

UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS
VICERRECTORÍA ACADÉMICA GENERAL
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

7ª Convocatoria interna de Proyectos de Investigación 2012-2013
“Sede Principal y Vicerrectoría Universidad Abierta y a Distancia”

GUÍA PARA LA PRESENTACIÓN DE PROYECTOS

I. LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN

Los proyectos de investigación deberán inscribirse como parte de una de las líneas de investigación establecidas por la Universidad.

Denominación de la línea Medular (máximo 5 renglones)	El proyecto se inscribe en la línea Joseph Lebreton Economía y Humanismo ya que en su núcleo problemático propone “generar un nuevo acercamiento de los estudios sociales a la realidad, abriéndose a una visión global de la dinámica de las sociedades y las culturas”(Yate, 2010)
Denominación de la línea(s) Activa(s) (máximo 10 renglones)	Laboratorios Epistemológicos: Los Negocios Internacionales Esta línea trabaja “la transdisciplinariedad, como una condición necesaria para avanzar hacia la construcción del cuerpo disciplinar de los negocios internacionales. La construcción epistemológica en un momento y realidad de creciente e imparable complejidad como el actual, pretende, en el corto y mediano plazo, avanzar en la definición de los procesos específicos (más no exclusivos) que se desarrollan en el “qué hacer” de los negociadores internacionales”. (Machado,2012)

Pertinencia del proyecto dentro de la línea(s) Activa(s) (máximo 10 renglones)	El proyecto es pertinente ya que los resultados obtenidos, permitirán describir las competencias que se desarrollan en el Programa de Negocios Internacionales y que el estudiante debe alcanzar como producto de su formación profesional. De esta manera, el desarrollo curricular por competencias se entiende en una estrecha relación con el contexto social y productivo de los campos de actuación de la persona que se está formando. Así, las competencias se convierten en fundamento para el rediseño curricular, la consolidación de programas, una evaluación integral y la certificación de un proceso que el estudiante requiere.
Programa académico o unidad académica que sustenta la línea: PROGRAMA DE NEGOCIOS INTERNACIONALES	

1. INFORMACIÓN GENERAL DEL PROYECTO

Título del proyecto:	
Estudio comparativo sobre las competencias profesionales requeridas por el sector productivo y las competencias académicas desarrolladas en estudiantes de Negocios Internacionales de la Universidad Santo Tomás, sede Bogotá	
Investigador Principal: Myriam Soraya Suárez Rojas Correo electrónico: myriamsuarez@santotomas.edu.co	
Teléfono: 3004289638	
Dirección de correspondencia: Calle°51 con 9 USTA	
Nombre del Grupo de Investigación:	Total de Investigadores: (número) 2
Perfiles y Desarrollo Humano	

Investigadores que componen el grupo	Dirección electrónica pefilesydesarrollohumano@gmail.com	Calidad Registro en Colciencias COL0113607201011181547
1. Myriam Soraya Suárez Rojas 2. Ana María Jiménez Caballero .		
Facultad y Programa Académico en el que presta servicios el investigador principal: Negocios Internacionales Línea de Investigación: Laboratorios Espistemológicos: Los Negocios Internacionales		
Lugar de Ejecución del Proyecto: Ciudad: Bogotá Departamento: Cundinamarca		
Duración del Proyecto (en meses): 12 meses		
Tipo de Proyecto: (marque con x) Investigación Aplicada (X) Desarrollo Tecnológico () Investigación Básica () Desarrollo productivo o empresarial ()		
Tipo de Financiación solicitada: Financiamiento Total: Valor solicitado a la Universidad (FODEIN): \$8. 200.000 Valor Contrapartida/Unidad Académica: \$ Valor Contrapartida/Convenio entidad externa: Valor total del Proyecto:		
Descriptores / Palabras claves: Competencias básicas, competencias profesionales genéricas, competencias profesionales específicas, competencias laborales, sector real.		

2. RESUMEN EJECUTIVO DEL PROYECTO

Las actuales tendencias empresariales y comerciales, por efecto de la globalización e internacionalización, han generado la necesidad de formar profesionales que posean buenos conocimientos teóricos y prácticos, con competencias que le capaciten y habiliten a tomar decisiones de carácter administrativo, comercial y de negociación en el ambiente nacional e internacional.

Las organizaciones actuales requieren de una concepción de los Negocios Internacionales, en la cual se enfatice en las negociaciones que traspasen fronteras; el conocimiento de los estándares internacionales que rigen para la producción y comercialización de bienes y servicios; la formación de un personal competitivo relacionado con habilidades pertinentes a la internacionalización; la orientación hacia el mercado con una comprensión especial en el comportamiento del cliente en cada país; la búsqueda permanente de diferenciación basada en innovación tecnológica; el liderazgo en costos y estrategias de servicio al cliente. Además los cambios mundiales en los ámbitos tecnológico y de la producción, así como los retos que imponen la apertura económica y los tratados de libre comercio conllevan a las empresas a demandar un recurso humano con un perfil más integral: capaz de trabajar en equipo y de procesar la información existente, dispuesto al auto-aprendizaje y adaptarse al cambio, entrenado en el manejo de comunicación oral y escrita, con facilidad para relacionarse con su entorno social y laboral.

Por lo anteriormente expuesto, es importante realizar un estudio comparativo en cuanto al objetivo de la articulación de la educación superior con el sector productivo, la cual se entiende como el mecanismo que ayuda a elevar la calidad de la educación y a lograr su mejor integración con las necesidades sociales. Desde el punto de vista de la empresa, dicha articulación tiene como objetivo elevar su competitividad en el mercado a través del incremento de la productividad de procesos que aseguren una mayor producción de bienes y servicios por medio del recurso humano capacitado por la institución educativa.

Así pues, surge la problemática frente a cuáles son las competencias con que se deben formar los profesionales en Negocios Internacionales de la Universidad Santo Tomas y sobre la base de las ideas expuestas, surgen las competencias ligadas a la pertinencia del tipo de formación, respecto a los perfiles disciplinares que hoy se requieren y si el sistema existente está en capacidad de ofrecerlos; siendo evidente que sin recurso humano suficientemente capacitado, la empresa tiene menos posibilidades de ser eficiente y competitiva, de aquí nace la importancia de la existencia programas educativos que respondan a las necesidades que el mercado demanda y a los intereses de la sociedad.

Para la presente investigación se usará el método comparativo, con un procedimiento de la comparación sistemática de las competencias básicas, competencias profesionales genéricas, competencias profesionales específicas y competencias laborales, como resultado de un análisis y una clasificación previos a la descripción y yuxtaposición de la información recolectada en el estudio.

3. DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN

3.1. Planteamiento del problema

Un proceso formativo en la Educación Superior se entiende como una construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño profesional en situaciones ocupacionales que se obtiene no sólo a través de la educación formal, sino también a través del aprendizaje por la experiencia que va desde procesos de socialización primaria y secundaria hasta la propia capacitación en puestos de trabajo.

De esta manera, el desarrollo curricular por competencias se entiende en una estrecha relación con el contexto social y productivo de los campos de actuación

de la persona que se está formando. Así, las competencias se convierten en fundamento para el diseño curricular del Programa de Negocios Internacionales, la evaluación y la certificación de un proceso que un estudiante ha cumplido.

Las competencias se clasifican en Básicas, Profesionales Genéricas y Profesionales Específicas. El desarrollo de competencias para la vida implica la formación de competencias laborales, es decir, competencias asociadas a la productividad y la competitividad.

Por lo tanto, es importante establecer cuáles son las competencias en los profesionales de Negocios Internacionales, que necesita el sector real, ya que durante su proceso formativo lo que se pretende es formar jóvenes con habilidades, destrezas, actitudes y aptitudes, que les permitan no solo desempeñarse competentemente en el mundo laboral y, de paso contribuir a la competitividad de las empresas y del país, sino, también realizarse como personas y como ciudadanos.

Formulación del problema

Cuáles son las competencias básicas, profesionales- genéricas y competencias profesionales-específicas de los estudiantes de Negocios Internacionales de la Universidad Santo Tomás, sede Bogotá y las competencias laborales que necesita el sector productivo?

Formulación de hipótesis comparativas:

1. Existe correspondencia entre las competencias básicas, profesionales- genéricas y competencias profesionales-específicas que tienen los estudiantes de Negocios Internacionales de la Universidad Santo Tomás, sede Bogotá y las competencias laborales que necesita el sector productivo?

2. No existe correspondencia entre las competencias básicas, profesionales-genéricas y competencias profesionales-específicas que tienen los estudiantes de Negocios Internacionales de la Universidad Santo Tomás, sede Bogotá y las competencias laborales que necesita el sector productivo?

3.2 Marco Teórico

Competencia académica

Las competencias académicas están asociadas con las condiciones básicas de aprendizaje escolar y comienzan a desarrollarse desde los primeros años de vida, orientadas por las instituciones de educación (Charria et ál., 2009; Charria & Sarsosa, 2010). En el informe de la comisión de la *Secretary's Comisión on Achieving Necessary Skills* [SCANS] (1993), se afirma que las competencias académicas “están asociadas a conocimientos fundamentales que se adquieren en la formación general” (p. 50), y las clasifican en habilidades básicas: capacidad lectora, escritura, matemáticas, hablar y escuchar; desarrollo de pensamiento, constituido por pensamiento creativo, solución de problemas, toma de decisiones, asimilación y comprensión, capacidad de aprender y razonar; y cualidades personales: la autorresponsabilidad, autoestima, sociabilidad, autodirección de integridad. Lo anterior coincide con los planteamientos de Losada y Moreno (2001), quienes afirman que la competencia académica implica el desarrollo de potencialidades del sujeto a partir de lo que se aprende en la escuela, es decir, un conocimiento aplicado que parte de un aprendizaje significativo.

Desde el Proyecto Tuning para América Latina (2004) diferentes autores que participaron en Colombia proponen definiciones de la competencia académica en función de la responsabilidad de la educación y de la persona que está en formación profesional. Una de las definiciones de competencia académica

propuesta en este informe es la de Pinilla (1999), quien plantea que es el “conjunto de capacidades que se desarrollan a través de un proceso de aprendizaje [...] a través del cual se] conduce a la persona responsable a ser competente para realizar múltiples acciones (sociales, cognitivas, culturales, afectivas, laborales, productivas), [...] con las que] proyecta y evidencia su capacidad de resolver un problema dado en un contexto específico y cambiante” (p. 4).

Por su parte, Salas (1996) plantea que la competencia académica corresponde a la capacidad conceptual y de abstracción, producción y/o servicio, y especialización por áreas, y que se desarrolla a través de la educación formal. También es definida como la actuación eficaz en situaciones determinadas que se apoya en los conocimientos adquiridos y en otros recursos cognitivos (Condemarin & Medina, 2000). Schmelckes (1997), citado por Barrón (2000), caracteriza la competencia académica como “un complejo que implica y abarca, en cada caso, al menos cuatro componentes: información, conocimientos (en cuanto apropiación, procesamiento y aplicación de la información), habilidad y actitud o valor” (p. 31). A partir de lo anterior, se infiere entonces que la competencia implica una producción de repertorios de enseñanza y aprendizaje, no es innata, se puede desarrollar y formar, pero está mediada por aptitudes y rasgos personales (De la fuente, Justicia, Casanova & Trianes, 2003; Tobón, 2004).

Lo anterior remite a la teoría de las inteligencias múltiples de Howard Gardner, en donde la facilidad, forma de aprendizaje y conducta de una persona dependen del perfil de inteligencia que predomine en ella (lógico-matemática, lingüística, espacial, musical, corporal-kinestésica, intrapersonal, interpersonal, y naturalista). Estas inteligencias son las que se deben abordar en las instituciones educativas de los diferentes niveles para el desarrollo de competencias académicas que le permitan a la persona resolver problemas,

trabajar en equipo, asumir el liderazgo, relacionarse con los demás, leer y escribir, entender otras culturas, pues son necesarias para promover el desarrollo social, equidad y deberes ciudadanos (Tobón, 2004; Thierry, 2006; Torrado, 2000).

Competencia profesional.

Las competencias profesionales son definidas por diferentes autores. La Organización Internacional del Trabajo [OIT] (1993) define la competencia profesional como la capacidad que tiene la persona para llevar a cabo una tarea de manera eficaz debido a que posee calificaciones que, a su vez, son la capacidad adquirida para hacer un trabajo determinado o desempeñarse en un cargo. Boyatzis (1982) afirma que son un “conjunto de características de una persona que están relacionadas directamente con una buena ejecución en una determinada tarea o puesto de trabajo” (p. 46) y Levy-Leboyer (1997) señala que están ligadas a las actividades profesionales y a las que forman parte de un determinado entorno laboral.

Así mismo, en el año 1990, George Miller desarrolla un modelo de competencia profesional representado en una pirámide compuesta de cuatro niveles, que constituyen el conocimiento y comportamiento del individuo, y cuyo resultado es la calidad profesional.

Kane (1992) define la competencia profesional como “(...) el grado de utilización de los conocimientos, las habilidades y el buen juicio asociado a la profesión en todas las situaciones que se pueden confrontar en el ejercicio de la práctica profesional” (p. 165). Charria et ál. (2009) y Charria y Sarsosa (2010) proponen una definición similar, pero en la que diferenciando las competencias profesionales de las competencias específicas, señalan que las primeras hacen referencia a competencias genéricas producto de la

articulación de habilidades metodológicas, sociales y participativas adquiridas en la formación profesional y puestas en marcha en el ejercicio de la actividad laboral, si bien no detallan las habilidades técnicas o dominios específicos que cada campo de acción, tarea o función en particular requiera.

Por otra parte, Prieto (1997) establece una clasificación de la competencia profesional así: competencias observables y medibles (índole objetiva), competencias percibidas y atribuidas (índole subjetiva), y competencias contrastables y certificables (índole institucional). Unido a esto, Bunk (1994) señala entonces que quien posee competencias profesionales dispone de los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ejercer una profesión, pues puede resolver los problemas generales de una profesión de forma autónoma y flexible, colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo.

Adicionalmente, sobre las competencias profesionales, Cotton (1993) agrega que las instituciones educativas deben asumir la mayor responsabilidad en la formación de jóvenes con habilidades de empleabilidad generales.

3.3 Estado del Arte

En la actualidad, existen múltiples definiciones del constructo competencias, así como diversidad de clasificaciones y usos en contextos tanto laborales como educativos, ante lo cual se hace complejo y usualmente relacionado con un abordaje multidisciplinar. A su vez, es un concepto relativamente nuevo en el contexto de la educación superior en Colombia; está integrado a la dinámica de los sistemas de evaluación de la calidad de la educación en 1994, ámbito en el que fue incluido como concepto por el Ministerio de la Educación Nacional [MEN] en Colombia en el año 2002. A partir de entonces, la ley de educación nacional exige a las instituciones de educación modelos curriculares

y proyectos educativos coherentes con la realidad, que formen individuos idóneos y con las competencias necesarias para la resolución autónoma de problemas en los campos académico y laboral. Sin embargo, después de un poco más de una década de su inclusión como concepto en la educación, surgen diferentes inquietudes y desafíos, especialmente en el ámbito de la evaluación, al momento de precisar su noción y construir un instrumento que sea adecuado (MEN, 2007; Quintero & Molano, 2009). En Colombia, son pocas las investigaciones que permiten establecer un estándar o un consenso acerca de las competencias genéricas que debe tener todo profesional a nivel regional o nacional para un adecuado desempeño académico y laboral. Apenas fue en el año 2009 cuando el Ministerio de la Educación Nacional [MEN] planteó 4 competencias genéricas a desarrollar en la educación superior para todo profesional: comunicación en lengua materna y lengua internacional, pensamiento matemático, ciudadanía, y ciencia, tecnología y manejo de la información.

Así mismo, con la Ley 1324 y el Decreto 3963 se introduce en el año 2009 la evaluación de competencias genéricas en las pruebas Saber Pro, a partir de la aplicación de la prueba australiana Graduate Skill Assessment [GSA], mientras el Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación [Icfes] se ha propuesto desarrollar para el 2012 una prueba que identifique el nivel de desarrollo de las competencias genéricas y específicas que el profesional en Colombia debe tener para responder a las demandas del entorno (Icfes, 2010).

En relación con lo anterior, Peiró (2003) menciona que concretar los estándares que debe cumplir la formación representa hoy en día un reto importante para la educación superior. De igual forma, este autor agrega que la reflexión actual sobre los estándares de formación y las competencias que deben ser desarrolladas es fundamental, pues en el siglo XXI se están produciendo cambios socioeconómicos, demográficos y culturales que

implican nuevas demandas sociales, escenarios de trabajo, diversificación de funciones, y que inciden en la estructura y aplicabilidad de las ocupaciones.

En Colombia, así como en otros países de Latinoamérica, se encuentran algunas publicaciones acerca de las competencias que deben tener los profesionales, aunque es poca la evidencia empírica que muestre una elaboración válida de perfiles o instrumentos para la evaluación de las mismas (Allen, Ramaeker & Van der Velden, 2003; Aneca, 2005; Castro, 2004; Charria & Sarsosa, 2010; González, 2007; Herrera, Restrepo, Uribe & López, 2009, Pérez-Santamarina & López, 2006; Roe, 2003; Ruiz, Jaraba & Romero, 2005; Teichler, 2003; Uribe, Aristizábal, Barona & López, 2009). No obstante, se hace evidente un reciente interés por definir y consolidar las competencias que deben tener un egresado en todo el territorio colombiano.

3.4 Objetivos

3.4.1. Objetivo General

Realizar un estudio comparativo entre competencias básicas, competencias profesionales-genéricas y competencias profesionales-específicas de los estudiantes de Negocios Internacionales de la Universidad Santo Tomás, sede Bogotá y las competencias laborales que necesita el sector productivo.

3.4.2. Objetivos específicos

3.4.2.1. Describir las competencias básicas, competencias profesionales genéricas y competencias profesionales específicas de los estudiantes de Negocios Internacionales de la Universidad Santo Tomás, sede Bogotá.

3.4.2.2. Describir las competencias laborales que necesita el sector productivo.

3.4.2.3. Comparar las competencias básicas, competencias profesionales-genéricas y competencias profesionales-específicas de los estudiantes de

Negocios Internacionales de la Universidad Santo Tomás, sede Bogotá con las competencias laborales que necesita el sector productivo.

3.5 Enfoque metodológico

La metodología de base empleada será, principalmente descriptiva en la parte analítica del estudio, pasando posteriormente a ser propiamente comparativa en la fase sintética del mismo, teniendo en cuenta el *tertium comparationis* como modelo mental de referencia.

El método comparativo es el procedimiento de comparación sistemática de objetos de estudio que, por lo general, es aplicado para llegar a generalizaciones empíricas y a la comprobación de hipótesis.

La investigación se desarrollará bajo el enfoque mixto, de manera que la información recopilada sea más significativa, con el fin de mostrar una perspectiva más amplia y profunda de las competencias básicas, competencias profesionales-genéricas y competencias profesionales-específicas de los estudiantes de Negocios Internacionales de la Universidad Santo Tomás, sede Bogotá con las competencias laborales que necesita el sector productivo.

3.6 Bibliografía

Agut, S., & Grau, R. (2001). Una aproximación psicosocial al estudio de las competencias. *Proyecto social: Revista de Relaciones Laborales*, 9, 13-24.

Allen, J., Ramaeker, G. & Van Der Velden, R. (2003). La medición de las competencias de los titulados superiores. En Vidal, J. (Coord.), *Métodos de análisis de la inserción laboral de los universitarios* (pp. 31–54). Salamanca, España: Kadmos.

Alles, M. (2006). *Dirección estratégica de recursos humanos*. Buenos Aires: Gránica.

- Andrade, A. (2007). *Desarrollo de capacidades en gestión educativa: propuesta metodológica para el diagnóstico de necesidades de capacitación y lineamientos de respuesta a nivel de centros educativos*. Extraído el 02 de noviembre, 2007. desde <http://www.educared.pe/modulo/upload/49127325.pdf>.
- Barrón, C. (2000). La educación basada en competencias en el marco de los procesos de globalización. En M. Valle (Ed.), *Formación en competencias y certificaciones profesionales* (pp. 17-44). Ciudad de México: Centro de Estudios sobre la Universidad, UNAM.
- Bogoya, D. (2000). *Competencias y proyecto pedagógico*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
- Braslavsky, C. & Acosta, F. (2006). La formación en competencias para la gestión y la política educativa: un desafío para la educación superior en América Latina. *Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 4, (2e), 27-42.
- Bunk, G. (1994). La transmisión de las competencias de la formación y el perfeccionamiento profesional en la RFA. *Revista CEDEFOP*, 1, 8-14.
- Cejas, M. (2003). *La educación basada en competencias: una metodología que se impone en la educación superior y que busca estrechar la brecha existente entre el sector educativo y el productivo*. Extraído el 02 noviembre, 2007 desde <http://sicevaes.csuca.org/drupal/?q=filemanager/active&fid=100>.
- Charria, V.H., Sarsosa, K., Uribe, A.N. & López, C.N. (2009). *Competencias académicas, laborales y profesionales del psicólogo javeriano de Cali*. Póster interactivo presentado en XXXII Congreso Interamericano de Psicología (SIP 2009), julio, Guatemala.
- Chomsky, N. (1957). *Aspects of the Theory of Syntax*. Cambridge: MIT Press.
- Collazos, E. & García, J. (1999). *Fundamentación y Prueba de un procedimiento para generar programas de formación inicial basados en competencias*. Trabajo de pregrado no publicado, Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales, Pontificia Universidad Javeriana, Cali, Colombia.
- Cotton, K. (1993). *Developing Employability Skills*. School Improvement Research Series (SIRS). Office of Educational Research and Improvement (OERI), U. S. Department of Education NWREL. Extraído el 02 noviembre de 2007 desde <http://www.nwrel.org/scpd/sirs/8/c015.html>.
- De la Fuente, J., Justicia, F., Casanova, P. & Trianes, M. (2003). Percepción sobre la construcción de competencias académicas y profesionales en psicólogos. *Revista Electrónica de Investigación en Psicoeducativa y Psicopedagógica*, 3, (1), 3-34.
- Delgado, M. (2000). *Modelos de gestión por competencias*. Extraído el 09 de marzo de 2007 desde <http://www.gestiondelconocimiento.com>.
- Ducci, M. A. (1997). El enfoque de competencia laboral en la perspectiva internacional. En Oficina Internacional del Trabajo (Ed.), *Formación basada en competencia laboral* (pp. 15-84). Montevideo: Cinterfor /OIT.
- Echeverría, B. (2002). Inserción sociolaboral. *Revista de Investigación Educativa*, 15, (2), 85-115.

- Gallart, M. & Jacinto, C. (1995). *Competencias laborales: tema clave en la articulación educación-trabajo*. Extraído el 06 Febrero de 2008 desde <http://www.oei.es/oeivirt/fp/cuad2a04.htm>.
- Goleman, D. (1990). *La práctica de la inteligencia emocional*. Barcelona: Cairos.
- Gómez, I. (2005). Competencias profesionales: una propuesta de evaluación para las facultades de ciencias administrativas. *Educación y Educadores*, 8, 45-66.
- González, M. (2007). Evaluación por competencias de la dimensión ética en la formación de psicólogos en Colombia. *Revista Diversitas*, 3, (1), 11 - 23.
- Gonzci, A. & Athanasou, J. (1996). Instrumentación de la educación basada en competencias. Perspectivas teóricas y prácticas en Australia. En A. Argüelles (Ed.), *Competencia laboral y educación basada en normas de competencia* (pp. 265-288). Ciudad de México: Editorial Limusa.
- Gordillo, H. (2003). *Evaluación de competencias laborales*. Extraído el 08 de noviembre de 2007 desde <http://Www.Gestiopolis.Com/Canales2/Rrhh/1/Evacomlab.Htm>.
- Hernández, U. (2002). La educación profesional basada en competencias. En J.H (Ed.), *El concepto de competencia. I: una mirada interdisciplinar* (pp. 229-230).
- Herrera, A., Restrepo, M. F., Uribe, A. F. & López, C.N. (2009). Competencias académicas y profesionales del psicólogo. *Revista Diversitas*, 5, (2), 24
- Huerta, J., Pérez, I., & Castellanos, A. (2000). *Desarrollo curricular por competencias profesionales integrales*. Extraído 02 de noviembre de 2007 desde <http://sicevaes.csuca.org/drupal/?q=node/124>.
- Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación [ICFES]. (2010).
- Levy-Leboyer, C. (2002). *Gestión de las competencias: cómo analizarlas, cómo evaluarlas y cómo desarrollarlas*. Barcelona: Ediciones Gestión 2000.
- Losada, A., & Moreno, H. (2001). *Competencias básicas aplicadas en el aula*. Santa Fe de Bogotá: Ediciones Ántropos.
- Luengo, J. & Vergara, E. (2001). *Análisis de las competencias laborales como un instrumento de gestión de los recursos humanos*. Tesis de pregrado, Universidad Central de Chile, Chile.
- Ministerio de Educación Nacional. [MEN]. (2000). *Construcción colectiva de un modelo ideal de educación superior*. Ministerio de Educación Nacional. (2007). *Estándares básicos de competencias*. Bogotá: MEN.
- Moller, P. & Rapoport, D. (2005). *Observatorio del empleo de Chile*. Extraído el 06 de Febrero de 2008 desde <http://www.observatoriolaboral.cl>.
- Morín, E. (2000). *Los siete saberes necesarios para la educación del futuro*. Bogotá: MEN.
- Muñoz, J., Quintero, J., & Munévar, R. (2001). *Cómo desarrollar competencias investigativas en educación*. Bogotá: Editorial Magisterio.
- Organización Internacional del Trabajo, [OIT]. (1993). *Formación profesional. Glosario de términos escogidos*, Ginebra: Cinterfor.
- Quintero, M. & Molano, M. (2009). Concepciones y creencias acerca de las competencias en Colombia: una investigación desde la teoría crítica de la

educación. *Revista del Centro de Investigación. Universidad La Salle*, 8, (32), 39-55

4. DESCRIPCIÓN DE LOS ELEMENTOS BÁSICOS DE LA ORGANIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

4.1 Cronograma general

ACTIVIDAD	MES									
	XI-2012	II 2013	III 2013	IV 2013	V 2013	VI 2013	VII 2013	VIII 2013	IX 2013	X –XI 2013
Diseño del Anteproyecto	X									
Estado del Arte	X	X								
Propuesta de Investigación		X								
Diseño de Instrumentos			X	X						
Validación instrumento					X					
Prueba piloto Aplicación del Instrumento					X	X				
Análisis y Resultados							X	X		
Presentación Documento Final									X	X
Publicación Artículo										XX

4.2 Presupuesto:

Tabla 4.2.1 Presupuesto global de la propuesta por fuentes de financiación (en miles de \$).

RUBROS FINANCIABLES	FUENTES		TOTAL
	FODEIN	Contrapartida	
PERSONAL		\$12.988800	

/No. De viajes		(\$)	(\$)	días	FODEIN	Contrapartida	
1. TOTAL							

Tabla 4.2.7 Valoración salidas de campo (en miles de \$)

Ítem	Costo unitario	#	TOTAL
Taxis visitas empresariales	\$10.000.	50	\$ 500.000
TOTAL			

Tabla 4.2.8 Materiales y suministros (en miles de \$)

Materiales*	Justificación	Valor
Papel	Elaboración de documento, fichas técnicas y otros	\$ 250.000
Tinta	Impresiones	\$ 300.000
Fotocopias	Encuestas y otros	\$ 150.000
TOTAL		\$ 700.000

Tabla 4.2.9 Bibliografía (en miles de \$)

Ítem	Justificación	Valor
TOTAL		

Tabla 4.2.10 Servicios Técnicos (en miles de \$)

Tipo de servicio	Justificación	Valor
Validación instrumentos	Honorarios jueces expertos validación instrumentos	\$1.000.000
Asesor Metodológico	Asesor que monitoreo el diseño metodológico del proyecto	\$5.000.000
TOTAL		\$6.000.000

4.3 Hojas de vida (CvLAC) y GrupLAC. Se deben anexar las hojas de vida de los participantes en el grupo de investigación, según formato CvLAC, así como el GrupLAC del grupo que soporta la propuesta de investigación.

4.4 Resultados y productos esperados con sus potenciales beneficiarios:

Tabla 4.4.1 Generación de nuevo conocimiento

Resultado/Producto esperado	Beneficiario
Artículo de Investigación	Facultad de Negocios Internacionales/ Sector productivo

Tabla 4.4.2 Fortalecimiento de la comunidad científica

Resultado/Producto esperado	Beneficiario
Fortalecimiento de la relación académica con el sector productivo.	Universidad Santo Tomás (Facultad de Negocios Internacionales) y sector productivo.

Tabla 4.4.3 Apropiación social del conocimiento

Resultado/Producto esperado	Beneficiario
Ponencias producto de la Investigación	Facultad, estudiantes

Impactos esperados a partir del uso de los resultados:

Tabla 4.4.4 Impactos esperados:

Impacto esperado	Plazo después de finalizado el proyecto: corto, mediano, largo	Supuestos
Esta investigación sobre competencias se convierte en fundamento para el rediseño curricular del Programa de Negocios Internacionales, la consolidación del programa, y el rediseño del perfil profesional del Egresado en Negocios Internacionales.	Mediano y largo plazo	