

Estudio descriptivo del perfil de egreso de la Licenciatura en Administración de Empresas en Latinoamérica

Miguel Goncalves Freitas

Universidad Católica Andrés Bello

Resumen

Con la masificación del currículo basado en competencias en América Latina, la carrera de Administración de Empresas inicialmente se aproximó a las características sugeridas por el Proyecto Tuning a partir de su estudio de competencias genéricas y profesionales, sin embargo, con base en los análisis individuales realizados por cada institución, estas competencias fueron configurando perfiles de egreso diferentes en cada universidad. El presente estudio tiene por finalidad describir los conocimientos, habilidades y actitudes más comunes en cincuenta instituciones de educación superior en la región. Utilizando un estudio cuantitativo de tipo descriptivo se determinó el número de veces que una palabra clave es reseñada en el perfil de egreso declarado y publicado en la página web de universidades latinoamericanas seleccionadas en un muestreo por conveniencia, encontrándose que los contenidos preponderantes son las teorías administrativas u organizacionales, las finanzas y la gestión de talento humano. En cuanto a las habilidades o destrezas resaltan la toma de decisiones, el enfoque innovador y orientado al emprendimiento mientras que las actitudes más deseadas se relacionan a comportamientos éticos, liderazgo e involucramiento con las problemáticas sociales. El presente estudio no pretende establecer relaciones ni recomendaciones sobre las características que debe tener el perfil de egreso, sólo refleja la situación en la actualidad.

Palabras clave: Perfil de egreso; competencias; Administración de Empresas; Latinoamérica.

Descriptive study of the graduation profile of the Bachelor's Degree in Business Administration in Latin America

Abstract

The massification of the curriculum focused on competencies in Latin America, the Business Administration career initially approached the characteristics suggested by the Tuning Project from its study of generic and professional competencies, however, from the individual analyzes carried out for each institution, these competencies were configuring different graduation profiles in each university. The present study aims to describe the most common knowledge, skills and attitudes in fifty higher education institutions in the region. Using a descriptive quantitative study, it was determined the number of times a keyword is outlined in the declared graduation profile and published on the website of selected Latin American universities in a convenience sampling, finding that the preponderant contents are administrative theories or organizational, finance and human talent management. Regarding skills or abilities, decision-making, an innovative and entrepreneurial-oriented approach stand out, while the most desired attitudes are related to ethical behaviors, leadership and involvement with social problems. This study does not attempt to establish relationships or recommendations on the characteristics that the graduation profile should have, it only reflects the current situation.

Keywords: Graduation profile; competencies; Business Administration; Latin America.

1. Introducción

Con la entrada de siglo XXI, la educación superior fue incorporando en sus diseños curriculares los planteamientos surgidos de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) que estableció la Universidad como “medio de adquirir calificaciones profesionales conforme a unos estudios universitarios y unos contenidos adaptados constantemente a las necesidades de la economía, en los que se aúnen los conocimientos teóricos y prácticos a un alto nivel” (Delors, 1996, pág. 22). Posteriormente la misma organización ha emitido diversas publicaciones que promueven la necesidad de un currículo basado en competencias que se enfoquen en la capacidad de las personas para buscar y procesar información, en contraposición a currículos anteriores con predominio de contenidos (Silva Montes, 2018). El currículo tradicional, basado en contenidos teóricos en la mayoría de los casos, obligaba el conocimiento exhaustivo en cada área profesional de aplicación, pero no cubría los relacionamientos debidos con el entorno, ni las prácticas profesionales, ni mucho menos las vinculaciones con el equipo de trabajo o los clientes internos o externos de la dependencia (García Ancira & Treviño Cubero, 2020).

A partir de 1999, con la firma de la Declaración de Bolonia se construyó un espacio de homologación que permitió crear el “Espacio Europeo de Educación Superior”. Esa experiencia fue la semilla del Proyecto Tuning para América Latina definido como “un espacio de reflexión de actores comprometidos con la educación superior, que a través de la búsqueda de consensos contribuye para avanzar en el desarrollo de titulaciones fácilmente comparables y comprensibles, de forma articulada” (Proyecto Tuning América Latina, 2007, pág. 13). La metodología Tuning considera entre sus fundamentos la velocidad de los cambios que se dan en los mercados laborales e infiere de allí la obsolescencia de los conocimientos, incorpora el uso del término “competencias” al referirse al entorno tecnológico y habla de “perfil profesional” cuando se refiere a la formación que debe tener un egresado universitario. Ese tránsito solapado entre las estructuras académicas tradicionales y la modernidad educativa deseada desembocó en lo que hoy en día llamamos currículo por competencias.

La conceptualización del término competencia ha generado numerosas aproximaciones desde distintas áreas, siendo definida en muchos casos como un término polisémico que puede dar diversos significados en contextos diferentes. En ámbitos educativos se han revisado diferentes elementos presentes en la definición, aunque se resaltan como aspectos comunes en la mayoría la presencia de conocimientos, habilidades y actitudes para afrontar una situación (Díaz Barriga, 2006). La propia definición inclusive permite alguna duda razonable en cuanto a la institución universitaria como ambiente propicio para el desarrollo de las prácticas que evidencien habilidades y actitudes. Si no se logra la movilización de los saberes hacia una aplicación disciplinar se podría entonces afirmar que es difícil validar el cumplimiento de la competencia. Ahora bien, hablar de currículo por competencias implica cubrir distintas dimensiones entre las que se encuentran el diseño, el desarrollo y la evaluación curricular (Arnaz, 1996), cada una de ellas con sus propios elementos y complejidades. Cuando hablamos de diseño curricular debemos tomar en cuenta la estructura del currículo y dentro de ésta uno de los puntos más importantes, el perfil del egresado o los objetivos terminales.

Si se entiende el perfil de egreso como la oferta institucional que la universidad plantea a la sociedad, en torno a la formación de un profesional determinado, el perfil representa un compromiso institucional y una promesa sostenida en cuanto a la dotación de los principales dominios de una profesión involucrada con una titulación determinada (Hawes B., 2010). Se trata de un valor esperado, en tanto que no se puede validar a ciencia cierta, por lo que el prestigio de la institución juega un rol fundamental en la declaratoria.

En el presente trabajo se abordará una revisión de los perfiles de egreso que cincuenta universidades latinoamericanas han declarado en sus páginas web al referirse a la Licenciatura en Administración de Empresas.

1.1. OBJETIVOS

Siendo la Licenciatura en Administración de Empresas una carrera presente en la implementación del Proyecto Tuning para América Latina, el objetivo que se persigue en este estudio es describir, dentro del perfil de egreso de la titulación, los elementos más comunes en torno a conocimientos, habilidades y actitudes que en la actualidad se manejan para dicha titulación.

En la búsqueda de información efectuada a través de la lectura de las páginas web institucionales, se constató la utilización de términos como perfil de la carrera, perfil profesional, áreas de desempeño, objetivo de la carrera, entre otros. Su uso se realizó en lugar del perfil de egreso en muchos casos y en otros como acompañante del mismo. En función a la revisión documental realizada se intentará aclarar lo más posible el concepto de perfil de egreso.

Como información adicional se indicará el promedio de duración de la carrera en estas instituciones, una vez revisada su publicación en página web.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. PARTIENDO DE LAS COMPETENCIAS

El abordaje de la definición de competencias no es una tarea sencilla. Numerosos autores han trabajado sobre la construcción de un concepto académico vinculado a las mismas desde sus ópticas o entornos particulares, pero transcurrido ya un cuarto de siglo desde su implementación en entornos universitarios, existen elementos fundamentales que podemos identificar en su definición: La fundamentación en acciones que buscan dar respuesta a requerimientos de un contexto, la movilización de saberes, actitudes o destrezas que se origina en dicha acción (Rodríguez Esteban & Vieira Aller, 2009), la vinculación disciplinar o vinculada a familias de situaciones y por último la evaluabilidad o posibilidad de verificar su aprendizaje (Méndez Villegas, 2007) suelen ser características presentes en mayor o menor medida en la definición de competencias.

La presencia de esta caracterización permite la clasificación de dos tipos de competencias en entornos universitarios: las competencias genéricas, entendidas como aquellos conocimientos, habilidades y actitudes que son comunes a diferentes titulaciones y que pueden contener un estilo particular de la institución, y por otra parte las competencias específicas, vinculadas específicamente con una titulación, carrera o programa en particular (Proyecto Tuning América Latina, 2007). Sobre las competencias genéricas, también llamadas transversales, ha habido diferentes aproximaciones en la búsqueda de delimitar su alcance. Desde las aproximaciones que hablan de competencias requeridas para la vida, en el entendido que el sistema educativo debe formar a un individuo que pueda dar respuesta a demandas futuras de la sociedad, indistintamente su profesión (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, 1999) hasta la especificación planteada por el Proyecto Tuning para América Latina que descompone a su vez las competencias genéricas en función a cuatro componentes: Procesos de aprendizaje, valores sociales, contexto tecnológico e internacional y por último habilidades interpersonales (Proyecto Tuning América Latina, 2007). El análisis de estos componentes pareciera indicar que los mayores aportes de las competencias genéricas al perfil de egreso están relacionados con actitudes y habilidades o destrezas que el estudiante debe desarrollar mientras avanza en su carrera, mientras que los contenidos y algunas habilidades o destrezas vinculadas con estos son orientados desde las competencias específicas.

Existen evidencias sobre estudios aplicados a universitarios graduados que manifiestan que las competencias adquiridas en la academia tienen más que ver con el área disciplinar de naturaleza teórica y con el desarrollo de habilidades, actitudes y destrezas genéricas que con el desarrollo de habilidades y conocimientos prácticos de su profesión (Rodríguez Esteban & Vieira Aller, 2009). Aunque esto constituye una oportunidad de mejora en el diseño curricular, genera una duda razonable en el cumplimiento del perfil de salida declarado por la institución.

2.2. PERFIL DE EGRESO Y PERFIL PROFESIONAL

No se podría abordar el estudio del perfil de egreso sin entender previamente la importancia de dicho elemento en el diseño curricular. Entender el currículo como una construcción que atiende a dar respuesta a una problemática social y cultural donde se busca promover un desarrollo sustentable mediante un modelo educativo determinado (Gimeno Sacristán, 1991) permite ubicar el centro y la razón de ser de una carrera universitaria determinada. En la medida que las sociedades y los entornos han ido cambiando, han cambiado también los trabajos y las empresas que conforman ese delicado entramado social. La aceleración que ha incorporado la tecnología a esos cambios, ha originado la aparición y desaparición de prácticas profesionales ligadas al desempeño humano, esto repercute directamente en las titulaciones que se ofrecen desde la universidad. Si la sociedad cambia, las empresas cambian y los trabajos cambian, no es posible pretender que las titulaciones universitarias se mantengan inalteradas.

La existencia de una profesión está vinculada estrechamente al rol que desempeña en la sociedad, por lo cual, la lectura que la institución universitaria pueda hacer sobre los problemas que enfrentan los individuos, las comunidades y las empresas de su entorno es fundamental para el desarrollo de una carrera universitaria (Martínez Márquez, 2015). Sin embargo, para las universidades es cuesta arriba mantener actualizados sus planes de estudios, justamente porque requiere de docentes formados y capacitados pedagógicamente para construir y sistematizar un conocimiento que se percibe en las empresas, pero que no está presente apropiadamente en los sistemas de documentación tradicionales. La aparición de universidades corporativas o vinculadas con empresas directamente no es más que una evidencia palpable de una apuesta por simplificar el proceso que de forma natural se había desarrollado por años.

Cuando se levanta la caracterización del profesional que la empresa requiere para operar, se está en presencia entonces de un conjunto de rasgos, capacidades, conocimientos y saberes que se piensa son predictores de un buen desempeño laboral (Moreno & Marcaccio, 2014). Es importante resaltar que sólo se podría hablar de perfil profesional cuando se está en presencia de un practicante de la profesión, dicho de otra forma, del perfil profesional pueden hablar los gremios, las asociaciones profesionales, las organizaciones (Hawes B., 2010), pero no las universidades. Inclusive la universidad como institución puede buscar la generación de un egresado que potencialmente cumpla con una caracterización determinada, pero al ser una promesa de formación, debe referirse a ella como un perfil de egresado y no como un perfil profesional.

La revisión del perfil profesional se convierte en fuente de información vital para la construcción de las competencias específicas o profesionales, es por esa razón que la mayoría de las instituciones universitarias han levantado la información de sus competencias a través de estudios cualitativos basados en entrevistas, observación directa y encuestas a egresados, empleadores y profesionales que manejan los niveles de conocimiento, habilidades y actitudes que la universidad espera desarrollar en sus estudiantes. Cuando se construye una competencia, se busca ordenar el desempeño observado en determinadas tareas para identificar los criterios que podrían validar ese desempeño, posteriormente sucede el agrupamiento de dichos criterios en clusters que constituyen las unidades de competencia y

sólo al final, del agrupamiento de esas unidades obtenemos la definición de la competencia. Visto de esa forma, la competencia profesional resultante suele tener un aura de predicción o de acción que potencialmente el egresado estaría en capacidad de realizar. Inclusive algunas declaratorias de competencias suelen comenzar por frases del estilo “ser capaz de” (Hawes B., 2010) lo cual refuerza el concepto de presunción.

El perfil profesional se vincula directamente a una profesión, de allí su nombre. En los tiempos que corren, muchas actividades desarrolladas por egresados de diferentes áreas no están vinculadas a ningún perfil profesional conocido, es más, muchas actividades que se realizan en negocios emergentes no han sido registradas como parte de ningún perfil profesional. Los gremios profesionales en muchos casos tampoco registran los cambios en las labores que suelen realizar sus agremiados. El concepto de perfil profesional asume implícitamente que la profesión es algo que puede definirse, identificarse y diferenciarse claramente dentro de los roles que ocupan los individuos en una sociedad (Hawes B., 2001). Se piensa además en rasgos diferenciales que distinguen a profesionales de diferentes sectores. Hoy en día, el impulso de la tecnología ha cambiado drásticamente las creencias sobre profesiones, inclusive existe alguna reticencia de parte de los jóvenes a estudiar ciertas carreras tradicionales porque desean un proyecto de vida que no calza con ninguna de las titulaciones existentes. Nuevos actores en el sector educativo están captando esos anhelos mediante capacitaciones online que no conducen a título profesional alguno.

Revisadas las consideraciones realizadas sobre el perfil profesional, corresponde entonces precisar la definición del perfil de egreso de una titulación. Partiendo del análisis de los requerimientos de la sociedad, el perfil de egreso es “una estructura descriptiva que representa la promesa y el compromiso institucional hacia la sociedad y los estudiantes, en términos de habilitar a éstos en los principales dominios de la profesión” (Hawes B., 2010). Esta descripción debe ser manejada cuidadosamente puesto que, aunque presenta alguna similitud con el concepto de propuesta de valor utilizado en mercadeo, no debe utilizarse como argumento publicitario para la captación de aspirantes. El perfil de egreso resume la declaratoria de las competencias presentes en la carrera universitaria, siendo inclusive un documento que la institución certifica como compromiso presente en su propuesta formativa.

3. METODOLOGÍA

El abordaje metodológico utilizado fue el de una investigación cuantitativa de tipo descriptivo puesto que el objetivo principal del estudio es la determinación de las características relacionadas a los conocimientos, habilidades y actitudes que más se repiten en los perfiles de egreso declarados por las instituciones revisadas. La selección de la muestra se realizó por un criterio de conveniencia, es decir, tomando los casos a los cuales tuvimos acceso (Hernández Sampieri, Fernandez-Collado, & Baptista Lucio, 2006) puesto que las universidades seleccionadas debían ofrecer la carrera de Administración de Empresas o similares, debían tener información sobre el perfil de egreso en su página web abiertamente o en la descripción de la carrera y adicionalmente ofrecer información general de la misma. Como se procuró un estudio para la región latinoamericana, se identificaron universidades en toda la región siempre y cuando se cumplieran las premisas indicadas anteriormente.

No se solicitó autorización a ninguna de las instituciones revisadas para la realización del presente estudio, puesto que se está manejando información publicada en páginas web y no se emitirá opinión particular de ninguna de las instituciones. Los resultados serán basados en la totalidad de la muestra revisada.

Tabla N°1 Universidades consultadas para el estudio descriptivo

Institución	País	Institución	País
Pontificia Universidad Católica Argentina	Argentina	Universidad Nacional Autónoma de Honduras	Honduras
Universidad de Buenos Aires	Argentina	Universidad Tecnológica de Honduras	Honduras
Universidad Católica de Córdoba	Argentina	Universidad Juárez del Estado de Durango	México
Universidad Nacional de La Plata	Argentina	Universidad Iberoamericana Torreón	México
Universidad Mayor de San Simón	Bolivia	Universidad Iberoamericana Ciudad de México	México
Universidad Católica Boliviana	Bolivia	Universidad Iberoamericana de Puebla	México
Unisinos	Brasil	Universidad Iberoamericana León	México
Universidad Católica de Pernambuco	Brasil	Universidad Iberoamericana Tijuana	México
Centro Universitario FEI	Brasil	ITESO Universidad Jesuita de Guadalajara	México
Universidad Federal de Minas Gerais	Brasil	Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua	Nicaragua
Universidad Diego Portales	Chile	Universidad Politécnica de Nicaragua	Nicaragua
Pontificia Universidad Católica de Chile	Chile	Universidad Cristiana Autónoma de Nicaragua	Nicaragua
Universidad Alberto Hurtado	Chile	Universidad de Panamá	Panamá
Universidad del Norte	Colombia	Universidad Interamericana de Panamá	Panamá
Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá	Colombia	Universidad Nacional de Asunción	Paraguay
Pontificia Universidad Javeriana de Cali	Colombia	Universidad Católica Ntra. Señora de la Asunción	Paraguay
Universidad de Los Andes	Colombia	Pontificia Universidad Católica del Perú	Perú
Universidad Nacional de Colombia	Colombia	Universidad Nacional Mayor de San Marcos	Perú
Universidad EAFIT	Colombia	Universidad APEC	Rep. Dominicana
Universidad de Costa Rica	Costa Rica	Universidad Católica del Uruguay	Uruguay
Tecnológico de Costa Rica TEC	Costa Rica	Universidad de la República Uruguay	Uruguay
Universidad Técnica de Manabí	Ecuador	Universidad de Carabobo	Venezuela
Pontificia Universidad Católica del Ecuador	Ecuador	Universidad Metropolitana	Venezuela
Universidad Centroamericana José Simón Cañas	El Salvador	Universidad Católica Andrés Bello	Venezuela
Universidad Rafael Landívar	Guatemala	Universidad de Los Andes	Venezuela

La recolección de datos se hizo consultando las páginas web públicas de las instituciones arriba señaladas, la información obtenida fue procesada a través del programa computacional Atlas.Ti® clasificando y categorizando los datos obtenidos en cuanto a su pertinencia como conocimiento, habilidad o actitud. Estos componentes fundamentales en la definición de competencias se conformaron en categorías para el análisis.

El conocimiento conforma la dimensión del “saber”, o la llamada racionalidad teórica (Aznar Minguet & Ull Solís, 2009) construida en un basamento epistemológico y metodológico adecuado a los tiempos, donde las interrelaciones entre áreas son cada vez más frecuentes en el desarrollo de un modelo sustentable. Las habilidades están vinculadas al “hacer”, o racionalidad práctica, donde las experiencias, simulaciones o problemas se desarrollan de forma interrelacionada con basamentos teóricos para generar situaciones inéditas donde se puedan verificar los aprendizajes. Por último, las actitudes son la demostración del “ser”, de la racionalidad ética, y tienen que ver con la orientación en valores que el individuo manifiesta al actuar. Muchas veces estas actitudes están condicionadas por los entornos sociales y las comunidades, positiva o negativamente, lo cual incide en el logro de las competencias en ambientes universitarios.

En la medida en que se desarrolló la revisión documental en las páginas web se fueron creando las diferentes subcategorías del análisis, para posteriormente sistematizar las similitudes encontradas y poder establecer los cálculos que determinan las características más comunes en cada dimensión.

4. RESULTADOS

En la revisión que se realizó en los perfiles de egreso declarados se identificaron palabras claves que permitieron la posterior clasificación en las categorías: conocimientos, habilidades y actitudes. Aquellas palabras o frases que aparecieron sólo en menos del 10% de la muestra no fueron reseñadas puesto que representan particularidades o especificidades de instituciones que no son compartidas por el resto y por tanto no se podrían considerar dentro de un perfil de egreso promedio para la licenciatura.

No se analizaron consideraciones de forma sobre la redacción del perfil de egreso o la utilización del término “perfil profesional”. Tampoco se emitirán juicios de valor sobre el alcance que se pretende lograr en la declaratoria de alguna competencia al contrastarla con la malla curricular o con la duración de la carrera. No es parte del alcance de este estudio la consideración sobre la calidad del diseño curricular o la declaratoria de competencias, unidades de competencia o criterios de desempeño.

Para determinar la presencia o no de cada palabra o frase considerada subcategoría se tomó en cuenta la redacción presente en las descripciones de la carrera, las vinculaciones con el mercado laboral, los perfiles de egreso o profesionales declarados y en general toda la información disponible en la página web referida a la titulación. En algunos casos la información no estaba disponible en la ubicación que hubiésemos considerado adecuada ni tampoco con la redacción pertinente a nuestro juicio.

Tabla N°2 Áreas reseñadas en la categoría “Conocimientos”

<u>Materias, áreas de conocimiento o de formación</u>
Administración / Organización / Gerencia/Teorías Administrativas / Ciencias Administrativas
Finanzas / Inversiones / Administración Financiera / Finanzas Corporativas
Marketing /Mercadeo / Mercadotecnia
Emprendimiento / Innovación / Generación de Empresas
Planificación Estratégica / Estrategia / Planificación
Operaciones / Logística / Compras
Medio Ambiente / Sustentabilidad / Ecología / Conservación / Gestión Ambiental
Tecnología / Sistemas de Información / Tecnologías de Información y Comunicación / TIC´s
Economía / Economía Empresarial / Microeconomía / Macroeconomía
Información / Comunicaciones / Relaciones Públicas / Comunicación Organizacional
Responsabilidad Social / Responsabilidad Social Empresarial / Compromiso Social
Marco Normativo / Legislación / Derecho / Ámbito Jurídico
Gestión Humana / RRHH / Habilidades Directivas / Talento Humano / Administración de Personal
Producción / Procesos Productivos / Administración de la Producción / Plantas
Presupuesto / Planificación Presupuestaria
Proyectos / Gerencia de Proyectos / Formulación de Proyectos
Control de Gestión / Evaluación y Control
Comercialización / Distribución / Ventas
Negocios Internacionales / Comercio Internacional / Comercio Exterior
Negociación / Resolución de Conflictos /
Contabilidad / Auditoría / Costos / Contabilidad Administrativa / Contabilidad Financiera
Idiomas / Inglés
Consultoría / Asesoría
Políticas Públicas /Contextos Políticos / Gerencia del Sector Público

Tabla N°3 Verbos utilizados en la categoría “Habilidades”

Diagnosticar / Detectar	Gestionar	Emprender
Ejecutar / Operar	Conocer	Diseñar
Transformar	Dirigir	Formular
Planificar	Organizar	Investigar
Implementar	Interpretar	Analizar
Controlar	Evaluar	Resolver
Innovar	Desarrollar / Elaborar	Decidir / Tomar decisiones
Integrar	Optimizar	Coordinar
Utilizar / Aplicar	Promover	Comunicar
	Asesorar	

En este cuadro los verbos se han planteado en infinitivo, aunque la mayoría de las instituciones los presentan en tercera persona singular del tiempo presente. Escapa del alcance del presente informe la consideración sobre la forma adecuada en que debe hacerse, pero es común encontrar redacciones de competencias incluyendo las tres categorías analizadas en el orden: Acción, contenido, condición. Esto permitiría una redacción donde partiendo de las habilidades que debe lograr el egresado se mencionan los contenidos pertinentes a ellas y se cierra la expresión mencionando las actitudes con las cuales deben ser desarrolladas. Proponer una redacción de ese tipo simplifica mucho la comprensión de la competencia, aunque en una titulación como Administración de Empresas, polifacética por naturaleza, podría convertirse en una reseña de acciones muy ambiciosa.

Tabla N°4 Términos utilizados en la categoría “Actitudes”

Eficiente	Comprometido	Competitivo
Íntegro	Asertivo	Incluyente
Ético	Preocupado por su región	Interdisciplinario - Colaborativo
Efectivo / Orientado al Logro	Con visión global	Proactivo
Empático	Consciente problemáticas sociales	Orientado a Sustentabilidad
Líder	Equitativo	Flexible / Adaptado a los cambios
Respetuoso / Honesto	Objetivo	Creativo
Analítico	Justo	Crítico

En la categoría “actitudes” se encontraron muchas diferencias de estilo, el más común fue la utilización de adjetivos para calificar la forma en que deben ser llevadas a cabo las acciones (habilidades) sin embargo, la utilización de frases o redacciones más complejas se puso en evidencia sobre todo en el tratamiento del manejo de contextos vinculados a lo social o al tema ecológico y de sustentabilidad.

En cuanto a la frecuencia absoluta encontrada en cada subcategoría los resultados fueron los siguientes:

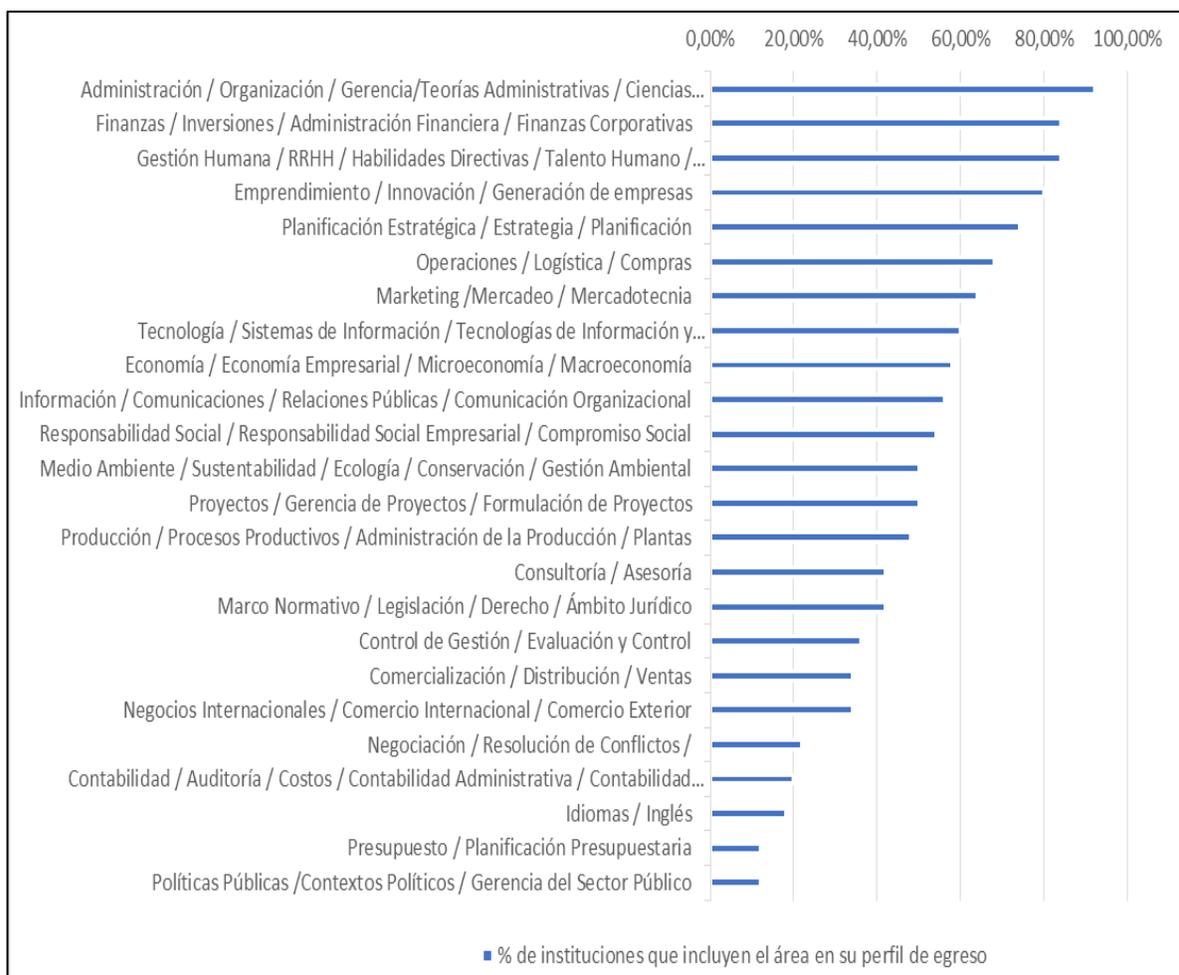


Gráfico N°1 Frecuencia absoluta en categoría “conocimientos”

GONCALVES FREITAS

Como se aprecia en el gráfico, la categoría más mencionada fue la relacionada con teorías administrativas u organizacionales con un 92% de frecuencia, seguida por los tópicos financieros y el área de gestión de talento humano con un 84%, posteriormente los temas de emprendimiento e innovación con 80% y planificación con 74%. Esas cinco subcategorías configuran las áreas de conocimiento más comunes en la titulación del Licenciado en Administración de Empresas.

Por otro lado es resaltante ver la cantidad de áreas de conocimiento que no alcanzan a estar presentes en el 50% de la muestra consultada, tales como producción, consultoría, legislación, control de gestión, comercialización, comercio internacional, negociación, contabilidad, idiomas, presupuesto o políticas públicas. Este resultado no implica la inexistencia de asignaturas de dichas áreas, lo que pone de manifiesto es que no se mencionan expresamente en el perfil de egreso que promueve la institución al hablar de la carrera. Se podría pensar que para dichas instituciones estas áreas son complementarias o poco relevantes en el diseño curricular.

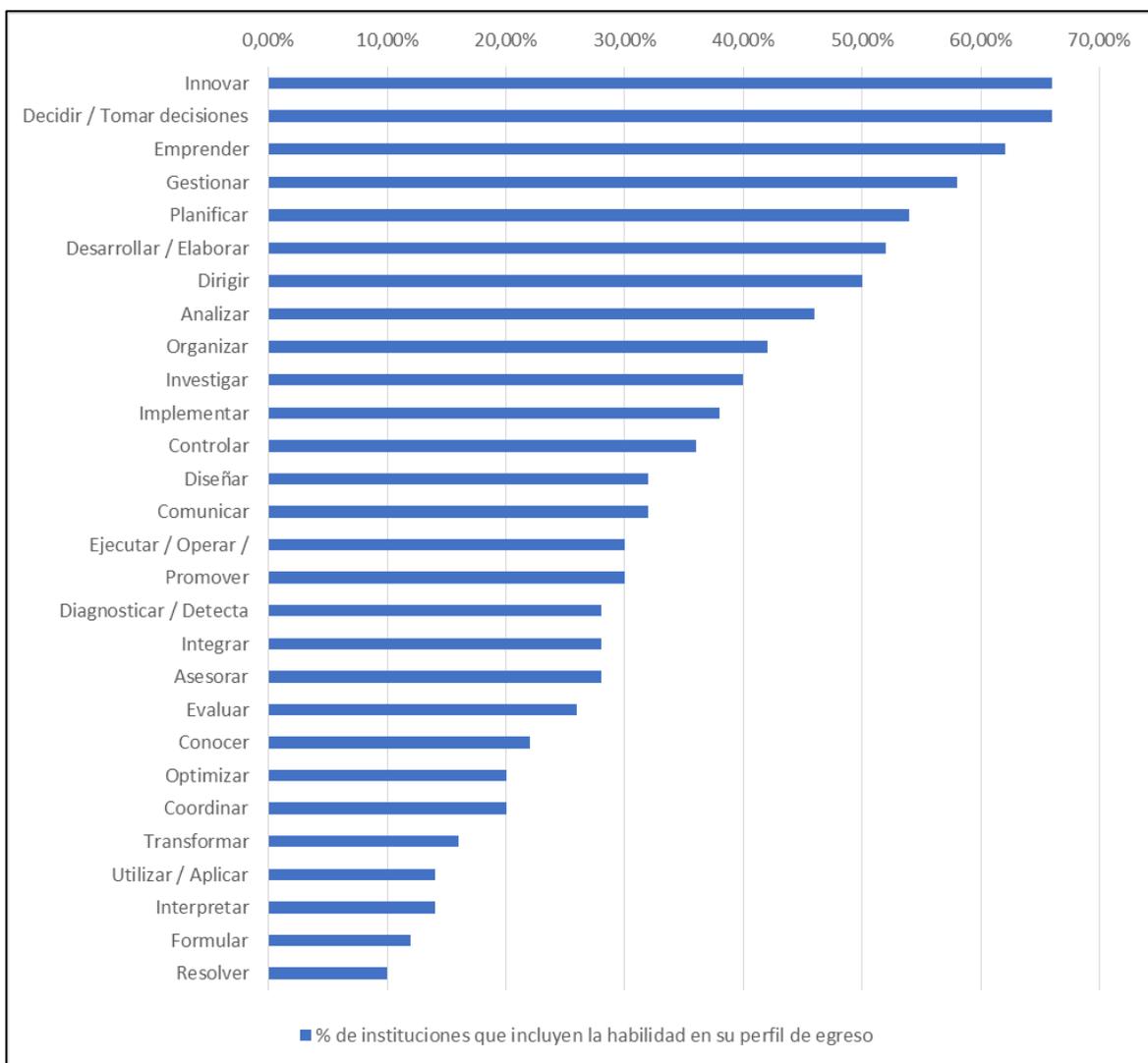


Gráfico N°2 Frecuencia absoluta en categoría “habilidades”

GONCALVES FREITAS

La dispersión encontrada en la categoría “habilidades” es aún mayor que la que se pudo evidenciar en el manejo de los conocimientos. Sólo las acciones: Innovar, tomar decisiones, emprender, gestionar, planificar y desarrollar están presentes en más de la mitad de los perfiles revisados, destacando las dos primeras que estuvieron reseñadas en el 70% de las descripciones analizadas. Es claro que muchas de las acciones podrían tener cierto nivel de similitud, pero dependiendo de su redacción y vinculación con los contenidos y actitudes cobran un significado particular.

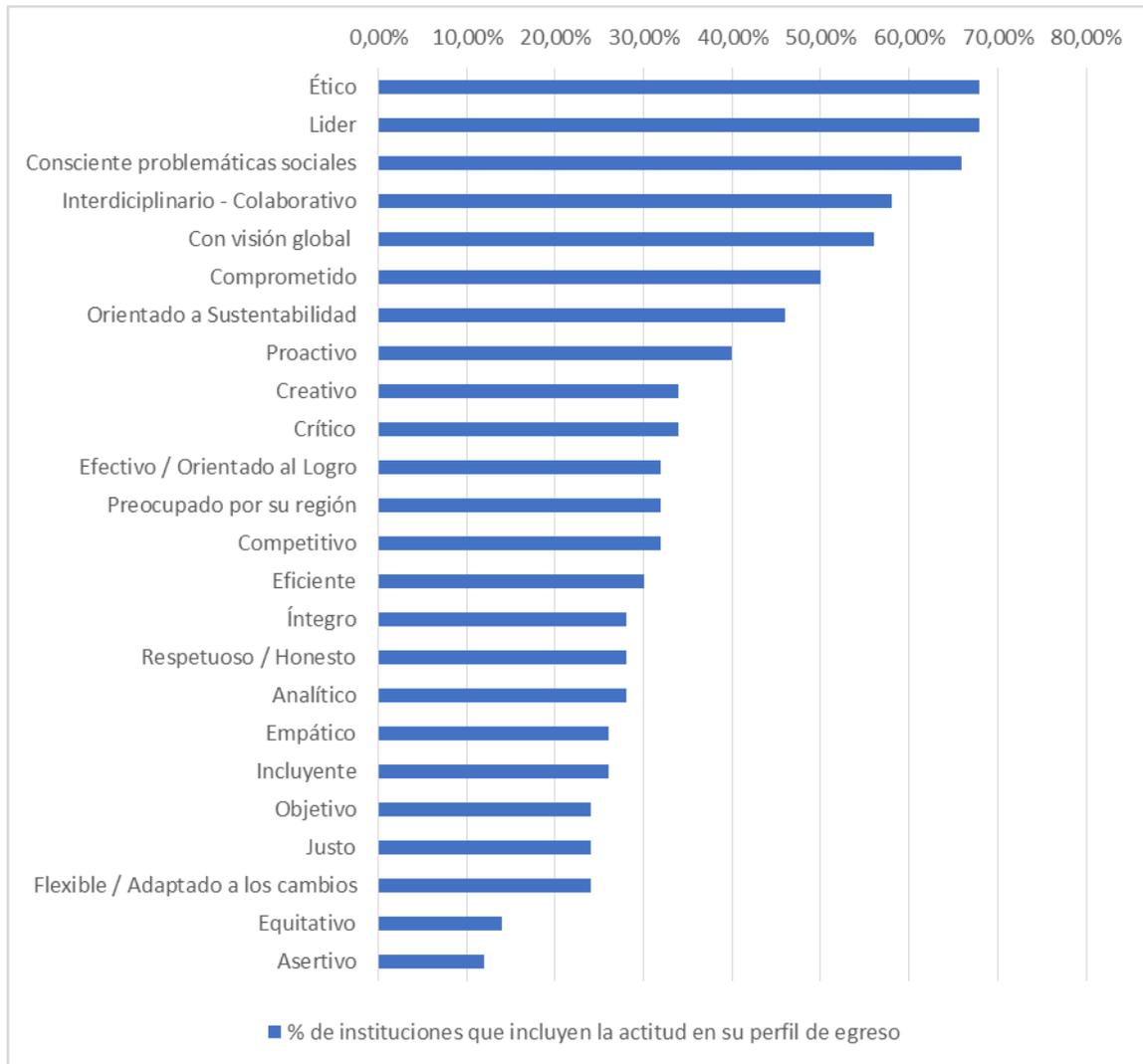


Gráfico N°3 Frecuencia absoluta en categoría “actitudes”

Nuevamente encontramos un alto nivel de dispersión entre las diferentes palabras clave identificadas con actitudes con las que el perfil de egreso califica la forma en que debe ser ejecutada la acción de un área de conocimiento. En este caso, las que se repiten en más del 50% de la muestra trabajada son: Ético, líder, consciente de problemáticas sociales, interdisciplinario-colaborativo, con visión global. Resaltan las dos primeras con 68% de frecuencia, indicando la importancia fundamental que reviste el comportamiento humano con respeto a la moral y buenas costumbres así como la necesidad de influir sobre equipos humanos para el logro de metas previstas.

El aporte de instituciones tomado de cada país latinoamericano fue como sigue:

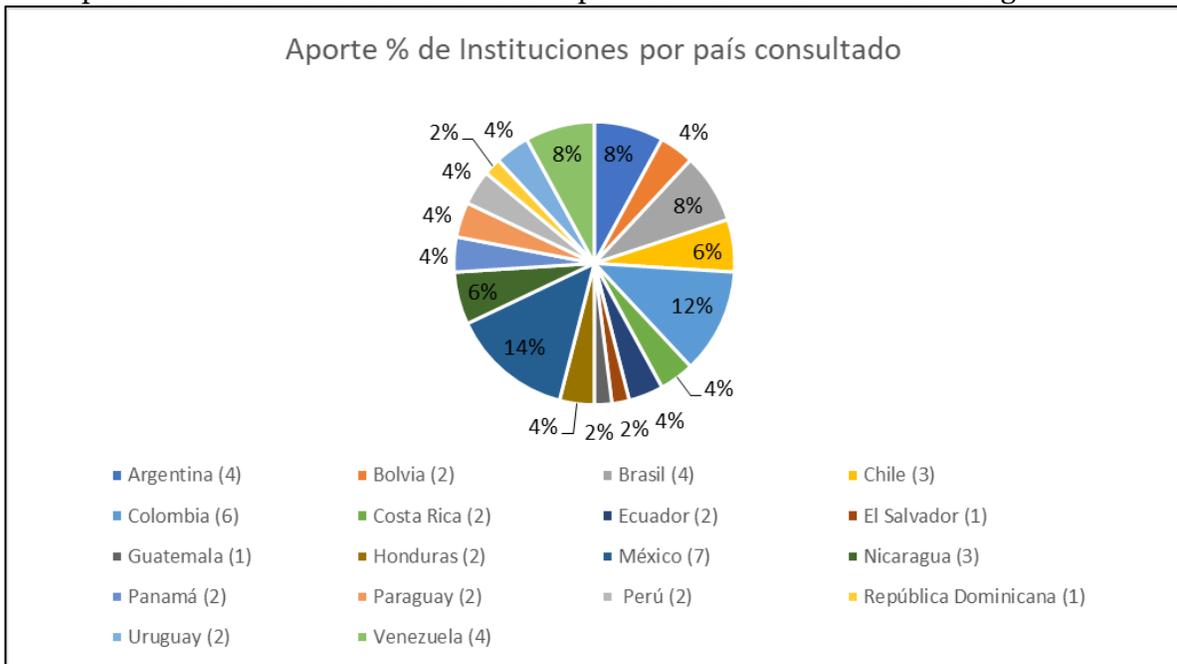


Gráfico N°4 Instituciones por país consultado

Adicionalmente se revisó la duración declarada de la carrera, obteniendo los siguientes resultados:

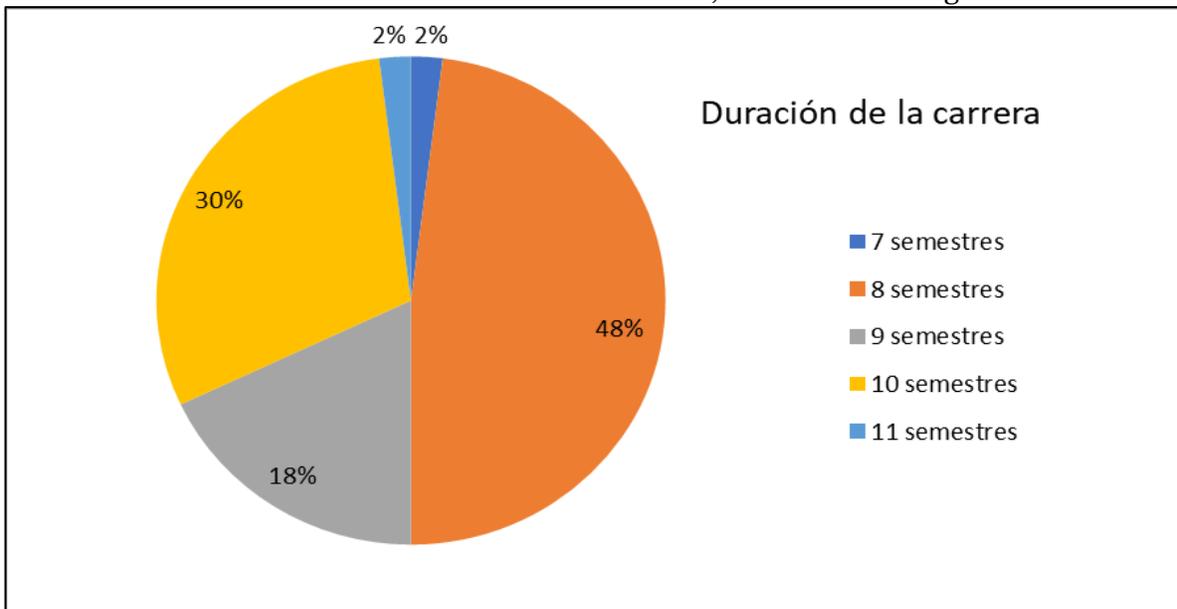


Gráfico N°5 Duración de la carrera en países consultados

En la muestra de cincuenta instituciones consultadas, el 48% de las mismas ofrece la carrera en cuatro años u ocho semestres, siendo la duración más común encontrada, seguida por cinco años o diez semestres con 30%.

5. CONCLUSIONES

El estudio del perfil de egreso del Licenciado en Administración de Empresas en una muestra por conveniencia de 50 instituciones latinoamericanas ha permitido identificar los conocimientos, habilidades y actitudes más comunes en la región, siendo los predominantes las teorías administrativas, los tópicos financieros, la gestión de talento humano, el emprendimiento y la planificación como áreas de conocimiento; innovar, tomar decisiones, emprender, gestionar y planificar como acciones características y por último el carácter ético, de liderazgo, consciente de la problemática social, interdisciplinario, colaborativo y con visión global como las actitudes más resaltadas.

Los datos encontrados ratifican el rol polifacético que suele darse al Administrador de Empresas en el ejercicio profesional. La cantidad de palabras clave que superaron presencia en más de cinco instituciones en las tres categorías estudiadas hace ver al egresado como un profesional con conocimiento en muchas disciplinas, del que se esperan habilidades diversas y actitudes adaptativas ante los diferentes roles que debe ejercer en su profesión.

Estas características pudieran ser punto de partida para múltiples estudios relacionados con la ausencia de un gremio fuerte y consolidado en la región. También se podrían establecer análisis que midan los niveles de relacionamiento entre conocimientos, habilidades y actitudes dependiendo de la selección inicial de uno de ellos. Finalmente son una muestra clara de la adaptación que las instituciones universitarias han tenido que desarrollar para ajustarse a un mundo dinámico y cambiante que exige un profesional con orientaciones cambiantes en su ejercicio profesional.

REFERENCIAS

- Arnaz, J. (1996). La planeación curricular. México: Editorial Trillas.
- Aznar Minguet, P., y Ull Solís, M. Á. (2009). La formación de competencias básicas para el desarrollo sostenible: el papel de la universidad. *Revista de Educación*, 219-237.
- Delors, J. y. (1996). *La Educación Encierra un Tesoro*. Paris: Ediciones UNESCO.
- Díaz Barriga, Á. (2006). El enfoque de competencias en la educación. *Perfiles Educativos*, 7-36.
- García Ancira, C., y Treviño Cubero, A. (2020). Las competencias universitarias y el perfil de egreso. *Estudios del Desarrollo Social*, 1-15.
- Gimeno Sacristán, J. (1991). *El curriculum: Una refelexión sobre la práctica*. Madrid: Ediciones Morata.
- Hawes B., G. (2001). El diseño de las profesiones y el perfil profesional. Recuperado de <https://www.academia.edu/download/7267501/2001perfilprofesional.pdf>, 1-9.
- Hawes B., G. (2010). El perfil de egreso como declaración y promesa. Recuperado de <https://docplayer.es/575427-Perfil-de-egreso-1-presentacion-2-2-nocion-de-un-perfil-de-egreso-2-2-1-el-perfil-de-egreso-como-declaracion-y-promesa.html>, págs. 2-17.
- Hernández Sampieri, R., Fernández-Collado, C., y Baptista Lucio, P. (2006). *Metodología de la Investigación*. México: Mc.Graw-Hill.

- Martínez Márquez, L. E. (2015). Evaluación del perfil de egreso: Primer paso para la reformulación del currículum. *Revista de Investigación Educativa* 21, 211-221.
- Méndez Villegas, A. (2007). Terminología pedagógica específica al enfoque por competencias: El concepto de competencia. *Innovación Educativa*, 173-184.
- Moreno, J. E., y Marcaccio, A. (2014). Perfiles profesionales y valores relativos al trabajo. *Ciencias Pedagógicas*, 129-138.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. (1999). *Proyectos sobre competencias en el contexto de la OCDE*. Neuchatel: Oficina Federal de Estadísticas de Suiza.
- Proyecto Tuning América Latina. (2007). *Reflexiones y Perspectivas de la Educación Superior en América Latina*. Bilbao: Publicaciones Universidad de Deusto.
- Rodríguez Esteban, A., y Vieira Aller, M. J. (2009). La formación de competencias en la universidad: Un estudio empírico sobre su tipología. *Revista de Investigación Educativa*, 27-47.
- Silva Montes, C. (2018). Perfil de egreso y empleo en el contexto del avance tecnológico. *Pedagogía y Saberes*, 83-96.