

XIII Asamblea General de ALAFEC

Buenos Aires, Argentina
del 9 al 12 de Octubre de 2012



**Competencias Genéricas de los
Estudiantes de Administración de
Empresas en Puerto Rico para ser
Empresarios o Empleados y su Nivel de
Desarrollo**

Competencias Genéricas de los Estudiantes de Administración de Empresas en Puerto Rico para ser Empresarios o Empleados y su Nivel de Desarrollo

Dra. Silvia López Paláu

Catedrática Auxiliar
Universidad de Puerto Rico
Recinto de Rio Piedras
P.O. Box 23332, San Juan, PR 00931-3332
Departamento de Gerencia
Facultad Administración de Empresas
Teléfono: (787) 764-0000 ext. 3289
Fax: (787) 773-1716
E-mail: slopez@coqui.net

Dra. Beatriz Rivera-Cruz

Decana de Asuntos Académicos
Universidad de Puerto Rico
Recinto de Rio Piedras
P.O. Box 23332, San Juan, PR 00931-3332
Teléfono: (787) 764-0000 ext. 4916
Fax: (787) 773-1716
E-mail: acreditacionfae@yahoo.com

Competencias Genéricas de los Estudiantes de Administración de Empresas en Puerto Rico para ser Empresarios o Empleados y su Nivel de Desarrollo

RESUMEN

Diversos estudios se han enfocado en determinar los factores que afectan el emprendedurismo, incluyendo la manera en que formamos personas emprendedoras. La mayoría de estos estudios han abordado el tema desde una perspectiva funcional y específica a las operaciones de los negocios sin considerar la formación holística de las personas. Este estudio pretende identificar las competencias genéricas necesarias para desempeñarse como empresarios o en un puesto de trabajo y el nivel de desarrollo en los estudiantes de administración de empresas, utilizando como marco conceptual el Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre Educación para el Siglo XXI por Jack Delors y otros (2004). Además, se pretende determinar si las competencias desarrolladas por los estudiantes los capacitan para ser empresarios o empleados. Sabiendo que las universidades pueden ayudar al desarrollo del empresarismo y hacer una contribución más certera al desarrollo económico y social del país, el estudio, permitirá contribuir a la revisión de los currículos de las escuelas de negocios que contribuirán a que el desarrollo de destrezas empresariales sea más atractivo para los estudiantes. El instrumento de medición utilizado es una adaptación del diseñado en Lopez Paláu y Rivera Cruz (2009), en el que se examinan 88 competencias genéricas con el fin de que los participantes respondan cuan desarrolladas las tienen y cuan necesarias las consideran para desempeñarse como empresarios o empleados en un puesto laboral relacionado a sus estudios. Los resultados revelaron que todas las destrezas bajo examen son consideradas muy necesarias para ambas facetas destacándose las clasificadas como competencias de *Saber Hacer*. También se encontró que el desarrollo de poco más de la mitad de las competencias puede catalogarse como de un nivel bueno y poco más de la mitad como aceptable. Ninguna de las competencias alcanza un nivel de desarrollo superior. Hay una brecha significativa entre el nivel de desarrollo de las competencias que resultó inferior a su necesidad para ser empleado o empresario, siendo más marcada entre el nivel de desarrollo y la necesidad empresarial. La diferencia entre las competencias necesarias para ser empresario o para ser empleado es más de gradación que de contenido.

Palabras Claves: Empresarismo, Competencias, Empleo, Estudiantes

INTRODUCCIÓN

La educación en emprendedurismo se ha expandido, tanto en el número de escuelas ofreciendo programas como en la diversidad de cursos. No obstante, Mattare (2010) argumenta que es importante revisar los contenidos de tales programas para incluir el desarrollo de diversas destrezas sociales imprescindibles para el éxito de los nuevos empresarios. Por su parte Carland and Carland (2010) argumentan que los acercamientos pedagógicos y diseño de currículo tradicionales no son efectivos en los programas de emprendedurismo. Uno de los hallazgos de un estudio realizado por el Departamento del Trabajo de Puerto Rico sobre el desarrollo empresarial fue que las empresas hacen muy poco uso de las instituciones educativas circundantes para reclutar o adiestrar personal o para obtener asesoría (Departamento del Trabajo de Puerto Rico, 2005). Esto implica una brecha entre lo que los empresarios ya establecidos necesitan y lo que las universidades pueden ofrecerle.

La discusión de la misión de la universidad no es nueva pero sigue siendo relevante para decisiones tan fundamentales como el plan de estudio que ofrece una institución. Esto ocurre porque nos encontramos renegociando el contrato social entre las universidades y la sociedad (Fallis, 2004). Para unos, la universidad tiene el rol vital de proveer una educación liberal para crear ciudadanos. Otros valoran más la educación profesional porque ésta tiene para algunos la capacidad de producir empleados bien preparados para el mercado laboral, cosa que aducen es vital para la sociedad. Unos privilegian la técnica mientras otros priman la educación humanista. En lugar de verlas como aspectos opuestos, podemos regresar a examinar la idea de Ortega y Gasset, quien definió cuatro misiones principales para la universidad: la educación profesional, el alentar la investigación científica, el adiestramiento para ser líder y finalmente, pero no menos importante, la creación de personas cultas con la habilidad para hacer interpretaciones intelectuales sobre el mundo (Ortega y Gasset, 1992). Rama (2005) plantea que la sociedad actual demanda la pertinencia y relevancia de las universidades en términos del nivel y tipo de adecuación; la vinculación de los programas de estudio a los problemas de la sociedad, los temas de investigación y situaciones de aislamiento. La universidad sirve a la sociedad y a la creación de nación, por tanto debe examinar la pertinencia social de sus programas y planes de estudio. Es válido y necesario reflexionar e investigar cómo las universidades pueden ayudar al desarrollo del empresarismo y de esa forma hacer una contribución más certera al desarrollo económico y social del país.

La tendencia creciente de las organizaciones educativas es a organizar sus ofrecimientos a base del desarrollo de competencias en vez de sólo enseñar conocimientos de hechos. Esta tendencia no ha estado exenta de debate. El interés por la educación a base de competencias no surge por casualidad. Ello es el resultado, entre otras razones, de la revolución tecnológica y los cambios en los modelos de producción que llevan a una crisis educativa en los finales del siglo 20. Los pobres resultados de la formación académica ponen de manifiesto la ineficacia de los sistemas educativos tradicionales para afrontar los retos de mejorar la situación social y económica de muchas de las economías del mundo.

En poco más de dos décadas se han realizado numerosas investigaciones sobre el emprendedurismo enfocadas en identificar las competencias empresariales necesarias para la creación, sobrevivencia y crecimiento de nuevos negocios. Esta avenida de investigación ha acumulado en la literatura diversos listados, definiciones y categorías de competencias

identificados en diversos contextos (Mitchelmore & Rowley, 2010). La mayoría de estos estudios han abordado el tema desde una perspectiva funcional y específica a las operaciones de los negocios sin considerar la formación holística de las personas. Por otro lado, los estudios sobre emprendedurismo en Puerto Rico son escasos y los programas de emprendimiento en las instituciones educativas no parecen estar siendo efectivas en sus estrategias y contenidos académicos para desarrollar el emprendedurismo que la situación del país requiere. Si bien identificar las competencias genéricas que permitan el surgimiento de empresas exitosas que propicien el crecimiento económico de las naciones es posiblemente un objetivo inalcanzable, investigar para ganar entendimiento sobre el tema y añadir una pieza más al rompecabezas sigue siendo meritorio.

OBJETIVOS

En esa dirección, este estudio pretende identificar las competencias genéricas necesarias para desempeñarse como empresarios o en un puesto de trabajo y el nivel de desarrollo en los estudiantes de administración de empresas, utilizando como marco conceptual el Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre Educación para el Siglo XXI por Jack Delors y otros (2004). Además, se pretende determinar si las competencias desarrolladas por los estudiantes los capacitan para ser empresarios o empleados. También, se persigue identificar posibles áreas de mejoramiento en el currículo de la facultad de administración de empresas y ofrecer algunas recomendaciones con miras a adecuar los planes de estudio para que propicien el desarrollo de empresarios capaces de crear nuevas empresas y la expansión de las existentes. Los objetivos específicos son:

- a. Identificar la percepción de los estudiantes sobre cuales competencias genéricas son necesarias para ser empresario u ocupar un puesto de trabajo.
- b. Identificar el nivel de desarrollo de las competencias genéricas que los estudiantes de administración de empresas creen poseer.
- c. Determinar la diferencia, si alguna, entre el nivel de desarrollo de las competencias y su necesidad para ser empresario o emplearse.
- d. Determinar la diferencia, si alguna, entre las competencias necesarias para ser empresario o para ser empleado.
- e. Identificar posibles áreas de mejoramiento en el currículo de la facultad de administración de empresas y ofrecer algunas recomendaciones dirigidas a fortalecer la educación empresarial.

REVISIÓN DE LITERATURA

Empresarismo

Varios estudios han resaltado la contribución significativa del emprendedurismo al desarrollo y la creación de empleos (Wintermantel, 1999; Dana, 1998; Lin, 1998). Otros como Carland and Carland (2010) afirman que el emprendedurismo es la piedra angular y motor de la economía necesaria para restablecer el éxito económico en naciones sufriendo la espiral de costos y la pérdida de empleos. Por ello es importante entender qué hace a unas personas ser emprendedoras y a otras no, por qué unos son exitosos y otros no, por qué unos contextos son más propicios para su desarrollo y un largo etcétera. A esos efectos diversos estudios en diferentes países se han enfocado en determinar los factores que afectan el emprendedurismo.

Algunos se han enfocado en examinar variables personales de los empresarios tales como características de la personalidad (foco de control, tolerancia a la ambigüedad, necesidad de logro, intuición, entre otras) (Mueller and Thomas, 2000; Okhomina, 2010; La Pira, 2011) y variables demográficas (género y educación) (Robichaud, LeBrasseur & Nagarajan, 2010; Allen, Langowitz, Elam y Dean, 2007). Otras investigaciones han examinado las motivaciones de los empresarios clasificándolos en dos grupos: los motivados por la oportunidad (decisión deliberada para auto-emplearse) y los motivados por la necesidad (pérdida de empleo, balance entre trabajo y familia) (Maritz, 2004; Harding, et. al., 2006). Welter (2010) argumenta que el contexto es importante para entender cuándo, cómo y por qué surge el emprendimiento y quien lo lleva a cabo. Okhomina (2010) encontró que un ambiente de apoyo tiene un efecto moderador en la relación entre las características personales y la orientación al emprendedurismo.

La validez teórica de las intenciones ha sido demostrada en varios estudios (Davidsson 1991; Krueger and Brazeal 1994; Krueger and Carsrud 1993; Krueger, Reilly, and Carsrud 2000) basados en la teoría del comportamiento planificado. Estos confirman que las intenciones pueden ser explicadas por las actitudes y la percepción de control, también conocida como autoeficacia (Bandura 1989, 1986). En palabras simples, mientras más atractiva se considere la idea de comenzar un negocio y más capaz de hacerlo se considere el sujeto, su compromiso con la posibilidad de ejecutarlo será mayor.

Otros estudios más recientes han investigado diversos aspectos del emprendedurismo social (Mair y Marti, 2006; Hockerts, 2006; López Paláu y Rivera Cruz 2011; Navarro y Campos, 2010; Doyle y Ho, 2010; Hwee y Shamuganathan, 2010; Aponte, 2007). Otros

estudios han encontrado que existen diferencias significativas debido al género que afectan el desarrollo empresarial de los unos y las otras (Manolova et. al., 2008; Brush et al, 2003; Borgas et al, 2008; De Martino et al, 2003; GEM, 2007). Otra avenida de investigación ha acumulado en la literatura diversos listados, definiciones y categorías de competencias identificados en diversos contextos (Mitchelmore & Rowley, 2010) enfocadas en identificar las competencias empresariales necesarias para la creación, sobrevivencia y crecimiento de nuevos negocios.

Educación a Base de Competencias

Los países llevan décadas tratando de adecuar los instrumentos de enseñanza aprendizaje a las actividades requeridas por los nuevos modelos de producción y a mejorar la calidad de la formación profesional. Esto supone un conflicto con la enseñanza tradicional enfocada en el humanismo y la cultura general versus la enseñanza dirigida a la aplicación particular. Esto trae entonces un debate sobre el objetivo mismo de la educación. ¿Se educa para el trabajo o se educa para la vida?

En cuanto a metodología de enseñanza hay una marcada tendencia, no libre de críticas pertinentes y dificultades reales, a aceptar el uso de las competencias para definir y evaluar el objetivo del aprendizaje. Aunque se ha dedicado un considerable esfuerzo a definir el concepto no existen bases científicas para una definición o clasificación teóricamente fundada (Nan-Zhao, 2009). La mayor resistencia al concepto de competencias posiblemente se deba a la visión que se puede tener, de que la educación está subordinada al sector productivo. Hay entonces un gran riesgo de “focalizarse en lo laboral sin considerar el desarrollo personal y la formación integral de la persona, como sujeto afectivo, social, político y cultural.” (Proyecto Tuning, 2007). Otro aspecto a tener en cuenta es el nuevo paradigma de aprendizaje continuo o formación a lo largo de la vida requerido por el nuevo mercado laboral. Si bien es cierto que hay un consenso sobre la deseabilidad de que las personas se mantengan actualizadas en conocimientos y destrezas, también hay el peligro de que en el proceso de aprender y desaprender se pierda el sentido mismo de la vida.

Cuatro Pilares de la Educación

Delors y otros (2004) proponen cuatro pilares en los que basar la educación (*saber, saber hacer, saber estar y saber ser*). *Saber*, se refiere a la combinación de una cultura general suficientemente amplia con la posibilidad de profundizar los conocimientos en un pequeño número de materias. Lo que supone además: aprender a aprender para poder aprovechar las

posibilidades que ofrece la educación a lo largo de la vida. Es un medio, a la vez que un fin. Es un medio para entender la naturaleza, la humanidad y su historia, el entorno y la sociedad. Es un fin porque permite experimentar el placer de saber y descubrir, lo cual es deseable y valioso en sí mismo. Va más allá del conocimiento específico persiguiendo el perfeccionamiento de los instrumentos del conocimiento. Incluye entonces, pero no se limita, a fortalecer y o desarrollar la memoria, la imaginación, el razonamiento, la resolución de problemas y el pensamiento crítico.

Saber Hacer es la aplicación del conocimiento a la práctica. Es adquirir no sólo una calificación profesional sino, más generalmente, una competencia que capacite al individuo para hacer frente a gran número de situaciones y a trabajar en equipo. También, es la habilidad de saber hacer en el marco de las distintas experiencias sociales o de trabajo que se ofrecen a los jóvenes y adolescentes, bien espontáneamente a causa del contexto social o nacional, bien formalmente gracias al desarrollo de la enseñanza por alternancia. Incluye, pero no le limita, a comunicarse y relacionarse efectivamente con otros, trabajar en equipo, adaptabilidad, creatividad, innovación, asumir riesgos y manejo y resolución de conflictos ya sea en el contexto laboral o en cualquiera otro.

Saber Estar requiere desarrollar la comprensión del otro y la percepción de las formas de interdependencia –realizar proyectos comunes y prepararse para tratar los conflictos- respetando los valores de pluralismo, comprensión mutua y paz. Se refiere al descubrimiento de los otros, a vivir en sociedad con propósitos compartidos, es la apreciación por la diversidad a la vez que las semejanzas y la interdependencia con los otros. Incluye desarrollar la empatía, la cooperación, el cuidado, el respeto y tolerancia a otras culturas y valores, al uso del diálogo y la negociación para resolver conflictos y trabajar para alcanzar objetivos comunes.

Saber Ser puede resumirse como aprender a ser humano en todas sus dimensiones: intelectual, moral, cultural y física. Es propiciar que florezca mejor la propia personalidad y se esté en condiciones de obrar con creciente capacidad de autonomía, de juicio y de responsabilidad personal. Es la realización plena de las personas considerando toda su riqueza de personalidad, las complejidades de sus formas de expresión y sus obligaciones consigo mismo, la familia, la sociedad, la comunidad y su ciudadanía. Con tal fin, no se puede menospreciar en la educación ninguna de las posibilidades de cada individuo: memoria, razonamiento crítico, sentido estético, capacidades físicas, aptitud para comunicar, inventiva, compromiso personal, valores humanos, creatividad, imaginación, etcétera.

Es importante señalar que estos cuatro principios están relacionados a todas las etapas y áreas de la educación y que existe una gran interrelación entre los cuatro, siendo a veces muy complicado diferenciar sus fronteras. Por tal razón, hay ciertas competencias genéricas que sirven para desarrollar más de un principio a la vez y su clasificación bajo uno u otro principio no es tan clara.

Lopez Paláu y Rivera Cruz (2009) utilizaron la propuesta de Delors y otros (2004) para diseñar un estudio para identificar las competencias genéricas claves que deben desarrollar los planes de estudio de las escuelas de negocio de América Latina. Diseñaron un instrumento que sometía a la consideración de los participantes 88 competencias genéricas, 22 por cada uno de los cuatro pilares de la educación. Tanto los profesores como los estudiantes opinaron que todas las competencias evaluadas deberían ser desarrolladas en los planes de estudio. Dicho estudio logró explicar un alto porcentaje del fenómeno estudiado con altos coeficientes de confiabilidad.

Resumen de la Revisión de Literatura

Podemos concluir que la mayoría de los estudios sobre empresarismo han abordado el tema desde una perspectiva funcional y reducida a las operaciones de los negocios sin considerar la formación holística de las personas. Más allá de las complejidades teóricas de definir el concepto y sus atributos, basar la educación en competencias en vez de conocimientos puede ser una estrategia tan beneficiosa como peligrosa. Se puede utilizar para crear simplemente profesionales competentes, competitivos sí, pero carentes de identidad y humanidad. O puede utilizarse para formar seres humanos integrales capaces de desarrollar todas sus potencialidades, vivir y trabajar con dignidad y participar plenamente en el desarrollo de la sociedad. Para ello, es necesario basar la educación en principios teóricos adecuados a tales fines. Hay entonces la necesidad de que las escuelas de negocios identifiquen las competencias genéricas que propicien la formación de empresarios o empleados con una visión humanista e integral, capaces de contribuir al desarrollo económico, político, social y cultural de sus países. Este estudio se basa en los cuatro pilares de la educación propuesta por Delors y otros (2004) para identificar las competencias genéricas que los estudiantes estiman necesarias para ser empresarios, desempeñarse en un puesto de trabajo y el nivel de desarrollo de las mismas que creen poseer. El esfuerzo mayor de este estudio es la identificación de las competencias genéricas más que su definición o clasificación a nivel teórico.

METODOLOGÍA

Instrumento de Medición

El instrumento de medición es una adaptación del diseñado en Lopez Paláu y Rivera Cruz (2009). Se solicitó que los estudiantes evaluaran 88 competencias genéricas con el fin de responder cuan desarrollada creían tener cada una y cuan necesarias consideraban que fueran para desempeñarse como empresarios o empleados en un puesto laboral relacionado a sus estudios. Se utilizaron escalas bipolares desde el 0% hasta el 100% del atributo a estudiarse. Este tipo de escala provee varias ventajas sobre las escalas Likert y ha sido utilizada en diversos estudios de las autoras, arrojando siempre índices de confiabilidad por encima de .70. Además, el cuestionario incluyó una sección para obtener información demográfica.

Métodos Estadísticos

Se realizaron pruebas estadísticas descriptivas para examinar los datos y cumplir con los objetivos de la investigación. Se compararan los promedios de las respuestas mediante pruebas *paired t- test* para identificar diferencias significativas y se calcularan coeficientes Chrobach Alpha para determinar la confiabilidad de las escalas.

RESULTADOS

Muestra

La muestra consistió de 147 estudiantes de administración de empresas de la Universidad de Puerto Rico. Poco más de la mitad (56%) de la muestra estuvo compuesta por mujeres. La inmensa mayoría de los participantes tenían entre 20 y 25 años. La mitad de la muestra estaba cursando su último semestre de estudios y un 25% estaba en su penúltimo año. La concentración académica del sesenta por ciento de los estudiantes es contabilidad y las demás disciplinas de la facultad están distribuidas entre el restante de los participantes.

Competencias para Desempeñarse como Empresarios (Dueño de Negocio)

Los participantes catalogaron las 88 competencias bajo estudio como necesarias para desempeñarse como empresarios, con promedios entre 75.8 a 94.7 y una confiabilidad de 98.6 para la escala (de 0% - no es necesaria a 100% - totalmente necesaria). Poco más de la mitad de las competencias obtuvo promedios por encima del 90% de necesarias. Las diez competencias que los participantes califican como más necesarias para desempeñarse como empresarios están relacionadas con conseguir los objetivos y asumir la responsabilidad por los resultados obtenidos, trabajar en equipo con tranquilidad y seguridad y altos estándares de excelencia. Las 10 competencias percibidas como menos necesarias, pero con promedios altos entre 75 y 85%,

están relacionadas a aspectos políticos y culturales tales como ejercer la ciudadanía, proponer cambios y disfrutar del arte. La Tabla 1 presenta el promedio y la desviación estándar de cada competencia ordenados desde la más necesaria a la menos necesaria.

Tabla 1: Competencias para Desempeñarse como Empresarios (Dueño de Negocio)

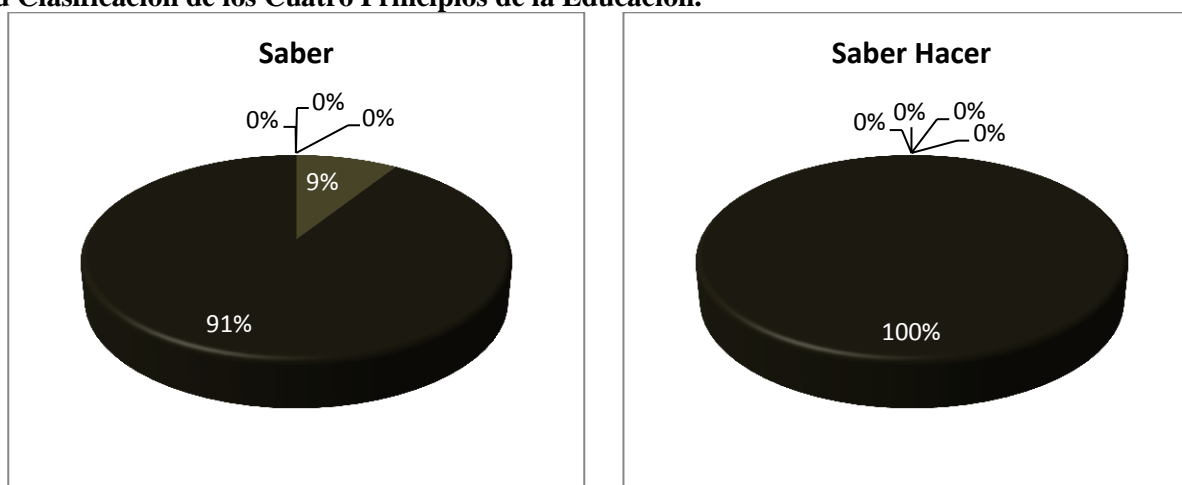
Competencias	Promedio	Desviación Standard
Valorar la vida con las particularidades que presenta en cada etapa	94.7	12.1
Compromiso con la excelencia (calidad)	94.6	13.9
Desarrollar objetivos y fijar metas	94.3	12.4
Trabajar en equipo	94.0	11.5
Evaluar resultados versus los objetivos establecidos inicialmente	93.7	11.5
Mantener la tranquilidad en situaciones de tensión	93.6	14.8
Asumir las consecuencias de los actos, decisiones y opiniones propias	93.6	15.3
Asumir con responsabilidad las omisiones, fallas y limitaciones propias	93.5	14.4
Demostrar seguridad en sí mismo.	93.5	15.5
Usar el idioma materno de forma adecuada (oral y escrita)	93.5	14.9
Cumplir cabalmente con los compromisos contraídos libremente	93.0	12.7
Comportarse de forma ética en su vida privada y pública	92.9	16.4
Valorar la dignidad ante diferencias de género, etnia, religión, etc.	92.9	17.3
Dominar los conocimientos particulares de una profesión o área del saber	92.8	13.1
Enfrentar los obstáculos e insistir en obtener resultados satisfactorios	92.8	14.7
Valorar el contexto político, económico, social y cultural propio	92.7	15.0
Actuar adecuadamente en situaciones cambiantes o nuevas	92.6	14.5
Respetar las reglas y costumbres	92.4	17.3
Manejar el tiempo adecuadamente	92.4	17.1
Respetar y defender la igualdad de derechos.	92.3	17.4
Desarrollar empatía, tolerancia, solidaridad y respeto hacia los otros	92.3	17.2
Mostrar concordancia entre el pensar, el decir y el actuar	92.3	16.0
Analizar y entender información cuantitativa para tomar decisiones.	92.2	14.4
Desarrollar el sentido de cooperación	92.2	15.5
Aprender de experiencias propias y ajenas	92.0	16.2
Utilizar la tecnología para fines educativos, sociales y culturales	92.0	14.1
Analizar y entender información cualitativa para tomar decisiones.	91.7	15.7
Evaluar y asumir riesgos	91.6	16.2
Comunicarse efectivamente en un segundo idioma	91.5	14.4
Integrar el conocimiento de varias disciplinas para la solución de problemas	91.2	17.0
Reflexionar antes de actuar para evitar consecuencias indeseables	91.2	18.0
Aprender a aprender	91.1	18.4
Realizar las tareas de forma ordenada	91.1	18.9
Desarrollar compromiso con su entorno socio cultural	91.0	16.1
Escuchar activa y empáticamente.	91.0	18.9
Valorar el contexto político, económico, social y cultural ajeno	91.0	15.9
Motivar y conducir a otros hacia metas comunes	91.0	17.2
Negociar y mediar en conflictos	91.0	18.9

Competencias	Promedio	Desviación Standard
Iniciar y manejar procesos de cambio.	90.9	15.8
Identificar conflictos éticos, sus consecuencias y posibles soluciones.	90.8	18.6
Formular y mantener los acuerdos entre personas y grupos	90.8	18.6
Leer eficientemente (rápido y con comprensión adecuada del contenido)	90.6	17.3
Aplicar los conocimientos a la práctica	90.6	17.9
Entender la responsabilidad social de las organizaciones y de los individuos	90.6	17.8
Hacer proyecciones de resultados	90.6	18.2
Desarrollar responsabilidad social y compromiso ciudadano	90.5	16.3
Planificar con antelación suficiente las tareas a realizar	90.5	18.6
Formular y defender sus posturas y juicios	90.4	18.8
Utilizar diversas herramientas tecnológicas en su quehacer académico	90.3	18.6
Entender la comunicación no verbal	90.1	15.6
Valorar diversas formas de ser, vivir y creer	90.1	19.0
Actualizar los conocimientos de forma continua	90.1	18.6
Priorizar necesidades y buscar la satisfacción de las mismas	89.9	19.5
Crear y mantener relaciones afectivas en diferentes entornos	89.9	16.1
Compromiso con la preservación del medio ambiente	89.6	19.3
Comunicarse e interactuar adecuadamente en contextos multiculturales	89.6	15.7
Dominar diversas operaciones cuantitativas	89.5	15.4
Comprender la diversidad cultural	89.5	17.7
Emprender proyectos innovadores por cuenta propia	89.4	19.2
Formular y gestionar proyectos	89.1	21.0
Desarrollar la creatividad	89.1	17.6
Poner a prueba conocimientos o creencias establecidas	89.0	17.8
Actuar de acuerdo a los valores, principios y creencias propios.	89.0	18.5
Analizar, sintetizar y evaluar críticamente situaciones del entorno	89.0	16.4
Buscar, procesar y analizar información de diversas fuentes	88.8	16.8
Analizar, sintetizar y evaluar críticamente material de diversa complejidad	88.7	16.7
Imaginar y soñar sobre el futuro personal y colectivo	88.7	21.0
Crear conocimiento mediante la investigación	88.6	16.5
Desarrollar proyectos colectivos de interés ciudadano	88.6	17.9
Mantener una actitud de curiosidad permanente	88.3	18.7
Leer textos escritos en un idioma distinto al materno	88.2	19.9
Identificar vías hacia el desarrollo sostenible de la sociedad	88.1	19.4
Realizar múltiples tareas simultáneamente	87.9	21.3
Distinguir entre teorías apoyadas por la evidencia y las creencias	87.9	17.7
Desarrollar vínculos e integrarse a diferentes grupos de diversos intereses	87.6	18.4
Proponer normas y reglas justas para conseguir metas comunes	87.1	23.5
Comprender contextos multiculturales	87.0	18.9
Aplicar conceptos, armonía y estética en diversos escenarios y contextos	86.6	15.9
Participar en la solución pacífica y constructiva de problemas comunitarios	85.7	22.6
Dominar los conocimientos acerca del ejercicio de la ciudadanía	85.4	18.1
Adelantar causas nobles o justas	85.3	20.6

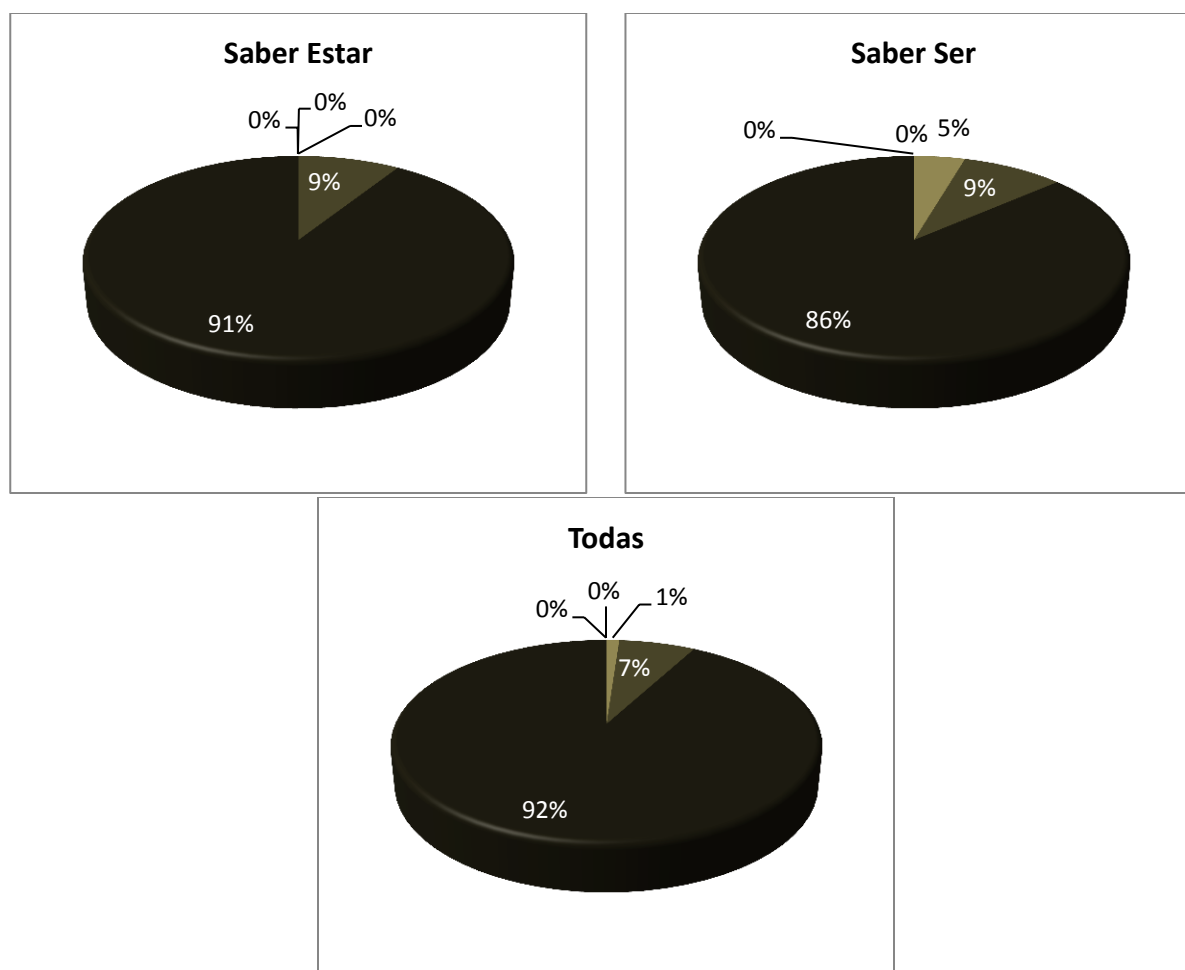
Competencias	Promedio	Desviación Standard
Censurar leyes, costumbres o sistemas inadecuados o injustos.	83.7	21.7
Proponer cambios a leyes, costumbres o sistemas inadecuados o injustos	83.6	23.5
Comprender los principios estéticos	83.2	21.8
Comprender y valorar diferentes manifestaciones culturales y artísticas	82.8	22.1
Abordar viejos conceptos desde nuevas y variadas perspectivas	81.3	21.8
Ejercer prerrogativas democráticas para cambiar leyes y costumbres	81.0	23.8
Apreciar y disfrutar con el arte y otras manifestaciones culturales	75.9	25.3

La ilustración 1 muestra la distribución de las competencias por su nivel de necesidad y su clasificación de acuerdo a los cuatro principios de la educación: *Saber*, *Saber Hacer*, *Saber Estar* y *Saber Ser*¹. Todas las competencias de la categoría de *Saber Hacer* son percibidas como muy necesarias (promedios mayores de 85%), 91% de las de *Saber* y *Saber Estar*, un 86% de las de *Saber* y un 92% de todas las competencias. Las tres competencias más necesarias de la categoría de *Saber* son utilizar adecuadamente el idioma materno, dominar los conocimientos específicos de la profesión y entender y analizar la información cuantitativa para la toma de decisiones. De la categoría de *Saber Hacer*, las tres más necesarias son trabajar en equipo, fijar metas y contrastarlas con los resultados obtenidos. De la categoría de *Saber Estar* se destacan valorar la dignidad humana y el entorno político, económico, social y cultural propio, y respetar las reglas y costumbres. En el último grupo, *Saber Ser*, las más necesarias son valorar la vida, estar comprometido con la excelencia y asumir las consecuencias de sus actos.

Ilustración 1: Nivel de Necesidad de las Competencias para Desempeñarse como Empresario según su Clasificación de los Cuatro Principios de la Educación.



¹ El Anejo 1 presenta las competencias examinadas en cada categoría.



Leyenda: Nivel de Necesidad para Desempeñarse como Empresario (Dueño de Negocio)

Menor de 70%	70-75%	75-80%	80-85%	Mayor de 85%
--------------	--------	--------	--------	--------------

Competencias Necesarias para Desempeñarse en un Puesto de Trabajo

Los participantes catalogaron las 88 competencias bajo estudio como necesarias para ocupar un puesto de trabajo relacionado a sus estudios, con promedios entre 70.2 a 91.1 y una confiabilidad de 98.6 para la escala (de 0% - no es necesaria a 100% - totalmente necesaria). Poco más de un diez por ciento de las competencias obtuvo promedios por encima del 90% de necesarias. Las diez competencias que los participantes califican como más necesarias para desempeñarse como empleados están relacionadas asumir responsabilidad por sus actos, respetar las reglas y los derechos y dignidad de los demás, trabajar en equipo comunicarse adecuadamente en el idioma materno. Las 10 competencias percibidas como menos necesarias, pero con promedios moderados (entre 70 y 80%), están relacionadas a aspectos políticos y

culturales tales como ejercer la ciudadanía, proponer cambios, innovar y disfrutar del arte. La Tabla 1 presenta el promedio y la desviación estándar de cada competencia ordenados desde la más necesaria a la menos necesaria.

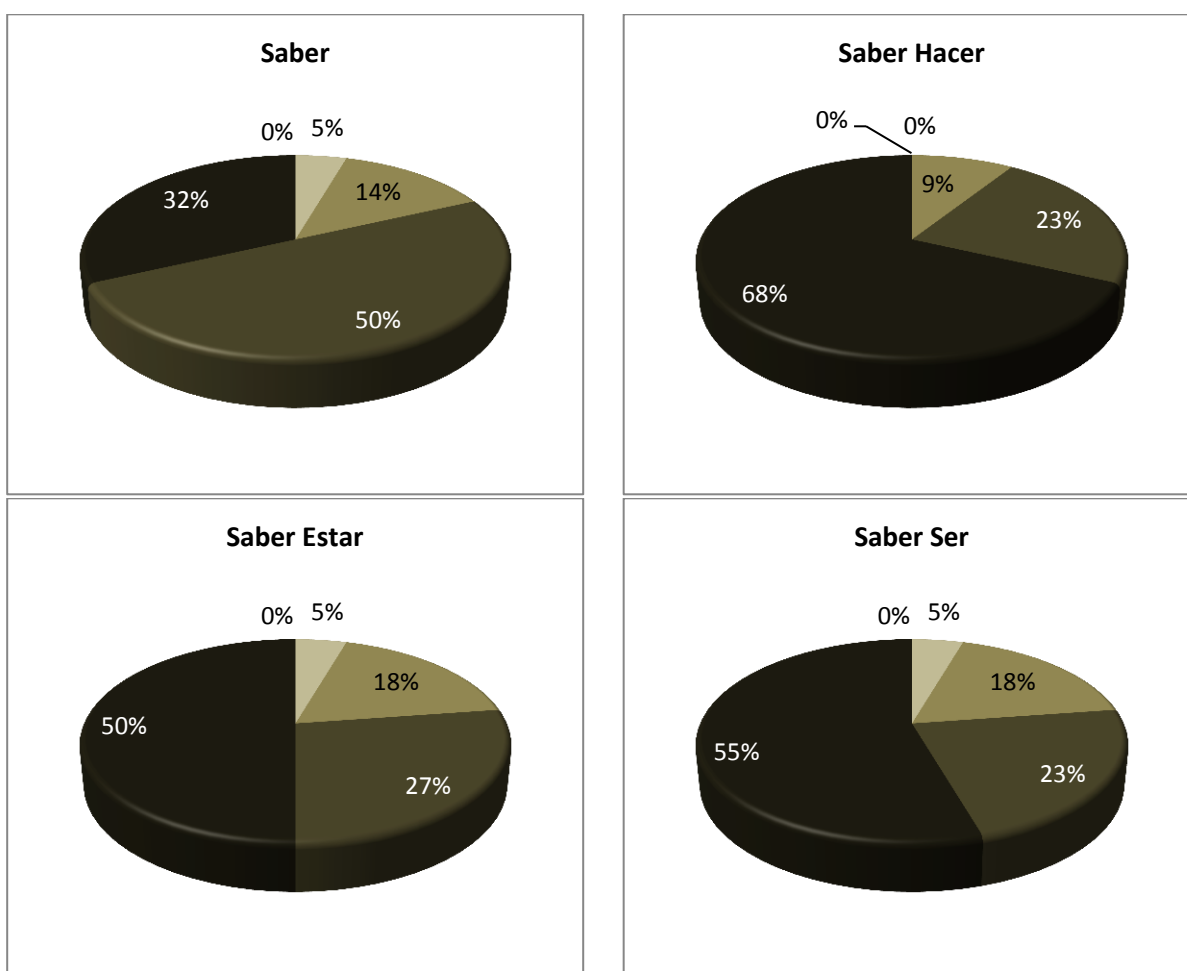
Tabla 2: Competencias Necesarias para Desempeñarse en un Puesto de Trabajo

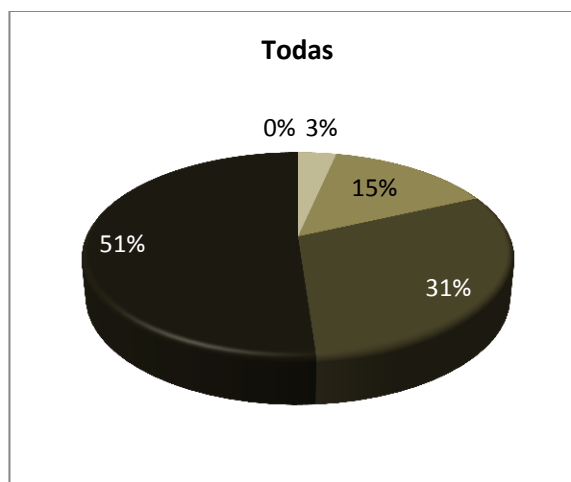
Competencias	Promedio	Desviación Standard
Asumir las consecuencias de los actos, decisiones y opiniones propias	91.1	15.5
Respetar y defender la igualdad de derechos.	90.7	17.7
Demostrar seguridad en sí mismo.	90.7	15.2
Asumir con responsabilidad las omisiones, fallas y limitaciones propias	90.6	15.5
Trabajar en equipo	90.6	17.5
Valorar la dignidad ante diferencias de género, etnia, religión, etc.	90.3	20.1
Respetar las reglas y costumbres	90.3	16.8
Aprender a aprender	90.3	16.8
Valorar la vida con las particularidades que presenta en cada etapa	90.2	18.3
Usar el idioma materno de forma adecuada (oral y escrita)	90.2	17.4
Compromiso con la excelencia (calidad)	90.0	18.7
Desarrollar objetivos y fijar metas	89.9	16.5
Comportarse de forma ética en su vida privada y pública	89.9	16.6
Desarrollar el sentido de cooperación	89.7	16.2
Mostrar concordancia entre el pensar, el decir y el actuar	89.3	16.3
Escuchar activa y empáticamente.	89.2	17.6
Desarrollar empatía, tolerancia, solidaridad y respeto hacia los otros	89.1	19.0
Mantener la tranquilidad en situaciones de tensión	89.1	17.5
Dominar los conocimientos particulares de una profesión o área del saber	89.1	15.6
Reflexionar antes de actuar para evitar consecuencias indeseables	88.7	15.6
Realizar las tareas de forma ordenada	88.6	17.1
Valorar el contexto político, económico, social y cultural propio	88.5	19.2
Manejar el tiempo adecuadamente	88.3	18.4
Cumplir cabalmente con los compromisos contraídos libremente	88.3	17.7
Evaluar resultados versus los objetivos establecidos inicialmente	88.2	15.4
Aprender de experiencias propias y ajenas	88.1	18.6
Utilizar diversas herramientas tecnológicas en su quehacer académico	88.0	18.3
Valorar diversas formas de ser, vivir y creer	87.6	18.1
Aplicar los conocimientos a la práctica	87.3	18.6
Utilizar la tecnología para fines educativos, sociales y culturales	87.2	18.9
Desarrollar compromiso con su entorno socio cultural	87.0	16.8
Actuar adecuadamente en situaciones cambiantes o nuevas	86.9	18.7
Valorar el contexto político, económico, social y cultural ajeno	86.8	19.5
Enfrentar los obstáculos e insistir en obtener resultados satisfactorios	86.3	19.7
Actuar de acuerdo a los valores, principios y creencias propios.	86.3	20.8
Leer eficientemente (rápido y con comprensión adecuada del contenido)	86.2	18.7
Comunicarse efectivamente en un segundo idioma	86.2	18.0

Competencias	Promedio	Desviación Standard
Identificar conflictos éticos, sus consecuencias y posibles soluciones.	86.0	19.6
Planificar con antelación suficiente las tareas a realizar	85.6	17.8
Motivar y conducir a otros hacia metas comunes	85.4	16.9
Entender la comunicación no verbal	85.4	19.9
Entender la responsabilidad social de las organizaciones y de los individuos	85.2	20.6
Formular y defender sus posturas y juicios	85.2	19.5
Priorizar necesidades y buscar la satisfacción de las mismas	85.1	18.1
Realizar múltiples tareas simultáneamente	85.1	19.9
Integrar el conocimiento de varias disciplinas para la solución de problemas	85.0	18.1
Formular y mantener los acuerdos entre personas y grupos	84.8	20.7
Analizar y entender información cuantitativa para tomar decisiones.	84.8	18.7
Crear y mantener relaciones afectivas en diferentes entornos	84.8	19.0
Dominar diversas operaciones cuantitativas	84.5	16.2
Negociar y mediar en conflictos	84.2	19.5
Analizar y entender información cuantitativa para tomar decisiones.	84.1	18.5
Imaginar y soñar sobre el futuro personal y colectivo	84.1	20.6
Buscar, procesar y analizar información de diversas fuentes	84.1	18.9
Mantener una actitud de curiosidad permanente	84.0	18.6
Desarrollar la creatividad	83.9	19.2
Comprender la diversidad cultural	83.8	20.4
Poner a prueba conocimientos o creencias establecidas	83.7	18.1
Distinguir entre teorías apoyadas por la evidencia y las creencias	83.5	19.9
Hacer proyecciones de resultados	83.5	19.9
Leer textos escritos en un idioma distinto al materno	83.5	21.3
Evaluar y asumir riesgos	83.3	21.1
Compromiso con la preservación del medio ambiente	83.3	23.6
Iniciar y manejar procesos de cambio.	82.9	19.8
Desarrollar responsabilidad social y compromiso ciudadano	82.9	20.2
Actualizar los conocimientos de forma continua	82.7	21.1
Comunicarse e interactuar adecuadamente en contextos multiculturales	82.4	19.1
Proponer normas y reglas justas para conseguir metas comunes	82.0	22.8
Crear conocimiento mediante la investigación	81.8	19.3
Comprender contextos multiculturales	81.0	22.2
Analizar, sintetizar y evaluar críticamente material de diversa complejidad	80.8	17.8
Desarrollar vínculos e integrarse a diferentes grupos de diversos intereses	80.2	20.8
Analizar, sintetizar y evaluar críticamente situaciones del entorno	80.0	19.2
Adelantar causas nobles o justas	79.9	22.5
Formular y gestionar proyectos	79.7	21.4
Participar en la solución pacífica y constructiva de problemas comunitarios	79.6	22.2
Identificar vías hacia el desarrollo sostenible de la sociedad	79.2	23.1
Dominar los conocimientos acerca del ejercicio de la ciudadanía	78.9	22.1
Emprender proyectos innovadores por cuenta propia	78.7	23.7
Proponer cambios a leyes, costumbres o sistemas inadecuados o injustos	78.7	23.7

Competencias	Promedio	Desviación Standard
Aplicar conceptos, armonía y estética en diversos escenarios y contextos	78.4	21.7
Comprender y valorar diferentes manifestaciones culturales y artísticas	78.2	24.0
Desarrollar proyectos colectivos de interés ciudadano	78.1	23.7
Comprender los principios estéticos	77.4	22.7
Censurar leyes, costumbres o sistemas inadecuados o injustos.	76.1	26.2
Ejercer prerrogativas democráticas para cambiar leyes y costumbres	72.8	26.0
Apreciar y disfrutar con el arte y otras manifestaciones culturales	70.6	25.7
Abordar viejos conceptos desde nuevas y variadas perspectivas	70.2	23.6

Ilustración 2: Nivel de Necesidad de las Competencias para Ocupar un Puesto de Trabajo según su Clasificación de los Cuatro Principios de la Educación.





Leyenda: Nivel de Necesidad para Desempeñarse en un Puesto de Trabajo



La ilustración 2 muestra la distribución de las competencias por su nivel de necesidad y su clasificación de acuerdo a los cuatro principios de la educación: *Saber*, *Saber Hacer*, *Saber Estar* y *Saber Ser*. Sesenta y ocho por ciento de la categoría de *Saber Hacer* son percibidas como muy necesarias (promedios mayores de 85%), 55% de las de *Saber Ser*, 50% de las de *Saber Estar*, un 32% de las de *Saber* y poco más de la mitad de todas las competencias. Las tres competencias más necesarias de la categoría de *Saber* son aprender a aprender, utilizar adecuadamente el idioma materno y la escucha activa. De la categoría de *Saber Hacer*, las tres más necesarias son trabajar en equipo, fijar metas y mantener la calma en situaciones tensas. De la categoría de *Saber Estar* se destacan respetar los derechos, valorar la dignidad humana y respetar las reglas y costumbres. En el último grupo, *Saber Ser*, las más necesarias son asumir con responsabilidad las consecuencias de sus actos y demostrar seguridad en si mismo.

Percepción de los Participantes del Nivel de Desarrollo de las Competencias que Poseen

Los participantes perciben que tiene desarrolladas las 88 competencias bajo estudio aunque en variados niveles, con promedios entre 61.3 a 89.3 y una confiabilidad de 98.3 para la escala (de 0% - nada de desarrollada a 100% - totalmente desarrollada). Ninguna de las competencias obtuvo promedios por encima del 90% de desarrollo. Las diez competencias que los participantes entienden que tienen más desarrolladas están relacionadas con valorar la vida, la diversidad y la dignidad de las personas, respetar las reglas y los derechos, comunicarse adecuadamente en el idioma materno, utilizar diversas herramientas tecnológicas y actuar

éticamente de acuerdo a sus valores y principios. Las 10 competencias percibidas como menos desarrolladas, con promedios bajos (menores de 70), están relacionadas a aspectos políticos y culturales tales como ejercer la ciudadanía, proponer cambios, participar en asuntos comunitarios, innovar y disfrutar del arte. La Tabla 3 presenta el promedio y la desviación estándar de cada competencia ordenados desde la más desarrollada a la menos desarrollada.

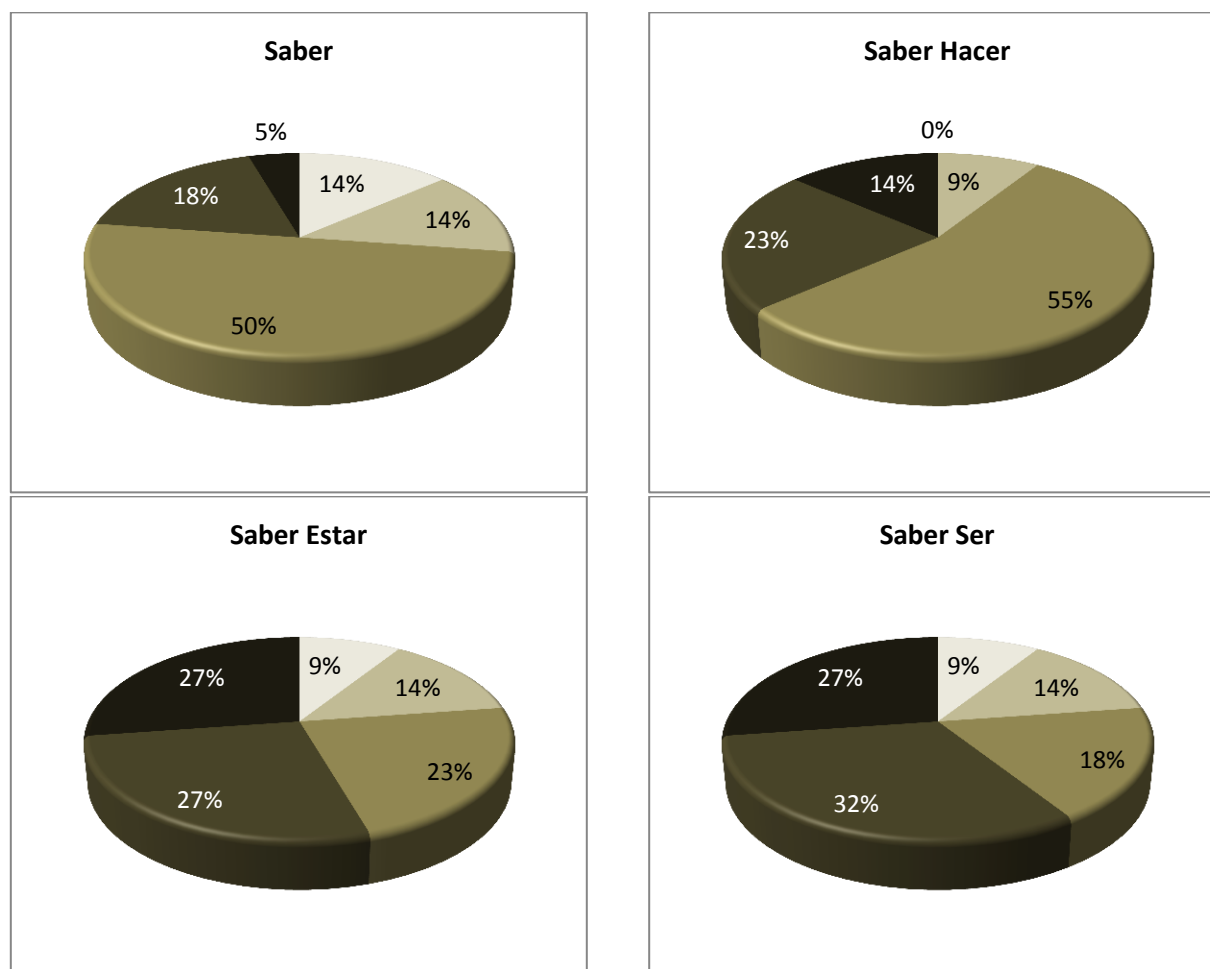
Tabla 3: Nivel de Desarrollo de las Competencias

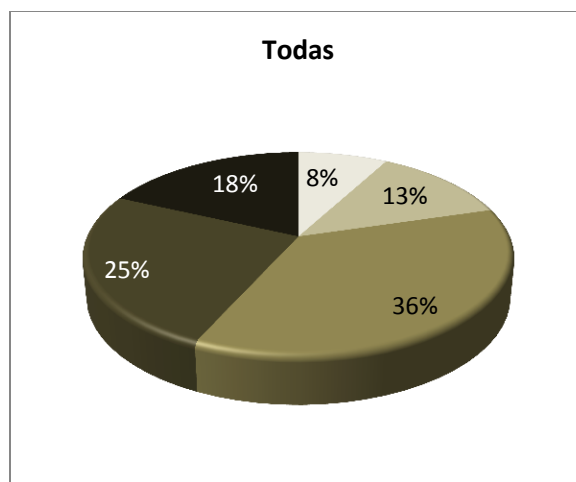
Competencias	Promedio	Desviación Standard
Valorar la vida con las particularidades que presenta en cada etapa	89.3	17.0
Valorar la dignidad ante diferencias de género, etnia, religión, etc.	89.2	18.4
Respetar las reglas y costumbres	89.1	15.5
Respetar y defender la igualdad de derechos.	88.6	18.4
Usar el idioma materno de forma adecuada (oral y escrita)	88.1	16.0
Utilizar diversas herramientas tecnológicas en su quehacer académico	87.2	15.4
Actuar de acuerdo a los valores, principios y creencias propios.	86.4	19.8
Desarrollar el sentido de cooperación	86.3	16.9
Valorar diversas formas de ser, vivir y creer	86.2	18.0
Comportarse de forma ética en su vida privada y pública	86.1	19.0
Compromiso con la excelencia (calidad)	86.0	19.9
Trabajar en equipo	85.8	16.9
Asumir las consecuencias de los actos, decisiones y opiniones propias	85.8	18.8
Utilizar la tecnología para fines educativos, sociales y culturales	85.5	17.2
Valorar el contexto político, económico, social y cultural propio	85.5	20.5
Asumir con responsabilidad las omisiones, fallas y limitaciones propias	85.1	18.8
Desarrollar empatía, tolerancia, solidaridad y respeto hacia los otros	84.9	19.7
Escuchar activa y empáticamente.	84.5	17.6
Imaginar y soñar sobre el futuro personal y colectivo	84.3	19.8
Valorar el contexto político, económico, social y cultural ajeno	83.8	18.3
Aprender de experiencias propias y ajenas	83.8	18.4
Aprender a aprender	83.8	19.3
Cumplir cabalmente con los compromisos contraídos libremente	83.7	20.1
Mostrar concordancia entre el pensar, el decir y el actuar	83.6	17.9
Priorizar necesidades y buscar la satisfacción de las mismas	83.0	16.0
Desarrollar objetivos y fijar metas	82.9	22.0
Demostrar seguridad en sí mismo.	82.7	20.1
Reflexionar antes de actuar para evitar consecuencias indeseables	82.5	19.5
Evaluar resultados versus los objetivos establecidos inicialmente	82.4	17.7
Enfrentar los obstáculos e insistir en obtener resultados satisfactorios	81.7	20.0
Formular y defender sus posturas y juicios	81.7	20.0
Identificar conflictos éticos, sus consecuencias y posibles soluciones.	81.6	19.5
Formular y mantener los acuerdos entre personas y grupos	81.5	20.9
Compromiso con la preservación del medio ambiente	81.4	21.3

Competencias	Promedio	Desviación Standard
Realizar las tareas de forma ordenada	81.0	21.3
Desarrollar compromiso con su entorno socio cultural	80.9	20.1
Entender la responsabilidad social de las organizaciones y de los individuos	80.5	20.7
Motivar y conducir a otros hacia metas comunes	80.4	19.5
Mantener la tranquilidad en situaciones de tensión	79.9	20.2
Leer eficientemente (rápido y con comprensión adecuada del contenido)	79.8	21.4
Comprender la diversidad cultural	79.7	20.5
Mantener una actitud de curiosidad permanente	79.7	19.8
Comunicarse efectivamente en un segundo idioma	79.7	24.6
Integrar el conocimiento de varias disciplinas para la solución de problemas	79.6	19.7
Realizar múltiples tareas simultáneamente	79.4	22.4
Dominar los conocimientos particulares de una profesión o área del saber	79.1	20.6
Aplicar los conocimientos a la práctica	79.0	19.1
Buscar, procesar y analizar información de diversas fuentes	79.0	18.8
Poner a prueba conocimientos o creencias establecidas	79.0	20.6
Actuar adecuadamente en situaciones cambiantes o nuevas	78.7	19.7
Entender la comunicación no verbal	78.7	21.6
Analizar y entender información cuantitativa para tomar decisiones.	78.7	18.8
Analizar y entender información cuantitativa para tomar decisiones.	78.6	19.0
Negociar y mediar en conflictos	77.9	20.4
Crear y mantener relaciones afectivas en diferentes entornos	77.8	21.8
Dominar diversas operaciones cuantitativas	77.7	20.9
Desarrollar la creatividad	77.7	23.0
Evaluar y asumir riesgos	77.6	22.1
Comprender y valorar diferentes manifestaciones culturales y artísticas	77.2	23.8
Distinguir entre teorías apoyadas por la evidencia y las creencias	77.1	22.7
Adelantar causas nobles o justas	77.1	23.2
Comunicarse e interactuar adecuadamente en contextos multiculturales	77.1	21.0
Manejar el tiempo adecuadamente	76.8	22.5
Leer textos escritos en un idioma distinto al materno	76.7	25.9
Desarrollar responsabilidad social y compromiso ciudadano	76.4	23.6
Crear conocimiento mediante la investigación	76.2	22.0
Planificar con antelación suficiente las tareas a realizar	76.0	24.3
Iniciar y manejar procesos de cambio.	75.8	23.2
Hacer proyecciones de resultados	75.3	22.6
Comprender contextos multiculturales	75.3	21.0
Analizar, sintetizar y evaluar críticamente situaciones del entorno	74.0	20.0
Actualizar los conocimientos de forma continua	74.0	20.9
Proponer normas y reglas justas para conseguir metas comunes	73.7	26.5
Formular y gestionar proyectos	73.6	24.1
Identificar vías hacia el desarrollo sostenible de la sociedad	72.8	25.1
Aplicar conceptos, armonía y estética en diversos escenarios y contextos	71.8	20.4
Analizar, sintetizar y evaluar críticamente material de diversa complejidad	71.8	19.5
Desarrollar vínculos e integrarse a diferentes grupos de diversos intereses	71.3	24.9

Competencias	Promedio	Desviación Standard
Participar en la solución pacífica y constructiva de problemas comunitarios	71.2	26.8
Apreciar y disfrutar con el arte y otras manifestaciones culturales	70.7	25.9
Censurar leyes, costumbres o sistemas inadecuados o injustos.	70.4	26.0
Comprender los principios estéticos	69.6	24.5
Dominar los conocimientos acerca del ejercicio de la ciudadanía	69.5	24.7
Desarrollar proyectos colectivos de interés ciudadano	68.8	26.5
Emprender proyectos innovadores por cuenta propia	67.6	29.4
Proponer cambios a leyes, costumbres o sistemas inadecuados o injustos	67.5	28.5
Ejercer prerrogativas democráticas para cambiar leyes y costumbres	63.5	29.4
Abordar viejos conceptos desde nuevas y variadas perspectivas	61.3	22.8

Ilustración 3: Percepción de los Participantes del Nivel de Desarrollo de las Competencias según su Clasificación de los Cuatro Principios de la Educación.





Leyenda: Nivel de Desarrollo de las Competencias

	Menor de 70%		70-75%		75-80%		80-85%		Mayor de 85%
--	--------------	--	--------	--	--------	--	--------	--	--------------

La ilustración 3 muestra la distribución de las competencias por su nivel de desarrollo y su clasificación de acuerdo a los cuatro principios de la educación. Poco más de la mitad de las competencias de la categoría de *Saber Estar* y *Saber Ser* son percibidas como muy desarrolladas (promedios mayores de 80%), poco más de una tercera parte de las de *Saber Hacer*, apenas una cuarta parte de las de *Saber* y menos de la mitad de todas las competencias. Las tres competencias más desarrolladas de la categoría de *Saber* son utilizar adecuadamente el idioma materno, escuchar empáticamente y aprender de experiencias propias y ajenas. De la categoría de *Saber Hacer*, las tres más desarrolladas son trabajar en equipo y utilizar herramientas tecnológicas. De la categoría de *Saber Estar* se destacan valorar la dignidad humana y respetar las reglas y los derechos. En el último grupo, *Saber Ser*, las más necesarias son valorar la vida y actuar de forma ética y de acuerdo a las creencias propias.

Diferencias Significativas entre el Nivel de Desarrollo de las Competencias y su Necesidad para desempeñarse como empresarios o empleados.

La siguiente tabla presenta las diferencias en los promedios a cada una de las preguntas de nivel de desarrollo y necesidad. La columna A contiene las diferencias entre la necesidad de las competencias para ocupar un empleo y su nivel de desarrollo, la B contiene las diferencias entre la necesidad de las competencias para ser empresario y su nivel de desarrollo, y la última columna la diferencia en la necesidad de la competencia para ser empresario o empleado. Las competencias están ordenadas desde la más desarrollada hasta la menos desarrollada y se han

dividido en cuatro partes para facilitar su análisis. Solo están sombreadas las diferencias significativas estadísticamente.

Tabla 4 : Diferencias entre el Desarrollo y la Necesidad de Competencias para ser Empresario o Empleado

Panel A – Primer 25% de Competencias según Nivel de Desarrollo de los Participantes				
Ranking	Competencias	Diferencias de los Promedios		
		(A) Empleado y Desarrollo	(B) Empresario y Desarrollo	(C) Empleado y Empresario
1	Valorar la vida con las particularidades que presenta en cada etapa	0.9	5.4	4.5
2	Valorar la dignidad ante diferencias de género, etnia, religión, etc.	1.1	3.7	2.6
3	Respetar las reglas y costumbres	1.2	3.3	2.1
4	Respetar y defender la igualdad de derechos.	2.1	3.8	1.6
5	Usar el idioma materno de forma adecuada (oral y escrita)	2.0	5.4	3.3
6	Utilizar diversas herramientas tecnológicas en su quehacer académico	0.8	3.1	2.4
7	Actuar de acuerdo a los valores, principios y creencias propios.	-0.1	2.6	2.7
8	Desarrollar el sentido de cooperación	3.3	5.8	2.5
9	Valorar diversas formas de ser, vivir y creer	1.4	3.9	2.5
10	Comportarse de forma ética en su vida privada y pública	3.8	6.9	3.0
11	Compromiso con la excelencia (calidad)	4.0	8.6	4.6
12	Trabajar en equipo	4.8	8.2	3.4
13	Asumir las consecuencias de los actos, decisiones y opiniones propias	5.3	7.8	2.5
14	Utilizar la tecnología para fines educativos, sociales y culturales	1.7	6.4	4.7
15	Valorar el contexto político, económico, social y cultural propio	3.0	7.2	4.2
16	Asumir con responsabilidad las omisiones, fallas y limitaciones propias	5.5	8.4	2.9
17	Desarrollar empatía, tolerancia, solidaridad y respeto hacia los otros	4.2	7.4	3.2
18	Escuchar activa y empáticamente.	4.6	6.5	1.9
19	Imaginar y soñar sobre el futuro personal y colectivo	-0.2	4.4	4.6
20	Valorar el contexto político, económico, social y cultural ajeno	3.0	7.2	4.2
21	Aprender de experiencias propias y ajenas	4.4	8.2	3.9
22	Aprender a aprender	6.5	7.3	0.8
Panel B : Segundo 25% de Competencias según Nivel de Desarrollo de los Participantes				
23	Cumplir cabalmente con los compromisos contraídos libremente	4.6	9.3	4.7
24	Mostrar concordancia entre el pensar, el decir y el actuar	5.7	8.6	2.9
25	Priorizar necesidades y buscar la satisfacción de las mismas	2.1	7.0	4.8
26	Desarrollar objetivos y fijar metas	7.0	11.4	4.4
27	Demostrar seguridad en sí mismo.	8.0	10.8	2.8
28	Reflexionar antes de actuar para evitar consecuencias indeseables	6.2	8.7	2.5
29	Evaluar resultados versus los objetivos establecidos inicialmente	5.8	11.3	5.4
30	Enfrentar los obstáculos e insistir en obtener resultados satisfactorios	4.6	11.1	6.4
31	Formular y defender sus posturas y juicios	3.5	8.8	5.3
32	Identificar conflictos éticos, sus consecuencias y posibles soluciones.	4.4	9.3	4.9
33	Formular y mantener los acuerdos entre personas y grupos	3.4	9.3	6.0
34	Compromiso con la preservación del medio ambiente	1.9	8.3	6.4
35	Realizar las tareas de forma ordenada	7.6	10.1	2.5

36	Desarrollar compromiso con su entorno socio cultural	6.2	10.2	4.0
37	Entender la responsabilidad social de las organizaciones y de los individuos	4.8	10.1	5.4
38	Motivar y conducir a otros hacia metas comunes	5.0	10.6	5.6
39	Mantener la tranquilidad en situaciones de tensión	9.1	13.7	4.6
40	Leer eficientemente (rápido y con comprensión adecuada del contenido)	6.5	10.9	4.4
41	Comprender la diversidad cultural	4.1	9.7	5.6
42	Mantener una actitud de curiosidad permanente	4.3	8.6	4.2
43	Comunicarse efectivamente en un segundo idioma	6.5	11.9	5.4
44	Integrar el conocimiento de varias disciplinas para la solución de problemas	5.3	11.6	6.3
Panel C : Tercer 25% de Competencias según Nivel de Desarrollo de los Participantes				
45	Realizar múltiples tareas simultáneamente	5.7	8.6	2.8
46	Dominar los conocimientos particulares de una profesión o área del saber	10.0	13.7	3.7
47	Aplicar los conocimientos a la práctica	8.3	11.6	3.3
48	Buscar, procesar y analizar información de diversas fuentes	5.1	9.8	4.7
49	Poner a prueba conocimientos o creencias establecidas	4.7	10.0	5.3
50	Actuar adecuadamente en situaciones cambiantes o nuevas	8.1	13.9	5.7
51	Entender la comunicación no verbal	6.7	11.4	4.7
52	Analizar y entender información cuantitativa para tomar decisiones.	6.2	13.1	6.9
53	Analizar y entender información cuantitativa para tomar decisiones.	5.5	13.6	8.1
54	Negociar y mediar en conflictos	6.3	13.1	6.8
55	Crear y mantener relaciones afectivas en diferentes entornos	7.1	12.1	5.1
56	Dominar diversas operaciones cuantitativas	6.8	11.8	5.0
57	Desarrollar la creatividad	6.2	11.4	5.2
58	Evaluar y asumir riesgos	5.7	13.9	8.3
59	Comprender y valorar diferentes manifestaciones culturales y artísticas	1.0	5.6	4.6
60	Adelantar causas nobles o justas	2.8	8.2	5.4
61	Distinguir entre teorías apoyadas por la evidencia y las creencias	6.4	10.8	4.4
62	Comunicarse e interactuar adecuadamente en contextos multiculturales	5.3	12.5	7.2
63	Manejar el tiempo adecuadamente	11.5	15.6	4.0
64	Leer textos escritos en un idioma distinto al materno	6.8	11.5	4.7
65	Desarrollar responsabilidad social y compromiso ciudadano	6.4	14.1	7.7
66	Crear conocimiento mediante la investigación	5.6	12.4	6.8
Panel D : Cuarto 25% de Competencias según Nivel de Desarrollo de los Participantes				
67	Planificar con antelación suficiente las tareas a realizar	9.7	14.6	4.9
68	Iniciar y manejar procesos de cambio.	7.1	15.1	7.9
69	Hacer proyecciones de resultados	8.2	15.2	7.1
70	Comprender contextos multiculturales	5.6	11.6	6.0
71	Analizar, sintetizar y evaluar críticamente situaciones del entorno	6.0	14.9	9.0
72	Actualizar los conocimientos de forma continua	8.8	16.1	7.4
73	Proponer normas y reglas justas para conseguir metas comunes	8.3	13.4	5.1
74	Formular y gestionar proyectos	6.1	15.5	9.5
75	Identificar vías hacia el desarrollo sostenible de la sociedad	6.4	15.3	8.9
76	Aplicar conceptos, armonía y estética en diversos escenarios y contextos	6.6	14.8	8.2
77	Analizar, sintetizar y evaluar críticamente material de diversa complejidad	8.9	16.9	8.0

78	Desarrollar vínculos e integrarse a diferentes grupos de diversos intereses	8.9	16.3	7.3
79	Participar en la solución pacífica y constructiva de problemas comunitarios	8.4	14.5	6.1
80	Apreciar y disfrutar con el arte y otras manifestaciones culturales	-0.2	5.2	5.3
81	Censurar leyes, costumbres o sistemas inadecuados o injustos.	5.7	13.3	7.6
82	Comprender los principios estéticos	7.8	13.5	5.8
83	Dominar los conocimientos acerca del ejercicio de la ciudadanía	9.4	15.9	6.4
84	Desarrollar proyectos colectivos de interés ciudadano	9.3	19.8	10.5
85	Emprender proyectos innovadores por cuenta propia	11.1	21.8	10.7
86	Proponer cambios a leyes, costumbres o sistemas inadecuados o injustos	11.1	16.0	4.9
87	Ejercer prerrogativas democráticas para cambiar leyes y costumbres	9.3	17.4	8.1
88	Abordar viejos conceptos desde nuevas y variadas perspectivas	9.0	20.0	11.0

Leyenda

Solo las diferencias significativas a un nivel de significancia de 95% o más se presentan sombreadas.

Columna (A) – El número representa el resultado del promedio de la necesidad de la competencia para empleo menos el nivel de desarrollo. Las diferencias positivas reflejan que la necesidad de la competencia para empleo es mayor que el nivel de desarrollo de la misma y viceversa.

Columna (B) – El número representa el resultado del promedio de la necesidad de la competencia para ser empresario menos el nivel de desarrollo. Las diferencias positivas reflejan que la necesidad de la competencia para ser empresario es mayor que el nivel de desarrollo de la misma y viceversa.

Columna (C) – El número representa el resultado del promedio de la necesidad de la competencia para ser empresario menos el nivel de necesidad para empleo. Las diferencias positivas reflejan que la necesidad de la competencia para ser empresario es mayor que su necesidad para un empleo y viceversa.

En el primer cuartil se puede notar que solo hay seis diferencias no significativas entre las competencias necesarias para ser empleado o empresario; tres entre las necesarias para ser empresarios y el nivel de desarrollo y doce entre las necesarias para ser empleados y el nivel de desarrollo. En términos generales, los participantes les adscriben una mayor necesidad de competencias para ser empresarios que para ser empleados. No obstante, respetar los derechos y las reglas, utilizar herramientas tecnológicas, asumir las consecuencias de los actos, escuchar empáticamente y aprender a aprender son competencias necesarias para cualquiera de las dos alternativas. Sin embargo, los participantes tienen un desarrollo cónsono solamente de las competencias de respetar las reglas y del uso de la tecnología. De igual forma, los participantes tienen desarrolladas a un nivel acorde con ser empresario solamente tres competencias, las dos anteriores y actuar de acuerdo a los valores y creencias propias. En contraste, el nivel de desarrollo de las competencias es compatible con la mitad de las competencias necesarias para ser empleados.

En el segundo cuartil de competencias todas las diferencias entre las necesarias para ser empresarios o empleados son significativas y en todas los participantes las perciben más necesarias para ser empresarios que empleados. De igual forma, el nivel de desarrollo de todas las competencias necesarias para ser empresarios es inferior a la necesidad percibida. Las únicas dos excepciones en este grupo son en las competencias de priorizar necesidades y satisfacerlas y

en el compromiso con el ambiente en la que los participantes tienen un nivel de desarrollo adecuado para un empleado, pero no para un empresario. En el tercer y en el último cuartil se repite exactamente el mismo patrón con las excepciones de las competencias de comprender las manifestaciones culturales y adelantar causas nobles en el tercero y apreciar y disfrutar con el arte y otras manifestaciones culturales en el cuarto.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Los hallazgos de este estudio por un lado son alentadores y, por el otro, invitan a una reflexión urgente sobre los currículos en las facultades de administración de empresas. Es alentador que los estudiantes identifiquen como necesarias todas las competencias bajo examen para desempeñarse exitosamente ya sea como empleado o como empresario. Sin embargo, que el nivel de desarrollo de todas las competencias sea inferior a la necesidad que le adscriben para su desempeño profesional es como menos preocupante, sobre todo cuando se considera que la mayoría de la muestra está compuesta por estudiantes candidatos a graduación o próximos a concluir sus estudios.

Por un lado, resulta alentador el que los participantes visualicen a los empresarios como personas altamente preparadas y capacitadas y por el otro, es preocupante que esa idealización los lleve a descartar la posibilidad de ser emprendedores. Numerosos estudios apoyan la relación entre la percepción de la capacidad para emprender un negocio con la intención de así hacerlo. Cuanto más capaz se percibe el individuo, más probabilidades hay de que lo intente y viceversa. Por lo tanto, si los estudiantes de administración de empresas no se perciben lo suficientemente capaces como para comenzar un negocio, lo más probable es que ni tan siquiera lo intenten. Entonces, es necesario buscarle respuesta a las preguntas ¿Por qué los estudiantes tienen esa percepción idealizada de los empresarios? ¿Por qué no se perciben capaces de ser uno de ellos? ¿Qué contenidos, enfoques o metodologías pedagógicas pueden utilizarse para aminorar esa brecha? ¿Cuál es la responsabilidad de la universidad?

Un resultado interesante es que los participantes entienden que todas las competencias de la categoría de *Saber Hacer* son muy necesarias para ser un empresario mientras que un 86% de las del grupo de *Saber Ser* es suficiente. En contraste, los empleados necesitan poco más dos terceras partes de las de *Saber Hacer* y apenas la mitad de las de *Saber Ser*. Esto sugiere que a los empresarios se les valoriza más por lo que hacen que por lo que son. El empresario no es visto como la persona visionaria, emprendedora, innovadora y justa, sino como una máquina que

sabe hacer de todo. Los empleados igualmente son percibidos más como máquinas que como personas, aunque menos eficientes que los empresarios. La situación se agrava ante el hallazgo de que los participantes tienen desarrolladas, al nivel necesario, apenas un 14% de las competencias de *Saber Hacer* y un 27% de las de *Saber Ser*. La educación técnica recibida en sus años de estudios universitario no ha logrado que los estudiantes desarrollen ni la cantidad ni la calidad de las competencias necesarias para ser empleados y ni remotamente empresarios. En la misma dirección, la educación humanista recibida tampoco ha logrado desarrollarle las destrezas para lo uno, ni para lo otro.

Con las categorías de *Saber* y *Saber Estar* la historia no es diferente. Los participantes perciben que sobre 90% de las ambas categorías son altamente necesarias para ser empresarios. Sin embargo a los empleados les basta con la mitad de las de *Saber Estar* y una tercera parte de las de *Saber*. Los empresarios son percibidos como que tienen que ser capaces de entender de todo y manejarse adecuadamente con los demás, mientras que los empleados con interactuar con otros más o menos y en saber un tanto se dan por cumplidos. Si los estudiantes sólo tienen desarrolladas al nivel esperado un 5%, sí sólo un 5%, de las competencias de *Saber* y apenas una cuarta parte de las de *Saber Estar*, es imperativo preguntarse ¿Qué han hecho durante cuatro años en la universidad? La pregunta es igualmente válida al contrario ¿Qué ha hecho la universidad por los estudiantes en cuatro años? Las respuestas además de dar miedo, invitan a una reflexión urgente y profunda. Una vez más, los resultados revelan que los estudiantes no tienen desarrolladas las destrezas para desempeñarse ni en el mundo laboral, ni en el mundo empresarial, ni en la sociedad como ciudadanos comprometidos con un mejor porvenir. ¿Qué estamos haciendo?

En el debate sobre la educación técnica versus la humanista, orientada al mercado laboral o a la formación ciudadana nos hemos perdido convirtiendo a las universidades en una fábrica de partes en vez de unidades completas. Los egresados son y están a medias, hacen un poco y saben menos. Los resultados revelan que los estudiantes tienen desarrollada al nivel necesario para ser empleados sólo una de las competencias de la categoría de *Saber*: utilizar adecuadamente el idioma materno. Después de cuatro años de estudios universitarios, simplemente saben hablar, leer y escribir en su idioma. ¿Qué saben hacer bien? Pues utilizar herramientas tecnológicas para diversos fines y priorizar necesidades y buscar su satisfacción. En cuanto a *Saber Estar*, valoran la dignidad de las personas, respetan sus derechos, respetan las reglas, valoran la diversidad y el

entorno propio y ajeno. Sin embargo, su relación con el entorno es de total sumisión y obediencia, mientras que con las demás personas es más contractual y defensiva, que afectiva y solidaria. En la categoría de saber ser, valoran la vida, actúan de acuerdo a sus valores y creencias e imaginan y sueñan sobre el futuro personal y colectivo. Después de cuatro años de estudios universitarios se regocijan de estar vivos, actuar según mejor entiendan y soñar con el futuro. Cabe preguntarse ¿Qué sociedad estamos forjando con empleados así formados?

Otro hallazgo importante es que la diferencia entre las competencias necesarias para ser empresario o empleado es más de gradación que de importancia relativa. Es decir los empresarios son percibidos como súper empleados. También, se nota una cierta tendencia a que mientras menos necesaria es percibida la competencia más grande es la brecha entre la necesidad y el nivel de desarrollo, particularmente para ser empresarios. Esto refleja que los estudiantes parecen haber puesto más empeño en desarrollar aquellas destrezas que entienden útiles para el mundo laboral dejando rezagadas aquellas a las que no les ven tal utilidad. Parecería entonces que los estudiantes perciben sus estudios universitarios como un adiestramiento previo y necesario para conseguir empleo.

En esa misma dirección merece la atención examinar cuales son las destrezas percibidas como menos necesarias, que, a su vez, en términos generales son las que menos desarrolladas tienen los estudiantes. En ese grupo de competencias se encuentran proponer cambios a, o censurar, leyes, costumbres o sistemas inadecuados y ejercer las prerrogativas democráticas para cambiar leyes y costumbres. Es importante recordar que respetar las reglas y costumbres y los derechos son de las competencias más necesarias y más desarrolladas. Esto refleja personas sumisas y obedientes, incapaces de pensar críticamente o de ser agentes de cambios positivos. Si estas personas hubieran vivido en los tiempos de la esclavitud, no hubieran movido un dedo por abolirla. En estos tiempos que nos ha tocado vivir y teniendo ellos desarrolladas las competencias de valorar la dignidad de las personas y la diversidad, defender los derechos y comportarse de forma ética, ¿serán capaces de defender realmente los derechos de los homosexuales, o enfrentar la discriminación por género, el acoso laboral, la explotación infantil, o los crímenes ambientales? por mencionar algunas de nuestras injusticias cotidianas.

En el mismo grupo de competencias menos favorecidas están incluidas participar en la solución de problemas comunitarios, desarrollar proyectos colectivos de interés ciudadano y emprender proyectos innovadores por cuenta propia. Esto refleja y refuerza la visión

individualista que tienen del mundo, su mundo. De poco valdrá que valoren el entorno propio y ajeno si no son capaces de sentirse parte del mismo y contribuir a su mejoramiento. El aprecio de la belleza, el arte y la cultura tampoco son competencias muy bien vistas. Habría que preguntarse ¿Cómo podría alguien amar a otro si no sintiera admiración por sus atributos y lo considerara bello? ¿Cómo podría alguien defender la preservación ambiental si no es capaz de reconocer las obras de arte que nos regala la naturaleza? ¿Cómo alguien podría motivar y dirigir a otros si no conoce los ritmos, formas, colores y sabores que los deleitan y estremecen?

Apoyándonos en los resultados sería muy fácil, y tentador, concluir que la nueva generación no tiene las competencias adecuadas para desempeñarse como empleados o empresarios exitosos. Que no tienen interés o compromiso con construir una sociedad mejor, más justa y más solidaria. Que más que personas parecen haberse convertido en piezas de una máquina diseñadas para hacer unas tareas particulares sin ningún fin trascendental. Sin embargo, esos mismos resultados señalan que los estudios universitarios no han contribuido a formar a los estudiantes con las destrezas necesarias para alcanzar sus ideales. Es muy posible que sea la oferta académica que le imponemos la que los castra y mutila. Entonces, nos corresponde a las generaciones más curtidas asumir la responsabilidad que nos corresponde como educadores, madres, padres, vecinos y ciudadanos de nuestra creación. Nos toca reformar lo que hemos deformado. Para ello, es imperativo revisar los contenidos, metodologías y enfoques de la oferta curricular basándola en un marco teórico adecuado que desarrolle las competencias necesarias y en el justo balance para formar ciudadanos felices, solidarios y productivos.

CONCLUSIONES

Este estudio logró los cinco objetivos propuestos. Primero, se identificaron las competencias genéricas necesarias para ser empresarios o empleados. Los resultados revelaron que todas las destrezas bajo examen son consideradas muy necesarias para ambas facetas destacándose las clasificadas como competencias de *Saber Hacer*. Segundo, se identificó el nivel de desarrollo de las competencias genéricas que los estudiantes de administración de empresas creen poseer. Los resultados revelaron que el desarrollo de poco más de la mitad de las competencias puede catalogarse como de un nivel bueno y poco más de la mitad como aceptable. Ninguna de las competencias alcanza un nivel de desarrollo superior. Tercero, se determinó la diferencia, entre el nivel de desarrollo de las competencias y su necesidad para ser empresario o emplearse. Se encontró que hay una brecha significativa entre el nivel de desarrollo de las

competencias que resultó inferior a su necesidad para ser empleado o empresario, siendo más marcada la brecha entre el nivel de desarrollo y la necesidad empresarial. Cuarto, se determinó la diferencia entre las competencias necesarias para ser empresario o para ser empleado, encontrándose que la misma es más de gradación que de contenido. Por último, se identificaron posibles áreas de mejoramiento en el currículo de la facultad de administración de empresas siendo imperativa una revisión profunda de los planes de estudio para fortalecer la educación empresarial y la formación integral de los estudiantes.

Este estudio contribuye a la investigación del emprendedurismo de varias maneras. Primero, identifica las competencias genéricas que los estudiantes de Administración de Empresas han desarrollado durante sus estudios universitarios y cuales entienden que serían importantes para integrarse al mundo empresarial o laboral, basado en el marco teórico propuesto por Delors y otros (2004). El marco conceptual propuesto ofrece una perspectiva humanista integral que no ha sido explorada en estudios previos para abordar el tema. Segundo, determina la adecuación de los planes de estudios de la facultad para propiciar la formación y desarrollo de futuros emprendedores, permitiendo evaluar posibles cambios curriculares, de contenido y/o metodológicos. Tercero, este estudio da otro paso adicional importante en el desarrollo de las escalas para medir las diversas variables proveyendo escalas más confiables a futuros investigadores del tema.

Los resultados de este estudio exploratorio no pueden ser generalizados a la población puesto que la muestra no fue seleccionada aleatoriamente. Una avenida de investigación posible como paso adicional a este estudio es replicar el mismo con una muestra de empleados y empresarios para comparar las percepciones de los estudiantes con la realidad vivida en el mundo laboral y empresarial. Otra posibilidad interesante es examinar posibles diferencias debido al género.

BIBLIOGRAFÍA

- Allen Elaine, PhD • Amanda Elam, PhD • Nan Langowitz, DBA • Monica Dean Report on Women and Entrepreneurship The Global Entrepreneurship Monitor (GEM) 2007
- Aponte García, Maribel. El Empresarismo Social: Un Nuevo Reto Para el Cooperativismo en Puerto Rico. Puerto Rico Cooperativista en Edición de Octubre- Diciembre de 2007
- Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Englewood Cliffs, N. J. Prentice-Hall
- Bandura, A. (1989). Human Agency in Social-Cognitive Theory. *American Psychologist* 44, 1 175-1 184.
- Borgas,C.,Filion,L.J., and Simard,G.(2008). Specificities of the Venture Creation Process by Women. Proceedings of the Annual Conference of the ICSB/CIPE (Halifax,N.S.).
- Carland, J., & Carland, J.. (2010). ENTREPRENEURSHIP EDUCATION: BUILDING FOR THE FUTURE. *Journal of Business and Entrepreneurship*, 22(2), 40-59.
- Dana, L. (1998). Small but not independent SMEs in Japan. *Journal of Small Business Management*, 36(4), 73-76.
- Delors, J., & otros, y. (2004). *La Educación Encierra un Tesoro*. Paris, Francia: Santillana. Ediciones UNESCO.

- DeMartino,R.,and Barbato,R.(2003).Differences between women and men MBA entrepreneurs: exploring family flexibility and wealth creation as career motivators, *Journal of Business Venturing* 18(2003), 815-832.
- Departamento del Trabajo de Puerto Rico – Informe de la Encuesta de Desarrollo Empresarial - 2005
- Doyle P y M. Ho (2010) How opportunities Develop in Social Entrepreneurship. *Entrepreneurship Theory and Practice*. July 632-659
- Fallis, G. (2004). *The Mission of the University*. Department of Economics and Division of Social Science, Toronto, Canada.
- Harding, R., Brooksbank, D., Hart M., Jones-Evans, D., Levie, J., O'Reilly, J., and Walker, J. (2006). *Global Entrepreneurship Monitor - United Kingdom 2005*. London: London Business School.
- Hockerts, K. (2006). Entrepreneurial opportunity in social purpose ventures. In J. Mair, J. Robinson, & K. Hockerts (Eds.), *Social entrepreneurship* (pp. 142-154). London: Palgrave.
- Koe Hwee Nga, J., & Shamuganathan, G.. (2010). The Influence of Personality Traits and Demographic Factors on Social Entrepreneurship Start Up Intentions. *Journal of Business Ethics*, 95(2), 259-282.
- Krueger, N.F. Jr, & Brazeal, D.V. (1994). Entrepreneurial potential and potential entrepreneurs. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 18(3), 91.
- Krueger, N.F. Jr., Reilly, M.D. & Carsrud, A.L. (2000). Competing models of entrepreneurial intentions. *Journal of Business Venturing*, 15, 411-32.
- Krueger, N.J. & Carsrud, A. (1993). Entrepreneurial intentions: applying the theory of planned behavior. *Entrepreneurship and Regional Development*, 5, 315-30.
- La Pira, F.. (2011). Entrepreneurial intuition, an empirical approach. *Journal of Management and Marketing Research*, 6, 1-22.
- Lin, C. (1998). Success factors of small and medium-sized enterprises in Taiwan: an exploratory analysis of cases. *Journal of Small Business Management*, 36(4), 43-56
- López Paláu S, Beatriz Rivera Cruz (2009). Modelos Educativos para la Formación Académica en Contaduría y Administración. XI Asamblea ALAFEC, Guayaquil, Ecuador. Septiembre.
- López Paláu, S. and B. Rivera Cruz (2011). **Efecto de las Características Personales y Motivaciones de los Estudiantes Universitarios de Puerto Rico y Orientación hacia el Emprendedurismo Tradicional y Social**. XXVII Encuentro Nacional de Facultades de Administración y Economía ENEFA. Pucón, Chile. Noviembre.
- Manolova,T.S., Brush,G.B., and Edelman,L.F.(2008).What do woman entrepreneurs want?, *Strategic Change* 17, 69-82.
- Mair, J. & Marti, I. (2006). Social entrepreneurship research: A source of explanation, prediction, and delight. *Journal of World Business*, 41, 36-44.
- Maritz, Alex (2004). New Zealand necessity entrepreneurs. *International Journal of Entrepreneurship and Small Business*, 1(3/4), 255-64.
- Mattare, M.. (2010). Use of Self 101: The Case for Teaching Personal Development in the Entrepreneurship Curriculum. *New England Journal of Entrepreneurship*, 13(1), 17-28.
- Mitchelmore, Siwan; Rowley, Jennifer. (2010): Entrepreneurial competencies: a literature review and development agenda. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research* 16. 2 . 92-111
- Mueller, S. and Thomas, A. (2000). Culture and entrepreneurial potential: A nine country study of locus of control and innovativeness. *Journal of Business Venturing*,16(1): 51-75
- Nanzhao, Z. (s.f.). Las competencias en el desarrollo curricular. 2009.
- Navarro, A., & Climent, V.. (2010). EMPRENDEDURISMO Y ECONOMÍA SOCIAL COMO MECANISMOS DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL EN TIEMPOS DE CRISIS. *REVESCO : Revista de Estudios Cooperativos*,(100), 43-67.
- Okhomina, D.. (2010). Entrepreneurial postures and psychological traits: the sociological influences of education and environment. *Research in Higher Education Journal*, 8, 1-20
- Ortega y Gasset, J. (1992). *Mission of the University*. New Brunswick, New Jersey: NJ Transaction Publisher.
- Proyecto TUNING-América Latina. (2004-2007). *Reflexiones y Perspectivas de la Educación Superior en América Latina*. España: Publicaciones de la Universidad de Deusto.
- Rama, C. (2005). La Educación Superior Privada en América Latina., (págs. 1-13). Caracas, Venezuela.
- Robichaud, Y., LeBrasseur, R., & Nagarajan, K.. (2010). Necessity and Opportunity-driven Entrepreneurs in Canada: An Investigation into their Characteristics and an Appraisal of the Role of Gender. *The Journal of Applied Business and Economics*, 11(1), 59-79
- Welter, F.. (2011). Contextualizing Entrepreneurship--Conceptual Challenges and Ways Forward. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 35(1), 165-184.
- Wintermantel, O. (1999). East meets west: entrepreneurship in the "new" Germany (Unpublished MBA Thesis). Alfred, NY: Alfred University, NY.
- Llewellyn, D. J. and Wilson, K. M. (2003). The Controversial Role of Personality Traits in Entrepreneurial Psychology. *Education Training*, 45(6), 341-345.
- 6 x 4 UEALC. (2008). *Propuestas y Acciones Universitarias para la Transformación de la Educación Superior en América Latina*. Bogotá: Asociación Colombiana de Universidades-ASCUN.

ANEJO 1 – COMPETENCIAS EXAMINADAS EN CADA CATEGORÍA

Competencias para Alcanzar el Principio de Saber

1. Analizar, sintetizar y evaluar críticamente material de diversa complejidad
2. Usar el idioma materno de forma adecuada (oral y escrita)
3. Crear conocimiento mediante la investigación
4. Analizar y entender información **cuantitativa** para tomar decisiones.
5. Analizar y entender información **cualitativa** para tomar decisiones.
6. Actualizar los conocimientos de forma continua
7. Aprender a aprender
8. Identificar conflictos éticos, sus consecuencias y posibles soluciones.
9. Comprender los principios estéticos
10. Dominar los conocimientos particulares de una profesión o área del saber.
11. Dominar los conocimientos acerca del ejercicio de la ciudadanía
12. Dominar diversas operaciones cuantitativas
13. Integrar el conocimiento de varias disciplinas para la solución de problemas
14. Desarrollar la escucha activa y empática.
15. Leer eficientemente (rápido y con comprensión adecuada del contenido)
16. Comprender la diversidad cultural
17. Leer textos escritos en un idioma distinto al materno
18. Poner a prueba conocimientos o creencias establecidas
19. Abordar viejos conceptos desde nuevas y variadas perspectivas
20. Distinguir entre teorías apoyadas por la evidencia y las creencias
21. Aprender de experiencias propias y ajenas
22. Analizar, sintetizar y evaluar críticamente situaciones del entorno

Competencias Genéricas para alcanzar el Principio de Saber Hacer

1. Trabajar en equipo
2. Utilizar la tecnología para fines educativos, sociales y culturales
3. Buscar, procesar y analizar información de diversas fuentes
4. Utilizar diversas herramientas tecnológicas en su quehacer académico
5. Actuar adecuadamente en situaciones cambiantes o nuevas
6. Desarrollar objetivos y fijar metas
7. Formular y gestionar proyectos
8. Motivar y conducir a otros hacia metas comunes
9. Aplicar los conocimientos a la práctica
10. Manejar el tiempo adecuadamente
11. Realizar múltiples tareas simultáneamente
12. Entender la comunicación no verbal
13. Negociar y mediar en conflictos
14. Aplicar conceptos, armonía y estética en diversos escenarios y contextos
15. Priorizar necesidades y buscar la satisfacción de las mismas
16. Iniciar y manejar procesos de cambio.
17. Mantener la tranquilidad en situaciones de tensión
18. Realizar las tareas de forma ordenada
19. Planificar con antelación suficiente las tareas a realizar
20. Evaluar resultados versus los objetivos establecidos inicialmente
21. Asumir riesgos calculados
22. Hacer proyecciones de resultados

Competencias Genéricas para alcanzar el Principio de Saber Estar

1. Comunicarse e interactuar adecuadamente en contextos multiculturales
2. Comprender contextos multiculturales
3. Comunicarse efectivamente en un segundo idioma
4. Identificar vías hacia el desarrollo sostenible de la sociedad
5. Compromiso con la preservación del medio ambiente
6. Entender la responsabilidad social de las organizaciones y de los individuos.

7. Participar en la resolución pacífica y constructiva de problemas comunitarios
8. Desarrollar, empatía, tolerancia, solidaridad y respeto hacia los otros
9. Desarrollar el sentido de cooperación
10. Desarrollar responsabilidad social y compromiso ciudadano
11. Desarrollar compromiso con su entorno socio cultural
12. Valorar el contexto político, económico, social y cultural propio
13. Valorar el contexto político, económico, social y cultural ajeno
14. Respetar las reglas y costumbres
15. Ejercer las prerrogativas democráticas para impulsar cambios a leyes y costumbres
16. proponer normas y reglas justas para conseguir metas comunes
17. Formular y mantener los acuerdos entre personas y grupos
18. Desarrollar proyectos colectivos de interés ciudadano
19. Valorar la dignidad ante diferencias de género, religión, cultura, preferencias, etc.
20. Valorar diversas formas de ser, vivir y creer
21. Respetar y defender la igualdad de derechos.
22. Comprender y valorar diferentes manifestaciones culturales y artísticas

Competencias Genéricas para alcanzar el Principio de Saber Ser

1. Comportarse de forma ética en su vida privada y pública
2. Empezar proyectos innovadores por cuenta propia
3. Desarrollar vínculos e integrarse a diferentes grupos de diversos intereses
4. Desarrollar la creatividad
5. Compromiso con la excelencia (calidad)
6. Adelantar causas nobles o justas
7. Censurar a leyes, costumbres o sistemas inadecuados o injustos.
8. Proponer cambios a leyes, costumbres o sistemas inadecuados o injustos
9. Imaginar y soñar sobre el futuro personal y colectivo
10. Apreciar y disfrutar con el arte y otras manifestaciones culturales
11. Formular y defender sus posturas y juicios
12. Crear y mantener relaciones afectivas en diferentes entornos
13. Mantener una actitud de curiosidad permanente
14. Valorar la vida con las particularidades que presenta en cada etapa
15. Demostrar seguridad en sí mismo.
16. Actuar de acuerdo a los valores, principios y creencias propios.
17. Cumplir cabalmente con los compromisos contraídos libremente
18. Asumir las consecuencias de los actos, decisiones y opiniones propias
19. Reflexionar antes de actuar para evitar consecuencias indeseables
20. Asumir con responsabilidad las omisiones, fallas y limitaciones propias
21. Enfrentar los obstáculos e insistir en obtener resultados satisfactorios
22. Mostrar concordancia entre el pensar, el decir y los actos