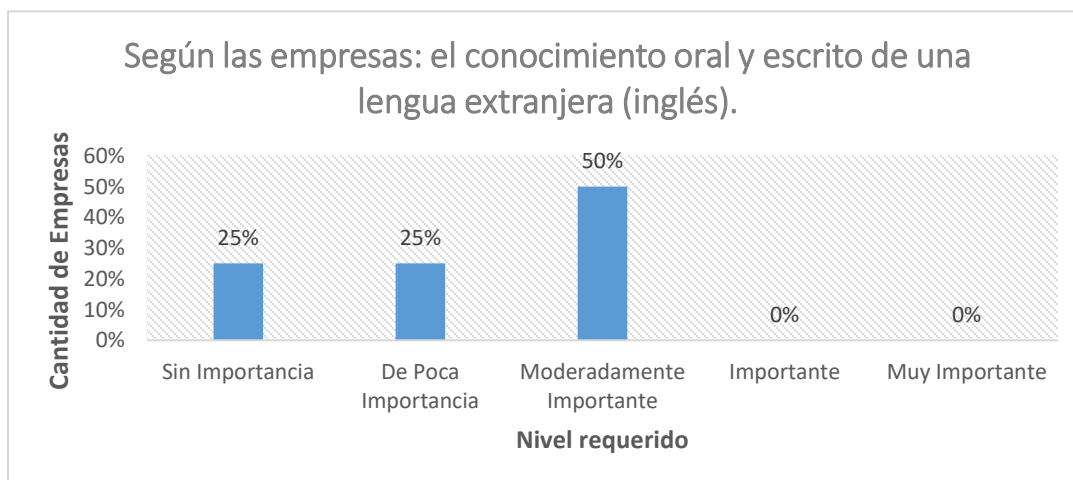
- Conocimientos básicos y generales del administrador de empresas:

La técnica y principios de la administración son importantes para alcanzar los objetivos de la empresa. El sector financiero se divide de la siguiente manera, el 63% dice que es muy

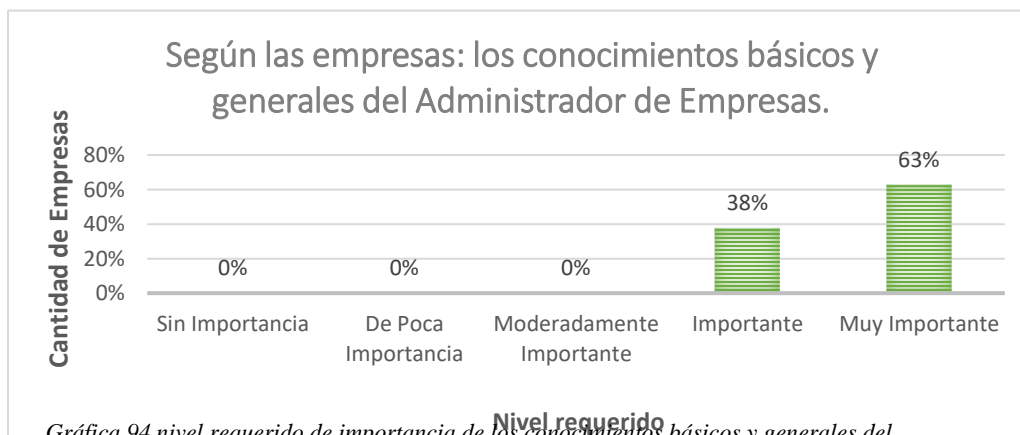
importante y el 38% señala que es importante para la ejecución de las labores de la empresa. (ver gráfica n° 94).

- Habilidades informáticas y uso de nuevas tecnologías:

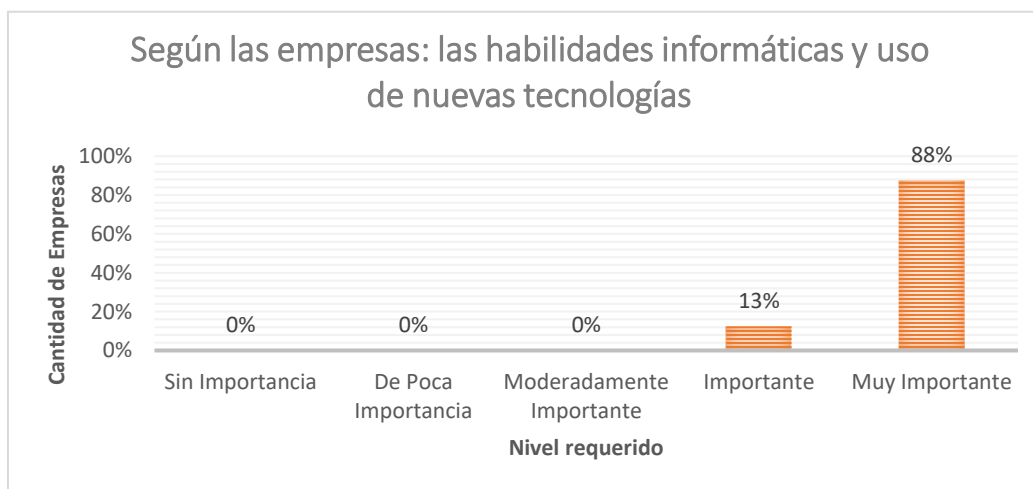
Esta habilidad ayuda a eliminar y a resolver problemas, permite la recolección de base de datos, ayuda a mejorar el procesos e información de las empresas de una manera más segura y eficiente. Para el 88% de las empresas es muy importante la habilidad informática y el uso de nuevas tecnologías, y el 13% afirma que es importante para la ejecución de las labores de la empresa. (ver gráfica n° 95).



Gráfica 93 nivel requerido de la importancia de un segundo idioma para la ejecución de las labores de la empresa.



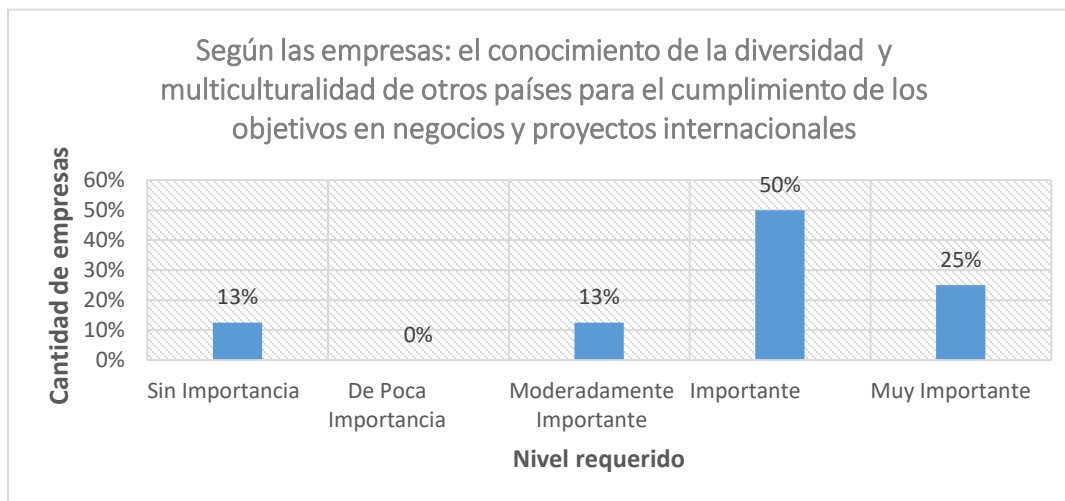
Gráfica 94 nivel requerido de importancia de los conocimientos básicos y generales del administrador de empresas para la ejecución de las labores de la empresa.



*Gráfica 95 nivel requerido de la importancia de las habilidades informáticas y el uso de nuevas tecnologías para la ejecución de las labores de la empresa.*

- El conocimiento de la diversidad y multiculturalidad de otros países para el cumplimiento de los objetivos en negocios y proyectos internacionales:

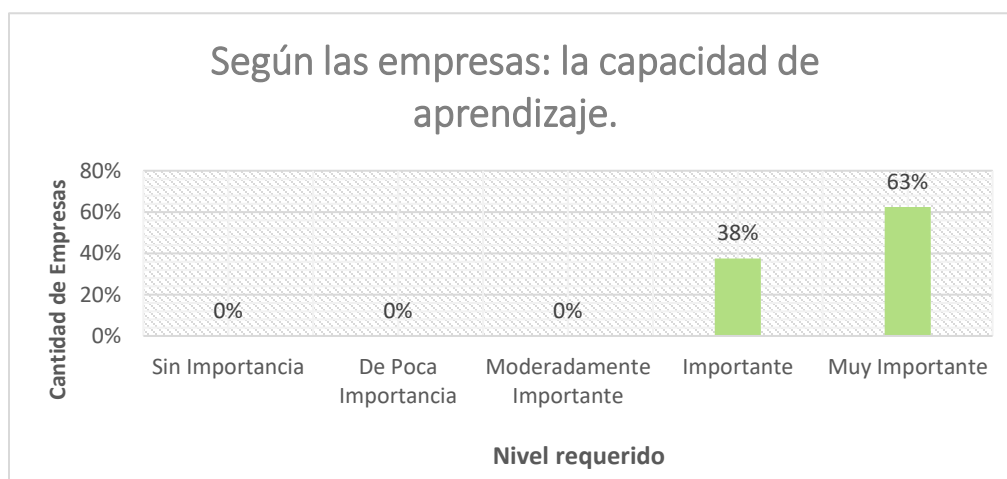
Los profesionales de administración deben aprender y colocar esta competencia en práctica cuando deseen emprender negocios en culturas muy diferentes a la nacionales. En este sector se puede concluir que en las empresas financieras existe un criterio totalmente diferente. El 13% de las empresas resalta que no tiene importancia para la ejecución de las labores de la empresa, el otro 13% dice que es moderadamente importante, el 50% afirma que es importante para las labores de la empresa y el 25% señala que es muy importante el conocimiento de la diversidad y multiculturalidad de otros países. (ver gráfica n°96).



*Gráfica 96 nivel de importancia del conocimiento de la diversidad y multiculturalidad para la ejecución de las labores de la empresa.*

- Capacidad de aprendizaje:

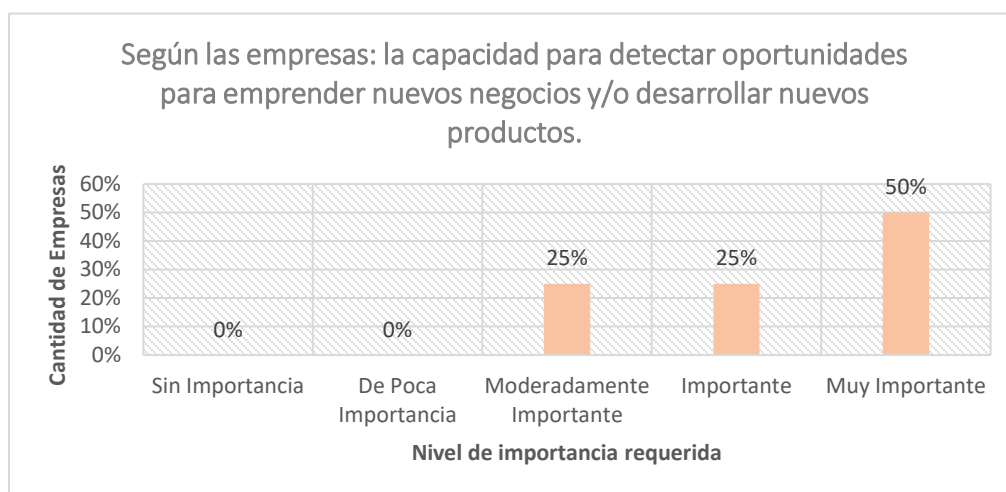
Las empresas buscan personas que conformen su equipo de trabajo con ciertas características, capaces de contribuir valor agregado a la empresa. Buscan personas o candidatos capaces de adaptarse y de aprender del entorno que rodea a la organización y sociedad. El 63% del sector financiero consideran muy importante esta competencia y el 38% señala que es importante para el logro de los objetivos. (ver gráfica n°97).



*Gráfica 97 nivel de importancia de la capacidad de aprendizaje para la ejecución de las labores de la empresa.*

- Capacidad para detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos:

El 50% de las empresas del sector financiero consideran muy importante esta competencia, el 25% dice que es importante y el 25% restante señala que es moderadamente para la ejecución de las labores de la empresa. (ver gráfica n°98).

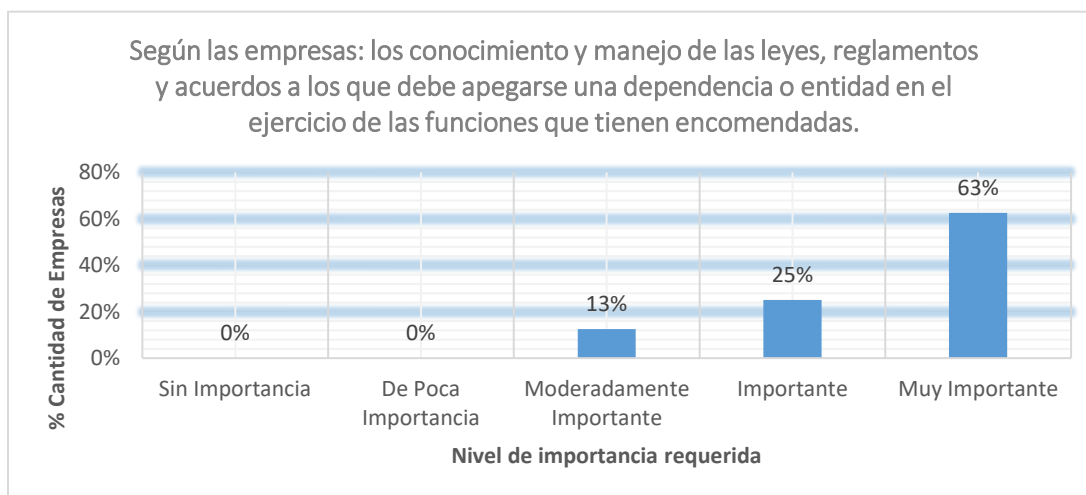


Gráfica 98 nivel de importancia de la capacidad detectar nuevas oportunidades, para la ejecución de las labores de la empresa

- Conocimiento y manejo de las leyes, reglamentos y acuerdos a los que debe apegarse una dependencia o entidad en el ejercicio de las funciones que tienen encomendadas.

Esta competencia es fundamental para que las empresas eviten conductas destructivas para ellos y la sociedad. Para el 63% de las empresas es muy importante, el 25% dice que es importante y el 13% del sector financiero señala que es moderadamente importante para la ejecución de las labores de la empresa. (ver gráfica n°99).





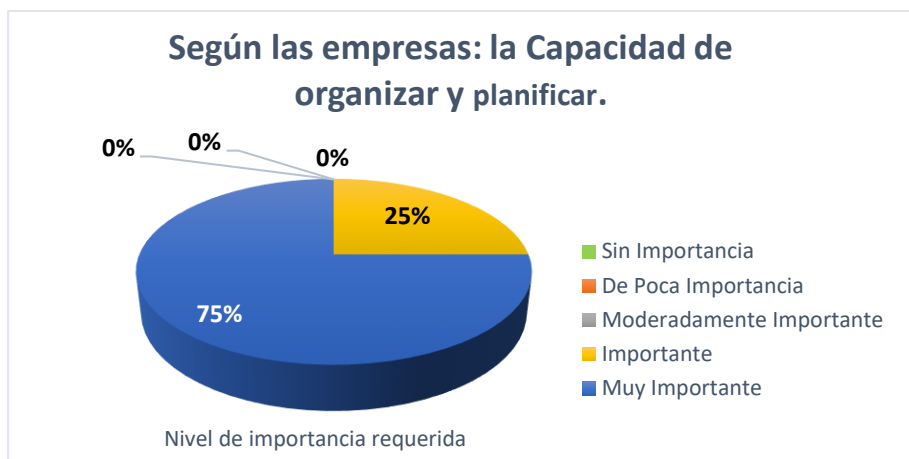
Gráfica 99 nivel de importancia de la capacidad del conocimiento y manejo de las leyes, para la ejecución de las labores de la empresa.

- Capacidad de organizar y planificar.

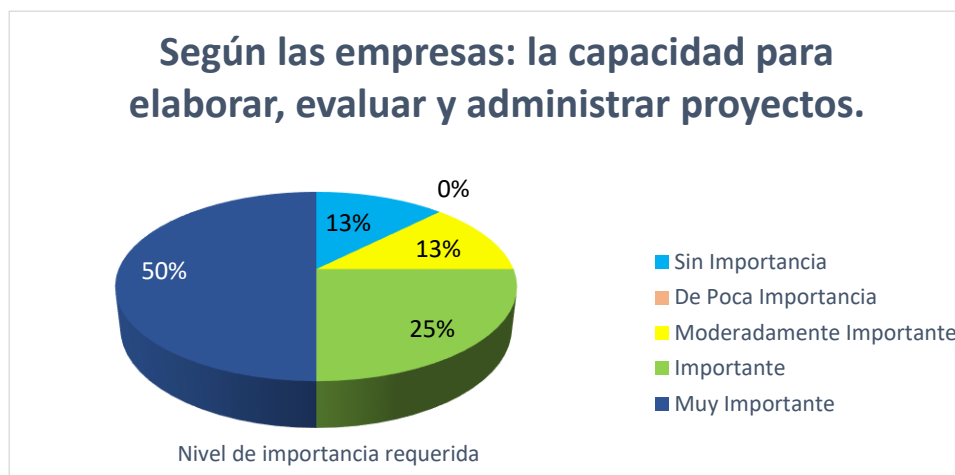
Las empresas deben contar con el personal capacitado y capaz de planificar, organizar, dirigir y controlar, cada paso que lleve a la empresa a un futuro mejor para beneficio propio y social. A continuación, se presenta el nivel de importancia para alcanzar las labores de la empresa, para el 75% de las empresas es muy importante esta competencia y el 25% dice que es importante para la ejecución de las labores de la empresa (ver gráfica n°100).

- Capacidad para elaborar, evaluar y administrar proyectos.

Es la competencia más utilizada al momento de la estructuración de un proyecto de tal manera que generen un valor agregado a la empresa. La buena elaboración y administración de los recursos permite éxito o fracaso de los objetivos. Para el 50% del sector financiero es muy importante, el 25% dice que es importante para la empresa, el 13% indica que es moderadamente importante y el 13% restante no necesita o no tiene importancia para la ejecución de las labores de la empresa. (ver gráfica n°101).



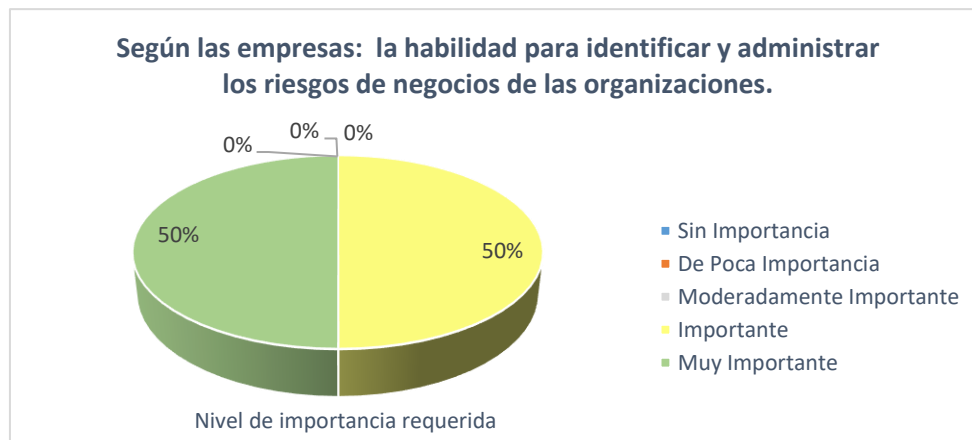
*Gráfica 100 nivel de importancia de la capacidad de organizar y planificar, para la ejecución de las labores de la empresa.*



*Gráfica 101 nivel de importancia de la capacidad de elaborar, evaluar y administrar proyectos, para la ejecución de las labores de la empresa.*

- Habilidad para identificar y administrar los riesgos de negocios de las empresas.

Es necesario que las empresas sepan o trate de suponer a que riesgos se puede enfrentar de manera interna y externa, para cumplir con las necesidades de sus clientes y no colocar a sus



*Gráfica 102 nivel de importancia de la habilidad para identificar y administrar los riesgos, para la ejecución de las labores de la empresa.*

recursos financieros, humanos, tecnológicos, y materiales en riesgo. Para este sector es relevante esta competencia, ya que el 50% dice que es muy importante y el otro 50% indica que es importante para las labores de la empresa. (ver gráfica n°102).

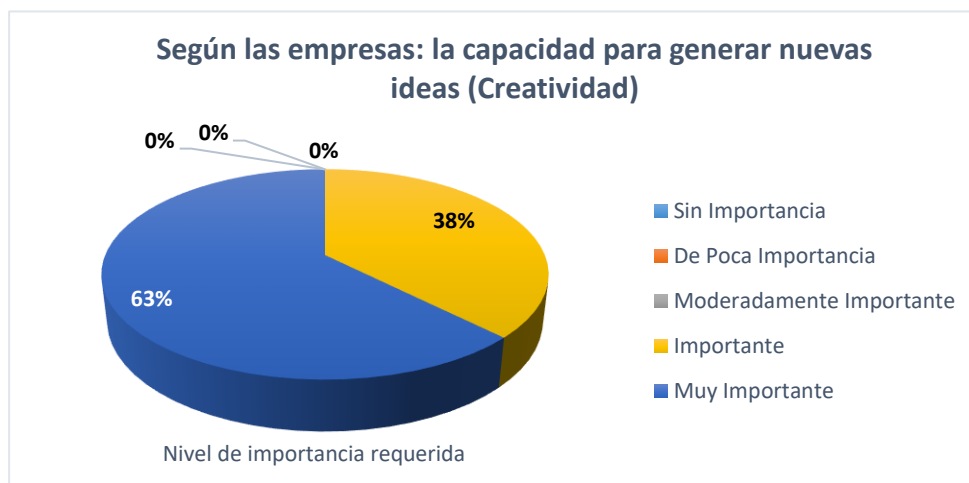
- Capacidad para generar nuevas ideas

Cuando hablamos de nuevas ideas no solo nos referimos a ideas para crear empresas, si no para crear nuevas maneras de administrar, de hacer marketing, de innovar en los procesos de producción y en la manera de satisfacer las necesidades de los clientes. La capacidad de generar nuevas ideas es muy importante para 63% de las empresas y el 38% de las empresas del sector financiero es importante. (ver gráfica n°103).

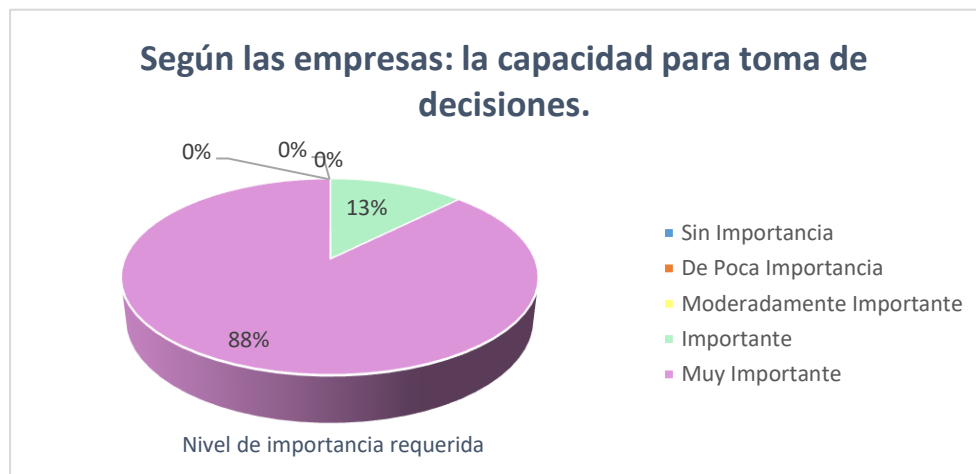
- Capacidad para la toma de decisiones

Hoy en día las empresas buscan permanecer en el entorno laboral de una manera rentable y exitosa, cumpliendo y satisfaciendo las necesidades que se presentan en el mercado. La manera

para conseguir estos propósitos es la toma de decisiones constantes que debe realizar su equipo de trabajo. El 88% de las empresas consideran muy importante esta competencia y el 13% dice que es importante para la ejecución de las labores de la empresa (ver gráfica n°104).



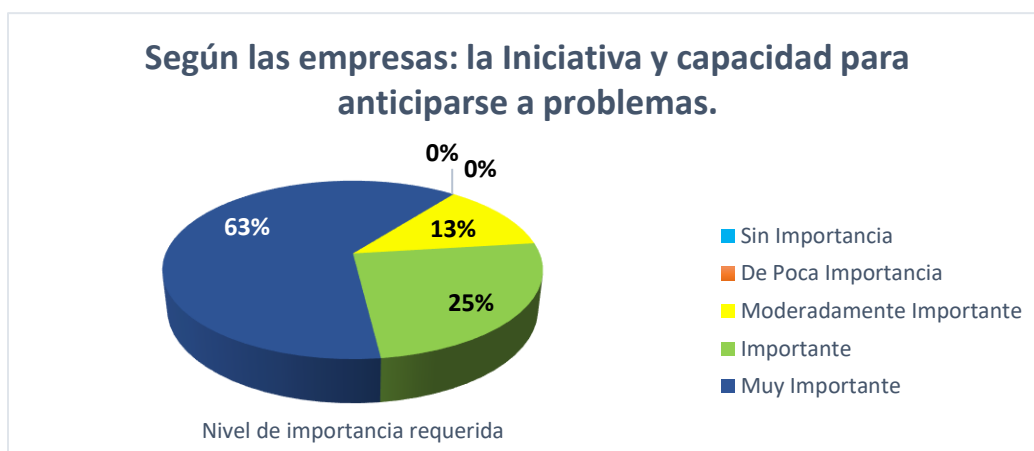
*Gráfica 103 nivel de importancia de la capacidad de generar nuevas ideas, para la ejecución de las labores de la empresa.*



*Gráfica 104 nivel de importancia de la capacidad de toma de decisiones, para la ejecución de las labores de la empresa.*

- Iniciativa y capacidad para anticiparse a problemas.

Las empresas buscan a los profesionales de las universidades con mejor prestigio capaces y preparados para anticiparse a los problemas. El 63% de las empresas considera que es muy importante, para el 25% dice que es importante y el 13% del sector financiero indica que es moderadamente importante. (ver gráfica n°105).



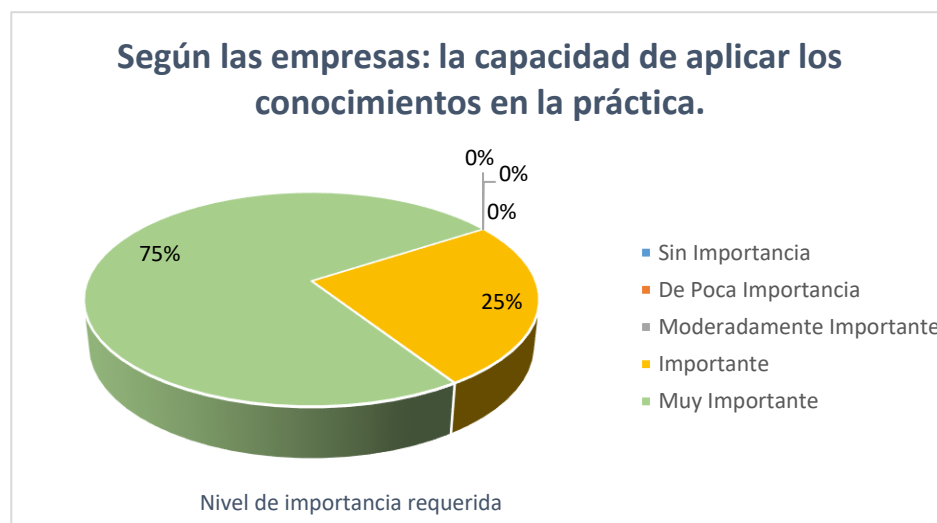
*Gráfica 105 nivel de importancia de la iniciativa y capacidad para anticiparse a los problemas, para la ejecución de las labores de la empresa.*

- Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.

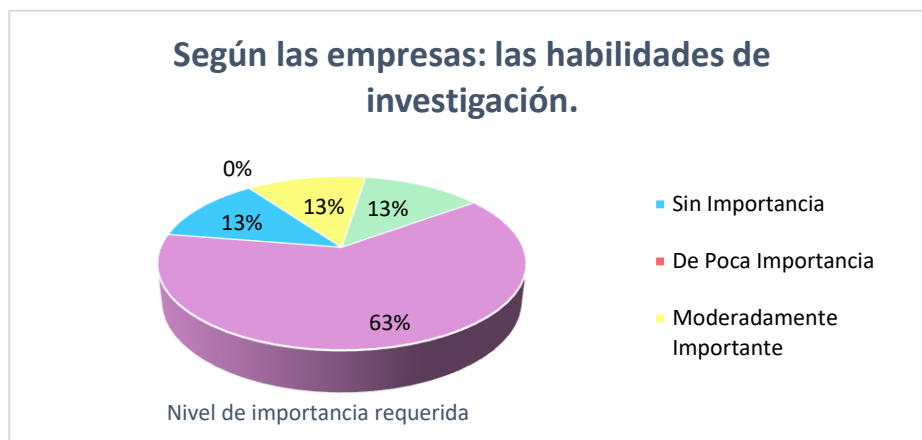
El conocimiento es la transmisión de saberes por personas con experiencias, la educación y acreditadas para realizarlo sobre un tema específico. Es importante para las personas colocar estos conocimientos en práctica ya que de esta manera se evalúan así mismo. El 75% de las empresas dicen que es muy importante esta competencia y el 25% dice que es importante para las labores de la empresa (ver gráfica n°106).

- Habilidad de investigación.

La investigación es una acción, una actividad que genera beneficios a todo tipo de empresas, ya que desde un inicio aporta información de productos, precios, objetivos que pueden y no ser planteado haciendo esto la minimización del riesgo. El 63% de las empresas expresa que es muy importante esta habilidad, el 13% dice que es importante para las labores de la empresa, el otro 13% dice que es moderadamente importante y el 13% restante dice que no tiene importancia para la ejecución de las labores de la empresa. (ver gráfica n°107).



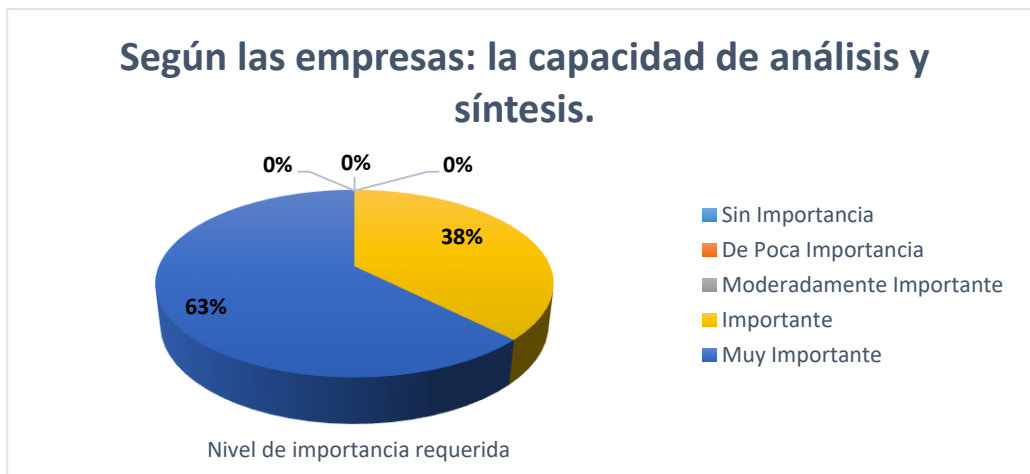
*Gráfica 106 nivel de importancia de la capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica, para la ejecución de las labores de la empresa.*



*Gráfica 107 nivel de importancia de la habilidad de investigación, para la ejecución de las labores de la empresa.*

- Capacidad de análisis y síntesis.

La síntesis es el medio por el cual se puede extraer y reducir lo más importante de los análisis realizados minuciosamente de un tema específico, creando un beneficio propio para las empresas. El 63% de las empresas financieras expresan que es muy importante esta competencia y el 38% de las empresas dice que es importante para las labores de la empresa. (ver gráfica n°108).

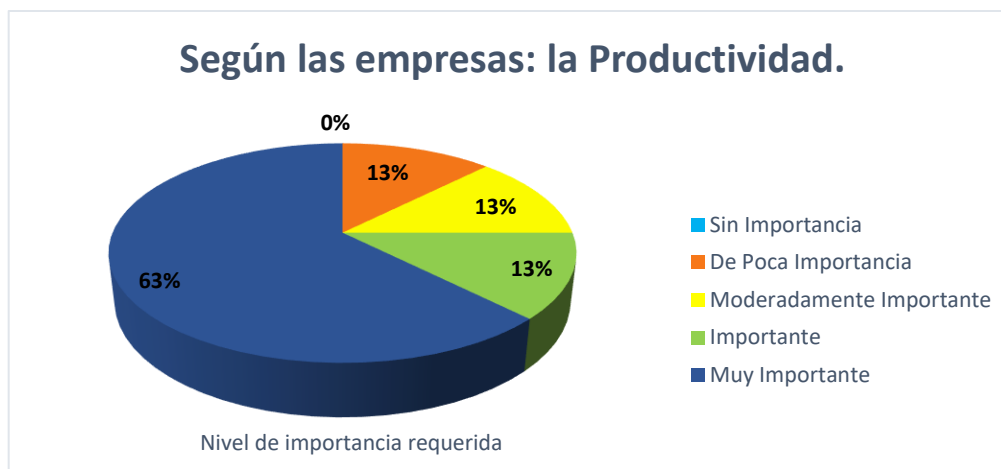


*Gráfica 108 nivel de importancia de la capacidad de análisis y síntesis, para la ejecución de las labores de la empresa*

- Productividad

Es el método o procesos que le permite a las empresas estar a la vanguardia ante este mundo globalizado y competitivo, de una manera eficiente, eficaz, con estándares de calidad, con el tiempo y costos adecuado y la innovación necesaria. El 63% del sector financiero expone que es muy importante para la empresa, el 13% dice que es importante, el otro 13% enuncia que es moderadamente importante y el 13% dice que es de poca importancia para la ejecución de las labores de la empresa. (ver gráfica n°109).

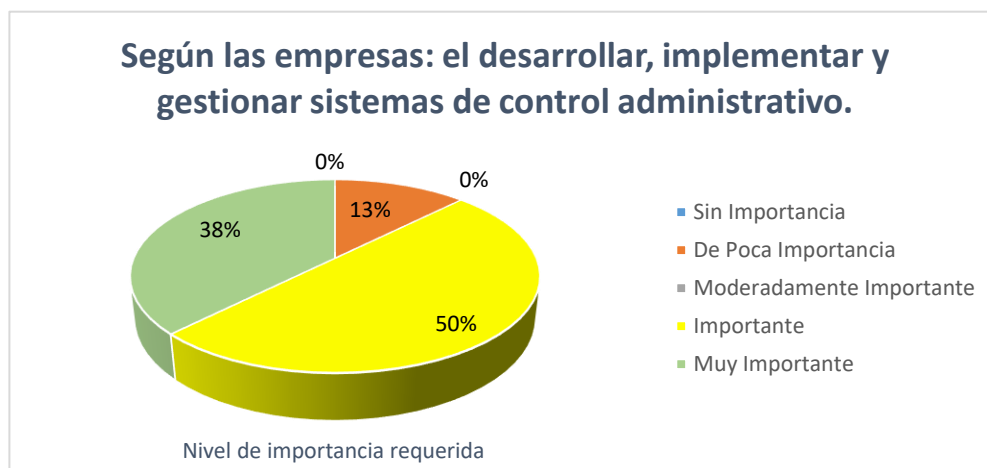




*Gráfica 109 nivel de importancia de la puntualidad, para la ejecución de las labores de la empresa.*

- Desarrollar, implementar y gestionar sistemas de control administrativo.

Como lo indica esta competencia su objetivo es controlar la buena administración de las organizaciones, para el logro de los objetivos, y para alcanzar la transparencia, eficiencia y eficacia de todas las operaciones realizadas. El 38% de las empresas de este sector consideran muy importante esta competencia, el 50% de las empresas expone que es importante para las labores de la empresa, y el 13% del sector financiero dice que es de poca importancia para la



*Gráfica 110 nivel de importancia del desarrollo, implementación y gestión de sistemas de control administrativos, para la ejecución de las labores de la empresa.*

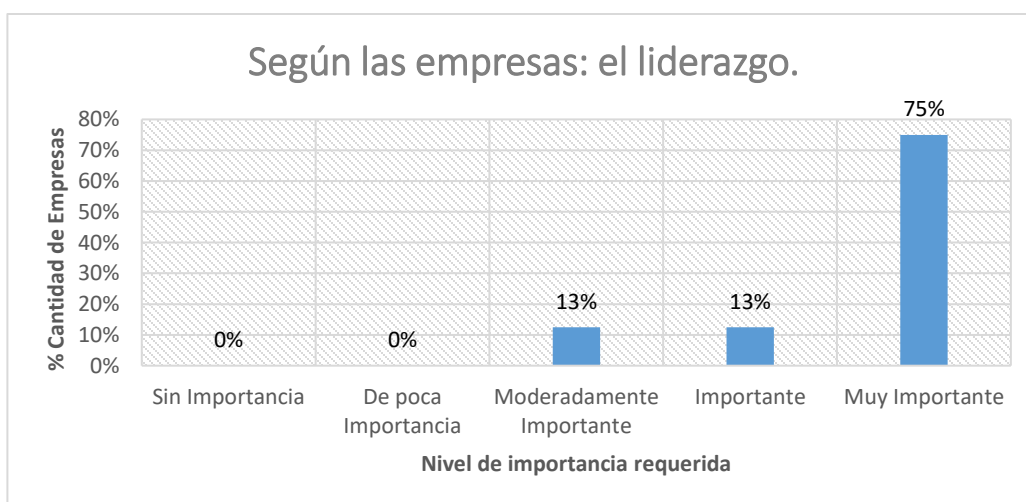
ejecución de las labores de la empresa. (ver gráfica n°110).

- Liderazgo.

El liderazgo lo ejerce una persona es decir un líder, que sus cualidades son su profesionalidad, sus valores éticos, confianza en sí mismo, es visionario, integro, creativo, respetuoso, honesto, tolerante, y un es guía, que las organizaciones buscan hoy en día. Para el 75% del sector financiero esta competencia es muy importante, el 13% restante dice que es importante para las labores y el 13% faltante señala que es moderadamente importante en la ejecución de las labores de la empresa. (ver gráfica n°111).

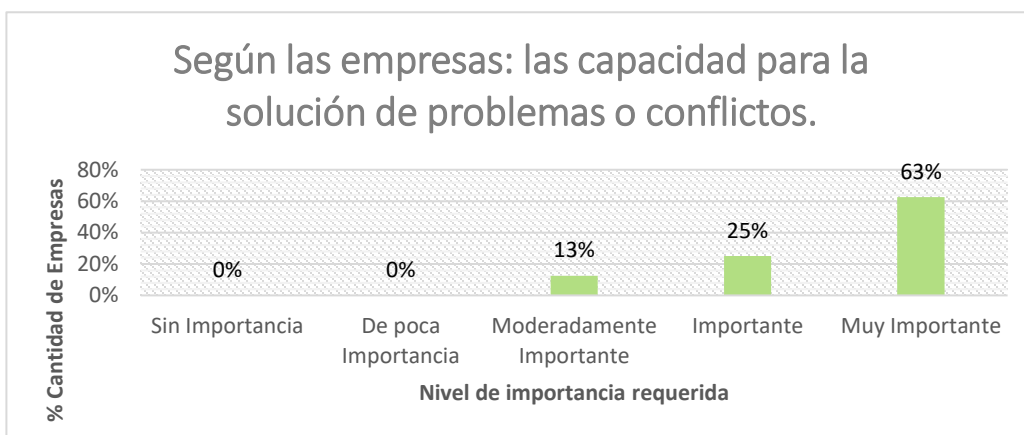
- Capacidad para la solución de problemas o conflictos.

La persona con la capacidad para la solución de conflictos debe ser justa, imparcial y equitativa, debe buscar la manera justa de que ambas partes queden satisfechas y no afecten los objetivo y metas planteadas en la empresa. Para el 63% de la empresa es muy importante la solución de conflictos, el 13% de las empresas financieras señala que es importante, y 13% dice que es moderadamente importante para la ejecución de las labores de la empresa. (ver gráfica



Gráfica 111 nivel de importancia del liderazgo, para la ejecución de las labores de la empresa.

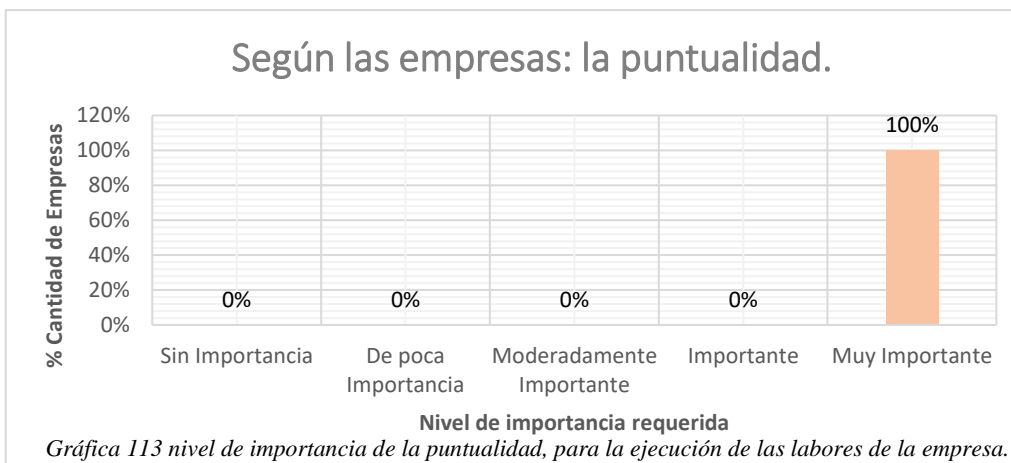
n°112).



*Gráfica 112 nivel de importancia de la capacidad de solución de conflictos, para la ejecución de las labores de la empresa.*

- Puntualidad

Para el 100% del sector financiero es muy importante esta competencia. La puntualidad es una cualidad de inteligencia, llegar siempre antes de la hora establecida, o terminar el trabajo antes de la fecha estimada, da la oportunidad de aprovechar el tiempo y corregir errores. Permitiendo así dar valor agregado a la vida personal de cada uno. (ver gráfica n°113).

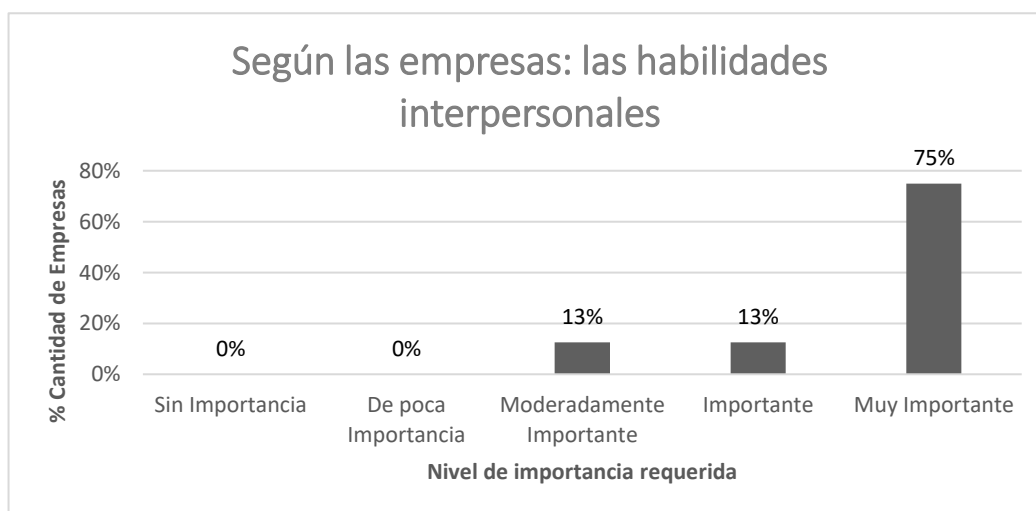


- Habilidades interpersonales.

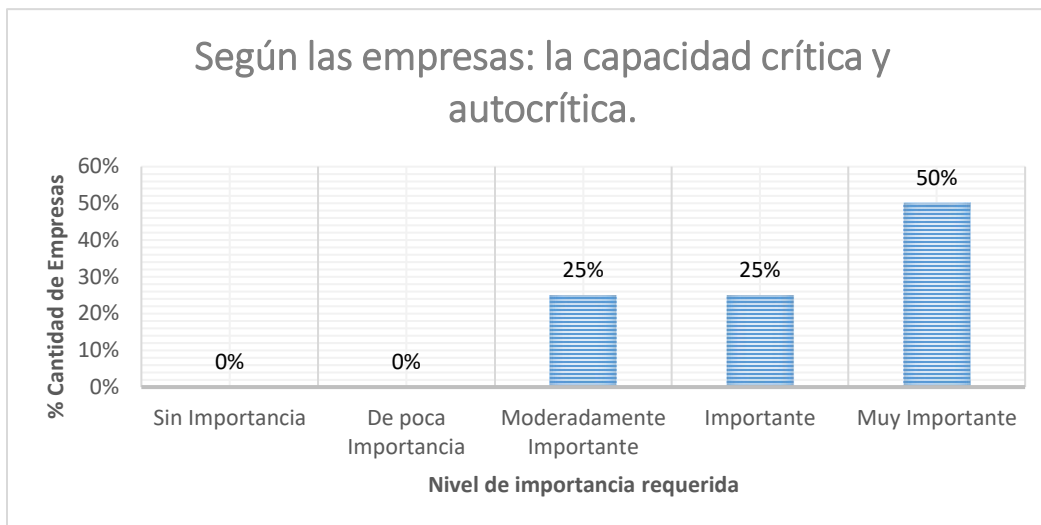
Las bolsas de empleos buscan siempre empleados capaces de llevar una interacción y comunicación, con sus clientes, con su equipo de trabajo, y con sus proveedores. El 75% de las empresas enuncian que es muy importante para la empresa, el 13% de este sector expone que es importante y el 13% dicen que es moderadamente importante para la ejecución de las labores. (ver gráfica n°114).

- Capacidad crítica y autocrítica.

Son muy pocos los profesionales capaces de utilizar esta competencia de la manera adecuada, con la crítica constructiva del entorno y autocrítica hacia sí mismo, se pueden corregir errores, objetivos mal planteados y abrir muchos otros caminos. El 75% de las empresas financieras dicen que es muy importante esta competencia, el 13% anuncia que importante y el 13% restante de las empresas expresan que es moderadamente importante. (ver gráfica n°115).



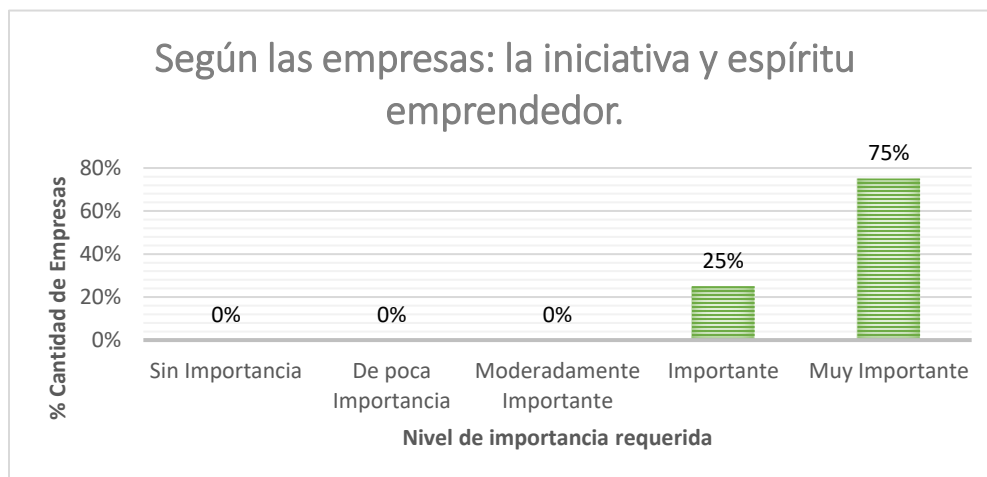
*Gráfica 114 nivel de importancia de las habilidades interpersonales, para la ejecución de las labores de la empresa.*



*Gráfica 115 nivel de importancia de la capacidad crítica y autocrítica, para la ejecución de las labores de la empresa.*

- **Iniciativa y espíritu emprendedor**

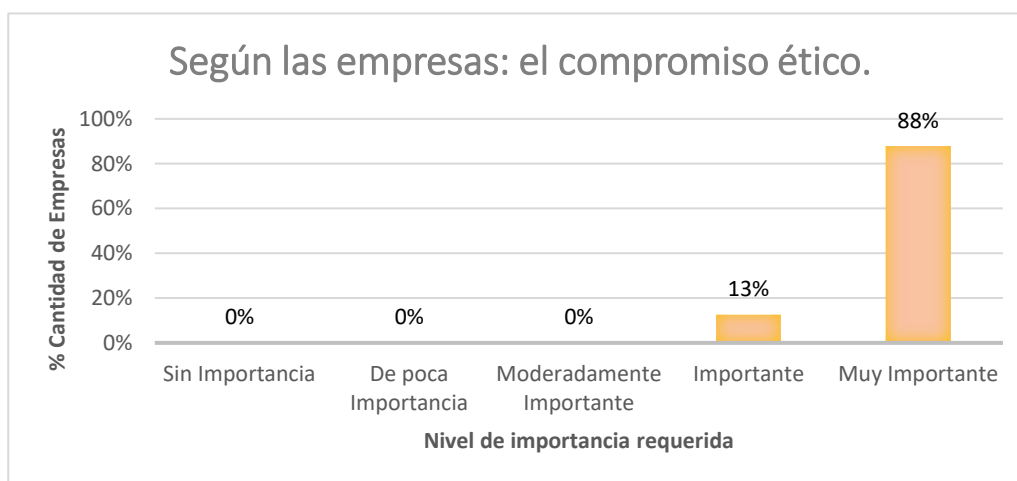
Una empresa que cuente con esta competencia está encaminada al logro de los objetivos, a nuevas perspectivas, negocios e ideas. El 75% de las empresas del sector financiero expresan que esta competencia es muy importante y el 25% indica que es importante para la ejecución de las labores de la empresa. (ver gráfica n°116).



*Gráfica 116 nivel de importancia de la iniciativa y espíritu emprendedor, para la ejecución de las labores de la empresa.*

- Compromiso ético

El compromiso ético o la ética empresarial busca que las organizaciones sean más humanas. Su objetivo está basado en principios éticos (el deber, la moral, el buen vivir, el respeto, la tolerancia). El 88% del sector financiero considera muy importante esta competencia, el 13% de las empresas afirman que esta competencia es importante para la ejecución de las labores de la empresa. (ver gráfica n°117).



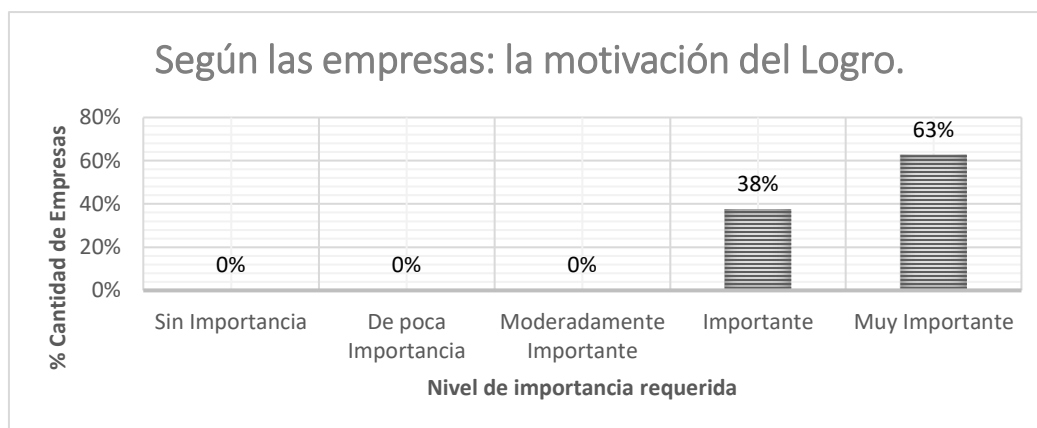
*Gráfica 117 nivel de importancia del compromiso ético, para la ejecución de las labores de la empresa*

- Motivación del logro.

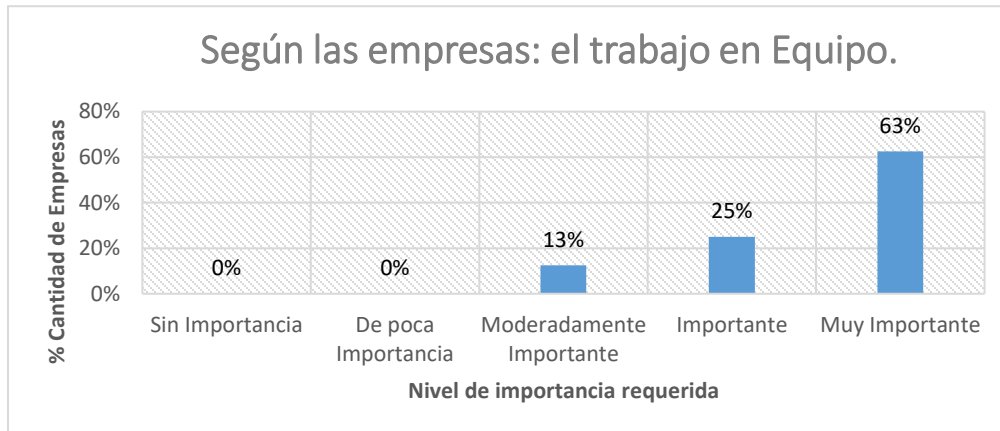
Los logros están orientadas al autodesarrollo, autosuperación. Todas las personas tienen la necesidad alcanzar un logro, que es motivado por sentimientos, por méritos, por cosas materiales, algunos son con ánimo de lucro y otro sin ánimo de lucro. El 63% de las empresas expresan que la motivación de logro es muy importante y el 38% de este sector dice que es importante para la ejecución de las labores de las empresas. (ver gráfica n°118):

- Trabajo en Equipo

El trabajo en equipo trae beneficios propios e individuales, abre puertas, y crea buenas reputaciones. Se debe alcanzar con esmero, con respeto y armonía los mismos objetivos. Es muy importante esta competencia para la ejecución de las labores de la empresa según el 63% del sector financiero, el 25% señala que es importante para las labores y tan solo el 13% faltante del sector financiero dice que el trabajo en equipo es moderadamente importante para la ejecución de las labores de la empresa. (ver gráfica n°119).



*Gráfica 118 nivel de importancia de la motivación del logro, para la ejecución de las labores de la empresa.*

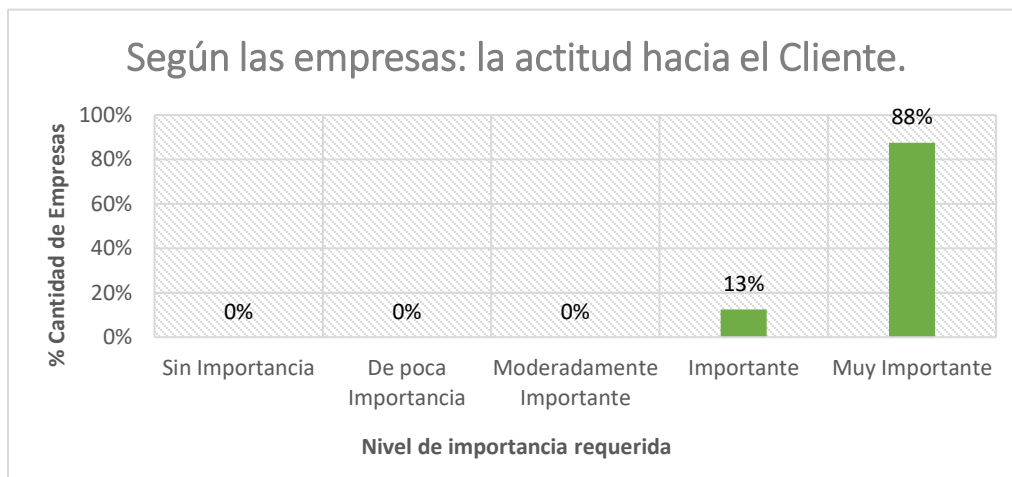


*Gráfica 119 nivel de importancia del trabajo en equipo, para la ejecución de las labores de la empresa.*

- Actitud hacia el cliente

Para los clientes el factor más importante que inciden en que sean fieles a la empresa o marca es la actitud del equipo de trabajo, si los empleados no son amables, respetuosos o no están pendiente de cumplir las necesidades que requiere el cliente, las organizaciones empiezan a tener dificultades, ya no van a tener clientes que los recomiende y no van a tener ingresos económicos. Para el 88% del sector financiero es muy importante la atención al cliente y el 13% de las empresas financieras la califican como importante para la ejecución de las labores de la organización (ver gráfica n°120). Hoy en día la mayoría de las grandes empresas se refieren a esta competencia como atención personalizada para mayor satisfacción de sus clientes.





*Gráfica 120 nivel de importancia de la actitud hacia el cliente, para la ejecución de las labores de la empresa.*

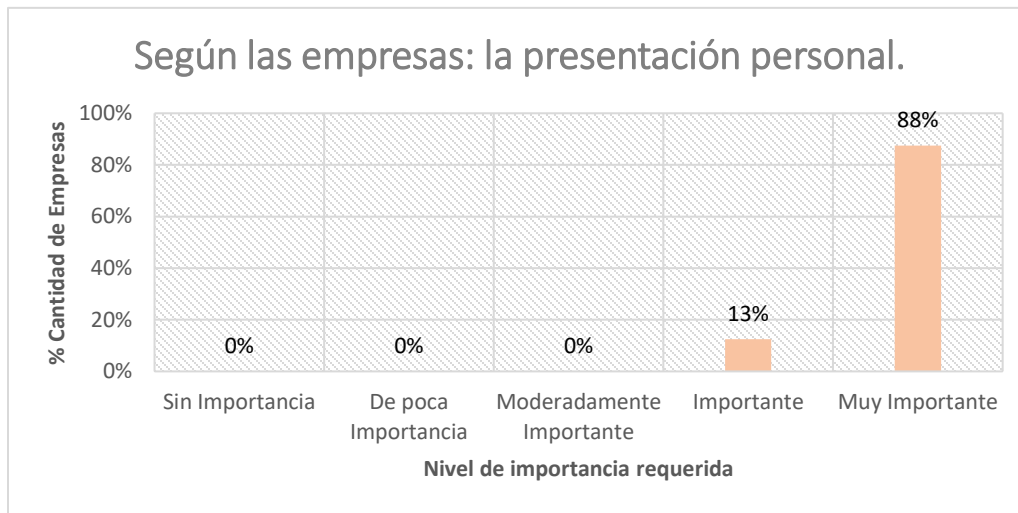
- Presentación personal.

El 88% del sector financiero expone que es muy importante la la presentación y el 13% de las empresas financieras la califican como importante para la ejecución de las labores de la empresa (ver gráfica n°121). Cuando se considera importante una persona por ejemplo la familia, el equipo de trabajo, los clientes, y los proveedores. Se quiere y desea tener una buena presentación, una buena actitud y una linda sonrisa para esas personas. Es donde se les demuestra el respeto y el aprecio que se le tiene.

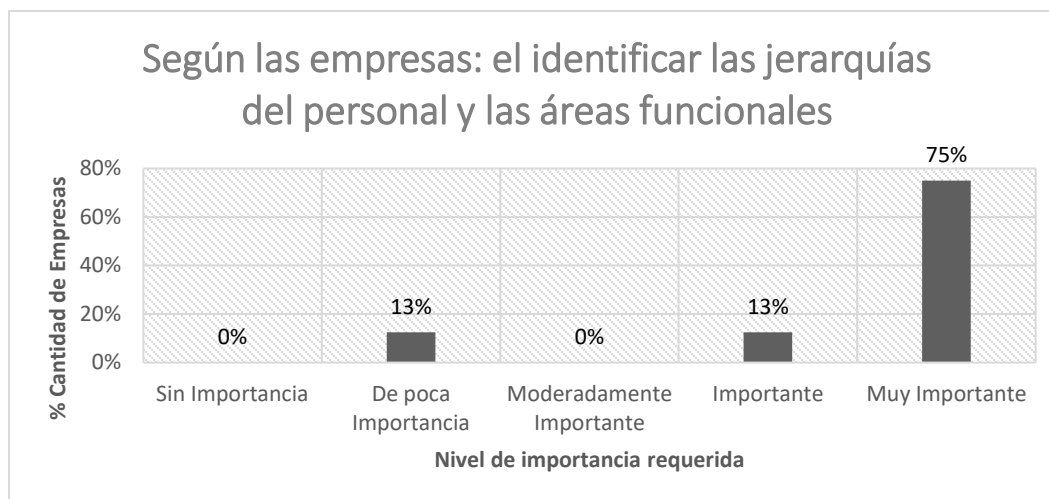
- Identificar las jerarquías del personal y las áreas funcionales

Las organizaciones deben enfocar sus metas y objetivos por áreas para así conseguir una mayor productividad, y jerarquías para personas que lideren cada área, El 75% de las empresas expone que es muy importante, el 13% dice que es importante esta competencia y el 13%

faltante afirma que es de poca importancia la identificación de áreas funcionales y jerarquías para la ejecución de las labores de la empresa (ver gráfica n°122).



*Gráfica 121 nivel de importancia de la presentación personal, para la ejecución de las labores de la empresa.*



Gráfica 122 nivel de importancia de identificar las jerarquías del personal y las áreas funcionales, para la ejecución de las labores de la empresa.

#### **5.1.4.2 Análisis del nivel desarrollo requerido de las competencias para los objetivos de la organización del sector financiero.**

Como su nombre lo indica en la tabla n°13 se puede identificar de manera porcentual la cantidad de empresas que requieren un nivel de desarrollo bajo, medio, alto, muy alto y que no aplica (que no requieren o exigen un nivel de esta competencia).

Tabla 13  
nivel de desarrollo requerido de las competencias en el sector financiero.

Competencias-Saber	No aplica	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
1. Conocimiento Oral y escrito de una lengua extranjera (inglés).	25%	13%	38%	13%	13%
2. Conocimientos básicos y generales del Administrador de Empresas (Contabilidad, economía, Estadísticas, Producción, Mercadeo).	0%	0%	13%	25%	63%
3. Habilidades Informáticas y uso de nuevas tecnologías (software especializado, Herramientas Office, Drive, otros).	0%	0%	0%	38%	63%
4. Conocimiento de la diversidad y multiculturalidad de otros países para el cumplimiento de los objetivos en negocios y proyectos internacionales (políticas, normas, formas de vidas, gustos, etc.)	13%	0%	25%	38%	25%
5. Capacidad de aprendizaje (destreza, razonamiento, observación y acatar instrucciones).	0%	0%	25%	13%	63%

6. Capacidad para detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos.	0%	0%	38%	25%	38%
7. Conocimiento y manejo de las leyes, reglamentos y acuerdos a los que debe apegarse una dependencia o entidad en el ejercicio de las funciones que tienen encomendadas.	0%	0%	13%	38%	50%

<b>Competencias-Saber Hacer</b>	<b>No aplica</b>	<b>Bajo</b>	<b>Medio</b>	<b>Alto</b>	<b>Muy Alto</b>
1. Capacidad de organizar y planificar.	0%	0%	13%	25%	63%
2. Capacidad para elaborar, evaluar y administrar proyectos.	13%	0%	13%	25%	50%
3. Habilidad para identificar y administrar los riesgos de negocios de las organizaciones.	0%	0%	13%	38%	50%
4. Capacidad para toma de decisiones (Inversión, financiamiento, Proyectos, Soluciones).	0%	0%	13%	0%	88%
5. Capacidad para generar nuevas ideas (Creatividad).	0%	0%	38%	13%	50%
6. Iniciativa y capacidad para anticiparse a problemas.	0%	0%	38%	13%	50%
7. Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.	0%	0%	25%	25%	50%
8. Habilidades de investigación.	13%	0%	25%	25%	38%
9. Capacidad de análisis y síntesis.	0%	0%	13%	25%	50%
10. Productividad (Capacidad para producir en menor tiempo, materia prima y costo los servicios o productos de la empresa).	13%	0%	25%	13%	50%
11. Desarrollar, implementar y gestionar sistemas de control administrativo.	13%	0%	13%	38%	38%

<b>Competencias-Saber Ser</b>	<b>No aplica</b>	<b>Bajo</b>	<b>Medio</b>	<b>Alto</b>	<b>Muy Alto</b>
1. Liderazgo (Capacidad de administrar el talento humano, delegar funciones, coordinación, manejo y optimización del grupo).	0%	0%	13%	25%	63%
2. Capacidad para la solución de problemas o conflictos.	0%	0%	0%	38%	63%
3. Puntualidad (llegada, trabajos y compromisos de la organización).	0%	0%	0%	13%	88%
4. Habilidades interpersonales (Capacidad de comunicarse contexto organizacional e internacional).	0%	0%	13%	13%	75%
5. Capacidad crítica y autocrítica.	0%	0%	25%	25%	50%
6. Iniciativa y espíritu emprendedor (trabajar de forma autónoma, proactividad, interés por innovar).	0%	0%	13%	25%	63%
7. Compromiso ético (preocupación por la calidad)	0%	0%	0%	25%	75%
8. Motivación del Logro.	0%	0%	13%	0%	88%
9. Trabajo en Equipo.	0%	0%	0%	13%	88%
10. Actitud hacia el Cliente.	0%	0%	0%	0%	100%
11. Presentación Personal.	0%	0%	13%	0%	88%
12. Identificar las jerarquías del personal y las áreas funcionales (Finanzas, producción, mercadotecnia, talento humano) en una empresa, para lograr los objetivos organizacionales con mayor eficiencia.	0%	25%	0%	13%	63%

Conocimiento oral y escrito de una lengua extranjera: De acuerdo con los datos e información recolectada se puede ver que es la competencia con mayor variedad de criterio y de exigencia, es decir, el 13% de exige un nivel de desarrollo muy alto de esta competencia, el otro 13% señala que requiere un nivel alto para el logro de los objetivos, el 38% de las empresas financieras solicitan tan solo un nivel medio de inglés, el 13% dice que requiere solo un nivel bajo y el 25% dice que no exige ningún nivel de desarrollo ya que no aplica esta competencia para el logro de sus objetivos.

Conocimientos básicos y generales del administrador de empresas: Para el sector financiero exige los siguientes niveles de desarrollo para el logro de los objetivos, el 63% exige un nivel muy alto, el 25% requiere un nivel de desarrollo alto y el 12% solicita a los profesionales un nivel medio para el logro de los objetivos de la empresa.

Habilidades informáticas y uso de nuevas tecnologías: En esta competencia se puede percibir que el sector financiero solo exige dos niveles de desarrollo muy alto y alto, donde, el 63% de este sector requiere un nivel muy alto y el 37% un nivel alto para el logro de los objetivos de la empresa.

El conocimiento de la diversidad y multiculturalidad de otros países para el cumplimiento de los objetivos en negocios y proyectos internacionales: En esta competencia se puede evidenciar que el sector financiero varia de la siguiente forma, el 25% de las empresas requieren un nivel desarrollo muy alto, el 38% exige un nivel alto, el 25% requiere un nivel de desarrollo medio y 12% de las empresas este sector no exige un nivel de desarrollo de esta competencia, ya que no es necesaria para el logro de los objetivos de las empresas.

Capacidad de aprendizaje: Como se puede evidenciar en la gráfica n°217 el 63% de las empresas de este sector requiere un nivel de desarrollo muy alto, el 12% dice que es alto nivel que ellos exigen de esta competencia y el 25% resalta que exigen un nivel medio para el logro de los objetivos.

Capacidad para detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos: El 38% de las empresas resaltan que es muy alto nivel de desarrollo que exigen de la capacidad para detectar nuevas oportunidades, el 25% requiere un nivel alto y el 37% del sector financiero solicita un nivel medio para el logro de los objetivos.

Conocimiento y manejo de las leyes, reglamentos y acuerdos a los que debe apegarse una dependencia o entidad en el ejercicio de las funciones que tienen encomendadas: El 50% de las empresas requieren un nivel muy alto para el logro de los objetivos, el 38% afirma que ellos exigen un nivel alto y el 12% dice que el nivel solicitado es medio para la ejecución de las labores de la empresa.

Capacidad de organizar y planificar: De acuerdo con los resultados obtenidos el 63% de las empresas requieren un nivel de desarrollo muy alto, el 25% de las empresas exigen un nivel alto y el 13% solicita un nivel de desarrollo medio de la capacidad para organizar y planificar con el fin de lograr los objetivos.

Capacidad para elaborar, evaluar y administrar proyectos: De acuerdo con los datos arrojados de la presente investigación del nivel desarrollo requerido para el logro de los objetivos el 50% de las empresas requieren un nivel muy alto, el 25% de las empresas exigen un nivel alto, el 13% solicita un nivel medio, y el 13% de las empresas dicen que no requieren esta competencia los objetivos.

Habilidad para identificar y administrar los riesgos de negocios de las empresas: Gracias a los resultados obtenidos por la encuesta aplicada al sector financiero de la ciudad de Cúcuta, con respecto al nivel de desarrollo exigido a los administradores de empresas para el logro de los objetivos, se determina que el 50% exige un nivel muy alto, el 38% requiere un nivel alto y el 13% solicita un nivel medio.

Capacidad para la toma de decisiones: Se puede concluir que el 88% de este sector requiere un nivel muy alto para la ejecución de las labores de la empresa, y solo el 13% dice exige un nivel medio de la toma de decisiones para la ejecución de las labores de la empresa.

Capacidad para generar nuevas ideas: En esta competencia se puede evidenciar que las empresas del sector financiero exigen solo tres niveles de desarrollo, es decir, el 50% de las empresas requieren un nivel muy alto, el 13% solicita un nivel alto y el 38% demanda un nivel de desarrollo medio para el logro de los objetivos.

Iniciativa y capacidad para anticiparse a problemas: Por la presente investigación se puede deducir que el 50% de las empresas requieren un nivel muy alto de la iniciativa para anticiparse a los problemas, el 13% solicita un nivel alto para alcanzar sus metas y el 38% demanda un nivel de desarrollo medio para el logro de los objetivos.

Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica: Esta competencia es muy importante para el logro de los objetivos para un 50% del sector, por otro lado, el 25% dice que exige un nivel alto para cumplir sus objetivos y el 25% dice que para alcanzar sus metas solo requiere un nivel medio de esta competencia.

Habilidad de investigación: es importante resaltar que para el 13% del sector no es necesario o no aplica esta habilidad para el logro de los objetivos, al contrario que el 38% que dice que

exigen un nivel muy alto para cumplir los objetivos, el 25% dice que el nivel requerido es alto y para el otro 25% el nivel de desarrollo solicitado es medio.

Capacidad de análisis y síntesis: Para el 50% de las empresas el nivel de desarrollo requerido es muy alto, el 25% de las empresas requieren un nivel alto y el 13% indica que exige un nivel medio para el logro de los objetivos en la empresa.

Productividad: Aunque esta competencia es importante para la ejecución de las labores de la empresa, el 13% del sector financiero dice que no requieren ningún nivel de desarrollo o que no aplica para el logro de los objetivos, por otro lado, el 50% dice que el nivel exigido es muy alto, el 13% requiere un nivel alto y el 25% solicita un nivel medio para el logro de los objetivos de la empresa.

Desarrollar, implementar y gestionar sistemas de control administrativo: Se puede apreciar que el 38% requiere un nivel muy alto, el otro 38% exige un nivel alto y la otra mitad se divide en 13% dice que solo solicitan un nivel medio, en cambio el 13% restante señala que no aplica o no exigen un nivel de desarrollo para poder alcanzar los objetivos.

Liderazgo: De acuerdo con los resultados el 63% de las empresas requieren un nivel de desarrollo muy alto de liderazgo, el 25% exige un nivel alto, y el 12% restante de las empresas solicitan un nivel de desarrollo medio para el alcance de los objetivos.

Capacidad para la solución de problemas o conflictos: Se pudo observar gracias a los resultados que el 63% de las empresas exigen para ser parte de ella un nivel de desarrollo muy alto de la capacidad para la solución de problemas, el 37% dice que el nivel requerido de esta competencia es alto para el logro de los objetivos.



**Puntualidad:** Es una de las competencias que más exige el sector financiero de la ciudad de Cúcuta es, el 88% exige un nivel muy alto y el 12% demanda un nivel alto de puntualidad para el logro de los objetivos.

**Habilidades interpersonales:** El 75% de las empresas del sector financiero demanda un nivel de desarrollo muy alto de esta competencia, el 13% exige un nivel alto de desarrollo y tan solo el 12% de las empresas requieren un nivel de desarrollo medio el alcanzase de la empresa.

**Capacidad crítica y autocrítica:** El 50% de las empresas del sector de la producción requiere un nivel de desarrollo muy alto de la capacidad crítica y autocrítica, y la otra mitad se divide en los siguientes niveles de desarrollos exigidos, el 25% un nivel alto y el 25% faltante requiere un nivel medio, todos con el fin del logro de los objetivos.

**Iniciativa y espíritu emprendedor:** Según la información recolectada el 63% del sector financiero dice que demanda un nivel de desarrollo muy alto, el 25% requiere un nivel alto y el 12% exige un nivel medio. Se puede decir que las empresas de este sector buscan que los administradores de empresas tengan iniciativa y espíritu emprendedor para así lograr los objetivos, metas y abrir nuevas puertas en el mundo de los negocios.

**Compromiso ético:** Por la presente investigación se puede evidenciar que el 75% de las empresas exigen un nivel de desarrollo muy alto y el 25% demanda un nivel alto para el logro de los objetivos de la empresa.

**Motivación del logro:** El 88% de las empresas financieras requieren un nivel de desarrollo muy alto y el 12% del sector financiero exige un nivel medio para el alcance de los objetivos.

**Trabajo en Equipo:** De acuerdo con los datos obtenidos el 88% de las empresas requieren un nivel muy alto de desarrollo de esta competencia, y el 12% exige un nivel alto para el alcance o logro de los objetivos.

**Actitud hacia el cliente:** Por medio de la encuesta aplicada se puede conocer que todas las empresas del sector financiero exigen un nivel muy alto de desarrollo de esta competencia para el logro de sus objetivos. Basado en esto se puede concluir que para las empresas financieras lo más importante son sus clientes.

**Presentación personal:** El 88% de las empresas financieras requieren un nivel de desarrollo muy alto y el 12% restante de este sector exige un nivel medio de desarrollo para el logro de los objetivos de la empresa.

**Identificar las jerarquías del personal y las áreas funcionales:** Según datos el 63% de las empresas financieras requieren un nivel de desarrollo muy alto, el 12% de este sector exige un nivel medio de desarrollo para el logro de los objetivos de la empresa y tan solo el 25% de las empresas requieren un nivel bajo de esta competencia para alcanzar los objetivos.

#### ***5.1.4.3 Conclusión del sector financiero.***

Primeramente, se realiza una breve explicación de los datos que conforman la conclusión. La información que se utilizarán en la conclusión es el promedio o la media, es el valor representativo de un grupo de números finito. Este se calcula sumando el grupo de números de cada competencia y este mismo se dividió por el recuento de dicho grupo de números, es decir, por el total de empresas encuestadas en el sector de la comunicación. Ejemplo: Se encuestan 9 empresas, donde se evalúa el nivel de importancia que tiene la competencia del Conocimiento Oral y escrito de una lengua extranjera para las empresas, por medio de la escala de Likert

(siendo 5 muy importante y 1 sin importancia); se obtiene las siguientes calificaciones 4, 4, 3, 5, 1, 2, 2, 1, 2. Se suma las 9 calificaciones para un total de 22 y se divide en 9 (es el número de empresas encuestadas) para un promedio de 2,6667.

Se realizará la conclusión teniendo en cuenta (a) las competencias que son requeridas por el administrador de empresas para la ejecución de las labores de la empresa, y (b) Por el nivel de desarrollo que requieren de las competencias para lograr los objetivos de la organización.

De acuerdo con los estudios realizados de la presente investigación se pudo concluir que las competencias importantes con respecto a la primera pregunta son, puntualidad con un promedio de 5,00, actitud hacia el cliente con 4,88, capacidad para toma de decisiones con una media de 4,88, compromiso ético (preocupación por la calidad) con un promedio de 4,88, habilidades informáticas y uso de nuevas tecnologías con 4,88, presentación personal con una media de 4,88, capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica con 4,75, capacidad de organizar y planificar con promedio de 4,75. Por otro lado, es relevante exponer la competencia poco importante para este sector son, conocimiento de la diversidad y multiculturalidad de otros países para el cumplimiento de los objetivos en negocios y proyectos internacionales 3,75; conocimiento oral y escrito de una lengua extranjera 2,25. (ver tabla n°14).

Seguidamente, se presenta las competencias con el nivel de desarrollo más alto que requiere el sector financiero que son, actitud hacia el cliente con un promedio de 5,00, puntualidad con 4,88, trabajo en equipo con una media de 4,88, capacidad para toma de decisiones con 4,75, compromiso ético (preocupación por la calidad) con un promedio de 4,75, motivación del logro con 4,75, presentación personal con una media de 4,75, capacidad para la solución de problemas o conflictos con un promedio de 4,63. Ahora, es relevante resaltar las competencias con un nivel

de desarrollo bajo o medio son, desarrollar, implementar y gestionar sistemas de control administrativo con un promedio de 3,88; productividad con 3,88; habilidades de investigación con un promedio de 3,75; Conocimiento de la diversidad y multiculturalidad de otros países para el cumplimiento de los objetivos en negocios y proyectos internacionales con un promedio de 3,63; conocimiento oral y escrito de una lengua extranjera (inglés) con un promedio de 2,75 (ver tabla n°15).

Así mismo se puede concluir que las competencias con una coherencia entre el nivel de importancia y el nivel de desarrollo que existen en las empresas del sector financiero son, liderazgo, actitud hacia el cliente, capacidad para toma de decisiones, habilidades interpersonales e iniciativa y espíritu emprendedor. También se puede resaltar que las competencias menos importantes y con una exigen de nivel de desarrollo bajo son conocimiento políticas, normas, formas de vida, y leyes internacionales y el conocimiento oral y escrito de una lengua extranjera (inglés).

Tabla 14  
*competencia evaluadas por el nivel de importancia para la ejecución de las labores de las empresas del sector del financiero.*

<b>n°</b>	<b>Competencias</b>	<b>Promedio</b>
1	Puntualidad (llegada, trabajos y compromisos de la organización).	5,00
2	Actitud hacia el Cliente.	4,88
3	Capacidad para toma de decisiones (Inversión, financiamiento, Proyectos, Soluciones).	4,88
4	Compromiso ético (preocupación por la calidad)	4,88
5	Habilidades Informáticas y uso de nuevas tecnologías (software especializado, Herramientas Office, Drive, otros).	4,88
6	Presentación Personal.	4,88
7	Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.	4,75
8	Capacidad de organizar y planificar.	4,75
9	Iniciativa y espíritu emprendedor (trabajar de forma autónoma, proactividad, interés por innovar).	4,75
10	Capacidad de análisis y síntesis.	4,63
11	Capacidad de aprendizaje (destreza, razonamiento, observación y acatar instrucciones).	4,63
12	Capacidad para generar nuevas ideas (Creatividad).	4,63

13	Conocimientos básicos y generales del Administrador de Empresas (Contabilidad, economía, Estadísticas, Producción, Mercadeo).	4,63
14	Habilidades interpersonales (Capacidad de comunicarse contexto organizacional e internacional).	4,63
15	Liderazgo (Capacidad de administrar el talento humano, delegar funciones, coordinación, manejo y optimización del grupo).	4,63
16	Motivación del Logro.	4,63
17	Capacidad para la solución de problemas o conflictos.	4,50
18	Conocimiento y manejo de las leyes, reglamentos y acuerdos a los que debe apegarse una dependencia o entidad en el ejercicio de las funciones que tienen encomendadas.	4,50
19	Habilidad para identificar y administrar los riesgos de negocios de las organizaciones.	4,50
20	Identificar las jerarquías del personal y las áreas funcionales (Finanzas, producción, mercadotecnia, talento humano) en una empresa, para lograr los objetivos organizacionales con mayor eficiencia.	4,50
21	Iniciativa y capacidad para anticiparse a problemas.	4,50
22	Trabajo en Equipo.	4,50
23	Capacidad crítica y autocrítica.	4,25
24	Capacidad para detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos.	4,25
25	Productividad (Capacidad para producir en menor tiempo, materia prima y costo los servicios o productos de la empresa).	4,25
26	Desarrollar, implementar y gestionar sistemas de control administrativo.	4,13
27	Habilidades de investigación.	4,13
28	Capacidad para elaborar, evaluar y administrar proyectos.	4,00
29	Conocimiento de la diversidad y multiculturalidad de otros países para el cumplimiento de los objetivos en negocios y proyectos internacionales (políticas, normas, formas de vidas, gustos, etc.)	3,75
30	Conocimiento Oral y escrito de una lengua extranjera (inglés).	2,25

Tabla 15  
Competencia evaluadas por el nivel de desarrollo para el logro de los objetivos de la empresa del sector del financiero.

n°	Competencias	Promedio
1	Actitud hacia el Cliente.	5,00
2	Puntualidad (llegada, trabajos y compromisos de la organización).	4,88
3	Trabajo en Equipo.	4,88
4	Capacidad para toma de decisiones (Inversión, financiamiento, Proyectos, Soluciones).	4,75
5	Compromiso ético (preocupación por la calidad)	4,75
6	Motivación del Logro.	4,75
7	Presentación Personal.	4,75
8	Capacidad para la solución de problemas o conflictos.	4,63

9	Habilidades Informáticas y uso de nuevas tecnologías (software especializado, herramientas office, drive, otros).	4,63
10	Habilidades interpersonales (Capacidad de comunicarse contexto organizacional e internacional).	4,63
11	Capacidad de organizar y planificar.	4,50
12	Conocimientos básicos y generales del Administrador de Empresas (Contabilidad, economía, Estadísticas, Producción, Mercadeo).	4,50
13	Iniciativa y espíritu emprendedor (trabajar de forma autónoma, proactividad, interés por innovar).	4,50
14	Liderazgo (Capacidad de administrar el talento humano, delegar funciones, coordinación, manejo y optimización del grupo).	4,50
15	Capacidad de análisis y síntesis.	4,43
16	Capacidad de aprendizaje (destreza, razonamiento, observación y acatar instrucciones).	4,38
17	Conocimiento y manejo de las leyes, reglamentos y acuerdos a los que debe apegarse una dependencia o entidad en el ejercicio de las funciones que tienen encomendadas.	4,38
18	Habilidad para identificar y administrar los riesgos de negocios de las organizaciones.	4,38
19	Capacidad crítica y autocrítica.	4,25
20	Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.	4,25
21	Capacidad para generar nuevas ideas (Creatividad).	4,13
22	Identificar las jerarquías del personal y las áreas funcionales (Finanzas, producción, mercadotecnia, talento humano) en una empresa, para lograr los objetivos organizacionales con mayor eficiencia.	4,13
23	Iniciativa y capacidad para anticiparse a problemas.	4,13
24	Capacidad para detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos.	4,00
25	Capacidad para elaborar, evaluar y administrar proyectos.	4,00
26	Desarrollar, implementar y gestionar sistemas de control administrativo.	3,88
27	Productividad (Capacidad para producir en menor tiempo, materia prima y costo los servicios o productos de la empresa).	3,88
28	Habilidades de investigación.	3,75
29	Conocimiento de la diversidad y multiculturalidad de otros países para el cumplimiento de los objetivos en negocios y proyectos internacionales (políticas, normas, formas de vidas, gustos, etc.)	3,63
30	Conocimiento Oral y escrito de una lengua extranjera (inglés).	2,75

### **5.1.5. Sector Industrial**

El sector industrial es reconocido como transformador, su actividad principal es la transformación de la materia prima. Este mismo tiene sus propias subdivisiones, en la ciudad de Cúcuta se reconocen las siguientes: industria de alimentos, industria textil, industria del calzado, industria de muebles o madera, etc. Según base de datos de la Cámara de Comercio (2018) la ciudad de Cúcuta cuenta con 31.927 empresas activas con una participación del sector industrial de 5.238 empresas.

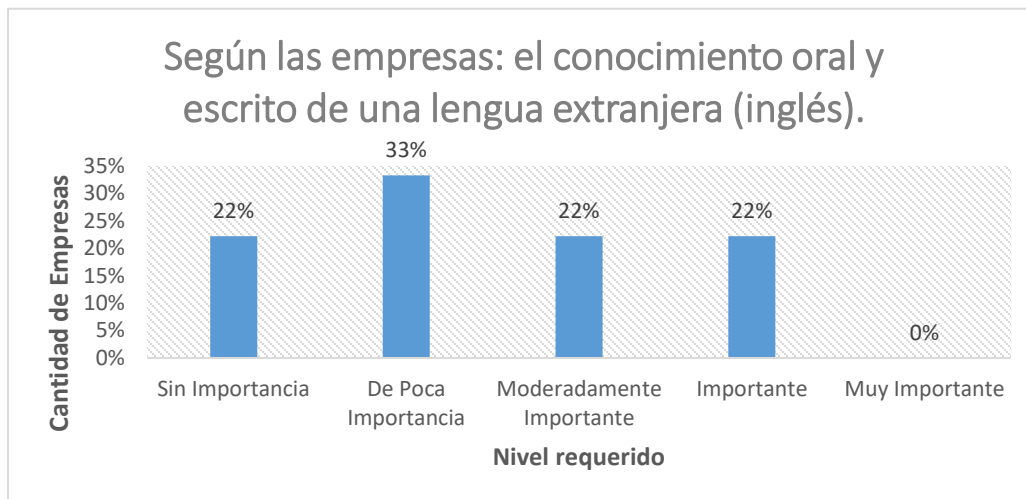
De acuerdo con los objetivos planteados y los datos cuantitativos, se analizará la importancia y el nivel de desarrollo de cada competencia para mayor comprensión de las gráficas.

#### ***5.1.5.1 Análisis del nivel de importancia requerido de las competencias para la ejecución de las labores de las empresas del sector industrial.***

Se especificará la importancia que tiene para las empresas que conforman la muestra del sector industrial las competencias de los tres saberes, de manera gráfica.

- Conocimiento oral y escrito de una lengua extranjera:

En la actualidad el mundo cada vez es más globalizado creando una exigencia para las empresas y profesionales, el saber un segundo idioma permite a los profesionales y las



*Gráfica 123 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa del conocimiento oral y escrito de una lengua extranjera.*

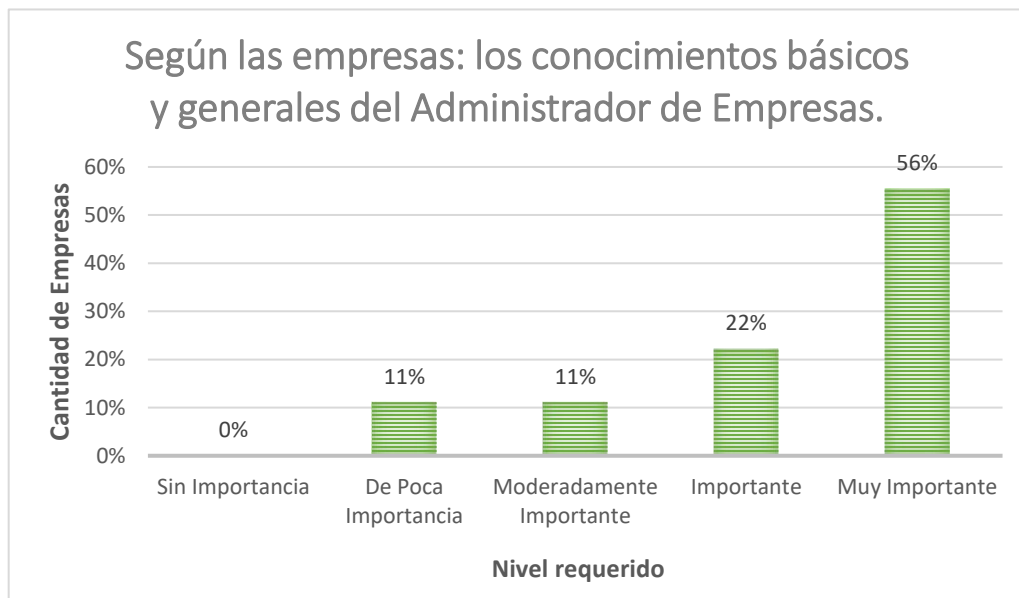
organizaciones tener una carrera exitosa y fructífera en los negocios. Aunque para el sector industrial no están relevante. Para el 33% de las empresas que conforman el sector industrial de la ciudad de Cúcuta el nivel de requerimiento de esta competencia para la ejecución de las labores de la empresa es de poca importancia, el nivel de requerimiento para el 22% de las empresas es sin importancia, el otro 22% de las empresas califican el nivel de requerimiento como moderadamente importante y el 22% restante de las empresas dicen que es importante (ver gráfica 123).

- Conocimientos básicos y generales del administrador de empresas:

Estos conocimientos los adquiere el administrador por medio de las instituciones de educación superior, como contabilidad, economía, estadísticas, producción, mercadeo, financiera, etc. Son conocimientos que ayudan a forjar su perfil para conseguir resultados. El



56% de las empresas industriales califican esta competencia como muy importante, el 22% dice que el nivel requerido es importante, el 11% de las organizaciones lo consideran moderadamente importante, y el 11% de las empresas consideran que es de poca importancia para la ejecución de las labores de la empresa (ver gráfica 124).

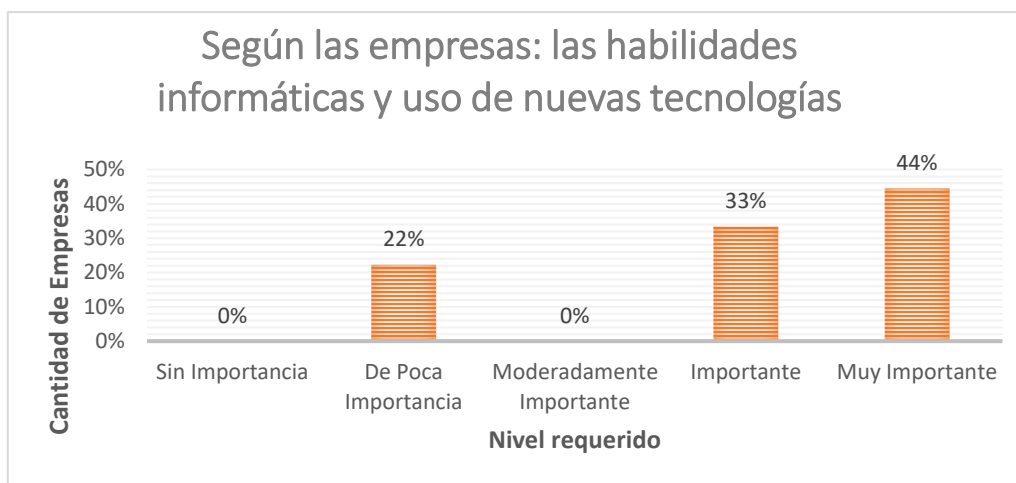


*Gráfica 124 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa del conocimiento básico y general del administrador de empresas.*

- **Habilidades informáticas y uso de nuevas tecnologías:**

Es importante reconocer que cada día la que tecnología avanza, el administrador de empresas de tener conocimientos básicos de software especializado, Herramientas Office avanzado, Drive, otros. “Su inclusión en todo tipo de frases, proyectos, planes, programas, estrategias, entre muchas más, obedece básicamente al potencial de dichas tecnologías para contribuir a la competitividad, productividad e innovación en el contexto que se utilicen” (ICDL COLOMBIA, 2012). El sector Industrial de la ciudad de Cúcuta califica su importancia de la siguiente manera:

El 44% de las empresas industriales califican el nivel de requerimiento de esta competencia para la ejecución de las labores de la empresa como muy importante, el 33% dice que es importante para sus objetivos y 22% de las empresas afirman que es de poca importancia para el logro de sus objetivos (ver gráfica 125)



*Gráfica 125 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa de las habilidades informáticas y uso de nuevas tecnologías*

- El conocimiento de la diversidad y multiculturalidad de otros países para el cumplimiento de los objetivos en negocios y proyectos internacionales:

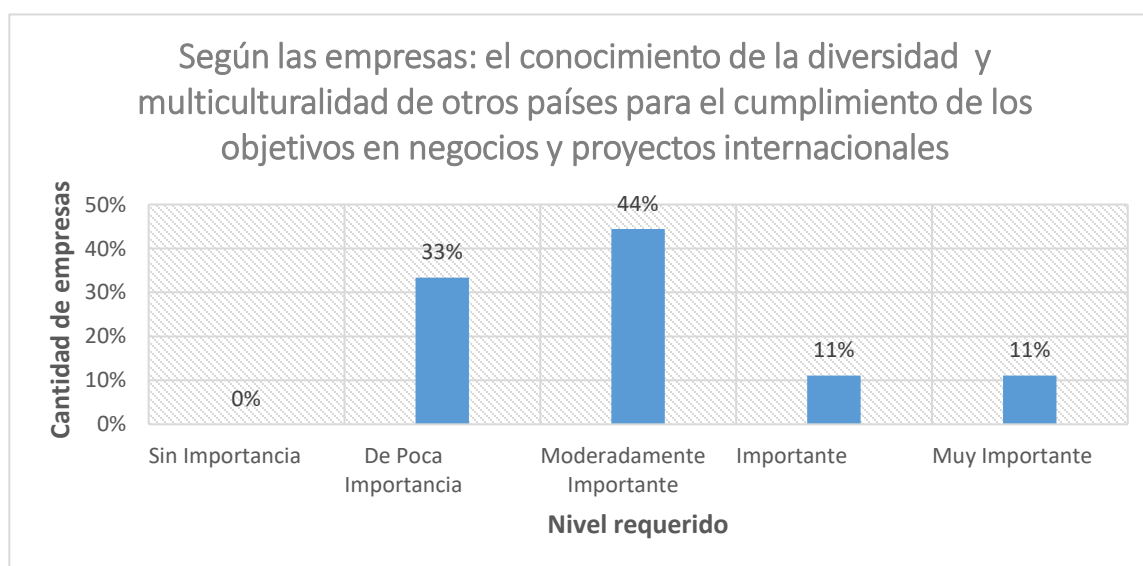
Se hace referencia a las políticas, normas, culturas, formas de vidas, gustos, etc. Es vital para las empresas tener el equipo de trabajo adecuado y capacitado para crear relaciones bilaterales con nuevos comercios, para generar lasos entre dos culturas y de esta forma adaptarse al medio en el que desean exportar. Moderadamente importante es el nivel de requerimiento que exige el 44% de las empresas para la ejecución de las labores en la empresa, el 33% considera que es de poca importancia y el 22% restante dice que es importante y muy importante (ver gráfica 126).

- Capacidad de aprendizaje:

Es la destreza, el razonamiento, la observación, la capacidad de a catar lo que se indica y de adaptarse a un medio cambiante y globalizado, donde cada instante el conocimiento (educación) se produce de una manera acelerada y al mismo tiempo se vuelve obsoleto y el ambiente laboral vive en continua transformación exigiendo a la sociedad personas cualificadas capaces de tener una capacidad de aprendizaje de conocimientos constantes. El 78% de las empresas del sector industrial considera muy importante esta competencia para las labores de la empresa, 11% expresa que es importante y el 11% indica que es de poca importancia (ver gráfica 127).

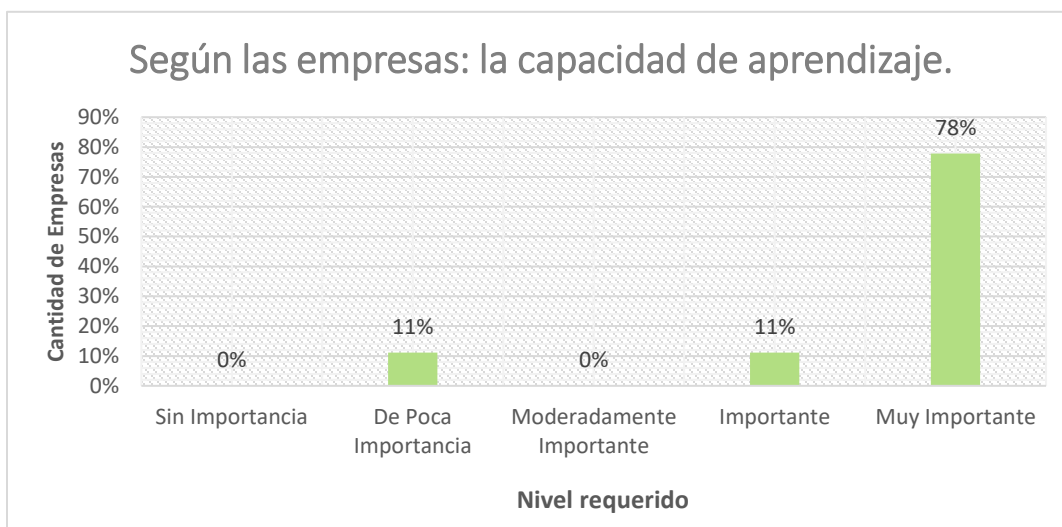
- Capacidad para detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos:

Está competencia consiste en saber identificar cada oportunidad que brinda el entorno, saber aprovecharla para el crecimiento y desarrollo de la empresa en nuevos productos, servicios, y sucursales, proveedores, y/o nuevos procesos, no solo a nivel departamental, si no a nivel nacional e internacional, para beneficio propio y de su comunidad. El 56% de las empresas encuestadas del sector industrial consideran esta competencia como muy importan, el 33% indica que el detectar nuevas oportunidades para crear negocios o productos es importante y el 11%

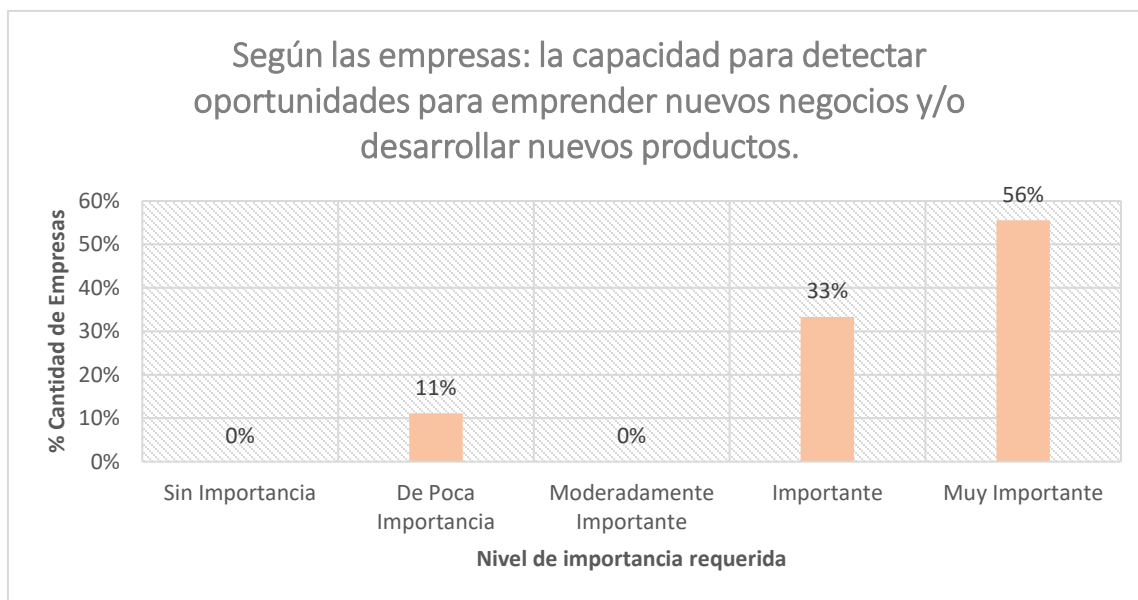


*Gráfica 126 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa del conocimiento de la diversidad y multiculturalidad de otros países para el cumplimiento de objetivos y proyectos internacionales.*

restante anuncia que es de poca importancia (ver gráfica 128)



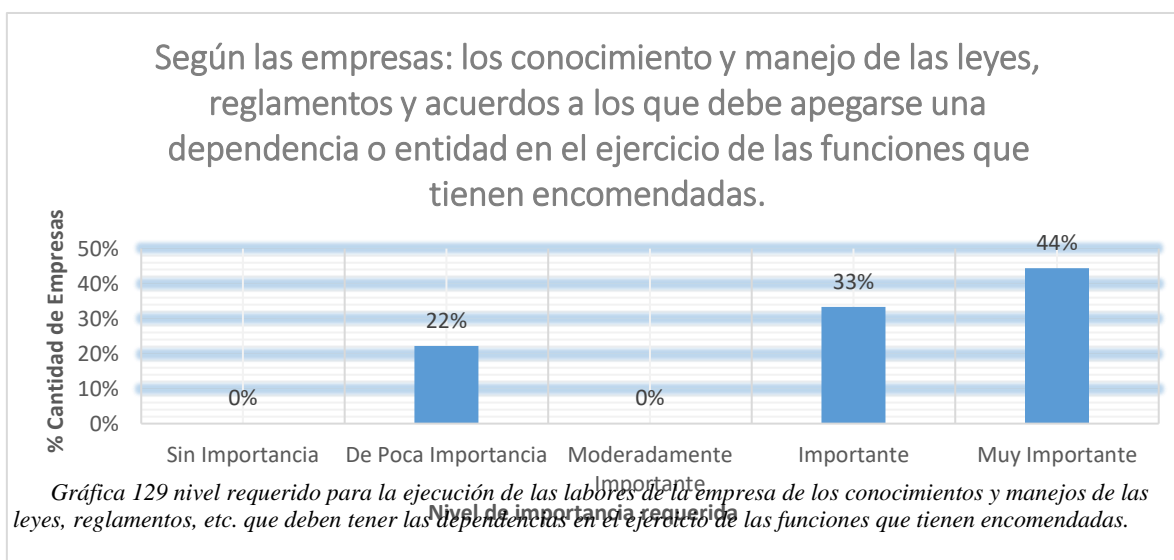
Gráfica 127 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa de la capacidad de aprendizaje.



Gráfica 128 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa de la capacidad para detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos.

- Conocimiento y manejo de las leyes, reglamentos y acuerdos a los que debe apegarse una dependencia o entidad en el ejercicio de las funciones que tienen encomendada

Para toda empresa, país o sociedad es importante que sepan las reglas normas, leyes para poder competir y vivir en este mundo cada vez más innovador. Esto también es importante a nivel interno de cada empresa, cada administrador debe saber el reglamento interno y leyes del

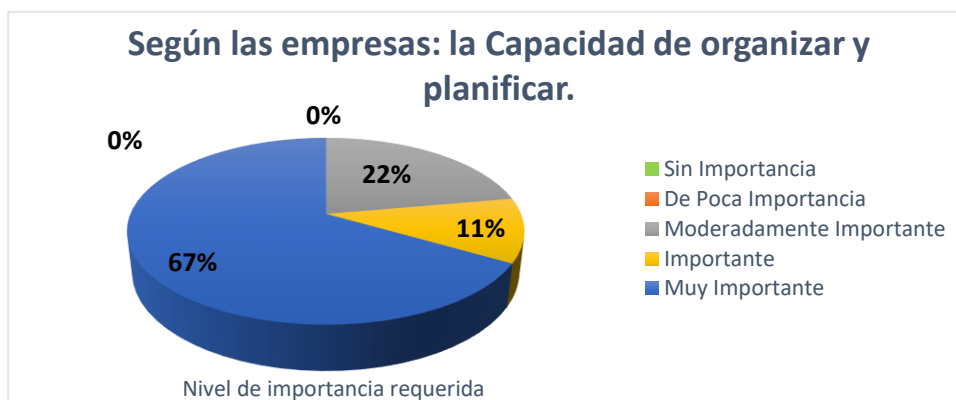


Gráfica 129 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa de los conocimientos y manejos de las leyes, reglamentos, etc. que deben tener las dependencias en el ejercicio de las funciones que tienen encomendadas.

gobierno con el fin de poder brindar un bienestar a los trabajadores de una manera justa y equitativa. Para el 44% de las empresas indican que esta competencia es muy importante, el 33% considera importante el conocimiento y manejo de leyes, acuerdos, etc. para el logro de los objetivos y el 22% restante dice que es de poca importancia (ver gráfica 129).

- Capacidad de organizar y planificar.

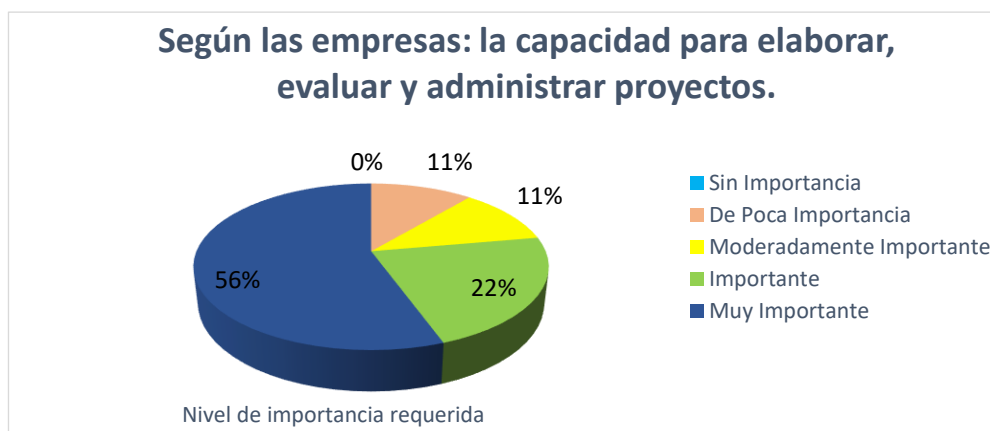
Es importante que cada empresa identifique ¿qué quiere?, ¿cómo quiere conseguirlos?, ¿Cuándo?, ¿Dónde? y ¿de qué manera lo conseguirá?, planificar y organizar es la manera más eficiente para lograr cada objetivo de la empresa y contar con el personal indicada con la capacidad de Organizar y planificar es muy importante para el 67% de las empresas industriales, el otro 11% de las empresas dicen que es importante y el 22% restante indica que es moderadamente importante para la ejecución de las labores en la empresa (Ver gráfica 130).



*Gráfica 130 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa sobre capacidad de organizar y planificar.*

- Capacidad para elaborar, evaluar y administrar proyectos.

Las organizaciones deben contar con el personal capacitado “que actúe como agentes unificadores tomando en cuenta los recursos existentes, como el tiempo, materiales, capital, recursos humanos, tecnológicos y que sea capaz de liderar un grupo de personas con un objetivo específico”. En la presente investigación se pudo indagar que tan importante es para el sector industrial: El 56% de las empresas indican que es muy importante la capacidad para el elaborar proyectos, el 22% la califican como importante, el 11% del sector industrial anuncia que es moderadamente importante y que el 11% de las empresas restantes son de poca importancia (Ver

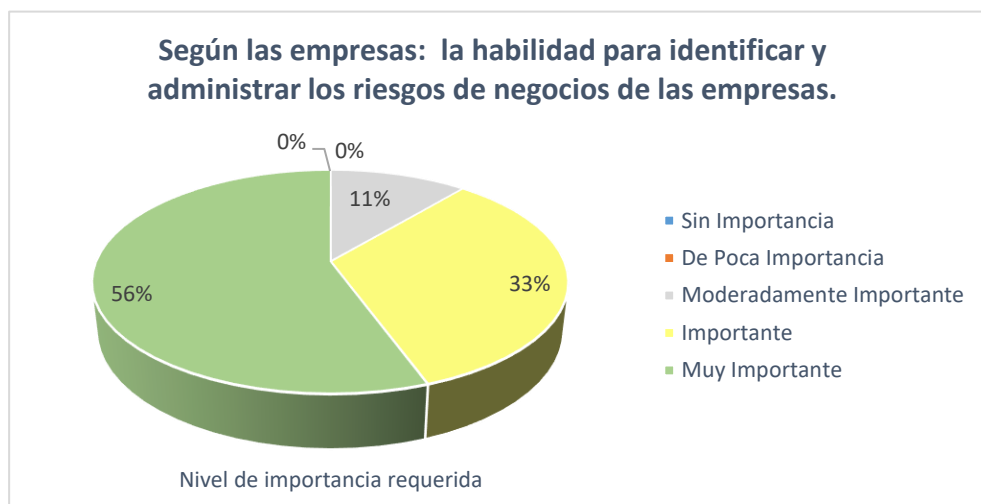


*Gráfica 131 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa sobre la capacidad para elaborar, evaluar y administrar proyectos.*

gráfica 131).

- Habilidad para identificar y administrar los riesgos de negocios de las empresas.

Con el pasar de los años las empresas conocen el nivel de riesgos a los que se encuentran expuestos y reconocen que es importante identificar y solucionar. Esta competencia es una gran habilidad con la que puede contar su equipo de trabajo sobre todo los administradores de empresas. El 56% las empresas del sector industrial consideran muy importante, ya que el saber administrar e identificar el riesgo no siempre es una amenaza es una gran oportunidad que se debe aprovechar al máximo en su momento. El 35% del sector industrial señala que es importante. Toda empresa conoce que el riesgo puede causar mucha inestabilidad y crear incertidumbre en la empresa y afectar a sus miembros empleados y comunidad alrededor. También se pudo percibir que el 11% restante de las empresas encuestadas afirma que es modernamente importante para la



*Gráfica 132 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa sobre la habilidad para identificar los riesgos de negocios de las empresas.*

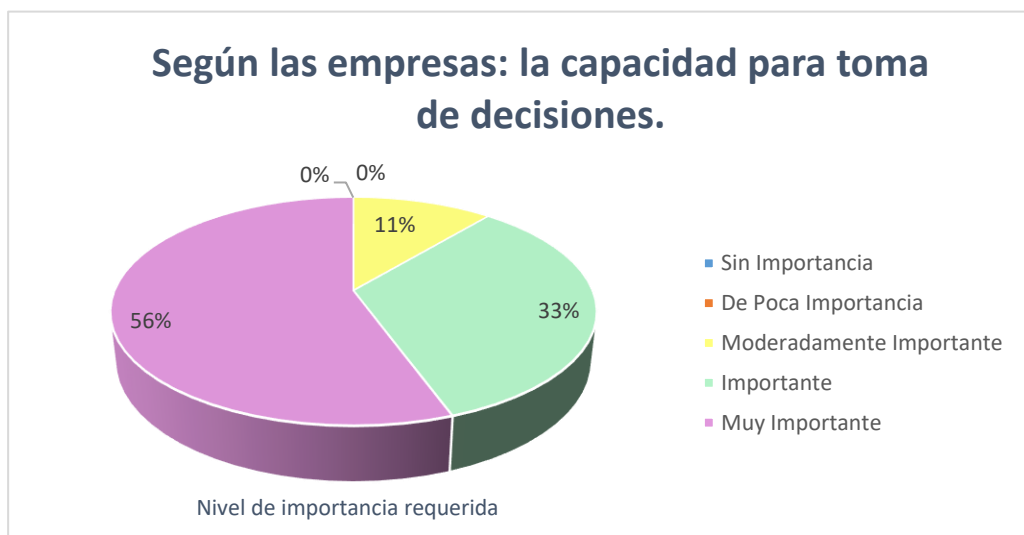
ejecución de las labores de la empresa (ver gráfica 132).

- Capacidad para la toma de decisiones

En la vida personal como en entorno laboral se vive constantemente en la toma de decisiones por su ambiente evolutivo y complejo. El mundo laboral requiere administradores calificados con la capacidad de identificar el problema, crear estrategias, el criterio para tomar una decisión y sepa



que es importante realizar una retroalimentación aun cuando la incertidumbre sea grande de cometer algún error. El 56% de las empresas industriales señalan que es muy importante la toma de decisiones para la ejecución de las labores de la empresa, el 33% de las empresas que hacen parte del sector industrial señalan que esta competencia es importante para ellos y el 11% restante la consideran moderadamente importante (ver gráfica 133)



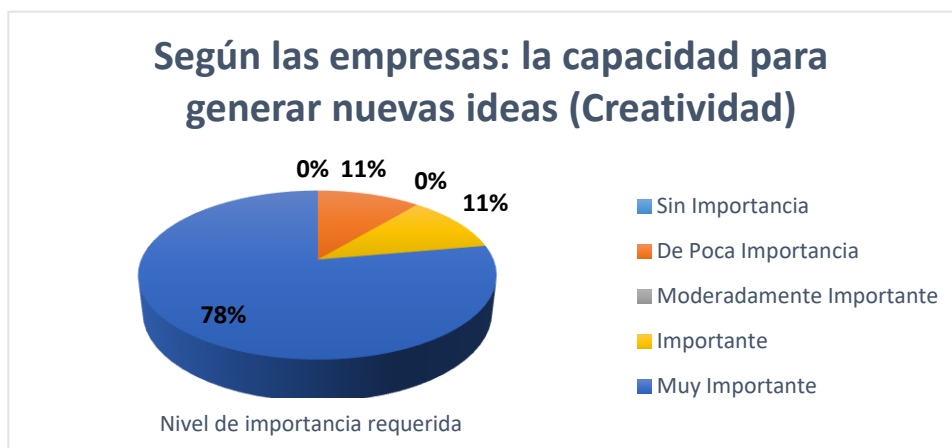
*Gráfica 133 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa sobre la capacidad para la toma de decisiones.*

- Capacidad para general nuevas ideas

El administrador de empresas desde su origen realiza el manejo y el control de toda la organización, teniendo en cuenta sus bases teóricas y creando nuevas tendencias, estrategias, productos, negocios basados en ellas. Esta competencia para la ejecución de las labores de las empresas en el sector industrial se distribuye de la siguiente manera: 78% de las empresas dicen que es muy importante, el 11% expresa que es importante y el otro 11% indica que es de poca importancia (ver gráfica 134)

- Iniciativa y capacidad para anticiparse a problemas.

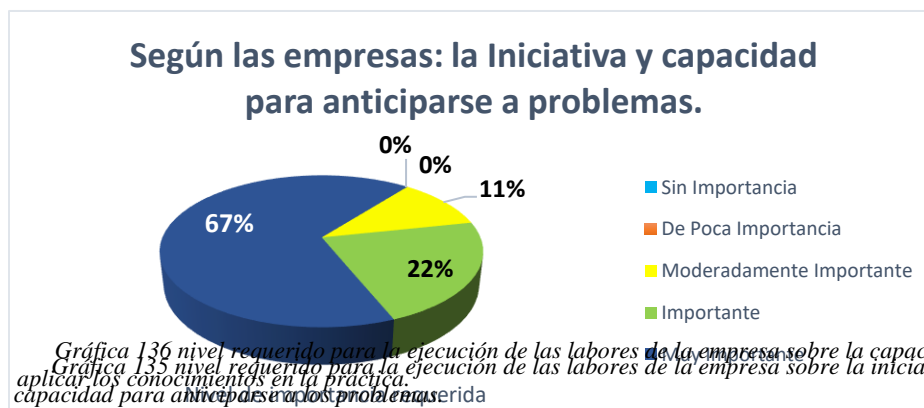
Es relevante esta competencia ya que el equipo de trabajo de toda organización y principalmente su líder o Administrador debe contar con la habilidad para anticiparse y la profundidad analítica para detectarlos y sobre todo crear estrategias. Es favorable reconocer que, si no se intervienen a tiempo los posibles problemas que se puede enfrentar la empresa, evitando pérdidas económicas, pérdidas de recurso humano. El 67% de las empresas industriales anuncian que es muy importante anticiparse a los problemas. El 22% señala que es importante para ellos y el 11% consideran moderadamente importante esta competencia (ver gráfica 135).



Gráfica 134 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa sobre la capacidad para generar nuevas ideas.

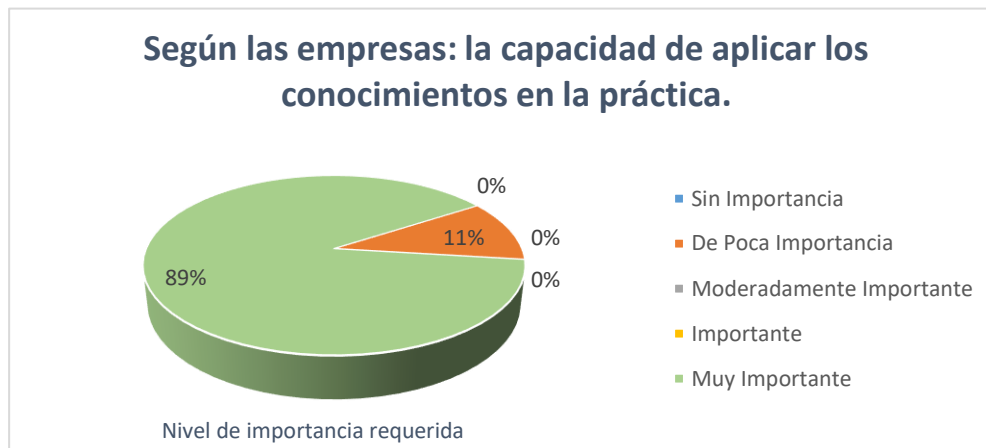
- Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.

Los conocimientos se van adquiriendo con la ayuda de la academia y se forman aplicándolos



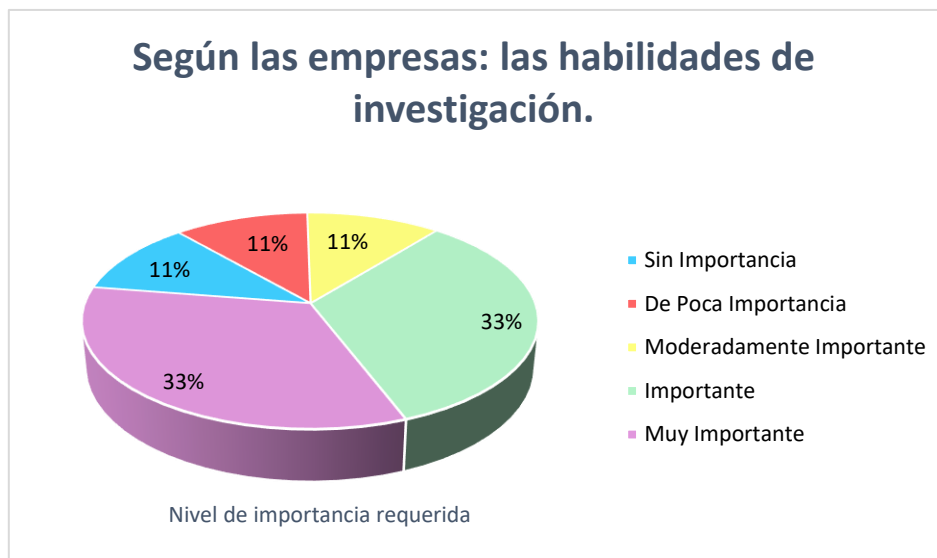
Gráfica 135 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa sobre la iniciativa y capacidad para anticiparse a los problemas.

en la vida real, el ser capaces y tener la iniciativa de desarrollar las habilidades que tiene cada individuo es fundamental para lograr metas, resultados u objetivos. Esta competencia es sumamente relevante para la ejecución de las labores de la empresa, el 89% de las empresas dicen que es muy importante y 11% faltante dice que es de poca importancia (ver gráfica 136).



- **Habilidad de investigación.**

El vivir en constantes avances e innovaciones obliga al individuo estar alerta, investigando permanentemente para superarse a sí mismo, ser de gran aporte para la empresa y sociedad. El mundo laboral busca profesionales con espíritus investigativo-capaces de aportar al crecimiento de esta. El sector industrial en esta competencia se encuentra muy dividido, de la siguiente manera: 33% de las empresas dice que es muy importante, el otro 33% indica que es importante, el 11% moderadamente importante 11% dice que es de poca importancia y el 11% sin importancia (ver gráfica 137).

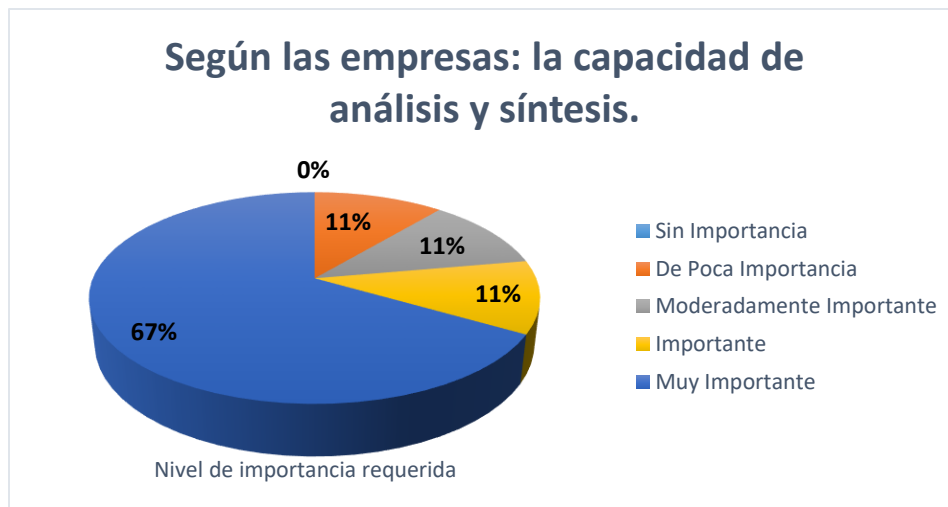


*Gráfica 137 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa sobre la habilidad de investigación.*

- Capacidad de análisis y síntesis.

Consiste en permitir al individuo profundizar y conocer más sobre la realidad que lo rodea. Aunque son términos totalmente diferentes los dos son un complemento entre si al momento del estudio de la realidad. El análisis y síntesis permite identificar los problemas que se presentan en la realidad como la vida cotidiana de un individuo, en una investigación científica o en una organización.

Y ahora bien según los datos cuantitativos arrojan que el nivel de importancia que tiene esta competencia para la elaboración de las labores de la empresa es de: 67% muy importante para las empresas industriales, 11% anuncia que es importante, el otro 11% indica que es moderadamente importante, y 11% restante señala que es de poca importancia (ver gráfica 138).

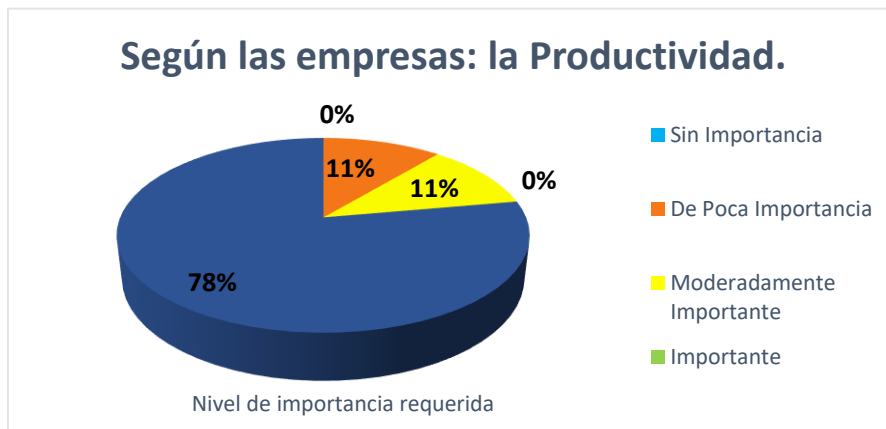


*Gráfica 138 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa sobre la capacidad de análisis y síntesis.*

- Productividad (Capacidad para producir en menor: tiempo, materia prima y costo los servicios o productos de la empresa).

La productividad es el medio por el cual se puede colocar a prueba la capacidad de una organización o empresa para desarrollar productos, servicios y medir el nivel de aprovechamiento de los recursos disponibles. Según la real academia española la productividad es: “la capacidad o el nivel de producción por unidad de superficies de tierras cultivadas, de trabajo o de equipos industriales” (2018).

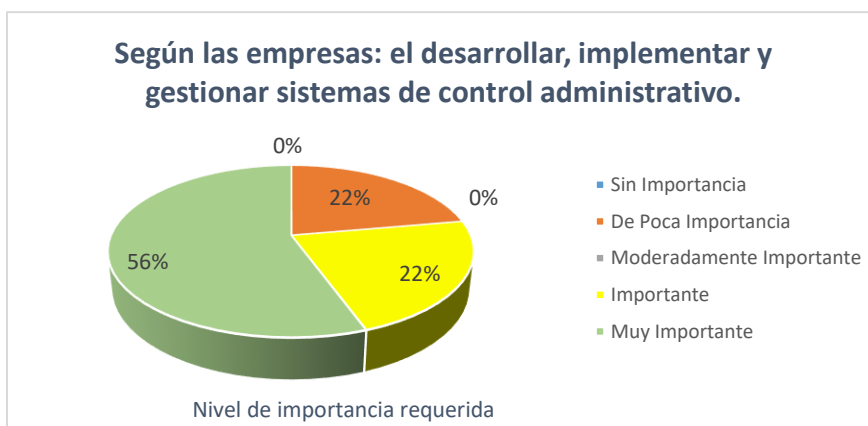
Según los resultados de la encuesta aplicada a las empresas industriales de la ciudad de Cúcuta el 78% considera la productividad muy importante para la ejecución de las labores en la empresa, 11% dice que es moderadamente importante para ellos y 11% restante afirma que es de poca importancia (ver gráfica 139).



*Gráfica 139 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa sobre la productividad.*

- Desarrollar, implementar y gestionar sistemas de control administrativo.

Es el mecanismo por el cual la administración controla y verifica que los recursos sean obtenidos y usados eficientemente cumpliendo los objetivos planeados. Su fin es prevenir; también, el control administrativo es una herramienta que permite identificar los posibles problemas que pueden existir o que existen en la empresa. El 56% sector industrial en la presente investigación considera esta competencia muy importante, el 22% de las empresas anuncian que es importante y el otro 22% indica que es de poca importancia para la ejecución de las labores de



*Gráfica 140 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa sobre el desarrollar, implementar y gestionar sistemas de control administrativos.*

la empresa (ver gráfica 140).

- Capacidad para la solución de problemas o conflictos.

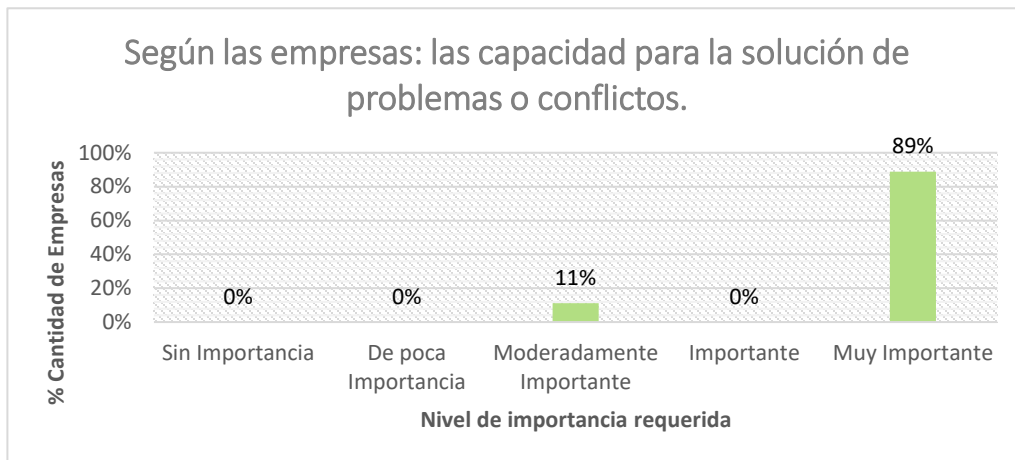
Se puede definir como la agilidad y eficacia al momento de encontrar soluciones. Aquellas personas con alta capacidad para la resolución de conflictos son capaces de actuar de manera proactiva, buscando las soluciones más apropiadas para cada problema. De acuerdo con un estudio realizado en el 2016 por Manpower Group llamado “soft skills 4 talent”, consistía en identificar las 7 competencias más importantes para las empresas de ubicadas en Italia, Bulgaria, República Checa, Grecia, Rumanía, Serbia, España, y Hungría resalta.

El 69% de las empresas resalta que la competencia más importante es la capacidad resolución de problemas. Para el 89% de las empresas encuestadas del sector industrial la capacidad para la solución de conflictos es muy importante y el 11% restante la considera moderadamente importante (Ver gráfica n°141).

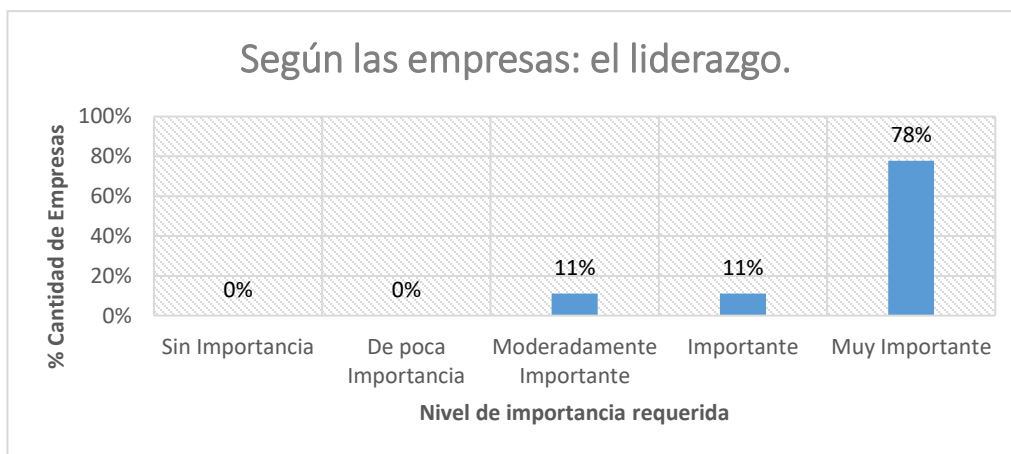
- Liderazgo.

Es la capacidad con la que cuenta una persona que reconoce sus habilidades y por medio de ellas impulsa al talento humano de una organización para lograr metas y objetivos, es por medio de este proceso que el trabajador o persona consiguen el liderazgo que es definido como un conjunto de habilidades que hacen a una persona apta para ser líder de ideologías, para delegar funciones, coordinación, manejo y optimización de grupo.

En la gráfica n°142 se puede evidenciar que el 78% de las empresas industriales consideran el liderazgo como una pieza muy importante para la ejecución de las labores en la empresa, el 11% señala que es importante y el otro 11% indica que es moderadamente importante.



*Gráfica 141 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa de la capacidad para la solución de problemas o conflictos.*



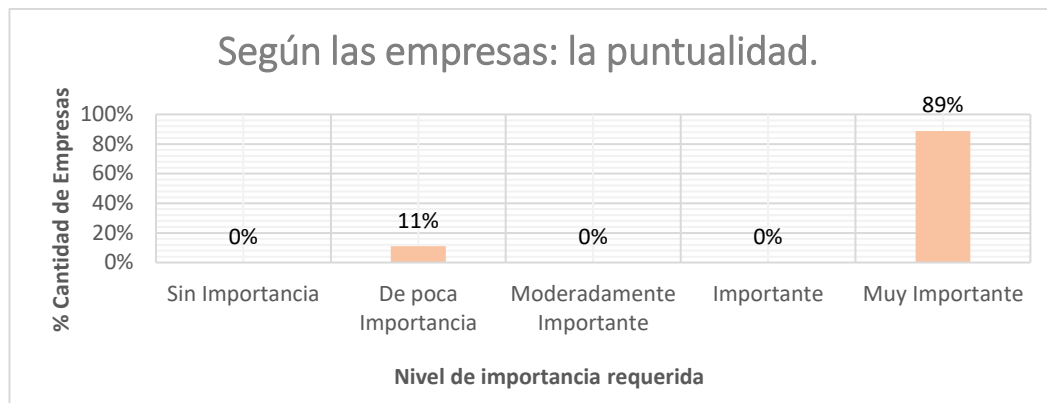
*Gráfica 142 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa del liderazgo.*

- Puntualidad

Según resultados cuantitativos de la encuesta aplicadas el 89% de las empresas industriales califican como muy importante la puntualidad y el 11% de empresas restantes consideran esta competencia de poca importancia para la ejecución de las labores de la empresa (ver gráfica



143). La puntualidad es una de las cualidades que evalúan las empresas al momento de reclutar personal, para las empresas es vital la puntualidad con sus clientes, metas, objetivos,

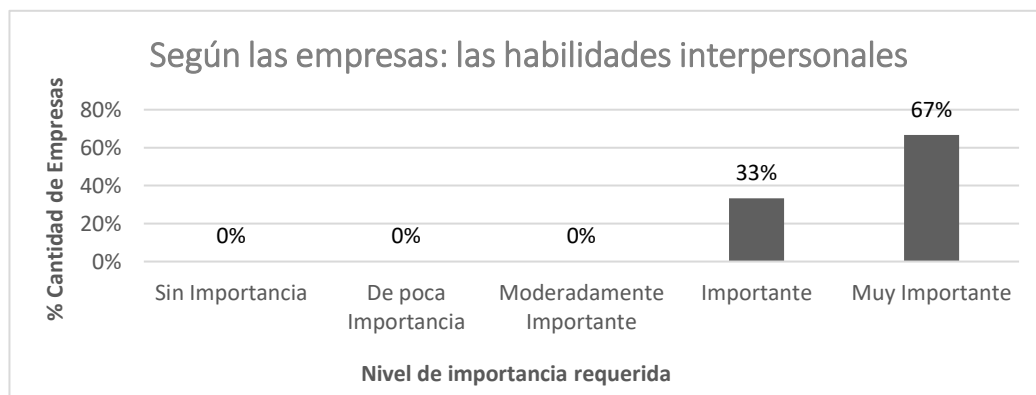


*Gráfica 143 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa de la puntualidad.*

proveedores, sobre todo la puntualidad y compromiso de su equipo de trabajo. Según expertos muchas empresas y profesionales pierden credibilidad por la impuntualidad el logro de su planes

- Habilidades interpersonales.

Según la universidad internacional de valencia (2016)“Las habilidades interpersonales nos ayudan a tener una comunicación más beneficiosa con los demás, a expresar mejor lo que necesitamos decir y a entender lo que se nos quiere comunicar”. Esta habilidad está conformada por un grupo de comportamientos y hábitos que garantizan una adecuada interacción con la sociedad. Según los datos cuantitativos de la presente investigación indica que el nivel de importancia que tiene esta competencia para la elaboración de las labores de la empresa es de: 67% de las empresas dicen que es muy importante y el 33% la consideran importante (ver gráfica

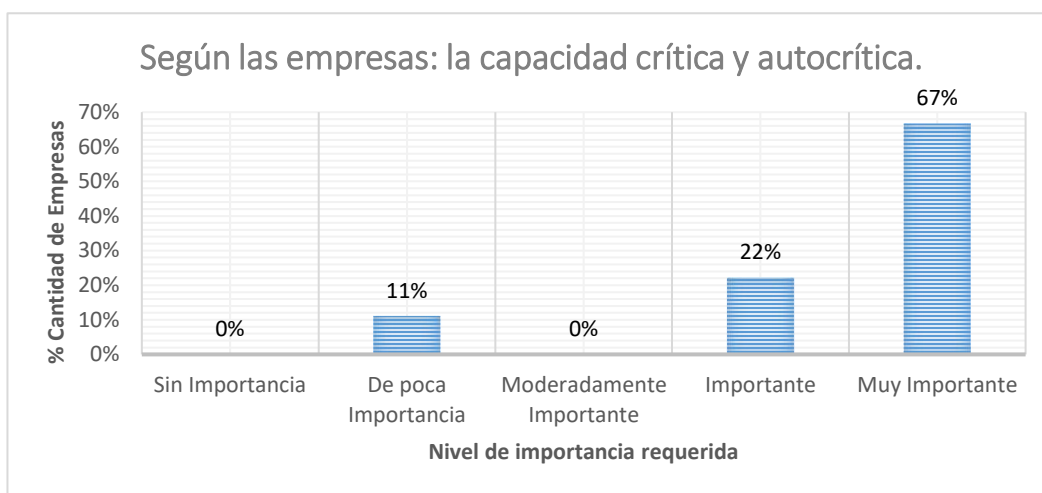


*Gráfica 144 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa de las habilidades interpersonales.*

144).

- Capacidad crítica y autocrítica.

Como su nombre lo indica es la capacidad de juicio que debe tener el individuo para realizar análisis para bienestar propio y de la empresa. El 67% de las empresas industriales la consideran muy importante, el 22% señalan que es importante y el 11% la califica de poca importancia para la ejecución de las labores en la empresa (ver gráfica 145).



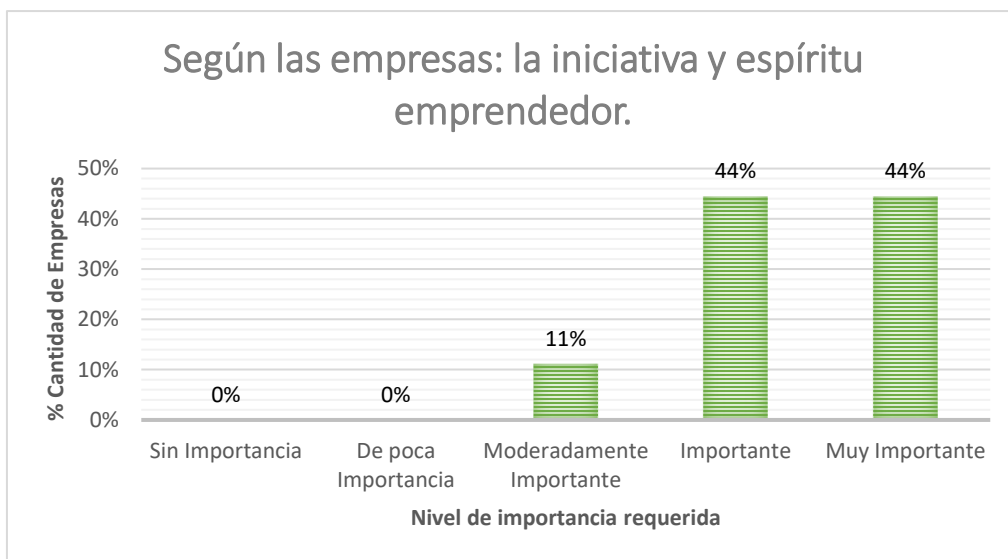
Gráfica 145 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa de la capacidad crítica y autocrítica.

- Iniciativa y espíritu emprendedor

Es la capacidad para crear y transformar ideas, colocarlas en marchas y lograrlas. Esta competencia trabaja de la mano con la creatividad e innovación y solución de problemas o riesgos. El espíritu emprendedor permite crear valores éticos. El 44% de las empresas industriales consideran el iniciativa y espíritu emprendedor como muy importante, seguida de por el 44% empresas como importante y 11% restante dice que es moderadamente para las labores de la empresa (ver gráfica 146).

- Compromiso ético

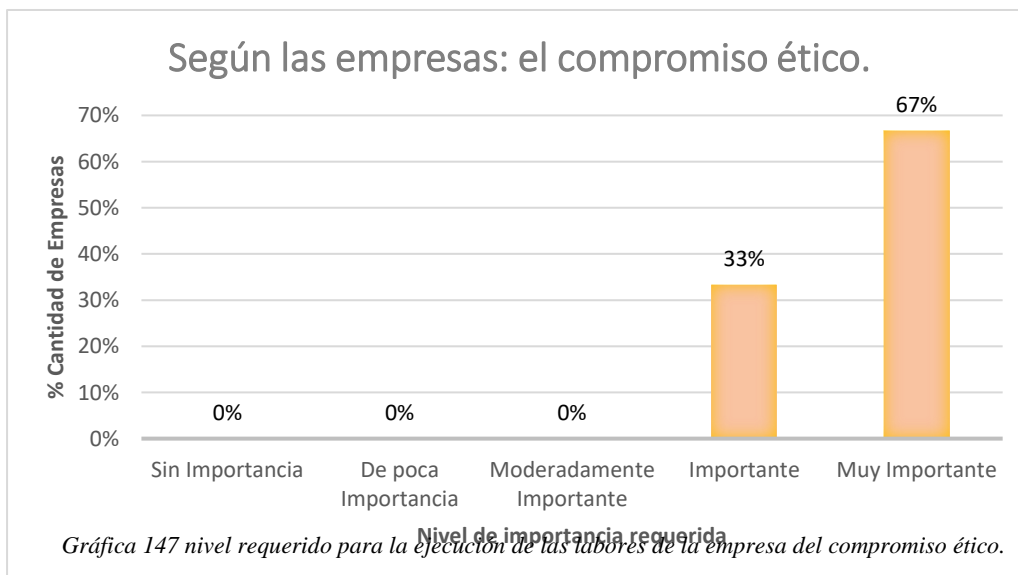
compromiso ético va ligado con los valores que conforman a la persona en todas sus dimensiones. El 67% de las empresas industriales dicen que es muy importante el compromiso ético y el 33% restante señala que es importante. Se puede resaltar que el sector industrial califica solamente esta competencia en 5 y 4 de acuerdo con la escala del Likert (Ver gráfica



Gráfica 146 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa de la iniciativa y espíritu emprendedor.

147).

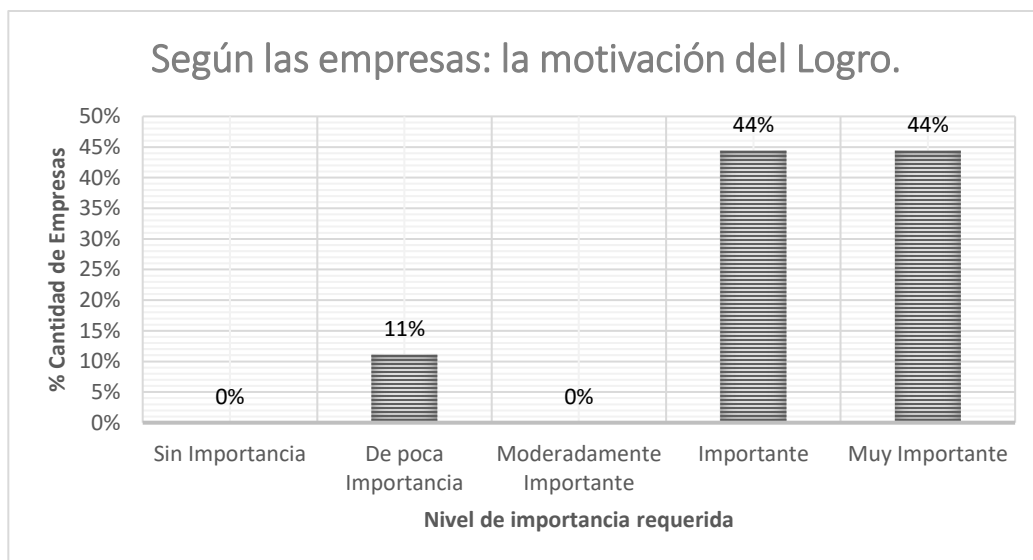
- Motivación del logro.



Gráfica 147 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa del compromiso ético.

Se presenta cuando existen necesidades que la persona desea superar, en su conducta se refleja la superación personal, con exigencias para lograr un autodesarrollo profesional y exitoso. El individuo con motivación de logro presenta una iniciativa de sobresalir, de superar y de alcanzar metas, logros, objetivos y/o retos. Es importante resaltar que el creador de esta competencia es McClelland.

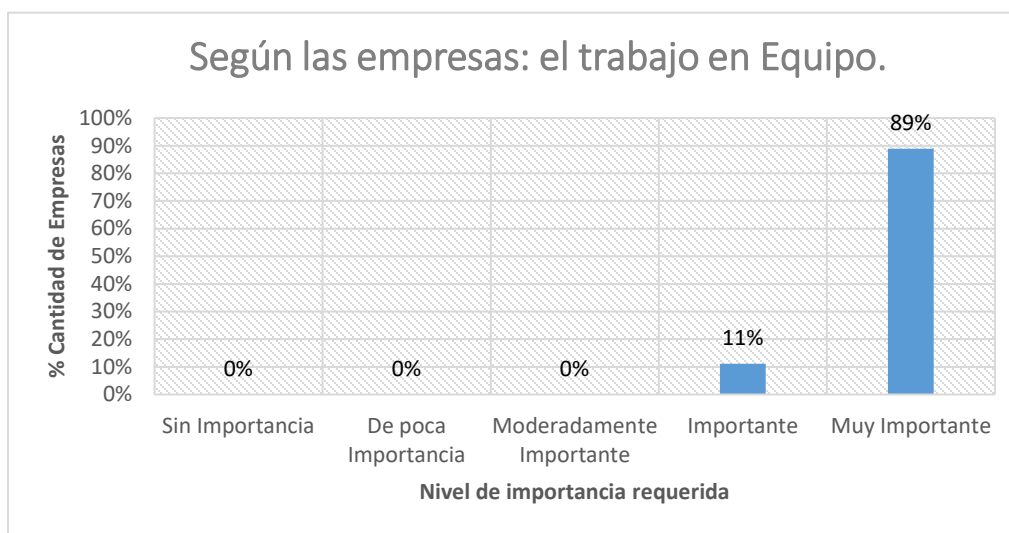
En la gráfica n° 148 se puede evidenciar que 88% de las empresas encuestadas se encuentran divididas equitativamente el 44% dice que muy importante y el 44% afirma que es importante la motivación del logro, por otra parte, el 11% restante consideran que es de poca importancia.



*Gráfica 148 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa de la motivación del logro.*

- Trabajo en Equipo

Aunque existan seres individuales y capaces necesitan ayuda para sobrevivir; este término se utiliza más en el entorno laboral. Las instituciones educativas como colegios y universidades van construyendo y colocando en práctica el trabajo en equipo para que las personas sea capaces de convivir en sociedad. Según resultados de la investigación se puede evidenciar que el total de las empresas encuestadas consideran esta competencia de importante para arriba, en la gráfica n°149



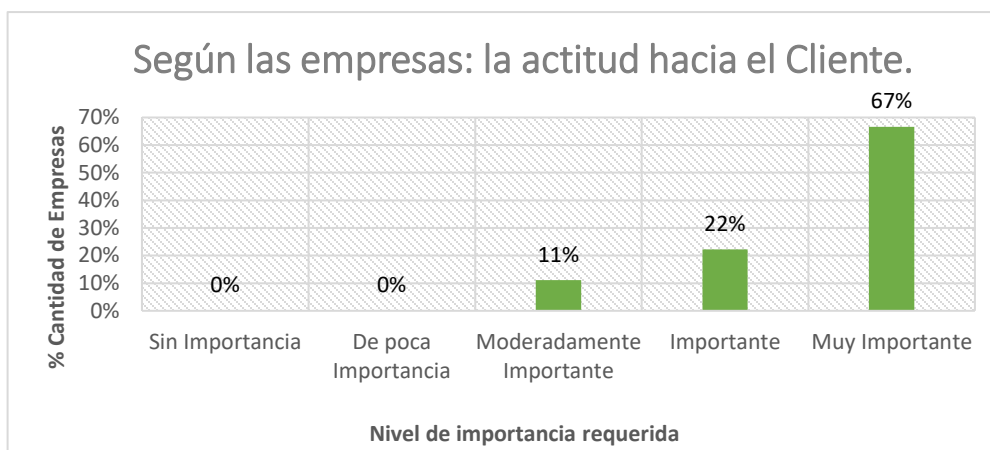
*Gráfica 149 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa del trabajo en equipo.*

se evidencia que el 89% de las empresas la califican esta competencia muy importante y el 11% indica que es importante para la ejecución de las labores en la empresa.

- Actitud hacia el cliente

Es un requisito elemental que las empresas hoy en día buscan en su equipo de trabajo y no solo aplica en el área de servicio al cliente, aplica en toda la organización. Es importante que exista un equipo de trabaja cordial, simpático amble y humilde, al momento de atender y crear nuevos negocios y/o productos con el fin de crear una buena imagen forjada de buenas

costumbres. De acuerdo con los resultados el 67% de las empresas del sector industrial consideran muy importante esta competencia, el 22% empresas que hacen parte de esta investigación señala que importante y el 11% restante indica que moderadamente importante en las labores de su organización (ver gráfica 150).



*Gráfica 150 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa de la actitud hacia el cliente.*

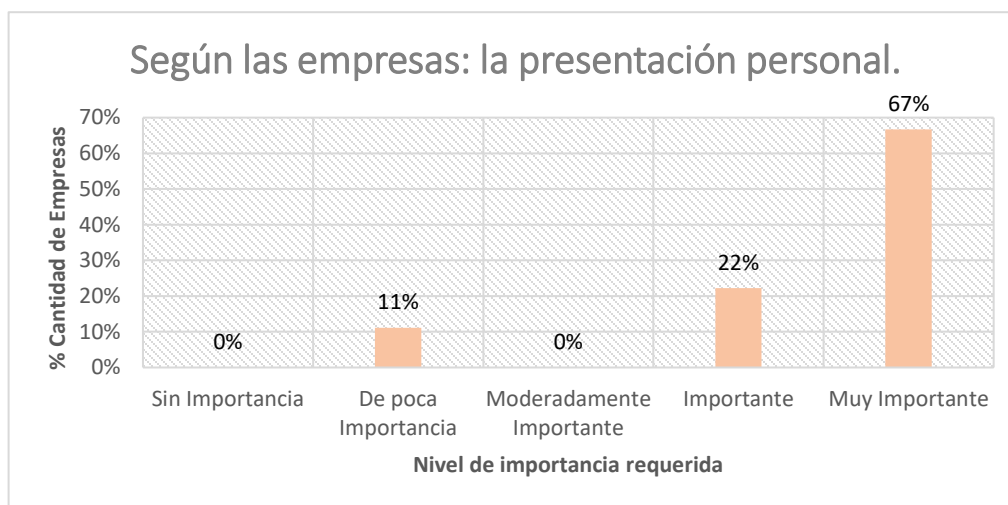
- Presentación personal.

Si se quiere proporcionar credibilidad, se debe tener actitud y una buena presentación personal. Para que muchos profesionales tengan un futuro exitoso lo primero que vale es la primera impresión, y bien si se observa desde el punto de vista de una organización su imagen y su cara es la buena presentación de sus trabajadores en el área de servicio al cliente y/u operativa es lo que inspira al cliente ser fiel a la empresa, cabe resaltar que esta competencia va muy de la mano con la actitud hacia el cliente. Y bien el sector industrial deja una gran sorpresa al momento de ver los resultados de la presente investigación como se puede observar en la gráfica n°151 el 67% de las empresas indica que es muy importante, el 22% dice que es importante y el 11% afirma que es de poca importancia.

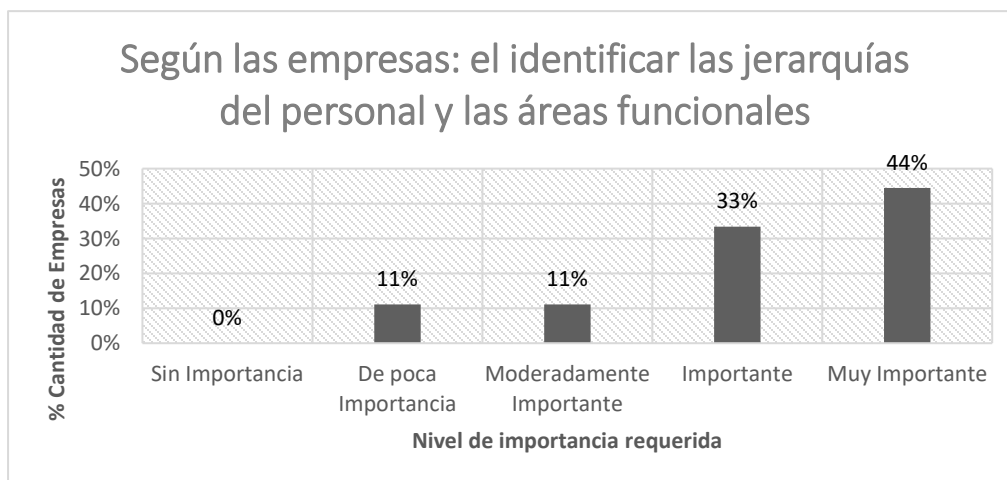
- Identificar las jerarquías del personal y las áreas funcionales

Según Servín en el (2012) “toda organización empresarial debe orientar sus metas en ciertas actividades elementales, llamadas áreas funcionales: recursos humanos o área de personal, finanzas, área de abastecimiento de materiales, producción y mercadotecnia”

En la gráfica n°152 se puede observar la gran variedad de opiniones que tiene la empresa sobre esta competencia, es decir, el 44% de las empresas afirma que es muy importante, el 33% dice que es importante, el 11% de las empresas anuncia que es moderadamente importante y el 11% faltante dice que es de poca importancia.



Gráfica 151 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa de la presentación personal.



Gráfica 152 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa para identificar las jerarquías del personal y las áreas funcionales.

**5.1.5.2 Análisis del nivel desarrollo requerido de las competencias para la ejecución de las labores de las empresas del sector industrial.**

A continuación, se realizará el análisis interpretativo de la tabla n°16 sobre el nivel de desarrollo de las competencias que requieren las empresas del sector industrial de la ciudad de San José de Cúcuta del administrador de empresas para lograr los objetivos de la organización

Tabla 16  
nivel de desarrollo requerido de las competencias en el sector industrial

<b>Competencias-Saber</b>	<b>No aplica</b>	<b>Bajo</b>	<b>Medio</b>	<b>Alto</b>	<b>Muy Alto</b>
1. Conocimiento Oral y escrito de una lengua extranjera (inglés).	11%	44%	11%	11%	22%
2. Conocimientos básicos y generales del Administrador de Empresas (Contabilidad, economía, Estadísticas, Producción, Mercadeo).	0%	11%	0%	33%	56%
3. Habilidades Informáticas y uso de nuevas tecnologías (software especializado, Herramientas Office, Drive, otros).	0%	11%	0%	56%	33%
4. Conocimiento de la diversidad y multiculturalidad de otros países para el cumplimiento de los objetivos en negocios y proyectos internacionales (políticas, normas, formas de vidas, gustos, etc.)	11%	11%	22%	22%	33%
5. Capacidad de aprendizaje (destreza, razonamiento, observación y acatar instrucciones).	0%	11%	0%	33%	56%
6. Capacidad para detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos.	0%	11%	0%	44%	44%
7. Conocimiento y manejo de las leyes, reglamentos y acuerdos a los que debe apegarse una dependencia o entidad en el ejercicio de las funciones que tienen encomendadas.	0%	11%	11%	22%	56%
<b>Competencias-Saber Hacer</b>	<b>No aplica</b>	<b>Bajo</b>	<b>Medio</b>	<b>Alto</b>	<b>Muy Alto</b>
1. Capacidad de organizar y planificar.	0%	0%	13%	25%	63%
2. Capacidad para elaborar, evaluar y administrar proyectos.	13%	0%	13%	25%	50%
3. Habilidad para identificar y administrar los riesgos de negocios de las organizaciones.	0%	0%	13%	38%	50%
4. Capacidad para toma de decisiones (Inversión, financiamiento, Proyectos, Soluciones).	0%	0%	13%	0%	88%
5. Capacidad para generar nuevas ideas (Creatividad).	0%	0%	38%	13%	50%
6. Iniciativa y capacidad para anticiparse a problemas.	0%	0%	38%	13%	50%
7. Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.	0%	0%	25%	25%	50%



8. Habilidades de investigación.	13%	0%	25%	25%	38%
9. Capacidad de análisis y síntesis.	0%	0%	13%	25%	50%
10. Productividad (Capacidad para producir en menor tiempo, materia prima y costo los servicios o productos de la empresa).	13%	0%	25%	13%	50%
11. Desarrollar, implementar y gestionar sistemas de control administrativo.	13%	0%	13%	38%	38%
<b>Competencias-Saber Ser</b>	<b>No aplica</b>	<b>Bajo</b>	<b>Medio</b>	<b>Alto</b>	<b>Muy Alto</b>
1. Liderazgo (Capacidad de administrar el talento humano, delegar funciones, coordinación, manejo y optimización del grupo).	0%	11%	0%	33%	56%
2. Capacidad para la solución de problemas o conflictos.	0%	0%	11%	33%	56%
3. Puntualidad (llegada, trabajos y compromisos de la organización).	0%	0%	0%	22%	78%
4. Habilidades interpersonales (Capacidad de comunicarse contexto organizacional e internacional).	0%	0%	0%	44%	56%
5. Capacidad crítica y autocrítica.	0%	0%	0%	67%	33%
6. Iniciativa y espíritu emprendedor (trabajar de forma autónoma, proactividad, interés por innovar).	0%	0%	11%	33%	56%
7. Compromiso ético (preocupación por la calidad)	0%	0%	0%	33%	67%
8. Motivación del Logro.	0%	0%	0%	67%	33%
9. Trabajo en Equipo.	0%	0%	11%	11%	78%
10. Actitud hacia el Cliente.	0%	0%	0%	33%	67%
11. Presentación Personal.	11%	0%	0%	33%	56%
12. Identificar las jerarquías del personal y las áreas funcionales (Finanzas, producción, mercadotecnia, talento humano) en una empresa, para lograr los objetivos organizacionales con mayor eficiencia.	0%	0%	11%	56%	33%

Conocimiento oral y escrito de una lengua extranjera: Según los datos cuantitativos de la presente investigación indica que el nivel de desarrollo que tiene esta competencia es bastante variado, se puede decir que no tienen un criterio unificado en esta competencia. El 22% de las empresas dice que es muy alto, el 11% de las empresas dice que es alto, el otro 11% de las empresas la califican como medio, el 44% de las empresas dicen que el nivel de desarrollo que requieren de esta competencia es Bajo y el 11% restante de las empresas la califican como no aplica.

Conocimientos básicos y generales del administrador de empresas: El 56% de las empresas industriales califican esta competencia como muy alto, el 33% dice que el nivel requerido es alto, y el 11% de las empresas consideran que el nivel de desarrollo es bajo para la ejecución de las labores de la empresa.

Habilidades informáticas y uso de nuevas tecnologías: Según resultados de la investigación el nivel de desarrollo requerido para el 33% de las empresas industriales nivel de desarrollo exigido es muy alto, para el 56% de las empresas es alto, y el 11% de las empresas afirman que el nivel de desarrollo requerido es bajo.

El conocimiento de la diversidad y multiculturalidad de otros países para el cumplimiento de los objetivos en negocios y proyectos internacionales: Se puede expresar que el nivel de desarrollo que requieren las empresas industriales se encuentra dividido de la siguiente manera, el 34% dice que el nivel desarrollo exigido es muy alto, el 22% lo califica como alto, el otro 22% dice que requiere un nivel de desarrollo medio, el 11% de las empresas dice que es bajo el nivel desarrollo que ellos necesitan y el 11% restante de las empresas dice no aplica esta competencia para el administrador de empresas y lograr los objetivos de la organización.

Capacidad de aprendizaje: se puede evidenciar que el 56% de las empresas señala que el nivel desarrollo de esta competencia es muy alto, el 33% dice que es alto y el 11% indica que es bajo el nivel de desarrollo que ellos requieren de la capacidad de aprendizaje

Capacidad para detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos: El sector industrial busca profesionales capaces de detectar nuevas oportunidades de negocios, el nivel desarrollo requerido en esta competencia por las empresas

industriales es, el 44% señala que es muy alto, 45% dice que el nivel de desarrollo debe ser alta, y el 11% restante anuncia que el nivel es bajo.

Conocimiento y manejo de las leyes, reglamentos y acuerdos a los que debe apegarse una dependencia o entidad en el ejercicio de las funciones que tienen encomendadas: Según estudio cuantitativo el 56% de las empresas indican que el nivel de desarrollo de esta competencia es muy alto, el 22% considera que el nivel de desarrollo exigido es alto en el conocimiento y manejo de leyes, acuerdos, etc. para la ejecución de la empresa y el 22% restante se divide entre nivel de desarrollo medio y bajo.

Capacidad de organizar y planificar: Planificar y organizar es la manera más eficiente para lograr cada objetivo de la empresa. Para el 44% de las empresas industriales el nivel de desarrollo exigido es muy alto, y para el 56% restante de las empresas exigen un nivel alto de desarrollo al momento de organizar y planificar para la ejecución de las labores en la empresa.

Capacidad para elaborar, evaluar y administrar proyectos: En la presente investigación se pudo evidenciar que el 33% exigen el que el nivel de desarrollo sea muy alto en esta competencia, el 56% de la competencia considera que el nivel de desarrollo es alto y el 11% de las empresas del sector industrial afirma que el nivel de desarrollo requerido para ellos es bajo.

Habilidad para identificar y administrar los riesgos de negocios de las empresas: De acuerdo con el presente estudio el 44% las empresas exigen un nivel de desarrollo muy alto, el 44% de las empresas requieren un nivel alto y el 11% faltante demanda un nivel de desarrollo medio.

Capacidad para la toma de decisiones: El 44% de las empresas industriales señalan que el nivel de desarrollo requerido es muy alto, el otro 44% de las empresas solicitan un nivel alto y el 11% restante exigen un nivel de desarrollo medio.

Capacidad para generar nuevas ideas: El nivel de desarrollo exigido para la ejecución de las labores de las empresas en el sector industrial se distribuye de la siguiente manera: el 56 % de las empresas requieren un nivel muy alto, y el otro 44% indica que exigen un nivel alto.

Iniciativa y capacidad para anticiparse a problemas: el nivel de desarrollo que requieren de esta competencia el sector industrial es el 78% de las empresas demanda un nivel muy alto y el 22% exige un nivel alto.

Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica: El nivel de desarrollo requerido de la capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica por la empresa es: el 67% empresas expresan que el nivel de desarrollo exigido es muy alto, el 11% de las empresas dicen que es alto el nivel de desarrollo requerido y el 22% faltante afirman que el nivel que necesitan de esta competencia para la ejecución de las labores en la empresa es medio.

Habilidad de investigación: Los resultados del presente estudio afirman que las empresas industriales en esta competencia se encuentran muy divididos, es decir el 22% de las empresas dice que el nivel de desarrollo exigido es muy alto, el otro 44% indica que para ellos el nivel de desarrollo debe ser alto, el 22% del sector industrial encuestado indica que el nivel es medio y el 11% faltante dice que no aplica para ellos que tengan un nivel de desarrollo en la parte investigativa.

Capacidad de análisis y síntesis: Según datos cuantitativos arrojan que el nivel de desarrollo que requiere el 44% es muy alto, el otro 44% indican que necesitan un nivel alto, y el 11% restante dice que el nivel que ellos solicitan es medio (ver gráfica 288).

Productividad (Capacidad para producir en menor: tiempo, materia prima y costo los servicios o productos de la empresa): De acuerdo con los resultados de la encuesta aplicada el 56% de las

empresas industriales consideran que el nivel de desarrollo de la productividad exigido es muy alto, el 33% dice que el nivel para ellos es alto y el 11% restante afirma de requieren un nivel medio.

Desarrollar, implementar y gestionar sistemas de control administrativo: El 44% del sector industrial indica que el nivel de desarrollo exigido es muy alto, el 44% de las empresas anuncian que requieren un nivel alto y el otro 11% indica que el nivel que necesitan es medio para la ejecución de las labores de la empresa.

Liderazgo: El 56% de las empresas industriales dicen que el nivel desarrollo exigido es de muy alto., el 33% empresas indican que requieren un nivel alto y el 11% faltante indica que el nivel solicitado por este grupo de empresas es bajo.

Capacidad para la solución de problemas o conflictos: El 56% de las empresas afirman que el nivel que requieren de esta competencia es muy alto, por otra parte, el 33% de las empresas dice que el nivel que ellos exigen alto y el 11% restante considera un nivel de desarrollo medio.

Puntualidad: Según resultados cuantitativos de la encuesta aplicada el 78% de las empresas industriales señalan que el nivel de desarrollo exigido es muy alto y el 22% de empresas restantes consideran que el nivel de desarrollo es alto.

Habilidades interpersonales: la presente investigación indica que el 56% de las empresas afirman que el nivel de desarrollo que exigen de esta competencia para la elaboración de las labores muy alto y el 44% requiere un nivel alto de desarrollo.

Capacidad crítica y autocrítica: se puede evidenciar el nivel de desarrollo que exigen o requieren las empresas del administrador de empresas para la ejecución de las labores de la

empresa. El 33% de las empresas requieren un nivel muy alto y el 67% de las empresas exigen un nivel alto.

**Iniciativa y espíritu emprendedor:** Esta competencia trabaja de la mano con la creatividad e innovación y solución de problemas o riesgos. el 56% de las empresas dice que el nivel de desarrollo que requieren es muy alto, el 33% indica que para ellos el nivel de desarrollo debe ser alto, y el 11% del sector industrial encuestado indica que el nivel es medio.

**Compromiso ético:** Las empresas buscan profesionales con principios y valores, que sean personas a las cuales las organizaciones puedan confiar. El 67% de las empresas industriales requieren un nivel de desarrollo muy alto y el 33% de empresas restante exige un nivel de desarrollo alto.

**Motivación del logro:** Se puede evidenciar que el 33% de las empresas encuestadas requieren un nivel de desarrollo, y el 67% dice que necesita un nivel alto de motivación del logro del administrador de empresas para cumplir con los objetivos y labores de la empresa.

**Trabajo en Equipo:** Para el sector industrial es muy importante esta competencia, y el nivel de desarrollo exigido es: para el 78% de las empresas el nivel es muy alto, para el 11% el nivel requerido es alto y para el 11% restante el nivel de desarrollo exigido es medio como se muestra en la gráfica n°299.

**Actitud hacia el cliente:** De acuerdo con los resultados el sector industrial de la ciudad de Cúcuta busca el personal que cuente con esta competencia, también exige cierto nivel de desarrollo: el 67% de las empresas requiere un nivel muy alto y el 33% restante exige un nivel de desarrollo alto.

Presentación personal: Si se quiere proporcionar credibilidad, se debe tener actitud y una buena presentación personal. El sector industrial deja una gran sorpresa al momento de ver los resultados de la presente investigación se puede observar que el 11% de las empresas, aunque es una minoría no exige para nada la presentación personal. aunque el 56% de las empresas requieren un nivel muy alto de presentación personal para su empresa y el 33% restante le da un nivel de exigencia alto.

Identificar las jerarquías del personal y las áreas funcionales: Se puede observar que el 33% de las empresas requieren un nivel muy alto para la ejecución de las labores de la empresa y el logro de los objetivos, el 56% de las empresas dice que exige un nivel alto y el 11% faltante necesita un nivel medio de esta competencia de los administradores de empresas.

#### ***5.1.5.3 Conclusión del sector industrial.***

Antes de iniciar se desea aclarar al lector, que los valores que se utilizaran en la conclusión es la media aritmética conocida como promedio o media, es el número o valor representativo de un grupo de números finito. Este se calculó sumando el grupo de número (que pertenece al valor de importancia o nivel de desarrollo dado a cada competencia por medio de la escala del Likert) de cada competencia y este mismo se dividió por el recuento de dicho grupo de números es decir por el total de empresas encuestadas en el sector industrial. Ejemplo: Se encuestaron 9 empresas, donde se evalúa el nivel de importancia que tiene la competencia del Conocimiento Oral y escrito de una lengua extranjera para las empresas, por medio de la escala de Likert (siendo 5 muy importante y 1 sin importancia); se obtiene las siguientes calificaciones 4, 4, 3, 5, 1, 2, 2, 1, 2. Se suma las 9 calificaciones para un total de 22 y se divide en 9 (es el número de empresas encuestadas) para un promedio de 2,6667.

El objetivo de la encuesta fue (a) Indagar cuales de las competencias eran requeridas por el administrador de empresas para la ejecución de las labores de la empresa, y (b). Cuál era el nivel de desarrollo que requieren de las competencias para lograr los objetivos de la organización. Gracias a los resultados obtenidos se puede concluir que las competencias importantes son, trabajo en equipo con un promedio de 4,8889, capacidad para la solución de problemas o conflictos con un promedio de 4,7778, capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica con un promedio de 4,6667, el liderazgo con 4,6667, la puntualidad con una media de 4,6667, habilidades interpersonales con 4,6667, el compromiso ético con un promedio de 4,6667 y la capacidad de aprendizaje con una media de 4,5556. También es importante destacar que las competencias de poca importancia y moderadamente importante para este sector son, conocimiento oral y escrito de una lengua extranjera (inglés) con un promedio de 2,4444, el conocimiento políticas, normas, formas de vida, y leyes internacionales con una media de 3,0000 y habilidades de investigación con 3,6667 (ver tabla n°17).

Por otra parte, las competencias con el nivel de desarrollo más alto que requieren las empresas industriales son, iniciativa y capacidad para anticiparse a problemas con un promedio de 4,7778, la puntualidad con una media de 4,7778, el compromiso ético con 4,6667, el trabajo en equipo con un promedio de 4,6667, actitud hacia el cliente con 4,6667, capacidad para generar nuevas ideas (creatividad) con un promedio de 4,5556 y las habilidades interpersonales con 4,5556. Seguidamente, se relacionan las competencias con el nivel de desarrollo exigido más bajo y medio por las empresas industriales que son, habilidades de investigación 3,6667, conocimiento de políticas, normas, formas de vida, y leyes internacionales 3,5556, conocimiento oral y escrito de una lengua extranjera 2,8889 (Ver tabla n°18).



El sector industrial resalta que es vital que el administrador de empresas cuente con el trabajo en equipo, la puntualidad, la creatividad y el compromiso ético. Sorprende ver que, aunque las empresas se encuentren en mundo que vive en constante cambio el conocimiento de una segunda lengua y la habilidad investigativa son de poca importancia y nos son vital para que los profesionales de administración ingresen a laboral en este sector.

Tabla 17  
competencia evaluadas por el nivel de importancia para la ejecución de las labores de la empresa del sector industrial.

n°	Competencias	Promedio
1	Trabajo en Equipo.	4,8889
2	Capacidad para la solución de problemas o conflictos.	4,7778
3	Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.	4,6667
4	Liderazgo (Capacidad de administrar el talento humano, delegar funciones, coordinación, manejo y optimización del grupo).	4,6667
5	Puntualidad (llegada, trabajos y compromisos de la organización).	4,6667
6	Habilidades interpersonales (Capacidad de comunicarse contexto organizacional e internacional).	4,6667
7	Compromiso ético (preocupación por la calidad)	4,6667
8	Capacidad de aprendizaje (destreza, razonamiento, observación y acatar instrucciones).	4,5556
9	Capacidad para generar nuevas ideas (Creatividad).	4,5556
10	Iniciativa y capacidad para anticiparse a problemas.	4,5556
11	Actitud hacia el Cliente.	4,5556
12	Capacidad crítica y autocrítica.	4,4444
13	Presentación Personal.	4,4444
14	Capacidad de organizar y planificar.	4,4444
15	Habilidad para identificar y administrar los riesgos de negocios de las organizaciones.	4,4444
16	Capacidad para toma de decisiones (Inversión, financiamiento, Proyectos, Soluciones).	4,4444
17	Productividad (Capacidad para producir en menor tiempo, materia prima y costo los servicios o productos de la empresa).	4,4444
18	Iniciativa y espíritu emprendedor (trabajar de forma autónoma, proactividad, interés por innovar).	4,3333
19	Capacidad para detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos.	4,3333
20	Capacidad de análisis y síntesis.	4,3333
21	Motivación del Logro.	4,2222
22	Conocimientos básicos y generales del Administrador de Empresas (Contabilidad, economía, Estadísticas, Producción, Mercadeo).	4,2222
23	Capacidad para elaborar, evaluar y administrar proyectos.	4,2222
24	Identificar las jerarquías del personal y las áreas funcionales (Finanzas, producción, mercadotecnia, talento humano) en una empresa, para lograr los objetivos organizacionales con mayor eficiencia.	4,1111
25	Desarrollar, implementar y gestionar sistemas de control administrativo.	4,1111

26	Habilidades Informáticas y uso de nuevas tecnologías (software especializado, Herramientas Office, Drive, otros).	4,0000
27	Conocimiento y manejo de las leyes, reglamentos y acuerdos a los que debe apegarse una dependencia o entidad en el ejercicio de las funciones que tienen encomendadas.	4,0000
28	Habilidades de investigación.	3,6667
29	Conocimiento de la diversidad y multiculturalidad de otros países para el cumplimiento de los objetivos en negocios y proyectos internacionales (políticas, normas, formas de vidas, gustos, etc.)	3,0000
30	Conocimiento Oral y escrito de una lengua extranjera (inglés).	2,4444

Tabla 18  
competencia evaluadas por el nivel de desarrollo para la ejecución de las labores de la empresa del sector industrial.

n°	Competencias	Promedio
1	Iniciativa y capacidad para anticiparse a problemas.	4,7778
2	Puntualidad (llegada, trabajos y compromisos de la organización).	4,7778
3	Compromiso ético (preocupación por la calidad)	4,6667
4	Trabajo en Equipo.	4,6667
5	Actitud hacia el Cliente.	4,6667
6	Capacidad para generar nuevas ideas (Creatividad).	4,5556
7	Habilidades interpersonales (Capacidad de comunicarse contexto organizacional e internacional).	4,5556
8	Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.	4,4444
9	Capacidad para la solución de problemas o conflictos.	4,4444
10	Iniciativa y espíritu emprendedor (trabajar de forma autónoma, proactividad, interés por innovar).	4,4444
11	Capacidad de organizar y planificar.	4,4444
12	Productividad (Capacidad para producir en menor tiempo, materia prima y costo los servicios o productos de la empresa).	4,4444
13	Habilidad para identificar y administrar los riesgos de negocios de las organizaciones.	4,3333
14	Capacidad para toma de decisiones (Inversión, financiamiento, Proyectos, Soluciones).	4,3333
15	Capacidad de análisis y síntesis.	4,3333
16	Desarrollar, implementar y gestionar sistemas de control administrativo.	4,3333
17	Liderazgo (Capacidad de administrar el talento humano, delegar funciones, coordinación, manejo y optimización del grupo).	4,3333
18	Capacidad crítica y autocrítica.	4,3333
19	Motivación del Logro.	4,3333
20	Conocimientos básicos y generales del Administrador de Empresas (Contabilidad, economía, Estadísticas, Producción, Mercadeo).	4,3333
21	Capacidad de aprendizaje (destreza, razonamiento, observación y acatar instrucciones).	4,3333
22	Presentación Personal.	4,2222
23	Identificar las jerarquías del personal y las áreas funcionales (Finanzas, producción, mercadotecnia, talento humano) en una empresa, para lograr los objetivos organizacionales con mayor eficiencia.	4,2222
24	Capacidad para detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos.	4,2222
25	Conocimiento y manejo de las leyes, reglamentos y acuerdos a los que debe apegarse una dependencia o entidad en el ejercicio de las funciones que tienen encomendadas.	4,2222

26	Capacidad para elaborar, evaluar y administrar proyectos.	4,1111
27	Habilidades Informáticas y uso de nuevas tecnologías (software especializado, Herramientas Office, Drive, otros).	4,1111
28	Habilidades de investigación.	3,6667
29	Conocimiento políticas, normas, formas de vida, y leyes Internacionales.	3,5556
30	Conocimiento Oral y escrito de una lengua extranjera (inglés).	2,8889

---

### **5.1.6 Sector minero energético**

La actividad principal de este sector es la extracción de hulla y generador de energía. Según base de datos de la Cámara de Comercio (2018) la ciudad de Cúcuta cuenta con 31.927 empresas activas con una participación del sector minero - energético de 348 empresas.

A continuación, se analizará la importancia de cada competencia para la ejecución de las labores de la Empresas, luego se realizará el análisis por el nivel de desarrollo de las competencias para el logro de los objetivos de la organización, para mayor comprensión de las gráficas.

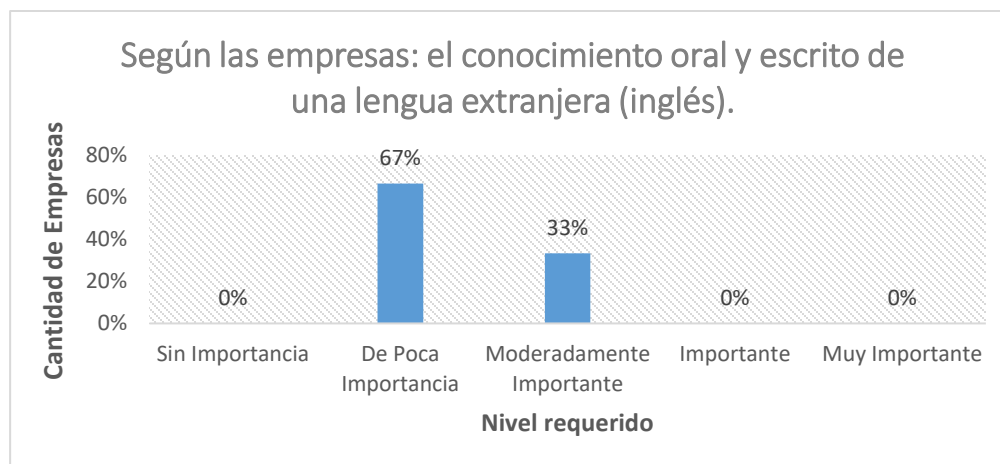
#### ***5.1.6.1 Análisis del nivel de importancia requerido de las competencias para la ejecución de las labores de las empresas del sector minero energético.***

- Conocimiento oral y escrito de una lengua extranjera:

El inglés se ha convertido en un idioma universal, también es una herramienta que permite crear nuevas puertas y tener ventajas competitivas en ámbito personal, profesional y empresarial. El 33% de las empresas dicen que esta competencia es moderadamente importante y el 67% del sector minero energético indica que el conocimiento de una segunda lengua (inglés) es de poca importancia para la ejecución de las labores de la empresa (ver gráfica n° 153).

- Conocimientos básicos y generales del administrador de empresas:

Los conocimientos del administrador se convierten en el protagonista de la empresa ya que permite su sostenibilidad de la empresa en el mundo laboral, donde la competitividad avanza

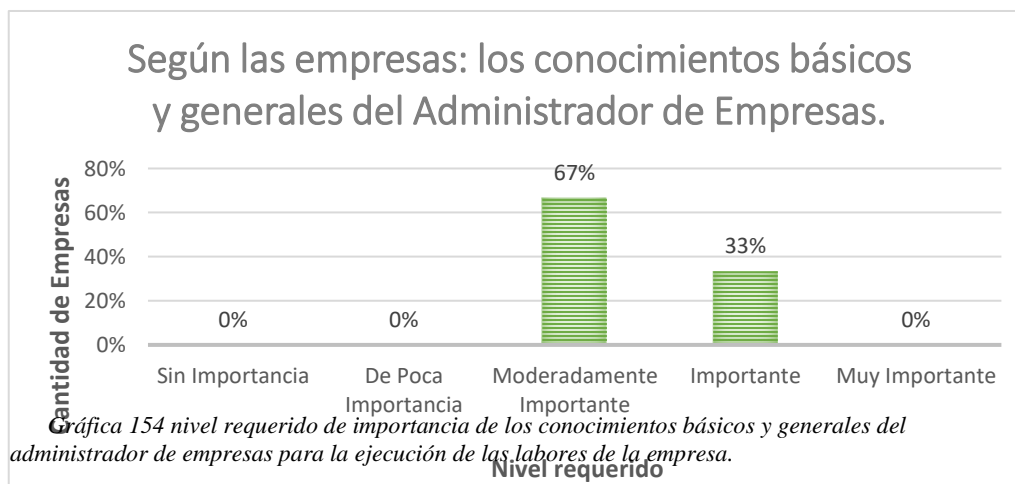


Gráfica 153 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa del conocimiento básico y general del administrador de empresas.

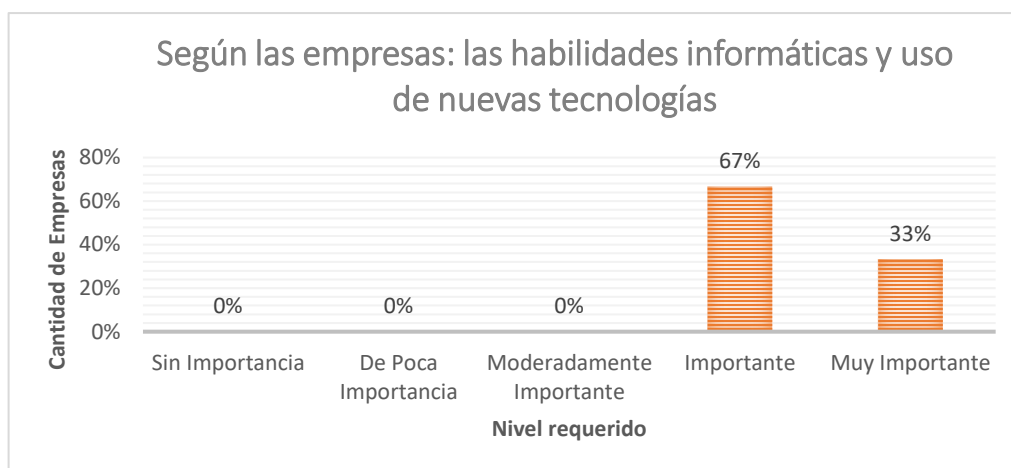
cada vez más. Para el 67% del sector minero energético indica que esta competencia es moderadamente importante para la ejecución de las labores de la empresa y el 33% de las empresas dicen que esta competencia es importante para lograr las labores de la empresa. (ver gráfica n° 154).

- Habilidades informáticas y uso de nuevas tecnologías:

Gracias al evolutivo cambio que enfrentan las empresas sobre todo en el área de las TIC (Tecnología de la información y la comunicación) las empresas requieren el personal capacitado



y preparado para estos eventos, para lograr sus objetivos. el 67% de las empresas del sector



*Gráfica 155 nivel requerido de importancia de la habilidad informáticas y uso de las nuevas tecnologías.*

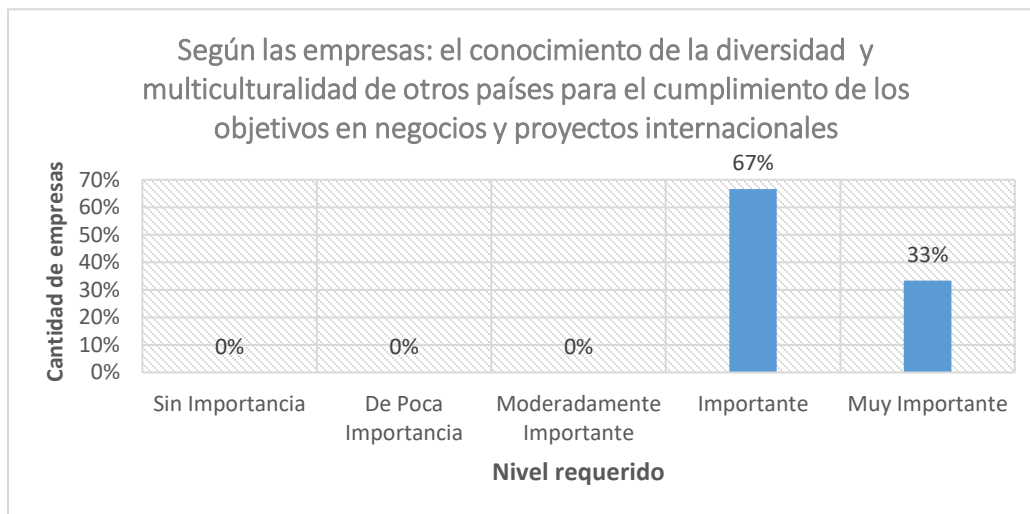
minero energético indica que esta competencia es importante y el 33% de las empresas dicen que esta competencia es muy importante para la ejecución de las labores de la empresa. (ver gráfica n° 155).

- El conocimiento de la diversidad y multiculturalidad de otros países para el cumplimiento de los objetivos en negocios y proyectos internacionales:

Las empresas no solo deben mirar que tan rentable, o que tanta inversión va a dejar cierta negociación en territorios nuevos a conquistar, deben enfocar primordialmente en la cultura, diversidad, leyes, decretos para acoplarse y lograr que todo sea exitoso. El 67% de las empresas dicen que esta competencia es importante en la empresa y el 33% de las empresas señala que esta competencia es importante para lograr las labores de la empresa (ver gráfica n°156).

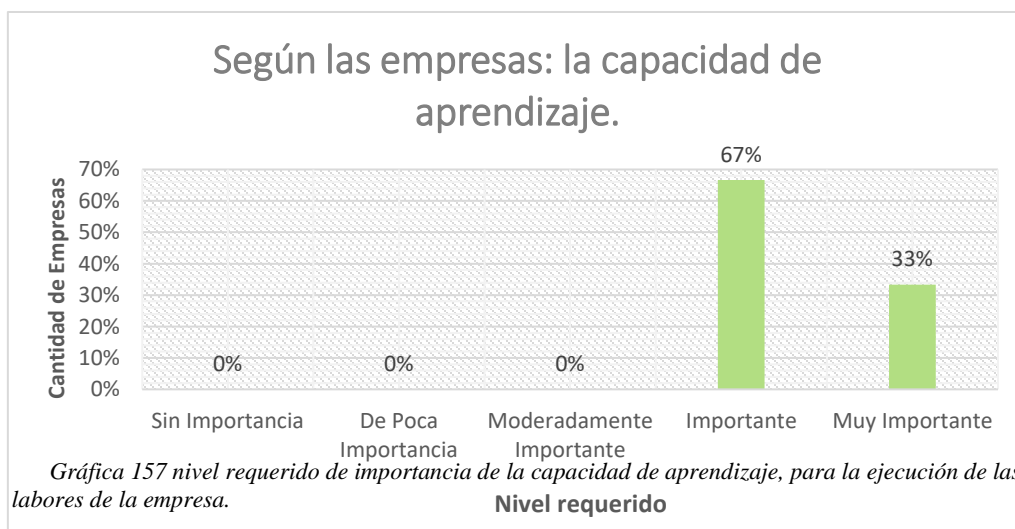
- Capacidad de aprendizaje:

Como se ha ido resaltando el entorno competitivo y evolutivo en el que viven las empresas, hace que estas mismas se exija al momento de buscar personal, ya que requieren para su empresa



*Gráfica 156 nivel requerido de importancia del conocimiento de la diversidad y multiculturalidad de otros países, para la ejecución de las labores de la empresa.*

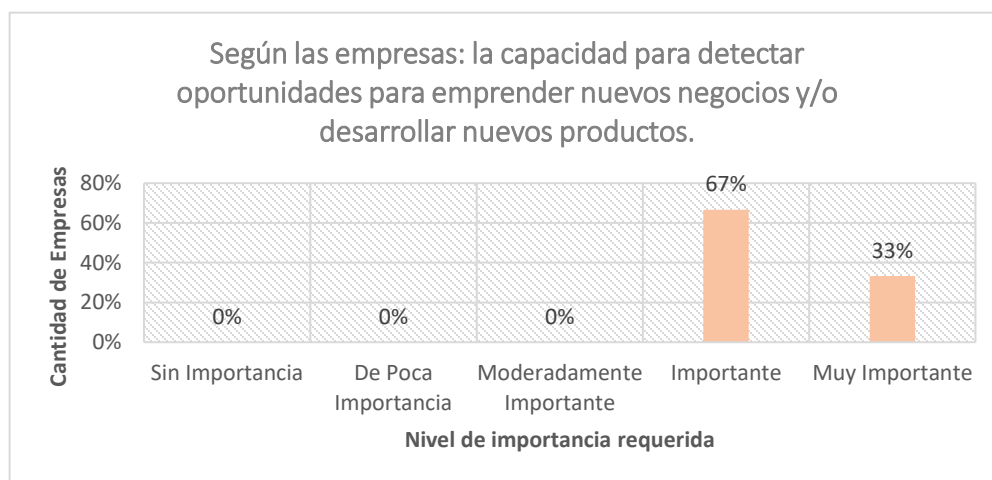
un equipo capaz de aprender, de adaptarse a los cambios y crear estrategias. Para el 33% de las empresas la capacidad de aprendizaje es muy importante para lograr las labores de la empresa y el 67% de las empresas dicen que esta competencia es importante en la empresa (ver gráfica n°157).



*Gráfica 157 nivel requerido de importancia de la capacidad de aprendizaje, para la ejecución de las labores de la empresa.*

- Capacidad para detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos:

La capacidad para detectar oportunidades es sumamente difícil, pero es necesario para crear nuevos negocios y sacar provechos a las dificultades son muchas veces el momento preciso para llegar al éxito. De acuerdo con los resultados el 33% de las empresas anuncia que esta competencia es muy importante para lograr las labores de la empresa y el 67% de las empresas dicen que esta competencia es importante en la empresa (ver gráfica n°158).



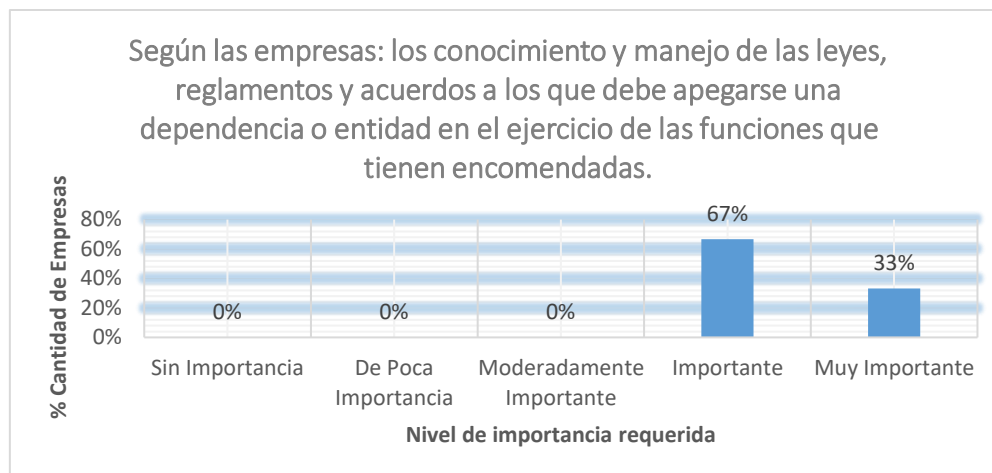
Gráfica 158 nivel requerido de importancia de la capacidad para detectar oportunidades, para la ejecución de las labores de la empresa.

- Conocimiento y manejo de las leyes, reglamentos y acuerdos a los que debe apegarse una dependencia o entidad en el ejercicio de las funciones que tienen encomendadas.

A la competitividad en el mundo empresarial, y el deseo u objetivos por posesionar y ser parte de ese mundo competitivo es indispensable que las empresas cuenten con el personal indicado que sepa e instruya sobre las normas, leyes, reglamentos para surgir de una manera muy legal y



con calidad. Para el 33% de las empresas la capacidad de aprendizaje es muy importante para lograr las labores de la empresa y el 67% de las empresas dicen que esta competencia es



Gráfica 159 nivel requerido de importancia de los conocimientos y manejo de las leyes, para la ejecución de las labores de la empresa.

importante en la empresa (ver gráfica n°159).

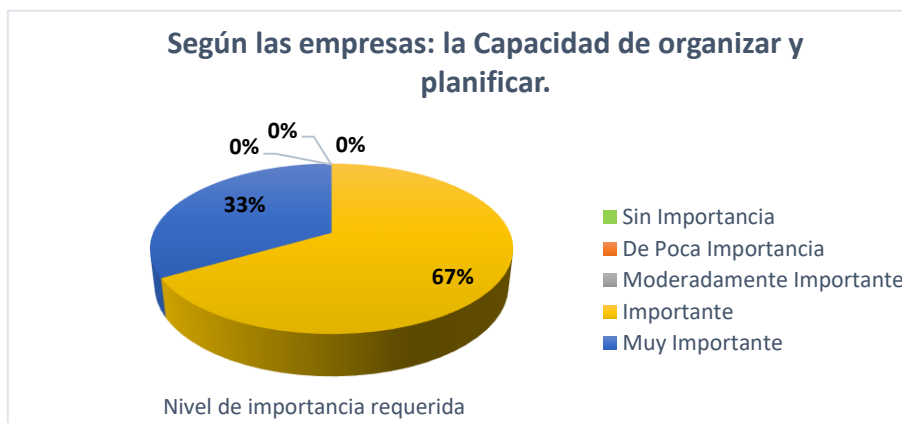
- Capacidad de organizar y planificar.

La capacidad de organizar y planificar es la manera de fijar metas para el logro de una tarea específica designando de la manera más eficiente el tiempo, las funciones y recursos que se deben realizar, para que la empresa tenga un futuro mejor. Para el 33% de las empresas la capacidad de aprendizaje es muy importante para lograr las labores de la empresa y el 67% de las empresas dicen que esta competencia es importante en la empresa (ver gráfica n°160).

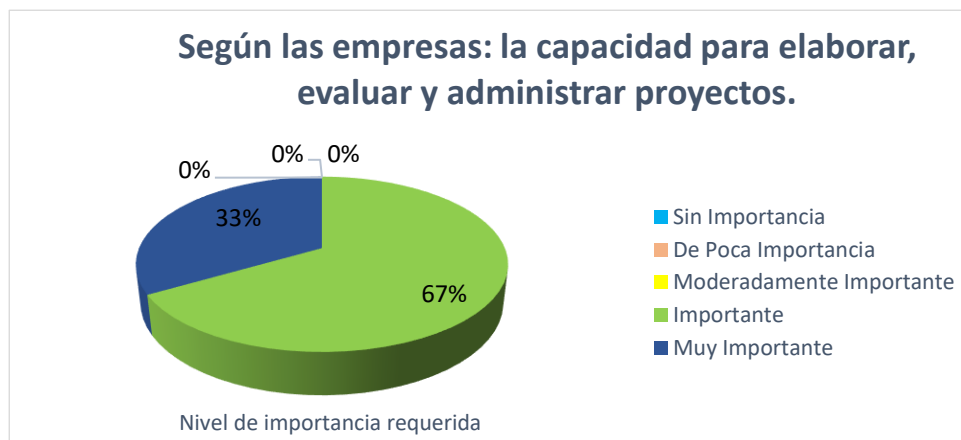
- Capacidad para elaborar, evaluar y administrar proyectos.

La formulación adecuada, y la buena administración de los recursos disponible de la empresa para la elaboración de ideas, productos o servicios (Proyectos) permite que en la empresa sea competitiva y se mantenga en el mercado Para el 33% de las empresas la capacidad de

aprendizaje es muy importante para lograr las labores de la empresa y el 67% de las empresas dicen que esta competencia es importante en la empresa (ver gráfica n°161).



*Gráfica 160 nivel requerido de importancia de la capacidad de organizar y planificar, para la ejecución de las labores de la empresa.*

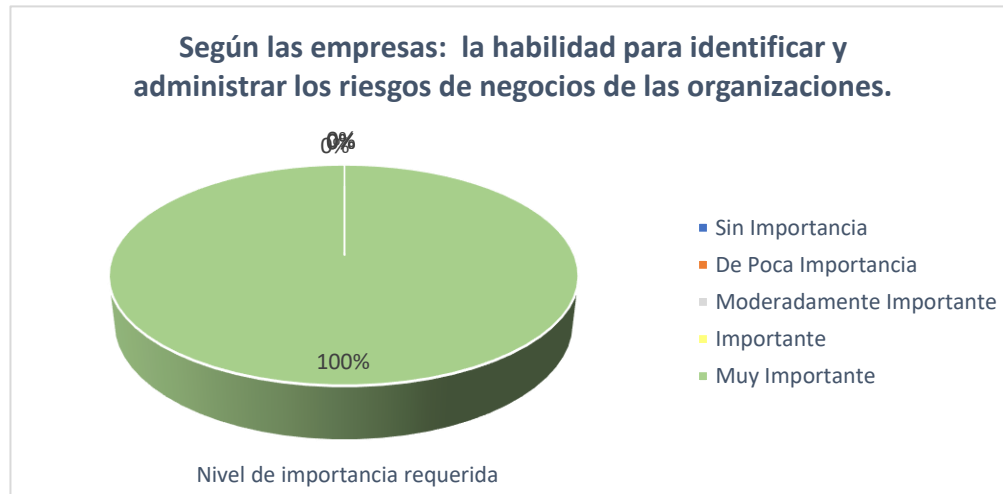


*Gráfica 161 nivel requerido de importancia de la capacidad de elaborar, evaluar y administrar proyectos, para la ejecución de las labores de la empresa.*

- Habilidad para identificar y administrar los riesgos de negocios de las empresas.

Las empresas requieren profesionales con la plena confianza, seguridad y autonomía de administrar, identificar y de crear estrategias contra los riesgos, para garantizar su éxito a futuro.

Se puede resaltar que en este sector viven enfrentándose diariamente a los riesgos y se ve reflejado en que el 100% de las empresas del sector minero energético indica que esta



*Gráfica 162 nivel requerido de importancia de la habilidad de identificar y administrar los riesgos, para la ejecución de las labores de la empresa.*

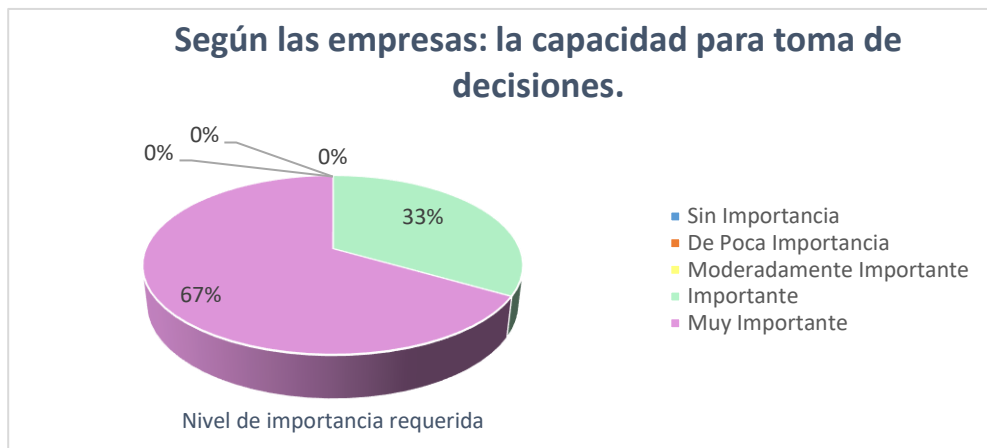
competencia es muy importante para la ejecución de las labores de la empresa. (ver gráfica n°162).

- Capacidad para la toma de decisiones

Para llevar una eficiente administración en la organización se debe hablar de tomar decisiones, las empresas deben contar con el personal capacitado para las decisiones que se deben tomar sobre los recursos y estrategias para llegar al éxito. Hoy en día el 67% del sector minero energético afirman que esta competencia es muy importante para sus labores, y el 33% indica que es importante para la ejecución de las labores de la empresa (ver gráfica n°163).

- Capacidad para generar nuevas ideas

Generar nuevas ideas no es fácil, pero se puede lograr sacándole provecho a los retos que se presentan en el diario vivir, en el estudio e investigaciones que se realicen sobre las necesidades

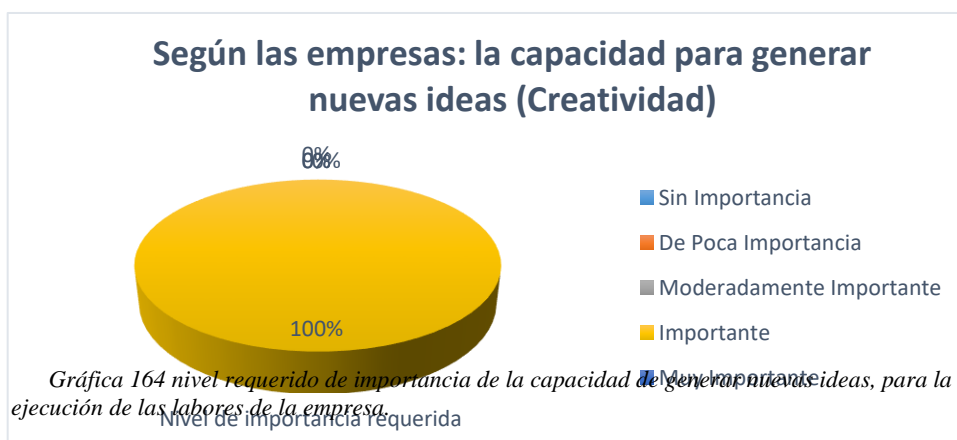


Gráfica 163 nivel requerido de importancia de la capacidad para la toma de decisiones, para la ejecución de las labores de la empresa.

de los clientes, para que la empresa logre ser rentable y reconocida en el mercado. Este sector muestra que el 100% de las empresas dicen que la capacidad de generar nuevas ideas es importante para la ejecución de las labores de la empresa (ver gráfica n°164).

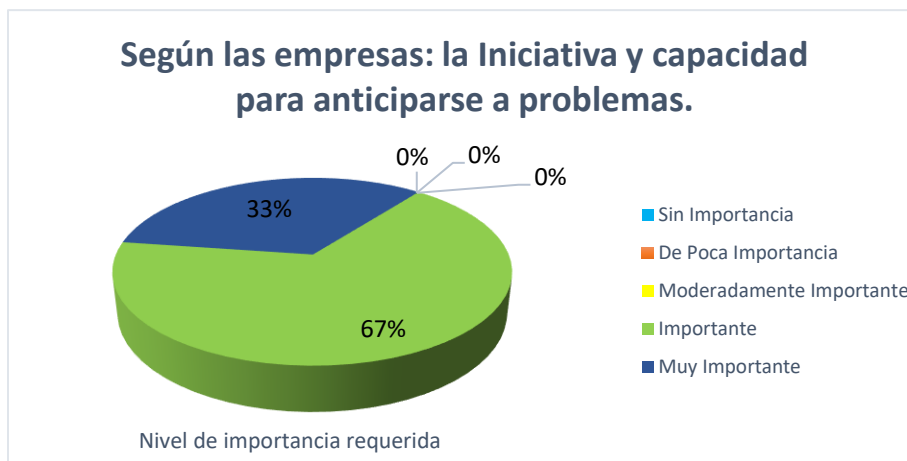
- Iniciativa y capacidad para anticiparse a problemas.

Anticiparse a los problemas es evitar tener lesiones, heridas y pérdidas innecesarias que perjudiquen a la empresa, a su equipo de trabajo y por último a la sociedad. El 33% de las empresas dicen que es muy importante esta competencia y para el 67% de las empresas es



Gráfica 164 nivel requerido de importancia de la capacidad de generar nuevas ideas, para la ejecución de las labores de la empresa.

importante esta competencia, como se puede ver el anticiparse a los problemas es una competencia bastante relevante para la ejecución de las labores de este sector. (ver gráfica



*Gráfica 165 nivel requerido de importancia de anticiparse a los problemas, para la ejecución de las labores de la empresa.*

n°165).

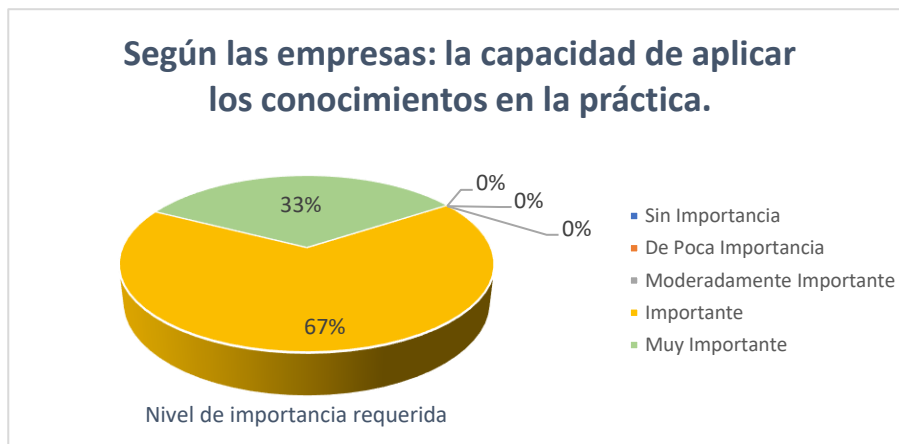
- Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.

Estos conocimientos se colocan a producir cuando las personas los colocan en práctica, es ahí donde el individuo aprender, crece aún más profesionalmente, y enriquece su saber. Para el 33% del sector minero energético dicen que es muy importante esta competencia y el 67% de las empresas señalan que es importante para la ejecución de las labores de la empresa. (ver gráfica n°166).

- Habilidad de investigación.

Es una pieza clave para reducir los riesgos, se puede afirmar que para que las otras competencias aporten resultados exitosos deben basarse en esta, es requisito hoy en día para los profesionales tener la iniciativa y habilidad de investigar. Para el sector minero energético la

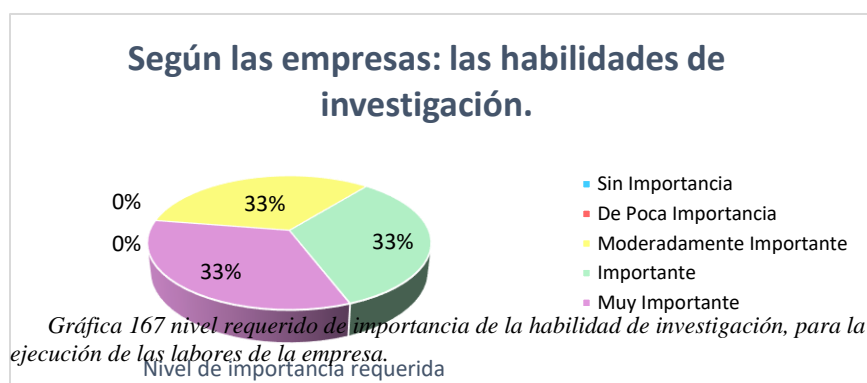
habilidad investigación está dividida equitativamente de la siguiente de manera, el 33% dice que es muy importante, el otro 33% considera que es importante y el 33% faltante señala que es moderadamente importante para ellos, en la ejecución de las labores de la empresa. (ver gráfica n°167).



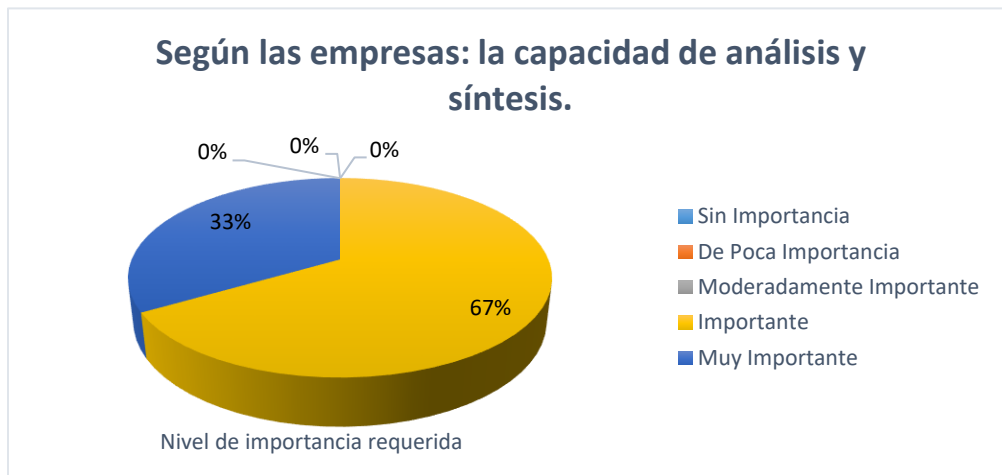
Gráfica 166 nivel requerido de importancia de la capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.

- Capacidad de análisis y síntesis.

Las empresas requieren profesionales capaces de realizar un análisis y síntesis aun tema específico para crear estrategias al momento de tomar decisiones. De acuerdo con los resultados el 33% de las empresas anuncia que esta competencia es muy importante para lograr las labores



de la empresa y el 67% de las empresas dicen que esta competencia es importante para la ejecución de las labores empresa (ver gráfica n°168).



*Gráfica 168 nivel requerido de importancia de la capacidad de análisis y síntesis, para la ejecución de las labores de la empresa.*

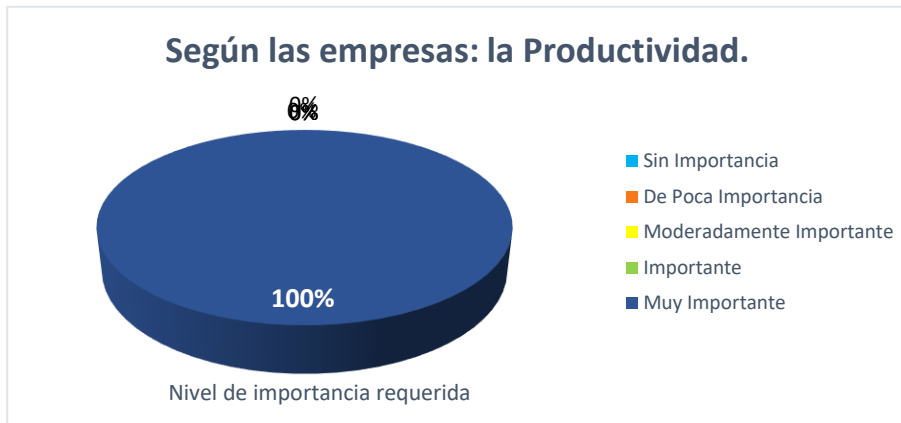
- **Productividad**

Es muchos casos la productividad se convierte en tecnología y logística, ya que en las fábricas las tareas están elaboradas también por maquinas, no solo por personas. Así que el termino productividad, aunque es el mismo varía según el tipo de empresa. De acuerdo con los datos obtenidos el 100% del sector minero energético señala que es muy importante para alcanzar y encaminar las labores de la empresa (ver gráfica n°169).

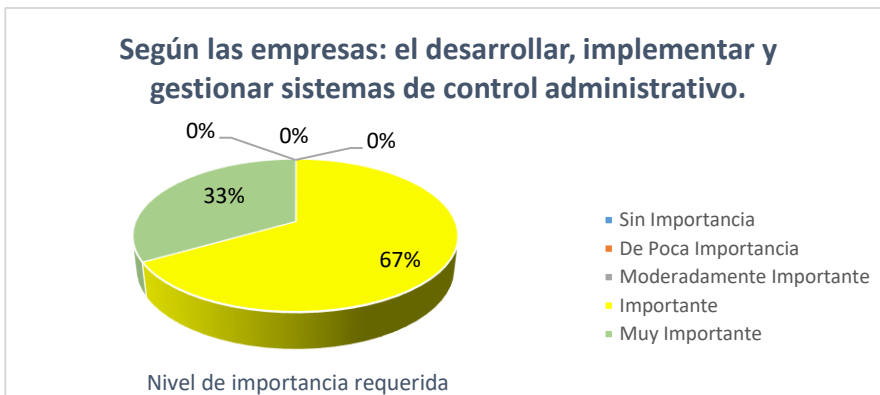
- **Desarrollar, implementar y gestionar sistemas de control administrativo.**

Hoy en día ante los riesgos, intolerancia, globalización competitividad a la que se enfrentan las organizaciones requiere controlar o implementar y desarrollar sistemas de control para guiarse por las normas, políticas, y decretos, para el buen uso y protección de los recursos. Según datos obtenidos los resultados el 33% de las empresas anuncia es muy importante para lograr las

labores de la empresa y el 67% de las empresas dicen que esta competencia es importante para la ejecución de las labores empresa (ver gráfica n°170).



Gráfica 169 nivel requerido de importancia de la productividad, para la ejecución de las labores de la empresa.



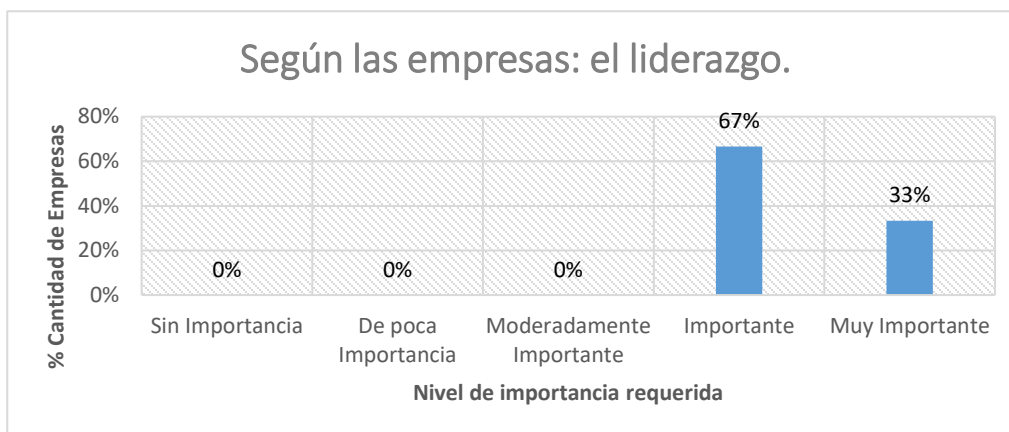
Gráfica 170 nivel requerido de importancia del desarrollo, implementación y gestión de sistemas de control, para la ejecución de las labores de la empresa.

- Liderazgo.

El liderazgo es igual a valor agregado, son esos profesionales capaces de generar ingresos y bienestar a la empresa, capaces de dirigir las competencias del resto del equipo de trabajo hacia el éxito. Para el 33% de las empresas anuncia que el liderazgo es muy importante para lograr las



labores de la empresa y el 67% de las empresas dicen que esta competencia es importante para la

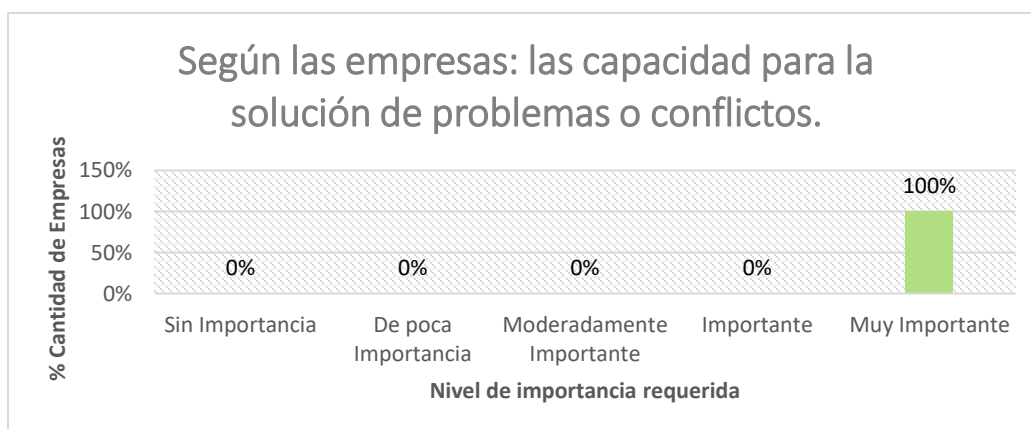


*Gráfica 171 nivel requerido de importancia del liderazgo, para la ejecución de las labores de la empresa.*

ejecución de las labores empresa (ver gráfica n°171).

- Capacidad para la solución de problemas o conflictos.

Las organizaciones buscan profesionales capaces de solucionar, de que entienda que los conflictos siempre van a existir. Esta persona debe ser cautelosa y esperar el momento indicado para dialogar con las personas implicadas, así evitar que se salga de las metas establecidas. Se puede ver que el 100% del sector minero energético anuncia que es importante para la ejecución

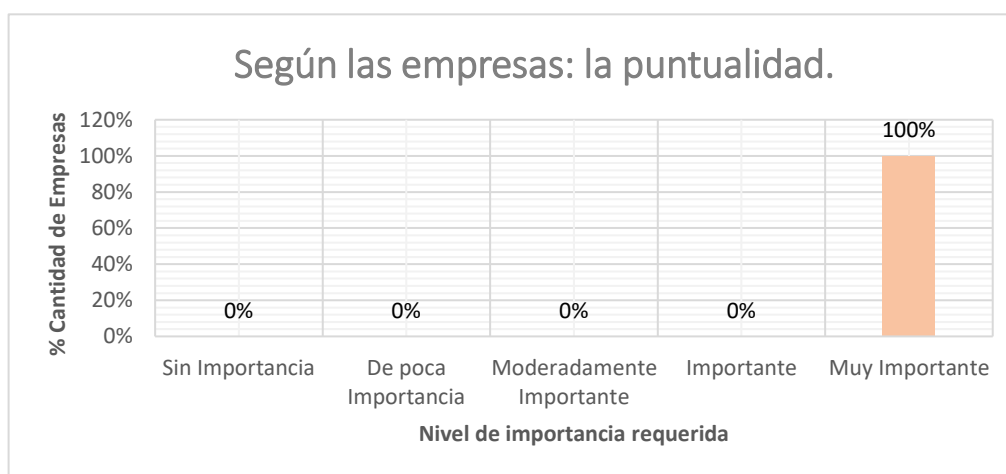


*Gráfica 172 nivel requerido de importancia de la solución de conflictos, para la ejecución de las labores de la empresa.*

de las labores de la empresa. (ver gráfica n°172).

- Puntualidad

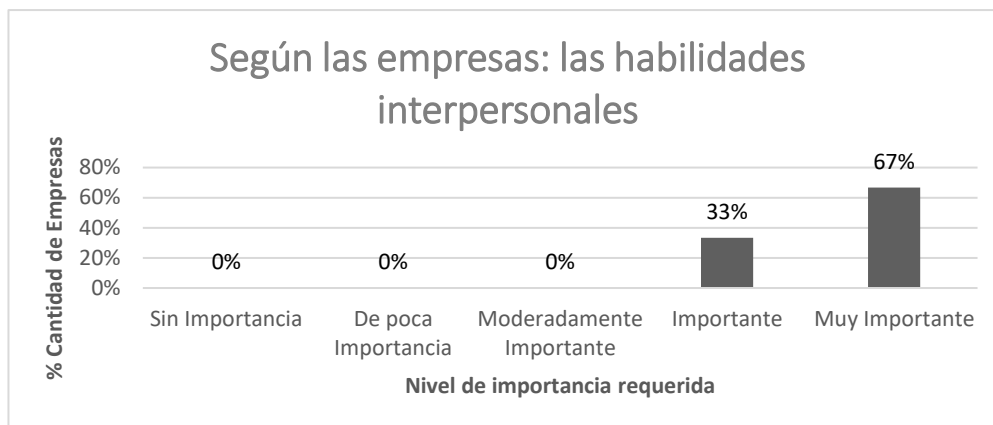
La puntualidad es una disciplina compromiso de personas que valoran el tiempo de los demás y él de sí mismo. Las empresas prefieren este tipo de profesionales que sirvan de ejemplo para los demás y ayude a que el equipo de trabajo se igual para el cumplimiento de metas, horarios y cronogramas. Así mismo la puntualidad para el 100% del sector minero energético es muy importante para la ejecución de las labores de la empresa. (ver gráfica n°173).



*Gráfica 173 nivel requerido de importancia de la puntualidad, para la ejecución de las labores de la empresa.*

- Habilidades interpersonales.

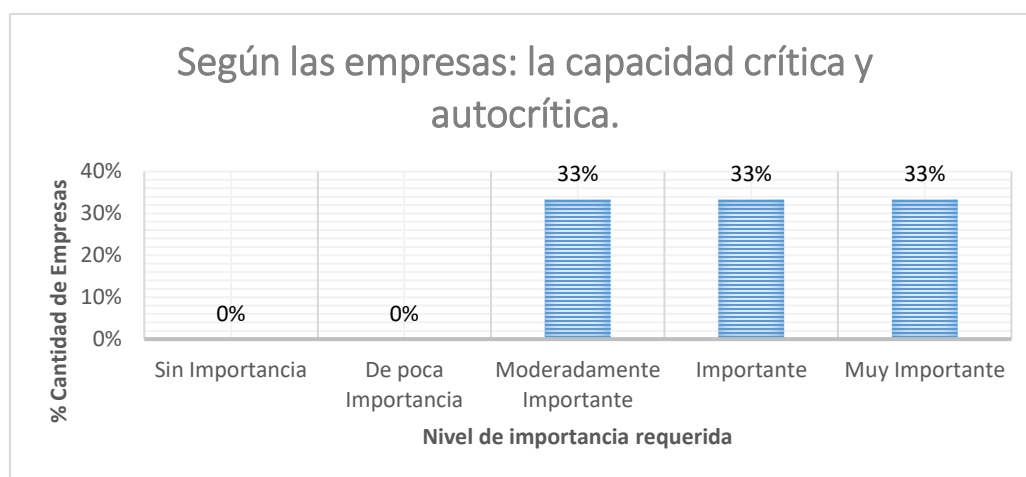
Son cualidades precisas de una persona con habilidad interpersonal, la toleración, la buena comunicación, el escucha, el cooperativismo, y el respeto. Todo este grupo o este conjunto permite una mejor imagen para la empresa, para generar credibilidad y abrir nuevas puertas. Para el 67% de las empresas esta competencia es muy importante para lograr las labores de la empresa y el 33% restante del sector dicen que esta competencia es importante para la ejecución de las labores empresa (ver gráfica n°174).



Gráfica 174 nivel requerido de importancia de la habilidad interpersonal, para la ejecución de las labores de la empresa.

- Capacidad crítica y autocrítica.

Las empresas requieren tener hoy en día mucha perspectiva, una de las estrategias para tenerla es la capacidad crítica y autocrítica que debe tener el individuo que lidera o conforma su equipo de trabajo. Esta competencia se encuentra dividida equitativamente así, el 33% dice que es muy importante, el otro 33% considera que es importante y el 33% faltante señala que es moderadamente importante para ellos, en la ejecución de las labores de la empresa. (ver gráfica



Gráfica 175 nivel requerido de importancia de la capacidad crítica y autocrítica, para la ejecución de las labores de la empresa.

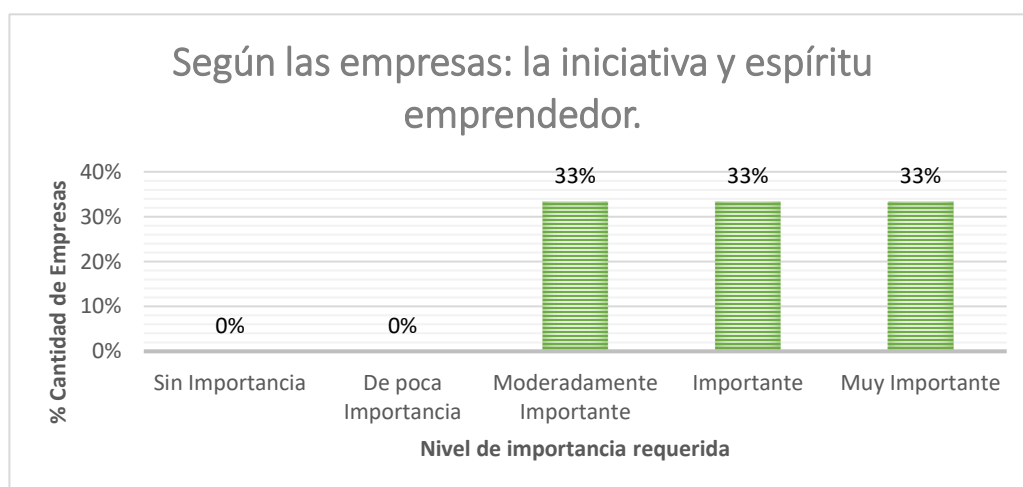
n°175).

- **Iniciativa y espíritu emprendedor**

Los profesionales compiten entre sí cada día, es una viva competencia de conocimientos, habilidades, actitudes y aptitudes para poder ser exitosos. Ya que permite que la ideas sean transformadas y recreadas en innovaciones. Para el sector minero energético esta competencia se encuentra dividida equitativamente de la siguiente de manera, el 33% dice que es muy importante, el otro 33% considera que es importante y el 33% faltante señala que es moderadamente importante para ellos, en la ejecución de las labores de la empresa. (ver gráfica n°176).

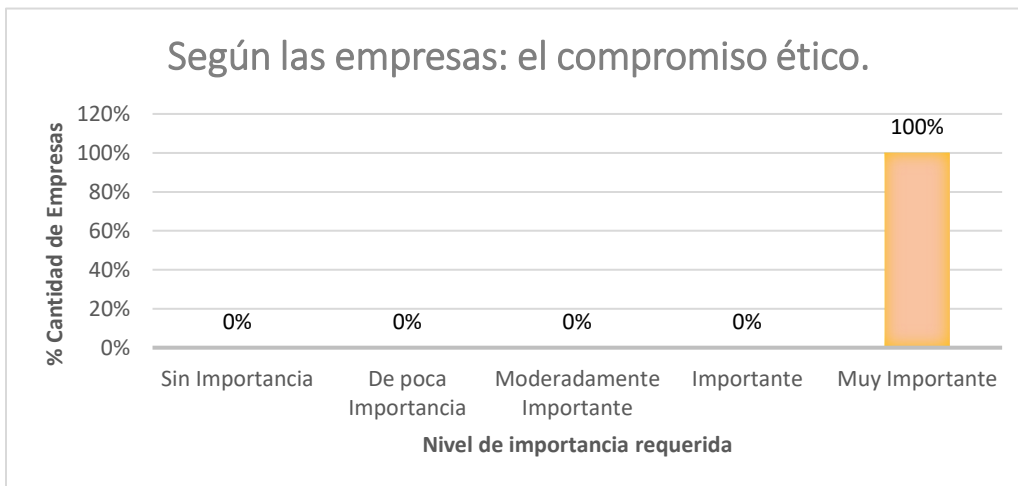
- **Compromiso ético**

El compromiso ético por parte de las empresas busca que puedan cumplir las necesidades de ofrecer bienes y servicios que proporcionen un impacto en el medio ambiente, en la sociedad de manera positiva y brindando productos o servicios que compartan valor. De acuerdo con los datos del sector minero energético, el 100% de las empresas que los conforman dicen que esta competencia es muy importante para la ejecución de las labores de la empresa. (ver gráfica



*Gráfica 176 nivel requerido de importancia de la iniciativa y espíritu emprendedor, para la ejecución de las labores de la empresa.*

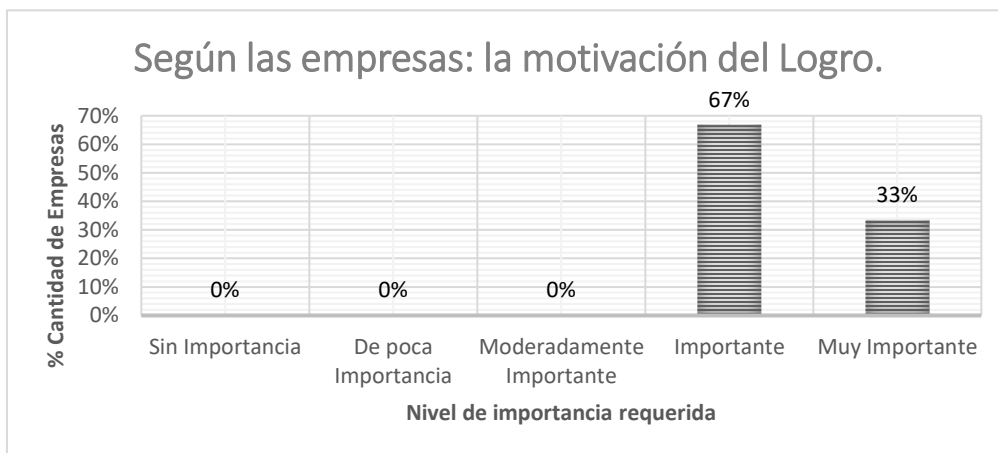
n°177).



*Gráfica 177 nivel requerido de importancia del compromiso ético, para la ejecución de las labores de la empresa.*

- Motivación del logro.

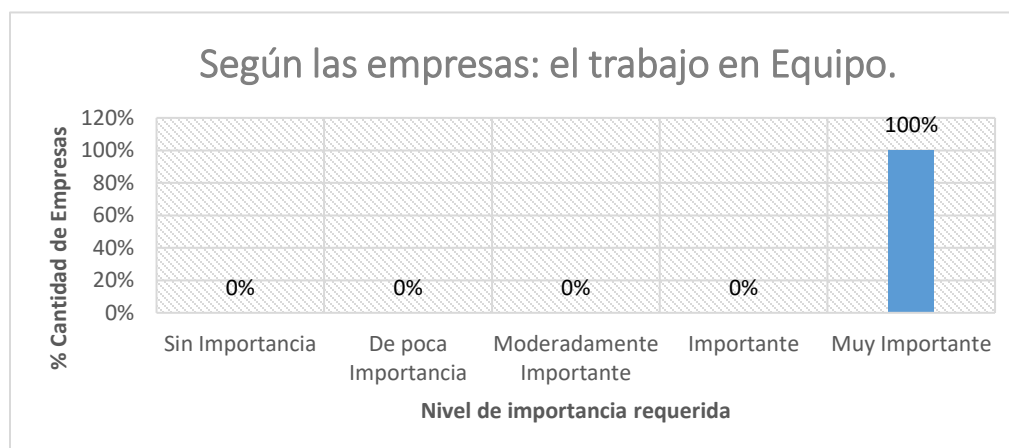
La motivación es importante porque lleva a cumplir los logros dejan una satisfacción y beneficios en cada individuo. Por este motivo el 33% de las empresas de esta competencia es muy importante para lograr las labores de la empresa y el 67% restante del sector dicen que esta competencia es importante para la ejecución de las labores empresa (ver gráfica n°178).



*Gráfica 178 nivel requerido de importancia de la motivación del logro, para la ejecución de las labores de la empresa.*

- Trabajo en Equipo

Para que un grupo de personas sea un equipo deben crear lazos que una esas relaciones interpersonales, ya que todos trabajan por un mismo proyectos, idea o pensamiento. En los equipos debe trabajo deben existir líderes y normas para dirigir los comportamiento y diferencias presentadas. Gracia a la información obtenida por el presente estudio, el 100% del sector minero energético, anuncian que el trabajo en equipo es muy importante para la ejecución de las labores



*Gráfica 179 nivel requerido de importancia del trabajo en equipo, para la ejecución de las labores de la empresa.*

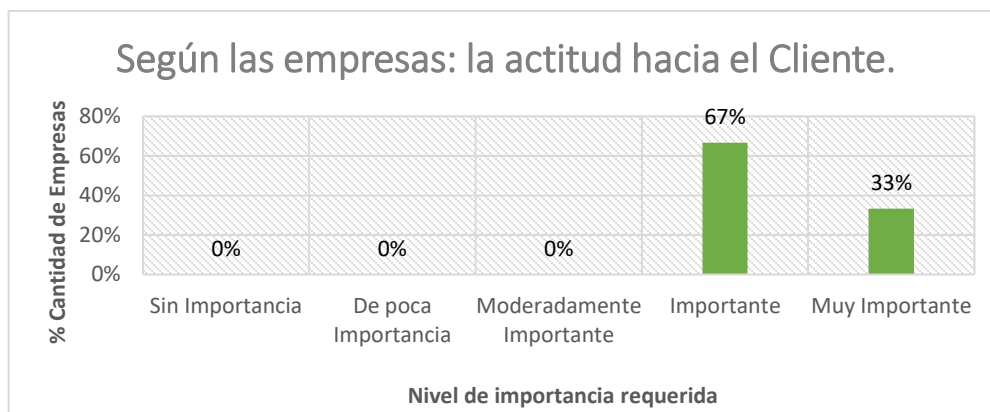
de la empresa. (ver gráfica n°179).

- Actitud hacia el cliente

Hoy en día las personas buscan en sus empleados ese valor agregado, ese plus y capacidad de brindar una atención más personalizada, su beneficio propio y en el caso del empleado para una mejor estabilidad laboral. Por medio de la presente investigación se pudo conocer que el 33% de las empresas esta competencia es muy importante para lograr las labores de la empresa y el 67% restante del sector dicen que esta competencia es importante para la ejecución de las labores empresa (ver gráfica n°180).

- Presentación personal.

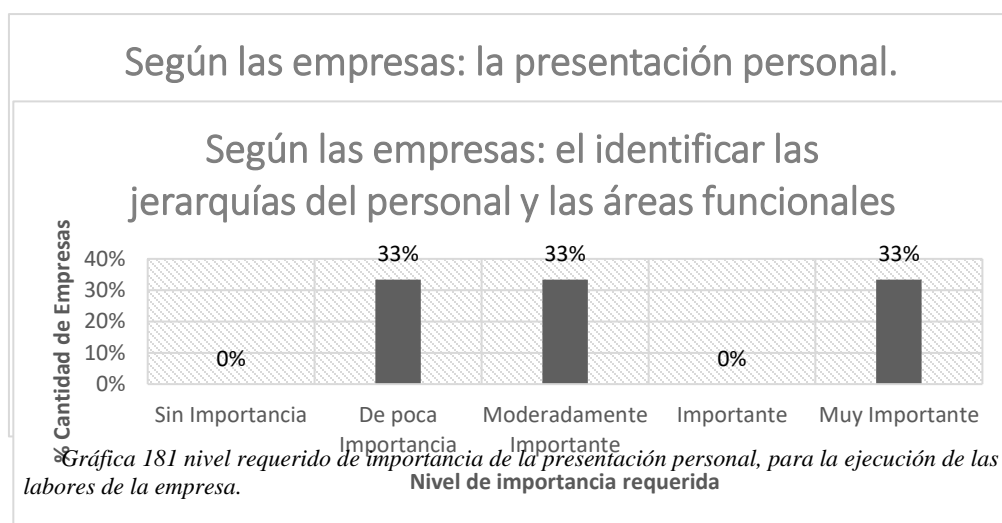
Una buena presentación no solo es importante para el éxito del individuo, si no para las empresas. Cuando su equipo de trabajo irradia felicidad, buena imagen, una agradable sonrisa y actitud, se está fidelizando clientes, se esta le dando valor agregado a la empresa. Entonces se dará a conocer el nivel de importancia que tiene esta competencia para el sector minero. E 33% de las empresas esta competencia es muy importante para lograr las labores de la empresa y el 67% restante del sector dicen que esta competencia es importante para la ejecución de las labores empresa (ver gráfica n°181).



*Gráfica 180 nivel requerido de importancia de la actitud hacia el cliente, para la ejecución de las labores de la empresa.*

- Identificar las jerarquías del personal y las áreas funcionales

Desde hace mucho tiempo las empresas cuentan con algunos recursos específicos que deben ser controlados y vigilados, por tal motivo las áreas funcionales son importante para el objetivo principal de las empresas. Para este sector esta competencia tiene un nivel de importancia variado, es decir, el 33% dice que es muy importante, el otro 33% considera que es moderadamente importante y el 33% faltante señala que es de poca importancia para ellos, en la



Gráfica 182 nivel requerido de importancia de la identificación de áreas funcionales y jerarquías, para la ejecución de las labores de la empresa.

ejecución de las labores de la empresa. (ver gráfica n°182).

### ***5.1.6.2 Análisis del nivel desarrollo requerido de las competencias para la ejecución de las labores de las empresas del sector minero energético.***

Este apartado se dará a conocer el nivel de desarrollo que tiene exige y requiere este sector (ver tabla n°19). Donde se refleja por medio de una escala de Likert la cantidad de empresas que requieren cierto nivel.



Tabla 19  
*nivel de desarrollo requerido de las competencias en el sector minero energético.*

<b>Competencias-Saber</b>	<b>No aplica</b>	<b>Bajo</b>	<b>Medio</b>	<b>Alto</b>	<b>Muy Alto</b>
1. Conocimiento Oral y escrito de una lengua extranjera (inglés).	0%	67%	33%	0%	0%
2. Conocimientos básicos y generales del Administrador de Empresas (Contabilidad, economía, Estadísticas, Producción, Mercadeo).	0%	0%	67%	33%	0%
3. Habilidades Informáticas y uso de nuevas tecnologías (software especializado, Herramientas Office, Drive, otros).	0%	0%	0%	67%	33%
4. Conocimiento de la diversidad y multiculturalidad de otros países para el cumplimiento de los objetivos en negocios y proyectos internacionales (políticas, normas, formas de vidas, gustos, etc.)	67%	0%	33%	0%	0%
5. Capacidad de aprendizaje (destreza, razonamiento, observación y acatar instrucciones).	0%	0%	0%	0%	100%
6. Capacidad para detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos.	0%	0%	0%	67%	33%
7. Conocimiento y manejo de las leyes, reglamentos y acuerdos a los que debe apegarse una dependencia o entidad en el ejercicio de las funciones que tienen encomendadas.	0%	0%	0%	0%	100%
<b>Competencias-Saber Hacer</b>	<b>No aplica</b>	<b>Bajo</b>	<b>Medio</b>	<b>Alto</b>	<b>Muy Alto</b>
1. Capacidad de organizar y planificar.	0%	0%	0%	67%	33%
2. Capacidad para elaborar, evaluar y administrar proyectos.	0%	0%	0%	67%	33%
3. Habilidad para identificar y administrar los riesgos de negocios de las organizaciones.	0%	0%	0%	0%	100%
4. Capacidad para toma de decisiones (Inversión, financiamiento, Proyectos, Soluciones).	0%	0%	0%	33%	67%
5. Capacidad para generar nuevas ideas (Creatividad).	0%	0%	0%	67%	33%
6. Iniciativa y capacidad para anticiparse a problemas.	0%	0%	0%	13%	33%
7. Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.	0%	0%	0%	67%	33%
8. Habilidades de investigación.	0%	0%	33%	33%	33%
9. Capacidad de análisis y síntesis.	0%	0%	0%	67%	33%
10. Productividad (Capacidad para producir en menor tiempo, materia prima y costo los servicios o productos de la empresa).	0%	0%	0%	0%	100%
11. Desarrollar, implementar y gestionar sistemas de control administrativo.	0%	0%	0%	67%	33%
<b>Competencias-Saber Ser</b>	<b>No aplica</b>	<b>Bajo</b>	<b>Medio</b>	<b>Alto</b>	<b>Muy Alto</b>
1. Liderazgo (Capacidad de administrar el talento humano, delegar funciones, coordinación, manejo y optimización del grupo).	0%	0%	0%	67%	33%
2. Capacidad para la solución de problemas o conflictos.	0%	0%	0%	0%	100%
3. Puntualidad (Llegada, trabajos y compromisos de la organización).	0%	0%	0%	0%	100%
4. Habilidades interpersonales (Capacidad de comunicarse	0%	0%	0%	33%	67%

contexto organizacional e internacional).					
5. Capacidad crítica y autocrítica.	0%	0%	33%	33%	33%
6. Iniciativa y espíritu emprendedor (trabajar de forma autónoma, proactividad, interés por innovar).	0%	0%	33%	33%	33%
7. Compromiso ético (preocupación por la calidad)	0%	0%	0%	0%	100%
8. Motivación del Logro.	0%	0%	0%	67%	33%
9. Trabajo en Equipo.	0%	0%	0%	0%	100%
10. Actitud hacia el Cliente.	0%	0%	0%	67%	33%
11. Presentación Personal.	0%	0%	0%	67%	33%
12. Identificar las jerarquías del personal y las áreas funcionales (Finanzas, producción, mercadotecnia, talento humano) en una empresa, para lograr los objetivos organizacionales con mayor eficiencia.	0%	33%	33%	0%	33%

Conocimiento oral y escrito de una lengua extranjera: El sector minero energético no tiene casi en cuenta la exigencia del nivel de desarrollo de esta competencia. El 33% de las empresas de este sector requiere un nivel medio y el 67% solicita un nivel bajo para el logro de los objetivos de la empresa.

Conocimientos básicos y generales del administrador de empresas: Para el 33% de las empresas de este sector es muy alto el nivel de desarrollo que exigen de esta competencia y el 67% restante de este sector requiere un nivel medio para el logro de los objetivos de la empresa.

Habilidades informáticas y uso de nuevas tecnologías: En esta competencia se puede percibir que el sector minero energético solo exige dos niveles de desarrollo muy alto y alto, donde, el 33% de este sector requiere un nivel muy alto y el 67% un nivel alto para el logro de los objetivos de la empresa.

El conocimiento de la diversidad y multiculturalidad de otros países para el cumplimiento de los objetivos en negocios y proyectos internacionales: En esta competencia el sector minero energético solo exige un nivel de desarrollo medio y no aplica, donde, el 33% de este sector

requiere un nivel medio y para el 67% no aplica esta competencia en el logro de los objetivos de la empresa.

Capacidad de aprendizaje: El 100% de este sector exigen a los profesionales un nivel de desarrollo muy alto para el logro de sus objetivos.

Capacidad para detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos: Esta competencia importante para la ejecución de las labores y ahora el nivel de desarrollo de este sector es, el 33% de este sector requiere un nivel muy alto y el 67% exige un nivel alto de esta competencia en el logro de los objetivos y el éxito de la empresa.

Conocimiento y manejo de las leyes, reglamentos y acuerdos a los que debe apegarse una dependencia o entidad en el ejercicio de las funciones que tienen encomendadas: Todas las empresas (el 100%) afirman que es muy importante y el nivel de desarrollo exigido es muy alto para poder conseguir el crecimiento y la eficiencia de la organización.

Capacidad de organizar y planificar: El 33% del sector minero energético requiere un nivel muy alto y el 67% de las empresas exigen un nivel alto de esta competencia para el logro de los objetivos.

Capacidad para elaborar, evaluar y administrar proyectos: En esta competencia se puede ver que este sector se divide solo en dos niveles, donde el 33% exige un nivel muy alto para el logro de los objetivos y el 67% demanda un nivel alto para el alcance de los objetivos de la empresa

Habilidad para identificar y administrar los riesgos de negocios de las empresas: El 100% de las empresas requieren un nivel desarrollo muy alto para el logro de sus objetivos.

Capacidad para la toma de decisiones: Para el 67% de las empresas el nivel desarrollo exigido de esta competencia es muy alto y el 33% requiere un nivel alto de la capacidad para la toma de decisiones y el logro de los objetivos de la empresa.

Capacidad para generar nuevas ideas: De acuerdo con los resultados obtenidos se puede ver que el 33% de las empresas minero-energéticas exigen un nivel muy alto y el 67% de las empresas requieren un nivel alto para el logro de los objetivos de la empresa.

Iniciativa y capacidad para anticiparse a problemas: El 33% de las empresas minero-energéticas exigen un nivel muy alto y el 67% de las empresas requieren un nivel alto para el logro de los objetivos de la empresa.

Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica: Por medio de las encuestas aplicadas se pudo conocer que para el 33% del sector minero-energético exigen un nivel muy alto y el 67% de las empresas requieren un nivel alto para el logro de los objetivos de la empresa.

Habilidad de investigación: Para el sector minero energético esta competencia está dividida equitativamente de la siguiente de manera, el 33% exige un nivel muy alto, el otro 33% requiere un nivel alto y el 33% faltante solicita un nivel medio el logro de los objetivos de la empresa.

Capacidad de análisis y síntesis: Se puede ver que el 33% del sector demanda un nivel muy alto de desarrollo de la capacidad de análisis y síntesis. El 67% de las empresas requieren un nivel alto para el logro de sus objetivos.

Productividad: Los resultados de la presente investigación muestran que el 100% del sector minero energético exige un nivel de desarrollo muy alto para el logro de sus objetivos.

Desarrollar, implementar y gestionar sistemas de control administrativo: El presente estudio arroja que el 33% del sector exige un nivel muy alto de desarrollo de esta competencia y el 67% de las empresas requieren un nivel alto del desarrollo, implementación y gestión de los sistemas de control para el logro de sus objetivos.

Liderazgo: Para el 33% del sector el nivel de desarrollo exigido es muy alto y el 67% de las empresas requieren un nivel alto para el logro de sus objetivos.

Capacidad para la solución de problemas o conflictos: Los resultados de la presente investigación muestran que el 100% del sector minero energético exige un nivel de desarrollo muy alto para el logro de sus objetivos.

Puntualidad: El 100% de las empresas requieren un nivel de desarrollo muy alto para el logro de sus objetivos, también es muy importante para la ejecución de las labores de la empresa.

Habilidades interpersonales: De acuerdo con los resultados el 67% del sector exige un nivel muy alto de desarrollo de esta competencia y el 33% de las empresas requieren un nivel alto del desarrollo, implementación y gestión de los sistemas de control para el logro de sus objetivos.

Capacidad crítica y autocrítica.: El 33% exige un nivel muy alto, el otro 33% requiere un nivel alto y el 33% faltante solicita un nivel medio el logro de los objetivos de la empresa.

Iniciativa y espíritu emprendedor: La presente investigación demuestra que el 33% requiere un nivel de desarrollo muy alto, el 33% demanda un nivel de desarrollo alto y el 34% restante requiere un nivel medio para el logro de los objetivos.

Compromiso ético: Esta competencia fue calificada como muy importante para la ejecución de las labores de la empresa y ahora el 100% de las empresas dicen que exigen un nivel de desarrollo muy alto para el logro de sus objetivos.

Motivación del logro: El nivel de desarrollo exigido de esta competencia a los profesionales de administración se divide en, 33% en un nivel muy alto y el 67% en un nivel alto para el logro de sus objetivos.

Trabajo en Equipo: El trabajo en equipo es una competencia esencial en todas las empresas y es uno de los motivos por el cual el 100% exige un nivel de desarrollo muy alto para el logro de sus objetivos.

Actitud hacia el cliente: El 33% de las empresas exigen a los administradores un nivel muy alto de desarrollo de la actitud hacia el cliente y el 67% requiere un nivel alto para el logro de sus objetivos.

Presentación personal: El nivel de desarrollo requerido de esta competencia es por el 33% de las empresas es muy alto y el 67% solicita un nivel alto de los profesionales para el logro de sus objetivos.

Identificar las jerarquías del personal y las áreas funcionales: La presente investigación muestra que el 33% exige un nivel muy alto, el otro 33% requiere un nivel medio y el 34% faltante solicita un nivel bajo el logro de los objetivos de la empresa.

#### ***5.1.6.3 Conclusión del sector minero energético.***

Principalmente, se iniciará con una corta explicación de los datos que conforman la conclusión. La información aquí utilizada es el promedio o la media del nivel de importancia y

del desarrollo, es el valor representativo de un grupo de números finito. Este se calcula sumando el grupo de número de cada competencia y este mismo se dividió por el recuento de dicho grupo de números, es decir, por el total de empresas encuestadas en el sector de la comunicación. Ejemplo: Se encuestan 9 empresas, donde se evalúa el nivel de importancia que tiene la competencia del Conocimiento Oral y escrito de una lengua extranjera para las empresas, por medio de la escala de Likert (siendo 5 muy importante y 1 sin importancia); se obtiene las siguientes calificaciones 4, 4, 3, 5, 1, 2, 2, 1, 2. Se suma las 9 calificaciones para un total de 22 y se divide en 9 (es el número de empresas encuestadas) para un promedio de 2,6667.

Se realizará la conclusión teniendo en cuenta (a).las competencias que son requeridas por el administrador de empresas para la ejecución de las labores de la empresa, y (b) por el nivel de desarrollo que requieren de las competencias para lograr los objetivos de la organización.

De acuerdo con los estudios realizados de la presente investigación se pudo concluir que las competencias muy importantes con respecto a la primera pregunta son, capacidad de aprendizaje con un promedio de 5,00; capacidad para la solución de problemas o conflictos con 5,00; compromiso ético con una media5,00; conocimiento y manejo de las leyes, reglamentos y acuerdos a los que debe apegarse una dependencia o entidad en el ejercicio de las funciones que tienen encomendadas con 5,00; habilidad para identificar y administrar los riesgos de negocios de las organizaciones con una media de 5,00; productividad con 5,00; puntualidad con un promedio 5,00; trabajo en equipo con un promedio de 5,00. Por otro lado, es relevante exponer las competencia moderadamente importantes, poco importante y sin importancia para este sector son, conocimientos básicos y generales del administrador de empresas con un promedio de3,33; identificar las jerarquías del personal y las áreas funcionales con 3,33; conocimiento oral y escrito de una lengua extranjera (inglés) con una media de 2,33; y la que no tiene importancia es

el conocimiento políticas, normas, formas de vida, y leyes internacionales con un promedio de 1,67. (ver tabla n°20).

También, se presenta las competencias con el nivel de desarrollo más alto que requiere el sector financiero que son, capacidad de aprendizaje con un promedio de 5,0; capacidad para la solución de problemas o conflictos con 5,0; compromiso ético con una media de 5,0; conocimiento y manejo de las leyes para el funcionamiento de la empresa con 5,0; habilidad para identificar y administrar los riesgos de negocios de las organizaciones con un promedio de 5,0; productividad 5,0; puntualidad con una media de 5,0; trabajo en equipo con 5,0. Ahora, es relevante resaltar las competencias con un nivel de desarrollo medio, bajo y no aplica son, conocimientos básicos y generales del administrador de empresas 3,3; identificar las jerarquías del personal y las áreas funcionales en una empresa, para lograr los objetivos organizacionales con mayor eficiencia 3,3; conocimiento oral y escrito de una lengua extranjera (inglés) 2,3; conocimiento políticas, normas, formas de vida, y leyes internacionales 1,7. (ver tabla n°21).

Para finalizar, se puede concluir que es el único sector que presenta una coherencia y unanimidad entre el nivel de importancia y el nivel de desarrollo que exigen y las que no aplican o no son relevantes de las competencias para el éxito de la empresa.

Tabla 20  
*competencia evaluadas por el nivel de importancia para la ejecución de las labores de la empresa.*

<b>n°</b>	<b>Competencia</b>	<b>Promedio</b>
1	Capacidad de aprendizaje (destreza, razonamiento, observación y acatar instrucciones).	5,00
2	Capacidad para la solución de problemas o conflictos.	5,00
3	Compromiso ético (preocupación por la calidad)	5,00
4	Conocimiento y manejo de las leyes, reglamentos y acuerdos a los que debe apegarse una dependencia o entidad en el ejercicio de las funciones que tienen encomendadas.	5,00
5	Habilidad para identificar y administrar los riesgos de negocios de las organizaciones.	5,00
6	Productividad (Capacidad para producir en menor tiempo, materia prima y costo los servicios o productos de la empresa).	5,00



7	Puntualidad (llegada, trabajos y compromisos de la organización).	5,00
8	Trabajo en Equipo.	5,00
9	Capacidad para toma de decisiones (Inversión, financiamiento, Proyectos, Soluciones).	4,67
10	Habilidades interpersonales (Capacidad de comunicarse contexto organizacional e internacional).	4,67
11	Actitud hacia el Cliente.	4,33
12	Capacidad de análisis y síntesis.	4,33
13	Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.	4,33
14	Capacidad de organizar y planificar.	4,33
15	Capacidad para elaborar, evaluar y administrar proyectos.	4,33
16	Desarrollar, implementar y gestionar sistemas de control administrativo.	4,33
17	Habilidades Informáticas y uso de nuevas tecnologías (software especializado, Herramientas Office, Drive, otros).	4,33
18	Iniciativa y capacidad para anticiparse a problemas.	4,33
19	Liderazgo (Capacidad de administrar el talento humano, delegar funciones, coordinación, manejo y optimización del grupo).	4,33
20	Motivación del Logro.	4,33
21	Presentación Personal.	4,33
22	Capacidad crítica y autocrítica.	4,00
23	Capacidad para detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos.	4,00
24	Capacidad para generar nuevas ideas (Creatividad).	4,00
25	Habilidades de investigación.	4,00
26	Iniciativa y espíritu emprendedor (trabajar de forma autónoma, proactividad, interés por innovar).	4,00
27	Conocimientos básicos y generales del Administrador de Empresas (Contabilidad, economía, Estadísticas, Producción, Mercadeo).	3,33
28	Identificar las jerarquías del personal y las áreas funcionales (Finanzas, producción, mercadotecnia, talento humano) en una empresa, para lograr los objetivos organizacionales con mayor eficiencia.	3,33
29	Conocimiento Oral y escrito de una lengua extranjera (inglés).	2,33
30	Conocimiento de la diversidad y multiculturalidad de otros países para el cumplimiento de los objetivos en negocios y proyectos internacionales	1,67

Tabla 21  
competencia evaluadas por el nivel de desarrollo para la ejecución de las labores de la empresa

n°	Competencia	Promedio
1	Capacidad de aprendizaje (destreza, razonamiento, observación y acatar instrucciones).	5,0
2	Capacidad para la solución de problemas o conflictos.	5,0
3	Compromiso ético (preocupación por la calidad)	5,0
4	Conocimiento y manejo de las leyes, reglamentos y acuerdos a los que debe apegarse una dependencia o entidad en el ejercicio de las funciones que tienen encomendadas.	5,0

5	Habilidad para identificar y administrar los riesgos de negocios de las organizaciones.	5,0
6	Productividad (Capacidad para producir en menor tiempo, materia prima y costo los servicios o productos de la empresa).	5,0
7	Puntualidad (Ilegada, trabajos y compromisos de la organización).	5,0
8	Trabajo en Equipo.	5,0
9	Capacidad para toma de decisiones (Inversión, financiamiento, Proyectos, Soluciones).	4,7
10	Habilidades interpersonales (Capacidad de comunicarse contexto organizacional e internacional).	4,7
11	Actitud hacia el Cliente.	4,3
12	Capacidad de análisis y síntesis.	4,3
13	Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.	4,3
14	Capacidad de organizar y planificar.	4,3
15	Capacidad para detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos.	4,3
16	Capacidad para elaborar, evaluar y administrar proyectos.	4,3
17	Capacidad para generar nuevas ideas (Creatividad).	4,3
18	Desarrollar, implementar y gestionar sistemas de control administrativo.	4,3
19	Habilidades Informáticas y uso de nuevas tecnologías (software especializado, Herramientas Office, Drive, otros).	4,3
20	Iniciativa y capacidad para anticiparse a problemas.	4,3
21	Liderazgo (Capacidad de administrar el talento humano, delegar funciones, coordinación, manejo y optimización del grupo).	4,3
22	Motivación del Logro.	4,3
23	Presentación Personal.	4,3
24	Capacidad crítica y autocrítica.	4,0
25	Habilidades de investigación.	4,0
26	Iniciativa y espíritu emprendedor (trabajar de forma autónoma, proactividad, interés por innovar).	4,0
27	Conocimientos básicos y generales del Administrador de Empresas (Contabilidad, economía, Estadísticas, Producción, Mercadeo).	3,3
28	Identificar las jerarquías del personal y las áreas funcionales (Finanzas, producción, mercadotecnia, talento humano) en una empresa, para lograr los objetivos organizacionales con mayor eficiencia.	3,3
29	Conocimiento Oral y escrito de una lengua extranjera (inglés).	2,3
30	Conocimiento de la diversidad y multiculturalidad de otros países para el cumplimiento de los objetivos en negocios y proyectos internacionales	1,7

---

### 5.1.7 Sector de servicio

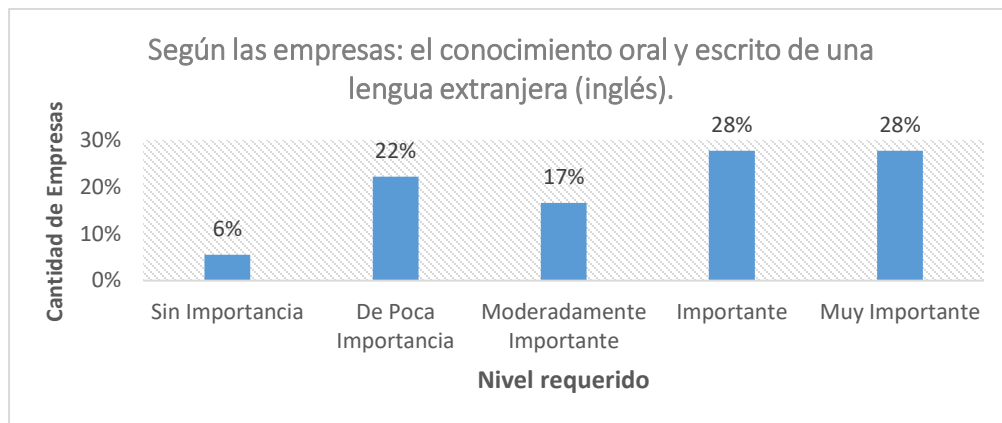
Es el sector encargado de la comercialización y venta al por mayor y menor de productos o servicios. Según base de datos de la Cámara de Comercio (2018) la ciudad de Cúcuta cuenta con 31.927 empresas activas con una participación del sector de servicio de 7.515 empresas.

A continuación, se analizará la importancia de cada competencia para la ejecución de las labores de la Empresas, luego se realizará el análisis por el nivel de desarrollo de las competencias para el logro de los objetivos de la organización, para mayor comprensión de las gráficas.

#### *5.1.7.1 Análisis del nivel de importancia requerido de las competencias para la ejecución de las labores de las empresas del sector de servicio.*

- Conocimiento oral y escrito de una lengua extranjera:

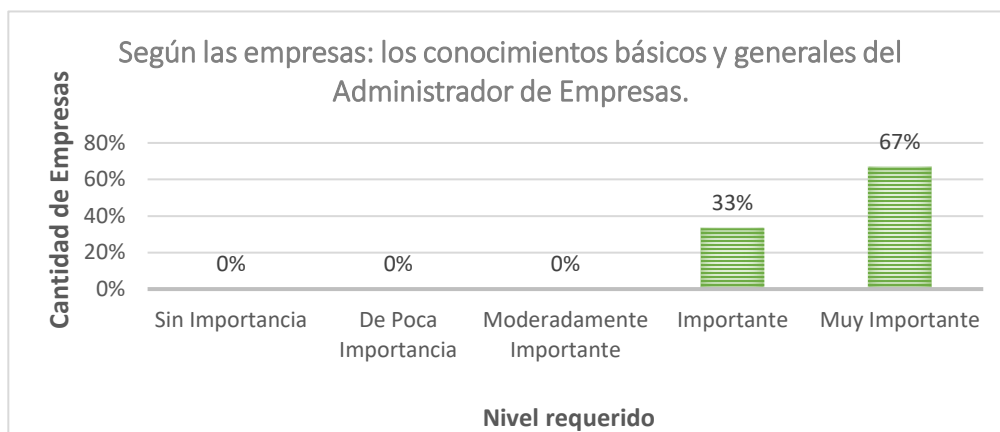
“Dado el ritmo de la economía global, lo que solía ser considerado un “plus” hoy se ha convertido en “must”. Así, hace una generación, un nivel proficiente en el idioma inglés hacía que un profesional se distinguiera en cualquier convocatoria laboral. Hoy día, no tener un nivel proficiente evita que un profesional pueda aplicar a la misma.” (semana, 2017). Se puede evidenciar que para el sector de servicio hay una gran variedad de opiniones, es decir, el 28% de las empresas dicen que es muy importante para la ejecución de sus labores, el 28% considera esta competencia importante, el 17% dice que es moderadamente importante un segundo idioma, el 22% considera de poca importancia esta competencia y el 6% dice que no tiene importancia para la ejecución de las labores de la empresa. (ver gráfica n°183).



Gráfica 183 nivel requerido para la ejecución de las labores de la empresa del conocimiento básico y general del administrador de empresas.

- Conocimientos básicos y generales del administrador de empresas:

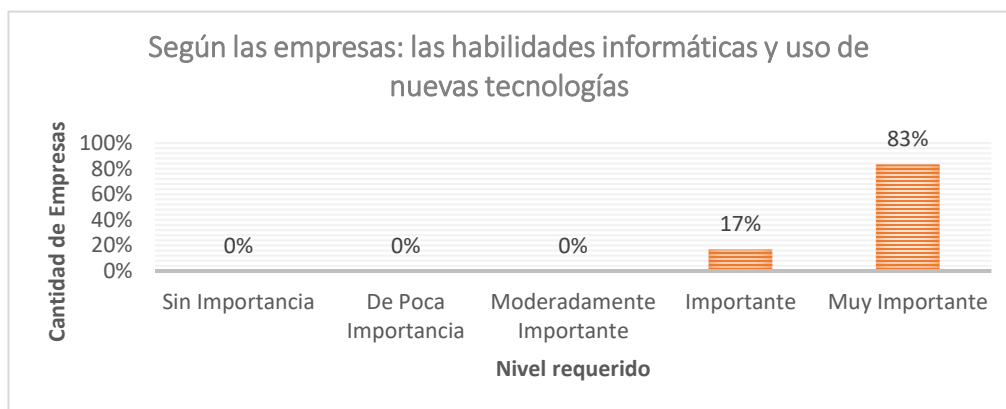
Son fundamental para guiar y liderar los objetivos de la empresa, hoy en día buscan un administrador de empresas multifacético que se desempeñe muy bien en las áreas de las empresas. El 67% de las empresas dicen que es muy importante para las labores de la empresa y el 33% señala que es importante para la ejecución de sus labores. (ver gráfica n°184).



Gráfica 184 nivel requerido de importancia de los conocimientos básicos y generales del administrador de empresas, para la ejecución de las labores de la empresa.

- Habilidades informáticas y uso de nuevas tecnologías:

Un factor o recurso clave para el crecimiento y mejora de la empresa es la tecnología de la información. Es importante reconocer que hoy en día es una obligación para las empresas invertir en este recurso sobre todo las pymes para mejorar la satisfacción de sus clientes y asegurar su puesto en el mercado. Por lo tanto, es muy importante esta competencia para el 83% de las empresas y para el 17% de este sector es importante en la ejecución de sus labores. (ver gráfica n°185).

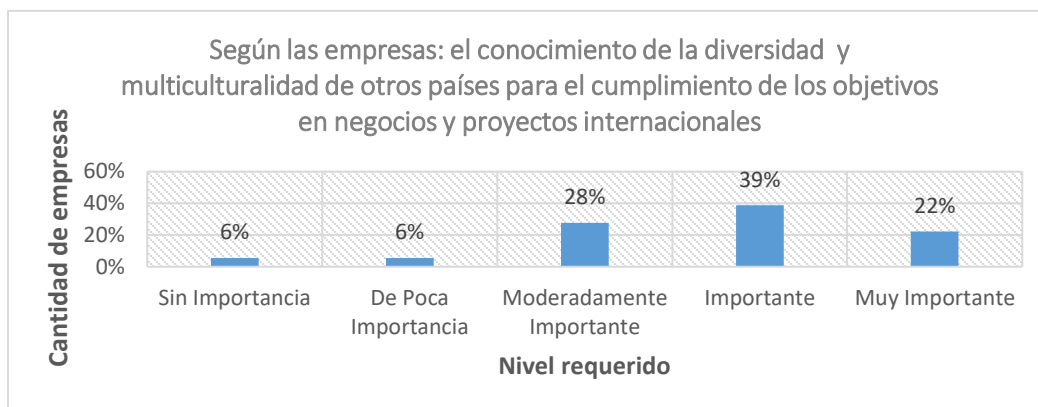


*Gráfica 185 nivel requerido de importancia de la habilidad informática y el uso de nuevas tecnologías, para la ejecución de las labores de la empresa.*

- El conocimiento de la diversidad y multiculturalidad de otros países para el cumplimiento de los objetivos en negocios y proyectos internacionales:

No es fácil y lo mismo realizar negociaciones con empresas de otros países, debido a sus costumbre y estilos de vidas, no van a hacer la misma necesidad que existan en Japón, que en Colombia o en Estados Unidos. La importancia de esta competencia para la ejecución de las labores se divide de la siguiente manera para este sector, para el 22% es muy importante, el 39% considera importante esta competencia, el 28% dice que moderadamente importante, para el 6%

es de poca importancia y para el 6% restante no tiene importancia para la ejecución de las

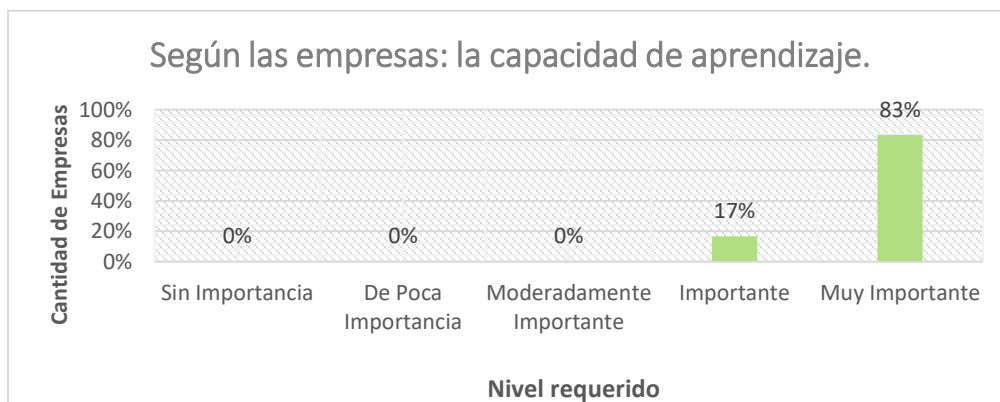


*Gráfica 186 nivel requerido de importancia del conocimiento de la diversidad y multiculturalidad de otros países, para la ejecución de las labores de la empresa.*

labores de la empresa. (ver gráfica n°186).

- Capacidad de aprendizaje:

Tener la capacidad de aprendizaje, de adaptarse es importante ya que muchas de las empresas exigen que sean personas capaces de trabajar bajo presión, ya que el mismo entorno exigen a las empresas ir al ritmo de la innovación, y competencia. El 83% de las empresas la califican como muy importante y el 17% restante la considera importante en la ejecución de las labores de la empresa. (ver gráfica n°187).



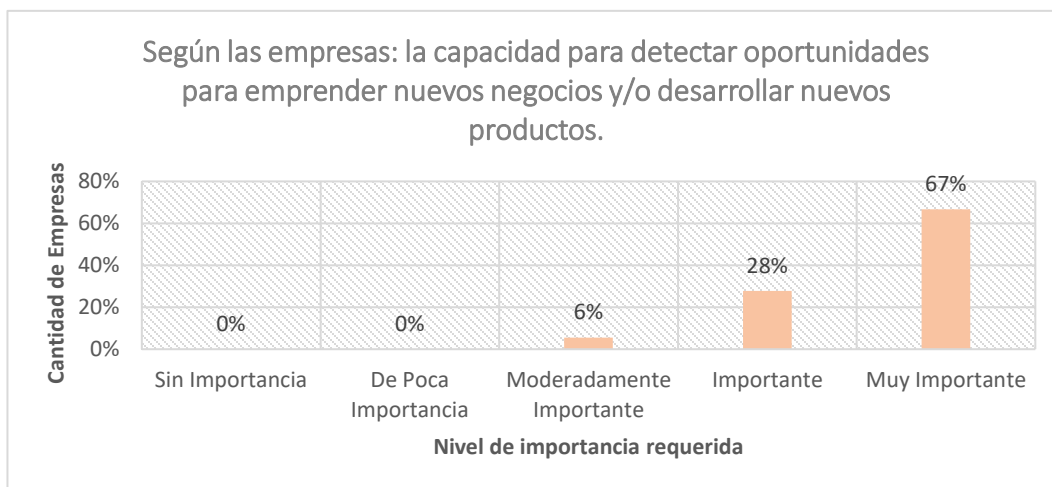
*Gráfica 187 nivel requerido de importancia de la capacidad de aprendizaje, para la ejecución de las labores de la empresa.*

- Capacidad para detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos:

Las empresas y los casa talentos buscan personas que sean capaces de responder con soluciones frente a los retos, problemas y conflictos que enfrentan en la vida diaria. El 67% del sector de servicio dice que muy importante, el 28% señala que es importante en la empresa y el 6% faltante considera esta competencia moderadamente importante en la ejecución de las labores de la empresa. (ver gráfica n°188).

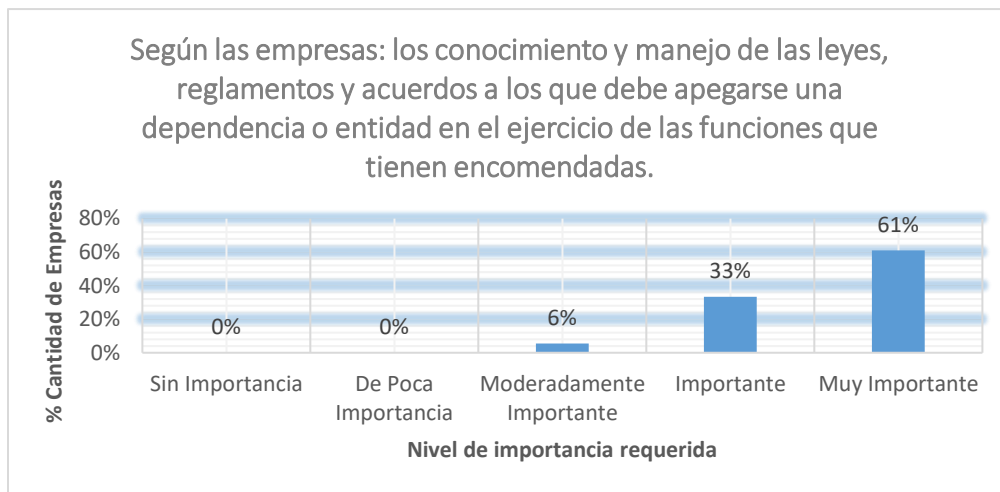
- Conocimiento y manejo de las leyes, reglamentos y acuerdos a los que debe apegarse una dependencia o entidad en el ejercicio de las funciones que tienen encomendadas.

Las empresas deben establecer normas para tener una buena convivencia y esta misma debe conocer las normas que crea el gobierno para brindar un buen servicio y que sus dependencias conozca para que realicen sus funciones de la manera más correcta. Se puede ver que el 67% del sector de servicio dice que muy importante, el 28% señala que es importante en la empresa y el 6% faltante considera esta competencia moderadamente importante en la ejecución de las labores



Gráfica 188 nivel requerido de importancia de detectar oportunidades, para la ejecución de las labores de la empresa.

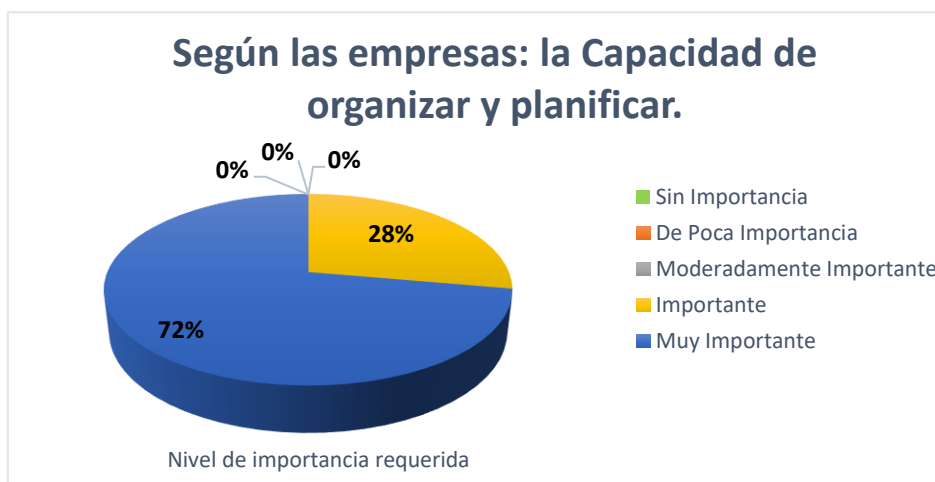
de la empresa. (ver gráfica n°189).



Gráfica 189 nivel requerido de importancia del conocimiento y manejo de las leyes, para la ejecución de las labores de la empresa.

- Capacidad de organizar y planificar.

Es la competencia que facilita delegar por medio de la planeación y la organización los recursos financieros, el tiempo, y el recurso humano aprovechando de la forma más eficiente para el alcance de los objetivos. Para el 72% de las empresas es muy importante esta competencia y el 28% de este sector señala que es importante. (ver gráfica n°190).

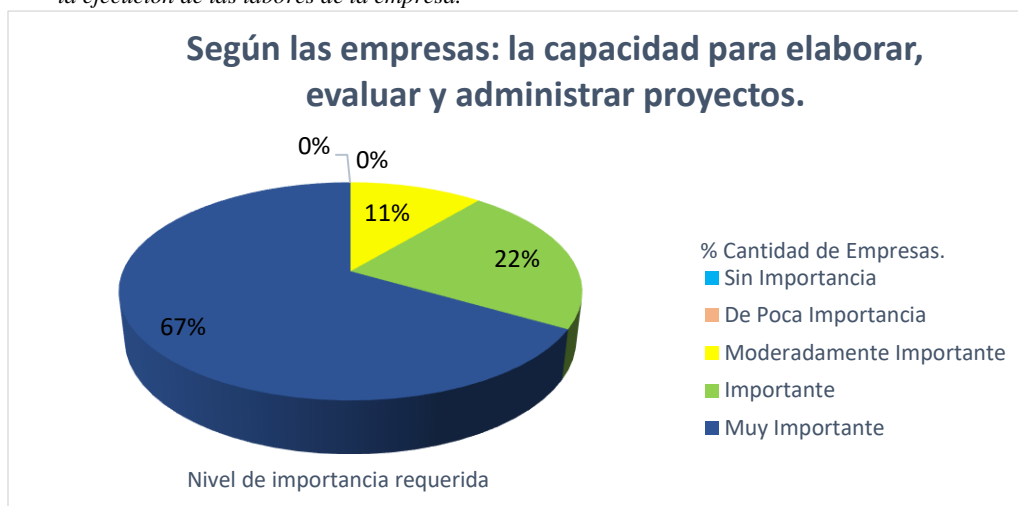




- Capacidad para elaborar, evaluar y administrar proyectos.

El elaborar, evaluar y administrar proyectos permite que la empresa avance de una manera eficiente, constante con el buen manejo de los recursos y permitiendo la realización de mejoras en sus errores. Este sector clasifica esta competencia de la siguiente manera, el 67% la considera muy importante, el 22% señala que es importante y el 11% dice que es moderadamente

*Gráfica 190 nivel requerido de importancia de la capacidad de organizar y planificar, para la ejecución de las labores de la empresa.*



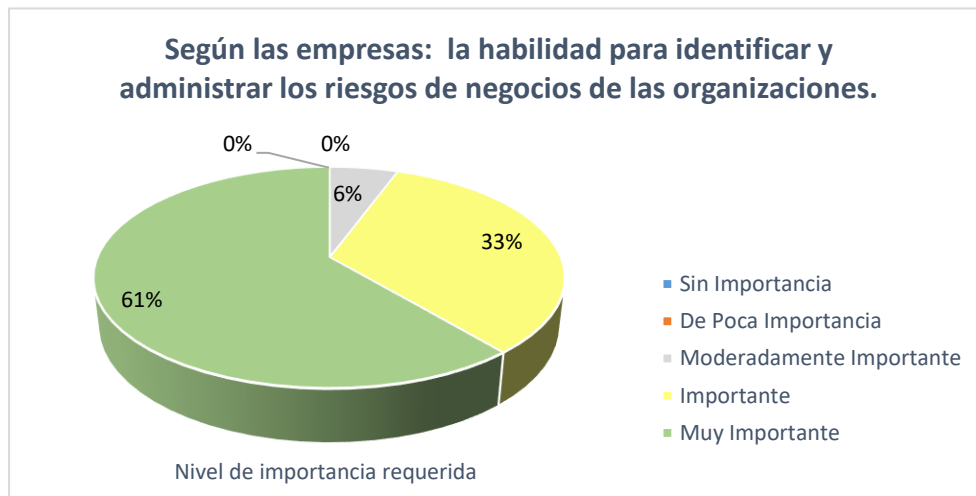
*Gráfica 191 nivel requerido de importancia de la capacidad de elaborar, evaluar y administrar proyectos, para la ejecución de las labores de la empresa.*

importante para la ejecución de las labores de la empresa. (ver gráfica n°191).

- Habilidad para identificar y administrar los riesgos de negocios de las empresas.

Los profesionales deben estar en la capacidad de enfrentarse a todo tipo de riesgo de la manera más positiva y obteniendo el mejor provecho de ellos. Brindándole a las empresas los que ellas necesitan. El 61% de las empresas señala que es muy importante, el 33% considera que

es importante y el 6% dice que es moderadamente importante para la ejecución de las labores de la empresa (ver gráfica n°192).



*Gráfica 192 nivel requerido de importancia de la habilidad de identificar y administrar los riesgos, para la ejecución de las labores de la empresa.*

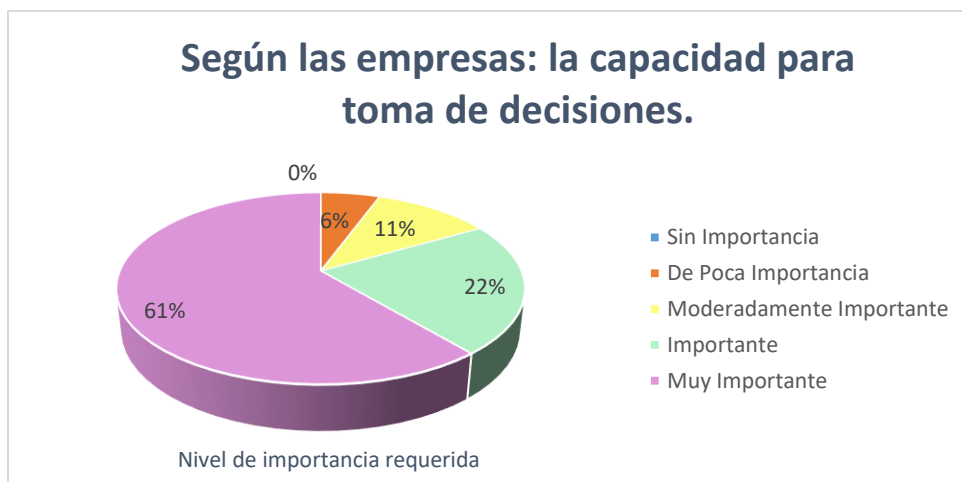
- Capacidad para la toma de decisiones

Las empresas buscan profesionales capacitados y que sean capaces de tomar las precauciones necesarias al momento de tomar decisiones que lleven al éxito de la empresa. El 61% de las empresas señala que es muy importante, el 22% considera que es importante, el 11% dice que es moderadamente importante y el 6% la califica como de poca importancia para la ejecución de las labores de la empresa (ver gráfica n°193).

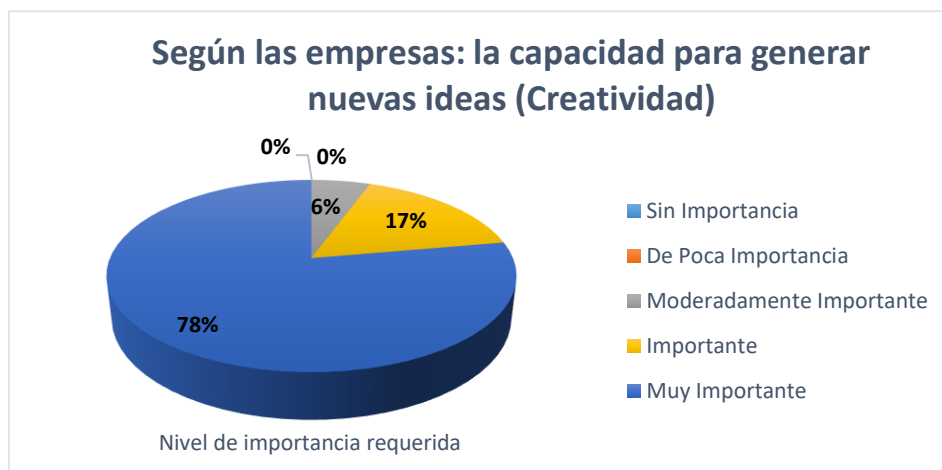
- Capacidad para generar nuevas ideas

Las nuevas ideas es un reto que establece la globalización y el alto ritmo de vida que se presenta en el mundo, por eso los profesionales deben y buscan la manera de instruirse para beneficio propio, de la empresa y la sociedad. El 78% de las empresas señala que es muy

importante, el 17% considera que es importante, y el 6% dice que es moderadamente importante para la ejecución de las labores de la empresa. (ver gráfica n°194).



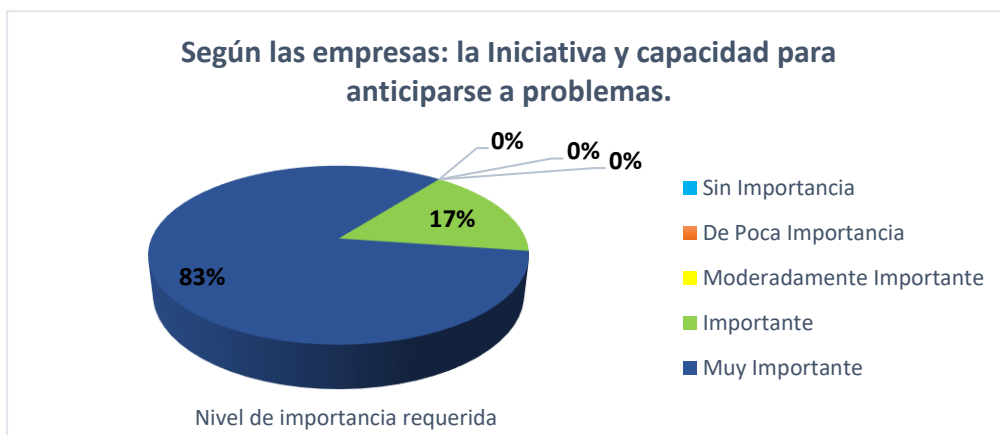
Gráfica 193 nivel requerido de importancia de la toma de decisiones, para la ejecución de las labores de la empresa.



Gráfica 194 nivel requerido de importancia de la capacidad de generar nuevas ideas, para la ejecución de las labores de la empresa.

- Iniciativa y capacidad para anticiparse a problemas.

Las empresas desean conseguir este equipo de trabajo que de siempre más que se apasione por

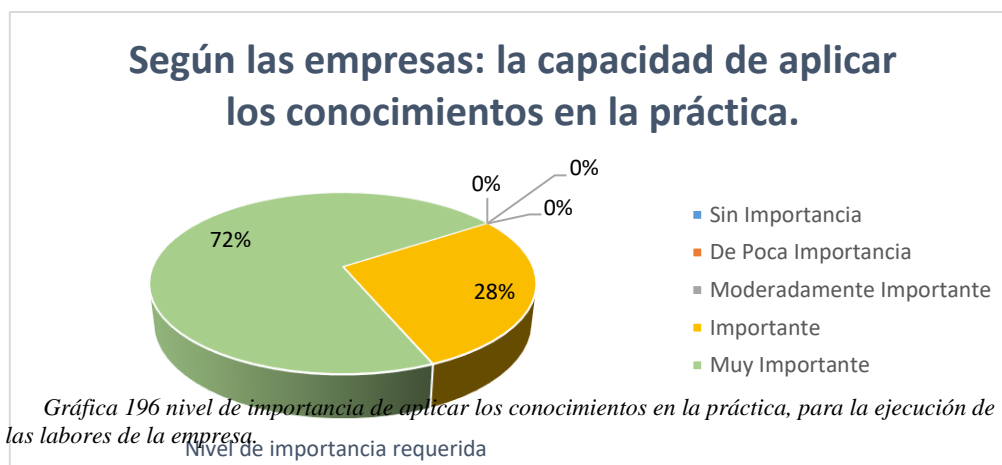


*Gráfica 195 nivel requerido de importancia de la iniciativa y capacidad de anticipar de los problemas, para la ejecución de las labores de la empresa.*

sus funciones, que trate de plantearse interrogantes para anticiparse a los problemas. Dice el 83% de las empresas que es muy importante y el 17% considera importante esta competencia para la ejecución de las labores de la empresa. (ver gráfica n°195).

- Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.

Los profesionales buscan esas empresas la cuales permitan colocar sus conocimientos y les permitan aprender cosas nuevas. Para el 72% de las empresas es muy importante esta

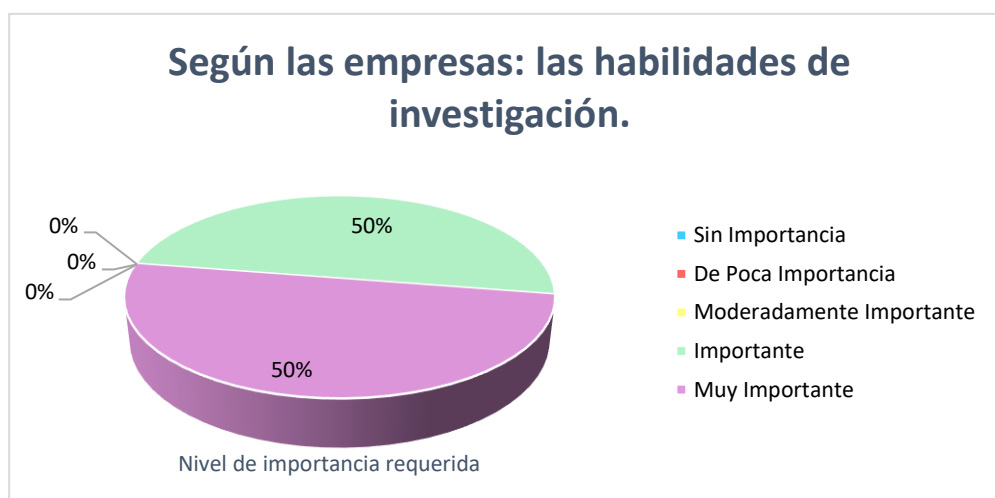


*Gráfica 196 nivel de importancia de aplicar los conocimientos en la práctica, para la ejecución de las labores de la empresa.*

competencia y el 28% considera importante esta competencia para la ejecución de las labores de la empresa. (ver gráfica n°196).

- Habilidad de investigación.

La habilidad de investigación sirve para obtener nuevos conocimientos y la solución de problemas en las empresas, instituciones y en la vida personal de las personas. Para el sector de servicio la importancia de esta competencia se divide en 50% muy importante y el 50% es importante. (ver gráfica n°197):

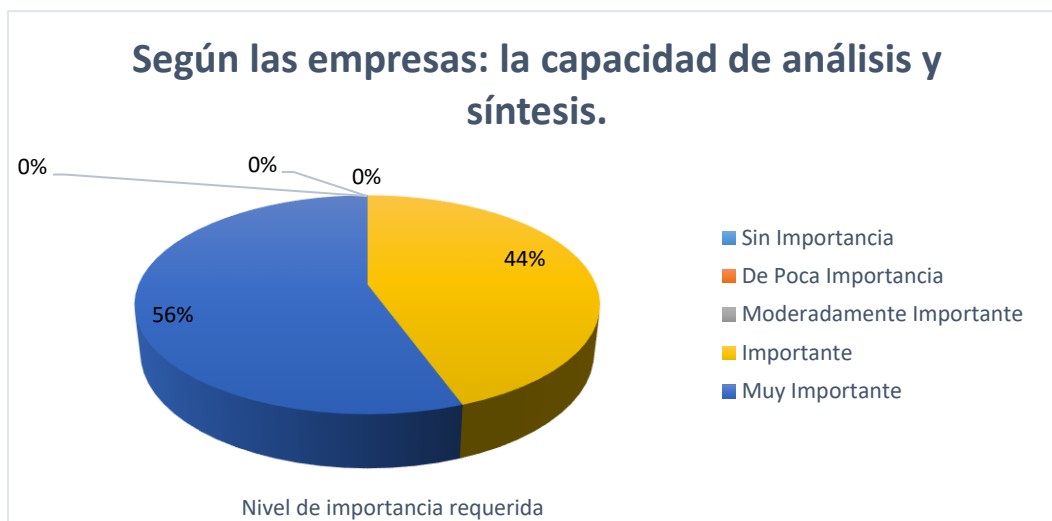


*Gráfica 197 nivel requerido de importancia de la habilidad de investigación, para la ejecución de las labores de la empresa.*

- Capacidad de análisis y síntesis.

Es la competencia que facilita sacar conclusiones detalladamente (análisis) y realizar una extracción general prevé y precisa de esas conclusiones (Síntesis). Que las instituciones de educación super deben tener como responsabilidad forjar esta competencia en sus estudiantes, para brindar profesionales de calidad al mundo. Para el sector de servicio la importancia de esta

competencia se divide en 56% muy importante y 44% importante para la ejecución de las labores de la empresa. (ver gráfica n°198).



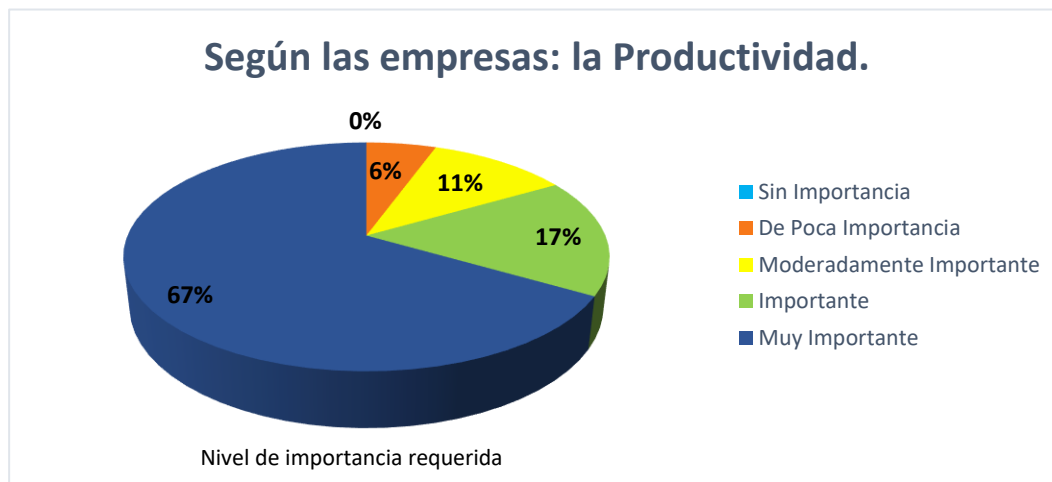
*Gráfica 198 nivel requerido de importancia de la capacidad de análisis y síntesis, para la ejecución de las labores de la empresa.*

- **Productividad**

La productividad en resumida es producir con menores tiempo, costos, recursos y con mayor calidad, eficiencia y eficacia. Pero es importante resaltar que la productividad se aplica de manera interna y externa en las empresas. Interna mejorando la cadena de producción, externa mejorando los servicios y escuchando, satisfaciendo las necesidades del cliente. El 67% de las empresas señala que es muy importante, el 17% considera que es importante, el 11% dice que es moderadamente importante y el 6% la califica como de poca importancia para la ejecución de las labores de la empresa (ver gráfica n°199).

- **Desarrollar, implementar y gestionar sistemas de control administrativo.**

Esta competencia busca asegurar la eficiencia del logro de los objetivos con transparencia, controlando las actividades y los sistemas que se encuentran dentro de la organización. Para el

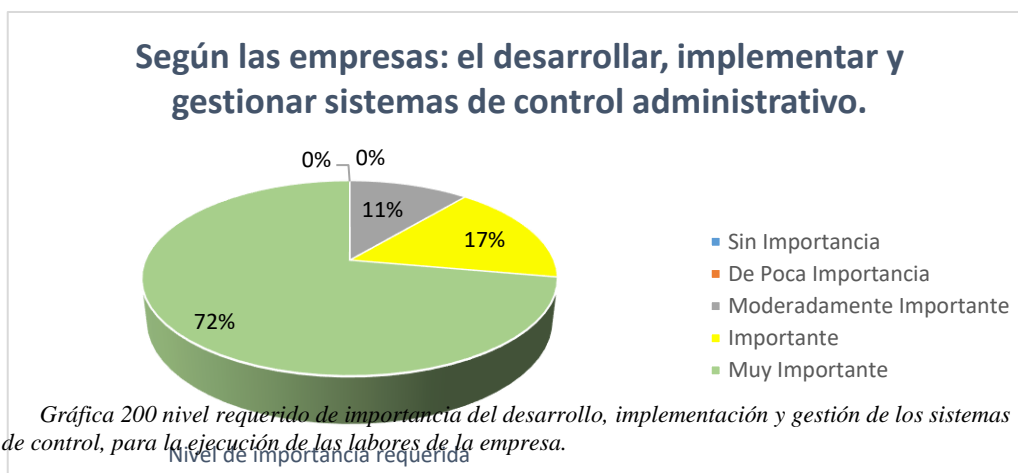


Gráfica 199 nivel requerido de importancia de la productividad, para la ejecución de las labores de la empresa.

72% de las empresas señala que es muy importante, el 17% considera que es importante, y el 11% dice que es moderadamente importante para la ejecución de las labores de la empresa. (ver gráfica n°200).

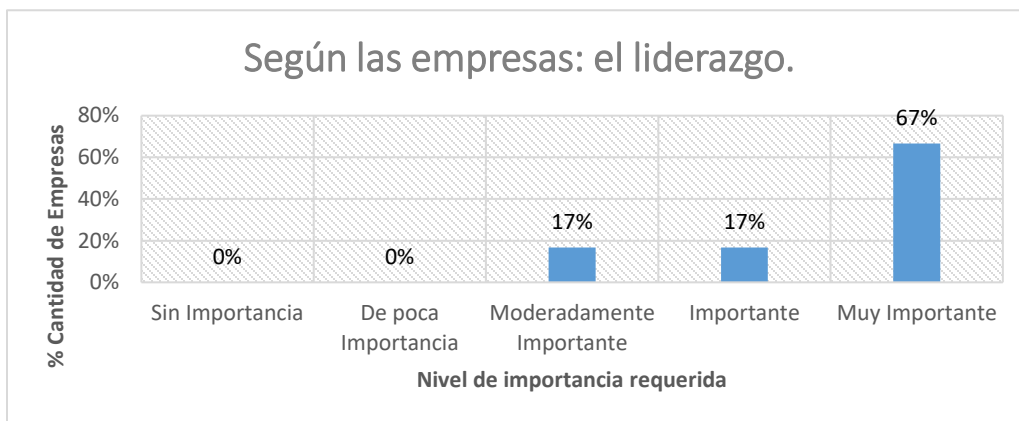
- Liderazgo.

Se le determina a las profesionales, a las personas capaces de delegar funciones aprovechando al máximo las habilidades de las demás personas, capaz de tomar de decisiones en el momento menos inesperado. El 67% de las empresas dicen que es muy importante, el 17% de las empresas señalan que es importante y el 17% de las empresas consideran que es moderadamente



Gráfica 200 nivel requerido de importancia del desarrollo, implementación y gestión de los sistemas de control, para la ejecución de las labores de la empresa.

importante para la ejecución de las labores de la empresa (ver gráfica n°201).



*Gráfica 201 nivel requerido de importancia del liderazgo, para la ejecución de las labores de la empresa.*

- Capacidad para la solución de problemas o conflictos.

Las empresas no se acaban por los conflictos, pero estos sí demoran el tiempo establecido para el cumplimiento de los objetivos, por eso es importante brindar solución a estas diferencias, extraer lo más importantes que sirva para un cambio positivo. El 78% de las empresas dicen que es muy importante, el 17% de las empresas señalan que es importante y el 6% de las empresas consideran que es moderadamente importante para la ejecución de las labores de la empresa (ver gráfica n°202).

- Puntualidad

Esta competencia presta un beneficio a toda la comunidad ya que facilita y evita muchos inconvenientes, la puntualidad es el esmero que presentan las personas para terminar a tiempo los cronogramas u objetivos planteados. De acuerdo con los resultados el 89% de las empresas consideran que es muy importante y el 11% dice que es importante en la ejecución de las labores de la empresa. (ver gráfica n°203).



- Habilidades interpersonales.

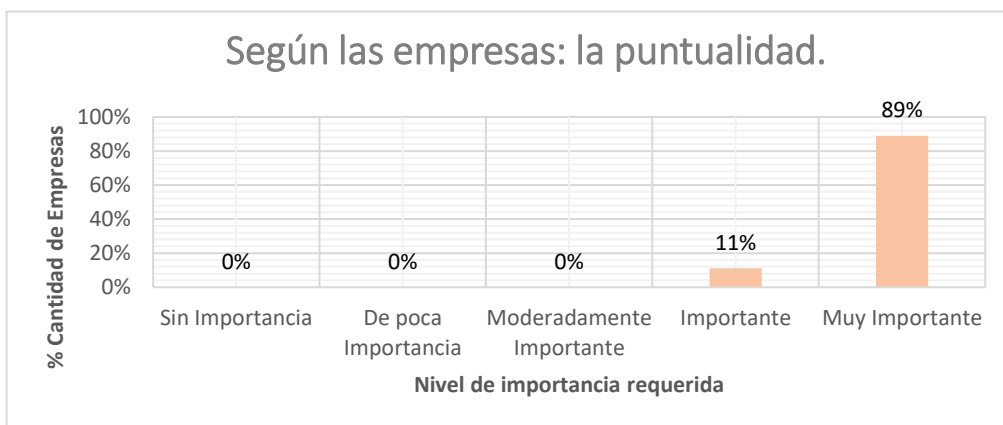
Esta competencia cumple un rol muy importante en la vida de los profesionales, permite el crecimiento social y su adaptación en el mismo. Permite el logro eficiente de los objetivos, de deberes y funciones. El 83% de las empresas dicen que es muy importante y el 17% considera que es importante para las labores de la empresa. (ver gráfica n°204).

- Capacidad crítica y autocrítica.

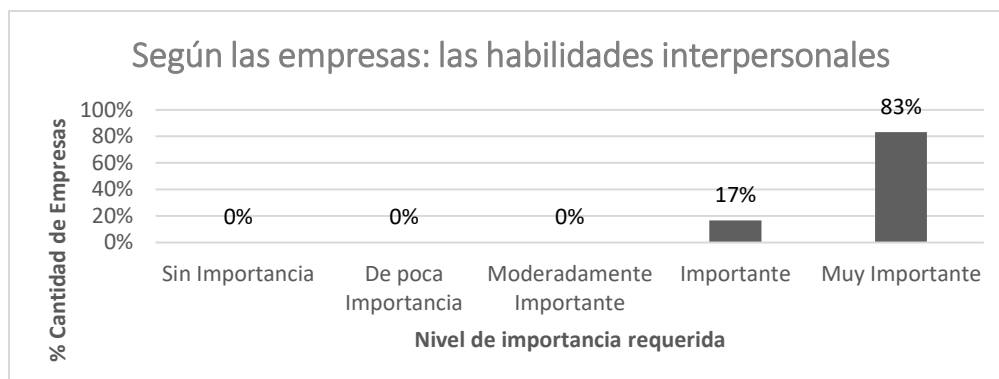
Criticar no es bueno, pero cuando se utiliza como espejo o ejemplo para evitar errores es muy vital para la empresa, así de esta manera puede garantizar el éxito y estabilidad de su empresa. El 67% dice que es muy importante, el 22% considera que es importante para la empresa, y el 11% señala que es moderadamente importante en la ejecución de las labores de la empresa. (ver gráfica n°205)



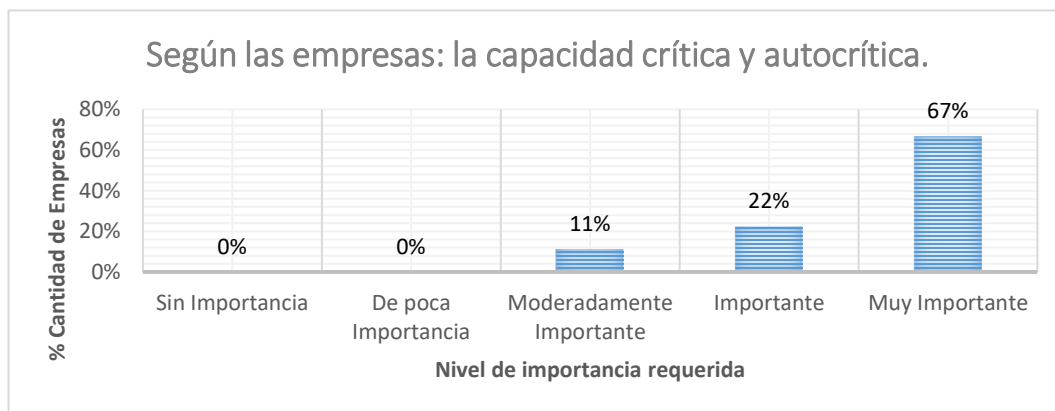
Gráfica 202 nivel requerido de importancia de la capacidad de la solución de conflictos o problemas, para la ejecución de las labores de la empresa.



Gráfica 203 nivel requerido de importancia de la puntualidad, para la ejecución de las labores de la empresa.



Gráfica 204 nivel requerido de importancia de las habilidades interpersonales, para la ejecución de las labores de la empresa.



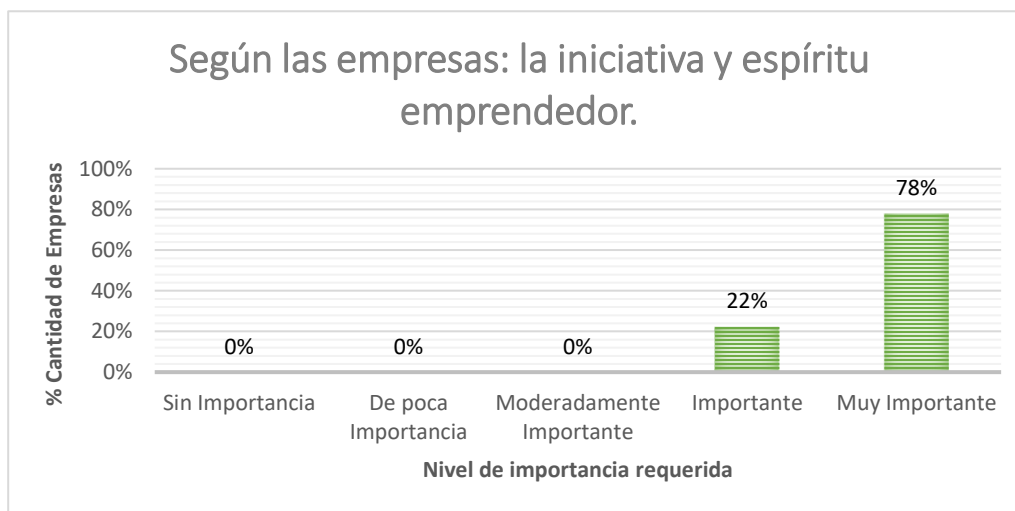
Gráfica 205 nivel requerido de importancia de la capacidad crítica y autocrítica, para la ejecución de las labores de la empresa.

- Iniciativa y espíritu emprendedor

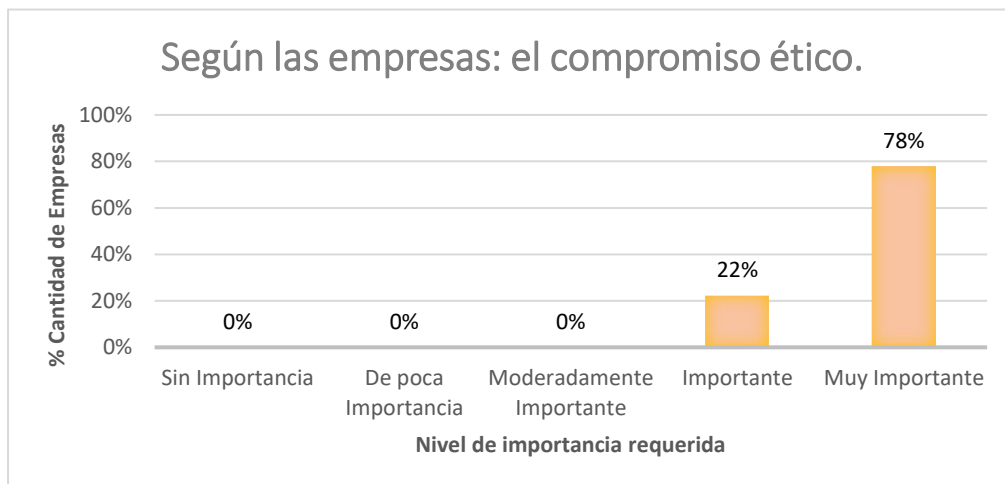
Hoy en día este tema ha tenido tanto valor que las instituciones de la unión europea, esta competencia hace parte del curriculum de educación primaria. El 78% del sector de servicio dice que es muy importante y el 22% dice que es importante para la ejecución de las labores de la empresa (ver gráfica n°206).

- Compromiso ético

“La ética es el compromiso efectivo que nos lleva hacia nuestra auténtica realización como personas en todas sus dimensiones. El primer pilar en nuestra superación personal, el mejoramiento de la comunidad humana y la aplicación en el mundo del verdadero sentido del trabajo”. (Sorrentino, 2016). Para este sector esta competencia es relevante, es decir, el 78% dice que es muy importante y el 22% de las empresas consideran que es importante. (ver gráfica n°207).



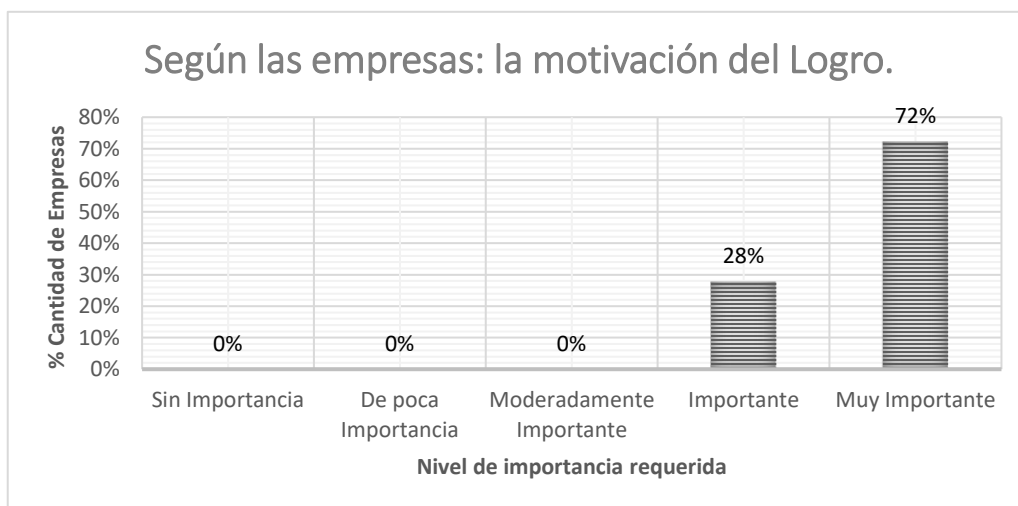
*Gráfica 206 nivel requerido de importancia de la iniciativa y espíritu emprendedor, para la ejecución de las labores de la empresa.*



*Gráfica 207 nivel requerido de importancia del compromiso ético, para la ejecución de las labores de la empresa.*

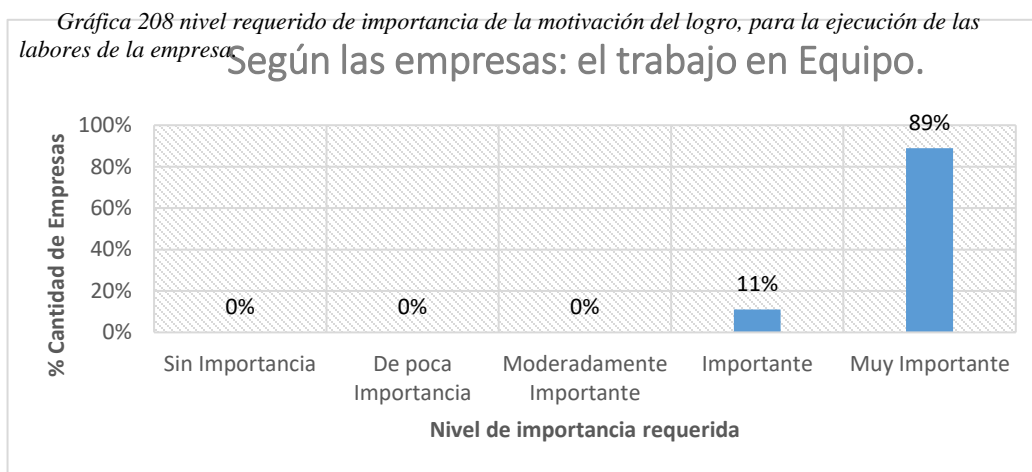
- Motivación del logro.

Por medio de la motivación se alcanza a lograr grandes esfuerzos, que benefician a empresas, individuos y a la sociedad. Para este sector esta competencia es relevante, es decir, el 72% dice que es muy importante y el 28% de las empresas consideran que es importante. (ver gráfica n°208).



- Trabajo en Equipo

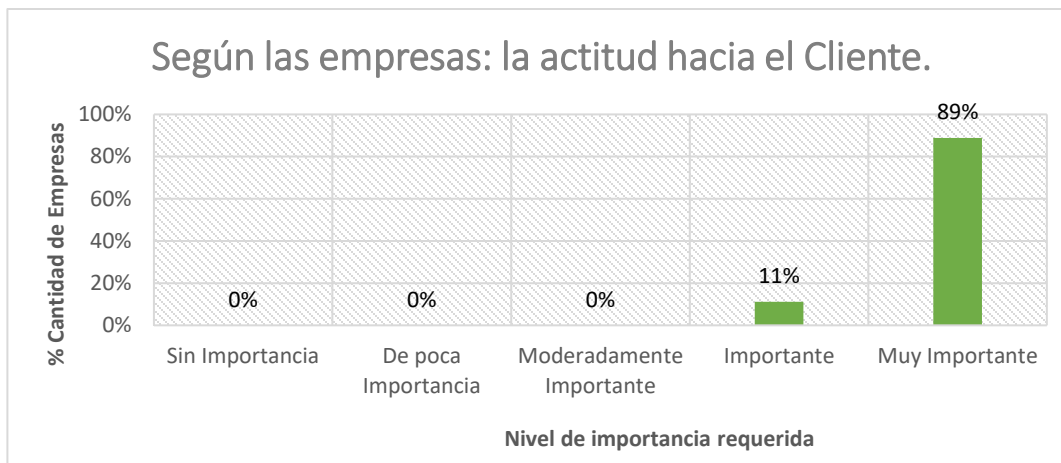
Esta competencia permite crecer, ser competitiva, e innovadora, gracias a un grupo de personas que sea transformado en un equipo de trabajo hoy en día se les llama familias, porque conviven cierta cantidad de tiempo, tienen un lazo que los unen y cooperan juntos por un mismo proyecto. El 89% de las empresas de este sector es muy importante y para el 11% es importante en la ejecución de las labores de la empresa. (ver gráfica n°209).



Gráfica 209 nivel requerido de la importancia del trabajo en equipo, para la ejecución de las labores de la empresa.

- Actitud hacia el cliente

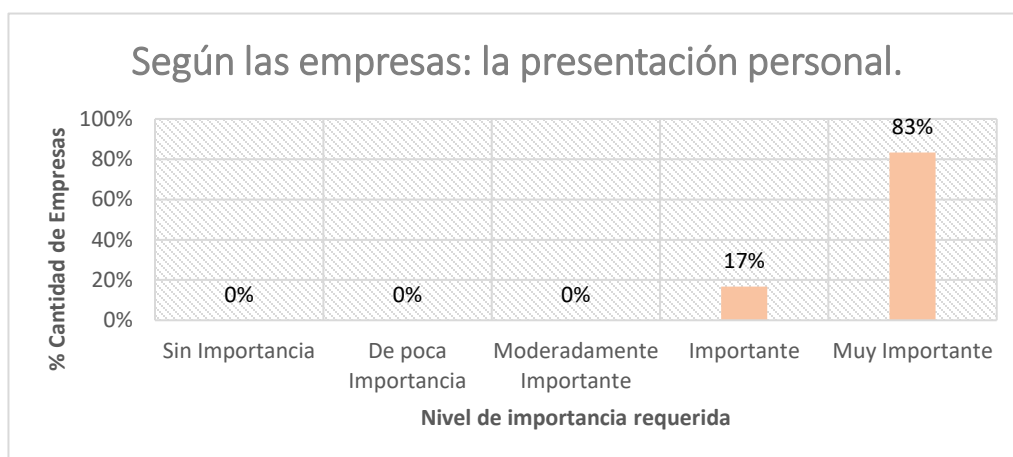
Las organizaciones entienden que sus trabajadores deben tener carismas, disposición, alegría, motivación entre otras, para poder servir a los demás con excelencia. Los resultados de la presente investigación muestran que el 89% de las empresas de este sector es muy importante y para el 11% es importante en la ejecución de las labores de la empresa. (ver gráfica n°210).



*Gráfica 210 nivel requerido de la importancia de la actitud hacia el cliente, para la ejecución de las labores de la empresa.*

- Presentación personal.

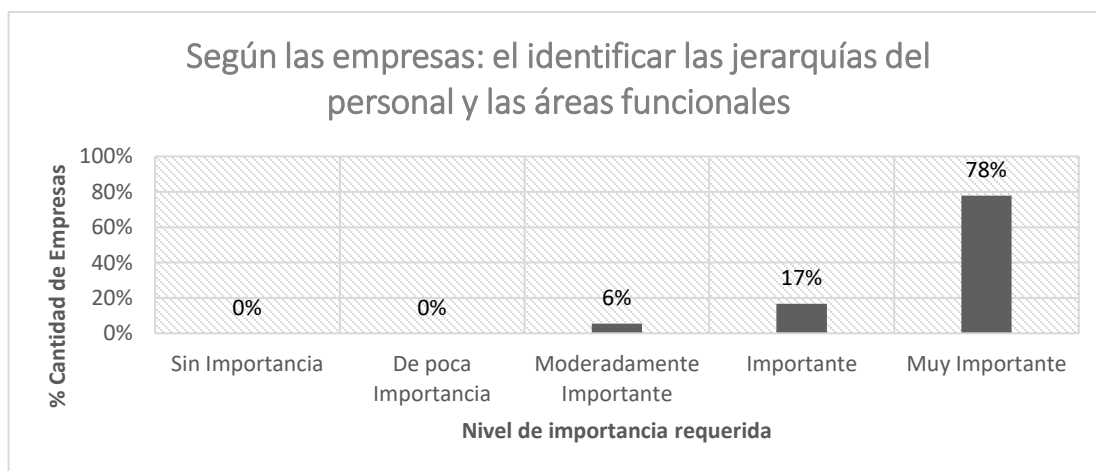
La presentación se construye a través de un conjunto de variables y del buen vestir, cuando las empresas exigen esta competencia, se crea un beneficio mutuo, tanto el individuo como la organización crecen, se abren puertas y se convierten con competitivos y productivos. El 83% de las empresas de este sector es muy importante y para el 17% es importante en la ejecución de las labores de la empresa. (ver gráfica n°211).



*Gráfica 211 nivel requerido de la importancia de la presentación personal, para la ejecución de las labores de la empresa.*

- Identificar las jerarquías del personal y las áreas funcionales

Para alcanzar los objetivos se requiere un gran equipo de trabajo, pero este a su vez se subdivide, es por esto por lo que esta competencia es importante, para guiar y la empresa logre sus propósitos. La presente investigación muestra que el 78% de las empresas muestran que es muy importante, el 17% dice que es importante y el 6% considera que es moderadamente



*Gráfica 212 nivel requerido de la importancia de la identificación de las áreas funcionales y las jerarquías, para la ejecución de las labores de la empresa.*

importante para la ejecución de las labores de la empresa (ver gráfica n°212).

#### ***5.1.7.2 Análisis del nivel desarrollo requerido de las competencias para la ejecución de las labores de las empresas del sector de servicio.***

Primeramente, sedara a conocer el nivel de desarrollo que exige el sector de servicios a los administradores de empresas de las competencias. (ver tabla n°22) por medio del instrumento aplicado, donde se evalúa teniendo en cuenta la escala de Likert.



Tabla 22  
*nivel de desarrollo requerido de las competencias en el sector de servicios.*

<b>Competencias-Saber</b>	<b>No aplica</b>	<b>Bajo</b>	<b>Medio</b>	<b>Alto</b>	<b>Muy Alto</b>
1. Conocimiento Oral y escrito de una lengua extranjera (inglés).	22%	11%	11%	17%	39%
2. Conocimientos básicos y generales del Administrador de Empresas (Contabilidad, economía, Estadísticas, Producción, Mercadeo).	0%	0%	0%	50%	50%
3. Habilidades Informáticas y uso de nuevas tecnologías (software especializado, Herramientas Office, Drive, otros).	0%	0%	6%	33%	61%
4. Conocimiento de la diversidad y multiculturalidad de otros países para el cumplimiento de los objetivos en negocios y proyectos internacionales (políticas, normas, formas de vidas, gustos, etc.)	6%	6%	28%	22%	39%
5. Capacidad de aprendizaje (destreza, razonamiento, observación y acatar instrucciones).	0%	0%	0%	33%	67%
6. Capacidad para detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos.	0%	0%	0%	33%	67%
7. Conocimiento y manejo de las leyes, reglamentos y acuerdos a los que debe apegarse una dependencia o entidad en el ejercicio de las funciones que tienen encomendadas.	0%	11%	11%	22%	56%
<b>Competencias-Saber Hacer</b>	<b>No aplica</b>	<b>Bajo</b>	<b>Medio</b>	<b>Alto</b>	<b>Muy Alto</b>
1. Capacidad de organizar y planificar.	0%	0%	0%	28%	72%
2. Capacidad para elaborar, evaluar y administrar proyectos.	0%	0%	6%	33%	61%
3. Habilidad para identificar y administrar los riesgos de negocios de las organizaciones.	0%	0%	11%	22%	67%
4. Capacidad para toma de decisiones (Inversión, financiamiento, Proyectos, Soluciones).	0%	0%	11%	28%	61%
5. Capacidad para generar nuevas ideas (Creatividad).	0%	0%	6%	17%	78%
6. Iniciativa y capacidad para anticiparse a problemas.	0%	0%	0%	28%	72%
7. Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.	0%	0%	11%	22%	67%
8. Habilidades de investigación.	0%	0%	6%	39%	56%
9. Capacidad de análisis y síntesis.	0%	0%	6%	22%	72%
10. Productividad (Capacidad para producir en menor tiempo, materia prima y costo los servicios o productos de la empresa).	0%	6%	11%	11%	72%
11. Desarrollar, implementar y gestionar sistemas de control administrativo.	0%	0%	17%	28%	56%
<b>Competencias-Saber Ser</b>	<b>No aplica</b>	<b>Bajo</b>	<b>Medio</b>	<b>Alto</b>	<b>Muy Alto</b>
1. Liderazgo (Capacidad de administrar el talento humano, delegar funciones, coordinación, manejo y optimización del grupo).	0%	0%	6%	33%	61%
2. Capacidad para la solución de problemas o conflictos.	0%	0%	6%	22%	72%
3. Puntualidad (llegada, trabajos y compromisos de la organización).	0%	0%	6%	6%	89%

4. Habilidades interpersonales (Capacidad de comunicarse en contexto organizacional e internacional).	0%	0%	6%	22%	72%
5. Capacidad crítica y autocrítica.	0%	0%	6%	22%	72%
6. Iniciativa y espíritu emprendedor (trabajar de forma autónoma, proactividad, interés por innovar).	0%	0%	0%	28%	72%
7. Compromiso ético (preocupación por la calidad)	0%	0%	6%	17%	78%
8. Motivación del Logro.	0%	0%	0%	44%	56%
9. Trabajo en Equipo.	0%	0%	0%	11%	89%
10. Actitud hacia el Cliente.	0%	0%	0%	28%	72%
11. Presentación Personal.	0%	0%	11%	17%	72%
12. Identificar las jerarquías del personal y las áreas funcionales (Finanzas, producción, mercadotecnia, talento humano) en una empresa, para lograr los objetivos organizacionales con mayor eficiencia.	0%	0%	11%	22%	61%

Conocimiento oral y escrito de una lengua extranjera: Los resultados de la presente investigación muestran que el 39% de las empresas exigen un nivel muy alto de desarrollo de una segunda lengua (inglés), el 17% indica que el nivel exigido es alto, el 11% solicita un nivel medio para lograr los objetivos, el otro 11% requiere un nivel bajo y el 22% restante señala que no aplica o no exige un nivel de desarrollo de esta competencia para el logro de sus objetivos.

Conocimientos básicos y generales del administrador de empresas: De acuerdo con la información recolectada el 50% del sector deservicio requiere un nivel muy alto de esta competencia y el 50% restante exige un nivel alto de los conocimientos del administrador de empresas, para el logro de sus objetivos.

Habilidades informáticas y uso de nuevas tecnologías: El 61% de las empresas requieren un nivel de desarrollo muy alto de esta competencia, el 33% del sector dice que exige un nivel alto para alcanzar sus objetivos y el 6% exige un nivel medio a los profesionales para el logro de sus objetivos.

El conocimiento de la diversidad y multiculturalidad de otros países para el cumplimiento de los objetivos en negocios y proyectos internacionales: Los resultados de la presente investigación muestran que el 39% de las empresas exigen un nivel muy alto de desarrollo de esta competencia, el 22% indica que el nivel exigido es alto, el 28% solicita un nivel medio para lograr los objetivos, el 6% requiere un nivel bajo y el 5% restante señala que no aplica o no exige un nivel de desarrollo de esta competencia para el logro de sus objetivos.

Capacidad de aprendizaje: Se puede evidenciar y concluir que el 67% del sector de servicio requiere un nivel muy alto de esta competencia y el 33% restante exige un nivel alto de la capacidad de aprendizaje, para el logro de sus objetivos.

Capacidad para detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos: Los resultados muestran que el 67% del sector de servicio exige un nivel muy alto de la capacidad para detectar oportunidades y el 33% restante requiere un nivel alto de esta competencia, para el logro de sus objetivos.

Conocimiento y manejo de las leyes, reglamentos y acuerdos a los que debe apegarse una dependencia o entidad en el ejercicio de las funciones que tienen encomendadas: Los resultados de la presente investigación muestran que el 56% de las empresas exigen un nivel muy alto de desarrollo de esta competencia, el 22% indica que el nivel exigido es alto, el 11% solicita un nivel medio para lograr los objetivos, y el 11% restante requiere un nivel bajo de esta competencia para el logro de sus objetivos.

Capacidad de organizar y planificar: De los siguientes resultados se obtuvo que el 72% del sector de servicio exige un nivel muy alto de la capacidad de organizar y planificar, y el 28% restante requiere un nivel alto de esta competencia, para el logro de sus objetivos.

Capacidad para elaborar, evaluar y administrar proyectos: De acuerdo con la investigación el 61% de las empresas solicitan un nivel muy alto de desarrollo de esta competencia, el 33% indica que el nivel exigido es alto y el 6% solicita un nivel medio para lograr los objetivos.

Habilidad para identificar y administrar los riesgos de negocios de las empresas: Para el 67% de las empresas del sector de servicio el nivel de desarrollo exigido de esta competencia es muy alto, el 22% indica que el nivel requerido a los profesionales es alto, y el 11% solicita un nivel medio para lograr los objetivos.

Capacidad para la toma de decisiones: Con los datos obtenidos se conoció el nivel exigido por el sector de servicios, el 61% de las empresas solicitan un nivel de desarrollo de esta competencia muy alto, el 28% indica que el nivel requerido a los profesionales es alto, y el 11% exige un nivel medio para lograr los objetivos.

Capacidad para generar nuevas ideas: El 78% de las empresas solicitan un nivel de desarrollo de esta competencia muy alto, el 17% indica que el nivel requerido a los profesionales es alto, y el 6% exige un nivel medio para lograr los objetivos.

Iniciativa y capacidad para anticiparse a problemas: Para el sector del servicio el 72% de las empresas solicitan un nivel de desarrollo de esta competencia muy alto, y el 28% indica que el nivel requerido a los profesionales es alto para lograr los objetivos.

Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica: El 67% de las empresas solicitan un nivel de desarrollo de esta competencia muy alto, el 22% indica que el nivel requerido a los profesionales es alto, y el 11% exige un nivel medio para lograr los objetivos.

Habilidad de investigación: Los resultados de la encuesta muestran que el 56% de las empresas requieren un nivel de desarrollo muy alto de esta competencia, el 39% indica que el nivel exigido a los profesionales es alto, y el 6% solicita un nivel medio para lograr los objetivos.

Capacidad de análisis y síntesis: La presente investigación permite conocer que el 72% de las empresas requieren un nivel de desarrollo muy alto de la capacidad de análisis y síntesis, el 22% indica que el nivel exigido a los profesionales es alto, y el 6% solicita un nivel medio para lograr los objetivos.

Productividad: A continuación, se puede percibir que es el primer sector que no tiene mucha relevancia esta competencia, es decir, el 6% de las empresas exigen un nivel bajo de productividad, el 11% solicita un nivel medio para lograr los objetivos, el 11% indica que el nivel requerido a los profesionales es alto y el 72% de las empresas exigen un nivel de desarrollo muy alto de esta competencia.

Desarrollar, implementar y gestionar sistemas de control administrativo: El 56% indica que el nivel exigido a los profesionales es muy alto, para el 28% de este sector el nivel de desarrollo requerido es alto y el 17% muestra que solicitan solo un nivel medio para lograr sus objetivos.

Liderazgo: Se puede percibir que el 61% indica que el nivel de desarrollo exigido es muy alto, para el 28% de este sector requiere un nivel de desarrollo alto y el 6% muestra que solicitan solo un nivel medio para lograr sus objetivos.

Capacidad para la solución de problemas o conflictos: Se puede afirmar que el 72% de las empresas solicitan un nivel de desarrollo de esta competencia muy alto, el 22% indica que el nivel requerido es alto, y el 6% exige un nivel medio para lograr los objetivos.

**Puntualidad:** El nivel de desarrollo que demanda este sector de los profesionales de esta competencia es el siguiente, el 89% de las empresas solicitan un nivel de desarrollo de esta competencia muy alto, el 6% indica que el nivel requerido a los profesionales es alto, y el tan solo el 5% exige un nivel medio de la puntualidad para lograr los objetivos de la empresa.

**Habilidades interpersonales:** En el sector del servicio se pudo percibir que el 72% de las empresas solicitan un nivel de desarrollo de esta competencia muy alto, el 22% indica que el nivel requerido es alto, y el tan solo el 6% exige un nivel medio para lograr los objetivos de la empresa.

**Capacidad crítica y autocrítica:** De acuerdo con los resultados el 72% de las empresas solicitan un nivel de desarrollo de esta competencia muy alto, 22% indica que el nivel requerido es alto, y el tan solo el 6% exige un nivel medio de la puntualidad para lograr los objetivos de la empresa.

**Iniciativa y espíritu emprendedor:** Se puede evidenciar y concluir que el 72% del sector de servicio requiere un nivel muy alto de esta competencia y el 28% restante exige un nivel alto de la capacidad de aprendizaje, para el logro de sus objetivos.

**Compromiso ético:** Los datos obtenidos muestran que el 78% del sector de servicio requiere un nivel muy alto de esta competencia, el 17% de las empresas restante exige un nivel alto del compromiso ético y el 5% solicita un nivel medio para el logro de sus objetivos.

**Motivación del logro:** Para el 56% de las empresas el nivel de desarrollo exigido es muy alto con el fin de alcanzar sus objetivos, y el 44% de las empresas requieren un nivel alto para el logro de sus objetivos.

**Trabajo en Equipo:** Los datos obtenidos en la presente investigación muestran que el 89% de las empresas exigen un nivel muy alto y el 11% del sector de servicio requiere un nivel alto para el logro de sus objetivos. Se puede concluir que es una de las competencias que más exigen a los profesionales este sector.

**Actitud hacia el cliente:** El 72% de las empresas solicitan un nivel muy alto para alcanzar sus objetivos y el 28% de las empresas requieren un nivel alto de la actitud hacia el cliente para el logro de sus objetivos.

**Presentación personal:** Se puede afirmar que el 72% de las empresas solicitan un nivel muy alto de presentación personal, el 17% de las empresas requieren un nivel alto para el logro de sus objetivos y el 11% demanda solo un nivel medio de desarrollo para el alcance de sus objetivos.

**Identificar las jerarquías del personal y las áreas funcionales:** El nivel de desarrollo que es este sector busca y exige de esta competencia es, muy alto, alto y medio. Donde, el 65% de las empresas exigen un nivel muy alto, el 23% requiere un nivel alto y el 12% necesita un nivel medio para el logro de sus objetivos.

#### ***5.1.7.3 Conclusión del sector de servicio.***

Se iniciará con una corta explicación de la información aquí utilizada con respecto al promedio o la media del nivel de importancia y del desarrollo, es el valor representativo de un grupo de números finito. Este se calcula sumando el grupo de número de cada competencia y este mismo se dividió por el recuento de dicho grupo de números, es decir, por el total de empresas encuestadas en el sector de la comunicación. Ejemplo: Se encuestan 9 empresas, donde se evalúa el nivel de importancia que tiene la competencia del Conocimiento Oral y escrito de una lengua extranjera para las empresas, por medio de la escala de Likert (siendo 5 muy

importante y 1 sin importancia); se obtiene las siguientes calificaciones 4, 4, 3, 5, 1, 2, 2, 1, 2. Se suma las 9 calificaciones para un total de 22 y se divide en 9 (es el número de empresas encuestadas) para un promedio de 2,6667.

Se realizará la conclusión teniendo en cuenta 1. las competencias que son requeridas por el administrador de empresas para la ejecución de las labores de la empresa, y 2. Por el nivel de desarrollo que requieren de las competencias para lograr los objetivos de la organización.

Por medio de la presente investigación se pudo concluir que las competencias importantes con respecto a la primera pregunta (las competencias que son requeridas por el administrador de empresas para la ejecución de las labores de la empresa) son, actitud hacia el cliente con un promedio de 4,889; puntualidad con 4,889; trabajo en equipo con una media de 4,889; capacidad de aprendizaje con 4,833; habilidades informáticas y uso de nuevas tecnologías con un promedio de 4,833; habilidades interpersonales con 4,833; iniciativa y capacidad para anticiparse a problemas con 4,833; presentación personal con un promedio de 4,833. Seguidamente, se exponen las competencias que son moderadamente importantes para este sector son, conocimiento políticas, normas, formas de vida, y leyes internacionales con un promedio de 3,667; y conocimiento oral y escrito de una lengua extranjera (inglés) con un promedio de 3,500. (ver tabla n°23).

También, se presenta las competencias con el nivel de desarrollo más alto que requiere el sector financiero que son, trabajo en equipo con 4,889; puntualidad con un promedio de 4,833; actitud hacia el cliente con 4,722; capacidad de organizar y planificar con una media de 4,722; capacidad para generar nuevas ideas con un promedio de 4,722; compromiso ético con un promedio de 4,722; iniciativa y capacidad para anticiparse a problemas con un promedio 4,722;



iniciativa y espíritu emprendedor con un promedio de 4,722. Ahora, es relevante resaltar las competencias con un nivel de desarrollo medio para este sector, conocimiento políticas, normas, formas de vida, y leyes internacionales con un promedio de 3,833; y conocimiento oral y escrito de una lengua extranjera (inglés) con 3,389 (ver tabla n°24).

El sector de servicio solo coincide entre el nivel de importancia y el nivel de desarrollo en la actitud hacia el cliente, puntualidad, trabajo en equipo, iniciativa y capacidad para anticiparse a los problemas, son las competencias en las que más se enfocan para la ejecución de sus labores y el logro de sus objetivos. Las competencias que no tienen relevancia para este sector son conocimiento políticas, normas, formas de vida, y leyes internacionales y el conocimiento oral y escrito de una lengua extranjera (inglés).

Tabla 23  
*competencia evaluadas por el nivel de importancia para la ejecución de las labores de la empresa.*

<b>n°</b>	<b>Competencia</b>	<b>Promedio</b>
1	Actitud hacia el Cliente.	4,889
2	Puntualidad (llegada, trabajos y compromisos de la organización).	4,889
3	Trabajo en Equipo.	4,889
4	Capacidad de aprendizaje (destreza, razonamiento, observación y acatar instrucciones).	4,833
5	Habilidades Informáticas y uso de nuevas tecnologías (software especializado, Herramientas Office, Drive, otros).	4,833
6	Habilidades interpersonales (Capacidad de comunicarse contexto organizacional e internacional).	4,833
7	Iniciativa y capacidad para anticiparse a problemas.	4,833
8	Presentación Personal.	4,833
9	Compromiso ético (preocupación por la calidad)	4,778
10	Iniciativa y espíritu emprendedor (trabajar de forma autónoma, proactividad, interés por innovar).	4,778
11	Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.	4,722
12	Capacidad de organizar y planificar.	4,722
13	Capacidad para generar nuevas ideas (Creatividad).	4,722
14	Capacidad para la solución de problemas o conflictos.	4,722
15	Identificar las jerarquías del personal y las áreas funcionales (Finanzas, producción, mercadotecnia, talento humano) en una empresa, para lograr los objetivos organizacionales con mayor eficiencia.	4,722

16	Motivación del Logro.	4,722
17	Conocimientos básicos y generales del Administrador de Empresas (Contabilidad, economía, Estadísticas, Producción, Mercadeo).	4,667
18	Capacidad para detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos.	4,611
19	Desarrollar, implementar y gestionar sistemas de control administrativo.	4,611
20	Capacidad crítica y autocrítica.	4,556
21	Capacidad de análisis y síntesis.	4,556
22	Capacidad para elaborar, evaluar y administrar proyectos.	4,556
23	Conocimiento y manejo de las leyes, reglamentos y acuerdos a los que debe apegarse una dependencia o entidad en el ejercicio de las funciones que tienen encomendadas.	4,556
24	Habilidad para identificar y administrar los riesgos de negocios de las organizaciones.	4,556
25	Habilidades de investigación.	4,500
26	Liderazgo (Capacidad de administrar el talento humano, delegar funciones, coordinación, manejo y optimización del grupo).	4,500
27	Productividad (Capacidad para producir en menor tiempo, materia prima y costo los servicios o productos de la empresa).	4,444
28	Capacidad para toma de decisiones (Inversión, financiamiento, Proyectos, Soluciones).	4,389
29	Conocimiento políticas, normas, formas de vida, y leyes Internacionales.	3,667
30	Conocimiento Oral y escrito de una lengua extranjera (inglés).	3,500

Tabla 24  
competencia evaluadas por el nivel de desarrollo para la ejecución de las labores de la empresa

n°	Competencia	Promedio
1	Trabajo en Equipo.	4,889
2	Puntualidad (llegada, trabajos y compromisos de la organización).	4,833
3	Actitud hacia el Cliente.	4,722
4	Capacidad de organizar y planificar.	4,722
5	Capacidad para generar nuevas ideas (Creatividad).	4,722
6	Compromiso ético (preocupación por la calidad)	4,722
7	Iniciativa y capacidad para anticiparse a problemas.	4,722
8	Iniciativa y espíritu emprendedor (trabajar de forma autónoma, proactividad, interés por innovar).	4,722
9	Capacidad crítica y autocrítica.	4,667
10	Capacidad de análisis y síntesis.	4,667
11	Capacidad de aprendizaje (destreza, razonamiento, observación y acatar instrucciones).	4,667
12	Capacidad para detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos.	4,667
13	Capacidad para la solución de problemas o conflictos.	4,667
14	Habilidades interpersonales (Capacidad de comunicarse contexto organizacional e internacional).	4,667

15	Presentación Personal.	4,611
16	Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.	4,556
17	Capacidad para elaborar, evaluar y administrar proyectos.	4,556
18	Habilidad para identificar y administrar los riesgos de negocios de las organizaciones.	4,556
19	Habilidades Informáticas y uso de nuevas tecnologías (software especializado, Herramientas Office, Drive, otros).	4,556
20	Liderazgo (Capacidad de administrar el talento humano, delegar funciones, coordinación, manejo y optimización del grupo).	4,556
21	Motivación del Logro.	4,556
22	Capacidad para toma de decisiones (Inversión, financiamiento, Proyectos, Soluciones).	4,500
23	Conocimientos básicos y generales del Administrador de Empresas (Contabilidad, economía, Estadísticas, Producción, Mercadeo).	4,500
24	Habilidades de investigación.	4,500
25	Productividad (Capacidad para producir en menor tiempo, materia prima y costo los servicios o productos de la empresa).	4,500
26	Desarrollar, implementar y gestionar sistemas de control administrativo.	4,389
27	Identificar las jerarquías del personal y las áreas funcionales (Finanzas, producción, mercadotecnia, talento humano) en una empresa, para lograr los objetivos organizacionales con mayor eficiencia.	4,333
28	Conocimiento y manejo de las leyes, reglamentos y acuerdos a los que debe apegarse una dependencia o entidad en el ejercicio de las funciones que tienen encomendadas.	4,222
29	Conocimiento de la diversidad y multiculturalidad de otros países para el cumplimiento de los objetivos en negocios y proyectos internacionales	3,833
30	Conocimiento Oral y escrito de una lengua extranjera (inglés).	3,389

---

### **5.1.8. Sector Solidario**

El sector solidario son entidades sin ánimo de lucro, conformadas con el objetivo de ayudar, de cooperar y de solidarizar a la sociedad, hacen parte de este sector todos los tipos de cooperativas, las cajas de compensación, los fondos de empleados, fundaciones y las empresas solidarias de salud. Según base de datos de la Cámara de Comercio (2018) la ciudad de Cúcuta cuenta con 31.927 empresas activas con una participación del sector solidario de 1.107 empresas.

A continuación, se analizará la importancia de cada competencia para la ejecución de las labores de la Empresas, luego se realizará el análisis por el nivel de desarrollo de las competencias para el logro de los objetivos de la organización, para mayor comprensión de las gráficas.

#### ***5.1.8.1. Análisis del nivel de importancia requerido de las competencias para la ejecución de las labores de las empresas del sector solidario.***

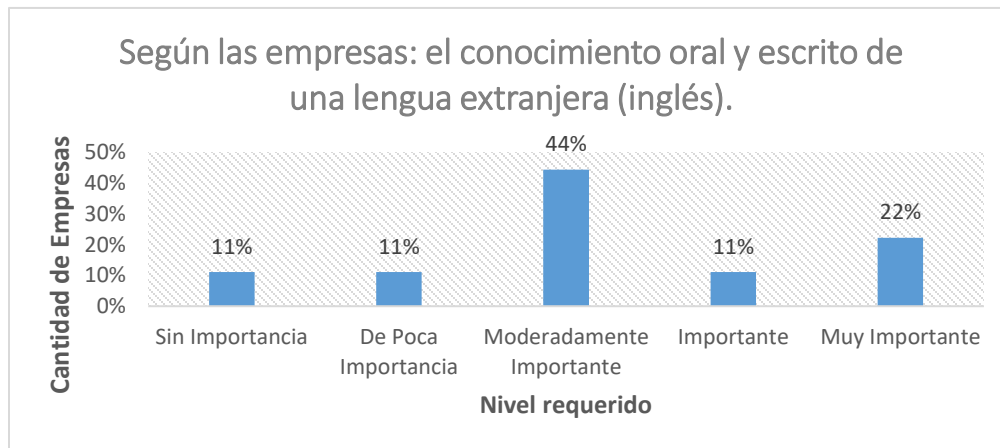
- Conocimiento oral y escrito de una lengua extranjera:

Esto se ha convertido en un tema preocupante para los profesionales, ya que las empresas reclutan profesionales bilingües aspirando ser parte de este mundo globalmente competitivo. Los resultados muestran que 22% dice que es muy importante, el 11% considera que es importante para la ejecución de las labores de la empresa, para el 44% es moderadamente importan esta competencia, el 11% considera que es de poca importancia y el 11% indican que no tiene importancia o no son necesaria para la ejecución de las labores de la empresa (ver gráfica n°213).

- Conocimientos básicos y generales del administrador de empresas:

Son fundamental para que la empresa crezca de una manera organizada y eficiente, utilizando y transformando los recursos de la empresa en un proceso eficiente, rentable y productiva.

Conocimientos básicos y generales del administrador de empresas. Para el 78% de las empresas esta competencia es muy importante y para el 22% es importante los conocimientos básicos y

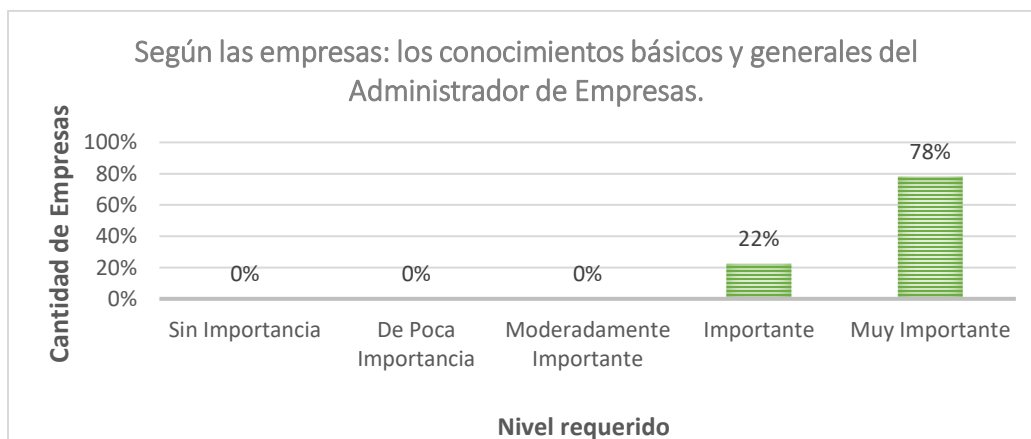


*Gráfica 213 nivel requerido de importancia del conocimiento de una segunda lengua, para la ejecución de las labores de la empresa.*

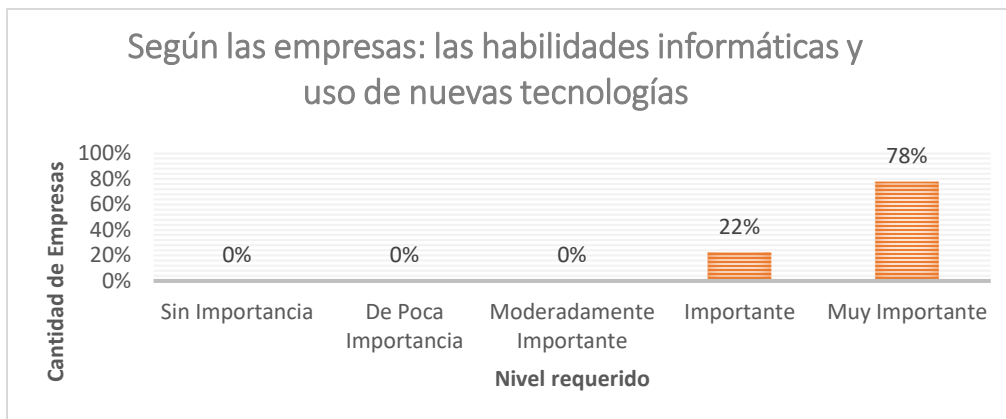
generales del administrador de empresas. (ver gráfica n°214).

- Habilidades informáticas y uso de nuevas tecnologías:

Esta competencia ha venido mejorando las áreas funcionales de la empresa, es decir, el área productiva, servicio al cliente, el área de marketing, financiera, etc. El 78% de las empresas dicen que es muy importante para la ejecución de las labores de la empresa y el 22% señala que es importante para las empresas. (ver gráfica n°215).



*Gráfica 214 nivel requerido de importancia de los conocimientos básicos y generales del administrador de empresas, para la ejecución de las labores de la empresa.*



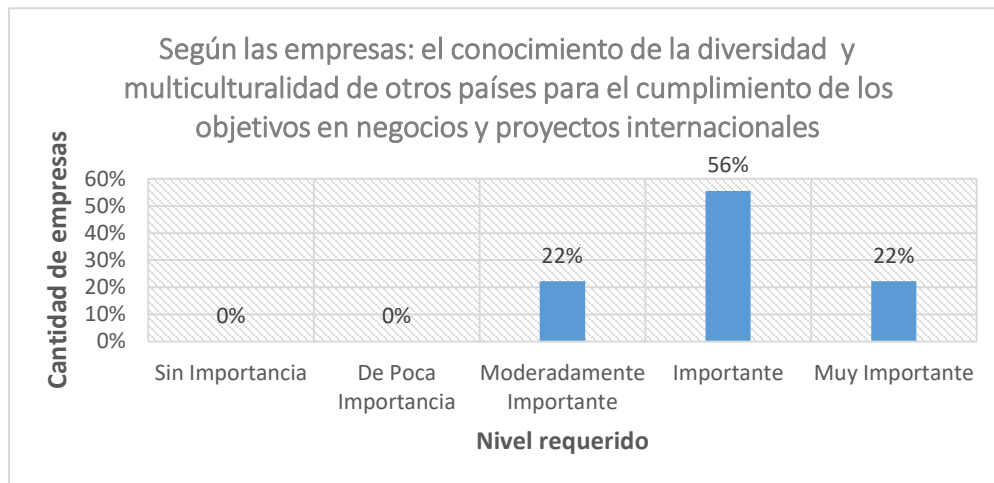
*Gráfica 215 nivel requerido de importancia de las habilidades informáticas y uso de nuevas tecnologías, para la ejecución de las labores de la empresa.*

- El conocimiento de la diversidad y multiculturalidad de otros países para el cumplimiento de los objetivos en negocios y proyectos internacionales:

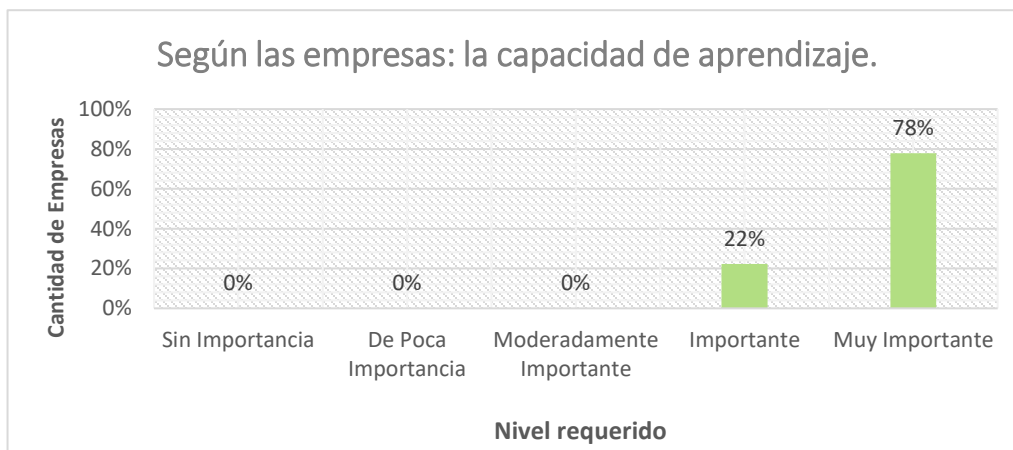
Una de las áreas que hace parte de esta competencia el marketing, esta misma permite el análisis de nuevos mercados a la mira de la empresa, ubicados en otras ciudades, países, culturas, y leyes. De acuerdo con los resultados el 22% dice que es muy importante esta competencia para la empresa, el 56% dice que es importante y el 22% dice que es moderadamente importante para la ejecución de las labores de la empresa. (ver gráfica n°216).

- Capacidad de aprendizaje:

Esta competencia está conformada por un grupo de cualidades con las que los profesionales deben contar para defenderse en la vida real. El 78% de empresas requieren esta competencia para la ejecución de sus labores calificándola como muy importante y el 22% también requiere esta competencia, considerándola importante para la ejecución de sus labores. (ver gráfica n°217).



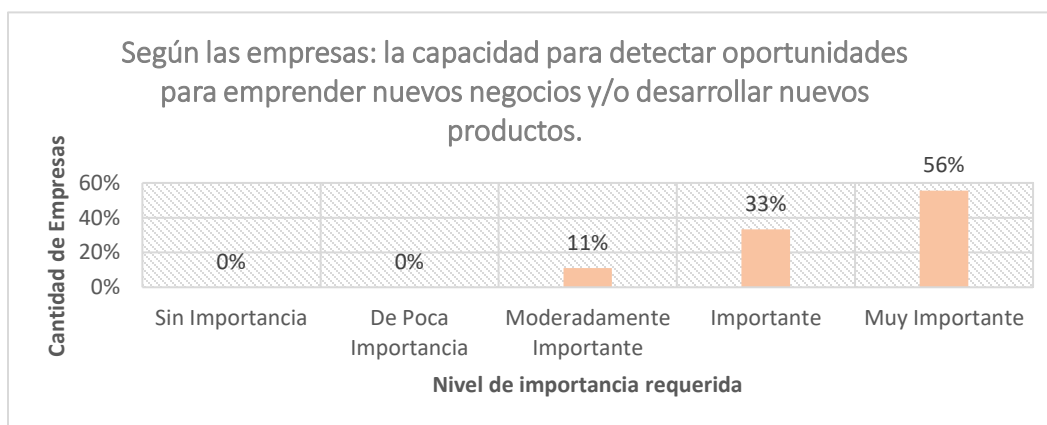
Gráfica 216 nivel requerido de importancia del conocimiento de la diversidad y multiculturalidad de otros países, para la ejecución de las labores de la empresa.



Gráfica 217 nivel requerido de importancia de la capacidad de aprendizaje, para la ejecución de las labores de la empresa.

- Capacidad para detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos:

El emprender nuevos negocios, productos e ideas generales se ven afectadas por problemas u obstáculos y esto se ha convertido en el diario vivir de las empresas por la globalización. Estas hoy en día buscan personas capaces sacar el mejor provecho o transformación a los diferentes inconvenientes presentados en el transcurso del cumplimiento del objetivo de una manera positiva. De acuerdo con los datos el 56% de las empresas dicen que es muy importante esta competencia, el 33% de las empresas consideran importante esta competencia para la ejecución de las labores y el 11% señala que es moderadamente importante para las labores de la empresa.



Gráfica 218 nivel requerido de importancia de la capacidad para detectar nuevas oportunidades, para la ejecución de las labores de la empresa.

(ver gráfica n°218).

- Conocimiento y manejo de las leyes, reglamentos y acuerdos a los que debe apegarse una dependencia o entidad en el ejercicio de las funciones que tienen encomendadas.

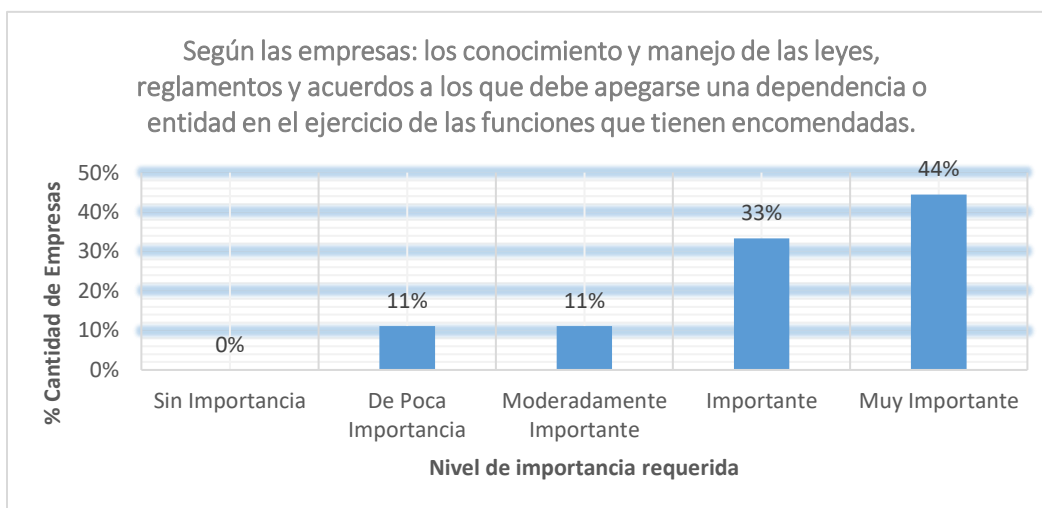
Las empresas buscan profesionales con conocimientos en normas para la seguridad y salud en el trabajo, las normas para su funcionamiento legalmente, normas jurídicas entre otras. El nivel de importancia de esta competencia para la ejecución de las labores de la empresa, el 44% dice



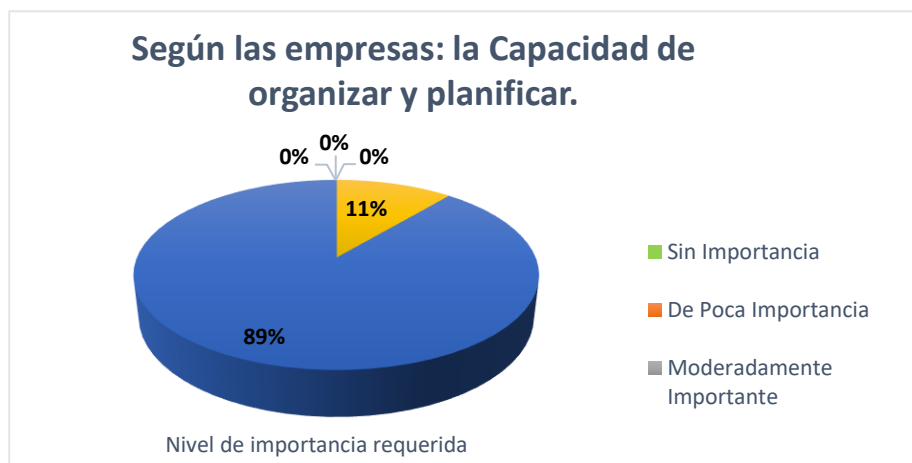
que es muy importante, el 33% de las empresas señala que es importante, el 11% indica que moderadamente para ellos y para el 11% es de poca importancia. (ver gráfica n°219).

- Capacidad de organizar y planificar.

Organizando y planificando el logro de los objetivos permite tener una ventaja frente a los obstáculos o inconveniente que se presenten a lo largo del camino, evitando también las pérdidas para la empresa. Para el 89% de las empresas es muy importante, y el 11% de las empresas indican que es importante para la ejecución de las labores de la empresa. (ver gráfica n°220).



Gráfica 219 nivel requerido de importancia de la capacidad para detectar nuevas oportunidades, para la ejecución de las labores de la empresa.



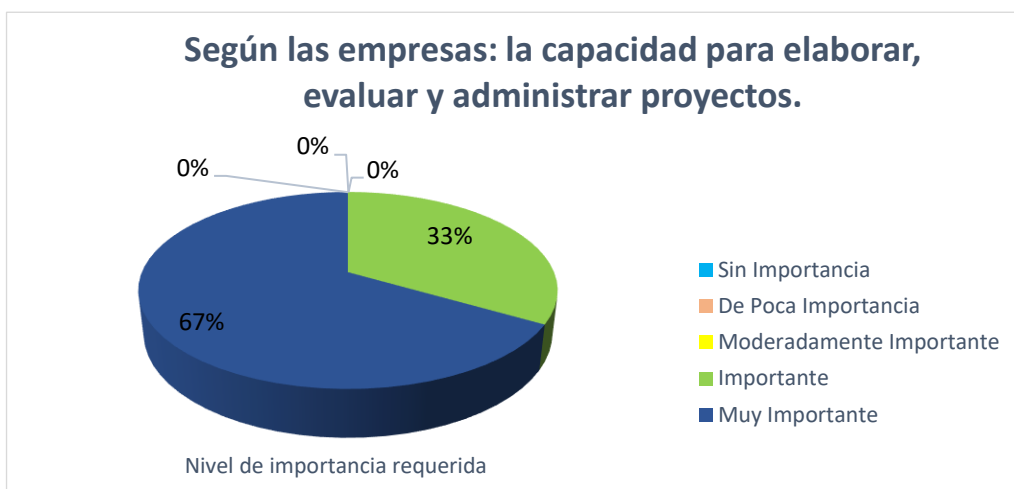
Gráfica 220 nivel requerido de importancia de la capacidad de organizar y planificar, para la ejecución de las labores de la empresa.

- Capacidad para elaborar, evaluar y administrar proyectos.

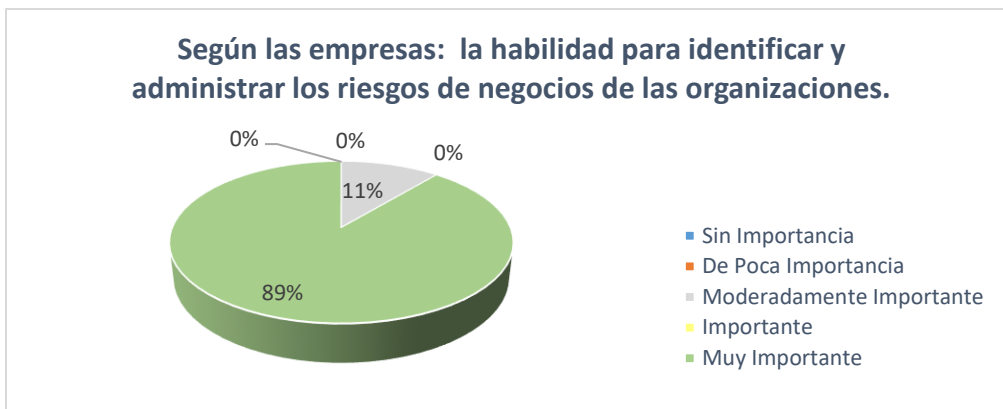
El entorno laboral exige hoy en día a los profesionales la capacidad de elaborar, administrar riesgos, gastos, beneficios, recursos y elementos, que lleven al éxito organizacional. Los resultados muestran que el 67% del sector solidario señala que es muy importante y el 33% de las empresas dicen que es importante para la ejecución de las labores de la empresa. (ver gráfica n°221).

- Habilidad para identificar y administrar los riesgos de negocios de las empresas.

De lo riesgos vienen los mejores momentos para sacar oportunidades, y/o ventajas frente a la competencia, pero no es bueno caer ellos constantemente. Por eso hoy en día las empresas buscan personas altamente capacitadas y preparadas para la identificación y administración del riesgo. El 89% de las empresas dicen que es muy importante y el 11% señala que es moderadamente importante para la ejecución de las labores de la empresa. (ver gráfica n°222).



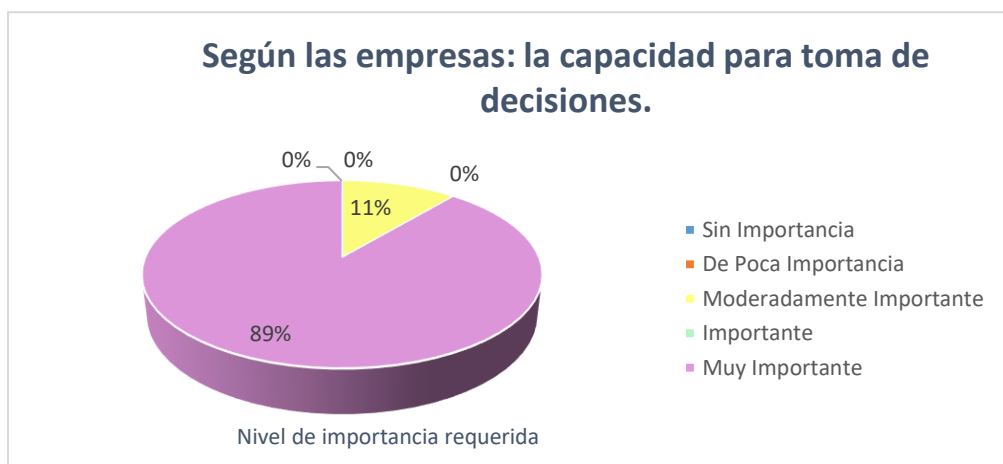
*Gráfica 221 nivel requerido de importancia de la capacidad de elaborar, evaluar y administrar proyectos, para la ejecución de las labores de la empresa.*



*Gráfica 222 nivel requerido de importancia de la habilidad de administrar e identificar los riesgos, para la ejecución de las labores de la empresa.*

- Capacidad para la toma de decisiones

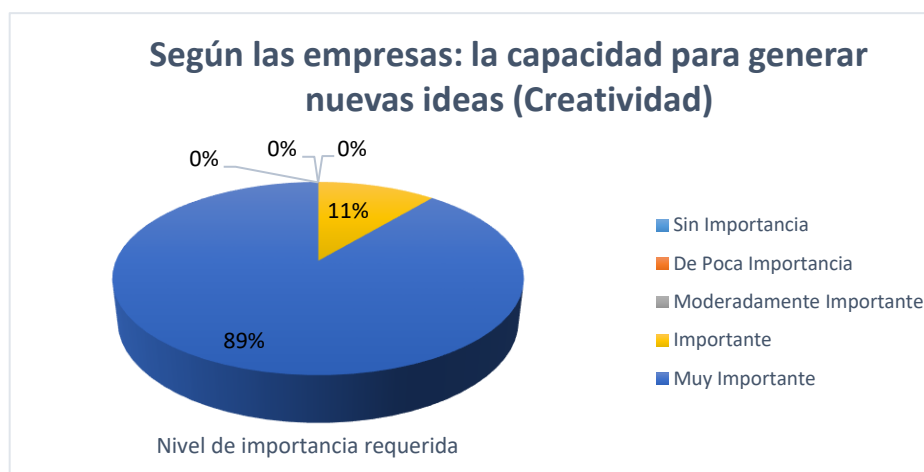
Los profesionales para tomar decisiones deben instruirse sobre el tema, tener conocimiento, para así poder plantear estrategias oportunas y rápidas, para ultimo decidir de una forma efectiva y eficiente. El 89% de las empresas dicen que es muy importante y el 11% señala que es moderadamente importante para la ejecución de las labores de la empresa. (ver gráfica n°223).



*Gráfica 223 nivel requerido de importancia de la toma de decisiones, para la ejecución de las labores de la empresa.*

- Capacidad para generar nuevas ideas

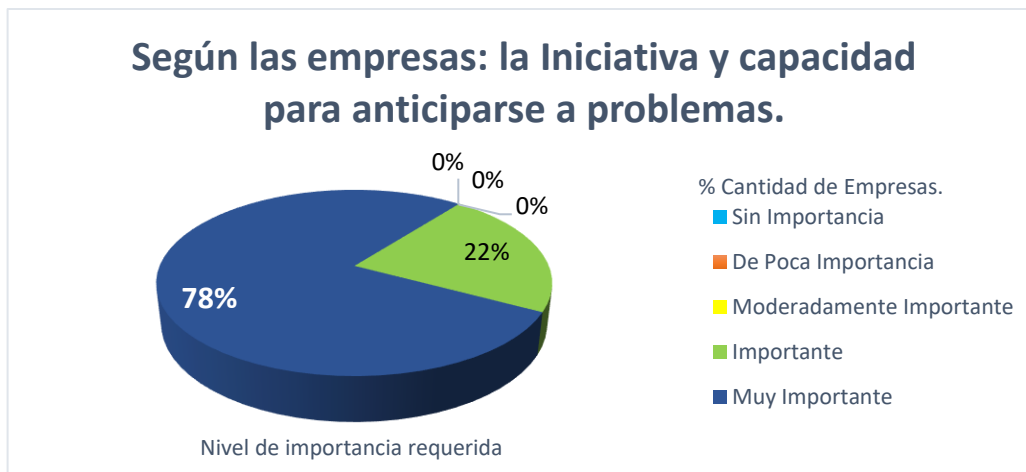
La tecnología hoy en día a remplazado muchos trabajos, muchos productos y muchas personas. Por esto que las empresas públicas y privadas requieren profesionales con talento capaces de generar ideas, para cumplir con las necesidades de la sociedad y contrarrestar la globalización que es un gran reto. El 89% de las empresas dicen que es muy importante y el 11% señala que es importante para la ejecución de las labores de la empresa. (ver gráfica n°224).



*Gráfica 224 nivel requerido de importancia de la capacidad de generar nuevas ideas, para la ejecución de las labores de la empresa.*

- Iniciativa y capacidad para anticiparse a problemas.

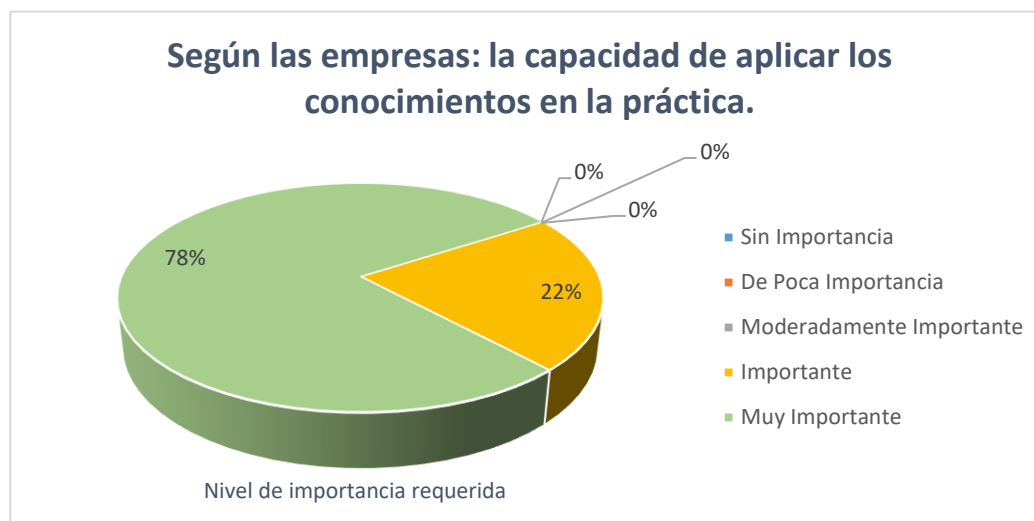
Ante este mundo globalizado es importante para las empresas anticiparse a las innovaciones que este trae, esta competencia se puede manejar de muchas maneras, se puede tomar la ayuda de investigaciones, de revistas, de la propia competencia para no caer en los problemas y lograr los objetivos que se desean. El 78% de las empresas del sector solidario dicen que es muy importante y el 22% señala que importante para la ejecución de las labores de la empresa. (ver gráfica n°225).



*Gráfica 225 nivel requerido de importancia de la iniciativa y capacidad para anticiparse a los problemas, para la ejecución de las labores de la empresa.*

- Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.

Hoy en día las empresas viven en la búsqueda de profesionales bien formados, con el fin que apliquen esos conocimientos para promover beneficios a esta. El 78% de las empresas del sector solidario dicen que es muy importante y el 22% señala que importante para la ejecución de las



*Gráfica 226 nivel requerido de importancia de aplicar los conocimientos en la práctica, para la ejecución de las labores de la empresa.*

labores de la empresa. (ver gráfica n°226).

- Habilidad de investigación.

La investigación se basa en hechos, cifras y números para saber una determinada cantidad, sentimientos, factores, pensamientos y necesidades. Que hacen la vida más fácil o la toma de decisiones más simple y segura para todo tipo de empresa y personas. El 56% de las empresas señalan que es muy importante esta competencia, el 33% dice que es importante y el 11% considera la habilidad de investigación moderadamente importante para la ejecución de las



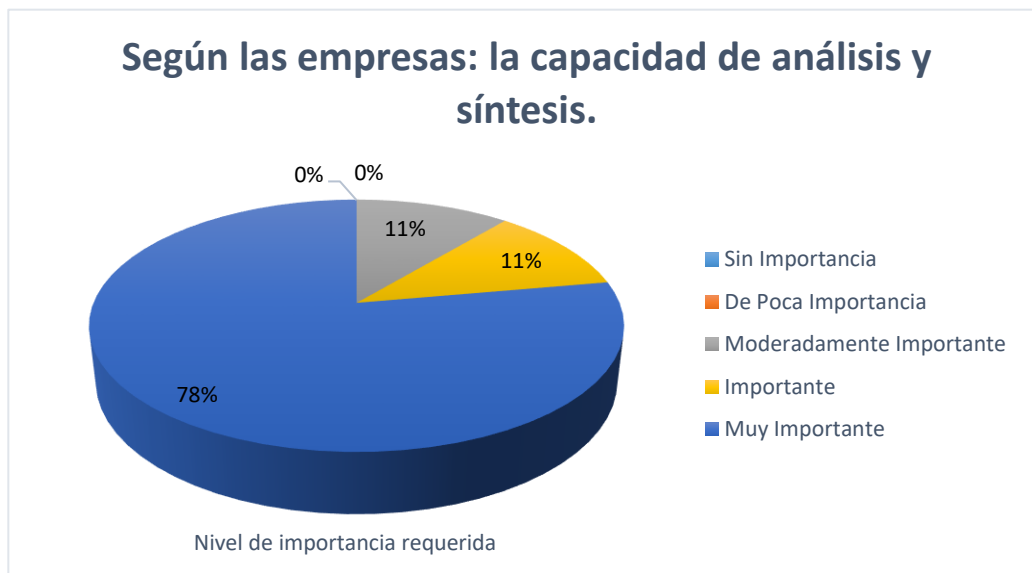
*Gráfica 227 nivel requerido de importancia de la habilidad de investigación, para la ejecución de las labores de la empresa.*

labores de la empresa. (ver gráfica n°227).

- Capacidad de análisis y síntesis.

Las empresas buscan personas profesionales capaces de sintetizar un sinnúmero de análisis que requieren estar realizando diariamente para lograr sus objetivos. El 78% de las empresas señalan que es muy importante esta competencia, el 11% dice que es importante y el 11% considera la

habilidad de investigación moderadamente importante para la ejecución de las labores de la empresa. (ver gráfica n°228).



*Gráfica 228 nivel requerido de importancia de la capacidad de análisis y síntesis, para la ejecución de las labores de la empresa.*

- **Productividad**

La productividad involucra la iniciativa, la creatividad, la innovación, el espíritu emprendedor, para dar valor agregado a la empresa. El 22% de las empresas señalan que es muy importante esta competencia, y el 78% dice que es importante para la ejecución de las labores de la empresa. (ver gráfica n°229).

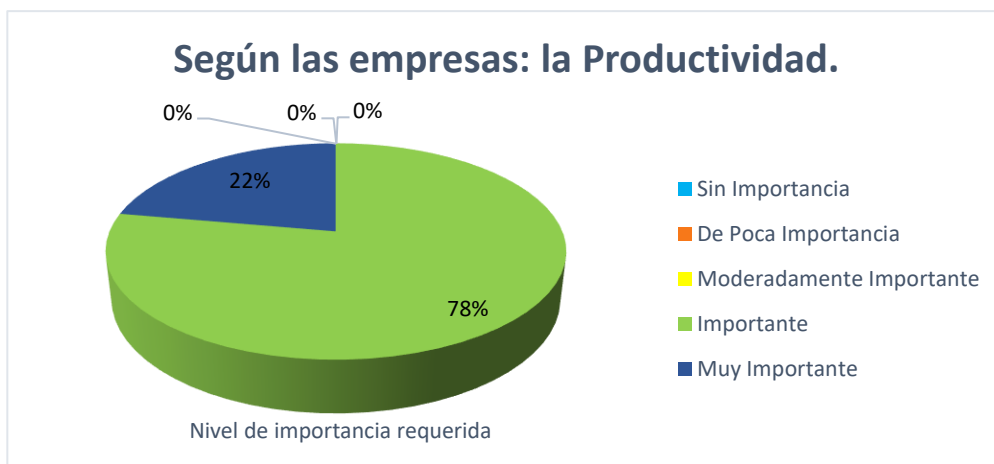
- **Desarrollar, implementar y gestionar sistemas de control administrativo.**

Las empresas buscan por medio del sistema de control mantener el cumplimiento de las normas, incentivar el desarrollo organizacional, aplicar y crear el uso de las buenas prácticas. El 78% de las empresas señalan que es muy importante esta competencia, y el 22% dice que es importante para la ejecución de las labores de la empresa. (ver gráfica n°230).

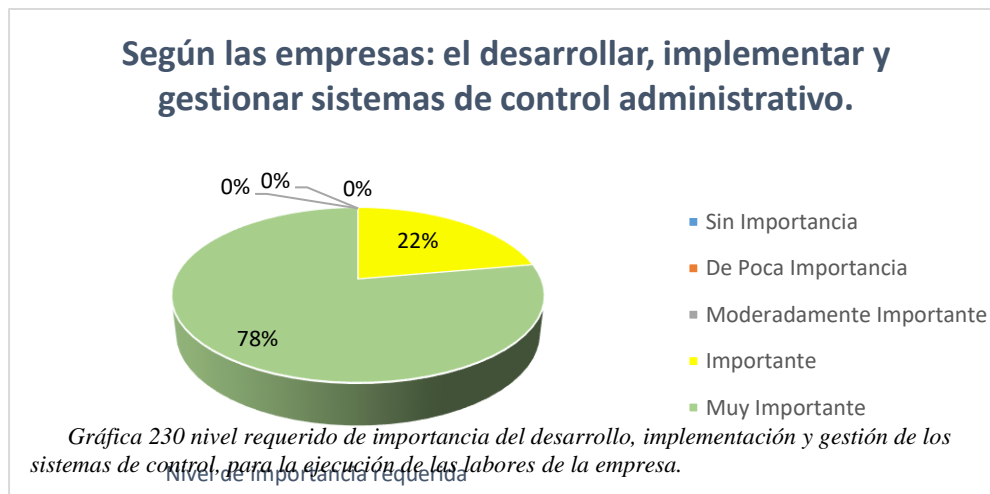


- Liderazgo.

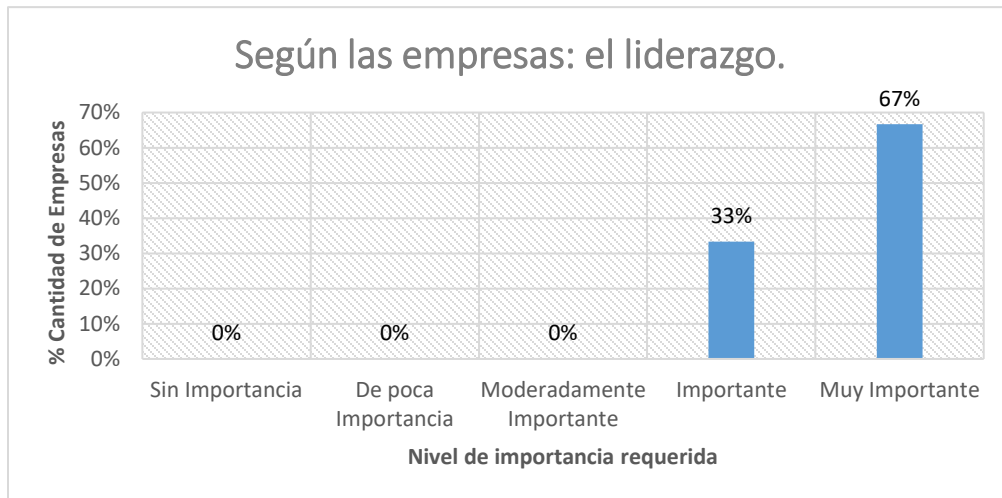
Hoy en día el mercado laboral requiere personas capaces de liderar, de crear relaciones o comunicaciones beneficiosas, para el logro de los objetivos y el buen manejo de los recursos. El 67% de las empresas señalan que es muy importante esta competencia, y el 33% dice que es importante para la ejecución de las labores de la empresa. (ver gráfica n°231).



Gráfica 229 nivel requerido de importancia de la productividad, para la ejecución de las labores de la empresa.



Gráfica 230 nivel requerido de importancia del desarrollo, implementación y gestión de los sistemas de control, para la ejecución de las labores de la empresa.



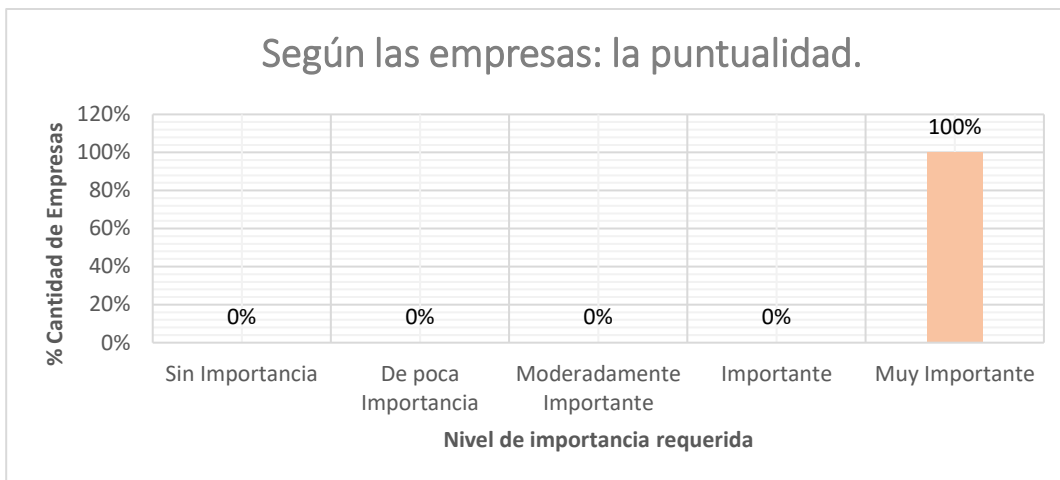
*Gráfica 231 nivel requerido de importancia del liderazgo, para la ejecución de las labores de la empresa.*

- **Puntualidad**

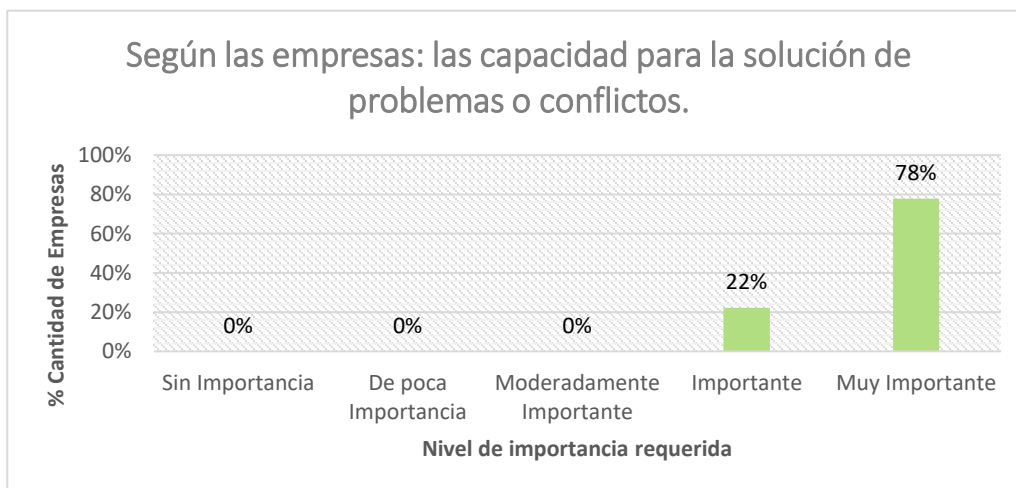
Es importante resaltar que la puntualidad es un hábito que muchas veces se adquiere, y las entidades formadoras son las instituciones, hogares, academias y eventos. Para el 100% del sector solidario la competencia más importante o muy importante en la ejecución de las labores de la empresa es la puntualidad. (ver gráfica n°232).

- **Capacidad para la solución de problemas o conflictos.**

La solución hace referencia a resolver, a actuar frente a cierta situación, el tiempo y momento preciso. Hoy en día las cualidades de un profesional deben estar la de saber solucionar y no solo problemas entre individuos, si no también problemas o conflictos que se presente en el desarrollo de un objetivo. El 78% de las empresas señalan que es muy importante esta competencia, y el 22% dice que es importante para la ejecución de las labores de la empresa. (ver gráfica n°233).



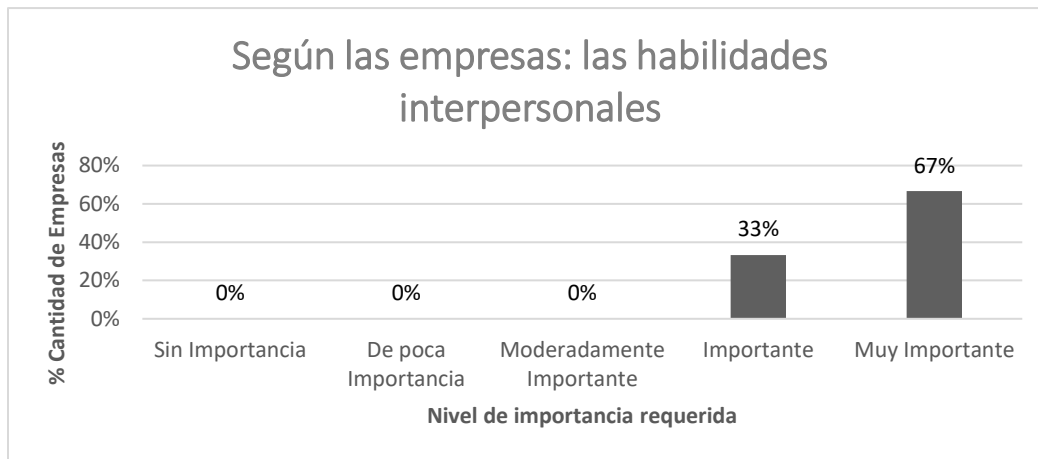
Gráfica 232 nivel requerido de importancia de la puntualidad, para la ejecución de las labores de la empresa.



Gráfica 233 nivel requerido de la importancia de la solución de problemas, para la ejecución de las labores de la empresa.

- Habilidades interpersonales.

Se vuelve la exigencia más grande al momento de contra o reclutar personal, para poder lograr una buena gestión efectiva dentro de la empresa. Es una exigencia que realizan las empresas por



*Gráfica 234 nivel requerido de importancia de las habilidades interpersonales, para la ejecución de las labores de la empresa.*

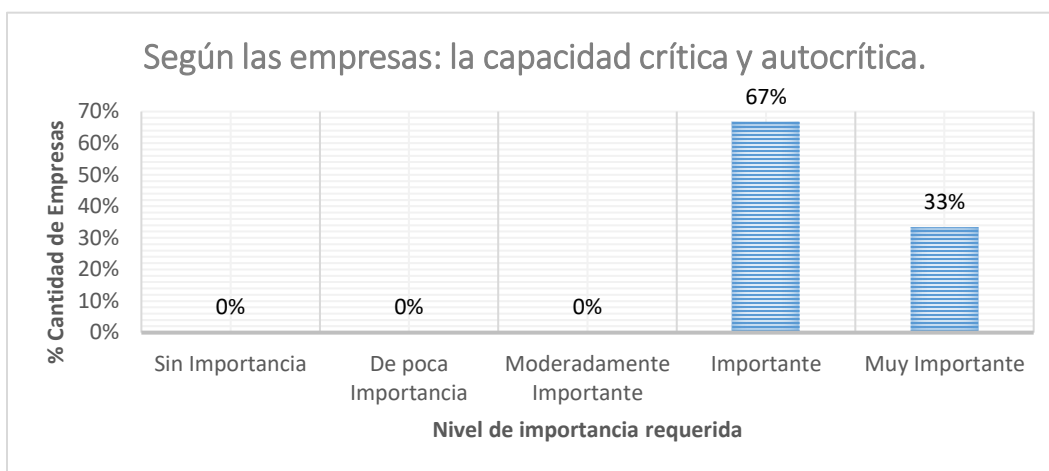
el gran reto de productividad y el impredecible mundo de los negocios, entre más grande y mejores sean sus relaciones interpersonales más estable y segura estará la empresa en el mercado. El 67% de las empresas dicen que es muy importante y el 33% de este sector indica que es importante. (ver gráfica n°234).

- Capacidad crítica y autocrítica.

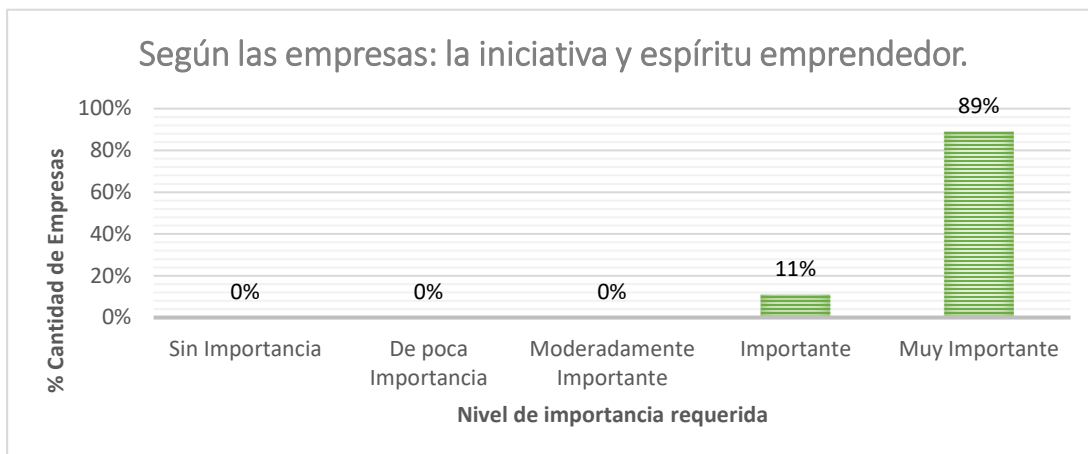
La mayoría de las veces la personas o profesionales no obtienen el mejor provecho a las comparaciones o a la críticas y mucho menos son capaces de realizarse una autocrítica a sí mismo o al lugar donde trabajan, para mejorar y crecer. El 33% de las empresas dicen que es muy importante y el 67% de este sector indica que es importante. (ver gráfica n°235).

- Iniciativa y espíritu emprendedor

La iniciativa y espíritu emprendedor no solo aplica para crear negocios, sino también para hacer bien las funciones del trabajo, crear nuevos métodos e ideas para mejorar hacia la calidad y traer valor agregado a la empresa o plus. El 89% de las empresas sector solidario indican que es muy importante esta competencia y el 11% de las empresas faltantes dicen que es importante esta competencia para las labores de la empresa. (ver gráfica n°236).



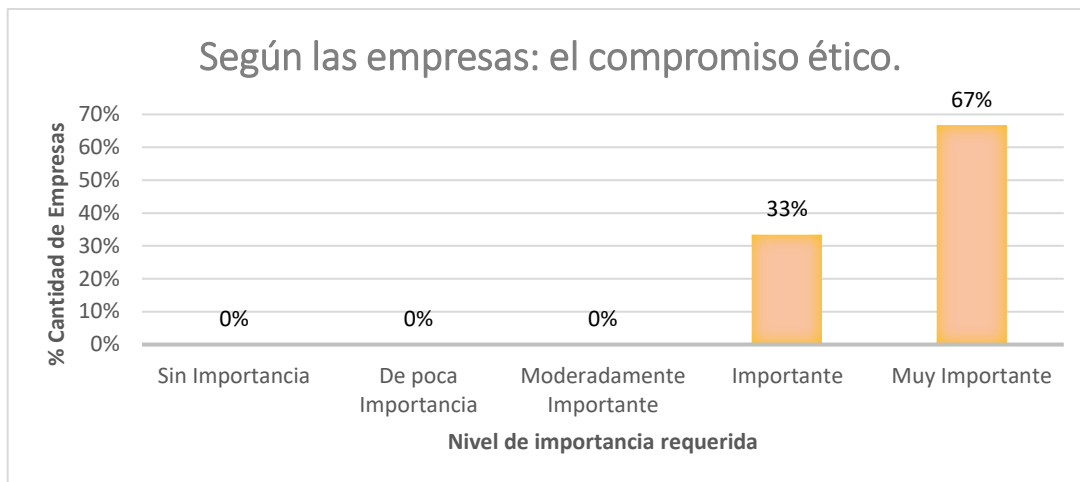
*Gráfica 235 nivel requerido de importancia de la capacidad crítica y autocrítica, para la ejecución de las labores de la empresa.*



*Gráfica 236 nivel requerido de importancia de la iniciativa y espíritu emprendedor, para la ejecución de las labores de la empresa.*

- **Compromiso ético**

El compromiso ético organizacional es el de respetar y hacer valer la igualdad, los valores y los derechos humanos. El 67% de las empresas dicen que es muy importante y el 33% de este sector indica que es importante para la ejecución de las labores de la empresa (ver gráfica n°237).



*Gráfica 237 nivel requerido de importancia del compromiso ético, para la ejecución de las labores de la empresa.*

- Motivación del logro.

Los logros son las metas y objetivos alcanzados, por medio de la motivación, la disciplina, la constancia, y el esfuerzo. Donde esta unión de logro y motivación trae como resultados muchos frutos y éxitos. Para este sector el 67% dice que es muy importante esta competencia y el 33% señala que es importante para la ejecución de las labores de la empresa. (ver gráfica n°238).

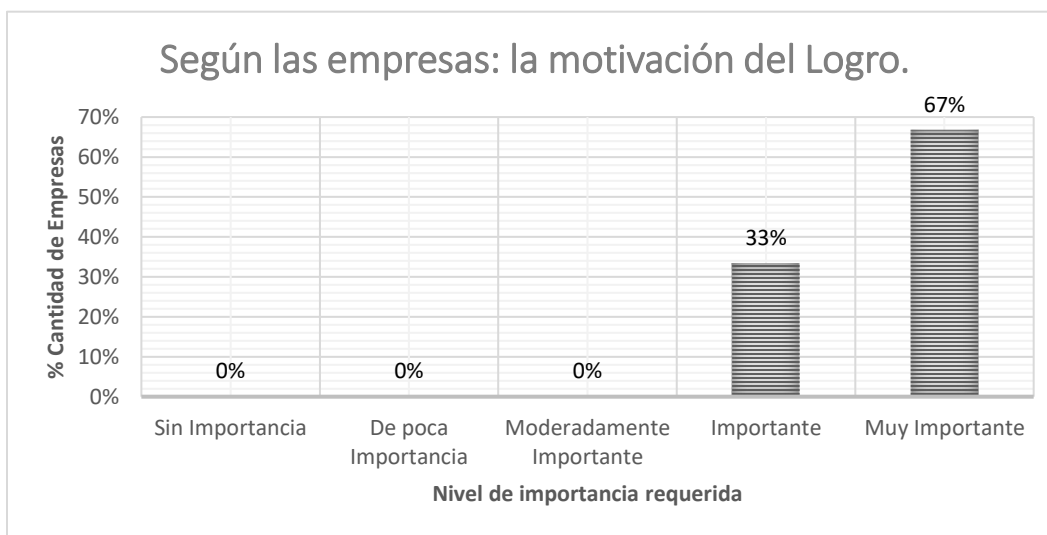
- Trabajo en Equipo

Es el grupo de personas que trabajan para cumplir las necesidades de otras, cada una con funciones diferentes. No solo trabajan para realizar proyectos, sino para solucionar conflictos. Para este sector el 89% dice que es muy importante esta competencia y el 11% señala que es importante para la ejecución de las labores de la empresa. (ver gráfica n°239).

- Actitud hacia el cliente

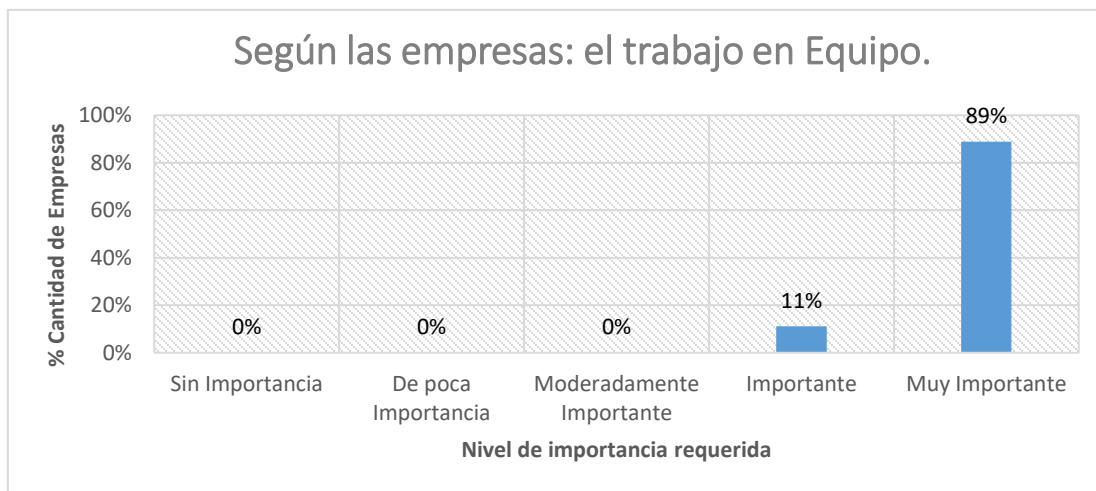
La actitud es la manera en la que se responde, atienden y da solución a las necesidades del cliente. El mejoramiento de la productividad, fidelización de los clientes depende de esta

competencia. El 100% de las empresas del sector solidario son consiente de la pieza clave que es la actitud hacia al cliente para el éxito de la organización y es así como la califican de muy importante para la ejecución de las labores de la empresa. (ver gráfica n°240).

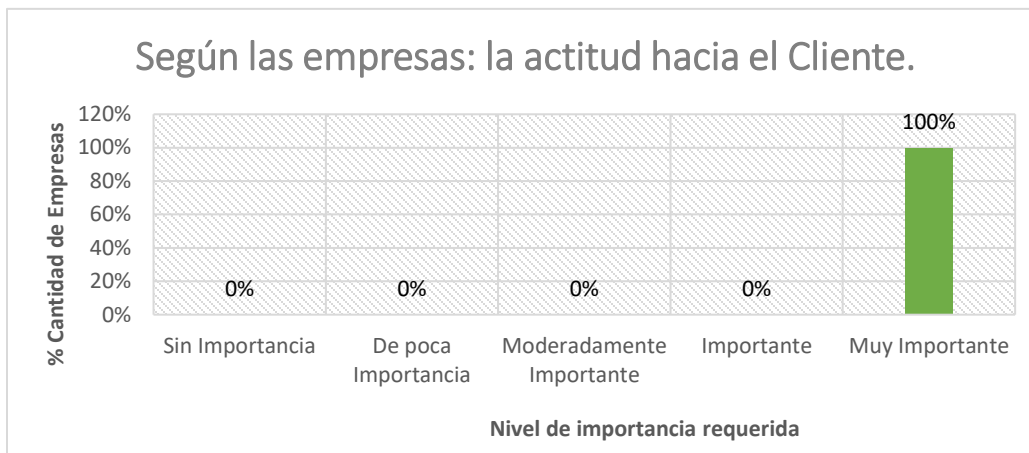


*Gráfica 238 nivel requerido de importancia de la motivación del logro, para la ejecución de las labores de la empresa.*





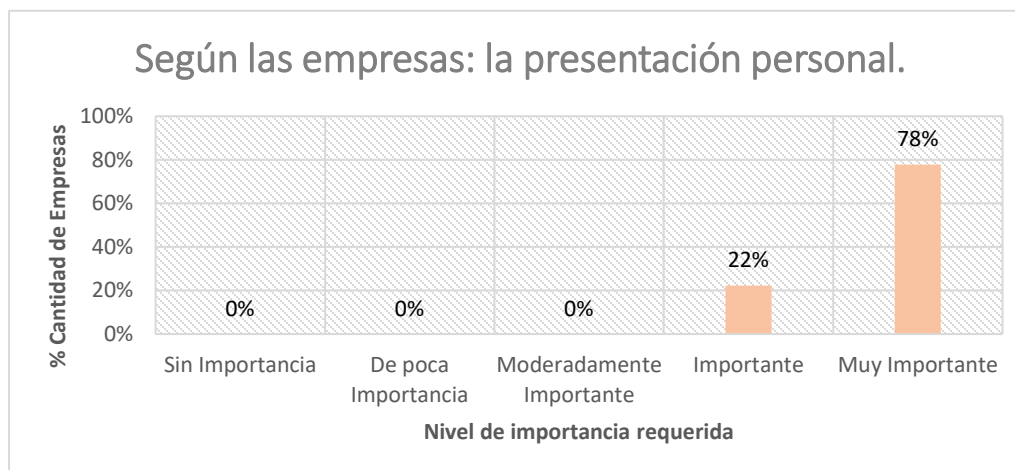
Gráfica 239 nivel requerido de importancia del trabajo en equipo, para la ejecución de las labores de la empresa.



*Gráfica 240 nivel requerido de importancia de la actitud hacia el cliente, para la ejecución de las labores de la empresa.*

- Presentación personal.

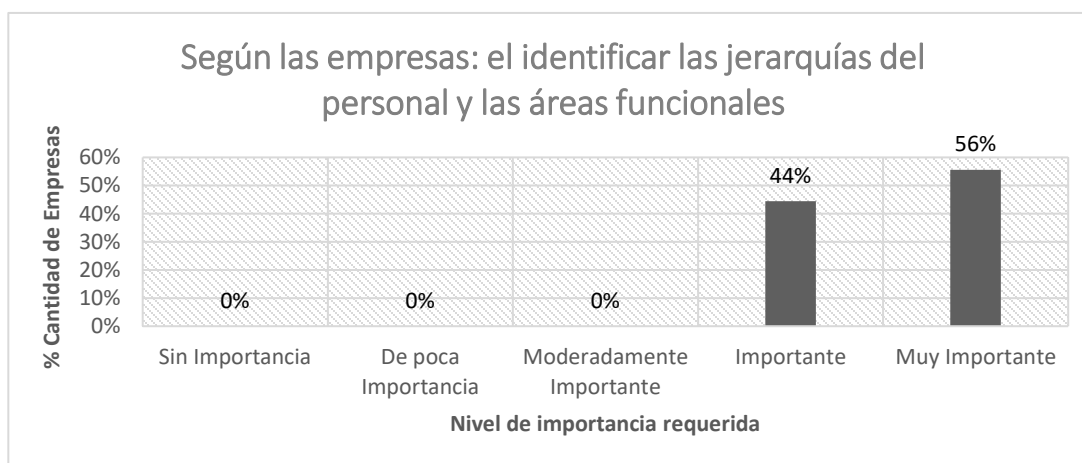
Hoy en día las empresas requieren mucho valor agregado para poder competir, ser marca y estar en la mente y corazón de los clientes. El 78% de las empresas señalan que es muy importante esta competencia, y el 22% dice que es importante para la ejecución de las labores de la empresa. (ver gráfica n°241).



*Gráfica 241 nivel requerido de importancia de la presentación personal, para la ejecución de las labores de la empresa.*

- Identificar las jerarquías del personal y las áreas funcionales

Las áreas funcionales son las más importantes, son el seno de la empresa. En estas áreas se cumplen metas mensuales y basadas en estas áreas es que la empresa puede tomar decisiones. El 56% del sector indica que es muy importante y el 44% dice que es importante para la ejecución de las labores de la empresa. (ver gráfica n°242).



Gráfica 242 nivel requerido de importancia de la identificación de áreas funcionales y jerarquías, para la ejecución de las labores de la empresa.

### ***5.1.8.2 Análisis del nivel desarrollo requerido de las competencias para la ejecución de las labores de las empresas del sector solidario.***

Es importante conocer el nivel de desarrollo (bajo, medio, alto, muy alto, y no aplica) que exige el sector solidario de cada competencia, como se puede evidenciar en la siguiente tabla n°25

Tabla 25  
nivel de desarrollo requerido de las competencias en el sector solidario.

Competencias-Saber	No aplica	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
1. Conocimiento Oral y escrito de una lengua extranjera (inglés).	11%	0%	56%	11%	22%
2. Conocimientos básicos y generales del Administrador de Empresas (Contabilidad, economía, Estadísticas, Producción,	0%	0%	11%	22%	67%

Mercadeo).

3. Habilidades Informáticas y uso de nuevas tecnologías (software especializado, Herramientas Office, Drive, otros).	0%	0%	0%	33%	67%
4. Conocimiento de la diversidad y multiculturalidad de otros países para el cumplimiento de los objetivos en negocios y proyectos internacionales (políticas, normas, formas de vidas, gustos, etc.)	0%	0%	22%	56%	22%
5. Capacidad de aprendizaje (destreza, razonamiento, observación y acatar instrucciones).	0%	0%	0%	44%	56%
6. Capacidad para detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos.	0%	0%	11%	11%	78%
7. Conocimiento y manejo de las leyes, reglamentos y acuerdos a los que debe apegarse una dependencia o entidad en el ejercicio de las funciones que tienen encomendadas.	0%	0%	11%	44%	44%

<b>Competencias-Saber Hacer</b>	<b>No aplica</b>	<b>Bajo</b>	<b>Medio</b>	<b>Alto</b>	<b>Muy Alto</b>
1. Capacidad de organizar y planificar.	0%	0%	0%	0%	100%
2. Capacidad para elaborar, evaluar y administrar proyectos.	0%	0%	0%	33%	67%
3. Habilidad para identificar y administrar los riesgos de negocios de las organizaciones.	0%	0%	0%	22%	78%
4. Capacidad para toma de decisiones (Inversión, financiamiento, Proyectos, Soluciones).	0%	0%	0%	11%	89%
5. Capacidad para generar nuevas ideas (Creatividad).	0%	0%	0%	22%	78%
6. Iniciativa y capacidad para anticiparse a problemas.	0%	0%	0%	11%	89%
7. Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.	0%	0%	0%	22%	78%
8. Habilidades de investigación.	0%	0%	0%	33%	67%
9. Capacidad de análisis y síntesis.	0%	0%	0%	22%	78%
10. Productividad (Capacidad para producir en menor tiempo, materia prima y costo los servicios o productos de la empresa).	0%	0%	0%	44%	56%
11. Desarrollar, implementar y gestionar sistemas de control administrativo.	0%	0%	0%	50%	89%

<b>Competencias-Saber Ser</b>	<b>No aplica</b>	<b>Bajo</b>	<b>Medio</b>	<b>Alto</b>	<b>Muy Alto</b>
1. Liderazgo (Capacidad de administrar el talento humano, delegar funciones, coordinación, manejo y optimización del grupo).	0%	0%	0%	11%	89%
2. Capacidad para la solución de problemas o conflictos.	0%	0%	0%	33%	67%
3. Puntualidad (llegada, trabajos y compromisos de la organización).	0%	0%	0%	11%	89%
4. Habilidades interpersonales (Capacidad de comunicarse contexto organizacional e internacional).	0%	0%	0%	33%	67%
5. Capacidad crítica y autocrítica.	0%	0%	0%	56%	44%
6. Iniciativa y espíritu emprendedor (trabajar de forma autónoma, proactividad, interés por innovar).	0%	0%	0%	22%	78%
7. Compromiso ético (preocupación por la calidad)	0%	0%	0%	33%	67%
8. Motivación del Logro.	0%	0%	0%	44%	56%
9. Trabajo en Equipo.	0%	0%	0%	11%	89%

10. Actitud hacia el Cliente.	0%	0%	0%	11%	89%
11. Presentación Personal.	0%	0%	0%	22%	78%
12. Identificar las jerarquías del personal y las áreas funcionales (Finanzas, producción, mercadotecnia, talento humano) en una empresa, para lograr los objetivos organizacionales con mayor eficiencia.	0%	0%	0%	33%	67%

Conocimiento oral y escrito de una lengua extranjera: De acuerdo con los resultados el sector solidario exige los siguientes niveles de desarrollo lograr sus objetivos, el 22% de las empresas requieren un nivel muy alto, el 11% dice que solicita un nivel alto, el 56% demanda un nivel medio y el 11% no exige ningún nivel de desarrollo para poder alcanzar sus objetivos.

Conocimientos básicos y generales del administrador de empresas: Para el 67% de las empresas del sector solidario exige un nivel muy alto, el 22% requiere un nivel alto, y el 11% de este sector solicita que un nivel medio para el logro de sus objetivos.

Habilidades informáticas y uso de nuevas tecnologías: El sector solidario requiere cierto grado o nivel de desarrollo sobre esta competencia a los profesionales de administración de empresas para el alcance de sus objetivos. Es decir, para el 67% el nivel solicitado es muy alto y el 33% demanda un nivel alto de desarrollo.

El conocimiento de la diversidad y multiculturalidad de otros países para el cumplimiento de los objetivos en negocios y proyectos internacionales: Para el 22% del sector solidario el nivel de desarrollo exigido de esta competencia es muy alto, el 56% de las empresas requieren un nivel alto y el 22% solicita para ser parte de sus empresas un nivel de desarrollo medio de esta competencia, con el fin de alcanzar los objetivos de la empresa.

Capacidad de aprendizaje: El nivel de desarrollo que el sector solidario demanda de esta competencia está distribuido así, el 56% requiere un nivel muy alto y el 44% solicita un nivel alto. Con el fin de alcanzar el logro de los objetivos.

Capacidad para detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos: El 78% requiere un nivel de desarrollo muy alto, el 11% solicita un nivel alto y el 11% restante exige un nivel medio con el fin de alcanzar el logro de los objetivos.

Conocimiento y manejo de las leyes, reglamentos y acuerdos a los que debe apegarse una dependencia o entidad en el ejercicio de las funciones que tienen encomendadas: Según resultados cuantitativo el 44% de las empresas indican que el nivel de desarrollo exigido de esta competencia es muy alto, el 45% demanda un nivel alto, y el 11% exige un nivel de desarrollo medio del conocimiento y manejo de leyes, acuerdos, etc.

Capacidad de organizar y planificar: El saber organizar y planificar es una de las competencias las cuales el 100% de las empresas exigen un nivel de desarrollo muy alto para poder lograr sus objetivos.

Capacidad para elaborar, evaluar y administrar proyectos: El 67% del sector solidario requiere un nivel medio y el 33% solicita un nivel bajo para el logro de los objetivos de la empresa.

Habilidad para identificar y administrar los riesgos de negocios de las empresas: El 78% de las empresas exigen un nivel de desarrollo muy de la capacidad para administrar e identificar los riesgos, y el 22% dice que ellos requieren un nivel alto para el logro de sus objetivos.

Capacidad para la toma de decisiones: El 89% de las empresas exigen un nivel de desarrollo muy de la toma de decisiones, y el 11% dice que ellos requieren un nivel alto para el logro de sus objetivos.

Capacidad para generar nuevas ideas: En esta competencia se puede percibir que el sector solidario solo exige dos niveles de desarrollo muy alto y alto, donde, el 78% de este sector requiere un nivel muy alto y el 22% requiere un nivel alto para el logro de los objetivos de la empresa.

Iniciativa y capacidad para anticiparse a problemas: Los resultados de muestran que el sector solidario solo exige dos niveles de desarrollo muy alto y alto, donde, el 89% de este sector exige un nivel muy alto y el 11% solicita un nivel alto para el logro de los objetivos de la empresa.

Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica: Por medio de la presente investigación se puede percibir que el sector solidario solo exige dos niveles de desarrollo muy alto y alto, donde, el 78% de este sector requiere un nivel muy alto y el 22% requiere un nivel alto para el logro de los objetivos de la empresa.

Habilidad de investigación: El 67% de este sector requiere un nivel muy alto de la habilidad de investigación y el 33% requiere un nivel alto de esta competencia para el logro de los objetivos de la empresa.

Capacidad de análisis y síntesis: El 78% de este sector requiere un nivel muy alto de esta competencia y el 22% requiere un nivel alto de la capacidad de análisis y síntesis para el logro de los objetivos de la empresa.

**Productividad:** De acuerdo con los resultados de la encuesta aplicada el 56% de las empresas del sector solidario consideran que el nivel de desarrollo de la productividad exigido es muy alto, y el 44% afirma que requieren un nivel de desarrollo alto.

**Desarrollar: implementar y gestionar sistemas de control administrativo:** El 89% del sector solidario indica que el nivel de desarrollo exigido es muy alto, el 11% del sector anuncian que requieren un nivel alto para el logro de los objetivos de la empresa.

**Liderazgo:** El 89% de las empresas del sector solidario exigen un nivel de desarrollo muy alto de esta competencia, con el fin de tener líderes capaces de guiar a su equipo trabajo y el 11% de las empresas requiere un nivel de desarrollo alto para el alcance de sus objetivos.

**Capacidad para la solución de problemas o conflictos:** De acuerdo con la investigación el sector solidario busca profesionales capaces de brindar soluciones es por esto, por lo que el 67% de las empresas afirman que el nivel desarrollo que requieren de esta competencia es muy alto, y el 33% de las empresas restante requieren un nivel de desarrollo alto.

**Puntualidad:** Para ser parte del equipo de trabajo de las empresas del sector solidario se debe cumplir con cierto nivel de desarrollo de esta competencia y para lograr los objetivos de la empresa, es decir, el 89% del sector exige un nivel de desarrollo muy alto y el 11% de las empresas requieren un nivel alto.

**Habilidades interpersonales:** De acuerdo con los resultados el 67% del sector exige un nivel de desarrollo muy alto y el 33% de las empresas requieren un nivel alto para el logro de los objetivos



Capacidad crítica y autocrítica: Los resultados de la presente investigación muestran el nivel de desarrollo que estas empresas solicitan. El 44% del sector solidario exige un nivel de desarrollo muy alto y el 56% de las empresas requieren un nivel alto para el alcance de los objetivos de la empresa.

Iniciativa y espíritu emprendedor: Para el 78% de las empresas solidarias requieren un nivel muy alto y el 22% restante del sector solidario de la ciudad de Cúcuta exigen un nivel de desarrollo alto para el logro de los objetivos.

Compromiso ético: El 67% de las empresas de este sector demandan un nivel muy alto de desarrollo y el 33% restante del sector solidario de la ciudad de Cúcuta exigen un nivel de desarrollo alto para el logro de los objetivos.

Motivación del logro: De esta competencia el 56% de las empresas exigen un nivel de desarrollo muy alto y el 44% restante un nivel alto para el logro de los objetivos.

Trabajo en Equipo: El 89% de las empresas requieren un nivel de desarrollo muy alto para el logro de los objetivos de la empresa y el 11% restante exige un nivel alto.

Actitud hacia el cliente: Los resultados permiten conocer que el 89% de las empresas exigen un nivel de desarrollo muy alto y el 11% requiere un nivel alto a los profesionales para el logro de los objetivos.

Presentación personal: Este sector requiere un nivel de desarrollo específico para ser parte de su equipo de trabajo poder lograr los objetivos de la empresa, para el 78% de las empresas el nivel requerido es muy alto y el 22% del sector demanda un nivel alto.

Identificar las jerarquías del personal y las áreas funcionales: De acuerdo con los resultados el 67% de las empresas requieren un nivel de desarrollo muy alto y el 33% del sector demanda un nivel alto para el logro de sus objetivos.

### ***5.1.8.3 Conclusión del sector solidario.***

El promedio también conocido como la media del nivel de importancia y del desarrollo, es el valor representativo de un grupo de números finito. Este se calcula sumando el grupo de número de cada competencia y este mismo se dividió por el recuento de dicho grupo de números, es decir, por el total de empresas encuestadas en el sector de la comunicación. Ejemplo: Se encuestan 9 empresas, donde se evalúa el nivel de importancia que tiene la competencia del Conocimiento Oral y escrito de una lengua extranjera para las empresas, por medio de la escala de Likert (siendo 5 muy importante y 1 sin importancia); se obtiene las siguientes calificaciones 4, 4, 3, 5, 1, 2, 2, 1, 2. Se suma las 9 calificaciones para un total de 22 y se divide en 9 (es el número de empresas encuestadas) para un promedio de 2,6667.

De acuerdo con la investigación realizada se pudo concluir que las competencias importantes con respecto a las competencias que son requeridas por las organizaciones del administrador de empresas para la ejecución de sus labores son, actitud hacia el cliente con un promedio de 5,000; la puntualidad con 5,000; la capacidad de organizar y planificar con 4,889; capacidad para generar nuevas ideas con un promedio de 4,889; iniciativa y espíritu emprendedor con 4,889; trabajo en equipo con una media de 4,889; capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica 4,778; capacidad de aprendizaje con un promedio de 4,778. Así mismo, única competencia moderadamente importantes para este sector es el conocimiento oral y escrito de una lengua extranjera (inglés) con un promedio de 3,222. (ver tabla n°26).

Por otro lado, las competencias a las cuales exigen un nivel de desarrollo muy alto y alto para el logro de los objetivos del sector solidario son, capacidad de organizar y planificar 5,000; actitud hacia el cliente 4,889; capacidad para toma de decisiones 4,889; desarrollar, implementar y gestionar sistemas de control administrativo 4,889; iniciativa y capacidad para anticiparse a problemas 4,889; liderazgo 4,889; puntualidad 4,889; trabajo en equipo 4,889. También, es relevante resaltar que la única competencia con un nivel de desarrollo medio para este sector es el conocimiento oral y escrito de una lengua extranjera (inglés) con un promedio de 3,333 (ver tabla n°27).

Las competencias más importantes y con un nivel de desarrollo exigido alto son la capacidad de organizar y planificar, actitud hacia el cliente, y la puntualidad las cuáles con las que más se enfocan para la ejecución de sus labores y el logro de sus objetivos. Y sigue siendo sorprendente ver como en este mundo globalizado las empresas del sector del servicio den una relevancia muy baja al hablar una segunda lengua, cuando el inglés es el idioma oficial de los negocios.

Tabla 26  
*competencia evaluadas por el nivel de importancia para la ejecución de las labores de la empresa.*

<b>n°</b>	<b>Competencia</b>	<b>Promedio</b>
1	Actitud hacia el Cliente.	5,000
2	Puntualidad (llegada, trabajos y compromisos de la organización).	5,000
3	Capacidad de organizar y planificar.	4,889
4	Capacidad para generar nuevas ideas (Creatividad).	4,889
5	Iniciativa y espíritu emprendedor (trabajar de forma autónoma, proactividad, interés por innovar).	4,889
6	Trabajo en Equipo.	4,889
7	Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.	4,778
8	Capacidad de aprendizaje (destreza, razonamiento, observación y acatar instrucciones).	4,778
9	Capacidad para la solución de problemas o conflictos.	4,778
10	Capacidad para toma de decisiones (Inversión, financiamiento, Proyectos, Soluciones).	4,778

11	Conocimientos básicos y generales del Administrador de Empresas (Contabilidad, economía, Estadísticas, Producción, Mercadeo).	4,778
12	Desarrollar, implementar y gestionar sistemas de control administrativo.	4,778
13	Habilidad para identificar y administrar los riesgos de negocios de las organizaciones.	4,778
14	Habilidades Informáticas y uso de nuevas tecnologías (software especializado, Herramientas Office, Drive, otros).	4,778
15	Iniciativa y capacidad para anticiparse a problemas.	4,778
16	Presentación Personal.	4,778
17	Capacidad de análisis y síntesis.	4,667
18	Capacidad para elaborar, evaluar y administrar proyectos.	4,667
19	Compromiso ético (preocupación por la calidad)	4,667
20	Habilidades interpersonales (Capacidad de comunicarse contexto organizacional e internacional).	4,667
21	Liderazgo (Capacidad de administrar el talento humano, delegar funciones, coordinación, manejo y optimización del grupo).	4,667
22	Motivación del Logro.	4,667
23	Identificar las jerarquías del personal y las áreas funcionales (Finanzas, producción, mercadotecnia, talento humano) en una empresa, para lograr los objetivos organizacionales con mayor eficiencia.	4,556
24	Capacidad para detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos.	4,444
25	Habilidades de investigación.	4,444
26	Capacidad crítica y autocrítica.	4,333
27	Productividad (Capacidad para producir en menor tiempo, materia prima y costo los servicios o productos de la empresa).	4,222
28	Conocimiento y manejo de las leyes, reglamentos y acuerdos a los que debe apegarse una dependencia o entidad en el ejercicio de las funciones que tienen encomendadas.	4,111
29	Conocimiento políticas, normas, formas de vida, y leyes Internacionales.	4,000
30	Conocimiento Oral y escrito de una lengua extranjera (inglés).	3,222

Tabla 27  
competencia evaluadas por el nivel de desarrollo para la ejecución de las labores de la empresa

n°	Competencia	Promedio
1	Capacidad de organizar y planificar.	5,000
2	Actitud hacia el Cliente.	4,889
3	Capacidad para toma de decisiones (Inversión, financiamiento, Proyectos, Soluciones).	4,889
4	Desarrollar, implementar y gestionar sistemas de control administrativo.	4,889
5	Iniciativa y capacidad para anticiparse a problemas.	4,889
6	Liderazgo (Capacidad de administrar el talento humano, delegar funciones, coordinación, manejo y optimización del grupo).	4,889
7	Puntualidad (llegada, trabajos y compromisos de la organización).	4,889

8	Trabajo en Equipo.	4,889
9	Capacidad de análisis y síntesis.	4,778
10	Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.	4,778
11	Capacidad para generar nuevas ideas (Creatividad).	4,778
12	Habilidad para identificar y administrar los riesgos de negocios de las organizaciones.	4,778
13	Iniciativa y espíritu emprendedor (trabajar de forma autónoma, proactividad, interés por innovar).	4,778
14	Presentación Personal.	4,778
15	Capacidad para detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos.	4,667
16	Capacidad para elaborar, evaluar y administrar proyectos.	4,667
17	Capacidad para la solución de problemas o conflictos.	4,667
18	Compromiso ético (preocupación por la calidad)	4,667
19	Habilidades de investigación.	4,667
20	Habilidades Informáticas y uso de nuevas tecnologías (software especializado, Herramientas Office, Drive, otros).	4,667
21	Habilidades interpersonales (Capacidad de comunicarse contexto organizacional e internacional).	4,667
22	Identificar las jerarquías del personal y las áreas funcionales (Finanzas, producción, mercadotecnia, talento humano) en una empresa, para lograr los objetivos organizacionales con mayor eficiencia.	4,667
23	Conocimientos básicos y generales del Administrador de Empresas (Contabilidad, economía, Estadísticas, Producción, Mercadeo).	4,556
24	Motivación del Logro.	4,556
25	Productividad (Capacidad para producir en menor tiempo, materia prima y costo los servicios o productos de la empresa).	4,556
26	Capacidad crítica y autocrítica.	4,444
27	Capacidad de aprendizaje (destreza, razonamiento, observación y acatar instrucciones).	4,395
28	Conocimiento y manejo de las leyes, reglamentos y acuerdos a los que debe apegarse una dependencia o entidad en el ejercicio de las funciones que tienen encomendadas.	4,333
29	Conocimiento de la diversidad y multiculturalidad de otros países para el cumplimiento de los objetivos en negocios y proyectos internacionales.	4,000
30	Conocimiento Oral y escrito de una lengua extranjera (inglés).	3,333

---

### **5.1.9. Sector del transporte.**

Este sector está conformado por empresas públicas o privadas con la misión de transportar de un lugar a otro, personas, animales, mensajería, encomiendas, etc. Según base de datos de la Cámara de Comercio (2018) la ciudad de Cúcuta cuenta con 31.927 empresas activas con una participación del sector de transporte de 950 empresas.

A continuación, se analizará la importancia de cada competencia para la ejecución de las labores de las Empresas, luego se realizará el análisis por el nivel de desarrollo de las competencias para el logro de los objetivos de la organización, para mayor comprensión de las gráficas.

#### ***5.1.9.1. Análisis del nivel de importancia requerido de las competencias para la ejecución de las labores de las empresas del sector transporte.***

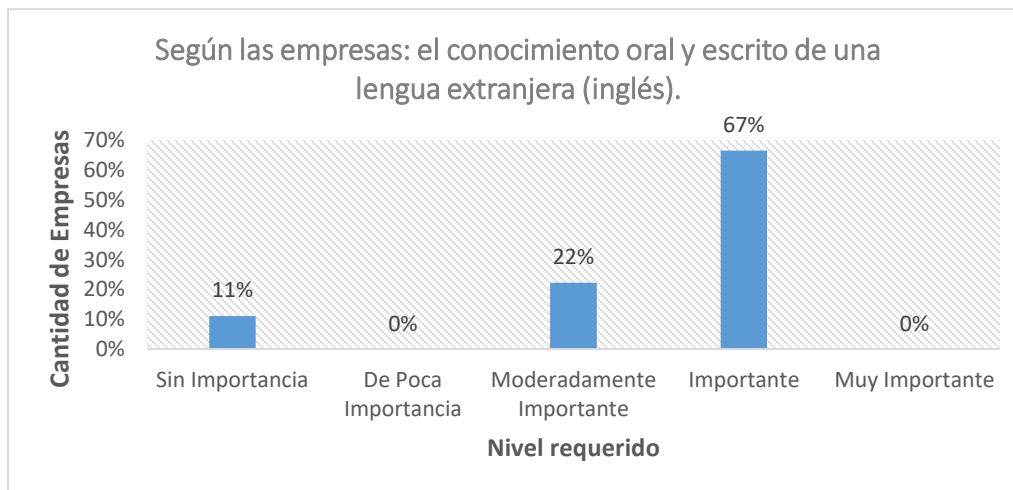
- Conocimiento oral y escrito de una lengua extranjera:

El inglés es fundamental para que los individuos tengan acceso a una mejor educación y oportunidades laborales en empresas gubernamentales y en multinacionales sin importar el campo o área de trabajo. Para el sector del transporte esta competencia no tiene tanta relevancia para la ejecución de las labores de la empresa, es decir, el 11% indica que esta competencia no es necesaria o no tiene importancia en las labores de la empresa. (ver gráfica n°243).

- Conocimientos básicos y generales del administrador de empresas.

El conocimiento del administrador es una pieza clave para que ayude a generar valor económico, innovación, valor social, y un buen manejo de los recursos de la empresa. De acuerdo con los resultados el 33% de las empresas dicen que es muy importante en las labores de

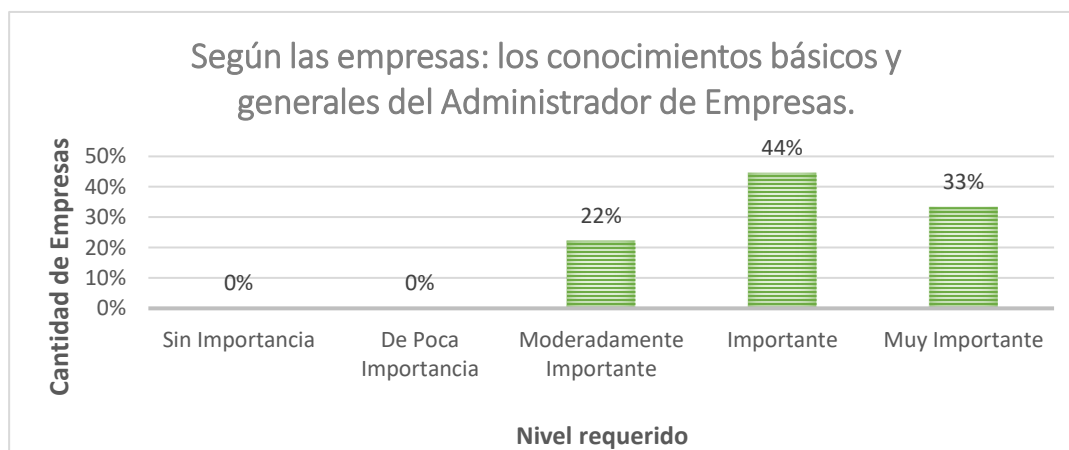
la empresa, el 44% dice que es importante, y el 22% indica que esta competencia es moderadamente importante en la ejecución de las labores de la empresa. (ver gráfica n°244).



Gráfica 243 nivel requerido de la importancia de una segunda lengua, para la ejecución de las labores de la empresa.

- Habilidades informáticas y uso de nuevas tecnologías

Aunque las empresas han logrado mantenerse en el mercado, es importante invertir en tecnología, así su adaptación a un entorno competitivo sea más fácil. Los resultados muestran que el 44% de las empresas dicen que es muy importante en las labores de la empresa, el 33% dice que es importante, y el 22% indica que esta competencia es moderadamente importante en

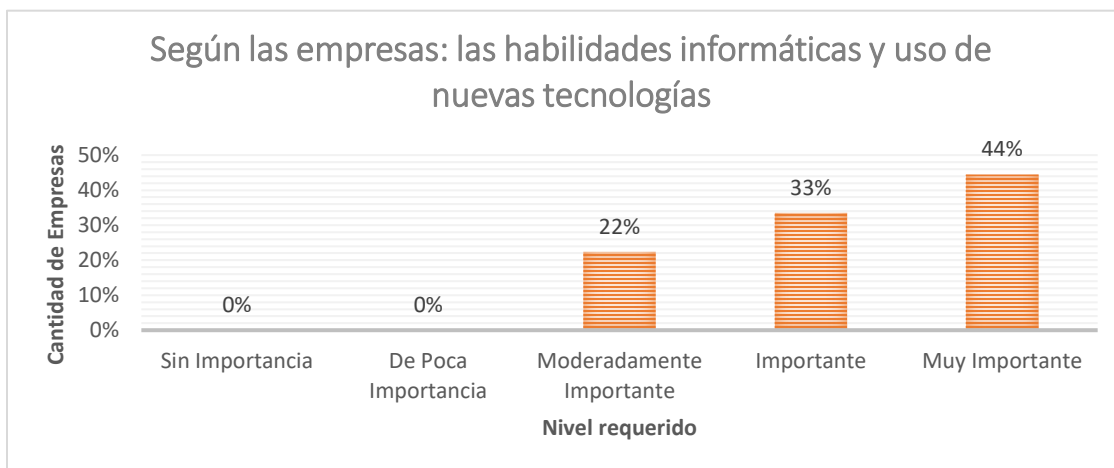


Gráfica 244 nivel requerido de importancia de los conocimientos básicos y generales del administrador de empresas, para la ejecución de las labores de la empresa.

la ejecución de las labores de la empresa. (ver gráfica n°245).

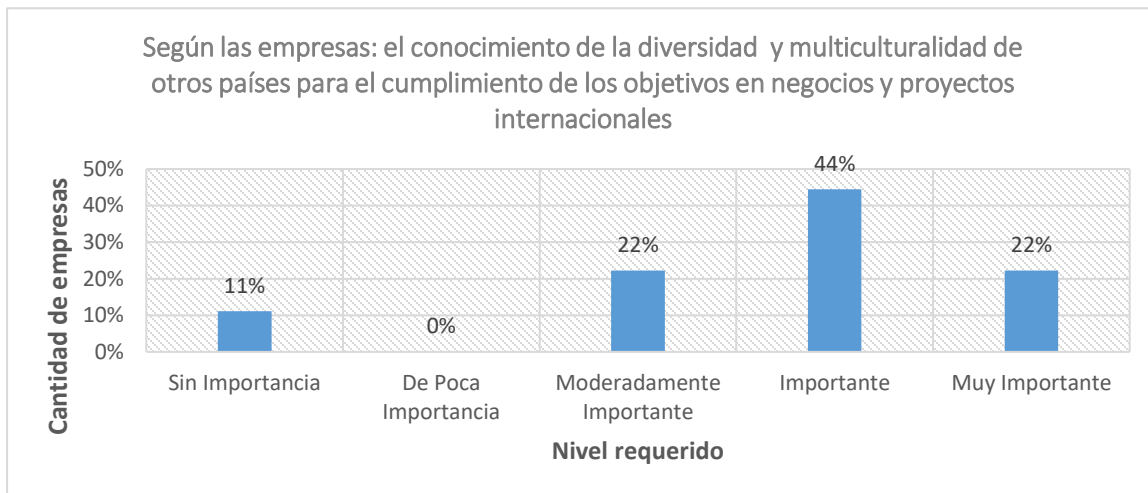
- El conocimiento de la diversidad y multiculturalidad de otros países para el cumplimiento de los objetivos en negocios y proyectos internacionales:

Esta competencia permite que las organizaciones identifiquen las preferencias de los clientes y/o características de sus culturas gustos e identificar su competencia. Basado en esto las empresas pueden tomar decisiones si posesionar nuevos mercados o no. El 22% de este sector indica que es muy importante esta competencia, el 44% dice que importante, el 22% anuncia que para ellos moderadamente importante y el 11% dice que no tiene importancia o que no es necesaria para la ejecución de las labores de la empresa. (ver gráfica n°246).



*Gráfica 245 nivel requerido de importancia de las habilidades informáticas y uso de nuevas tecnologías, para la ejecución de las labores de la empresa.*

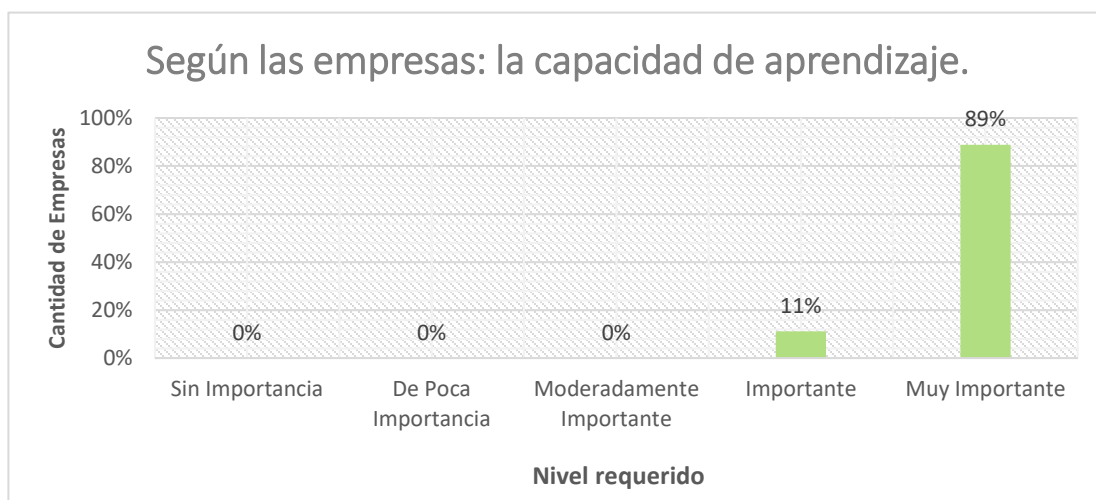




Gráfica 246 nivel requerido de importancia del conocimiento de la diversidad y multiculturalidad, para la ejecución de las labores de la empresa.

- Capacidad de aprendizaje:

Para que las empresas sobre salgan necesitan deben superar los problemas y tener personal capaz de aprender de ellos y adaptarse a todos los cambios. El 89% de las empresas de transporte dicen que es muy importante esta competencia y el 11% la califica como importante para la ejecución de las labores de la empresa. (ver gráfica n°247).



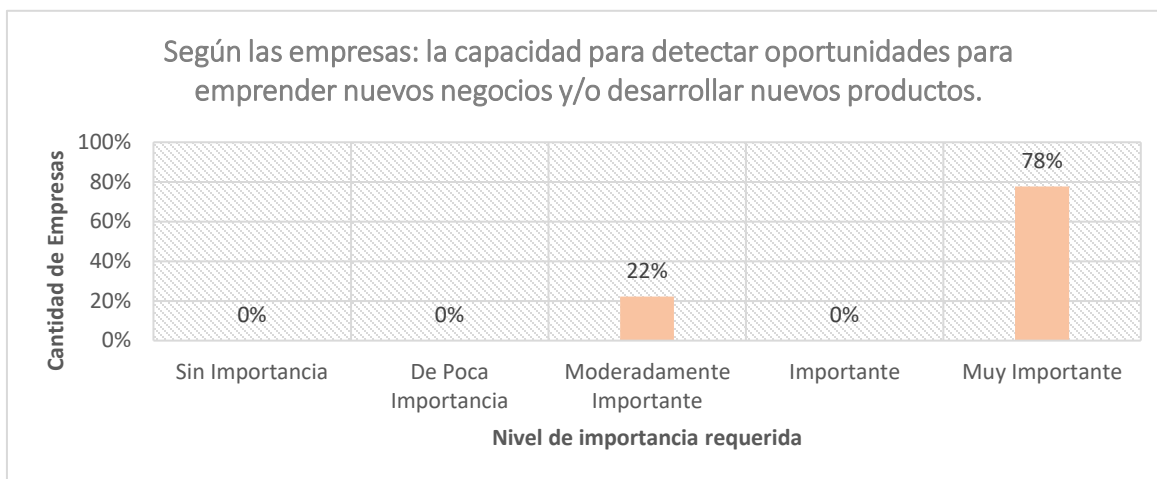
Gráfica 247 nivel requerido de importancia de la capacidad de aprendizaje, para la ejecución de las labores de la empresa.

- Capacidad para detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos:

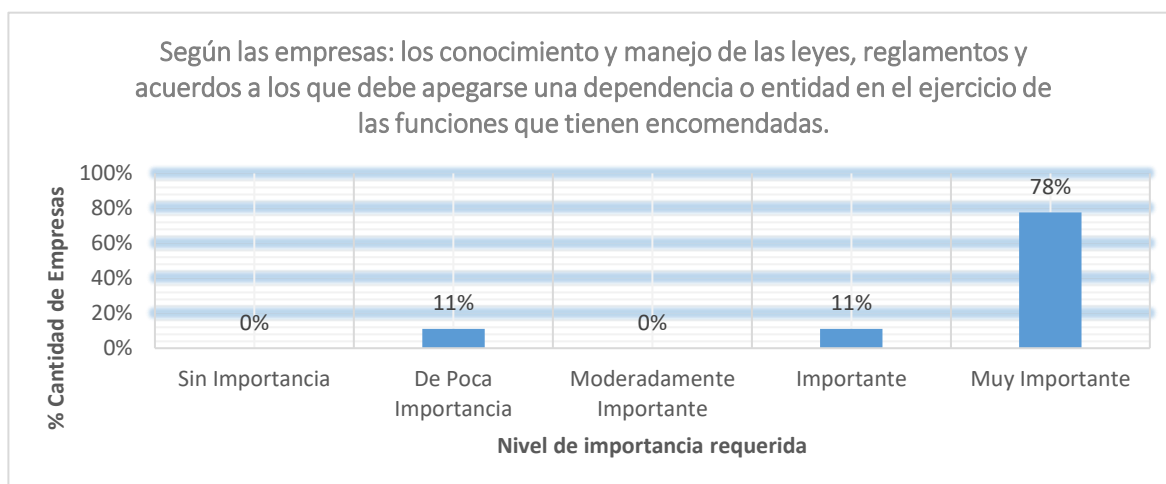
Las oportunidades son momentos que surgen en un determinado tiempo de la vida, el saber aprovecharlas o el detectarlas resulta muy conveniente porque se pueden lograr muchos triunfos o llegar al éxito. Para el 78% de las empresas es muy importante detectar las oportunidades en las labores de la empresa, y el 22% dice que esta competencia es tan solo moderadamente importante en la ejecución de las labores de la empresa. (ver gráfica n°248).

- Conocimiento y manejo de las leyes, reglamentos y acuerdos a los que debe apegarse una dependencia o entidad en el ejercicio de las funciones que tienen encomendadas.

Esta competencia es importante para poder ejercer de una manera legal y así no tener inconvenientes con las entidades que regulan estas normas. El sector de transporte califica de la siguiente manera la importancia de esta competencia en la ejecución de las labores de la empresa, el 78% dice que muy importante esta competencia, el 11% señala que es importante y el 11% restante afirma que es de poca importancia esta competencia. (ver gráfica n°249).



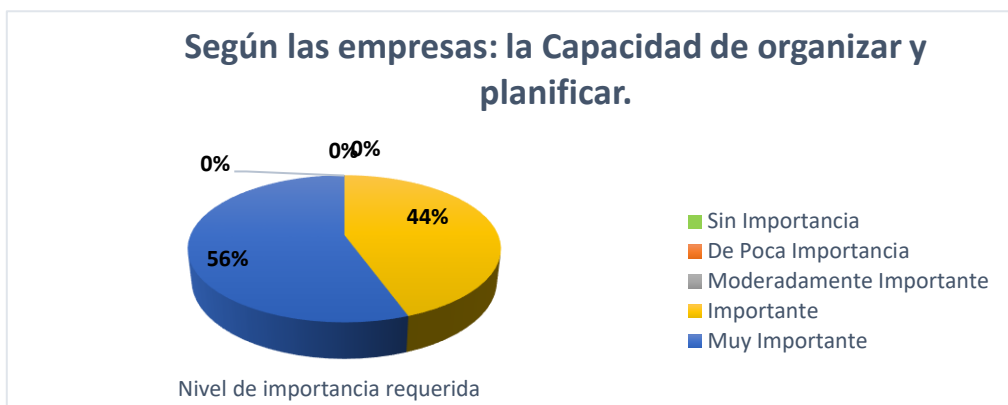
Gráfica 248 nivel requerido de importancia de la capacidad de detectar nuevas oportunidades, para la ejecución de las labores de la empresa.



Gráfica 249 nivel requerido de importancia del conocimiento y manejo de las leyes, para la ejecución de las labores de la empresa.

- Capacidad de organizar y planificar.

Como administrador o gerente se debe tener que estas dos palabras tienen conceptos totalmente diferentes, pero al momento de querer lograr una meta u objetivo se debe planear de qué manera conseguirlo y que se va a realizar, luego se inicia a organizar y a designar los recursos. Es importante poner en práctica los dos conceptos en los que haces de las tareas u objetivos a conseguir. Esta competencia para el 56% de las empresas es muy importante en sus labores y para el 44% es solo importante en la ejecución de las labores de la empresa. (ver gráfica n°250).



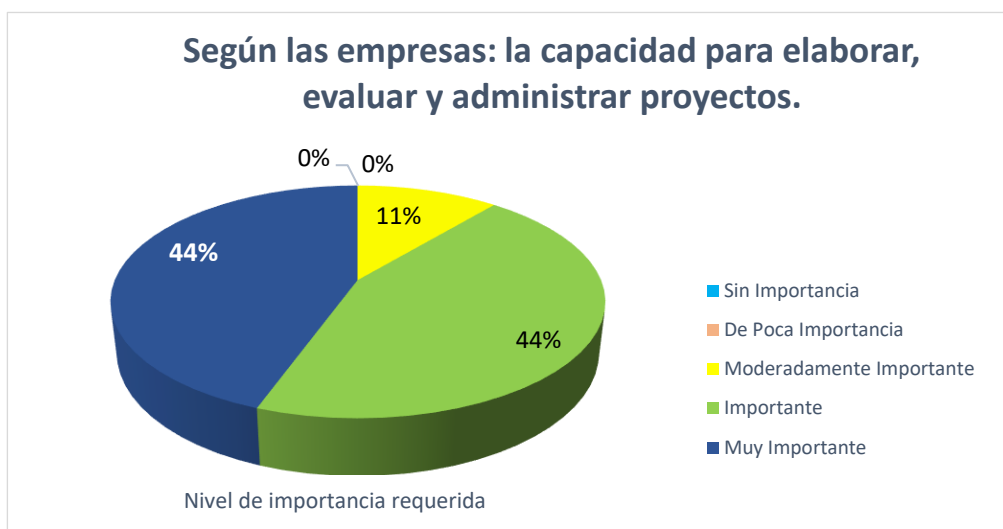
*Gráfica 250 nivel requerido de importancia de la capacidad de organizar y planificar, para la ejecución de las labores de la empresa.*

- Capacidad para elaborar, evaluar y administrar proyectos.

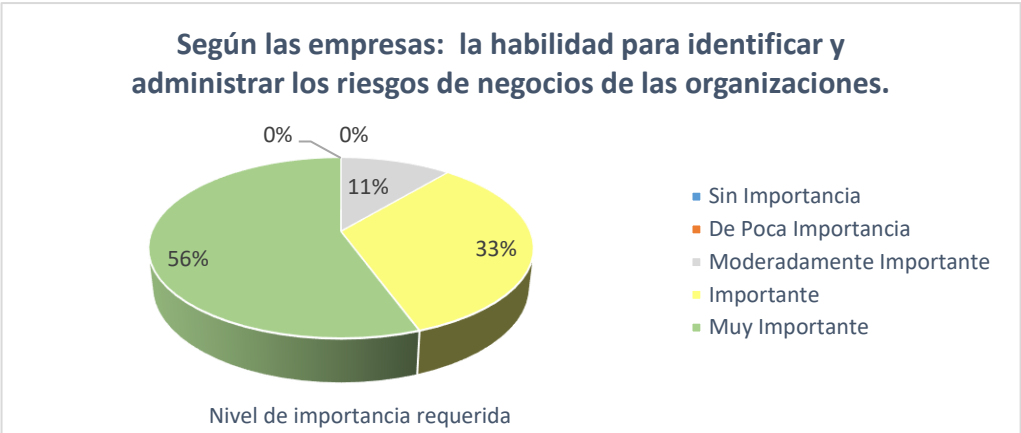
Las empresas buscan profesionales que sean capaces de hallar las mejores alternativas para la gestión de proyectos, de tal forma que sea capaz de plantear los retos, para estar a la vanguardia y la buena administración de los recursos. Para el 44% la competencia de administrar proyectos es importante, el 44% dice que es importante y el 11% señala que es moderadamente importante esta competencia en la ejecución de las labores de sus empresas. (ver gráfica n°251).

- Habilidad para identificar y administrar los riesgos de negocios de las empresas.

Las grandes empresas buscan cada vez personas profesionales altamente capacitadas, las cuales les brinde un beneficio y valor a la empresa. Una de las cosas más valoradas es la administración del riesgo frente a los negocios, proyectos e ideas, manteniendo sus recursos e incrementándolos. El 56% dice que es muy importante esta competencia, el 33% dice que es importante, el 11% señala que es moderadamente importante. (ver gráfica n°252).



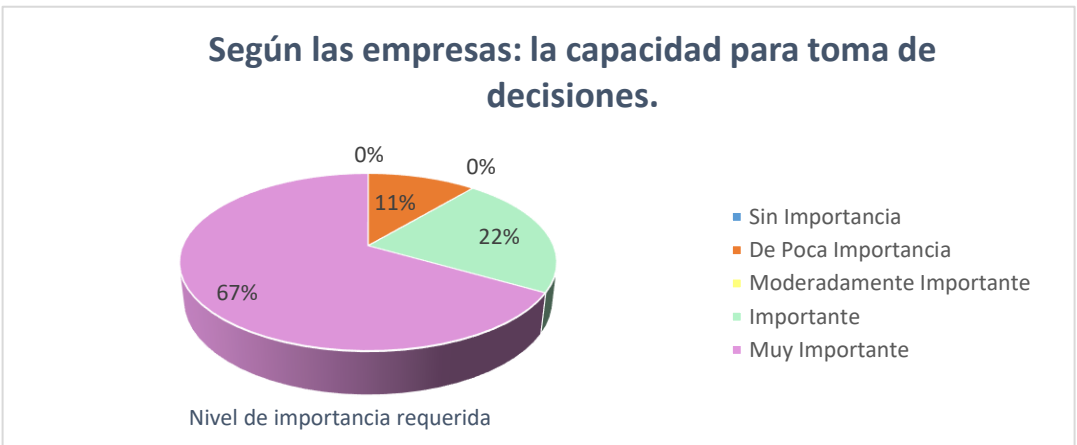
*Gráfica 251 nivel requerido de importancia de la capacidad para elaborar, evaluar y administrar proyectos, para la ejecución de las labores de la empresa.*



Gráfica 252 nivel requerido de importancia de la habilidad para identificar y administrar riesgos, para la ejecución de las labores de la empresa.

- Capacidad para la toma de decisiones

La toma de decisiones va de la mano con la eficacia y eficiencia de los recursos que tiene la empresa, para lograr los objetivos, metas, valor agregado y ser competitiva. El sector de transporte califica de la siguiente manera la importancia de esta competencia en la ejecución de las labores de la empresa, el 67% dice que muy importante esta competencia, el 22% señala que es importante y el 11% restante afirma que es de poca importancia esta competencia. (ver gráfica n°253).



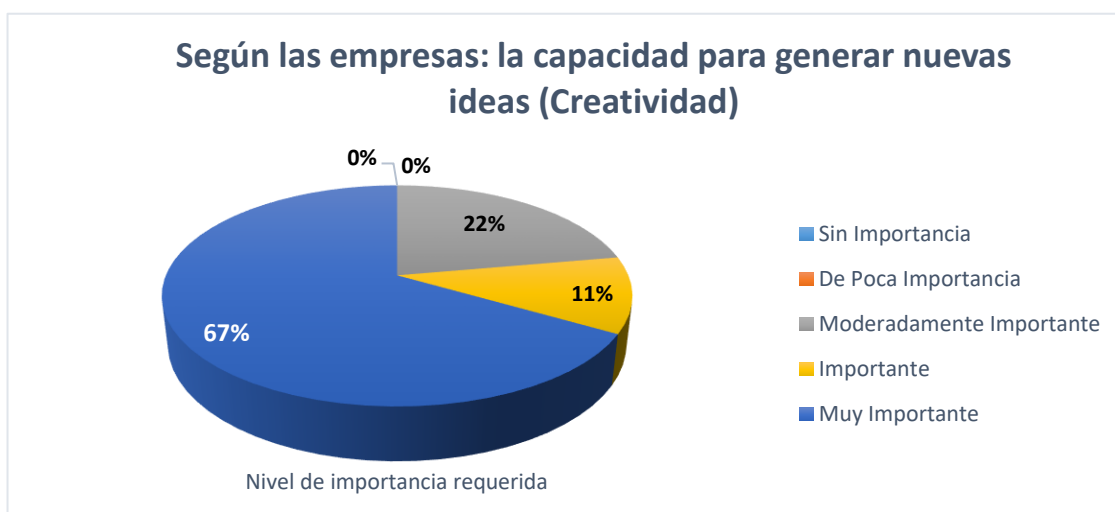
- Capacidad para generar nuevas ideas

La capacidad para generar nuevas ideas es la herramienta que buscan las organizaciones para crear una huella, una marca y tener valor agregado en el mundo. El 67% dice que es muy importante esta competencia, el 11% dice que es importante, el 22% señala que es moderadamente importante en la ejecución de las labores de la empresa. (ver gráfica n°254).

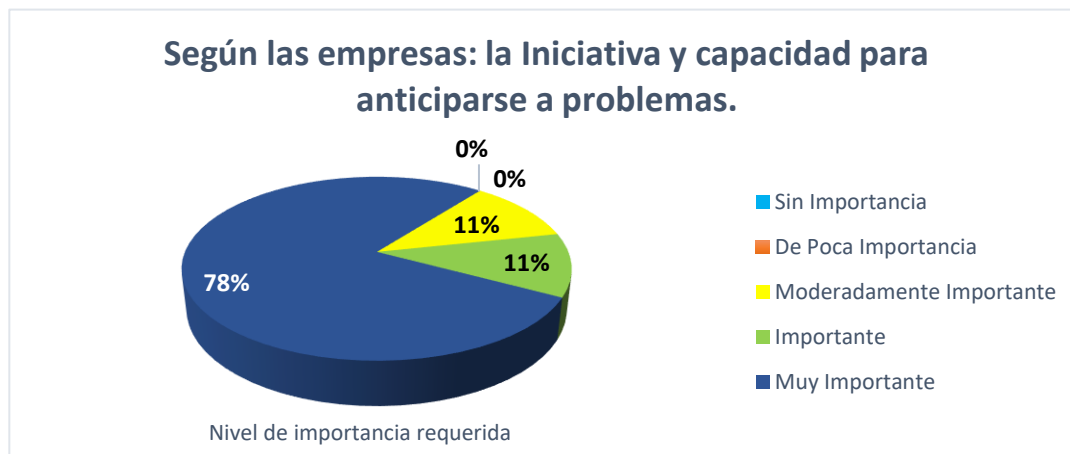
*Gráfica 253 nivel requerido de importancia de la toma de decisiones, para la ejecución de las labores de la empresa.*

- Iniciativa y capacidad para anticiparse a problemas.

Anticiparse a los problemas no solo es evitar que la empresa tenga pérdidas financieras o de cualquier otro de sus recursos, si no muchas veces es el momento apropiado donde puede surgir ideas para otros temas, por eso las empresas cada vez más exigen a la hora de contratar personal. Para el 78% del sector de transporte es muy importante esta competencia, el 11% dice que es importante, el 11% señala que es moderadamente importante. (ver gráfica n°255).



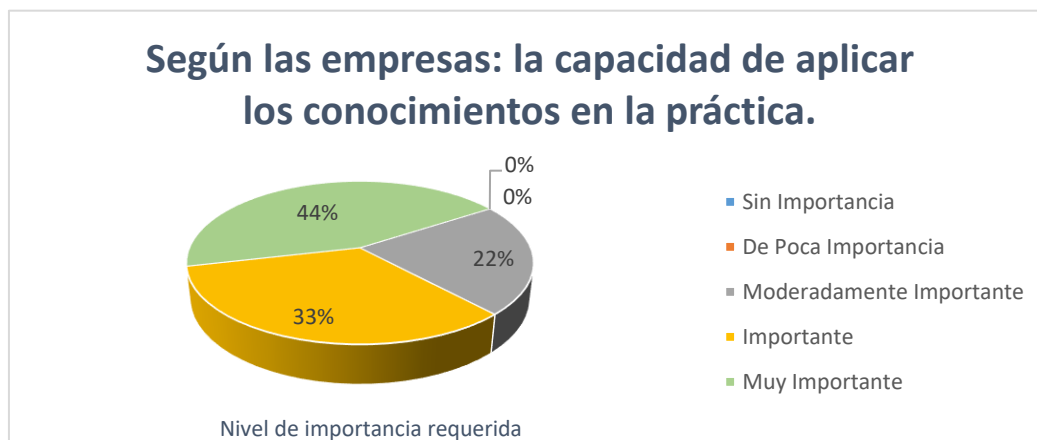
*Gráfica 254 nivel requerido de importancia de la capacidad de generar nuevas ideas, para la ejecución de las labores de la empresa.*



*Gráfica 255 nivel requerido de importancia de la iniciativa y capacidad de anticiparse a los problemas, para la ejecución de las labores de la empresa.*

- Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.

La práctica es la aplicación de saberes o conocimientos que se adquieren en las instituciones o por medio de personas con experiencia y educación, las prácticas es el medio por el cual las empresas aprovechan para su beneficio el conocimiento de las personas, para lograr objetivos, ser más competitiva e innovadora. El 44% dice que es muy importante esta competencia, el 33% dice que es importante, el 22% señala que es moderadamente importante. (ver gráfica n°256).

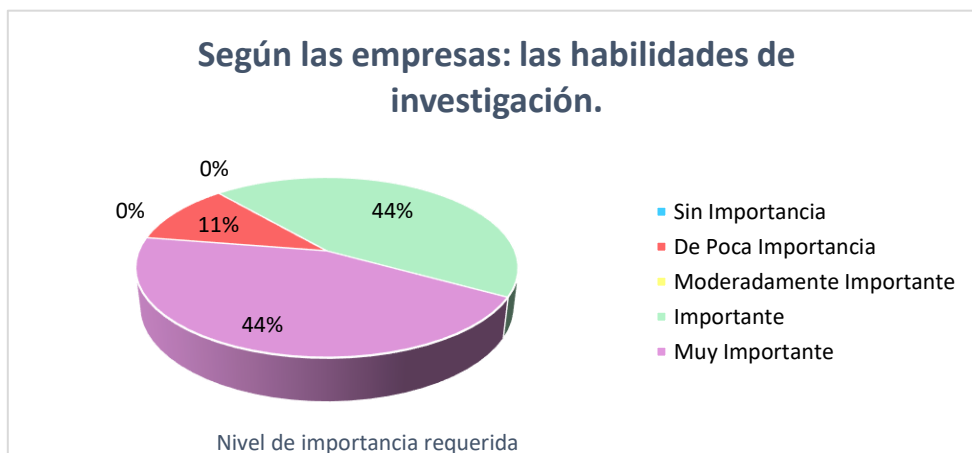


*Gráfica 256 nivel requerido de importancia de la capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica, para la ejecución de las labores de la empresa.*



- Habilidad de investigación.

Los profesionales deben contar con la habilidad de investigar, deben tener la iniciativa y la educación para saber más, para brindar las soluciones necesarias y a tiempo, para un eficiente manejo de los recursos, para una administración del riesgo, para la anticipación a los problemas, para una buena decisión y para llegar al éxito. El sector de transporte califica de la siguiente manera la importancia de esta competencia en la ejecución de las labores de la empresa, el 44% dice que muy importante esta competencia, el 44% señala que es importante y el 11% restante afirma que es de poca importancia esta competencia. (ver gráfica n°257).

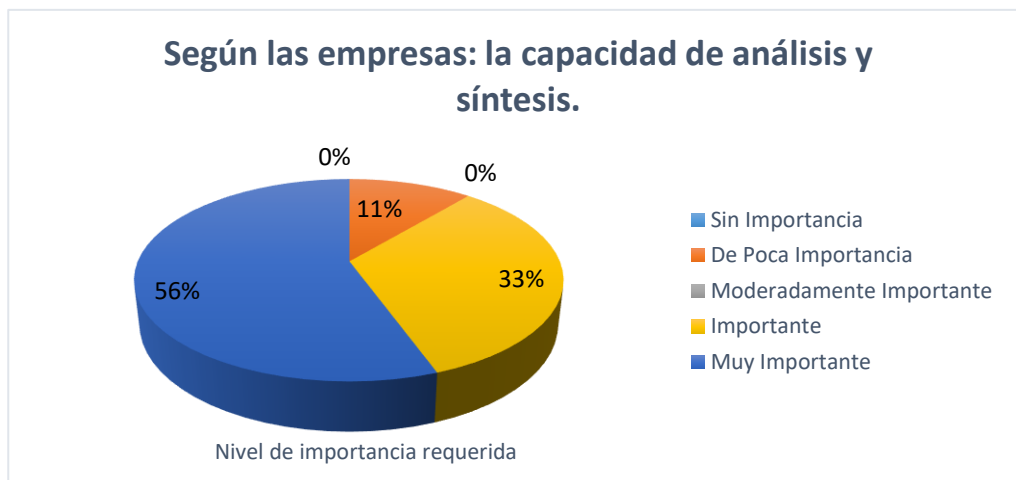


Gráfica 257 nivel requerido de importancia de la habilidad de investigación, para la ejecución de las labores de la empresa.

- Capacidad de análisis y síntesis.

Es el método por el cual los profesionales buscan analizar, estudiar, examinar, escudriñar un número de investigaciones de una manera sintetizada y precisa para que exitosamente se logren las metas y objetivos propuestos. El sector de transporte califica de la siguiente manera la importancia de esta competencia en la ejecución de las labores de la empresa, el 56% dice que

muy importante esta competencia, el 33% señala que es importante y el 11% restante afirma que es de poca importancia esta competencia. (ver gráfica n°258).



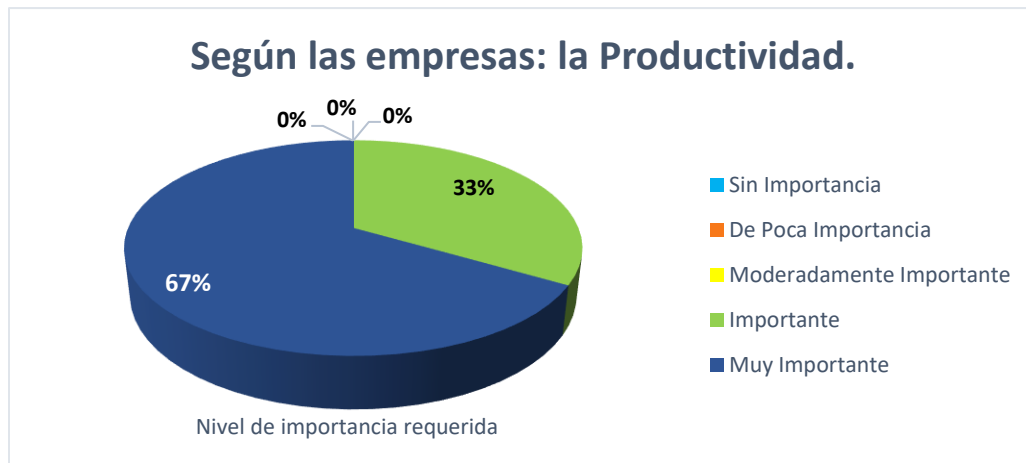
*Gráfica 258 nivel requerido de importancia de la capacidad de análisis y síntesis, para la ejecución de las labores de la empresa.*

- **Productividad**

Productividad es invertir en tecnología, innovación, logística, en crear estrategias, en obtener resultados de calidad, con menor tiempo y costos.

Ejemplo, se tienen dos restaurantes donde el aseo se termina preciso a la hora de abrir, estos dos restaurantes ingresan a las 2:00 pm y prestan servicio a partir de las 5:00pm, entonces, el líder del restaurante A decide aumentar el personal para terminar 1 hora antes de abrir. El restaurante B prefiere invertir en tecnología para el aseo (aspiradoras, maquinas a vapor para limpiar, y pulidoras) para terminar 2 horas antes de abrir el restaurante. ¿A simple precisión cuál es el restaurante más productivo? El restaurante B, porque sigue utilizando la misma cantidad de personal, paga menos horas trabajadas, la limpieza queda más eficiente y de mejor calidad. Para el 67% de las empresas es muy importante esta competencia en las labores de la empresa, el 33%

de las empresas señalan que es importante en la ejecución de las labores de las empresas. (ver gráfica n°259).



Gráfica 259 nivel requerido de importancia de la productividad, para la ejecución de las labores de la empresa.

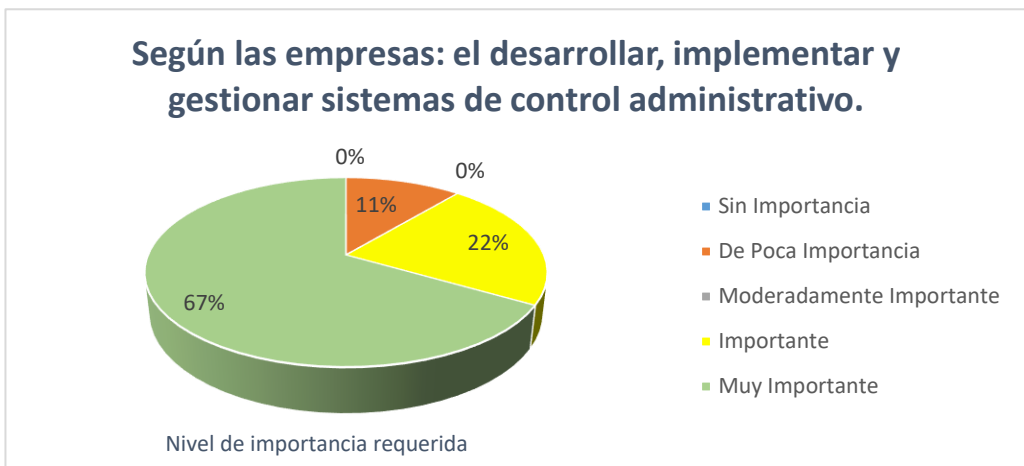
- Desarrollar, implementar y gestionar sistemas de control administrativo.

Los profesionales deben contar con la capacidad de controlar el núcleo de la empresa, para contar con la información y bases de datos confiables, para así fomentar la aplicación de las normas, de los valores y por el bienestar de los cumplimientos de los objetivos. Las empresas del sector de transporte califican de la siguiente manera la importancia de esta competencia en la ejecución de las labores de la empresa, el 67% dice que muy importante esta competencia, el % señala que es importante y el 22% restante afirma que es de poca importancia esta competencia. (ver gráfica n°260).

- Liderazgo.

Se puede definir como la persona capaz de extraer lo mejor del equipo de trabajo liderando sus diferentes talentos o cualidades, para el logro de los objetivos y metas propuestas. Esta competencia la califican de acuerdo con el nivel de importancia que tiene para la ejecución de las

labores de la empresa, para el 67% del sector de transporte es muy importante esta competencia, el 22% señala que es importante y el 11% restante de las empresas afirma que es de poca importancia esta competencia. (ver gráfica n°261).



Gráfica 260 nivel requerido de importancia del desarrollo, implantación y sistema de control, para la ejecución de las labores de la empresa.

- Capacidad para la solución de problemas o conflictos.

Uno de los objetivos de un administrador o de un líder es la efectiva solución, a los problemas, conflictos u obstáculos presentado dentro de la organización. De acuerdo con los



Gráfica 262 nivel requerido de importancia de la capacidad para la solución de conflictos para la ejecución de las labores de la empresa.

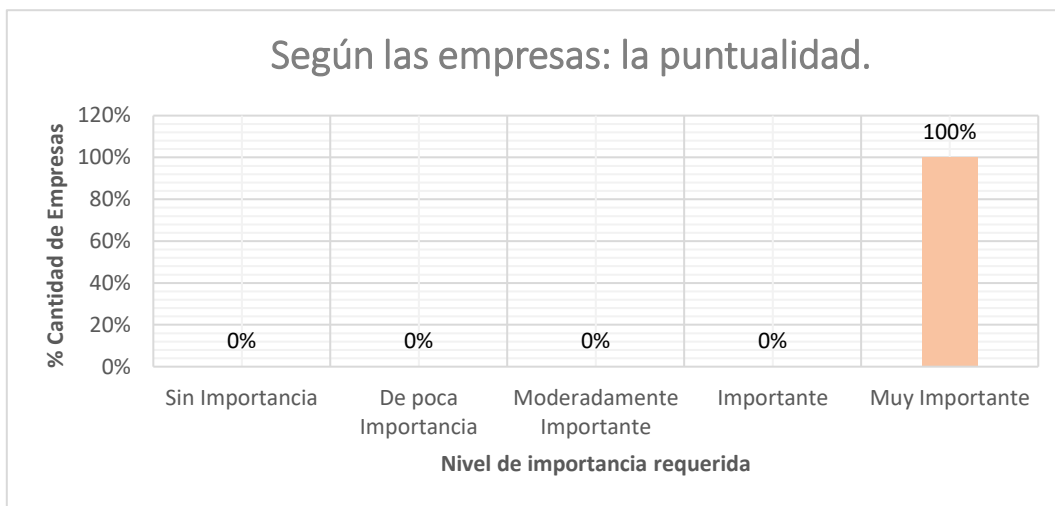
resultados el 78% del sector de transporte es muy importante esta competencia, para el 11% es importante la solución de problemas y el 11% restante de las empresas afirman que es de poca importancia esta competencia. (ver gráfica n°262).

- Puntualidad

El ser impuntual proyecta una mala imagen, se puede decir que una persona impuntual es irresponsable, es desinteresada, sus resultados son siempre incompletos y negativos. Por este motivo las organizaciones buscan muchos profesionales puntuales. La presente investigación permite conocer que el 100% de las empresas consideran que es muy importante la puntualidad en la ejecución de las labores de la empresa. (ver gráfica n°263).

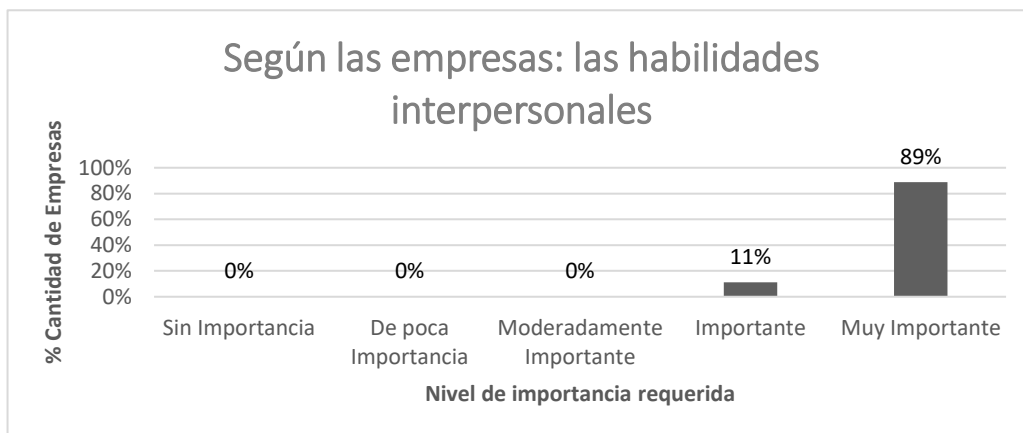
- Habilidades interpersonales.

Todo miembro de la empresa debe saber relacionarse con el equipo de trabajo y he de aquí porque la importancia de esta competencia. Es importante mantener un equilibrio y armonía dentro de la empresa. Así mismo se puede ver que el 89% de las empresas señalan que es muy



*Gráfica 263 nivel requerido de importancia de la puntualidad, para la ejecución de las labores de la empresa.*

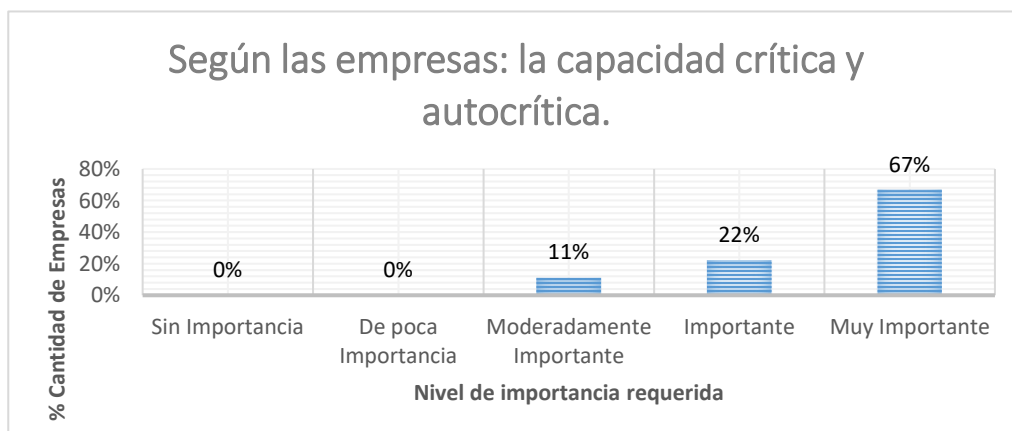
importante esta competencia y el 11% dice que es importante para la ejecución de las labores de la empresa. (ver gráfica n°264).



Gráfica 264 nivel requerido de importancia de las habilidades interpersonales, para la ejecución de las labores de la empresa.

- Capacidad crítica y autocrítica.

Para lograr esta competencia el individuo debe ser tolerante ya que muchas veces las críticas que realizan otras personas no son aceptada y vista de la mejor manera. Debe ser también capaz de aceptar sus errores. El 67% de las empresas muestran que es muy importante para la ejecución de sus labores, el 27% dice que es importante y el 11% restante del sector de transporte muestra



Gráfica 265 nivel requerido de importancia de la capacidad crítica y autocrítica, para la ejecución de las labores de la empresa.

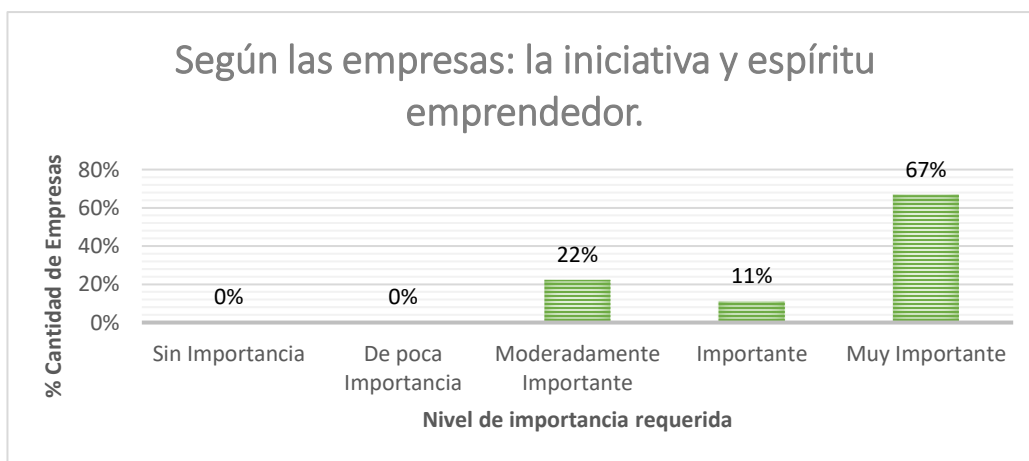
que es moderadamente importante en las labores de la empresa. (ver gráfica n°265).

- Iniciativa y espíritu emprendedor

“Los emprendedores son considerados en muchos países como activos nacionales que deben ser cultivados, motivados e incentivados adecuadamente, ya que son figuras que pueden cambiar la forma en que vivimos y trabajamos. Si tienen éxito, sus innovaciones pueden mejorar incluso nuestro nivel de vida” (Iturbe, 2016). La presente investigación permite conocer que para el 67% de las empresas es muy importante esta competencia, el 11% señala que es importante y el 22% dice que es moderadamente importante en la ejecución de las labores de la empresa. (ver gráfica n°266).

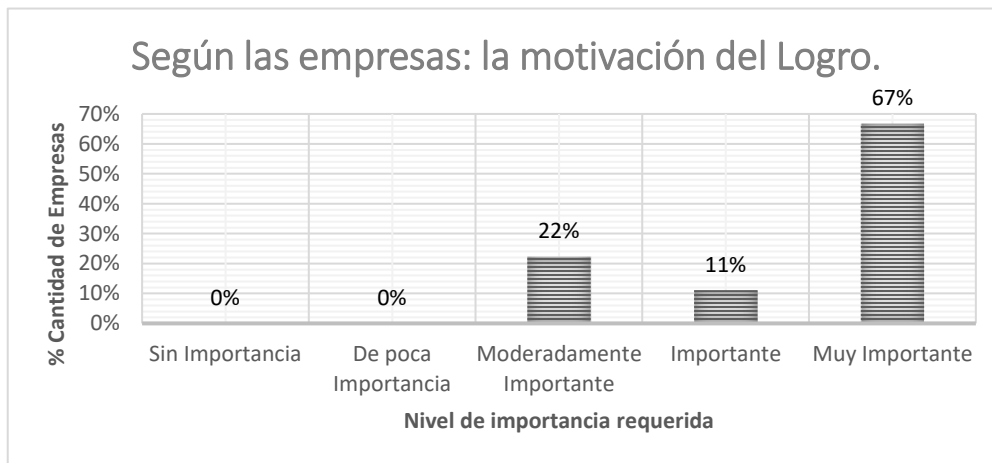
- Motivación del logro.

Hoy en día las empresas entienden muy bien esta competencia y motiva a su equipo de trabajo para el logro de los objetivos. De acuerdo con los resultados el 67% de las empresas es muy importante esta competencia, el 11% señala que es importante la motivación del logro y el 22% dice que es moderadamente importante en la ejecución de las labores de la empresa. (ver gráfica n°267).



Gráfica 266 nivel requerido de importancia de la iniciativa y espíritu emprendedor, para la ejecución de las labores de la empresa.

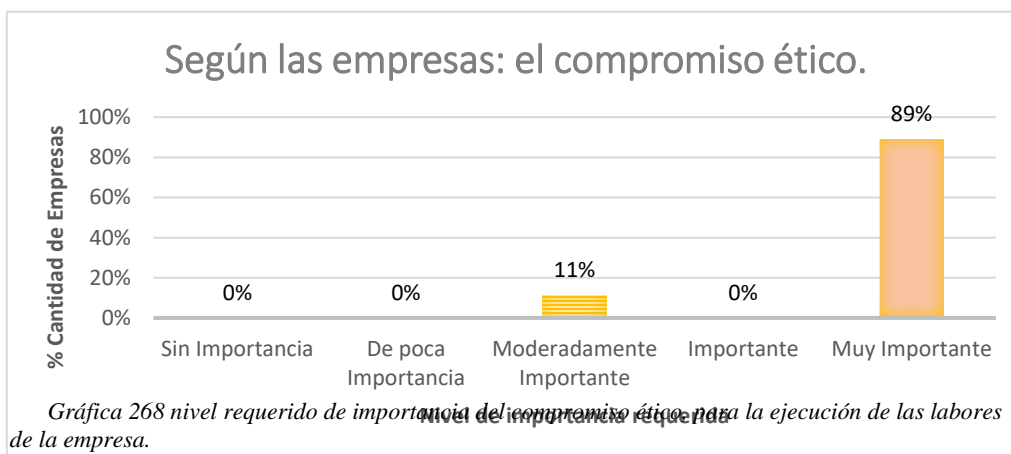




Gráfica 267 nivel requerido de importancia de la motivación del logro, para la ejecución de las labores de la empresa.

- Compromiso ético

Es la manera en que las organizaciones en este mundo globalizado deben promover un compromiso con las intercultural, la libre expresión de género y diversidad de religiones. Para un buen futuro. La presente investigación permite conocer que para el 67% de las empresas es muy importante esta competencia, el 11% señala que es importante el compromiso ético y el 22% dice que es moderadamente importante en la ejecución de las



Gráfica 268 nivel requerido de importancia del compromiso ético, para la ejecución de las labores de la empresa.

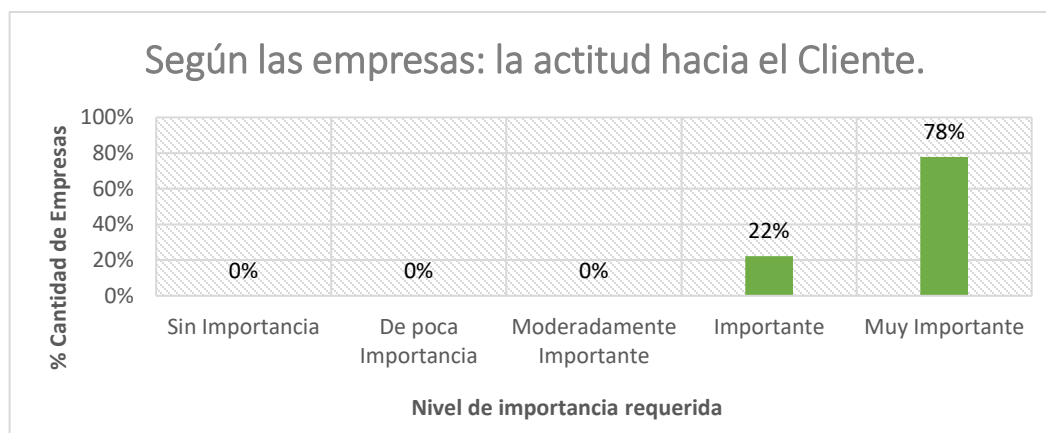
labores de la empresa. (ver gráfica n°268).

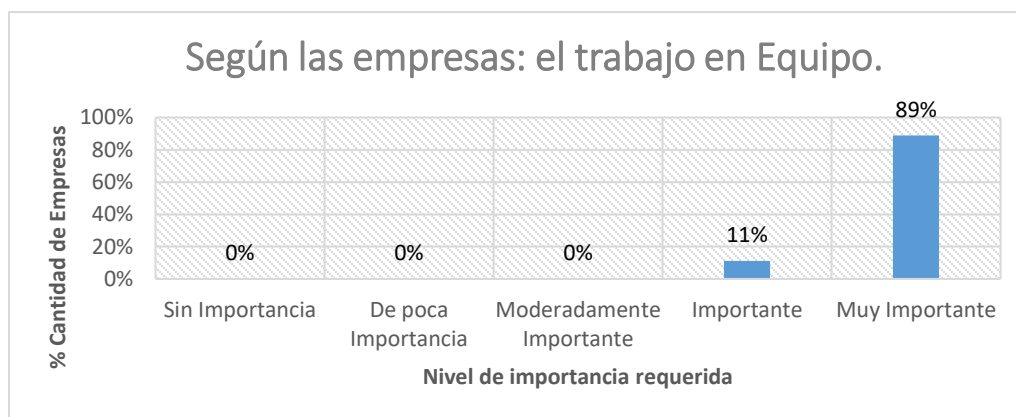
- Trabajo en Equipo

Deber ser entendible comprender que los miembros de un equipo de trabajo no se entiendan, pero si es fácil asegurar que, de la buena comunicación, relación compromiso entre ellos depende el éxito de la empresa y que su productividad sea más eficiente, eficaz y de calidad. Los resultados de la presente investigación muestran que para el 67% de las empresas es muy importante esta competencia, el 11% señala que es importante y el 22% dice que es moderadamente importante en la ejecución de las labores de la empresa. (ver gráfica n°269).

- Actitud hacia el cliente

Es un factor muy importante que requiere el 78% de las empresas para cumplir las labores de su empresa y para el 11% restante la actitud hacia el cliente es importante para ejecutar todas sus actividades. (ver gráfica n°270). Tener un equipo de trabajo con un carisma, humildad y plus especial para mantener a sus clientes felices y fieles a la empresa, es lo primordial para llegar al éxito.



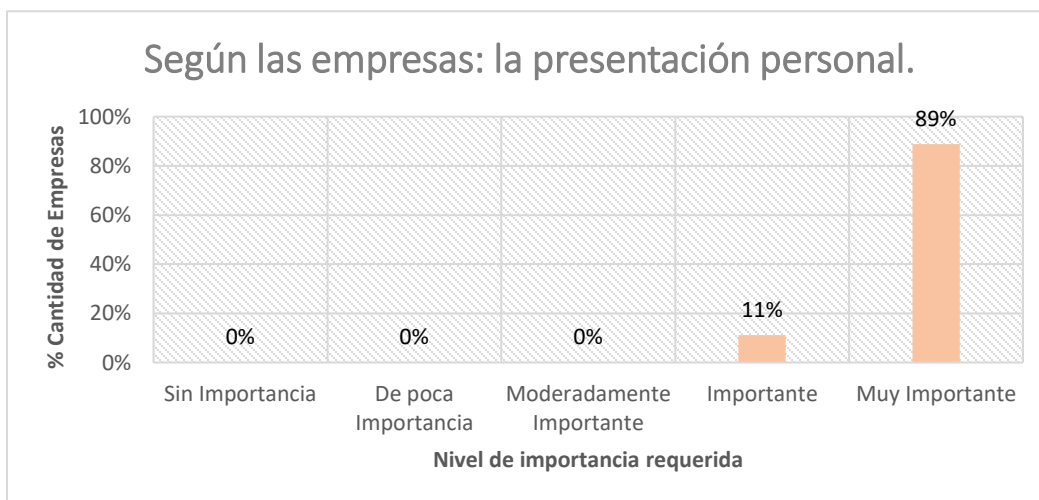


*Gráfica 269 nivel requerido de la importancia del trabajo en equipo, para la ejecución de las labores de la empresa.*

- **Presentación personal.**

La presentación personal es pieza clave dentro de la vida de las personas y las empresas, es la herramienta para llegar al éxito, y abrir puertas. El 89% de las empresas dicen que es muy importante para las labores de la empresa y el 11% afirma que la presentación personal es

*Gráfica 270 nivel requerido de importancia de la actitud hacia el cliente, para la ejecución de las labores de la empresa.*

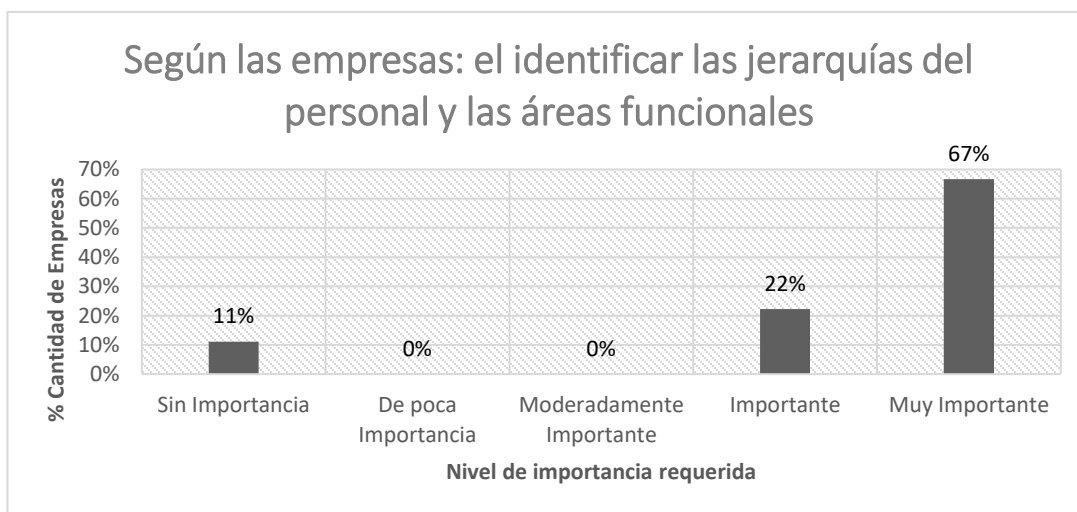


*Gráfica 271 nivel requerido de importancia de la presentación personal, para la ejecución de las labores de la empresa.*

importante para la ejecución de las labores de la empresa. (ver gráfica n°271).

- Identificar las jerarquías del personal y las áreas funcionales

Las jerarquías son escalas que se dan dentro de una organización pública o privada teniendo en cuenta méritos, estudios o conocimientos, con el fin de liderar y controlar los comportamiento o diferencias del equipo de trabajo que conforma cada área. De acuerdo con los resultados el 67% del sector de transporte considera muy importante esta competencia, para el 11% es importante en las labores de la empresa y el 11% restante de las empresas afirman que no es importante esta competencia. (ver gráfica n°272).



Gráfica 272 nivel requerido de importancia de la identificación de las áreas funcionales y jerarquías, para la ejecución de las labores de la empresa.

**5.1.9.2 Análisis del nivel desarrollo requerido de las competencias para la ejecución de las labores de las empresas del sector transporte.**

A continuación, se realizará el análisis interpretativo sobre el nivel de desarrollo de las competencias que requieren las empresas. En tabla n°28 se puede identificar de manera porcentual la cantidad de empresas que requieren un nivel de desarrollo bajo, medio, alto, muy alto y que no aplica (que no requieren o exigen un nivel de esta competencia).

Tabla 28  
nivel de desarrollo requerido de las competencias en el sector del transporte.

<b>Competencias-Saber</b>	<b>No aplica</b>	<b>Bajo</b>	<b>Medio</b>	<b>Alto</b>	<b>Muy Alto</b>
1. Conocimiento Oral y escrito de una lengua extranjera (inglés).	11%	11%	33%	44%	0%
2. Conocimientos básicos y generales del Administrador de Empresas (Contabilidad, economía, Estadísticas, Producción, Mercadeo).	0%	0%	44%	33%	22%
3. Habilidades Informáticas y uso de nuevas tecnologías (software especializado, Herramientas Office, Drive, otros).	0%	0%	33%	56%	11%
4. Conocimiento de la diversidad y multiculturalidad de otros países para el cumplimiento de los objetivos en negocios y proyectos internacionales (políticas, normas, formas de vidas, gustos, etc.)	11%	0%	0%	78%	11%
5. Capacidad de aprendizaje (destreza, razonamiento, observación y acatar instrucciones).	0%	0%	0%	44%	56%
6. Capacidad para detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos.	0%	0%	22%	44%	33%
7. Conocimiento y manejo de las leyes, reglamentos y acuerdos a los que debe apegarse una dependencia o entidad en el ejercicio de las funciones que tienen encomendadas.	0%	11%	0%	44%	44%
<b>Competencias-Saber Hacer</b>	<b>No aplica</b>	<b>Bajo</b>	<b>Medio</b>	<b>Alto</b>	<b>Muy Alto</b>
1. Capacidad de organizar y planificar.	0%	0%	11%	33%	56%
2. Capacidad para elaborar, evaluar y administrar proyectos.	0%	0%	22%	33%	44%
3. Habilidad para identificar y administrar los riesgos de negocios de las organizaciones.	0%	0%	22%	33%	44%
4. Capacidad para toma de decisiones (Inversión, financiamiento, Proyectos, Soluciones).	0%	11%	0%	33%	56%
5. Capacidad para generar nuevas ideas (Creatividad).	0%	0%	33%	22%	44%
6. Iniciativa y capacidad para anticiparse a problemas.	0%	0%	11%	11%	78%
7. Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.	0%	0%	33%	22%	44%
8. Habilidades de investigación.	0%	11%	0%	33%	56%
9. Capacidad de análisis y síntesis.	0%	11%	0%	33%	56%
10. Productividad (Capacidad para producir en menor tiempo, materia prima y costo los servicios o productos de la empresa).	0%	0%	0%	33%	67%

11. Desarrollar, implementar y gestionar sistemas de control administrativo.	0%	11%	0%	44%	44%
<b>Competencias-Saber Ser</b>	<b>No aplica</b>	<b>Bajo</b>	<b>Medio</b>	<b>Alto</b>	<b>Muy Alto</b>
1. Liderazgo (Capacidad de administrar el talento humano, delegar funciones, coordinación, manejo y optimización del grupo).	0%	11%	0%	44%	44%
2. Capacidad para la solución de problemas o conflictos.	0%	11%	11%	11%	67%
3. Puntualidad (llegada, trabajos y compromisos de la organización).	0%	0%	11%	0%	89%
4. Habilidades interpersonales (Capacidad de comunicarse contexto organizacional e internacional).	0%	0%	0%	22%	78%
5. Capacidad crítica y autocrítica.	0%	0%	11%	22%	67%
6. Iniciativa y espíritu emprendedor (trabajar de forma autónoma, proactividad, interés por innovar).	0%	0%	11%	22%	67%
7. Compromiso ético (preocupación por la calidad)	0%	0%	11%	0%	89%
8. Motivación del Logro.	0%	0%	11%	22%	67%
9. Trabajo en Equipo.	0%	0%	0%	33%	67%
10. Actitud hacia el Cliente.	0%	0%	0%	33%	67%
11. Presentación Personal.	0%	0%	0%	22%	78%
12. Identificar las jerarquías del personal y las áreas funcionales (Finanzas, producción, mercadotecnia, talento humano) en una empresa, para lograr los objetivos organizacionales con mayor eficiencia.	0%	0%	0%	22%	67%

Conocimiento oral y escrito de una lengua extranjera: De acuerdo con los datos obtenidos el 44% de las empresas del sector de transporte exige un nivel alto de esta competencia, el 33% señala que requieren un nivel medio para los objetivos de la empresa, el 11% de este sector requiere un nivel bajo y el 11% faltante no exige ningún nivel de desarrollo de esta competencia para el logro de sus objetivos.

Conocimientos básicos y generales del administrador de empresas: Los resultados permiten percibir que el 22% de las empresas del sector de transporte exige un nivel alto de esta competencia, el 33% señala que requieren un nivel medio para los objetivos de la empresa, y el 11% de este sector requiere un nivel medio para el logro de sus objetivos.

Habilidades informáticas y uso de nuevas tecnologías: El sector del transporte exige cierto nivel de desarrollo a los administradores de empresas para lograr sus objetivos. El 11% requiere

un nivel muy alto, el 56% solicita un nivel alto y el 33% restante requiere un nivel medio para el logro de sus objetivos.

El conocimiento de la diversidad y multiculturalidad de otros países para el cumplimiento de los objetivos en negocios y proyectos internacionales: El 11% del sector de transporte demanda a los administradores un nivel muy alto de desarrollo de esta competencia, el 78% indica que es exigen a su equipo de trabajo un nivel alto y el 11% señala que no exigen ningún nivel, que esta competencia no aplica para el logro de sus objetivos.

Capacidad de aprendizaje: El sector de transporte en el nivel de exigen en esta competencia se divide en dos, es decir, 56% requiere un nivel muy alto para el logro de sus objetivos y el 44% exige un nivel de desarrollo alto para el alcance de sus objetivos.

Capacidad para detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos: Los resultados de la encuesta aplicada de la presente investigación nos muestran que el 33% de las empresas exigen un nivel de desarrollo muy alto, el 45% requiere un nivel de desarrollo solamente alto y tan solo el 22% de este sector solicita un nivel de desarrollo medio, todos con el fin de lograr sus objetivos.

Conocimiento y manejo de las leyes, reglamentos y acuerdos a los que debe apegarse una dependencia o entidad en el ejercicio de las funciones que tienen encomendadas: De acuerdo con los resultados de la presente investigación el 33% de las empresas exigen un nivel de desarrollo muy alto, el 45% requiere un nivel de desarrollo solamente alto y tan solo el 22% de este sector solicita un nivel de desarrollo medio, todos con el fin de lograr sus objetivos.

Capacidad de organizar y planificar: Se puede afirmar que el 56% del sector de transporte requiere un nivel de desarrollo muy alto de esta competencia, el 33% de las empresas señalan

que exigen un nivel medio, y el 11% restante del sector indica que solicitan un nivel medio de la capacidad de organizar y planificar para el logro de sus objetivos.

Capacidad para elaborar, evaluar y administrar proyectos: De acuerdo con los resultados el 44% del sector de transporte requiere un nivel de desarrollo muy alto de esta competencia, el 33% de las empresas señalan que exigen un nivel medio, y el 22% restante del sector indica que solicitan un nivel medio de la capacidad de elaborar, evaluar y administrar proyectos para el logro de sus objetivos.

Habilidad para identificar y administrar los riesgos de negocios de las empresas: Este sector de transporte requiere un nivel de desarrollo para alcanzar sus objetivos, distribuidos de la siguiente manera, el 44% exige un nivel de desarrollo muy alto, el 33% restante indica que el nivel requerido es alto, y el 22% restante de este sector solicita un nivel medio para el logro de los objetivos.

Capacidad para la toma de decisiones: De acuerdo con los resultados el 56% del sector de transporte requiere un nivel de desarrollo muy alto de esta competencia, el 33% de las empresas señalan que exigen un nivel medio, y el 11% restante del sector indica que solicitan un nivel bajo de la toma de decisiones para el logro de sus objetivos.

Capacidad para generar nuevas ideas: El 44% de las empresas exige un nivel de desarrollo muy alto, el 22% solicita un nivel alto y el 33% del sector de transporte solicita un nivel medio para el logro de sus objetivos.

Iniciativa y capacidad para anticiparse a problemas: El 78% de las empresas exige un nivel de desarrollo muy alto, el 11% solicita un nivel alto y el 11% del sector de transporte solicita un nivel medio para el logro de sus objetivos.



Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica: Para el 44% de las empresas exigen un nivel de desarrollo muy alto, el 22% solicita un nivel alto para el logro de los objetivos y el 33% indica que requieren un nivel de desarrollo medio de esta competencia para la ejecución de las labores de la empresa.

Habilidad de investigación: La presente investigación permite ver que aun que el 56% y 33% de las empresas de este sector requieran un nivel de desarrollo muy alto y alto para el logro de sus objetivos, en cambio solo el 11% de las empresas exigen un nivel bajo de esta competencia para alcanzar sus objetivos

Capacidad de análisis y síntesis: De acuerdo con los resultados se puede decir que esta competencia tiene la misma exigen de nivel de desarrollo que la competencia anterior, es decir, el 56% y el 33% de las empresas de este sector requieren un nivel de desarrollo muy alto y alto para el logro de sus objetivos, en cambio solo el 11% de las empresas exigen un nivel bajo de esta competencia para alcanzar sus objetivos.

Productividad: Esta competencia permite que la empresa pueda llegar a la eficiencia, eficacia y al buen manejo de los recursos, es por esto también que el 67% de las empresas del sector de transporte exige un nivel de desarrollo muy alto, y el 33% de este sector requiere un nivel alto para el logro de sus objetivos.

Desarrollar, implementar y gestionar sistemas de control administrativo: De acuerdo con los resultados el 44% de las empresas exigen un nivel muy alto, el otro 44% del sector requiere un nivel de desarrollo alto y tan solo el 11% de este sector requiere un nivel bajo para el logro de sus objetivos.

Liderazgo: Se puede evidenciar por medio de la presente investigación que el 44% de las empresas exigen un nivel muy alto, que el 45% del sector requiere un nivel de desarrollo alto y tan solo el 11% de este sector requiere un nivel bajo para el logro de sus objetivos.

Capacidad para la solución de problemas o conflictos: Los resultados de la encuesta aplicada de la presente investigación nos muestran que el 67% de las empresas exigen un nivel de desarrollo muy alto, el 11% requiere un nivel de desarrollo solamente alto, el otro 11% solicita un nivel medio para alcanzar los objetivos y tan solo el 11% de este sector demanda un nivel de desarrollo medio, todos con el fin de lograr sus objetivos.

Puntualidad: En esta competencia se puede evidenciar que el sector de transporte está dividido de la siguiente manera, el 89% exige un nivel de desarrollo muy alto de esta competencia a los administradores y el 11% restante requiere un nivel medio de esta competencia para el logro de los objetivos.

Habilidades interpersonales: El sector de transporte solo exige dos niveles de desarrollo de esta competencia a los administradores de empresa, de esta manera, el 78% requiere un nivel de desarrollo muy alto y el 22% señala que exige un nivel alto para el logro de los objetivos de la empresa.

Capacidad crítica y autocrítica: El sector de transporte exige los siguientes niveles de desarrollo de esta competencia a los administradores de empresa. El 78% requiere un nivel de desarrollo muy alto, el 22% señala que exige un nivel alto y tan solo el 11% solicita un nivel medio para el logro de los objetivos de la empresa.

Iniciativa y espíritu emprendedor: De acuerdo con los resultados de la presente investigación se puede afirmar que el sector de transporte exige los siguientes niveles de desarrollo de esta

competencia a los administradores de empresa. El 67% requiere un nivel de desarrollo muy alto, el 22% señala que exige un nivel alto y tan solo el 11% solicita un nivel medio para el logro de los objetivos de la empresa.

**Compromiso ético:** En esta competencia se puede evidenciar que el sector de transporte está dividido en dos niveles de desarrollo de la siguiente manera, el 89% exige un nivel de desarrollo muy alto de esta competencia a los administradores y el 11% restante requiere un nivel medio de esta competencia para el logro de los objetivos.

**Motivación del logro:** De acuerdo con los resultados el 67% del sector de transporte requiere un nivel de desarrollo muy alto de la motivación del logro, el 22% de las empresas señalan que exigen un nivel medio, y el 11% restante del sector indica que solicitan un nivel medio de la toma de decisiones para el logro de sus objetivos.

**Trabajo en Equipo:** Es una las competencias importantes del sector de transporte para la ejecución de sus labores y ahora se encuentra distribuida en los siguientes niveles de desarrollo exigidos por las empresas para el logro de los objetivos. El 67% exige un nivel de desarrollo muy alto y el 33% requiere un nivel alto.

**Actitud hacia el cliente:** El 67% del sector de transporte exige un nivel de desarrollo muy alto de los administradores de empresas y el 33% requiere un nivel alto de esta competencia de su equipo de trabajo para el logro de sus objetivos.

**Presentación personal:** En esta competencia se puede evidenciar que el sector de transporte está dividido en dos niveles de desarrollo de la siguiente manera, el 78% exige un nivel de desarrollo muy alto de esta competencia a los administradores y el 22% restante requiere un nivel medio de esta competencia para el logro de los objetivos.

Identificar las jerarquías del personal y las áreas funcionales: De acuerdo con los resultados se puede evidenciar que el 75% del sector de transporte exige un nivel de desarrollo muy alto de esta competencia a los administradores y el 25% restante requiere un nivel medio de esta competencia para el logro de los objetivos.

### ***5.1.9.3 Conclusión del sector del transporte.***

El promedio también conocido como la media del nivel de importancia y del desarrollo, es el valor representativo de un grupo de números finito. Este se calcula sumando el grupo de número de cada competencia y este mismo se dividió por el recuento de dicho grupo de números, es decir, por el total de empresas encuestadas en el sector de la comunicación. Ejemplo: Se encuestan 9 empresas, donde se evalúa el nivel de importancia que tiene la competencia del Conocimiento Oral y escrito de una lengua extranjera para las empresas, por medio de la escala de Likert (siendo 5 muy importante y 1 sin importancia); se obtiene las siguientes calificaciones 4, 4, 3, 5, 1, 2, 2, 1, 2. Se suma las 9 calificaciones para un total de 22 y se divide en 9 (es el número de empresas encuestadas) para un promedio de 2,6667.

De acuerdo con la investigación realizada se pudo concluir que las competencias importantes con respecto a las competencias que son requeridas por las organizaciones del administrador de empresas para la ejecución de sus labores son, puntualidad con un promedio de 5,00; capacidad de aprendizaje con 4,89; habilidades interpersonales con 4,8889; presentación personal con un promedio 4,89; trabajo en equipo con 4,89; actitud hacia el cliente con una media de 4,78; compromiso ético con 4,78; iniciativa y capacidad para anticiparse a problemas con un promedio de 4,67. Así mismo, se muestra a continuación las dos competencias con el promedio o nivel de

importancia más bajo para el sector del transporte para la ejecución de las labores de la empresa, el conocimiento políticas, normas, formas de vida, y leyes internacionales con una media de 3,67; y el conocimiento oral y escrito de una lengua extranjera (inglés) con un promedio de 3,44, (ver tabla n°29).

Por otro lado, las competencias a las cuales exigen un nivel de desarrollo alto para el logro de los objetivos del sector de transporte son, compromiso ético con un promedio de 4,78; habilidades interpersonales con 4,78; presentación personal con un promedio de 4,78; puntualidad 4,78; actitud hacia el cliente con 4,67; iniciativa y capacidad para anticiparse a problemas con 4,67; productividad con 4,67; trabajo en equipo con un promedio de 4,67. También, es relevante resaltar que las competencias con el promedio del nivel de desarrollo exigido más bajo (medio) son, conocimiento políticas, normas, formas de vida, y leyes internacionales 3,78; conocimientos básicos y generales del administrador de empresas 3,78; habilidades informáticas y uso de nuevas tecnologías 3,78; conocimiento oral y escrito de una lengua extranjera (inglés) 3,11. (ver tabla n°30).

Las competencias más importantes y con un nivel de desarrollo exigido alto son la capacidad puntualidad, capacidad de aprendizaje, habilidades interpersonales, presentación personal, trabajo en equipo, actitud hacia el cliente, compromiso ético, iniciativa y capacidad para anticiparse a problemas. Estas competencias ayudan a enfocar la ejecución de sus labores y el logro de sus objetivos. Por otro lado, este sector tiene las mismas competencias irrelevante que los otros sectores que son, conocimiento políticas, normas, formas de vida, y leyes internacionales y el conocimiento oral y escrito de una lengua extranjera.

Tabla 29  
*competencia evaluadas por el nivel de importancia para la ejecución de las labores de la empresa.*

<b>n°</b>	<b>Competencias</b>	<b>Promedio</b>
1	Puntualidad (llegada, trabajos y compromisos de la organización).	5,0000
2	Capacidad de aprendizaje (destreza, razonamiento, observación y acatar instrucciones).	4,8889
3	Habilidades interpersonales (Capacidad de comunicarse contexto organizacional e internacional).	4,8889
4	Presentación Personal.	4,8889
5	Trabajo en Equipo.	4,8889
6	Actitud hacia el Cliente.	4,7778
7	Compromiso ético (preocupación por la calidad)	4,7778
8	Iniciativa y capacidad para anticiparse a problemas.	4,6667
9	Productividad (Capacidad para producir en menor tiempo, materia prima y costo los servicios o productos de la empresa).	4,6667
10	Capacidad crítica y autocrítica.	4,5556
11	Capacidad de organizar y planificar.	4,5556
12	Capacidad para detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos.	4,5556
13	Capacidad para la solución de problemas o conflictos.	4,5556
14	Conocimiento y manejo de las leyes, reglamentos y acuerdos a los que debe apegarse una dependencia o entidad en el ejercicio de las funciones que tienen encomendadas.	4,5556
15	Capacidad para generar nuevas ideas (Creatividad).	4,4444
16	Capacidad para toma de decisiones (Inversión, financiamiento, Proyectos, Soluciones).	4,4444
17	Desarrollar, implementar y gestionar sistemas de control administrativo.	4,4444
18	Habilidad para identificar y administrar los riesgos de negocios de las organizaciones.	4,4444
19	Iniciativa y espíritu emprendedor (trabajar de forma autónoma, proactividad, interés por innovar).	4,4444
20	Liderazgo (Capacidad de administrar el talento humano, delegar funciones, coordinación, manejo y optimización del grupo).	4,4444
21	Motivación del Logro.	4,4444
22	Capacidad de análisis y síntesis.	4,3333
23	Capacidad para elaborar, evaluar y administrar proyectos.	4,3333
24	Identificar las jerarquías del personal y las áreas funcionales (Finanzas, producción, mercadotecnia, talento humano) en una empresa, para lograr los objetivos organizacionales con mayor eficiencia.	4,3333
25	Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.	4,2222
26	Habilidades de investigación.	4,2222
27	Habilidades Informáticas y uso de nuevas tecnologías (software especializado, Herramientas Office, Drive, otros).	4,2222
28	Conocimientos básicos y generales del Administrador de Empresas (Contabilidad, economía, Estadísticas, Producción, Mercadeo).	4,1111
29	Conocimiento políticas, normas, formas de vida, y leyes Internacionales.	3,6667
30	Conocimiento Oral y escrito de una lengua extranjera (inglés).	3,4444

Tabla 30  
*competencia evaluadas por el nivel de desarrollo para la ejecución de las labores de la empresa.*

<b>n°</b>	<b>Competencias</b>	<b>Promedio</b>
1	Compromiso ético (preocupación por la calidad)	4,778
2	Habilidades interpersonales (Capacidad de comunicarse contexto organizacional e internacional).	4,778
3	Presentación Personal.	4,778
4	Puntualidad (llegada, trabajos y compromisos de la organización).	4,778
5	Actitud hacia el Cliente.	4,667
6	Iniciativa y capacidad para anticiparse a problemas.	4,667
7	Productividad (Capacidad para producir en menor tiempo, materia prima y costo los servicios o productos de la empresa).	4,667
8	Trabajo en Equipo.	4,667
9	Capacidad crítica y autocrítica.	4,556
10	Capacidad de aprendizaje (destreza, razonamiento, observación y acatar instrucciones).	4,556
11	Iniciativa y espíritu emprendedor (trabajar de forma autónoma, proactividad, interés por innovar).	4,556
12	Motivación del Logro.	4,556
13	Capacidad de organizar y planificar.	4,444
14	Capacidad de análisis y síntesis.	4,333
15	Capacidad para la solución de problemas o conflictos.	4,333
16	Capacidad para toma de decisiones (Inversión, financiamiento, Proyectos, Soluciones).	4,333
17	Habilidades de investigación.	4,333
18	Identificar las jerarquías del personal y las áreas funcionales (Finanzas, producción, mercadotecnia, talento humano) en una empresa, para lograr los objetivos organizacionales con mayor eficiencia.	4,333
19	Capacidad para elaborar, evaluar y administrar proyectos.	4,222
20	Conocimiento y manejo de las leyes, reglamentos y acuerdos a los que debe apegarse una dependencia o entidad en el ejercicio de las funciones que tienen encomendadas.	4,222
21	Desarrollar, implementar y gestionar sistemas de control administrativo.	4,222
22	Habilidad para identificar y administrar los riesgos de negocios de las organizaciones.	4,222
23	Liderazgo (Capacidad de administrar el talento humano, delegar funciones, coordinación, manejo y optimización del grupo).	4,222
24	Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.	4,111
25	Capacidad para detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos.	4,111
26	Capacidad para generar nuevas ideas (Creatividad).	4,111
27	Conocimiento políticas, normas, formas de vida, y leyes Internacionales.	3,778
28	Conocimientos básicos y generales del Administrador de Empresas (Contabilidad, economía, Estadísticas, Producción, Mercadeo).	3,778
29	Habilidades Informáticas y uso de nuevas tecnologías (software especializado, Herramientas Office, Drive, otros).	3,778
30	Conocimiento Oral y escrito de una lengua extranjera (inglés).	3,111

## **6. Caracterización de las competencias requeridas por las empresas del sector productivo de Cúcuta.**

Las competencias son un conjunto de habilidades y conocimientos que deben tener los administradores de empresas. En el numeral anterior se identificaron estas competencias y se categorizaron por su actividad económica, a continuación, se caracterizará solo las competencias más requeridas por el sector productivo en general.

Caracterizar según la real academia española (2018) es “determinar los atributos peculiares de alguien o de algo, de modo que claramente se distinga de los demás”. En otras palabras, caracterizar es personalizar y dar valor agregado a las competencias seleccionadas del Tuning Europeo y latino americano después de un gran análisis. Muchas instituciones y países han caracterizados las competencias basados en grandes estudios como, por ejemplo, (Solar R., 2005) en la “reforma del Sistema de la ONU se distinguen tres tipos de competencias: competencias centrales, competencias profesionales, competencias de gestión. El sistema mexicano distingue competencias genéricas, transversales y competencias específicas. En el proyecto Tuning se consideran competencias genéricas y competencias específicas” (pág. 179). Después de una exhaustiva investigación en el campo laboral y en la literatura se caracterizaron las competencias en: competencias del saber, competencias del hacer y competencias del ser.

Considerando que, la relación universidad – empresa son los escenarios donde el saber, el saber hacer y el saber ser del profesional se construye, se colocan en práctica y se fortalecen para el crecimiento, bienestar de una sociedad y el futuro de un país. Asumiendo esto, nace el reto de esta investigación de identificar las necesidades que el sector productivo de la ciudad de Cúcuta requiere y por qué desde un inicio se opta por caracterizar las competencias en los saberes.



Según Hernández, Becerra, Arenas, & Fonseca, (2017) “de las necesidades identificadas se pueden filtrar las tendencias curriculares desde una óptica empresarial: Si la industria debe atender ciertas problemáticas y se moviliza entorno a ellas, la academia debe movilizarse para aprender en la formación de nuevo conocimiento y capacidades que ayuden a la industria en los nuevos procesos” (pág. 44).

Así mismo, las competencias se convierten en un reto para la educación superior una vez la academia logre conectarse con las necesidades del sector productivo los futuros egresados obtendrán las herramientas necesarias no solo para ser exitosos a nivel nacional si no con mira de llegar a ese mundo constantemente cambiante y competitivo.

A continuación, se muestra la caracterización de las competencias más importantes para el sector productivo de Cúcuta, la tabla está conformada por el nombre de la competencia, una descripción de esta misma, el porcentaje de empresas que indican que es importante (ver tabla n°31 esta ordenada de mayor a menor de acuerdo con este ítem) y el saber al que pertenecen.

Tabla 31  
*Caracterización de las competencias más requeridas del sector productivo de Cúcuta.*

n°	Competencias	Descripción	Nivel de importancia	Clasificación Saber
1	Puntualidad	Las empresas hoy en día buscan administradores puntuales en: la hora de llegada, en el momento de entregar trabajos, tareas encomendadas, puntuales al momento de atender al cliente y con los acuerdos pactados del mismo. Esta competencia nace de los valores y enseñanzas del hogar, de la exigencia y formación por parte de la academia (colegios, institutos, y universidades). La buena calidad de la universidad Francisco de Paula Santander (ufps) se ve reflejada en sus egresados, por esto es fundamental que las universidades fortalezcan y lleven a la práctica esta competencia en los administradores, exigiendo la puntualidad en clase, en trabajos y los cronogramas establecidos.	95%	Saber Ser

n°	Competencias	Descripción	Nivel de importancia	Clasificación Saber
2	Trabajo en Equipo	<p>El trabajo en equipo potencia las capacidades individuales de los administradores, es por esto por lo que el sector productivo de Cúcuta indica que esta competencia es una de las más requeridas. El administrador de empresas en su formación debe vivir un proceso de educación grupal, ejecutando ideas, tareas o actividades relacionados con la vida real, aprovechando al máximo los recursos de su propia alma mater.</p>	87%	Saber Ser
3	Actitud hacia el cliente	<p>La actitud hacia el cliente es la calidad humana de cada persona y es lo que busca hoy en día las empresas. La ufps debe promover el buen trato, el respeto, la amabilidad y la humildad, es la manera de brindar valor agregado en sus egresados. Cuando existe administradores con valores se construye una mejor sociedad y bienestar para la misma. La actitud es un tema que se maneja y se enseña más en la práctica como palabras de cortesía (buenos días, con gusto, puedo colaborarle, por favor, muchas gracias, es usted muy amable) y comportamientos (mantener el orden, la buena imagen, ser respetuoso, sonreír, ser comprometido, etc).</p>	84%	Saber Ser
4	Compromiso ético	<p>Esta competencia es la relación o contrato que se estable entre el administrador de empresas y las organizaciones para cumplir una labor eficiente, limpia de sobornos, de calidad y con excelencia. Dirigido por un código de ética como existe para las profesiones de abogados, médicos etc. Las universidades son las encargadas de dar a conocer, incentivar y velar que los futuros administradores de empresas coloquen en práctica este código en el proceso de su formación.</p>	81%	Saber Ser
5	Presentación personal.	<p>La presentación personal no es solo un tema de vestir a la moda, es de saber vestirse de acuerdo con la ocasión y a la edad, es proyectar una imagen de un persona o administrador seguro, capaz, radiante, efectivo, sereno y exitoso. No solo en la parte laboral si no en todos los escenarios de la vida. La academia (ufps como universidad) no solo de enseñar, debe educar (practica) y exigir dentro de su formación una buena presentación personal de sus futuros administradores.</p>	81%	Saber Ser

Continuación de la tabla 31

n°	Competencias	Descripción	Nivel de importancia	Clasificación Saber
6	Capacidad para la solución de problemas o conflictos.	<p>El entorno laboral de la ciudad de Cúcuta busca profesionales capaces solucionar, de ser estratégicos, de formular situaciones, de identificar el momento y espacio para abordar los problemas. La universidad debe formar y forjar a administradores capaces de identificar, generar, evaluar, seleccionar e implementar soluciones.</p>	80%	Saber Ser
7	Capacidad de aprendizaje	<p>Es la voluntad, la capacidad e iniciativa de aprender de las experiencias, estudios, razonamientos, e instrucciones para lograr el éxito. Los administradores con capacidad de aprendizaje buscan nuevos retos. La universidad juega un gran papel, ya que por medio la educación e información su ministrada (como conocimientos en competencias digitales TSI y TIC, métodos, y teorías administrativas para el aprovechamiento de los recursos), al individuo puede adoptar nuevas estrategias y conocimientos para poder actuar, y tener la capacidad de aprendizaje permanentemente.</p>	78%	Saber Saber
8	Habilidades interpersonales.	<p>"inter" significa "entre" personas, es decir, son las habilidades que tiene para comunicarse con las demás personas desde el ámbito laboral hasta el familiar. Algunas habilidades con las que debe contar un administrador de empresas son la empatía, la serenidad, emociones, paciencia, colaboración, la universidad tiene la obligación de forjar estas competencias llevándola a la práctica en sus aulas enseñando terminología (con el fin de enriquecer el vocabulario del alumnado para que se pueda defender en cualquier contexto en el mundo laboral y para el bienestar de la sociedad).</p>	77%	Saber Ser
9	Capacidad de organizar y planificar.	<p>Aunque desde muy jóvenes organicen y planifiquen constantemente, en el mundo laboral es a otro nivel. La universidad es la guía de los futuros profesionales, la academia hoy en día lleva todo a la práctica de esta manera se mejora y se aprende. La ufps cumple un rol muy importante a la hora de enseñar los diferentes puntos de vista (objetiva y subjetiva) para realizar actividades, planes, eventos, objetivos y proyectos.</p>	72%	Saber Hacer

Continuación de la tabla 31

n°	Competencias	¿Qué es?	Nivel de importancia	Clasificación Saber
11	Habilidades informáticas y uso de nuevas tecnologías	<p>Son todas las nuevas herramientas que a proporcionado este mundo globalizado y competitivo. En esta competencia se expone es el buen manejo y conocimiento del software operativo, estratégico, de integración, y de análisis como Excel, la web, drive, la nube, tws (sistema de gestión de transporte.), ERP (software de gestión integrada) entre otros. La universidad debe contar con las herramientas necesarias para preparar administradores de empresas altamente competitivos y con conocimientos en habilidades informáticas.</p>	70%	Saber Saber
12	Capacidad para generar nuevas ideas	<p>Es la manera creativa o plus que le da las personas para lograr sus objetivos de una manera única. La capacidad para generar nuevas ideas en algunos profesionales es algo innato, en cambio otros deben recurrir a métodos como sustituir (enfoques, materiales, y aspectos), combinar (atributos, ideas) y Aumentar o minimizar (recursos en la empresa) para poder llegar a crear nuevas ideas o innovar. El programa administración de empresas (PAE) de la UFPS debe ayudar a sus estudiantes a explotar, a encontrar sus competencias y mejorarlas</p>	70%	Saber Hacer
13	Liderazgo.	<p>Un líder debe saber escuchar, tolerar y ser respetuoso. Es el encargo de guiar a un equipo de trabajo hacia un mismo objetivo. La Ufps debe formar administradores lideres para que en el día de mañana pueda contribuir al bienestar de la sociedad. Fomentando los valores de la integridad, confianza, convicción, autoridad, excelencia, participación, pasión, inspiración, el estoicismo, visión, generosidad, entre otras.</p>	70%	Saber Ser
14	Iniciativa y capacidad para anticiparse a problemas.	<p>Personas que estén a la vanguardia o preparados para anticiparse a los problemas requieren las empresas en este mundo competitivo y globalizado.</p>	68%	Saber Hacer

15	Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.	El administrador de empresas en su formación en la universidad debe recibir conocimientos sobre emprendimiento, negocios, recursos humanos, política, leyes, estadísticas, mercadeo, conocimientos financieros, entre otros. El saber aplicar este aprendizaje en la vida real permite que el administrador de empresas pueda perfeccionar, pulir sus conocimientos y hacerlo consciente de la necesidad de estar actualizando los mismos. El aplicar estos conocimientos en la práctica trae como beneficio a las empresas se crecimiento, estabilidad, cumplimiento de sus objetivos, competitiva e innovación.	67%	Saber Hacer
----	--	---	-----	-------------

*Continuación de la tabla 31*

*finalización de la tabla 31*

n°	Competencias	Descripción	Nivel de importancia	Clasificación Saber
16	Capacidad para la toma de decisiones	Tomar decisiones es algo monótono que se aplica no solo en el diario vivir, sino también en lo laboral. El PAE por medio de su educación (currículo) debe aportar conocimientos a los futuros administradores para la buena toma de decisiones, como, por ejemplo, el análisis estratégico, enseñarlos a cuestionarse (¿qué?, ¿cómo?, ¿cuándo?, ¿dónde?, ¿cuánto? etc.) y recalcándoles que las decisiones involucran factores (humanos, financiero, materiales, etc.) que deben considerar.	67%	Saber Ser

Hoy en día las empresas les dan más importancia a las competencias relacionadas a las actitudes y a las de desarrollo humano como son las del saber ser, seguido del saber que son los conocimientos adquiridos por otras personas y por último las del saber hacer. Esta caracterización es una pieza clave para estructura el perfil del administrador de empresas, ya que integra las necesidades del ámbito laboral de la ciudad de Cúcuta.

A continuación, se realizará el análisis de la evolución histórica de las competencias requeridas por el sector productivo, teniendo como referente el estudio realizado en el programa

Administración de Empresas (PAE) de la Universidad Francisco de Paula Santander (UFPS) titulado “identificación de las competencias que el entorno laboral requiere del administrador de empresas egresado de la universidad francisco de paula Santander” (2007) Fue un proyecto de grado elaborado por 12 estudiantes del PAE dirigido por los docentes Olga Marina Sierra de Rodríguez y Víctor Manuel Ardila Soto.

Primeramente se resalta que las competencias más requeridas del sector productivo de la ciudad de Cúcuta para la presente investigación son, puntualidad, trabajo en equipo, actitud hacia el cliente, compromiso ético, presentación personal, capacidad para la solución de problemas o conflictos, habilidades interpersonales, iniciativa y espíritu emprendedor, liderazgo, capacidad de aprendizaje, habilidades informáticas y uso de nuevas tecnologías, capacidad de organizar y planificar, capacidad para generar nuevas ideas, iniciativa y capacidad para anticiparse a problemas, capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.

Hay que mencionar, además que estas primeras nueve competencias que requieren los sectores según su actividad económica hacen parte de los comportamientos que reflejan la ética, los valores, la humanidad, la aptitud y la responsabilidad social de los administradores. Por otra parte, las dos competencias siguientes están relacionadas con el conocimiento y la educación profesional que enseña la universidad y las cuatro últimas son las habilidades y la capacidad de desarrollo que tiene el futuro egresado para desempeñarse en el mundo real.

A continuación, en la tabla n°32 se refleja la comparación del nivel de importancia de la investigación nombrada anteriormente con los resultados del presente estudio, gracias al análisis de la información se identificó las 16 competencias más requeridas en el año 2007 para la ejecución de las labores del sector productivo. Se puede afirmar que el nivel de importancia de

las competencias requeridas en estos últimos 11 años no ha cambiado mucho en el sector productivo de la ciudad de Cúcuta.

Tabla 32  
Comparación del nivel de importancia de las competencias para el sector productivo de Cúcuta.

Competencias	Comercio			Comunicación			Construcción			Financiero			Industrial			Minero - Energetico			Servicio			Solidario			Transporte		
	2007	2018	Indicador	2007	2018	Indicador	2007	2018	Indicador	2007	2018	Indicador	2007	2018	Indicador	2007	2018	Indicador	2007	2018	Indicador	2007	2018	Indicador	2007	2018	Indicador
1. Conocimiento Oral y escrito de una lengua extranjera (Inglés)	2.58	3.73	1.15 ↑	2.94	3.75	0.81 ↑	2.00	3.25	1.25 ↑	3.20	2.25	-0.95 ↓	3.05	2.44	-0.61 ↓	2.17	2.33	0.16 ↑	2.49	3.500	1.01 ↑	2.50	3.22	0.72 ↑	3.17	3.44	0.27 ↑
2. Conocimientos basicos y generales del Administrador de Empresas (Contabilidad, economia, Estadísticas, Producción, Mercadeo, Raciocinio numérico)	3.33	4.45	1.12 ↑	3.11	3.15	0.04 ↑	3.13	4.25	1.12 ↑	3.50	4.63	1.13 ↑	3.56	4.22	0.66 ↑	3.33	3.33	0.00 ↑	3.18	4.667	1.49 ↑	3.50	4.78	1.28 ↑	3.00	4.11	1.11 ↑
3. Habilidades Informaticas (usar un software, como Herramientas Office, Drive, adjuntar documentos a emails, entre otros)	3.34	4.73	1.39 ↑	3.78	4.75	0.97 ↑	3.00	4.75	1.75 ↑	3.50	4.88	1.38 ↑	3.62	4.00	0.38 ↑	3.00	4.33	1.33 ↑	3.27	4.833	1.56 ↑	4.00	4.78	0.78 ↑	3.33	4.22	0.89 ↑
4. Conocimiento de la diversidad y multiculturalidad de otros países. (políticas, normas, formas de vidas, gustos, etc.)	3.1	3.64	0.54 ↑	3.17	3.50	0.33 ↑	2.73	3.38	0.65 ↑	2.90	3.75	0.85 ↑	3.36	3.00	-0.36 ↓	3.00	1.67	-1.33 ↓	3.09	3.667	0.58 ↑	3.50	3.83	0.33 ↑	3.33	3.67	0.34 ↑
5. Capacidad de aprendizaje (destreza, razonamiento, observación y acatar instrucciones)	3.65	4.64	0.99 ↑	3.78	4.75	0.97 ↑	3.40	4.88	1.48 ↑	3.50	4.63	1.13 ↑	3.75	4.56	0.81 ↑	3.33	5.00	1.67 ↑	3.66	4.833	1.17 ↑	4.00	4.78	0.78 ↑	3.67	4.89	1.22 ↑
6. Capacidad para detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos.	3.65	4.64	0.99 ↑	3.56	5.00	1.44 ↑	3.60	4.50	0.90 ↑	3.90	4.25	0.35 ↑	3.78	4.33	0.55 ↑	3.67	4.00	0.33 ↑	3.60	4.611	1.01 ↑	3.50	4.44	0.94 ↑	4.00	4.56	0.56 ↑
7. Conocimiento y manejo de las leyes, reglamentos y acuerdos a los que debe apegarse una dependencia o entidad en el ejercicio de las funciones que tienen encomendadas.	3.33	4.45	1.12 ↑	3.06	3.75	0.69 ↑	2.47	4.25	1.78 ↑	3.50	4.50	1.00 ↑	3.53	4.00	0.47 ↑	2.83	5.00	2.17 ↑	3.11	4.556	1.45 ↑	3.50	4.11	0.61 ↑	3.50	4.56	1.06 ↑
1. Capacidad de organizar y planificar	3.48	4.82	1.34 ↑	3.56	4.50	0.94 ↑	3.20	4.75	1.55 ↑	3.90	4.75	0.85 ↑	3.69	4.44	0.75 ↑	3.67	4.33	0.66 ↑	3.51	4.722	1.21 ↑	3.50	4.89	1.39 ↑	3.17	4.56	1.39 ↑
2. Capacidad para elaborar, evaluar y administrar proyectos.	3.28	4.45	1.17 ↑	3.39	4.75	1.36 ↑	3.00	4.50	1.50 ↑	3.50	4.00	0.50 ↑	3.60	4.22	0.62 ↑	3.50	4.33	0.83 ↑	3.38	4.556	1.18 ↑	3.50	4.67	1.17 ↑	3.83	4.33	0.50 ↑
3. Habilidad para identificar y administrar los riesgos de negocios de las organizaciones.	3.42	4.45	1.03 ↑	3.33	4.50	1.17 ↑	3.20	4.63	1.43 ↑	3.70	4.50	0.80 ↑	3.64	4.44	0.80 ↑	3.50	5.00	1.50 ↑	3.42	4.556	1.14 ↑	4.00	4.78	0.78 ↑	3.00	4.44	1.44 ↑
4. Capacidad para toma de Decisiones (Inversion, financiamiento, Proyectos, Soluciones)	3.64	4.45	0.81 ↑	3.44	4.50	1.06 ↑	3.47	4.38	0.91 ↑	3.90	4.88	0.98 ↑	3.84	4.44	0.60 ↑	3.67	4.67	1.00 ↑	3.77	4.389	0.62 ↑	4.00	4.78	0.78 ↑	3.83	4.44	0.61 ↑
5. Capacidad para generar nuevas ideas (Creatividad)	3.61	4.64	1.03 ↑	3.61	4.25	0.64 ↑	3.27	4.75	1.48 ↑	3.40	4.63	1.23 ↑	3.69	4.56	0.87 ↑	3.33	4.00	0.67 ↑	3.71	4.722	1.01 ↑	4.00	4.89	0.89 ↑	3.33	4.44	1.11 ↑
6. Predisposición (Iniciativa y capacidad para anticiparse a los problemas y deberes dentro de la organización)	3.52	4.55	1.03 ↑	3.50	4.75	1.25 ↑	3.27	4.50	1.23 ↑	3.80	4.50	0.70 ↑	3.62	4.56	0.94 ↑	3.67	4.33	0.66 ↑	3.53	4.833	1.30 ↑	4.00	4.78	0.78 ↑	3.33	4.67	1.34 ↑
7. Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica	3.51	4.64	1.13 ↑	3.61	4.50	0.89 ↑	3.20	4.50	1.30 ↑	3.60	4.75	1.15 ↑	3.73	4.67	0.94 ↑	3.50	4.33	0.83 ↑	3.34	4.722	1.38 ↑	3.50	4.78	1.28 ↑	3.00	4.22	1.22 ↑
8. Habilidades de investigación	3.29	4.27	0.98 ↑	3.33	4.25	0.92 ↑	2.87	4.38	1.51 ↑	3.00	4.13	1.13 ↑	3.55	3.67	0.12 ↑	3.67	4.00	0.33 ↑	3.20	4.500	1.30 ↑	4.00	4.44	0.44 ↑	3.33	4.22	0.89 ↑
9. Capacidad de análisis y síntesis	3.35	4.55	1.20 ↑	3.56	4.50	0.94 ↑	3.07	4.38	1.31 ↑	3.40	4.63	1.23 ↑	3.64	4.33	0.69 ↑	3.33	4.33	1.00 ↑	3.16	4.556	1.40 ↑	3.50	4.67	1.17 ↑	3.33	4.33	1.00 ↑
10. Productividad (Capacidad para producir en menor tiempo, materia prima y costo los servicios o productos de la empresa).	3.28	4.09	0.81 ↑	3.06	4.50	1.44 ↑	2.80	4.50	1.70 ↑	3.10	4.25	1.15 ↑	3.45	4.44	0.99 ↑	3.17	5.00	1.83 ↑	3.16	4.444	1.28 ↑	3.50	4.22	0.72 ↑	3.67	4.67	1.00 ↑
11. Desarrollar, implementar y gestionar sistemas de control administrativo.	3.42	4.73	1.31 ↑	3.39	4.50	1.11 ↑	2.80	4.50	1.70 ↑	3.70	4.13	0.43 ↑	3.49	4.11	0.62 ↑	3.00	4.33	1.33 ↑	3.26	4.611	1.35 ↑	3.50	4.78	1.28 ↑	4.00	4.44	0.44 ↑
1. Liderazgo (Capacidad de administrar el talento humano, delegar funciones, coordinación, manejo y optimización del grupo)	3.57	4.73	1.16 ↑	3.50	5.00	1.50 ↑	3.33	4.75	1.42 ↑	3.60	4.63	1.03 ↑	3.71	4.67	0.96 ↑	3.67	4.33	0.66 ↑	3.65	4.500	0.85 ↑	4.00	4.67	0.67 ↑	3.83	4.44	0.61 ↑
2. Capacidad para la solución de problemas o conflictos organizacionales	3.59	4.73	1.14 ↑	3.72	5.00	1.28 ↑	3.33	4.88	1.55 ↑	3.90	4.50	0.60 ↑	3.67	4.78	1.11 ↑	3.83	5.00	1.17 ↑	3.72	4.722	1.00 ↑	4.00	4.78	0.78 ↑	3.67	4.56	0.89 ↑
4. Habilidades interpersonales (Capacidad de comunicarse contexto organizacional e internacional)	0.00	5.00	-	0.00	5.00	-	0.00	4.88	-	0.00	5.00	-	0.00	4.67	-	0.00	5.00	-	0.00	4.889	-	0.00	5.00	-	0.00	5.00	-
5. Capacidad crítica y autocrítica	2.91	4.64	1.73 ↑	3.56	5.00	1.44 ↑	2.53	4.88	2.35 ↑	3.50	4.63	1.13 ↑	3.47	4.67	1.20 ↑	2.67	4.67	2.00 ↑	2.99	4.833	1.84 ↑	3.00	4.67	1.67 ↑	3.67	4.89	1.22 ↑
6. Iniciaiva y espíritu emprendedor (trabajar de forma autonoma, proactividad, interes por innovar)	3.21	4.45	1.24 ↑	3.22	4.25	1.03 ↑	2.60	4.25	1.65 ↑	3.40	4.25	0.85 ↑	3.45	4.44	0.99 ↑	2.67	4.00	1.33 ↑	3.30	4.556	1.26 ↑	4.00	4.33	0.33 ↑	3.50	4.56	1.06 ↑
7. Compromiso ético (preocupación por la calidad)	3.34	4.73	1.39 ↑	3.44	5.00	1.56 ↑	2.73	4.63	1.90 ↑	3.50	4.75	1.25 ↑	3.58	4.33	0.75 ↑	3.50	4.00	0.50 ↑	3.39	4.778	1.39 ↑	3.00	4.89	1.89 ↑	3.67	4.44	0.77 ↑
8. Motivación del Logro	3.37	4.82	1.45 ↑	3.78	5.00	1.22 ↑	3.80	4.88	1.08 ↑	3.60	4.88	1.28 ↑	3.89	4.67	0.78 ↑	3.83	5.00	1.17 ↑	3.87	4.778	0.91 ↑	4.00	4.67	0.67 ↑	3.83	4.78	0.95 ↑
9. Trabajo en Equipo	3.53	4.73	1.20 ↑	3.56	4.75	1.19 ↑	3.13	4.75	1.62 ↑	3.50	4.63	1.13 ↑	3.69	4.22	0.53 ↑	3.67	4.33	0.66 ↑	3.48	4.722	1.24 ↑	4.00	4.67	0.67 ↑	3.83	4.44	0.61 ↑
10. Actitud hacia el Cliente.	3.68	4.91	1.23 ↑	3.72	4.50	0.78 ↑	3.40	5.00	1.60 ↑	3.60	4.50	0.90 ↑	3.75	4.89	1.14 ↑	3.33	5.00	1.67 ↑	3.71	4.889	1.18 ↑	4.00	4.89	0.89 ↑	3.83	4.89	1.06 ↑
11. Presentación Personal.	0.00	5.00	-	0	4.75	-	0.00	4.75	-	0.00	4.88	-	0.00	4.56	-	0.00	4.33	-	0.00	4.889	-	0.00	5.00	-	0.00	4.78	-
12. Identificar las jerarquías del personal y las areas funcionales (Finanzas, producción, mercadotecnia, talento humano) en una empresa, para lograr los objetivos organizacionales con mayor eficiencia.	0.00	4.91	-	0	4.75	-	0.00	4.88	-	0.00	4.88	-	0.00	4.44	-	0.00	4.33	-	0.00	4.833	-	0.00	4.78	-	0.00	4.89	-
12. Identificar las jerarquías del personal y las areas funcionales (Finanzas, producción, mercadotecnia, talento humano) en una empresa, para lograr los objetivos organizacionales con mayor eficiencia.	3.30	4.73	1.43 ↑	3.28	4.25	0.97 ↑	2.67	4.50	1.83 ↑	3.20	4.50	1.30 ↑	3.53	4.11	0.58 ↑	3.00	3.33	0.33 ↑	3.17	4.722	1.55 ↑	3.50	4.56	1.06 ↑	3.50	4.33	0.83 ↑

Nota: basado en el proyecto titulado “identificación de las competencias que el entorno laboral requiere del administrador de empresas egresado de la universidad francisco de paula Santander” (2007)



En la tabla n° 33 se muestra al lado izquierdo las 16 competencias más requerida del sector productivo en el trabajo de grado del año 2007 y al lado derecho las 16 competencias que se identificaron en el presente estudio. Se puede afirmar que las seis últimas competencias que se identificaron en este 2018 son el nuevo requerimiento del sector productivo, es decir no tiene nada en común con la investigación realizada hace once años, son la actitud hacia el cliente, habilidades interpersonales, iniciativa y espíritu emprendedor, iniciativa y capacidad para anticiparse a problemas, presentación personal y puntualidad.

Para finalizar, es importante resaltar que esta comparación nos permite identificar también que, aunque el mayor activo para las empresas de la ciudad son sus clientes, estas están evolucionando muy lentamente, un ejemplo corto es el requerimiento del conocimiento oral y escrito de una lengua extranjera (Ingles) para la ejecución de las labores de la empresa, donde estos últimos años las organizaciones siguen sin querer actualizarse con el mundo exterior, impidiendo el progreso de estas, de la sociedad y el bienestar del pueblo.

Tabla 33  
*Comparación de las competencias más requeridas por el sector productivo en el 2007 y 2018.*

<b>Competencias requeridas 2007</b>	<b>Competencias requeridas 2018</b>
Capacidad de aprendizaje	Capacidad de aprendizaje (destreza, razonamiento, observación y acatar instrucciones)
Capacidad de organizar y planificar	Capacidad de organizar y planificar
Capacidad para generar nuevas ideas	Capacidad para generar nuevas ideas (Creatividad)
Capacidad para la solución de problemas o conflictos	Capacidad para la solución de problemas o conflictos
Compromiso ético	Compromiso ético (preocupación por la calidad)
Liderazgo	Liderazgo (Capacidad de administrar el talento humano, delegar funciones, coordinación, manejo y optimización del grupo)
Trabajo en Equipo	Trabajo en Equipo

Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica	Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica
Desarrollar, implementar y gestionar sistemas de control administrativo.	Desarrollar, implementar y gestionar sistemas de control administrativo.
Habilidades Informáticas (usar un software, como Herramientas Office, Drive, adjuntar documentos a emails, entre otros)	Habilidades Informáticas (usar un software, como Herramientas Office, Drive, adjuntar documentos a emails, entre otros)
Capacidad para detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos.	Actitud hacia el cliente
Capacidad para elaborar, evaluar y administrar proyectos.	Habilidades interpersonales.
Capacidad para toma de Decisiones	Iniciativa y espíritu emprendedor
Habilidad para identificar y administrar los riesgos de negocios de las organizaciones.	Iniciativa y capacidad para anticiparse a problemas.
Motivación del Logro	Presentación personal.
Predisposición (Iniciativa y capacidad para anticiparse a los problemas y deberes dentro de la organización)	Puntualidad

---

## 7. Propuesta del perfil del Administrador de Empresas y los componentes de las áreas de formación.

### 7.1 El Perfil del administrador de empresas basado en competencias.

El perfil por competencias es, un grupo de habilidades, capacidades y conocimiento. Tener un perfil del administrador de empresas basado en las competencias requeridas por el sector productivo de la ciudad de Cúcuta, permite que la formación de los futuros egresados puedan encajar con las estrategias, metas y estructura de la organización de una manera visionaria y formando administradores consciente de los obstáculos y oportunidades que se presentan en este mundo globalizado, teniendo una posición como conector entre empresa y mundo, permitiendo que las empresas se adapten a la multiculturalidad y responsabilidad social actual.

El perfil del administrador de empresas de la presente investigación se encuentra basado en competencias. Estas a su vez están conformadas por los conocimientos que adquiere el administrador a lo largo de su formación en la UFPS. Por las habilidades que le dan valor al conocimiento, que son las capacidades que tiene el individuo para desarrollar una actividad o algo. Y las actitudes, los comportamiento, valores éticos y emociones que se adquiere en el

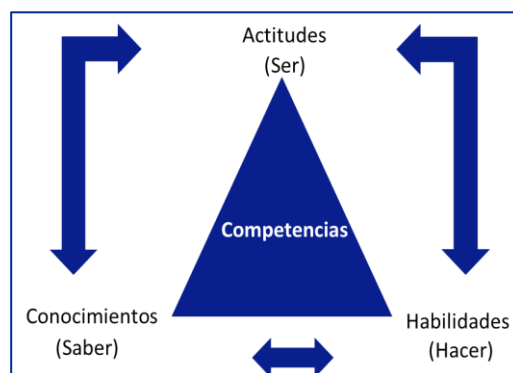


Figura 1 Los saberes y su relación con las competencias.

desarrollo humano. (ver figura n°1).

“Los perfiles de formación deben contemplar el desarrollo de las competencias y las habilidades de cada campo y las áreas de formación” (Mineducación, 2003). En la figura n°2 se puede evidenciar las competencias que debe tener el administrador de empresas según el sector productivo de Cúcuta para su supervivencia en el mundo laboral, no solo en la ciudad de Cúcuta sino proyectándolas a nivel departamental nacional e internacional. En efecto, las competencias son las capacidades que conforman al administrador de empresas para destacarse de una manera única en el mundo laboral. Es el profesional que sabe cómo debe actuar, que sabe cómo solucionar, que sabe desempeñarse, que sabe que requiere y exige el entorno, que sabe que desea la empresa, el cliente y que sabe cómo satisfacer sus necesidades. Planteando estrategias, sabiendo como ejecutar eficientemente, con una serie de actitudes, valores, motivaciones y con responsabilidad social.

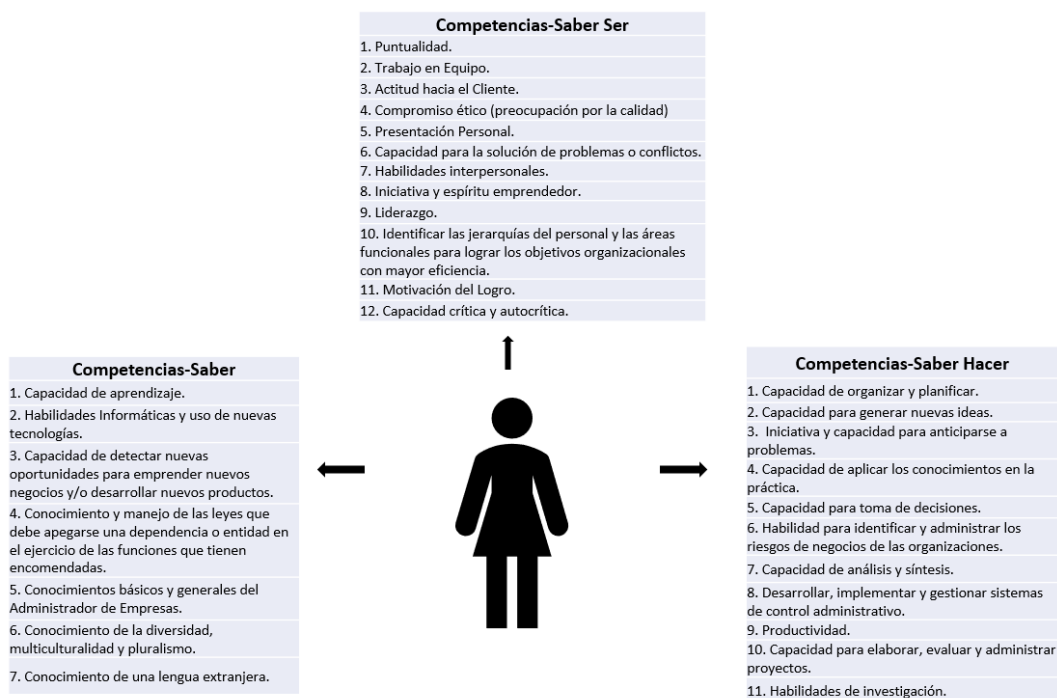


Figura 2 Competencias requeridas por el sector productivo de Cúcuta.

## **7.2 Propuesta del perfil del administrador de empresas de la Universidad Francisco de Paula Santander.**

De acuerdo con los análisis y resultados obtenidos en la presente investigación el perfil de egreso del administrador de empresas propuesto para el programa de administración de empresas es:

El futuro profesional del programa administración de empresas de la Ufps es una persona idónea e integra. Que lidera, coordina y motiva el trabajo en equipo con valores y compromiso ético colocando en práctica la responsabilidad social. Aceptando y promoviendo la multiculturalidad, así mismo, tolera y reconoce los diferentes pensamientos, doctrinas, políticas, tendencias dentro de la sociedad.

El profesional administrador de empresas tiene una visión global, capaz de tomar decisiones y de gerenciar en diferentes contextos (Procesos, estructuras, fuera y dentro de la organización) de manera productiva con capacidad de análisis y síntesis. Cuenta con iniciativa y espíritu emprendedor reflejado en la habilidad para detectar nuevas oportunidades y reconoce al cliente como el mayor activo de la organización. El administrador de empresas de la Ufps es un profesional que vive en constante aprendizaje que maneja un segundo idioma proyectando a las empresas a su crecimiento con su calidad humana en pro de la comunidad.

Teniendo en cuenta el perfil que sea propuesto de acuerdo con las necesidades del sector productivo de Cúcuta, se realizó una comparación con el perfil actual (ver anexo 2) del programa Administración de Empresas de la UFPS se encontró que hay gran similitud 80%, con una diferencia del 20%, ya que el perfil propuesto habla de que el futuro egresado sabrá expresarse

en un segundo idioma como lo es el inglés y reconoce que el cliente es el eje principal de la organización.

## **8. De las áreas de formación al contenido curricular del programa administración de empresas.**

Las áreas de formación también conocidas como áreas temáticas o de conocimientos son un grupo de componentes que conforman los contenidos curriculares de un plan de estudio de una carrera de posgrado, pregrado, de carreras tecnológicas y técnicas. Los componentes de las áreas de formación en los que se basa el currículo propuesto para el programa administración de empresas debe fomentar la relación universidad – empresa, con aspectos axiológicos que basados en el perfil del administrador de empresas propuesto.

Para la calidad de los programas de la educación superior en el decreto 2566 de septiembre 10 de (Mineducación, 2003) dice que las instituciones de educación superior deberán cumplir con los aspectos curriculares donde,

“deberá presentar la fundamentación teórica, práctica y metodológica del programa; los principios y propósitos que orientan la formación; la estructura y organización de los contenidos curriculares acorde con el desarrollo de la actividad científica tecnológica... El programa deberá garantizar una formación integral, que le permita al egresado desempeñarse en diferentes escenarios, con el nivel de competencias propias de cada campo”.

El ministerio de educación define las áreas de formación (ver tabla n°34) para la calidad de los programas de pregrado en Administración por medio de la resolución número 2767 de 2003. Estas áreas de formación se dividen en tres:

Áreas de formación básicas, se relacionan con los conocimientos esenciales que requiere el futuro egresado que son, matemáticas, estadísticas y ciencias sociales.

Áreas de formación profesional, están relacionadas a la comprensión de la administración de empresas para desempeñarse en el mundo real que son, administración de las organizaciones, economía y finanzas, producción y operaciones, mercadeo, informática, y gerencia del personal.

Áreas de formación socio-humanística, se enfocan en la enseñanza de los valores éticos y morales, sus componentes son, formación axiológica y cultura, responsabilidad social, compromiso ético, y diálogo interdisciplinario.

Tabla 34  
Áreas de formación de administración de empresas de la resolución número 2767 del 2003.

<b>Área de formación básica (Conocimientos)</b>	
<b>matemáticas</b>	disciplinas que le sirvan al estudiante de fundamento para acceder de forma más comprensiva y crítica a los conocimientos y prácticas propias del campo profesional de la Administración
<b>estadística</b>	
<b>ciencias sociales</b>	
<b>Área de formación profesional (Comprensión)</b>	
<b>administración y de las organizaciones</b>	Orientado a formar al estudiante en la comprensión de las organizaciones, el contexto en el que operan y la gerencia de estas. Debe hacer énfasis en la capacidad para comprender el cambio como factor inherente a las organizaciones y en la formación de las competencias necesarias para responder de forma oportuna a un contexto cambiante, de manera que se logre su viabilidad, eficiencia y sostenibilidad.
<b>economía y finanzas</b>	Dirigido a formar en la comprensión de las fuentes, usos y gerencia de las finanzas; en las especificidades de las relaciones económicas y monetarias; en el uso de la contabilidad y otras fuentes de información como soporte de las decisiones gerenciales, con objeto de asegurar el desarrollo económico y social de las organizaciones
<b>producción y operaciones</b>	Orientado a formar al estudiante en la comprensión de los procesos de producción y de servicio, como resultantes del proceso científico y tecnológico para la integración eficiente de los recursos en el logro de los objetivos organizacionales.
<b>mercadeo</b>	Orientado a ofrecer al estudiante formación en los conocimientos y competencias para comprender la complejidad del entorno y sus oportunidades para que éste relacione dinámicamente las organizaciones con los mercados específicos, en condiciones de calidad y competitividad económica y social, de tal manera que se atienda a las necesidades de los actores del mercado.



<b>informática</b>	Dirigido a dotar al estudiante de habilidades para el desarrollo, gerencia y explotación de sistemas de información, así como para la comprensión de su impacto en las organizaciones.
<b>gerencia de personal</b>	Tiene por objeto despertar en el estudiante la conciencia del valor central del talento humano en las organizaciones, así como el desarrollo de las competencias necesarias para dirigir grupos humanos, promover su desarrollo y alcanzar un adecuado desempeño organizacional.
<b>Área de formación socio-humanística</b>	
<b>formación axiológica y cultura</b>	Comprende aquellos saberes y prácticas que complementan la formación integral del Administrador
<b>responsabilidad social</b>	
<b>compromiso ético</b>	
<b>diálogo interdisciplinario</b>	

Los procesos curriculares de la educación superior del programa de administración de la UFPS deben revisar las “grandes tendencias de la sociedad contemporánea, los retos y desafíos planteados para la educación en el mundo globalizado, competitivo, dinámico y cambiante” (Escorcia, Gutiérrez, & Henríquez, 2008). Basados en “la perspectiva de los académicos, empleadores, y directores ejecutivos de las tendencias globales en la educación y práctica empresarial” del libro *tendencias curriculares en la educación profesional de administración de empresas* (2017), se identifica que el sector productivo de Cúcuta exige competencias que encajan dentro de estas tendencias que sirvieron para el estudio de las áreas de formación y sus componentes en la investigación nombrada.

En la tabla n°35 se muestran las nueve tendencias en común que son el “programa de productividad de innovación, habilidades comunicacionales, programas de emprendimiento, uso de las TIC y análisis de información, liderazgo, aprendizaje aplicado y responsabilidad social y cívica” (pág. 59), se relacionan las nueve competencias que se articulan con estas tendencias que son capacidad para generar nuevas ideas, habilidades interpersonales, iniciativa y espíritu

emprendedor, habilidades informáticas y uso de nuevas tecnologías, liderazgo, capacidad de aprendizaje, capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica, compromiso ético, capacidad de análisis, síntesis, conocimientos básicos y generales del administrador de empresas, capacidad crítica y autocrítica.

Tabla 35

Tendencias globales en la educación y práctica empresarial en común entre los empleadores, académicos y directores ejecutivos.	Competencias requeridas para la ejecución de las labores de la empresa del sector productivo de Cúcuta	Categorización nivel de importancia según empresas de Cúcuta
Programas de productividad e innovación	Capacidad para generar nuevas ideas	70%
Habilidades comunicacionales	Habilidades interpersonales.	77%
	Conocimiento oral y escrito de una lengua extranjera	24%
Programas de emprendimiento	Iniciativa y espíritu emprendedor	71%
Uso de las TIC y análisis de información	Habilidades informáticas y uso de nuevas tecnologías	70%
Liderazgo	Liderazgo.	70%
Aprendizaje aplicado	Capacidad de aprendizaje	78%
	Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.	67%
responsabilidad social y cívica	Compromiso ético	81%
Interacciones interculturales	El conocimiento de la diversidad y multiculturalidad de otros países para el cumplimiento de los objetivos en negocios y proyectos internacionales:	37%
Desarrollo del pensamiento (crítico analítico, en diseño)	Capacidad de análisis y síntesis.	59%
	Conocimientos básicos y generales del administrador de empresas	56%
	Capacidad crítica y autocrítica.	54%

*articulación de las competencias en las tendencias globales en la educación y práctica.*

Es necesario recalcar que las competencias de conocimiento oral escrito de una lengua extranjera, y conocimiento de la diversidad y multiculturalidad de otros países para el cumplimiento de los objetivos en negocios y proyectos internacionales no ingresan en el ranking de las competencias requeridas en la ejecución de las labores de las organizaciones ya que tan

solo el 24% y 37% dicen que es moderadamente importante y para el restante de las empresas no aplica esta competencia.

Esta presente investigación creo como propuesta un currículo basado en las competencias requeridas por el sector productivo de Cúcuta (ver gráfica n°36). Teniendo en cuenta que la relación universidad – empresa trae el beneficio a la sociedad y el crecimiento de la ciudad. Hoy en día se debe realizar análisis e investigaciones constantes para indagar si el currículo y el perfil profesional satisface los requerimientos constantes e innovadores del mundo laboral, “permitiendo proyectar cada vez la formación de los administradores de empresas donde se desprenderá también la identificación de las competencias profesionales indispensables para el establecimiento del perfil de egreso” Según Ceneval (2004) citado por (Vargas, 2008).

Primeramente, para proponer los componentes de las áreas de formación se realizó un proceso que consto de cuatro paso: (a) la investigación (aplicación del instrumento) en el campo laboral donde se indago cuáles eran las necesidades del sector productivo de Cúcuta, (b) la creación del perfil profesional (ver 7.1) del administrador de empresas de la UFPS de Cúcuta, (c) revisión de la normatividad establecida por el ministerio de educación, y (d) un análisis de las áreas de formación y los componentes que están establecidos en la malla curricular del PAE de la UFPSC y por último se tuvo en cuenta las áreas de formación establecidas en el libro “*tendencias curriculares en la educación profesional de administración de empresas*” (2017).

Para la creación de la malla curricular se mantienen las tres áreas establecidas en la resolución número 2767 del 2003, y se agregan componentes y subcomponentes respetando la norma y satisfaciendo las necesidades del sector productivo local sin olvidar el departamental, nacional e internacional. Enfocando la educación teórica, práctica y metodología (perfil y el currículo) del

administrador de empresas de la UFPS hacia el compromiso ético, hacia el mejoramiento de la buena actitud a los clientes y sociedad, a la capacidad e iniciativa de la solución y anticipación de los conflictos, hacia la capacidad de liderar, generar nuevas ideas e incentivar el espíritu emprendedor y a crear responsabilidad social, sentido de pertenencia, compromiso ambiental y sostenibilidad. También hacia la habilidad del conocimiento oral y escrito de una segunda lengua (inglés), aunque esta no es una de las competencias más requeridas para los empresarios de la ciudad de Cúcuta, se elaboró un análisis de los pensum a nivel local la universidad de pamplona, a nivel nacional la universidad de los Andes y la Nacional de Colombia y por último la propuesta curricular que hacen en el libro mencionado anteriormente y de las necesidades de las empresas en el ámbito local y nacional.

Tabla 36

*Propuesta de los componentes y subcampeones de las áreas de formación para el programa Administración de Empresas de la UFPS.*

Área de formación básica	Componentes	Sub - Componentes
	Matemáticas	Matemáticas I Matemáticas II
Estadística	Estadística descriptiva Estadística inferencial	
Ciencias sociales	Socio antropología legislación comercial legislación laboral Seminario área legal	
Idioma	Ingles I Ingles II Ingles III Ingles IV Ingles V Ingles VI Ingles VII Ingles VIII	
Área de formación profesional	Componentes	Sub - Componentes
Administración y de las organizaciones		Planeación administrativa
		Organización administrativa
		Dirección y control
		Desarrollo organizacional

Área de formación Socio-humanística		Desarrollo habilidades estratégicas	
		Auditoría administrativa	
		Formulación y evaluación de proyectos	
		Comercio exterior	
		Política de empresas	
		Electiva I	
		Electiva II	
		Pensamiento gerencial	
	Finanzas		Contabilidad I
			Contabilidad II
			Contabilidad de costo I
			Contabilidad de costo II
			Administración financiera I
			Administración financiera II
			Matemáticas financieras
		Gerencia de finanzas internacionales	
	Economía		Introducción a la Economía
			Microeconomía
			Macroeconomía
			Economía Colombiana
	Producción y operaciones		Administración de la producción
			Decisiones gerenciales I
			Decisiones gerenciales II
	Mercadeo		Mercado de valores y moneda
			Mercadeo
			Práctica de mercadeo
			Administración del servicio y la calidad I
			Administración del servicio y la calidad II
			Estudio del consumidor
			Estrategias y relaciones con el consumidor
			Mercadeo y logística internacional
	Informática		Sistema I
		Sistema II	
Recursos humanos		Administración de recursos humanos I	
		Administración de recursos humanos II	
Derecho		Administración pública	
		Administración Tributaria	
Emprendimiento e investigación		Emprendimiento I	
		Emprendimiento II	
		Emprendimiento III	
		Investigación I	
		Investigación II	
Cultural	<b>Componentes</b>	<b>Sub - Componentes</b>	
		Introducción a la vida universitaria	
		Introducción a la Administración	
		Introducción al derecho	

	Responsabilidad social	Desarrollo habilidades interpersonales
		Práctica Social y sostenibilidad
	Compromiso ético	Ética para Administradores

#### Área de formación básica:

En esta área se adiciona un componente titulado idioma y un subcomponente llamado inglés. Este subcomponente desde el punto de vista como asignatura debe ser teórica – práctica, es decir teórica porque se vería como materia del primer al octavo semestre, y práctica porque es importante que haya otras asignaturas que a partir del tercer semestre exijan a los estudiantes trabajos escritos en inglés, y realizar trabajos con guías o libros en inglés. Con el objetivo que el administrador de empresas de la UFPS sea capaz de interpretar, manejar, de defenderse, y cuente con la capacidad de análisis, síntesis y crítica en los diferentes contextos. Para crear egresados que contribuyan no solo al crecimiento local, si no nacional e internacional. Es importante resaltar que hoy en día es un requisito de grado establecido en el artículo 124 del estatuto estudiantil de la UFPS por medio del acuerdo 067 del 23 de noviembre del 2009 la suficiencia del idioma inglés, junto con las pruebas ECAES y los cursos de formación integral ofertados por el bienestar universitario.

Área de formación profesional: Se presenta 3 nuevos componentes que son derecho, recursos humanos y emprendimiento e investigación y 7 subcomponentes.

En el componente de administración y de las organizaciones, se proponen 1 (un) subcomponentes llamado Desarrollo habilidades estratégicas donde se busca mejorar las competencias para la solución de conflictos, También dar a conocer lo que todo un administrador

de empresas debe saber sobre la estrategia y los negocios, para cuestionar, reconocer y analizar las fortalezas de la organización, para que cada egresado del PAE cuente con la capacidad de identificar los activos estratégicos y factores claves de la organización para lograr el éxito, y por medio de este subcomponente instruir que los administradores diagnostiquen las principales oportunidades, y soluciones para anticiparse a los problemas de una manera estratégica. Debe ser aplicada con una metodología muy práctica exposiciones, dinámicas, análisis de casos, videos y autodiagnósticos.

En el componente de mercadeo se crearon 3 (tres) subcomponentes, el primero es la administración del servicio y la calidad, por medio de una formación integral que se propone para el programa administración de empresas donde, se busca que los estudiantes aprendan a identificar, conceptualizar e identificar: la fundamentación y teorías del servicio, los elementos del servicio que es clave de la estrategia empresarial, las características y clasificación del servicio. Dar a conocer a los futuros egresados la aplicación del sistema CRM para dar valor agregado académicamente a los administradores y laboralmente a la empresa, e inculcar la relación de la gestión de servicios. Y a su vez conozcan las nuevas tendencias para que contribuyan a la mejora continua y desarrollo de la empresa, con las herramientas necesarias para la toma de decisiones y así manejar la alta gerencia en las organizaciones. El segundo subcomponente es el Estudio del consumidor, se recomienda con el fin de que el administrador de empresas UFPS tenga fundamentos, aprenda y se instruya sobre el comportamiento del consumidor para que tenga consciencia del rol y la influencia en la toma de decisiones de la organización que ocupa el consumidor y al mismo tiempo, crear egresados con una visión integral y analítica del comportamiento del consumidor y enseñar sobre la estructura, elementos y procesos que influyen en las decisiones o necesidades del consumidor. Y el tercer

subcomponente es la Estrategias y relaciones con el consumidor se busca fomentar la capacidad analítica y síntesis del estudiante con el fin de que comprenda e identifique los determinantes externos e internos al consumidor para así vincular la gestión de marketing con el consumidor, brindar conocimiento al estudiante de cómo implementar el proceso de decisión del consumidor en relación con las acciones de marketing y los patrones de comportamiento y consumo derivados, fomentando el comportamiento ético en la práctica del marketing.

En el componente de emprendimiento e investigación se une con el propósito de afianzar el emprendimiento y la investigación con habilidad de la innovación empresarial por medio de la relación universidad empresa para incentivar, afianzar, y promocionar “la formación y la innovación hacia la materialización de resultados tangibles y aplicación directa con enfoque empresarial, requerida para internalizar ambos procesos en el ámbito profesional” (Gutiérrez O, Asprilla M, & Gutiérrez L, págs. 144-157), con un enfoque hacia la responsabilidad social y el compromiso ético.

#### Área de formación socio-humanística

En el componente de responsabilidad social se proponen 2 (dos) subcomponentes el primero es el desarrollo de las habilidades interpersonales este se propone con el objetivo de que los estudiantes fortalezcan o forjen una buena conducta y que sea capaz de identificar las etapas de una mala conducta dentro de la organización y como resolver o las estrategias para que pueda dar manejo y que reconozca la importancia de las relaciones interpersonales en el ámbito grupal e individual para el bien de la sociedad y el crecimiento de la empresa. El segundo subcomponente es práctica social y sostenibilidad, la idea es incentivar a los estudiantes en contribuir a la relación empresa y sociedad. La práctica social “posibilita la apropiación del conocimiento por



parte del sujeto colectivo en el cual se ejercita la intervención y permite al universitario identificar, recuperar y mejorar el caudal de saberes para la resolución de los problemas que existen en la comunidad. La práctica social a partir de acá es una instancia de aprendizaje del conocimiento acumulado en una comunidad”. Se titula práctica porque debe llevarse fuera de las aulas para que el mensaje y el objetivo de este subcomponente sea comprendido por los estudiantes.

## Conclusiones

La presente investigación permitió un acercamiento con el sector productivo de la ciudad de Cúcuta para contribuir a la formación y educación basada en competencias de los Administradores de Empresas de la universidad Francisco de Paula Santander, se pudo conocer desde la perspectiva laboral si la relación universidad empresa se encuentran en sintonía para el bienestar de la sociedad, y del egresado, con el fin de aportar hacia el sendero de la calidad a los futuros egresados del Programa Administración de Empresas (PAE). Es fundamental resaltar que en el tema de competencias quedo mucho por decir, motivo por el cual es importante seguir estudiando y actualizando la formación del Administrador de Empresas y conocer los puntos de vista no solo de los empresarios, si no de los egresados y extendiendo la investigación a los departamentos más competitivos del país teniendo en cuenta el *índice departamental de competitividad*.

De acuerdo con los resultados de la presente investigación los sectores productivos de la ciudad de Cúcuta se enfocan en administradores con competencias más relacionadas al saber ser, se puede resaltar también que en la comparación realizada con el proyecto titulado “identificación de las competencias que el entorno laboral requiere del administrador de empresas egresado de la universidad francisco de paula Santander” (2007) que estos últimos once años el sector productivo y la universidad no han tenido en cuenta las tendencias globales que se han presentado con respecto a implementar o aplicar un segundo idioma (inglés) en el currículo, en la exigencia laboral para que las empresas logren ser más competitivas y los egresados cuenten con las herramientas necesarias para su éxito profesional a nivel local, departamental, nacional e internacional.

Se puede concluir también que se encontró una gran similitud en el perfil propuesto con el perfil actual, donde se refleja que cumple con la mayoría de las necesidades del sector productivo de Cúcuta. Aunque en el perfil y la propuesta de los componentes en las áreas de formación se habla de un administrador bilingüe y que reconoce que el consumidor es el eje y mayor activo de la empresa. En la creación de los componentes propuestos se tubo en cuenta la conexión del perfil de egreso propuesto basado en las necesidades del sector productivo de Cúcuta, la renovación o la constante investigación por el proceso, dinámica, tendencias y necesidades del mercado y el entorno es importante en la malla curricular del PAE.

En la creación de los nuevos componentes para la malla curricular y la formación del administrador no solo debe enfocarse en lo teórico sino en lo práctico también, debe implementar el idioma inglés como asignatura y practicarse en otras materias, otras conclusión es que en la comparación del currículo actual no se encontró ningún subcomponente relacionado con la responsabilidad social por eso se propuso la practica social y sostenibilidad, ya que una de las mejores manera de educar y sensibilizar al estudiante es llevando a la práctica con el mundo fuera de la academia, para así forjar las competencias y herramientas que va a necesitar en el ámbito laboral.

### Referencia Bibliográfica

- Alfa Tuning América Latina. (s.f.). *Tuning América Latina, 2011-2013 Innovación Educativa y Social*. Obtenido de Qué es Proyecto Tuning.: <http://www.tuningal.org/>
- Alles, M. A. (2002). *Desempeño por competencias Evaluación de 360°*. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Granica S.A.
- Amórtegui, C. A. (08 de 07 de 2008). *Crear para no morir: el mito de la publicidad*. Obtenido de Universidad Javeriana de Bogotá: <http://www.javeriana.edu.co/biblos/tesis/comunicacion/tesis87.pdf>
- Angarita, M. J. (2014). La teoría de las capacidades en AMARTYA SEN. *Edetania*, 18.
- Arias Tibaquirá, A. P. (2011). *Universidad Nacional de Colombia - bdigital.unal.edu.co*. Obtenido de Tesis - Lineamientos para el diseño de un perfil del administrador de empresas de la universidad nacional sede Manizales: basado en un enfoque por competencias laborales: [http://www.bdigital.unal.edu.co/view/types/thesis.html#group\\_Q](http://www.bdigital.unal.edu.co/view/types/thesis.html#group_Q)
- Banrep, B. d. (2000). *Red Cultural del Banco de la República en Colombia*. Obtenido de Banrepcultura: [http://enciclopedia.banrepcultural.org/index.php?title=Sectores\\_econ%C3%B3micos](http://enciclopedia.banrepcultural.org/index.php?title=Sectores_econ%C3%B3micos)
- Bates, S. (2003). *El laberinto de métricas - Medir el capital humano es una disciplina en evolución complicado*. HR Magazine.
- Boyatzis, R. (1982). *El Gerente Competente - The competent manager*. Nueva York: Wiley,.
- Bustamante, N. (2003). Educación y pobreza en la. *Revista Ruido Blanco*, 35-47.

Camara de Comercio. (05 de 07 de 2018). *Compite360 Información empresarial de Colombia*.

Obtenido de [http://www.compite360.com/compitehtml5/sitio/adn\\_g/](http://www.compite360.com/compitehtml5/sitio/adn_g/)

Cardona, Montes, Vásquez, Brito, Villegas, & M. C.-I.-J.-M. (03 de 2007). *capital humano: una*

*mirada desde la educación y la experiencia laboral*. Medellín, Colombia. Obtenido de

<file:///C:/Users/ACER/Documents/Proyecto%20de%20Grado/1287-4196-1->

[PB%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/ACER/Documents/Proyecto%20de%20Grado/1287-4196-1-PB%20(1).pdf)

Centro de Desarrollo Universia (CDU). (11 de 09 de 2017). *¿Por qué es importante el enfoque*

*por competencias en el sistema educativo?*. Obtenido de Centro de Desarrollo Universia:

<http://noticias.universia.net.co/educacion/noticia/2017/09/11/1155616/importante->

[enfoque-competencias-sistema-educativo.html](http://noticias.universia.net.co/educacion/noticia/2017/09/11/1155616/importante-enfoque-competencias-sistema-educativo.html)

Chiavenato, I. (2000). *Introducción a la teoría general de la administración*. Delegación

Cuajimaípa, México, D. F.: McGraw-Hill.

CICAP, C. d. (07 de 06 de 2016). *Universidad de Costa Rica*. Obtenido de Capacidad

autocrítica: Una ventana al crecimiento personal:

<http://www.cicap.ucr.ac.cr/web/capacidad-autocritica-una-ventana-al-crecimiento->

[personal/](http://www.cicap.ucr.ac.cr/web/capacidad-autocritica-una-ventana-al-crecimiento-personal/)

Cinterfor. (4 de 9 de 2012). *Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la*

*Formación Profesional*. Obtenido de <http://www.oitcinterfor.org/p%C3%A1gina-libro/1->

[%C2%BFqu%C3%A9-competencia-laboral](http://www.oitcinterfor.org/p%C3%A1gina-libro/1-%C2%BFqu%C3%A9-competencia-laboral)

- Constitución Política de Colombia. (2016). *Constitución Política de Colombia*,. Bogotá, Colombia: Corte Constitucional, Consejo Superior de la Judicatura, Centro de Documentación Judicial -CENDOJ, Biblioteca Enrique Low Murtra- BELM.
- Corominas, J. (1987). *diccionario etimologico abreviado de la lengua castellana*-. Madrid, España.: Editorial Gredos S.A.
- Correa, B. J. (2007). *Origenes y desarrollo conceptual de la categoria de competencia en el contexto educativo*. . Bogotá: Editorial Universidad del Rosario.
- CRCNS, C. R. (2009). *Comisión Regional de Competitividad de Norte de Santander*. Obtenido de <https://nortecompetitivo.com/plan-regional/>
- El Congreso de Colombia. (1992). *Ley 30 de Diciembre 28 de 1992*. Bogotá, Colombia: Republica de Colombia Gobierno Nacional.
- El Director del Departamento Administrativo de la Función Pública, M. Z. (26 de 07 de 2001). *Alcaldía mayor de Bogotá D.C*. Obtenido de Régimen legal de Bogotá D.C.: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Normal.jsp?i=5324>
- El Portafolio. (09 de 11 de 2016). *Revista el Portafolio*. Obtenido de Artículo titulado: Las cinco estrategias de Mincomercio para ser primeros en competitividad en la región: <http://www.portafolio.co/economia/gobierno/estrategias-de-competitividad-segun-mincomercio-501535>
- El Tiempo, R. E. (30 de 04 de 2014). Una de cada tres empresas no encuentra el talento que busca. *El Tiempo*, pág. 1.

- Escorcía, R., Gutiérrez, A. V., & Henríquez, H. d. (2008). La educación superior frente a las tendencias sociales del contexto. *Universidad de la Sabana -ISSN 0123-1294. Educación y Educadores, volumen 11, número 2.*, 11-48.
- Estévez, F. (07 de 05 de 2007). *Biblioteca, Universidad de las Américas de Puebla*. Obtenido de Catálogo de Competencias Laborales para el Proceso de Selección de Personal en el Hostal Agua Dulce: [http://catarina.udlap.mx/u\\_dl\\_a/tales/documentos/lhr/estevez\\_b\\_fl/](http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lhr/estevez_b_fl/)
- Farfán, D. C., Acosta, F. G., & Nova, A. L. (2012.). Saber y Hacer para llegar a ser - Competencias del educador Físico. *Revista Corporeizando, Volumen 1, número 8.*, 5 – 14.
- Foro Económico Mundial, W. (13 de 05 de 2015). *Índice de Capital Humano*. Obtenido de <https://www.weforum.org/es/agenda/2015/05/como-clasifico-tu-pais-en-el-indice-de-capital-humano-2015/>
- G. Araujo, V. (19 de 08 de 2015). *No miremos el papel, miremos a la gente*. Obtenido de Arquitectura Organizacional y Talento.: <http://www.aoytalento.com/?cat=18>
- Gallego, M. (2000). Gestión Humana basada en competencias contribución efectiva al logro de los objetivos organizacionales. *Revista Universidad EAFIT*, 9. Obtenido de Gestión basada en competencias: <http://www.arearh.com/rrhh/Teoriadecompetencias.htm>
- Galvis etc, C. S. (2007). *identificación de las competencias que el entorno laboral requiere del administrador de empresas egresado de la universidad francisco de paula santander: sectores industrial y de comunicaciones*. San José de Cúcuta: Universidad Francisco de Paula Santander.

GestioPolis. (07 de 03 de 2001). *¿Qué es un administrador? ¿Qué hace? Su perfil y habilidades.*

Obtenido de GestioPolis.com: <https://www.gestiopolis.com/que-es-un-administrador-que-hace-su-perfil-y-habilidades/>

González & Ortiz, S. G. (18 de 03 de 2011). *BVSCUBA - Biblioteca Virtual en Salud de Cuba.*

Obtenido de Professional competencies in the higher education-Artículo: <http://bvscuba.sld.cu/>

González y Wagenaar. (2003). *Tuning - Educational Structures in Europe.* Obtenido de La

contribución de las universidades al proceso de Bolonia: <http://www.tuningjournal.org/>

González y Wagenaar. (2003). *Tuning - Educational Structures in Europe.* Obtenido de La

contribución de las universidades al proceso de Bolonia: <http://www.tuningjournal.org/>

González, L. M. (19 de 01 de 2015). *Grupo Educación y Empresa - Educando en Competencias.*

Obtenido de Saber hacer en contexto.: <https://educacionyempresa.com/editorial-15-2014/>

Gutiérrez O, J. A., Asprilla M, E., & Gutiérrez L, J. M. (s.f.). Emprendimiento e investigación en

la escala de la formación profesional y la innovación empresarial en Colombia. *Revista escula de administración de negocios.* Universidad EAN, Bogotá, Colombia.

Hegoa, i. (2005 - 2006). *Diccionario Hegoa - Universidad del país vasco.* Obtenido de

<http://www.dicc.hegoa.ehu.es/listar/mostrar/28>

Hernandez Sampier, R. (2014). *Metodología de la Investigación.* México: McGraw-HILL /

interamericana editores, S.A. de C.V.



Hernández, G. C. (22 de 06 de 2006). *Sistema de Información Científica Redalyc - Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal*. Obtenido de <http://www.redalyc.org/html/205/20503102/>

Hernández, R. J., Becerra, R. D., Arenas, P. L., & Fonseca, V. M. (2017). *Tendencias curriculares en la educación profesional de administración de empresas*. Cúcuta, Colombia.: Universidad Francisco de Paula Santander.

ICDL COLOMBIA. (26 de 09 de 2012). *El Tiempo - "La importancia de las competencias informáticas en la educación superior, ¿están los jóvenes preparados?"*. Obtenido de <http://blogs.eltiempo.com>: <http://blogs.eltiempo.com/tic-para-la-productividad-estandares-y-apropiacion/2012/09/26/la-importancia-de-las-competencias-informaticas-en-la-educacion-superior-estan-los-jovenes-preparados/>

Iglesias Fraga, A. (19 de 08 de 2017). *TICBeat*. Obtenido de Qué es el pensamiento crítico y por qué es fundamental para el negocio: <http://www.ticbeat.com/empresa-b2b/que-es-el-pensamiento-critico-y-por-que-es-fundamental-para-el-negocio/>

Iturbe, I. J. (21 de 06 de 2016). *EL DIARIO VASCO*. Obtenido de ¿Por qué necesita la economía más emprendedores?: <http://blogs.diariovasco.com/economia-global/2016/06/21/economia-emprendedores/>

Larousse. (2009). *Diccionario enciclopédico usual*. México: Larousse S.A de C.V.

Lexicoon. (1 de 2017). *LEXICOON*. Obtenido de <http://lexicoon.org/es/adaptabilidad>

Marquínez Gruezo, H. I. (2013). *Universidad Nacional de Colombia*. Obtenido de Tesis - Una propuesta de desarrollo de competencias en el plan curricular del área de matemáticas de

la IE Siete de Agosto en el primer ciclo de educación básica :  
[http://www.bdigital.unal.edu.co/view/types/thesis.html#group\\_Q](http://www.bdigital.unal.edu.co/view/types/thesis.html#group_Q)

McClelland, D. (Enero de 1973). *Testing for Competence Rather Than for "Intelligence"*.

Obtenido de AMERICAN PSYCHOLOGIST - Harvard University:  
<file:///C:/Users/ACER/Documents/PROYECTO%20DE%20GRADO/mcclelland-1973.pdf>

Mertens, L. (1996). *Competencia Laboral sistemas surgimiento y modelos*. Obtenido de Cinterfor:

[file:///C:/Users/ACER/Downloads/competencia\\_laboral\\_sistemas\\_modelos\\_mertens.pdf](file:///C:/Users/ACER/Downloads/competencia_laboral_sistemas_modelos_mertens.pdf)

Mertens, L. (1996). *Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos*. Montevideo: Cinterfor.

Mertens, L. (1999). El enfoque de competencia laboral de la empresa. México. *Consejo de Normalización y Certificación de Competencias Laborales. (CONOCER)*, 19.

Mineducación, m. d. (12 de 2005). *Altablero, el periodico de un país que educa y que se educa*. Obtenido de <https://www.mineduacion.gov.co/1621/article-97498.html>

Mineduacion, c. (10 de 09 de 2003). *Decreto 2566, condiciones mínimas de calidad y demás requisitos para el ofrecimiento y desarrollo de programas académicos de educación superior*. Obtenido de Normatividad: [https://www.mineduacion.gov.co/1621/articles-86425\\_Archivo\\_pdf.pdf](https://www.mineduacion.gov.co/1621/articles-86425_Archivo_pdf.pdf)

Ministerio de Educación Nacional. (13 de 11 de 2003). *Resolución N° 2767*. Obtenido de Ministerio de Educación Nacional: [https://www.mineducacion.gov.co/1621/articulos-86412\\_Archivo\\_pdf.pdf](https://www.mineducacion.gov.co/1621/articulos-86412_Archivo_pdf.pdf)

Ministerio de Educación Nacional, R. d. (2007). *Articulación de la Educación con el Mundo Productivo - Competencias Laborales Generales*. Colombia: Revolución Educativa Colombia Aprende.

Modenesi, E. p. (21 de 03 de 2013). *Análisis y síntesis*. Obtenido de <https://investigar1.files.wordpress.com/2010/05/anc3a1lisis-y-sc3adntesis-y-comprensic3b3n-lectora.pdf>

Montes Padilla, F. G. (06 de 03 de 2016). *visión industrial, una manera diferente de ver la industria*. Obtenido de Relaciones interpersonales en el trabajo.: <http://www.visionindustrial.com.mx/industria/capital-humano/relaciones-interpersonales-en-el-trabajo>

Moros, E. (15 de 11 de 2016). *Vivir en Flow*. Obtenido de Teoría de las necesidades de McClelland: <http://vivireflow.com/teoria-de-las-necesidades-de-mcclelland/>

Nacional, M. d. (2003). *Articulación de la educación con el mundo productivo-la formación de competencias laborales*. Bogotá D.C.: Ministerio de Educación Nacional.

Ordóñez, J. L. (2013). *Academia*. Obtenido de NFOQUES PARA LA MEDICION DEL IMPACTO: <https://www.academia.edu>

PAE, P. A. (2008). *Proyecto Educativo del Programa Administración de Empresas*. Cúcuta: Universidad Francisco de Paula Santander.

Pérez, L. S., Santos, M. L., & León., J. A. (2015). De la academia al ejercicio profesional. condiciones de egreso en administración de empresas, caso: universidad francisco de paula santander- (ufps), cúcuta colombia. *FACE: Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales*, 81-90.

Presidente de la República de Colombia, A. U., & La ministra de educación nacional, C. M. (10 de 09 de 2003). *Decreto 2566*. Obtenido de Ministerio de Educación Nacional - Colombia: [https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-86425\\_Archivo\\_pdf.pdf](https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-86425_Archivo_pdf.pdf)

Programa Administración de Empresas, U. F. (22 de 12 de 2010). *Reglamento del Semestre de Práctica*. Obtenido de Programa Administración de Empresas: <http://administracion.ufps.edu.co/estudiantes/practicass>

PWC, P. ( 2002/3.). *Global Human Capital Survey*. EE.UU: PWC.

Ramírez y Vera, C. A. (1996). *estudio para la determinacion del perfil profesional y ocupacional del administrador de empresas a nivel regional*. San José de Cúcuta: Universidad Francisco de Paula Santander.

Real Academia Española. (2014). *Competencia*. Obtenido de Diccionariion online de la Real Academia Española: <http://dle.rae.es/?id=0hIuz8k>

Real Academia Española. (2018). *Real Academia Española* . Obtenido de Real Academia Española © Todos los derechos reservados: <http://dle.rae.es/srv/fetch?id=A0fanvT%7CA0gTnnL>

Redacción El Tiempo. (04 de 11 de 1999). *El Tiempo - Archivos*. Obtenido de La Administración, una profesión multidisciplinaria.:

<http://www.eltiempo.com/archivo/documento/MAM-947622>

Revista el Portafolio. (27 de 01 de 2012). *Portafolio.com*. Obtenido de La capacidad de aprendizaje marca el éxito de muchos líderes - tendencias.:

<http://www.portafolio.co/tendencias/capacidad-aprendizaje-marca-exito-lideres-106942>

Sae, S. A., Vergara, B. A., Duran, R. A., Matajira, R. A., Mojica, C., Jaime, A. F., . . . Usuga, Y. (2007). *identificacion de las competencias que el entorno laboral requiere del administrador de empresas egresado de la universidad francisco de paula santander*. San José de Cúcuta: Universidad Francisco de Paula Santander.

semana, R. (05 de 08 de 2017). *Revista semana*. Obtenido de ¿Por qué es importante saber inglés?: <https://www.semana.com/educacion/articulo/razones-para-ser-bilingue-vale-la-pena-aprender-ingles/524533>

Servín G, J. M. (28 de 11 de 2012). *io-PyMEro*. Obtenido de Áreas funcionales de una empresa: <https://www.pymero.com.mx/2012/11/28/%C3%A1reas-funcionales-de-una-empresa/>

Solar R., M. I. (06 de 2005). El currículum de competencias en la educación superior: desafíos y problemática. *Revista pensamiento educativo Vol. 36*, págs. 172-191.

Sorrentino, F. (16 de 12 de 2016). *Cronon como tecnología*. Obtenido de Compromiso ético: <http://www.cronon.com.ar/training-center/valores/compromiso-etico/>

Spencer y Spencer, L. M.-S. (16 de 09 de 2009). *Evaluación de Competencias en el trabajo*. Obtenido de SCRIBD: <https://es.scribd.com/doc/19788609/Libro-Competencias-Spencer>

Tuning Educational Structure in Europe. (s.f.). *Tuning Educational Structure in Europe*.

Obtenido de Metodología de ajuste: <http://www.unideusto.org/tuningeu/tuning-methodology.html>

Tuning Educational Structures en Europe. (s.f.). *Tuning Educational Structures en Europe*.

Obtenido de Tuning Educational Structures en Europe: <http://www.unideusto.org/tuningeu/>

UFPS. (3 de 9 de 2016). *Historia de la Universidad Francisco de Paula Santander*. Obtenido de

Universidad Francisco de Paula Santander: <https://ww2.ufps.edu.co/universidad/informacion-institucional/1046>

UFPS. (02 de 03 de 2017). *Acreditación de Alta Calidad*. Obtenido de Universidad Francisco de

Paula Santander: <https://ww2.ufps.edu.co/universidad/acreditacion/1129>

Ulrich, D. (2010). Obtenido de <https://www.dcc.uchile.cl/>

Universidad Católica de Oriente, G. d.-P. (2010). Aproximación al Estado del Arte sobre el

Diseño Curricular por competencias. *Divegraficas Ltda*, 16.

Universidad Francisco de Paula Santander, U. (1997). *Estatuto Estudiantil*. Cúcuta: Diseño y

Diagramación.

Universidad Francisco de Paula Santander, U. (13 de 06 de 2016). *Información Institucional*.

Obtenido de Universidad Francisco de Paula Santander: <https://ww2.ufps.edu.co/universidad/informacion-institucional/1042>

Valencia, U. i. (16 de 5 de 2016). Obtenido de Las habilidades interpersonales en el desarrollo profesional: <https://www.universidadviu.es/las-habilidades-interpersonales-en-el-desarrollo-profesional/>

Vargas, L. M. (2008). *Diseño curricular por competencias*. México: Asociación Nacional de Facultades y Escuelas de Ingeniería. Obtenido de [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/182548/libro\\_diseno\\_curricular-por-competencias\\_anfei.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/182548/libro_diseno_curricular-por-competencias_anfei.pdf)

Vega, J. J., Manjarrés, H. L., Castro, M. E., & Fernández de Lucio, I. (2011). Las relaciones universidad-empresa: tendencias y desafíos en el marco del Espacio Iberoamericano del Conocimiento. *Revista Iberoamericana de Educación*. N.º 57 (2011), pp. 109-124.

Villalobos Monroy, G., & Pedroza Flores, R. (2009). Perspectiva de la teoría del capital humano acerca de la relación entre. *Sistema de Información Científica Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, 36.

Villamandos, N. C., Caridad, J. M., & Castro, M. A. (2007). El Perfil del Egresado Univeristario Desempleado. *Revista Conocimiento, innovación y emprendedores: Camino al futuro*, 3412-3427.





6. Capacidad para detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos.										
7. Conocimiento y manejo de las leyes, reglamentos y acuerdos a los que debe apegarse una dependencia o entidad en el ejercicio de las funciones que tienen encomendadas.										

Competencias-Saber Hacer	1. ¿Cuáles de las siguientes competencias son importantes para usted en la ejecución de las labores de la Empresa?  Clasifique según la siguiente escala: 5= Muy Importante, 4= Importante, 3= Moderadamente Importante, 2= De Poca Importancia, 1= Sin Importancia					2. ¿Cuál es el nivel de desarrollo de las competencias que se requieren para lograr los objetivos de la organización?  Utilice, la siguiente escala: 5= Muy Alto, 4= Alto, 3= Medio, 2= Bajo, 1= No aplica.				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1. Capacidad de organizar y planificar										
2. Capacidad para elaborar, evaluar y administrar proyectos										
3. Habilidad para identificar y administrar los riesgos de negocios de las organizaciones.										
4. Capacidad para toma de decisiones (Inversión, financiamiento, Proyectos, Soluciones)										
5. Capacidad para generar nuevas ideas (Creatividad)										
6. Iniciativa y capacidad para anticiparse a problemas										
7. Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica										
8. Habilidades de investigación										
9. Capacidad de análisis y síntesis										
10. Productividad (Capacidad para producir en menor tiempo, materia prima y costo los servicios o productos de la empresa).										
11. Desarrollar, implementar y gestionar sistemas de control administrativo.										

Competencias-Saber Ser	1. ¿Cuáles de las siguientes competencias son importantes para usted en la ejecución de las labores de la Empresa?  Clasifique según la siguiente escala: 5= Muy Importante, 4= Importante, 3= Moderadamente Importante, 2= De Poca Importancia, 1= Sin Importancia					2. ¿Cuál es el nivel de desarrollo de las competencias que se requieren para lograr los objetivos de la organización?  Utilice, la siguiente escala: 5= Muy Alto, 4= Alto, 3= Medio, 2= Bajo, 1= No aplica.				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1. Liderazgo (Capacidad de administrar el talento humano, delegar funciones, coordinación, manejo y optimización del grupo)										
2. Capacidad para la solución de problemas o conflictos										
3. Puntualidad (llegada, trabajos y compromisos de la organización)										
4. Habilidades interpersonales (Capacidad de comunicarse contexto organizacional e internacional)										
5. Capacidad crítica y autocrítica										
6. Iniciativa y espíritu emprendedor (trabajar de forma autónoma, proactividad, interés por innovar)										
7. Compromiso ético (preocupación por la calidad)										
8. Motivación del Logro										
9. Trabajo en Equipo										
10. Actitud hacia el Cliente.										
11. Presentación Personal.										
12. Identificar las jerarquías del personal y las áreas funcionales (Finanzas, producción, mercadotecnia, talento humano) en una empresa, para lograr los objetivos organizacionales con mayor eficiencia.										

De antemano: ¡Muchas Gracias por su colaboración!

## Anexo 2 Comparación del perfil propuesto y perfil actual de PAE.

Perfil Propuesto	Perfil actual del PAE
<p>El futuro profesional del programa administración de empresas de la Ufps es una persona idónea e íntegra. Que lidera, coordina y motiva el trabajo en equipo con valores y compromiso ético colocando en práctica la responsabilidad social. Aceptando y promoviendo la multiculturalidad, así mismo, tolera y reconoce los diferentes pensamientos, doctrinas, políticas, tendencias dentro de la sociedad.</p> <p>El profesional administrador de empresas tiene una visión global, capaz de tomar decisiones y de gerenciar en diferentes contextos (Procesos, estructuras, fuera y dentro de la organización) de manera productiva con capacidad de análisis y síntesis. Cuenta con iniciativa y espíritu emprendedor reflejado en la habilidad para detectar nuevas oportunidades y reconoce al cliente como el mayor activo de la organización. El administrador de empresas de la Ufps es un profesional que vive en constante aprendizaje que maneja un segundo idioma proyectando a las empresas a su crecimiento con su calidad humana en pro de la comunidad.</p>	<p>El Programa de Administración de Empresas de la Universidad Francisco de Paula Santander forma un Administrador Integral, capaz de desenvolverse en cualquier tipo de organización social reuniendo en su modo de pensar y actuar los tres ejes de la Gerencia Integral: estrategia, organización y cultura. El administrador de empresas egresado de la U.F.P.S, visiona y forja el porvenir de su organización, reconoce en el entorno las señales que le permiten proyectarla, es consciente de las fortalezas y debilidades de la misma y diseña un futuro, creando los caminos para alcanzarlo.</p> <p>El administrador de empresas de la U.F.P.S, reconoce el multiculturalismo y con relación a este en el ejercicio de su profesión aplica el pluralismo, y en ese reconocimiento de que existen otros y otras, que juntos hacen comunidad, surge su rol como gestor de la Responsabilidad Social, como persona y como responsable de una organización social. Como líder, es eminentemente comunicador y promotor del trabajo en equipo, de esta forma influye en el comportamiento de sus colaboradores con miras a lograr los objetivos de la organización. El administrador de empresas de la U.F.P.S. reconoce en sus colaboradores sus capacidades y sabe que debe darle las herramientas para llevar a cabo sus tareas, empodera a su gente.</p>