

Competencias psicosociales, académicas y profesionales requeridas en la incorporación a la vida laboral de estudiantes universitarios

Vanessa Orrego hidalgo

Estudiante psicología

Universidad de Manizales

Vaneoh.429@gmail.com

RESUMEN :El presente artículo tuvo la finalidad de comprender de las competencias que intervienen en un exitoso desempeño académico y posteriormente profesional/laboral de un grupo aleatorio de estudiantes de la Universidad de Manizales; para tal fin se efectuó una metodología mediante un enfoque multimodal en donde se realizó una revisión documental en fuentes bibliográficas, así como de los perfiles ocupacionales o análisis y diseño de cargos de practicantes y profesionales de las disciplinas objeto de investigación de la Facultad de Ciencias Contables Económicas y Administrativas de la Universidad de Manizales, así como la implementación de una entrevista estructurada a los actores principales(docentes, estudiantes y empresarios), con el objetivo de establecer las competencias psicosociales, académicas y profesionales, necesarias en la incorporación a la vida laboral de estudiantes universitarios próximos a iniciar prácticas empresariales, tomando como caso de estudio, el contexto de formación disciplinar, en donde como resultado final se obtienen competencias determinantes en el ámbito académico, laboral y psicosocial/humano adicional se tiene que la carreras tiene buen fundamento teórico para formar profesionales eficientes; pero en cuanto a lo académico es necesario fortalecer las competencias psicosociales para adquirir un perfil más integro

Palabra Clave: competencias, perfilamiento, asignaturas

ABSTRACT: The present article had the purpose of understanding the competences that intervene in a successful academic and later professional / labor performance of a random group of students of the University of Manizales; for this purpose a methodology was carried out through a multimodal approach where a documentary review was made in bibliographic sources, as well as occupational profiles or analysis and design of positions of practitioners and professionals of the subject disciplines of the Faculty of Accounting Sciences Economics and Administration of the University of Manizales, as well as the implementation of a structured interview to the main actors (teachers, students and businessmen), with the objective of establishing the psychosocial, academic and professional competences necessary in the incorporation to work life of university students coming to start business practices, taking as a case study, the context of disciplinary training, where as a final result are obtained determining competences in the academic, labor and psychosocial / human additional field has the career has a good theoretical foundation to train efficient professionals; but in terms of academics it is necessary to strengthen psychosocial skills to acquire a more integrated profile

Keyword: competences, profiling, subjects

INTRODUCCIÓN

Esta investigación se basó en comprender las demandas, exigencias y expectativas que tanto los entornos académicos como los entornos laborales requieren en la formación y desarrollo de competencias, además determinar las competencias generales y específicas que en lo académico, lo psicosocial y lo profesional laboral, requieren los jóvenes profesionales en su proceso de incorporación al mundo del trabajo, tomando como caso de estudio los programas académicos y las organizaciones que solicitan prácticas empresariales a la Facultad de Ciencias Contables, Económicas y administrativas.

La investigación en competencias propuesta en este documento hace parte del emergente grupo de investigación en DESARROLLO HUMANO Y ORGANIZACIONAL EN EL MUNDO DEL TRABAJO de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanas, y en particular a la línea PSICOLOGÍA PARA EL DESARROLLO DEL POTENCIAL HUMANO, EL TRABAJO Y LAS ORGANIZACIONES, que tiene como objetivo determinar la influencia, que desde la psicología, presenta la relación ser humano - trabajo en contextos organizacionales, para el desarrollo del potencial humano y organizacional en el mundo del trabajo

Otro aspecto esencial en el proceso analítico y comprensivo se basó en establecer brechas y acercamientos entre la formación académica ofertada por la universidad y las exigencias del entorno laboral empresarial, un proceso necesario en la resignificación de aspectos curriculares de la formación académica y humana que se imparte desde las instituciones de Educación superior y es esencial no solo en el desempeño laboral exitoso del futuro profesional; sino como lo manifiesta la OIT en la agenda para el desarrollo latinoamericano del 2015 “El trabajo es una fuente de motivación intrínseca que permite al ser humano la autorrealización y el cumplimiento de sus sueños de bienestar”

Sumada esta problemática entre el entorno laboral y académico, El Gobierno Nacional en el año 2013, a través de la Ley 1636 crea el Mecanismo de Protección al Cesante, *“Tiene por objeto crear un Mecanismo de Protección al Cesante, cuya finalidad será la articulación y ejecución de un sistema integral de políticas activas y pasivas de mitigación de los efectos del desempleo que enfrentan los trabajadores”* . Adicionalmente es de resaltar las dificultades en temas de empleo que presenta Colombia y los vacíos en el ámbito técnico-profesional que dificultan ‘aún más esta problemática. Situación que al ser tan reiterativa dio paso a la Resolución 05984 de diciembre 29 de 2014 que establece los lineamientos para la oferta de programas de capacitación para la inserción o reinserción laboral que habla tanto de las necesidades de formación y desarrollo en competencias técnicas y profesionales como la formación y desarrollo de las competencias psicosociales que el gobierno Nacional a través de la ley 1636 de 2013 reconoce como competencias transversales.

Crece entonces en la problemática por la incorporación de profesionales al mundo del trabajo, el concepto de competencia; un concepto que autores como McClelland que desde 1973 empieza a establecer que las habilidades laborales van más allá de las destrezas físicas e intelectuales y que estas van acompañadas de otros procesos psicológicos básicos como la motivación. Este concepto de competencia ha sido tan aceptado que ha permeado en tiempos contemporáneos la formación técnica, tecnológica y profesional y las prácticas de gestión humana de las diferentes organizaciones empresariales

OBJETIVO

Objetivo general

Establecer las competencias psicosociales, académicas y profesionales, necesarias en la incorporación a la vida laboral de estudiantes universitarios próximos a iniciar prácticas empresariales, tomando como caso de estudio, el contexto de formación disciplinar de la Facultad de Ciencias Contables, Económicas y Administrativas de la Universidad de Manizales

Objetivos específicos

- Identificar las competencias psicosociales, académicas y profesionales, propuestas por los programas académicos de Administración de empresas, Mercadeo nacional e internacional y Contaduría Pública de la universidad de Manizales, para la formación profesional de sus estudiantes.
- Identificar las competencias psicosociales, académicas y profesionales, exigidas por el entorno laboral empresarial desde un contexto disciplinar específico, a los estudiantes de la universidad de Manizales en su práctica profesional empresarial.
- Establecer brechas y acercamientos entre la formación ofertada por la universidad y las exigencias del ámbito laboral empresarial, acerca de las competencias psicosociales, académicas y laborales en estudiantes en proceso de profesionalización y práctica empresarial.

MARCO TEÓRICO

Es de suma importancia comprender las diferentes competencias que se generan a través del conocimiento en cada uno de los estudiantes próximos a ser profesionales, su pertinencia y desarrollo en contextos laborales. Teniendo este artículo la intencionalidad de identificar los

diferentes vacíos que permita el cierre de brechas entre la formación universitaria y las exigencias laborales, así mismo de elaborar instrumentos de medición que permitió el futuro perfilamiento del estudiantado.

El concepto de competencia aparece en los años 70, a partir de los trabajos de McClelland (1975), quien fue el propulsor de este concepto, en su teoría describe que la acción económica y empresarial de las personas está ligada a las motivaciones humanas, identificando tres sistemas importantes de motivación: 1) Los logros, 2) el poder y 3) la pertenencia.

Demuestra además que los expedientes académicos y los test de inteligencia por sí solos no eran capaces de predecir con fiabilidad la adecuada adaptación a los problemas de la vida cotidiana, y en consecuencia el éxito profesional. Esto lo condujo a buscar nuevas variables, a las que llamó competencias, que permitieran una mejor predicción del rendimiento laboral. Durante estas investigaciones encuentra que, para predecir con una mayor eficacia el rendimiento, era necesario estudiar directamente a las personas. Debido a esto, las competencias aparecen vinculadas a una forma de evaluar aquello que “realmente causa un rendimiento superior en el trabajo” y no “a la evaluación de factores que describen confiablemente todas las características de una persona, en la esperanza de que algunas de ellas estén asociadas con el rendimiento en el trabajo” (McClelland, 1973). * recopilado de: *Competencias laborales generales en los jóvenes de la ciudadela bosques del norte. (Montoya Uribe – Quintero García – 2011)*

Siguiendo este lineamiento del término competencias, se han propuesto diferentes definiciones sobre esta que pueden agruparse en dos grupos. En el primero, se incluyen las definiciones que conceptualizan competencias en función de los elementos que la integran y en este sentido, pueden establecerse cuatro categorías de definiciones en base a sus componentes: 1. Conductas,

2. Conocimientos y habilidades. 3. Conocimientos, habilidades y conductas y 4. Conocimientos, habilidades y otras características individuales. En el segundo grupo, se plantea la delimitación conceptual de competencias propuesta por Kanungo y Misra (1992), quienes desde una perspectiva cognitiva, no se centran tanto en los elementos que componen la competencia, sino que más bien estudian su aplicabilidad y utilidad. He aquí su concepto: "capacidades intelectuales que permiten realizar actividades cognitivas genéricas (tareas no programadas, no rutinarias, dependientes de la persona y que dan en un entorno complejo.) * recopilado de Una aproximación psicosocial al estudio de las competencias* (Agunt Nieto – Grau Gumau – 2001).

Emerge entonces de hacer una lectura con los autores de la temática, que las competencias son ese conjunto de capacidades con las cuales cuenta un individuo que hacen que este tenga un desempeño eficaz en su labor; de allí surgen entonces conceptos de diferentes autores para dar una explicación que sustente las necesidades de mejoramiento del desarrollo personal y profesional. Conceptos como los de:

Fröhlich, en Cocca, 2003 define Competencia como la Capacidad objetiva de un individuo para resolver problemas, cumplir actos definidos y circunscritos. El hecho de disponer conocimientos y aptitudes o de emplearlos con un propósito para expresar una capacidad que manifiesta un dominio exitoso sobre determinadas tareas o situaciones problemáticas.

Lafourcade, en Cocca, 2003:2 argumenta que: "Las competencias aluden a las capacidades adquiridas (conocimientos, actitudes, aptitudes, perspectivas, habilidades) mediante procesos sistemáticos de aprendizajes que posibilitan, en el marco del campo elegido, adecuados abordajes de sus problemáticas específicas, y el manejo idóneo de procedimientos y métodos para operar eficazmente ante los requerimientos que se planteen."

Otra forma de conocer el concepto de competencias es el desarrollado en el proyecto PISA (Programme for International Student Assessment, es decir, Programa para la Evaluación Internacional de Alumnos). De la OECD (organización para la cooperación y desarrollo económico) dicho proyecto se plantea *la definición y selección de competencias claves*, donde se desarrolla el concepto de que “Una competencia es más que conocimientos y destrezas. Involucra la habilidad de enfrentar demandas complejas, apoyándose en y movilizand o recursos psicosociales (incluyendo destrezas y actitudes) en un contexto en particular. Por ejemplo, la habilidad de comunicarse efectivamente es una competencia que se puede apoyar en el conocimiento de un individuo del lenguaje, destrezas prácticas en tecnología e información y actitudes con las personas que se comunica.

Aquí se plantea que los individuos necesitan de un amplio rango de competencias para enfrentar los complejos desafíos del mundo de hoy, pero producir listas muy largas de todo lo que pueden necesitar hacer en diversos contextos en determinado momento de sus vidas sería de un valor práctico muy limitado. A través este proyecto *de la definición de selección de competencias clave*, la OCDE ha colaborado con un amplio rango de académicos, expertos e instituciones para identificar un conjunto pequeño de competencias clave, enraizadas en el entendimiento teórico de cómo se definen dichas competencias. Cada competencia clave deberá:

- Contribuir a resultados valiosos para sociedades e individuos;
- Ayudar a los individuos a enfrentar importantes demandas en una amplia variedad de contextos; y
- Ser relevante tanto para los especialistas como para todos los individuos.

En este proyecto se define el porqué de la importancia de las competencias en el día de hoy:

*“La globalización y la modernización están creando un mundo cada vez más diverso e interconectado. Para comprender y funcionar bien en este mundo, los individuos necesitan, por ejemplo, dominar las tecnologías cambiantes y comprender enormes cantidades de información disponible. También enfrentan desafíos colectivos como sociedades, –tales como el balance entre el crecimiento económico y la sostenibilidad ambiental, y la prosperidad con la equidad social. En estos contextos, las competencias que los individuos necesitan satisfacer para alcanzar sus metas se han ido haciendo más complejas, requiriendo de un mayor dominio de ciertas destrezas definidas estrechamente”. * recopilado del análisis de base teórica y conceptual del proyecto sobre competencias e en el contexto de la OCDE – definición y selección de competencias – 1999*.*

Niveles de las competencias.

El desarrollo de las competencias requiere un proceso progresivo, identificándose una serie de niveles o secuencia de pasos que permita conocer el estado o momento en que se encuentra la competencia. Para Bogoya (2000) la adquisición de competencias implica un proceso de apropiación e integración de distintos saberes aprendidos en diferentes contextos. Por lo que se considera que la adquisición de competencias es un proceso complejo. Desde su complejidad, el desarrollo de las competencias se presenta dentro de un enfoque constructivista, el proceso de adquisición se establece a través de niveles, Pinilla (2002) propone lo siguiente:

APRENDER A SABER (nivel 0): este se considera el nivel inicial en donde la persona presenta conocimientos sueltos sobre un tema o área, dicha información se retiene en la memoria mas no mantiene una conexión directa con su estructura cognitiva de pensamiento.

APRENDER A CONOCER (nivel I): este nivel hace referencia al proceso en el que se reconoce y se distingue una serie de conceptos, categorías, sistemas de significación propios de un campo disciplinar. Dentro de este nivel se activan una serie procesos cognitivos centrados en análisis, síntesis, abstracción y simbolización.

En este segundo nivel, el aprendizaje pasa de un aprendizaje memorístico a un aprendizaje significativo, lo que implica cambios profundos en las estructuras cognitivas de las persona.

APRENDER A HACER (nivel II): en este nivel la persona hace uso frecuente de lo conocido y aprende el lenguaje de comunicar dentro del sistema de significación conocido. Lo anterior, permite resolver problemas, plantear soluciones, lo que transige a adquirir procesos cognitivos y procedimentales.

De esta manera, el aprendizaje significativo, que también ocurre en este nivel, conduce a la noción de competencias, ya que la persona logra acomodar lo aprendido y lo apropia al conocimiento anterior (Pinilla 1999).

APRENDER A EMPRENDER (nivel III): en este nivel la persona adquiere el dominio conceptual y procedimental suficiente que le permite de manera autónoma encontrar alternativas nuevas, posibilidades de desarrollo y de construcción de explicaciones en distintas situaciones o contextos.

APRENDER A SER (nivel IV): este es el nivel máximo en el cual la persona alcanza una madurez cognitiva y procedimental, lo que permite una formación integral para la vida.

En conclusión las competencias integran una serie de saberes y formas de actuar complejas propias de la condición humana, ya que toca no solo aspectos cognitivos, emocionales y biológicos, por lo que las competencias deben ser consideradas de naturaleza multidimensional.

La relevancia de las competencias radica en su posibilidad de formar para la vida, permitiendo una educación integral de la persona, por lo que facilita mejorar el desempeño de cualquier actividad humana.

Recopilado de las distintas apreciaciones que los expertos hacen sobre las competencias se tiene una panorámica general sobre las orientaciones conceptuales en el tema de competencias, lo que potencializa las posibilidades de desarrollo en cualquier disciplina. * recopilado de Orígenes Y desarrollo conceptual de la categoría competencias en el contexto educativo* (Correa Bautista – 2007).

METODOLOGÍA PROPUESTA

Metodológicamente la investigación se llevó a cabo mediante un enfoque no experimental denominado multimodal, de acuerdo a Hernández Sampieri (2006) utilizando relacionamente procesos cualitativos y cuantitativos, evitando la generalización de la información y obtener preponderantemente sólo datos objetivos.

Dentro del enfoque multimodal se da la utilización del modelo de enfoque mixto, el cual permitió la cooperación de los enfoques en todo el proceso investigativo y facilitó una mayor comprensión de fenómenos sociales complejos.

Para desplegar la acción metodológica propuesta es esencial identificar los dos escenarios centrales donde se realizó el proceso investigativo.

Primer escenario: La Universidad de Manizales y de forma más específica los programas académicos de Facultad de Ciencias Contables Económicas y administrativas, como lo son Administración de empresas, Mercadeo Nacional e Internacional y Contaduría Pública; programas que a través de la Coordinación de prácticas de dicha facultad se viene adelantando hace tres años un perfilamiento de competencias (P.I.A.V.L) Programa Integral de Acompañamiento a la vida laboral, que finalmente provoca la realización de esta investigación.

Segundo escenario: Las organizaciones empresariales que de forma tradicional y sistemática vienen solicitando y recibiendo a los practicantes empresariales de estos programas académicos y que hacen parte del entorno laboral.

Para tal fin se ejecutó el proceso de investigación y recolección de información en diferentes fases así:

Primera fase. **Recolección de información y análisis documental**

Esta fase conlleva varios ejercicios metodológicos de obtención de información esenciales para la orientación y la estructuración:

- Recolección y sistematización de la experiencia del P.I.A.V.L: lo cual conlleva a la revisión aleatoria de informes de perfilamiento en competencias de estudiantes adscritos a los dos programas académicos objeto de investigación.
- La revisión de las solicitudes de práctica de las organizaciones empresariales allegados a la coordinación, las cuales hacen alusión a competencias requeridas del profesional o a campos ocupacionales de desempeño elegidos por el entorno laboral

- Solicitud revisión y análisis de perfiles ocupacionales o análisis y diseño de cargos de practicantes y profesionales de las disciplinas objeto de investigación.
- Revisión y análisis de los perfiles profesionales y ocupacionales de la oferta académica de los programas académicos objeto de investigación.

Segunda fase: **Entrevista de actores**

Producto de los documentos de revisión y análisis de la fase anterior se propone la siguiente estructura metodológica:

- Selección de actores (docentes, estudiantes y empresarios) y escenarios para el desarrollo de las entrevistas
- Diseño y construcción de entrevista semiestructurada, constituida por un número de 22 preguntas para docentes, 19 para empresarios y 27 para estudiantes, herramienta que dejó establecer el grupo poblacional evaluado, y dar una respuesta al planteamiento base de la investigación
- Implementación o aplicación de la entrevista a los actores y escenarios seleccionados, con los cuales se planteó una serie de citas por medio de asistente de investigación, y por motivos de tiempo o de desplazamiento el número total de los participantes fue inferior al previamente propuesto, finalizando con 8 docentes, 2 empresarios y 5 estudiantes evaluados

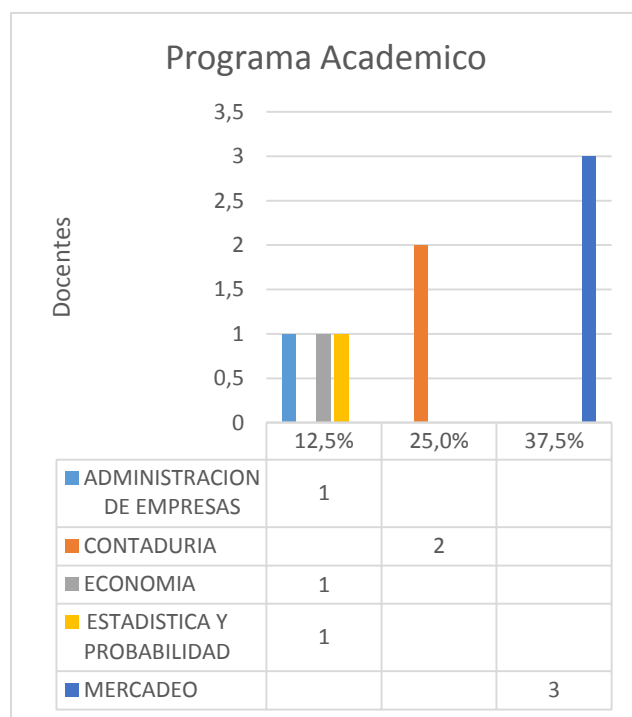
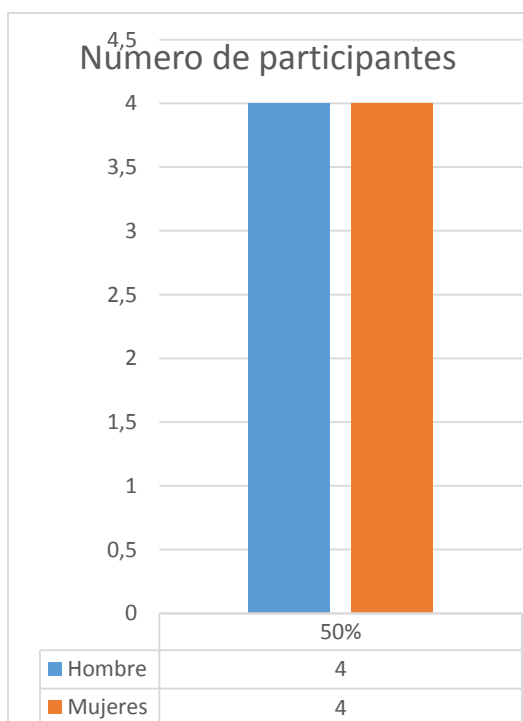
RESULTADOS

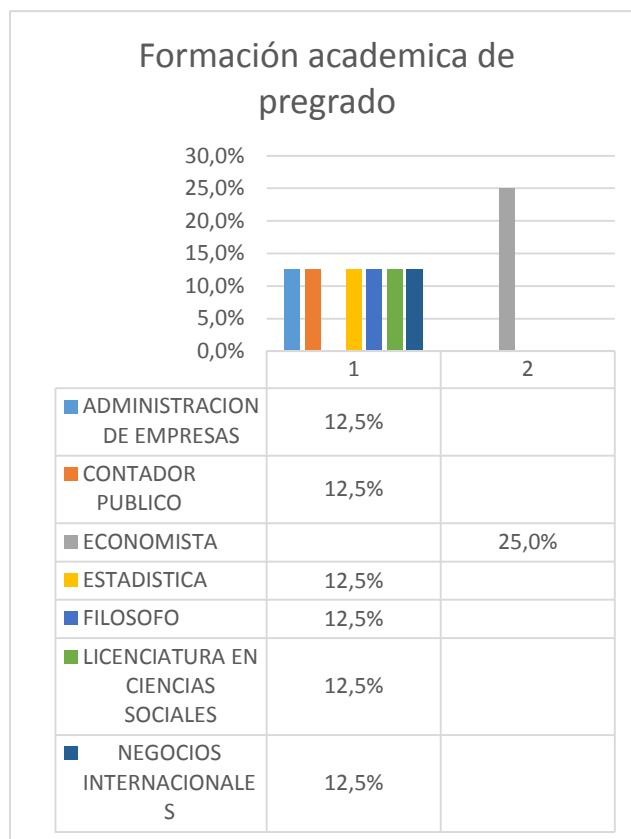
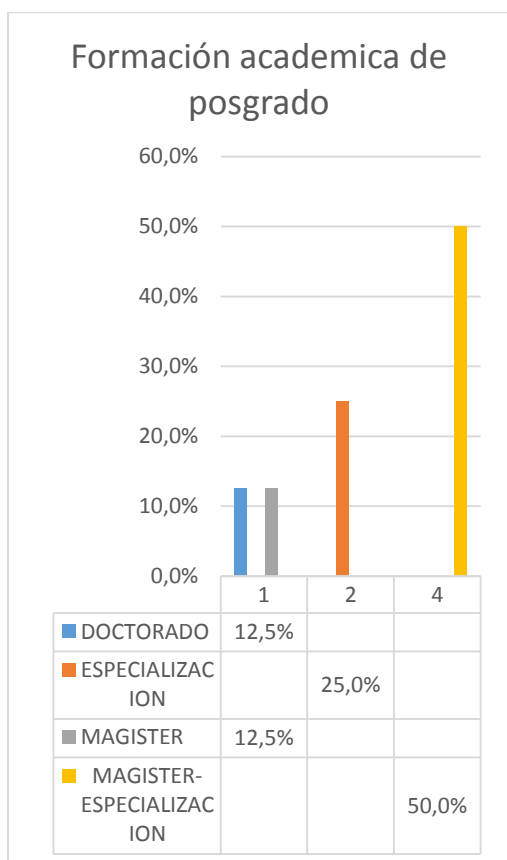
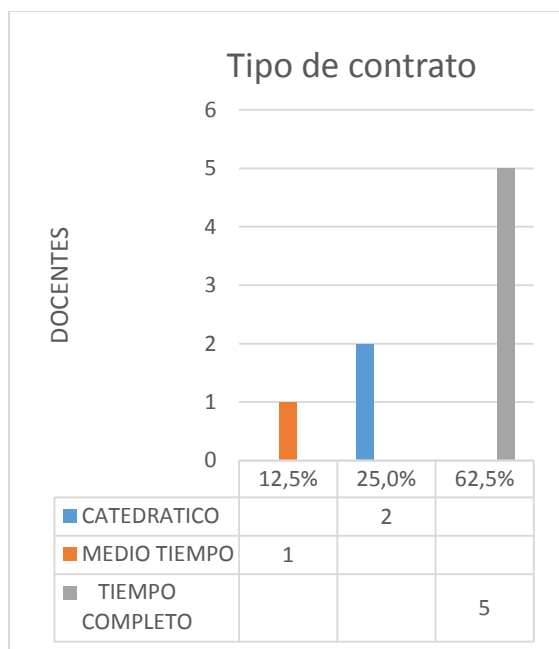
A partir de los resultados o respuestas brindadas por los diferentes actores como lo son docentes, estudiantes y empresarios, se tomó de base una medición del proceso de entrevista semiestructurada, en la cual las variables cualitativas fueron transformadas mediante una

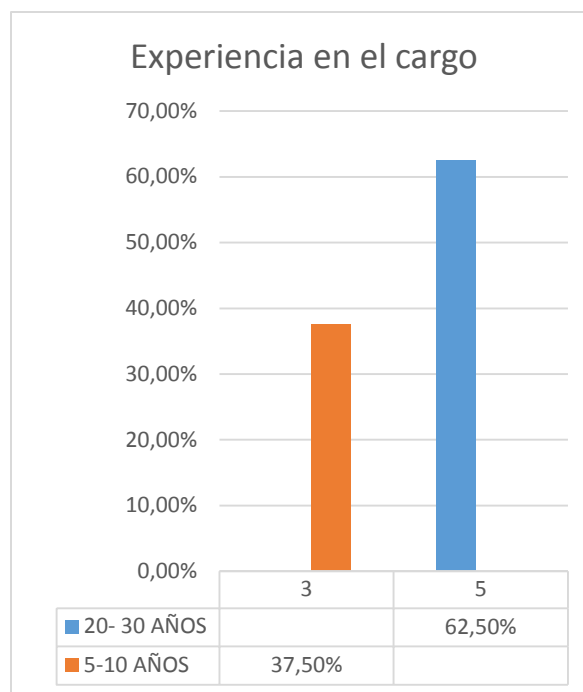
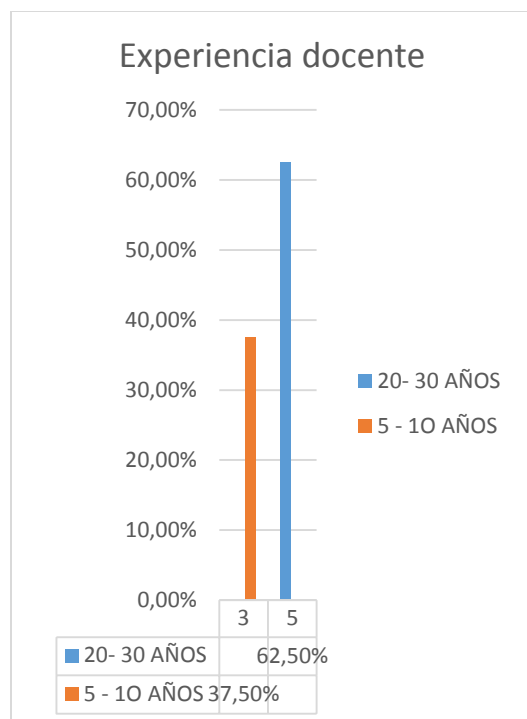
división de categorías en variables cuantitativas, arrojando así una serie de gráficas de interpretación. Para este análisis se agruparon los resultados en grupos focales y a su vez fueron subdivididos por ítems comunes como por ejemplo un perfil sociodemográfico que permite identificar el tipo de población al cual se le realizó la aplicación del instrumento de entrevista, siendo esta medición un elemento base para validación de las competencias brindadas y faltantes para un exitoso desempeño a nivel académico y un futuro profesional de los egresados de la universidad de Manizales

- Docentes

1. Perfil sociodemográfico







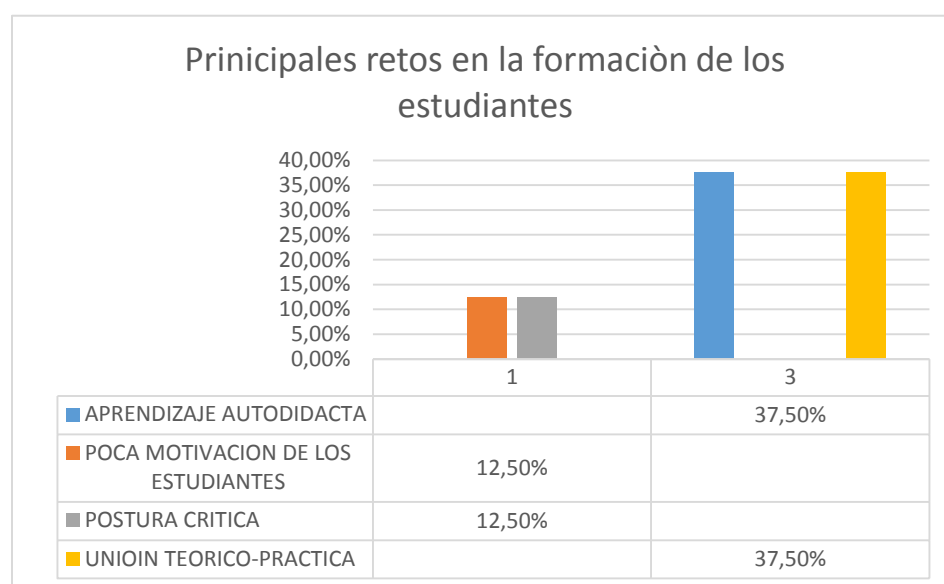
Partiendo del perfil socio-demográfico de los docentes encuestados, es posible referenciar que se tuvo una población heterogénea en cuanto a género (femenino-masculino), en donde cada ítem conto con un 50%. El grupo de profesores se dividen en los siguientes programas académicos, administración de empresas que representa un 37.5%, contaduría con un 25% y el 12.5% restante se divide en el programa de mercadeo y las asignaturas de probabilidad-estadística y economía.

En la encuesta que se realizó, se resalta 3 tipos de contratación para los docentes, en donde se evidencia que el 62.5% de los educadores tiene un contrato de tiempo completo, que el 25% son catedráticos y el 12.5% tienen un contrato de medio tiempo: en su formación académica cada uno de ellos cuenta con pregrado acorde a la carrera o programa curricular asignado, pero al hablar de la formación de posgrado se tiene que, la mayor parte de los docentes evaluados

cuentan con una doble titulación (magister y especialización) traducida a un 50% del total de la población, un 25% hace referencia a especialistas y el restante se subdivide en doctorado y magister, en donde cada uno de estos cuenta con un 12.5%

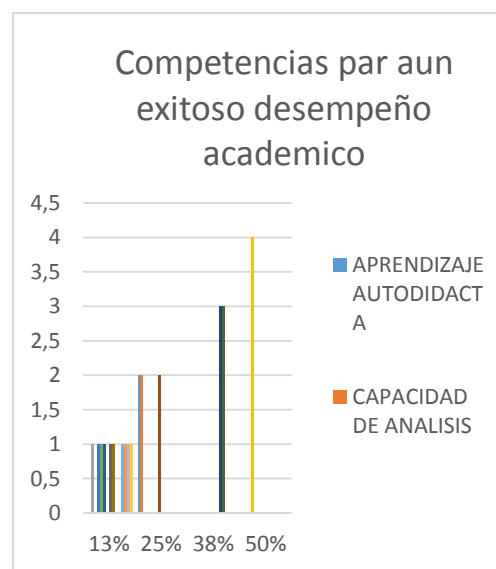
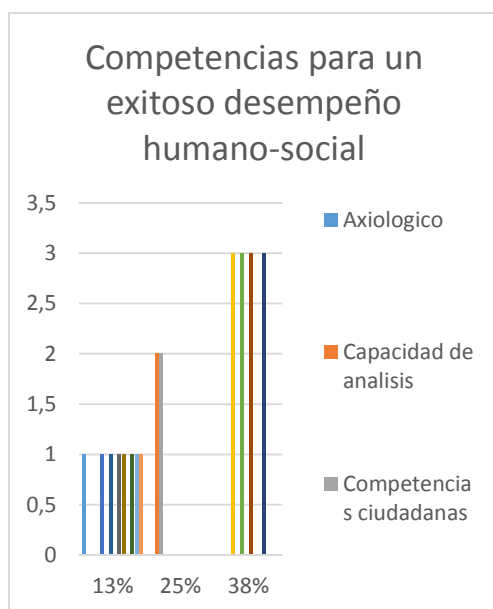
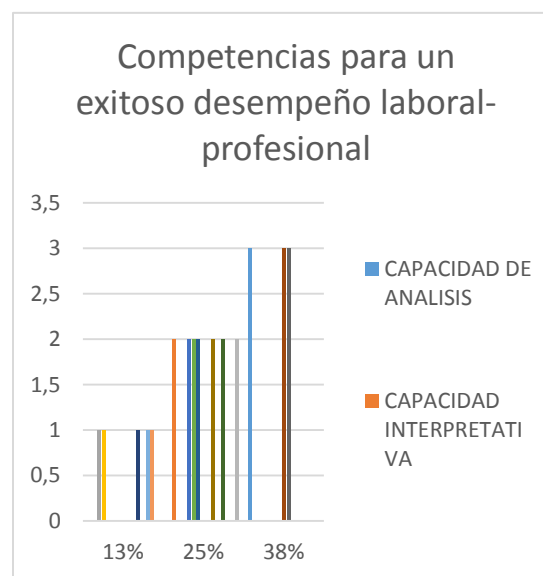
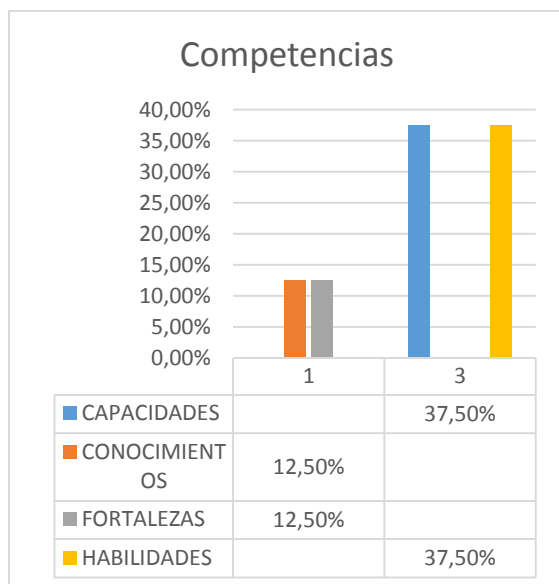
Relacionado con la experiencia docente se evidencio que la experiencia a lo largo de la vida y en el cargo son las mismas en base al tiempo que llevan ejerciendo como docentes, en donde un 62,5 % tienen entre 20 y 30 años de experiencia y un 37,5 % tienen entre 5 a 10 años de experiencia

2. Principales retos en la formación de los estudiantes



De acuerdo a la interpretación de la información se obtuvo que los dos principales retos son: el aprendizaje autodidacta y la unión teórico práctica, cada uno de estos ítems representado por un 37.5%, Finalizando con dos retos equivalentes a un 12.5 % que son la poca motivación de los estudiantes y uno postura crítica de los mismos

3. COMPETENCIAS



Partiendo que el tema central de la investigación son la competencias que se les brinda a los estudiantes para un desarrollo exitoso su vida laboral, se contó como base el concepto de

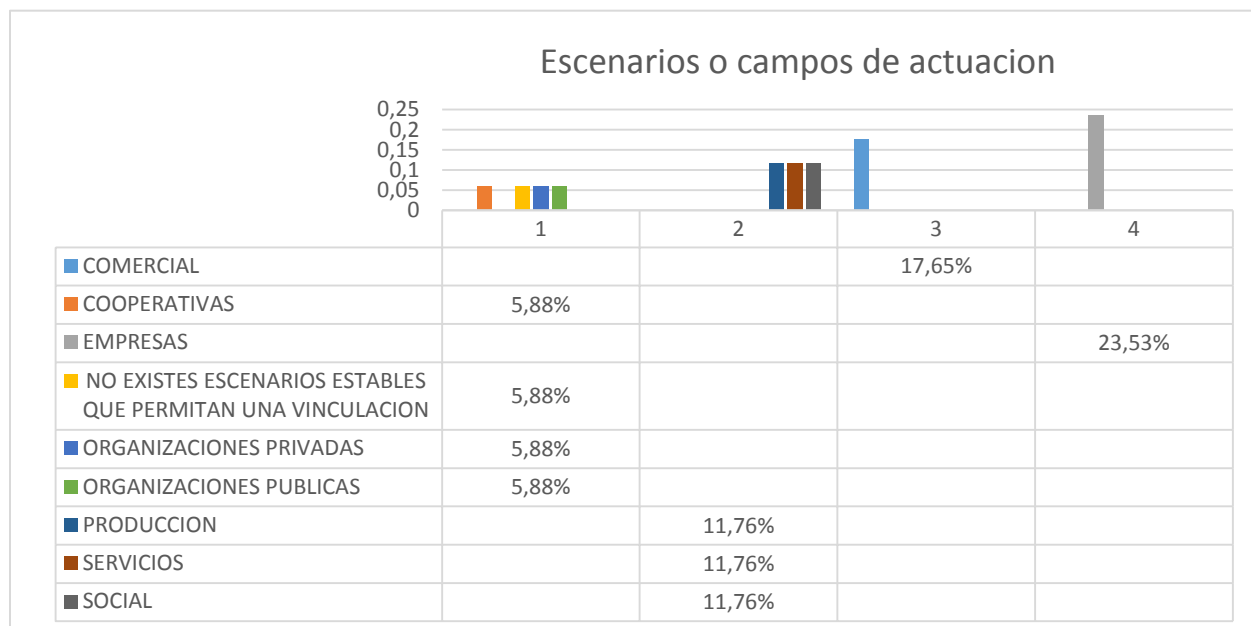
competencia, para los docentes evaluados este se divide en 4 conceptos específicos: en una mayor medida se consideró que son tanto capacidades como habilidades representadas cada una porcentaje de 37.5%, así mismo se son conocimientos y fortalezas con un 12.5%. Al hablar de competencias de los estudiantes se toman 3 variables a medir: competencias para un exitoso desempeño labora- profesional, humano-social y académico

Competencias para un exitoso desempeño labora-profesional: para lo cual a partir de una pregunta abierta se pudo identificar alrededor de 28 respuestas concretas dadas por los docentes, las cuales fueron agrupadas a su vez en 15 ítems, lo que corresponde a que las competencias más sobresalientes para un desempeño laboral exitoso son capacidad de análisis, disciplina, y liderazgo con un 10.714% correspondiente para cada uno de ellos ya que 3 de 8 docentes consideras 3 esenciales, ahora bien competencias como capacidad interpretativa, competencias comunicativas, competencias éticas, pensamiento crítico, creatividad, trabajo en equipo, pero también intervienen valores como la responsabilidad con un 7.143% ya que solo 2 de 8 participantes aciertan en estas categorías, y finalizando con un 3,571% se establecen la competencias axiológicas, competencias ciudadanas, proactividad y tolerancia a la frustración

Competencias para un exitoso desempeño Humano-social en base a una pregunta abierta se identificaron alrededor de 24 respuestas concretas dadas por los docentes, las cuales fueron agrupadas a su vez en 14 ítems, lo que corresponde a que las competencias más sobresalientes con un 12.5% c/u, son competencias comunicativas, liderazgo y valores como respeto y honestidad, dado a que 3 docentes están de acuerdo en la importancia de estas, con un 8.33% c/u se encuentran capacidad de análisis y competencias ciudadanas en una menor medida con un 4.17% c/u competencias axiológicas, resolución de conflictos, trabajo en equipo y algunos valores (equitativo, honestidad, responsabilidad, tolerancia

Competencias para un exitoso desempeño académico: con relación a una pregunta abierta se pudo identificar alrededor de 26 respuestas concretas dadas por los docentes, las cuales fueron agrupadas a su vez en 16 ítems en donde ítem sobresale con el 15.38% es competencia lectora nominada por 4 docentes, seguida de un 11.54% liderazgo y pensamiento crítico predestinada por 3 de cada 8 docentes, con un 7.69% se tiene aprendizaje autodidacta, capacidad de análisis y emprendimiento elegida por 2 de cada 8 docentes y finalmente con un 3,85% se encuentre competencia comunicativa, construcción social, creatividad, disciplina, trabajo en equipo, resolución de conflictos, proactividad y valores como respeto

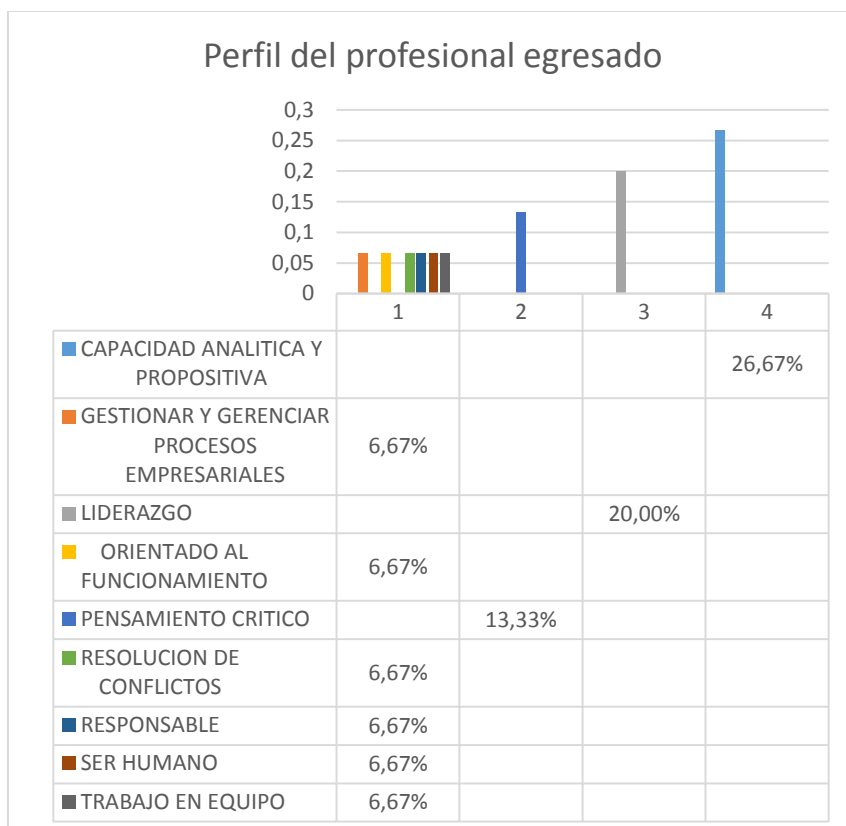
es de resaltar la existencia de variables o competencias destacadas por los docentes, como necesarias para obtener un resultado exitoso en todos los ámbitos evaluados, como lo son: competencias comunicativas, liderazgo, disciplina, proactividad, pensamiento crítico, trabajo en equipo; saliendo a la luz valores (respeto, responsabilidad y honestidad), también se evidencio la discrepancia de conceptos entre docentes, partiendo que los aciertos entre estos solo en una ocasión ascienden a 4 y en una menor medida es de 3 priorizando conceptos aislados e individuales , razón por la cual existen hasta 28 respuestas en un solo interrogante



4. Escenarios de práctica empresarial

En base a los escenarios de actuación de los estudiantes se basó de 17 respuestas y 11 ítems, se tiene que las empresas son la que tiene una mayor ponderación con un 23,53%, con un 17,65% se encuentran organizaciones de orden comercial seguido por un 11,76% organizaciones de producción, servicios y social, finalizando con un 5,88% las cooperativas, organizaciones privadas, organizaciones públicas, y una idea particular en la que no existen escenarios estables que permitan una vinculación más allá del estudiante

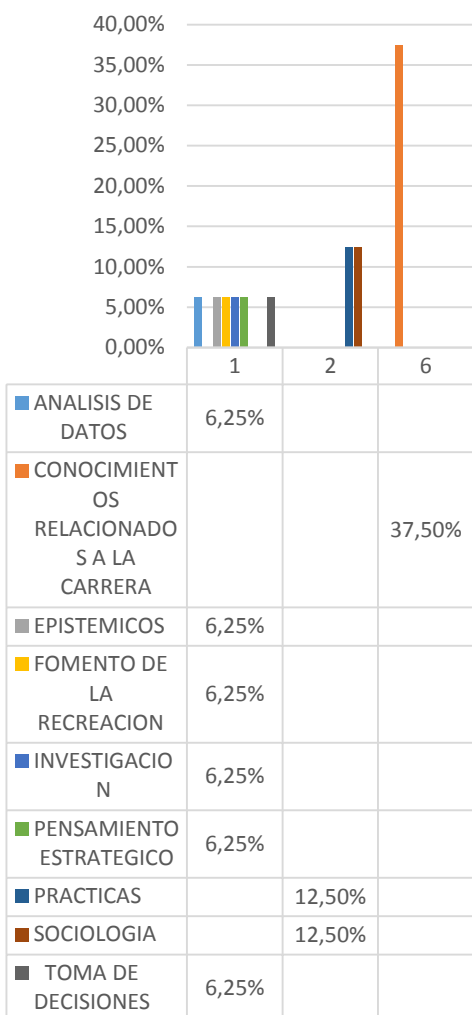
5. Perfil del profesional egresado



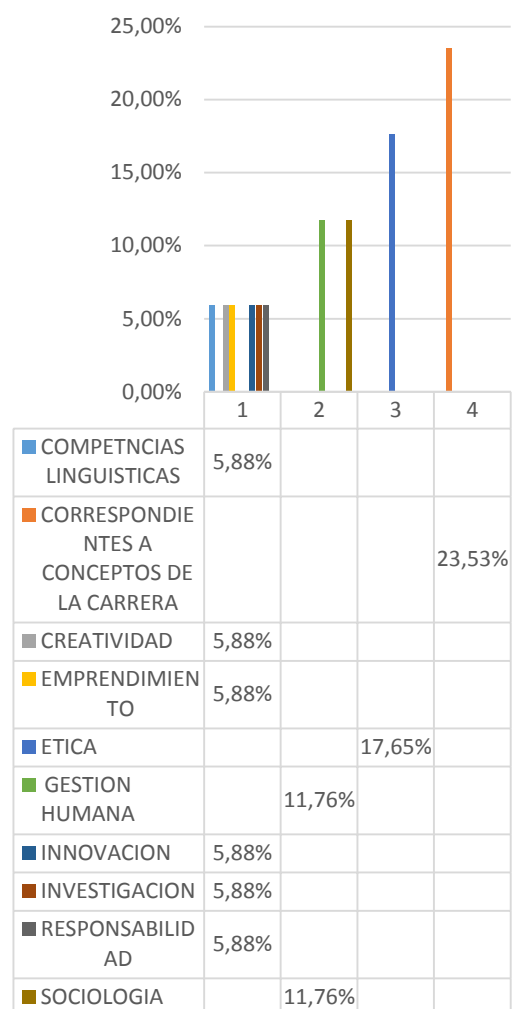
Partiendo del perfil del egresado de la universidad de Manizales se tiene un total de 15 respuestas agrupadas en 9 ítems, en los cuales sobresalen una capacidad analítica y propositiva con un 26,67% siendo la competencia con mayor acople entre los docentes, se tiene con un 20% líder, pensamiento crítico con un 13,33% y otras variables como gestionar y gerencia, orientado al funcionamiento, resolución de conflictos, trabajo en equipo, responsable y ser humano, cada una de ellas con un 6.67%

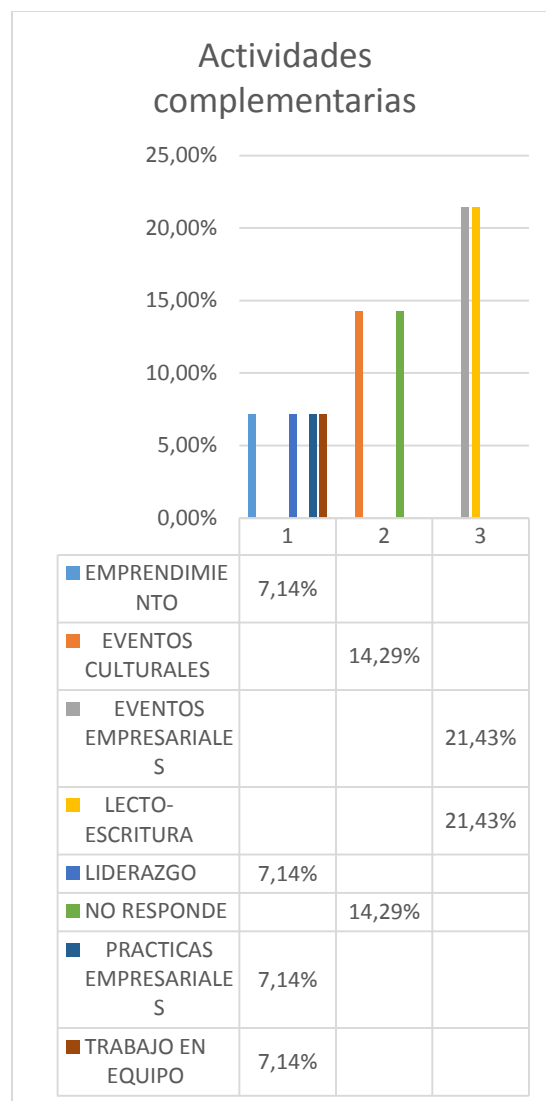
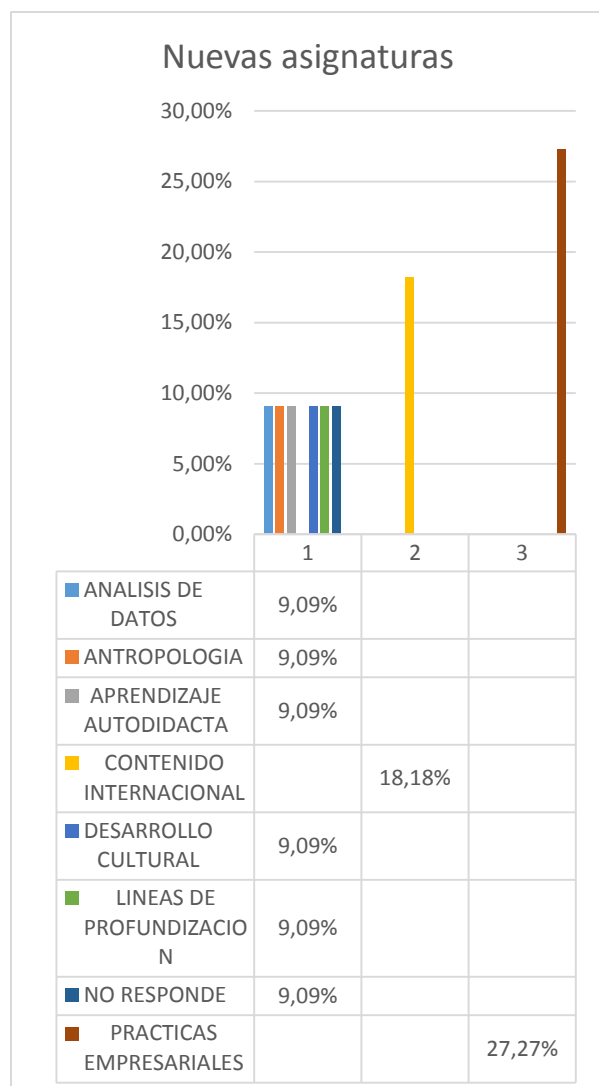
1. Asignaturas

Asignaturas que apuntan al desarrollo profesional



Asignaturas que apuntan al desarrollo social- humano





Al hablar del desarrollo de competencias fue necesario indagar que asignaturas apuntan a tal fin, para lo cual se evaluó desde diferentes perspectivas como: asignaturas que apuntan al desarrollo profesional, desarrollo social- humano, nuevas asignaturas, y actividades complementarias

Asignaturas que apuntan al desarrollo profesional: en este intervieron 16 respuestas con 9 items en donde las asignaturas que aportaron conocimientos relacionados a la carrera en donde 6 de 8 participantes resaltaron la importancia de este, a su vez con un 12.5% se encuentran las

prácticas y la sociología, y con un 6.25% análisis de datos, fomento de la recreación, investigación, pensamiento estratégico y toma de decisiones

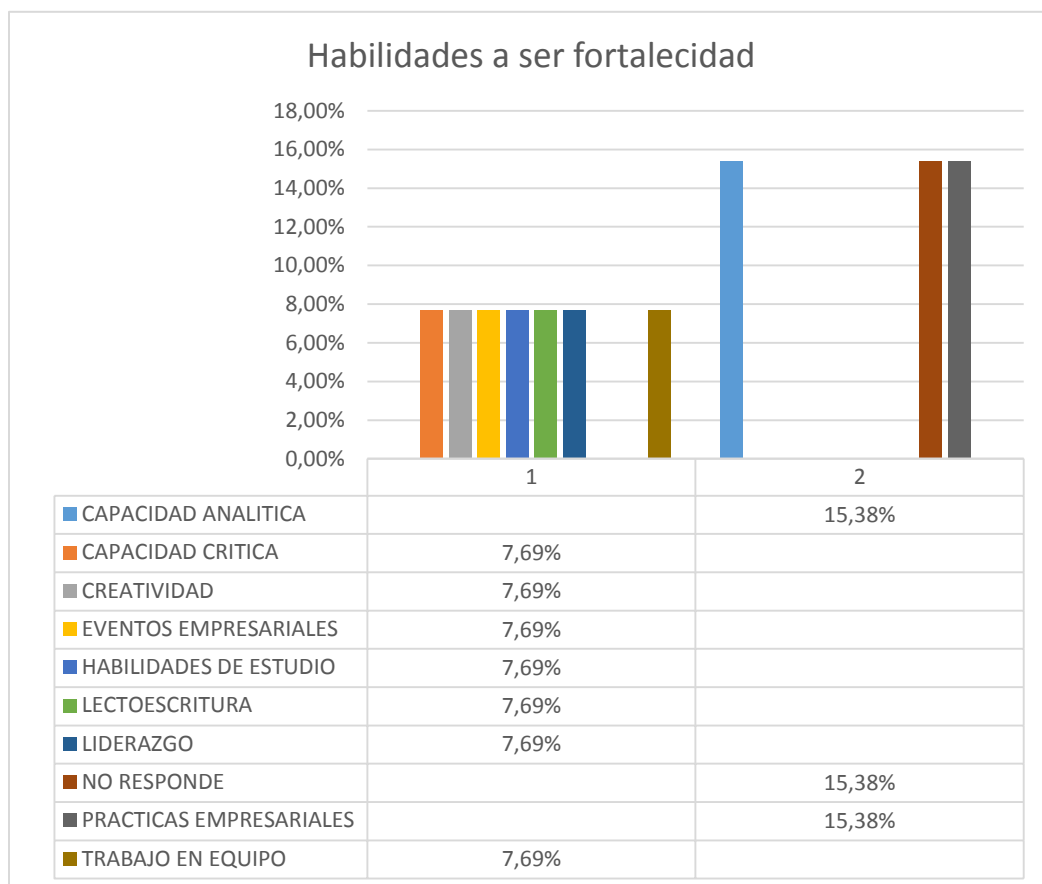
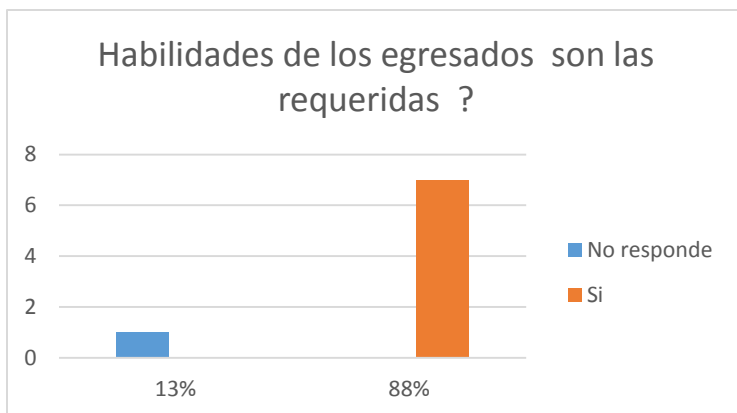
Asignaturas que apuntan al desarrollo social-humano: para el cual se establecieron 17 respuestas con 10 ítems, en donde el campo más sobresaliente son las asignaturas relacionadas con la carrera con un 23.53%, ética con un 17.65% y con un 11.76% gestión humana, y con un 5.88% competencias lingüísticas, creatividad, emprendimiento, innovación, investigación, sociología y responsabilidad

Nuevas asignaturas: para lo cual se establecieron 11 respuestas agrupadas en 8 ítems, en donde resaltan las prácticas empresariales como variable a fortalecer con un 27.27%, contenido internacional con un 18.18%, finalmente variables relacionadas con un 9.09% análisis de datos, antropología, aprendizaje autodidacta, desarrollo cultural, líneas de profundización y una persona no responde

Actividades complementarias: con 14 respuestas y 8 ítems, en donde se establecen actividades como eventos empresariales, lecto-escritura con una ponderación del 21.43% optada por 3 de cada 8 participantes, seguido de eventos culturales y docentes que no desearon responder, con un 7.14% emprendimiento, liderazgo, prácticas empresariales y trabajo en equipo

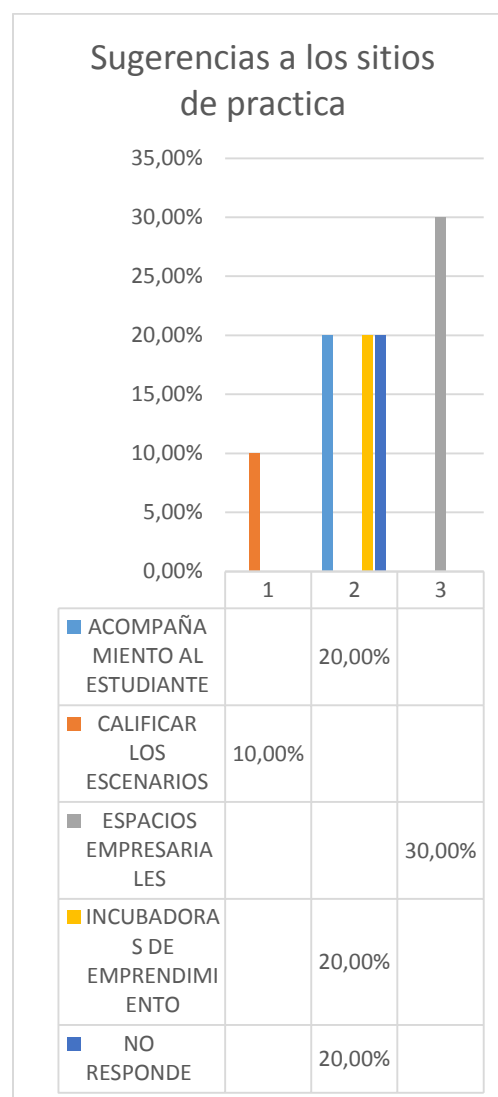
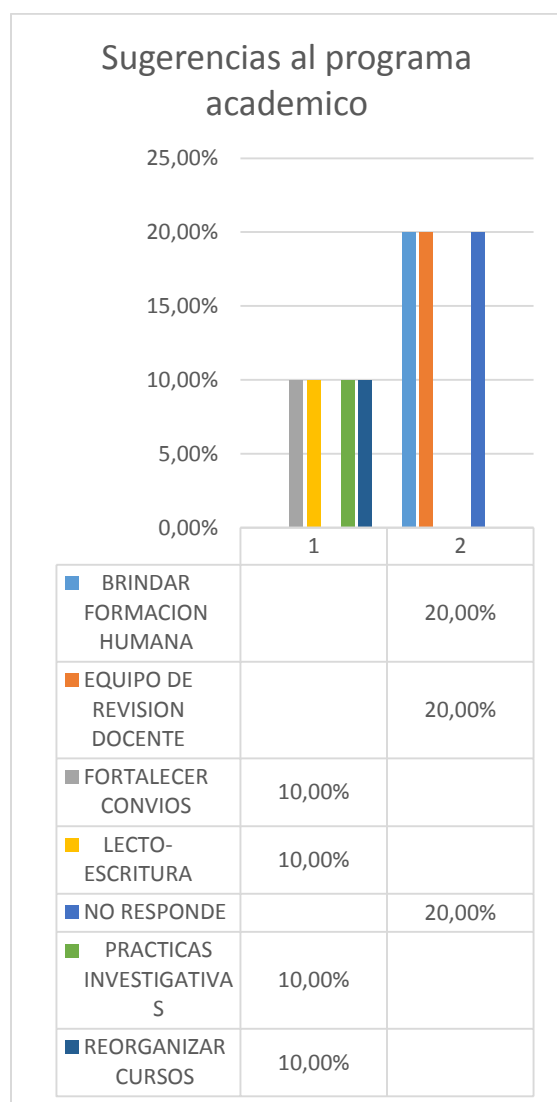
2. Habilidades

Es posible resaltar que de solo 1 de 8 docentes no se obtuvo respuesta, mientras que para los 7 participantes restantes las habilidades y destrezas obtenidas por los estudiantes si son las requeridas en el entorno laboral



En base a las habilidades a ser fortalecidas se obtuvieron un muestreo de 13 respuestas agrupadas en 10 ítems, lo cual permitió identificar que para cada 2 de 8 docentes es importante fortalecer la capacidad analítica de los estudiantes y ofrecer prácticas empresariales, sobresaliendo con un 15.38 % c/u y con un 7.69% sobresalen posturas individuales como capacidad crítica, creatividad, eventos empresariales, habilidades de estudio, lecto-escritura, liderazgo y trabajo en equipo

3. Sugerencias



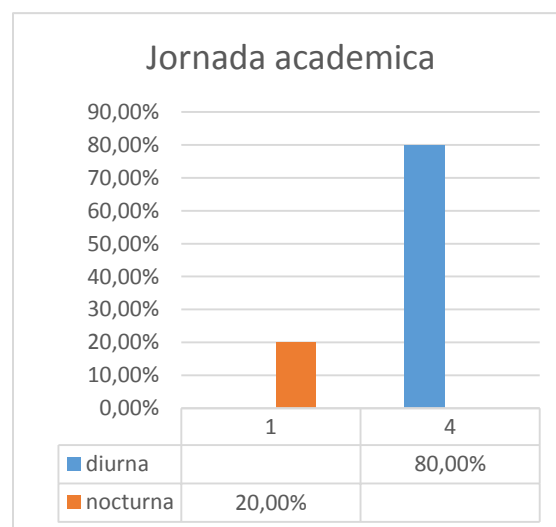
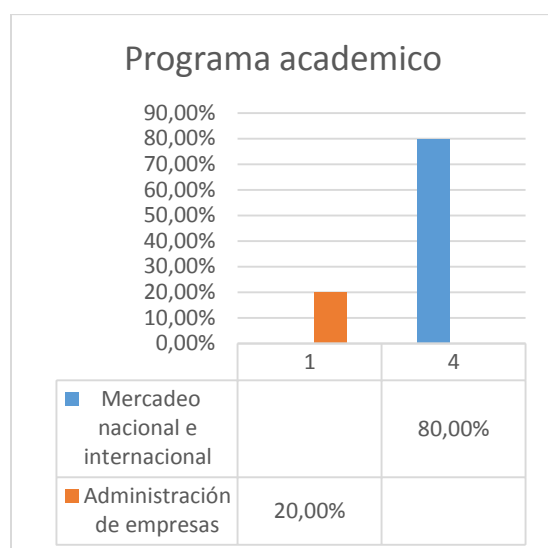
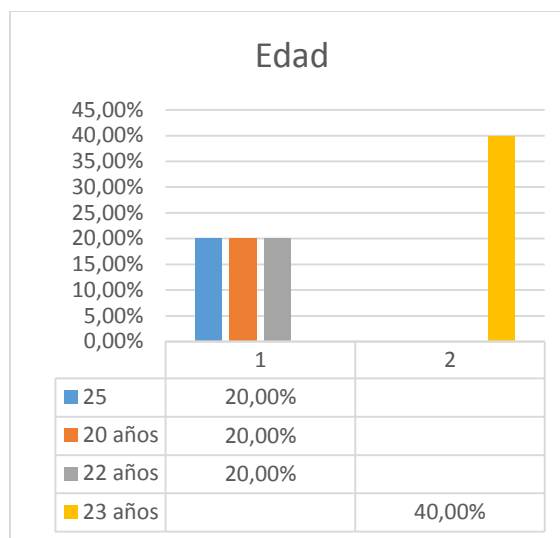
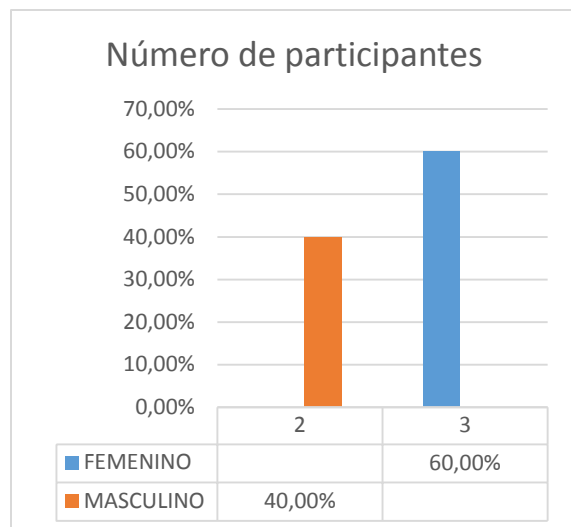
Finalizando se tomaron en cuenta las sugerencias por parte de los docentes tanto para el programa académico como para los sitios de práctica.

Para las sugerencias al programa académico se alcanzó un número de 10 respuestas sumadas en 7 ítems, en la cual brindar formación humana ha sido el ítem con mayor ponderación y más relevante entre los docentes al igual que tener un equipo de revisión docente- estudiante cada una con un 20%, entre las perspectivas docentes también se encuentran fortalecer los convenios y la lecto-escritura, realizar prácticas investigativas y reorganizar los cursos cada una con un 10%

En cuanto a las sugerencias bridadas para los sitios de practica o campos de actuación se sugirieron más espacios empresariales con un 30 %, también apuntan a un mayor acompañamiento estudiantil, con incubadoras de emprendimiento cada uno relacionadas a un 20% y como punto final con un 10% calificar los escenarios de practica

- Estudiantes

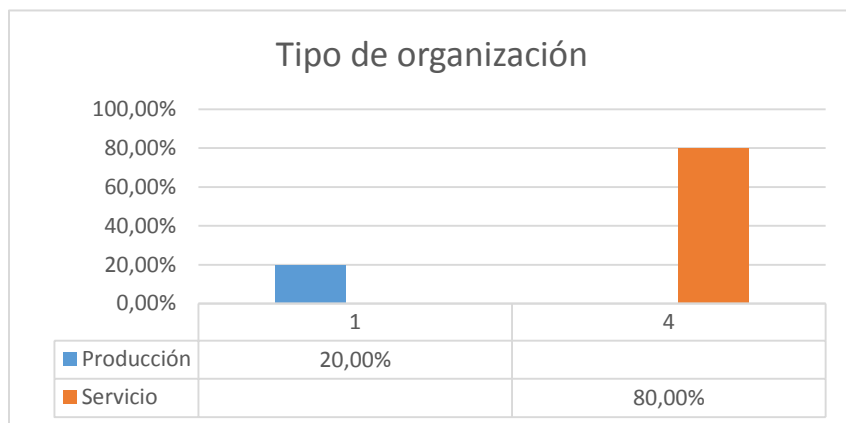
1. Perfil sociodemográfico



De acuerdo al perfil sociodemográfico de los estudiantes evaluados se tuvo que, se cuenta con un grupo de 5 personas compuesto en su mayoría por mujeres(3) con un 60 % y el 40% restante de hombres (2), con edades que oscilan entre los 20 y 25 años, en donde la mayor parte de los participantes tienen 23 años (40%) y el 60% restante equivalen a edades de 20,22 y 25 años , pertenecientes al programa de mercadeo nacional e internacional y solo uno de ellos al programa académico de administración de empresas equivalente al 20 %, así mismo al hablar de

la jornada académica se tiene que el 80 % de los participantes pertenecen a la jornada diurna y solo uno de ellos a la jornada nocturna equivalente al 20 % restante

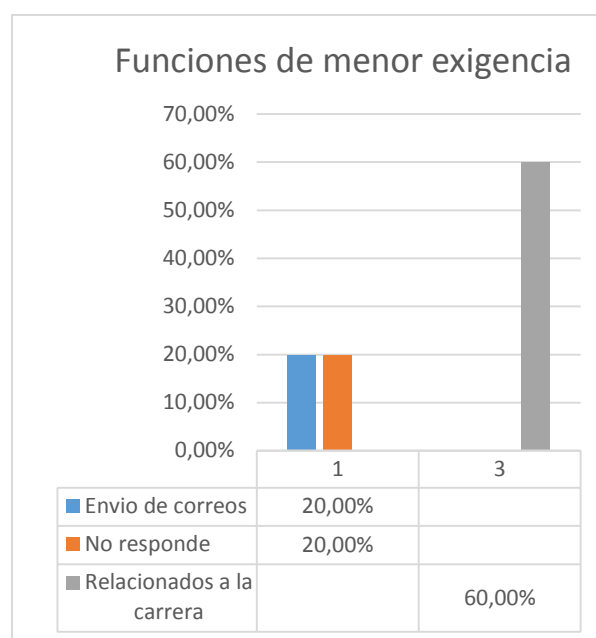
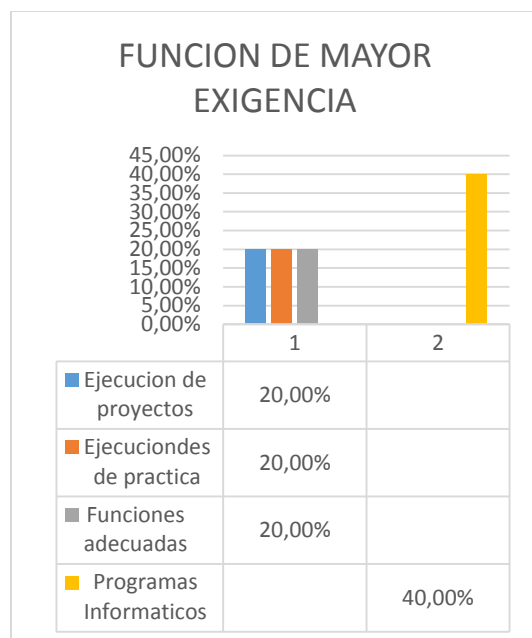
2.



tipo de organización

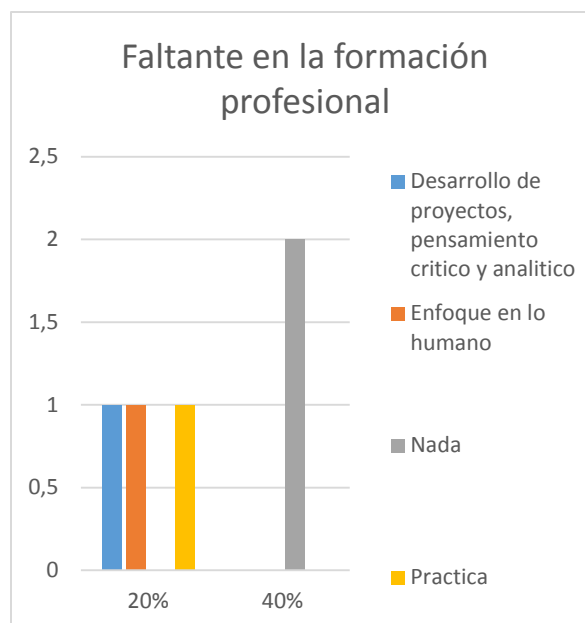
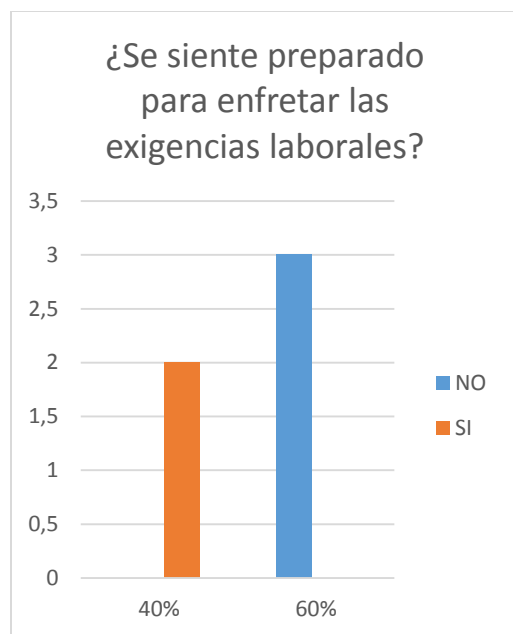
De acuerdo a la gráfica relacionada se identificó que en su mayoría los escenarios de practica pertenecen a organizaciones prestadoras de servicios con un 80% y una minoría son organizaciones de producción con un 20 %

3. Funciones



En base a las gráficas relacionadas se pudo deducir que las funciones de mayor exigencia para los estudiantes están relacionadas al manejo de programas informáticos con un 40%, no dejando de lado la ejecución de proyectos, las ejecuciones de práctica y solo uno de los participantes indica que las funciones a realizar son las adecuadas con un porcentaje del 20% cada uno. Al hablar de las funciones de menor exigencia se tiene que las funciones relacionadas a la carrera como el ítem con mayor ponderación (60%) y dentro del 40% restante se evidencia el envío de correos y participantes que no responde al cuestionamiento

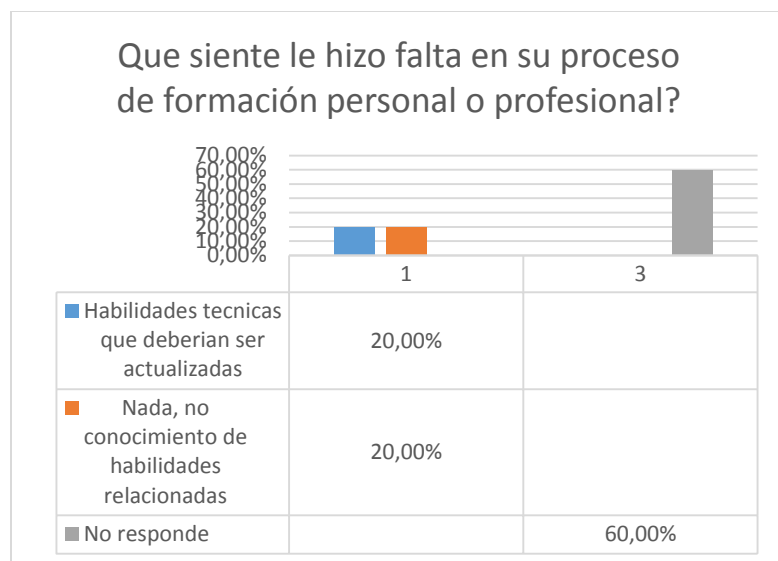
4. Preparación para la vida profesional



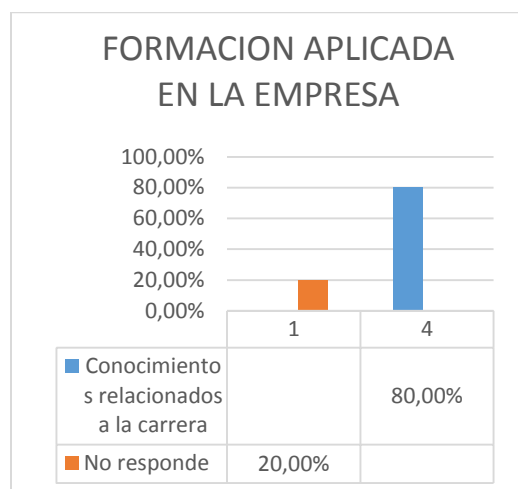
De acuerdo a las gráficas relacionadas fue posible determinar que el 40% de los estudiantes se sienten preparados para enfrentar su vida laboral, es decir solo 2 de ellos, mientras el 60 % indica no estar capacitados para enfrentar las actuales exigencias laborales. Para tal fin es necesario identificar los faltantes en la formación de los estudiantes con igualdad de proporciones, es decir el 40% indica que no presenta ningún faltante en su formación académica, mientras el 60% restante subdividen sus respuestas en potenciar el enfoque humano, desarrollar proyectos con pensamiento crítico y analítico y practica en donde el valor de cada uno de ellos equivale a un 20%

5. Formación académica

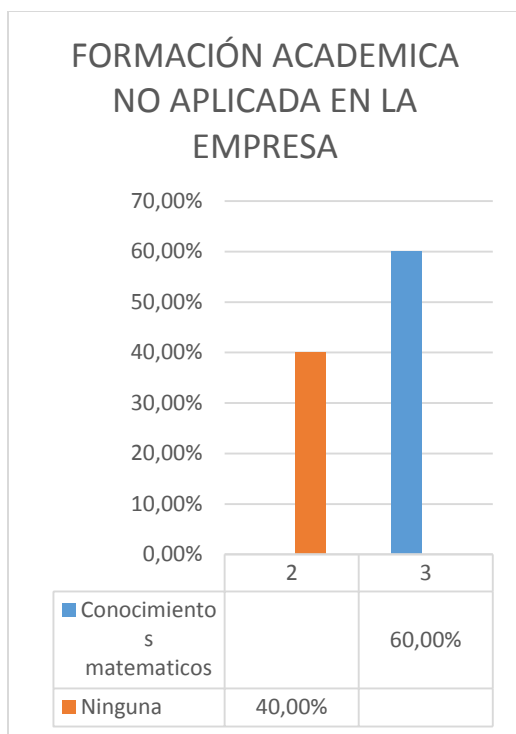
Es de evidenciar que en su gran mayoría los estudiantes no respondieron el interrogante en cuestión lo cual se traduce a un 60% , mientras que salen a la luz elementos como que faltantes como habilidades técnicas con un 20%, y con el mismo porcentaje se tiene que no tienen elementos que hicieron falta en la formación del estudiante



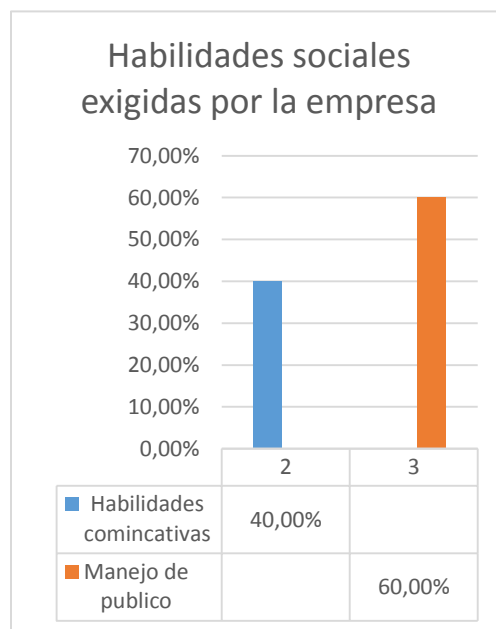
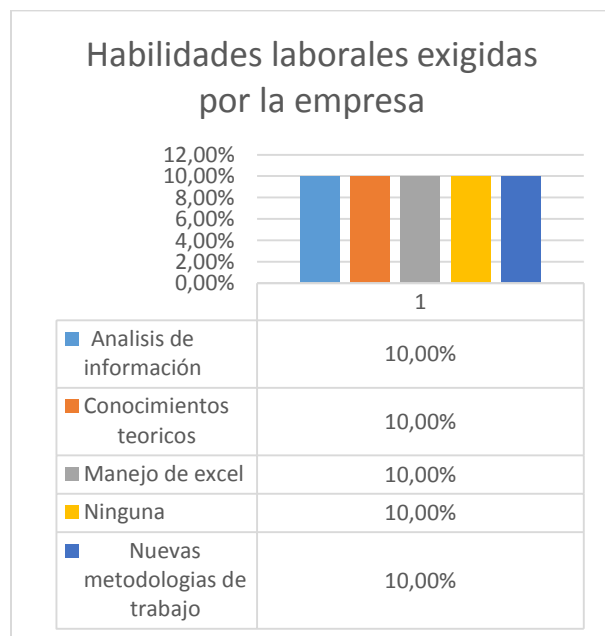
En cuanto a la formación adquirida en la universidad aplicada en la empresa se obtuvieron conocimientos técnicos con un 80 % y solo una persona no responde el cuestionamiento lo cual se ve adjuntado a un 20%



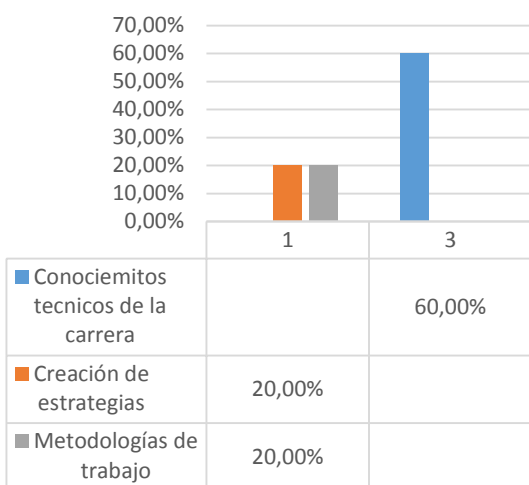
Como otro punto focal se basó en el conocer cuáles son los ítems que no son aplicados a partir de su experiencia en las diferentes compañías en donde los conocimientos matemáticos con 80% concuerdan con dicho planteamiento y el 40% restante equivale al número de participantes que no respondieron la pregunta en cuenta



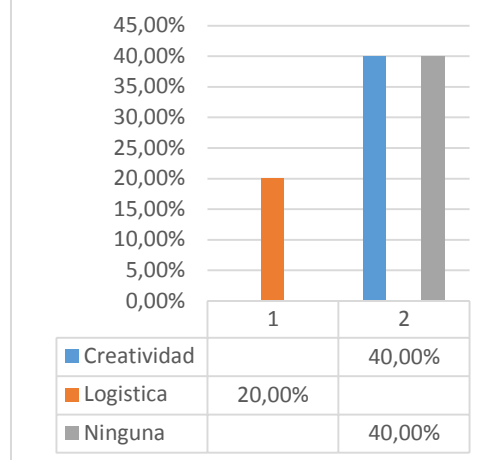
6. Habilidades y/o destrezas



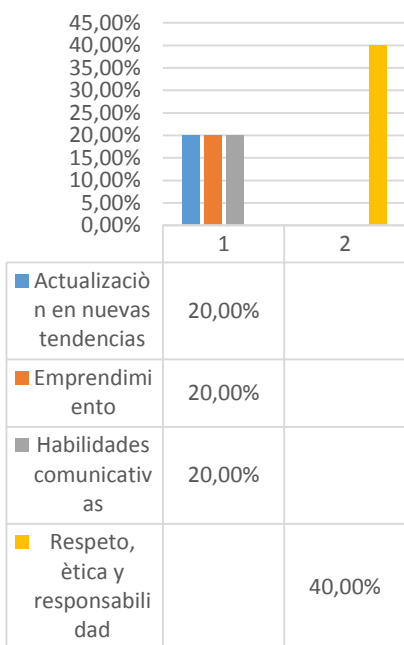
Habilidades académicas exigidas por la empresa



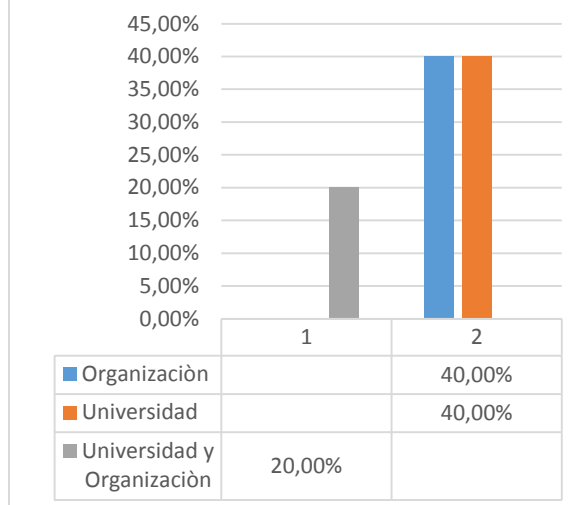
Habilidades nuevas exigidas por la empresa



Habilidades esenciales para afrontar exitosamente la vida laboral



Donde se han fortalecido dichas habilidades



Fue necesario conocer las habilidades y/o destrezas de los estudiantes puestas en práctica en sus respectivos sitios de practica como primer acercamiento a la vida laboral y posteriormente como fundamento para un exitoso desempeño en la misma, para la medición de esta variable fue necesario identificar la perspectiva de los estudiantes frente a: habilidades laborales, habilidades sociales, habilidades académicas, nuevas habilidades exigidas por la empresa ; habilidades esenciales para afrontar la vida laboral y donde se han fortalecido dichas habilidades

Habilidades laborales exigidas por la empresa: frente a este planteamiento no existe una unión conceptual en los participantes, surgiendo un número establecido de planteamientos individuales cada uno relacionado a un 10% los cuales son: análisis de la información, conocimientos teóricos, manejo de Excel, nuevas metodologías de trabajo y finalmente un participante sugiere que no tiene exigencias laborales en la empresa

Habilidades sociales exigidas por la empresa: se destacan dos posturas como puntos clave, el manejo de público con un 60% y las habilidades comunicativas con el 40% restante

Habilidades académicas exigidas por la empresa: como punto focal se tienen los conocimientos técnicos en donde 3 de 5 participantes lo eligieron como principal, seguido de creación de estrategias y metodologías de trabajo cada una con un 20%

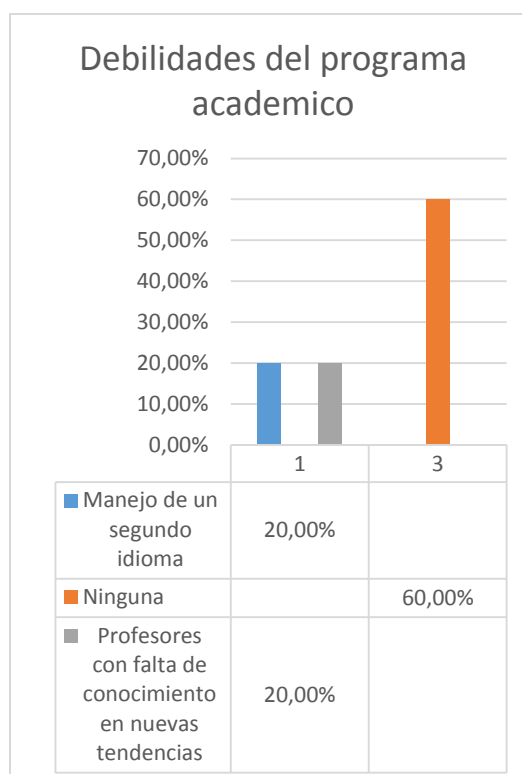
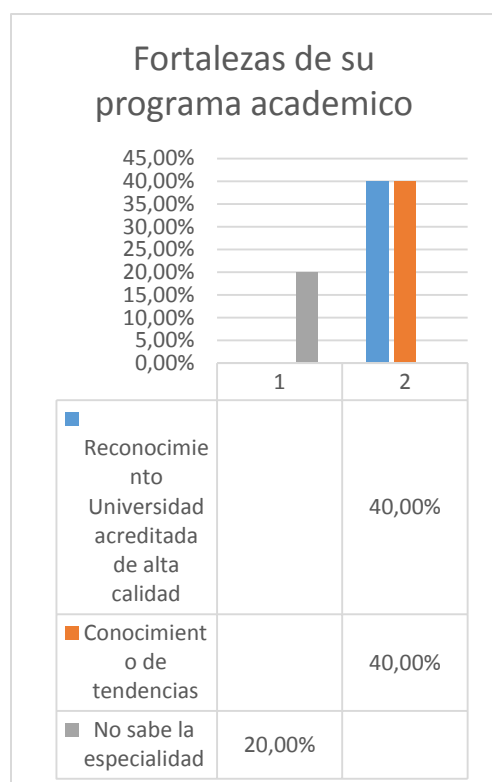
Habilidades nuevas exigidas por la empresa: para los estudiantes la creatividad con un 40%, seguida de logística con un 20% son las habilidades que han tenido que aplicar por fuera de las aprendidas en la universidad, y solo 2 de estos indican que no han tenido exigencias de nuevas habilidades en la empresa actual traducida esta información al 40% restante

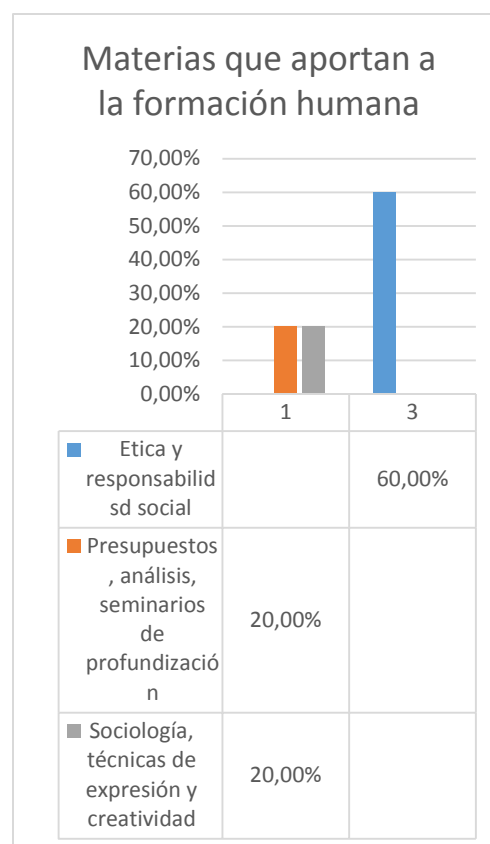
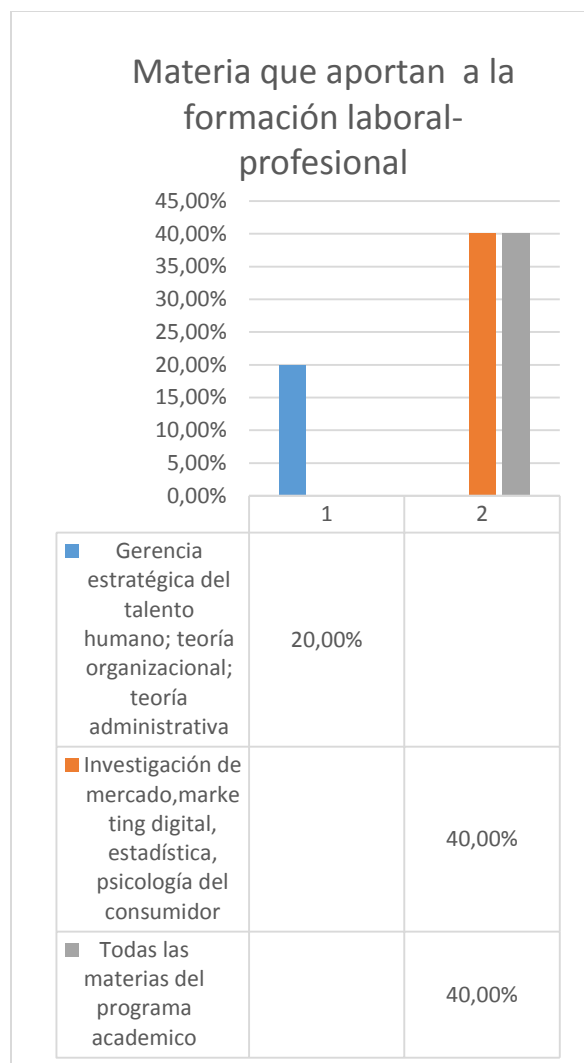
Habilidades esenciales para afrontar exitosamente la vida laboral: 2 de cada 5 estudiantes coinciden en que el respeto, ética y responsabilidad son requisitos para la vida laboral, aciertos

que se ven reflejados a un 40%; pero también intervienen habilidades comunicativas, emprendimiento y actualización en nuevas técnicas como elementos importantes los cuales cuentan con 20% cada uno

Donde se han fortalecido dichas habilidades: para 1 de 5 personas estas destrezas se han fortalecido unísonamente entre la universidad y la organización, en cambio para el 80% restante estos se ven de manera separada en donde la universidad y las organizaciones cuentan cada una con un respaldo del 40 %

7. Programa académico





Al igual que fue necesario conocer cuáles son las habilidades y/o destrezas, sus potencialidades y puntos a ser fortalecidos también fue punto clave el realizar el mismo proceso con el programa académico de los estudiantes; para dicho fin se tuvo en cuenta la revisión de las fortalezas, debilidades, las materias que han aportado a la formación profesional, y las materias que han aportado a la formación humana

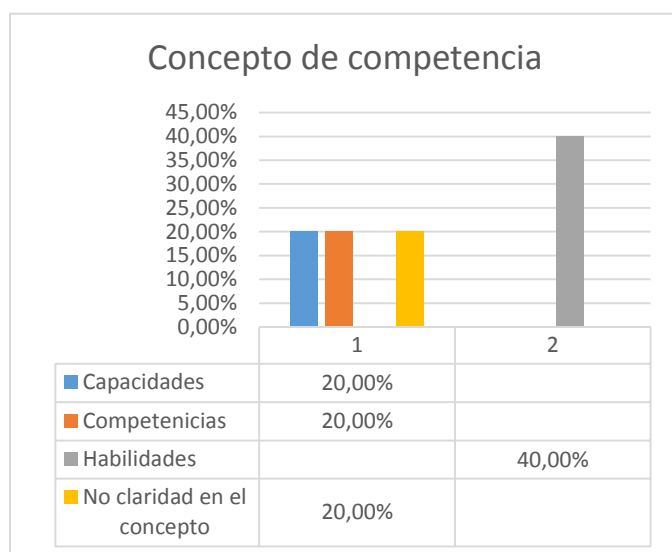
Fortalezas del programa académico: en esta convergen dos ítems específicos el reconocimiento como universidad acreditada de alta calidad y el conocimiento de tendencias ambas con un 40%,

culminando con que solo una persona no tiene conocimiento de cuál es la especialidad o fortalece de su programa académico con un 20%

Debilidades del programa académico: el 60% de los participantes afirmaron que el programa académico no presenta ninguna debilidad, mientras que el 40% restante aluden al manejo de un segundo idioma y a profesores que les falta conocimientos en nuevas tendencias como una de las debilidades en donde cada uno cuenta con un 20%

Materias que han aportado a la formación profesional: en general el 40% indica que todas las materias del programa aportan a la formación profesional, el otro 40% indica que materias como investigación de mercadeo, marketing digital, etc. Y con un 20% gerencia estratégica y teoría organizacional y administrativa son las materias que apuntan y aportan al desarrollo profesional y posteriormente laboral

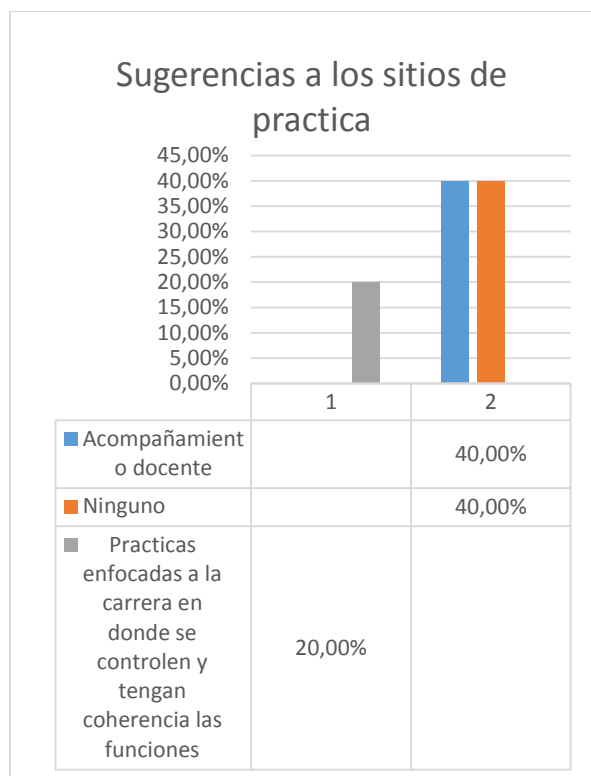
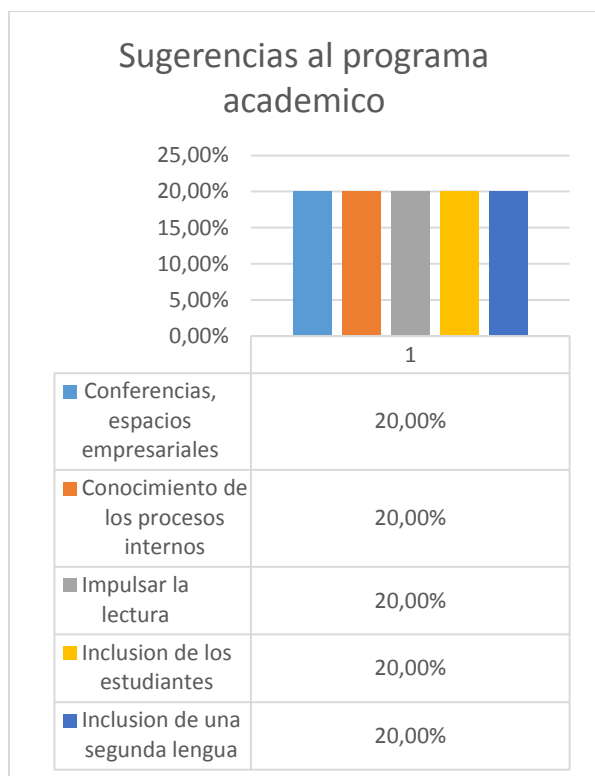
Materias que aportan a la formación humana: con un 60% se encuentra ética y responsabilidad social, y presupuestos análisis y seminarios de profundización al igual que sociología, técnicas de expresión y creatividad cada una con un 20%



8. Competencia

Como esta es una investigación basada en competencias fue necesario establecer que entienden los estudiantes por el termino; de acuerdo a la gráfica de referencia se tiene que solo dos personas coincidieron en el término de habilidad con un 40% mientras que el resto de los participantes hablaron de términos como capacidades, competencias y finalmente no se tenía una claridad en el concepto dándole un valor del 20% a cada una de estas respuestas

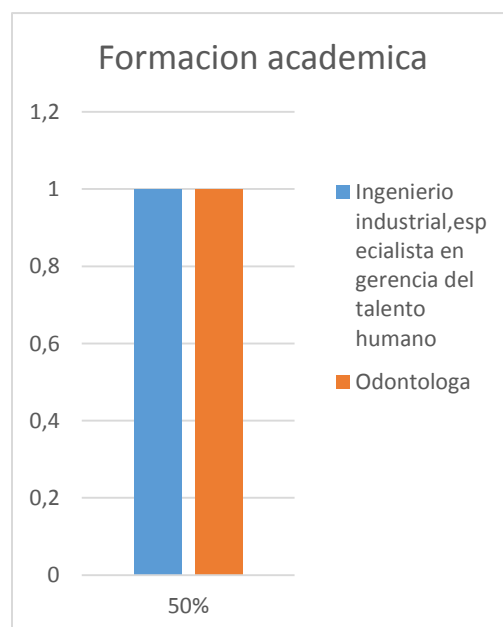
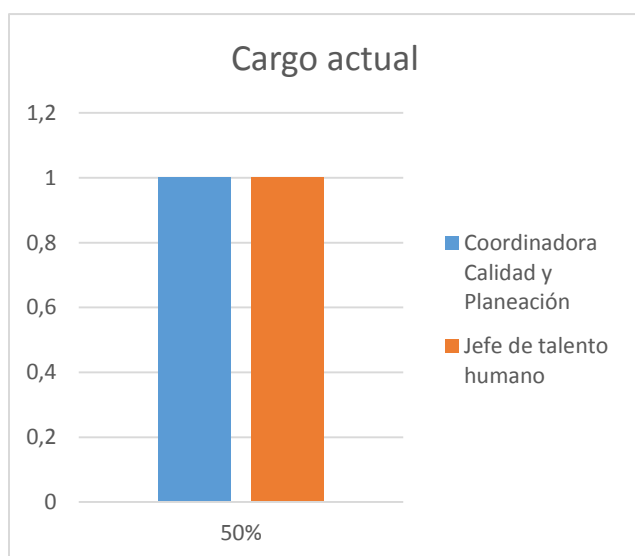
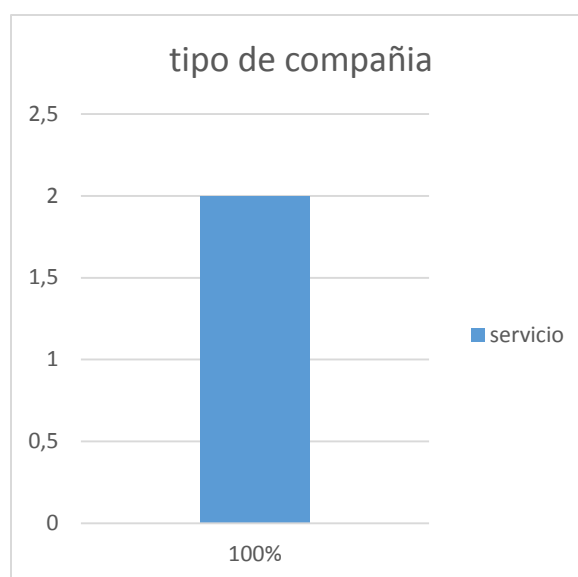
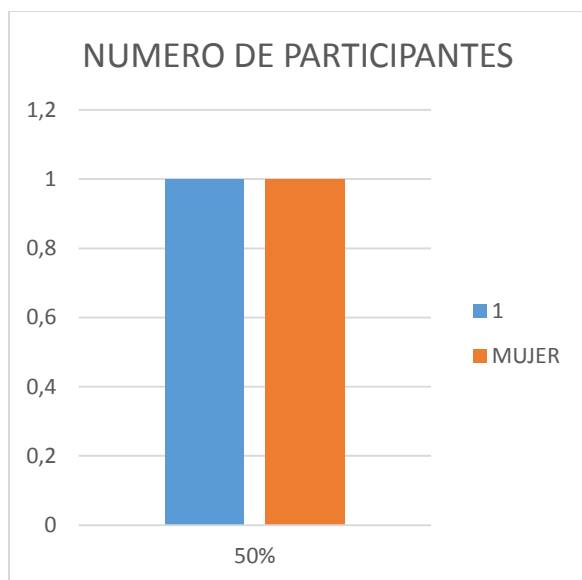
9. Sugerencia



Finalizando se tomaron en cuenta las diferentes sugerencias tanto para el programa académico, como para los sitios de práctica. En cuanto al programa académico se obtuvieron respuestas individualizadas con un porcentaje del 20% las cuales son: realización de conferencias y espacios empresariales, conocimientos de los procedimientos internos de los sitios de práctica, impulsores de lectura, inclusión de los estudiantes en los procesos e incursión de una segunda lengua. En cuanto a los sitios de práctica se requiere un acompañamiento docente con un 40% y practicas enfocadas en donde se controle y se tenga coherencia las funciones con un 20% en donde el 40% restantes es de personas que no presentan ningún tipo de sugerencia a las organizaciones

- Empresarios

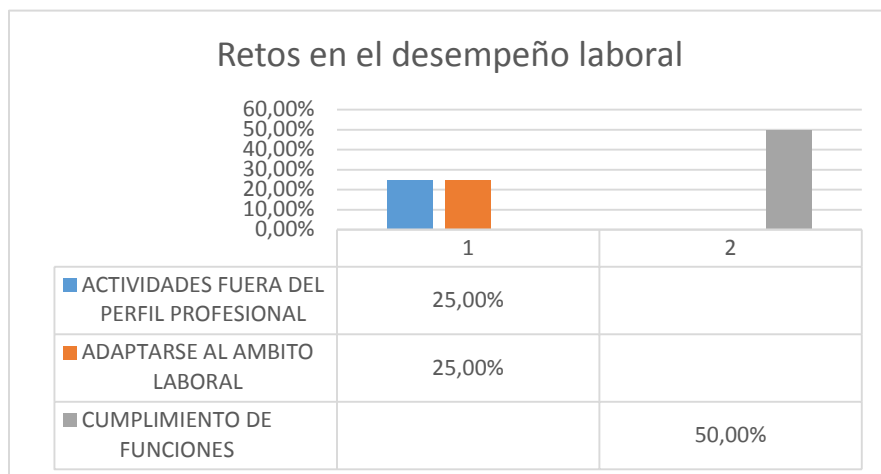
1. Perfil sociodemográfico



Identificando el perfil socio-demográfico de los empresarios a evaluar se tiene que representan a 2 participantes hombre y mujer, que actualmente laboran en compañías prestadoras de servicios, con cargos en los cuales tiene a cargo personal como coordinador de calidad y planeación y jefe

de talento humano, similar presentan formaciones académicas diferentes como ingeniería industrial y odontología Retos

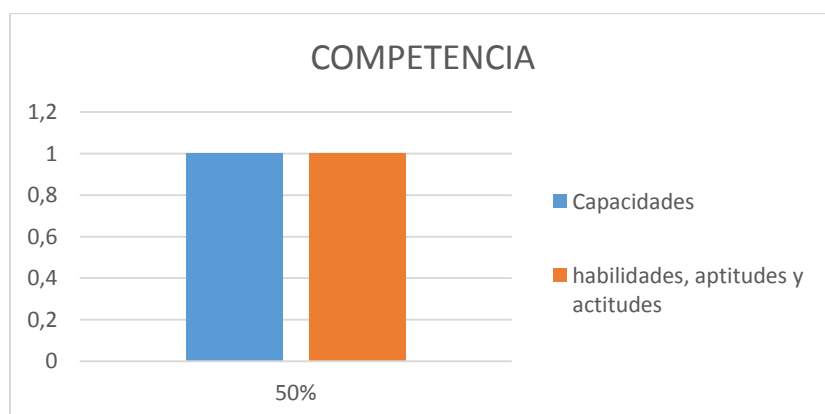
2.



retos

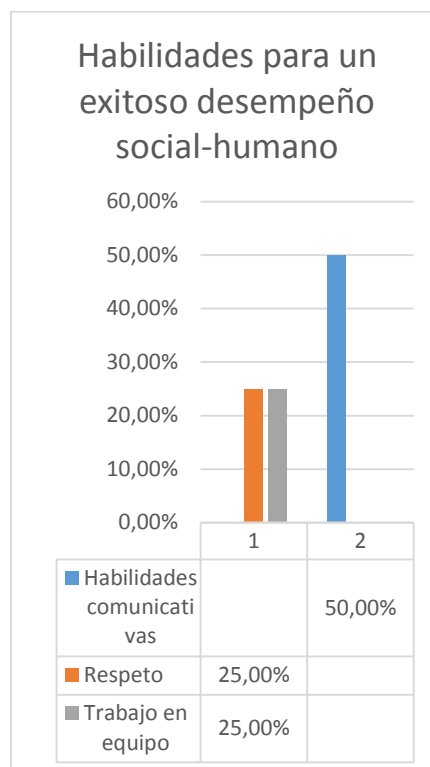
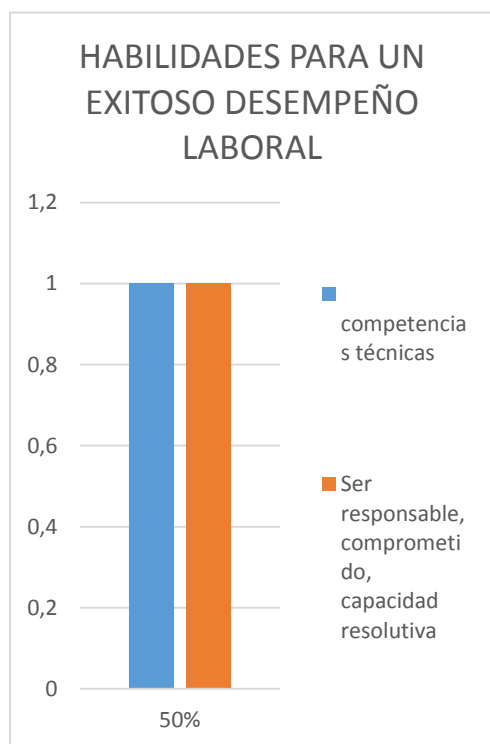
Para los empresarios uno de los principales retos que presentan los estudiantes fue el cumplimiento de las funciones a cabalidad y con calidad representada por un 50%, también se encuentran las actividades fuera del perfil profesional al igual que adaptarse al ámbito laboral cada una con un equivalente de 25%

3. Competencias



Basándonos en el objetivo de la investigación, se parte del concepto de competencia para los empresarios relacionados, en donde este concepto se ve dividido en capacidades y habilidades en temimos iguales de 50% cada una

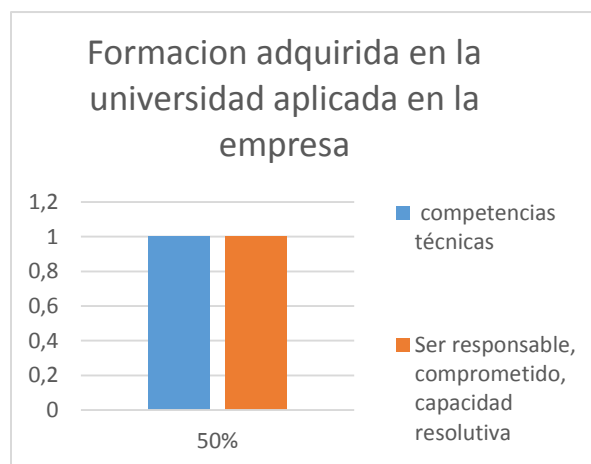
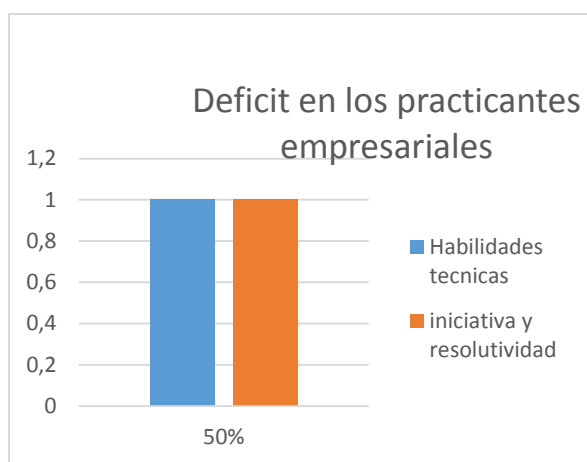
4. Habilidades



Las habilidades son de gran importancia para alcanzar los objetivos de la investigación razón por la cual para los empresarios se establecieron dos vertientes habilidades para el desempeño laboral en donde se adquirieron 2 tipos de respuesta competencias teóricas y compromiso, capacidad resolutiva y responsabilidad, del mismo modo se indagó por las habilidades para un desempeño social humano en el cual se vio una mayor interacción entre las respuestas de los

participantes donde las habilidades comunicativas tienen un 50% y el trabajo en equipo al igual que valores como el respeto alcanzan un 25%

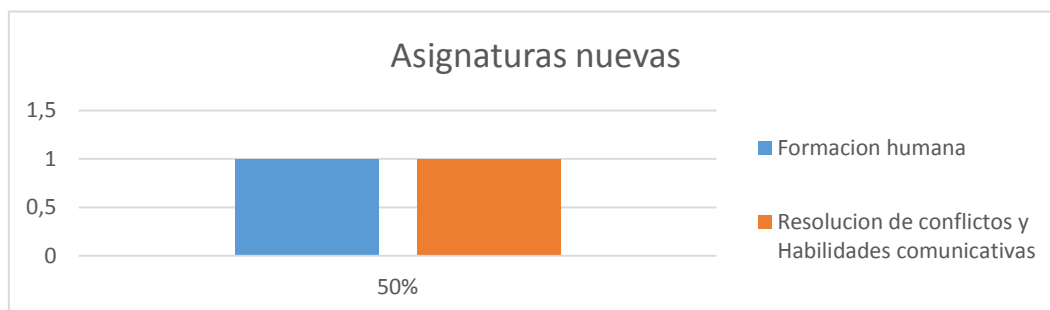
5. Formación académica



En cuanto a la formación académica los empresarios pudieron identificar déficit en los practicantes en cuanto a las habilidades técnicas de los mismos y a la iniciativa y resolutiveidad a la hora de enfrentarse a una tarea, así mismo se establece que esas mismas competencias técnicas son las requeridas y las aplicadas en los centros de práctica adicionando la capacidad resolutive, compromiso y el valor de la responsabilidad

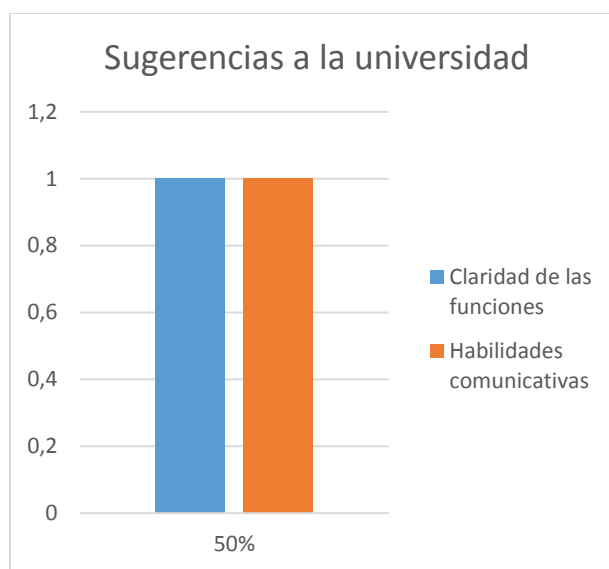
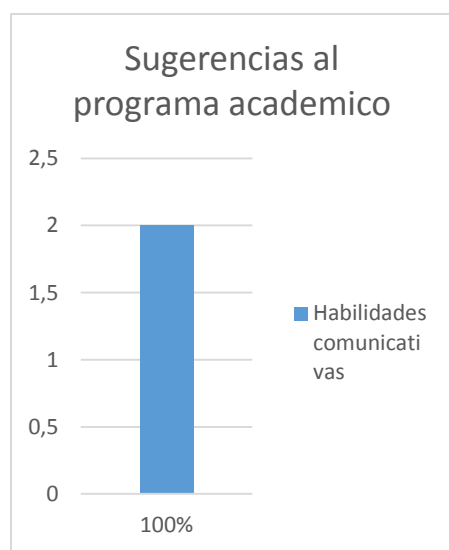
6.

signaturas



Como asignaturas nuevas los empresarios proponen dos opciones: brindar formación humana a los estudiantes y fortalecimiento frente a la resolución de conflictos y en habilidades comunicativas

7. Sugerencias



Como sugerencia para el programa académico los empresarios están 100% de acuerdo que es necesario potencializar las habilidades comunicativas de los estudiantes y para la universidad se tienen dos tipos de conceptos primero establecer una claridad en las funciones de los estudiantes y nuevamente recalcan fortalecer las habilidades comunicativas

CONCLUSIÓN

Teniendo en cuenta que las competencias para un exitoso desempeño laboral son el punto focal de este proceso investigativo, estableciendo cuáles son aquellas competencias con las cuales cuentan los estudiantes próximos a graduarse y a enfrentarse a su vida laboral, desde un ámbito

académico, laboral y psicosocial/ humano, dando claridad que las propuestas dadas tanto por los programas académicos como las exigidas por el entorno laboral apuntan a un mismo lineamiento , pero a su vez se tiene en cuenta cuáles son las asignaturas que respaldan el desarrollo dichos procesos, las cuales se describen a continuación :

En concordancia al hábito laboral se identificó que las competencias técnicas y la capacidad de análisis, son fuente vital para establecer bases sólidas en el actuar laboral/profesional de los egresados, además sumado a este proceso, es de gran importancia tener presente la existencia de competencias académicas que sirven de soporte para desarrollar las competencias laborales; en este sentido se deduce que las competencia lectora, el pensamiento crítico y los conocimientos técnicos relacionados con la carrera en particular son dichos elementos de sustentabilidad

Todo esto sin dejar a un lado las competencias psicosociales y/o humanos que se encuentran interrelacionadas con las dos anteriormente expuestas, en donde las habilidades comunicativas y el liderazgo jugaron un papel de gran importancia en el acople a la vida laboral y al relacionamiento al interior de la organización presente

La investigación no solo apunto al establecimiento y conocimiento de las competencias definidas previamente, sino a asignaturas que respaldan el desarrollo de estas en su totalidad como lo es, la implementación de formación humana en donde se le brindan los estudiantes componentes éticos y de responsabilidad social, así como es de gran importancia y no se deben dejar de lado las asignaturas ligadas a los conocimientos técnicos relacionados, pero también a los acercamientos empresariales que ayuden y apunten al fortalecimiento de dichos conocimientos de cada carrera en particular

Además de las competencias y variables identificadas anteriormente se evidenció que a lo largo del documento emergen valores como respeto, responsabilidad y honestidad, siendo notorio la falta de conocimiento de lo que es una competencia en sí misma, adicionalmente se distinguió la discrepancia de conceptos entre todos los actores entrevistados, partiendo que los aciertos entre ellos son una minoría, razón por la cual la medición de las variables de entrevista se convirtió en un proceso de mayor complejidad al obtener una gran cantidad de respuestas frente a preguntas poco complejas dando como resultado un número de conceptos aislados e individuales.

A partir de la información suministrada a lo largo del documento se expuso que, uno de los retos con los estudiantes es la unión teórico-práctica; para lo cual surgió un interrogante particular, pues al partir de la experiencia docente y en el cargo, en su mayoría supera los 10 años de trayectoria ¿Cuáles son los recursos metodológicos utilizados para transmitir la información a los estudiantes? , y ¿realmente se están indagando o construyendo nuevos métodos para llegarles a los estudiantes, o se siguen utilizando los mismos de hace 20 años?

Se obtuvo como resultado a estos interrogantes la falta de acompañamiento integral por parte de los docentes a los estudiantes, así como la poca búsqueda de nuevas tecnologías y tendencias por parte de los docentes, de este mismo modo es necesario ofrecer una revisión exhaustiva de las funciones a realizar en los respectivos sitios de práctica; situaciones que hacen que los estudiantes no se sientan preparados para enfrentar las exigencias laborales, resaltando faltantes en la formación más que académica en el enfoque humano, y en el desarrollo de proyectos con pensamiento crítico y analítico.

Así como potencializar un segundo idioma, variable vista como una de las grandes debilidades o brechas en los perfiles de los programas académicos al no evidenciar su profundización, en

este siendo requerido para desempeñarse en otros países, y para poder realizar las funciones de internacionalización

Se requiere desarrollar competencias psicosociales que no se evidencian en la estructura curricular de la carrera, en donde fue importante indagar cómo se potencian éstas para que sean adquiridas por el profesional. Es importante resaltar que a nivel carrera se cuenta con un buen fundamento teórico para formar profesionales eficientes a nivel operativo; pero en cuanto a lo académico es necesario fortalecer las competencias psicosociales para adquirir un perfil más integral; Conocida y establecida como una competencia transversal que cada egresado o estudiante debe tener, siendo necesario la incorporación de materias de formación humana en los curriculums académicos, tomada como una materia faltante ya que a partir de la misma se facilitan en los estudiantes su postura social para una mayor adaptabilidad en un campo laboral y desarrollo personal,

Con todo lo anteriormente propuesto se brindara un /talento humano profesional capaz no solo de responder a las necesidades y exigencias laborales; sino incluso de innovar y proponer procesos de transformación, crecimiento y desarrollo organizacional.

REFERENCIAS

Charria, V (2011) Construcción y validación de contenido de un diccionario de las competencias genéricas del psicólogo: académicas, profesionales y laborales. [Interdisciplinaria: Revista de Psicología y Ciencias Afines](#). 2011, Vol. 28 paginas 303

Ferreira, M (2013) Competencias sociales en la estrategia de desarrollo de carrera. Revista apuntes de psicología Volumen 31, 1, páginas 93 a la 99.

González, Luis (2008). La cara humana de la psicología III. Universidad de Manizales.

Guarín, G. (2009). Hacia una política del trabajo en la modernidad: relación entre sujeto y trabajo en el mundo de la vida. Maestría en Gerencia de Talento Humano. Universidad de Manizales.

Hincapié, L.H (2007). Módulo Psicología de las organizaciones. Maestría en Gerencia de Talento Humano. Universidad de Manizales.

Londoño, H.(1996) Teoría de la sinergia motivacional y su dinámica vectorial en la productividad. Manizales: Universidad de Manizales.

Nieto, S. (2001) Una aproximación psicosocial al estudio de las competencias. Proyecto social: Revista de relaciones laborales. Edición N. 9 de 2001.

Zepeda, F. (2008). Autoestima, placer y productividad. Revista Perspectivas en Psicología, Nro. 10. Facultad de Psicología. Universidad de Manizales.