

# Competencias Profesionales de los Graduados del Programa de Administración de Empresas: Universidad de Pamplona

## Professional Competencies of Graduates of the Business Administration Program: University of Pamplona

Edilson Gabriel Pabón Rivera.<sup>1</sup>

### INFORMACIÓN DEL ARTÍCULO

Fecha de recepción: 20 de Abril de 2022.  
Fecha de aceptación: 01 de Junio de 2022.

<sup>1</sup>Magíster en Administración de Empresas.  
Instituto Superior de Educación Rural. Docente.  
Colombia.  
E-mail: [edilsongabriel@hotmail.com](mailto:edilsongabriel@hotmail.com)  
Código ORCID:  
<https://orcid.org/0000-0003-4874-1142>

CITACIÓN: Pabón, E. (2022). Competencias Profesionales de los Graduados del Programa de Administración de Empresas: Universidad de Pamplona. Revista Conocimiento, Investigación y Educación. CIE. Vol. 1. (14), 29-48.

### Resumen

El artículo es producto de un proceso de investigación cuyo objetivo es: evaluar las competencias profesionales de los graduados del Programa de Administración de Empresas, de la Universidad de Pamplona. Para ello se realizó una investigación cuantitativa; descriptiva, que hace uso de técnicas como: análisis documental y la encuesta; según opinión de: jefes, egresados, estudiantes de noveno semestre del Programa y docentes. La investigación inicia con la verificación documental sobre competencias y se concreta con la aplicación de un cuestionario a los cuatro grupos de población mencionados. Las teorías que sustentan la investigación son: competencia y Teoría General de Sistemas.

**Palabras Clave:** *competencia, evaluación de competencias, contexto laboral y proyecto Alfa Tunning.*

### Abstract

The article is the product of a research process whose objective is: to evaluate the professional skills of graduates of the Business Administration Program of the University of Pamplona. For this, a quantitative investigation was carried out; descriptive, which makes use of techniques such as: documentary analysis and survey; According to the opinion of: heads, graduates, ninth-semester students of the Program and teachers. The investigation begins with the documentary verification of competencies and is specified with the application of a questionnaire to the four population groups mentioned. The theories that support the research are: competence and General Systems Theory.

**Keywords:** *competence, evaluation of competences, work context and Alfa Tunning Project.*

## Introducción

Actualmente, el mundo está viviendo la cuarta revolución industrial caracterizada por profundos cambios, tales como: la automatización de tareas, la inteligencia artificial, la robótica, el internet móvil, la interconectividad, el reconocimiento facial, trabajo y colaboración en línea, así como la globalización y la apertura de los mercados hace necesario garantizar el desarrollo de competencias y habilidades durante el proceso de formación de los profesionales, para un desempeño exitoso en su contexto laboral.

Según la Comisión Económica para América Latina (CEPAL, 2020): “la incorporación de la robótica en las industrias y empresas de servicios ha crecido significativamente de manera sostenida en las últimas dos décadas, traduciéndose en mayores niveles de productividad y bienestar”. (p. 14). Esto nos lleva a decir que los cambios actuales, generan un impacto en el contexto laboral y que se encuentran relacionados con la forma de administrar una empresa y el desempeño de los empleados, así como las competencias y habilidades requeridas en los procesos.

A su vez la ejecución de actividades laborales por parte de computadores o robots en reemplazo de personas genera efectos positivos y negativos en el contexto laboral. De acuerdo con la CEPAL (2020), los efectos negativos serían: “desempleo tecnológico, caracterizado por pérdidas de trabajo a causa de la introducción de las nuevas tecnologías que reemplazan a los trabajadores, usualmente en tareas rutinarias (Novick, 2018)”. Es decir, que aquellas actividades rutinarias, tienden a ser reemplazadas en el mediano plazo debido al

crecimiento exponencial de la tecnología y la automatización de las tareas lo que va a generar desplazamiento en el empleo ejercido por personas y aumentando el listado de trabajos con alta posibilidad de desaparecer.

Por otra parte, la CEPAL (2020), especifica como efectos positivos el: “aumento del valor de las tareas que solamente pueden ser realizadas por las personas, tales como resolución de problemas, adaptación a nuevos contextos o creación de soluciones”. (p.15).

Es decir, se hace referencia a nuevas formas de trabajar y acorde a las actuales condiciones que vivimos el solucionar problemas, adaptarnos al cambio, comunicarnos asertivamente, tomar excelentes decisiones, innovar, crear y liderar equipos de trabajo; se consolidan como las competencias de mayor importancia y que se deben promover, desarrollar y fortalecer, para responder de manera exitosa a las exigencias del entorno competitivo actual.

Asimismo, la CEPAL (2020) destaca las siguientes proyecciones económicas para la región de América Latina y el Caribe acorde al antecedente de la pandemia del covid-19: “caída del PIB de 9,1% en 2020, la que se traducirá en una caída del PIB per cápita regional de 9,9%, tasa de pobreza llegaría a 37,3% y la de pobreza extrema a 15,5%”. (p.86).

Esto significa un retroceso en el crecimiento de la región, que conlleva a una crisis económica e implicará pérdida de empleos, aumento de la desocupación, disminución de la participación laboral y la precarización de las condiciones laborales, destacando los sectores de: comercio,

turismo, hotelería, restaurantes y la industria manufacturera como los más perjudicados. Por otra parte, el confinamiento ha incrementado el teletrabajo, ejecutando las tareas desde el hogar e incentivando el aprendizaje y desarrollo de competencias digitales para responder de modo satisfactorio en el trabajo para dar solución y respuesta a los requerimientos laborales.

Según, Gutiérrez (2016): “la capacidad real que tenemos para poner en práctica conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y comportamientos en nuestro quehacer diario, incluye por supuesto el desempeño de nuestra vida laboral”. (p.158). Es decir, que la aplicación del conocimiento a la solución de un problema en un contexto se le denomina competencia, lo que redundará en un mejor desempeño y nos permite cada día ser más competentes en relación con una actividad.

Asimismo, Gutiérrez (2016), destaca que acorde a su: “experiencia docente universitaria durante varios años, ha podido apreciar cómo los egresados de los programas de administración de empresas de varias universidades en nuestro medio presentan dificultades de tipo estructural al momento de enfrentarse al mundo laboral y empresarial”. (p.159). Dicha razón, propicia para que diversos cargos del nivel directivo sean ejercidos por profesionales de otras áreas; por consiguiente, se destaca la importancia de realizar la evaluación de competencias, con el propósito de conocer la realidad en el contexto laboral de los profesionales del programa de Administración de Empresas de la Universidad de Pamplona

De acuerdo con Ramírez (2020), “el concepto de competencias en el contexto

laboral fue planteado por David McClelland, en 1969, quien propuso la teoría de las necesidades y los tipos de motivación inspirado en las conductas”. (p.2). McClelland, habló de competencia como las características subyacentes en una persona que están causalmente relacionadas con los comportamientos y la acción exitosa en su actividad profesional.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1997), a nivel mundial “el enfoque de competencia laboral surge en el mundo como respuesta a la necesidad de mejorar permanentemente la calidad y pertinencia de la educación y la formación de recursos humanos”. (p.1). Es decir, que el enfoque por competencias busca mejorar la calidad de los programas, solución de problemas, productividad laboral, alineación con las necesidades del sector productivo y formación de los profesionales para ser más productivos y competitivos en el contexto laboral.

Asimismo, la OIT (2020), destaca que: “con el empleo en niveles altos en términos relativos, el debate sobre las políticas en América del Norte se caracteriza por una creciente preocupación acerca de la falta de mano de obra y el desajuste entre la oferta y la demanda de competencias”. (p.50).

Es decir que algunos empresarios presentan dificultad en sus procesos de búsqueda y selección de personal, debido a que no se contrata a los profesionales que se presentan a las vacantes por carecer de las competencias o habilidades requeridas por la empresa, de esta manera, el administrador de empresas debe desarrollar sus competencias en la empresa a través de procesos de: inducción, capacitación, experiencia y aprendizaje; acorde a las necesidades de los empresarios con el fin de

adaptarse a los requerimientos del cargo y para la empresa se traduce en aumento de costos y gastos en lo relacionado con la capacitación y formación.

Como consecuencia de la globalización e internacionalización de la economía las empresas buscan la ejecución de acciones tendientes a sobrevivir, estabilizarse, crecer e incrementar su productividad. En caso de que la empresa no obtenga los resultados requeridos y no sea viable a nivel financiero y de mercado, inicia con la realización de despidos y recorte de personal. Al respecto la OIT (1997), destaca que: “este movimiento arroja despidos, desaparición de puestos de trabajo, cambio en los contenidos de los empleos disponibles y creación de nuevos puestos de trabajo que requieren competencias nuevas y en permanente evolución”. (p.17).

En este sentido y debido a un creciente desempleo, se determina la necesidad por parte de los docentes de las Instituciones de Educación Superior (IES) de orientarse cada día en fortalecer las competencias de los profesionales, ofreciendo educación de calidad que les permita ser competitivos, mantener o generar nuevos empleos.

Sanabria, Ospina y Carvajal (2019), plantean que: “...a nivel mundial, se juzga la calidad académica de los programas de estudio en todos los niveles con base en la presencia de cierto tipo de competencias en los egresados y su correspondencia con las que requiere el mercado laboral” (p.6).

A esto se añade visto desde la óptica del investigador las entidades nacionales e internacionales realizan la evaluación de programas de estudio, en función del grado de cumplimiento, respuesta y solución a los problemas del entorno y la pertinencia de

las competencias profesionales, acorde al grado de satisfacción y correspondencia con las necesidades del mercado laboral.

De ahí que Sanabria et. (2019), resalta que el contexto profesional incide directamente en la construcción de los programas de estudio relacionados con las ciencias administrativas y contables, en los cuales su calidad, actualidad y pertinencia se evalúan en función a diferentes competencias exigidas por el mercado laboral. Con relación al programa profesional de administración de empresas se realizan procesos en función de la calidad, actualidad y pertinencia, con el objeto de validar la congruencia de las competencias acorde a las necesidades por las empresas y de este modo emitir conclusiones relacionadas con el grado de competitividad y profesionalismo de sus egresados.

De acuerdo con el Ministerio de Educación Nacional de Colombia (2019) y en relación con los graduados de educación superior, destaca que: “la mayoría de los graduados se concentra en las áreas de economía, administración, contaduría y afines (38,8%); ingeniería, arquitectura, urbanismo (23,4%) y afines, y ciencias sociales y humanas (14,6%)”.

En este sentido, el mayor porcentaje de graduados a nivel nacional corresponde a los egresados de los programas de: economía, administración, contaduría y afines, lo que evidencia mayor competencia por parte de los profesionales de dichas áreas para acceder a una vacante laboral y menor oportunidad para demostrar sus competencias profesionales en el contexto laboral en beneficio de un área organizacional o empresa.

Según el boletín Educación Superior del observatorio laboral para la educación del Ministerio de Educación Nacional de Colombia (2016), menciona que: “El 33.3% de los empresarios, no ha contratado recién graduados, para el 4,6% de las empresas, los recién graduados que se postularon no reunían las competencias requeridas y el 85,2% de las empresas capacitan los recién graduados cuando los contratan”.

Basado en lo anterior, las empresas al identificar que los graduados presentan ausencia o déficit de competencias profesionales inician la ejecución e inversión de procesos de capacitación, con el objeto de que los recién graduados adquieran las competencias exigidas para un eficiente desempeño del cargo.

Asimismo, el Informe Nacional de Competitividad (2019-2020), menciona que: “El 42 % de los empresarios en Colombia reporta dificultades para llenar sus vacantes. Según lo manifestado por los encuestados, lo anterior se debe principalmente a la insuficiencia de competencias genéricas y específicas y a la falta de experiencia de los aspirantes”. (p.199).

Dicho de otra manera, los empresarios deben invertir tiempo y recursos en la elaboración de planes de capacitación, inducción y reinducción del talento humano con el objeto de mantener actualizados y competentes a sus trabajadores, con el fin de que sean productivos en sus respectivos cargos.

Ahora bien y según Zerda (2019), destaca que: “Seguimos de tiempo atrás con una concepción muy tradicionalista de la educación superior sin tener en consideración las particularidades

regionales”. Es decir, y en este sentido, la educación superior debe orientarse a dar respuesta y solución a las necesidades del contexto, buscando la formación de profesionales, competentes e idóneos que dirijan sus esfuerzos hacia la transformación y mejoramiento de las condiciones de calidad de vida de sus habitantes.

Martínez (2019), expone que: “En respuesta al sector productivo la educación superior, casi siempre ha tenido que cargar con la responsabilidad de no formar para: el trabajo y la empleabilidad; no responde a las necesidades que tiene el sector productivo”., Acorde a lo mencionado, el sector productivo y la educación superior lleva a realizar un análisis en lo que corresponde a los perfiles de formación, ingreso y egreso, empleabilidad, innovación y adaptación por parte de los profesionales con el fin de certificar competencias por evidencia de desempeño y de este modo los resultados por parte de los profesionales, sean lo que la ciudad, la región y el país necesiten.

Por otra parte, la Asociación Colombiana de Facultades de Administración (ASCOLFA, 2019), señala con relación y acorde a los resultados obtenidos en las pruebas saber pro de 2018 por parte de los estudiantes de administración de la región oriente, que obtuvieron en todas las competencias resultados por debajo de la media nacional en cada una de las pruebas. Acorde a los resultados obtenidos se determina la necesidad de evaluar las competencias profesionales, con el fin de conocer el grado de aplicación de tal modo que permita orientar acciones en la búsqueda de mejores resultados de las pruebas saber y dar cumplimiento a la oportunidad de mejora

descrita en el Informe de autoevaluación del Programa de Administración de Empresas (p.159).

Es conveniente afirmar que, la Universidad de Pamplona ofrece el programa de Administración de Empresas el cual ha sido creado mediante Acuerdo No. 537 del 16 de julio de 1999 emanado del Consejo Superior Universitario en el marco de la política de ampliación de la oferta educativa, eje fundamental del Plan de Desarrollo Decenal de la Universidad de Pamplona 2000-2010, definiéndose que el lugar en el que funciona es en las ciudades de: Pamplona, Cúcuta y área metropolitana del Norte de Santander, adscrito al área del conocimiento de las ciencias administrativas de metodología presencial y a distancia .

Para el cumplimiento de la misión, el Programa acoge como propios los objetivos institucionales y alrededor de ellos se destaca el siguiente: “Desarrollar competencias que garanticen la formación integral de los docentes, que les permitan constituirse en gestores del cambio y líderes del desarrollo en sus regiones”.

Con referencia a lo anterior, el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES, 2020) reporta un total de 320 graduados en la modalidad presencial y 683 en la modalidad a distancia; egresados del programa de Administración de Empresas de la Universidad de Pamplona, en el período comprendido entre el 2015 y 2019 respectivamente, evidenciando un mayor número de profesionales de la modalidad distancia en cada uno de los años mencionados, como resultado de la oferta del programa en los diferentes Centros Regionales de Educación a Distancia (Cread's) a nivel nacional por parte de la Institución.

Según el último Informe de autoevaluación del Programa de Administración de Empresas (2017), el Programa considera importante y en relación con los egresados: “seguir realizando un seguimiento permanente a su impacto en el entorno social, basados en las nuevas tendencias y necesidades del mundo, que permitan su adaptación permanente al entorno”. (p.70).

Acorde a lo descrito anteriormente, se detecta como oportunidad: evaluar las competencias profesionales de los graduados del programa de: Administración de Empresas de la Universidad de Pamplona, desde su desempeño en el contexto laboral, con el fin de determinar el nivel de competencia de los profesionales en su contexto laboral, así como la congruencia acorde a los requerimientos y necesidades de las empresas.

De acuerdo con Pérez (2019), se destacan los siguientes resultados en relación al nivel de pertinencia del programa de Administración de Empresas de la Universidad de Pamplona: (1) un 14% de los encuestados: graduados del programa de 2014-2018, lo considera regular, (2) un 43% de los egresados del programa de administración de empresas, expresan que medianamente el ejercicio de su cargo está relacionado con la formación académica y el ejercicio profesional y (3) los aspectos a mejorar en la formación de los futuros profesionales, según la encuesta realizada a los empresarios del Municipio de Pamplona, son: intensificación de la relación teórica-práctica (40%), fortalecer las competencias profesionales, habilidades destrezas (20%), mayor interacción con el sector productivo (20%), actualización de los contenidos impartivos (10%) y manejo de un segundo idioma (10%).

Con el objeto de fortalecer las competencias profesionales, se hace necesario evaluar las competencias profesionales de los graduados del programa de Administración de Empresas, para identificar las competencias que son requeridas acorde a las actuales necesidades y requerimientos del sector empresarial y continuar con el desarrollo y fortalecimiento de dichas competencias dentro del aula y en beneficio de: estudiantes, docentes y egresados.

Según lo descrito, el Informe de autoevaluación del Programa de Administración de Empresas (2017), destaca como oportunidades de mejora los siguientes resultados en relación con el programa: (1) seguir realizando un seguimiento permanente a su impacto en el entorno social, basados en las nuevas tendencias y necesidades del mundo, (2) realizar seguimiento a los egresados, (3) desarrollar estrategias con miras a la mejora continua para un mejor resultado en las pruebas saber pro y (4) actualización pedagógica de los docentes.

Es decir, que la evaluación de las competencias profesionales de los graduados del programa de Administración de Empresas, desde su contexto laboral se orienta como una oportunidad de mejora para el seguimiento a los egresados del programa y el planteamiento de acciones de mejora con el fin de fortalecer el desarrollo de competencias, acorde a los actuales desafíos de la tecnología, la virtualidad y la automatización.

Por otra parte y como docente del programa en el aula he observado que: (1) falta mayor integración e interacción con el sector empresarial local y regional, (2) se realiza la ejecución de los contenidos

programáticos por parte de los docentes sin conocer y tener en cuenta el fortalecimiento de las competencias profesionales, (3) el sistema de evaluación se orienta a la validación de contenidos, evidenciando en el proceso de enseñanza-aprendizaje la evaluación por competencias, (4) falta un mayor número de prácticas empresariales en los periodos intermedio y etapa final de la formación del profesional y (5) carencia de formación en habilidades blandas, tales como: empatía, principios éticos, solución de problemas, comunicación y manejo de sistemas de información, entre otros.

Las circunstancias anteriores podrían generar a mediano y largo plazo en los graduados del programa de Administración de Empresas, consecuencias tales como: (1) desconocimiento del nivel de competencia, (2) baja aplicación de los conocimientos adquiridos en la práctica, (3) desinterés por parte de empleadores en vincular a los profesionales del programa, (4) bajo nivel de aceptación de los profesionales en el mercado laboral, (5) bajo nivel competitivo de los administradores de empresas de la Universidad de Pamplona, en comparación con profesionales de administración de empresas de otras Instituciones de Educación Superior (IES) públicas y privadas, (6) bajo índice de creación de empresas y empleo a nivel local, regional y nacional, (7) incremento de la brecha educativa y el sector empresarial a nivel local, regional y nacional, (8) bajo nivel de competitividad del sector empresarial local y regional y (9) disminución en la demanda del programa, por parte de aspirantes y estudiantes.

Acorde a lo descrito, se hace necesario evaluar las competencias profesionales de los graduados del programa de Administración de Empresas de la

Universidad de Pamplona, desde su contexto laboral, con el objeto de conocer el nivel de competencia de los graduados, así como realizar seguimiento a la aplicación de las competencias profesionales en el entorno laboral, donde ejercen sus funciones como administradores de empresas en función de las competencias profesionales adquiridas en el transcurso de su formación, constituyéndose en una oportunidad para el mejoramiento de los futuros graduados del programa y de este modo incrementar el nivel de competitividad de nuestros egresados.

## Bases Teórico

### Competencias

McClelland postula que las competencias se encuentran relacionadas con el desempeño laboral y las características de los trabajadores y sus conductas en el contexto de trabajo y no con el expediente académico o cociente intelectual, orientándose hacia la aplicación de los conocimientos en el entorno laboral. David McClelland propuso tener en cuenta las características de los trabajadores y sus comportamientos ante situaciones de trabajo, o lo que es lo mismo la competencia laboral que surge como solución a un problema en el contexto laboral y que contribuye en el logro de los objetivos de la organización y que se consolida con el desempeño de los trabajadores en beneficio de un área o empresa. De esta forma, McClelland, se orienta a un enfoque práctico en el contexto laboral y relacionado con el desempeño laboral.

Asimismo, Gutiérrez (2016), destaca que: “gracias a los estudios del profesor

McClelland de la Universidad de Harvard ha sido posible, para la moderna gestión por competencias, la medición de dichas competencias”. (p.22). En este sentido se sustenta la medición del desempeño que realizan las empresas, al talento humano y en el que se debe evaluar la gestión de un gerente en lo relacionado con el desempeño de sus competencias.

Figura 1.  
 Línea del tiempo concepto de competencias

Civilizaciones Antiguas	Siglo XVI	Década de 1960	Década de 1970	Década de 1980	Década de 1990	Década del 2000	2020
Código de Hammurabi (1792-1750 a.C.) Habilidad de conseguir algo	Término competencias reconocido en varios idiomas: latín (competens), inglés, francés y holandés	Teoría de la gramática generativa transformacional, bajo el concepto de competencia lingüística (Chomsky)	Estudios de McClelland (1973). Estructuración concepto en el área de Gestión del Talento Humano	Existencia de diferentes países, tales como: Canadá, Estados Unidos, Reino Unido, España y Francia, para mejorar la cualificación y acreditación de las personas para el desempeño laboral.	Se inicia con el diseño de modelos alrededor del currículo, la didáctica y la evaluación por competencias, teniendo como base la investigación y los procesos pedagógicos tradicionales	Incorporación del concepto de competencias a nivel internacional con los proyectos: Tuning en Europa y Alfa Tuning en Latinoamérica	La cuarta revolución industrial impulsa a las universidades a adecuar sus planes de estudio a los requerimientos y necesidades del sector laboral. Orientación a la educación dual (formación y empleo)

Fuente. Elaboración propia

### Competencias del Administrador

De acuerdo, con Chiavenato (2019) “el administrador necesita desarrollar cuatro (4) competencias para tener éxito, dichas competencias son: conocimiento, habilidad, juicio y decisión y actitud”. (p.3). En efecto, dichas competencias deben ser integradas y aplicadas por el administrador, con el objeto de tener éxito a nivel profesional y en la organización y de este modo facilitar el logro de los objetivos.

El conocimiento: “significa el acervo de información, conceptos, ideas y experiencias que posee el administrador”. Chiavenato (2019). En este sentido el conocimiento es adquirido por el

administrador en su proceso de formación y experiencia a través de: conceptos, ideas y experiencias.

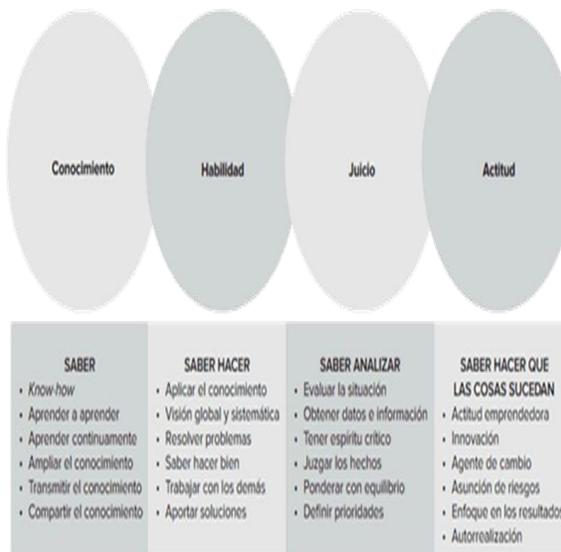
Chiavenato (2019) destaca la habilidad como:” la capacidad de poner el conocimiento en acción; es decir, saber transformar la teoría en práctica y aplicar el conocimiento en el análisis de las situaciones, la solución de los problemas y la conducción del negocio”. (p.4). Es decir que la habilidad es la aplicación del conocimiento de forma práctica para búsqueda y solución a problemas y se encuentra relacionado con el saber hacer.

Asimismo, Chiavenato (2019) destaca que el juicio y decisión hacen referencia a que: “el administrador debe saber analizar y evaluar la situación con claridad, obtener datos e información suficiente para juzgar los hechos con espíritu crítico, ponderar con equilibrio, definir prioridades y tomar decisiones”. (p.4).

Lo que quiere decir, es que el administrador, debe contar con información cualitativa y cuantitativa para emitir un juicio y de esta forma elegir con base en el análisis la mejor decisión para su empresa.

Chiavenato (2019), destaca que la actitud hace referencia al: “comportamiento del administrador ante las situaciones que lo confrontan en el trabajo. Es su estilo personal de hacer que las cosas sucedan, la forma de liderar, motivar, comunicar y sacar las cosas adelante”. (p.4). O lo que es lo mismo para el administrador como el liderazgo, el impulso, la dinámica, energía y motivación que ejecute para el logro de los objetivos de la empresa y la transformación y mejoramiento de las condiciones del entorno.

Figura 2.  
 Las competencias competencias duraderas del administrador



Fuente. Elaboración propia

### Teoría General de Sistemas

Al respecto, Johansen (2007), señala que: “La Teoría General de Sistemas (TGS), está estrechamente relacionada con el trabajo de Ludwing Von Bertalanffy, biólogo alemán, a partir de las publicaciones en sus investigaciones sobre sistema abierto....Sólo en 1945, al término de la Segunda Guerra Mundial, el concepto adquirió su derecho a vivir”. (p.13).

Cabe decir que, la Teoría General de Sistemas, se ha ido profundizando y hoy en día es aceptada por la comunidad científica actual y que se relacionaban con los trabajos de N. Wiener, que dieron origen a la Cibernética, de Ashby con la investigación de operaciones y su aplicación de los diversos sistemas sociales en el área de la administración.

Chiavenato (2019), destaca lo siguiente: “la Teoría de Sistemas, permite

reconceptualizar los fenómenos dentro de un enfoque global, permitiendo la interrelación e integración de asuntos que son, la mayor parte de las veces, de naturaleza completamente diferentes”. (p.234).

Es decir, que la teoría de sistemas nos permite tener una visión a los problemas complejos a través del pensamiento sistémico, que va de lo general a lo particular entendiendo que lo que nos interesa es la evaluación de las competencias profesionales del graduado del programa de Administración de Empresas de la Universidad de Pamplona y el análisis del profesional graduado en el programa descrito, como resultado de un proceso de formación y aprendizaje.

### Metodología

La investigación que da origen al presente artículo se considera de enfoque cuantitativo y transeccional descriptivo. En la tabla se detalla la estructura de la investigación usada para dar respuesta al problema de investigación

3	Tipo	comportamientos concretos y descubre y comprueba la asociación entre variables de investigación”. (p.137). Entendiendo que el estudio descriptivo nos permite, como su palabra lo menciona: describir y concluir resultados encontrados teniendo como base la relación entre las variables definidas para dar respuesta a la pregunta de investigación y al objetivo general.
4	Fuentes de información	<b>Primarias:</b> encuesta aplicada a: jefes de los egresados, egresados, estudiantes noveno semestre y docentes que orientan los cursos relacionados con las competencias. <b>Secundarias:</b> textos académicos, normatividad y documentación relacionada con el objeto de estudio.
5	Técnicas	<b>Cuantitativas.</b> Se aplicó la encuesta, como instrumento estructurado de recolección de información, diseñado por medio de la herramienta de google forms.
6	Población	<b>Grupo 1.</b> Graduados del Programa de Administración de Empresas, en el período comprendido entre los años 2015-2019 de la Universidad de Pamplona. <b>Grupo 2.</b> Jefes inmediatos de los egresados del Programa de Administración de Empresas de la Universidad de Pamplona. <b>Grupo 3.</b> Docentes del Programa de Administración de Empresas de la Universidad de Pamplona y que orientan los cursos relacionados con las competencias profesionales. <b>Grupo 4.</b> Estudiantes de noveno semestre del Programa de Administración de Empresas de la Universidad de Pamplona.
7	Tipo de muestreo	<b>Aleatorio Simple.</b> Al respecto, Jany (2000), destaca que dicho muestreo, es aquel en el que: “se selecciona de manera aleatoria el número de elementos que van a integrar la muestra”. (p.99). Es decir que en dicho muestreo el investigador conforma su muestra eligiendo de forma aleatoria los elementos, basado en una lista o marco muestral.
8	Fecha de recolección de la información	Diciembre 2021 Enero y Febrero 2022

*Fuente: Elaboración Propia*

*Tabla 1.  
Estructura metodológica de la investigación*

Item	Dimensión	Descripción
1	Enfoque	<b>Cuantitativo.</b> Definido por Hernández y Mendoza, (2018) como: “un conjunto de procesos organizado de manera secuencial para comprobar ciertas suposiciones”. (pp.5-6). Es decir, que en el enfoque cuantitativo se recolectan datos para ser medidos y analizados mediante técnicas estadísticas de forma ordenada y sistemática con el fin de generalizar resultados.
2	Diseño	<b>Transeccional o transversal.</b> Conceptualizado por Hernández et al. (2018) como: “la recolección de datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado”. (p.176). Es decir, su finalidad es describir variables en un grupo de casos en un único período de tiempo
		<b>Descriptiva.</b> Al respecto, Méndez (2001), destaca que: “el estudio descriptivo identifica características del universo de investigación, señala formas de conducta y actitudes del universo investigado, establece

Acorde a lo mencionado, se destaca que teniendo en cuenta el muestreo aleatorio simple y con el objeto de aplicar lo descrito, la metodología para la recolección de los datos consistió en diseñar un formulario por medio de la herramienta de google forms, compartiendo el enlace por correo electrónico a los grupos de: graduados, jefes, docentes y estudiantes; con el objeto de cumplir con el tamaño muestral, descrito en la siguiente tabla.

Tabla 2.  
 Tamaño muestral según el grupo de población

Item	Grupo	Tamaño población (N)	Tamaño muestral (n)	Error (e)	Intervalo de confianza	Número real encuestas respondidas
1	Graduados Programa de Administración de Empresas 2015-2019.	1.004	64	10%	90%	106
2	Empleadores y/o jefes inmediatos graduados Programa de Administración de Empresas	80	37	10%	90%	44
3	Docentes del Programa de Administración de Empresas	58	50	5%	95%	50
4	Estudiantes noveno semestre del Programa de Administración de Empresas	134	99	5%	95%	103

Fuente: Elaboración Propia

## Resultados

En concordancia con los objetivos propuestos, se aplicaron cuatro (4) encuestas teniendo como apoyo la herramienta de google forms y en las que se diseñaron los instrumentos con preguntas relacionadas y en las que se dio respuesta por parte de: cada uno de los grupos descritos anteriormente.

Los análisis estadísticos se presentan en el mismo orden de los objetivos, aplicando estadística descriptiva y multivariada. El nivel de significancia para las pruebas estadísticas fue del 5% y los paquetes estadísticos utilizados para la tabulación de datos fueron el SPSS y el R versión 4.1.

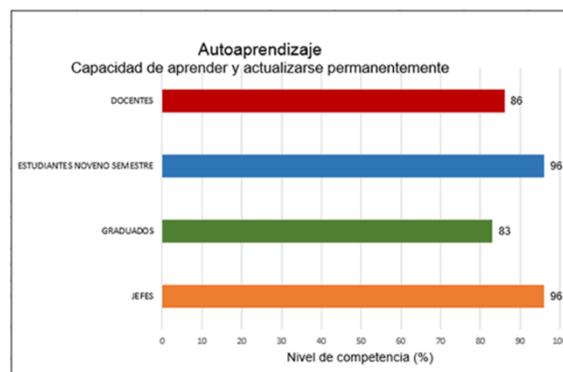
Con base en la metodología planteada y el análisis realizado se presentan a continuación los principales resultados del estudio de evaluación de las competencias profesionales de los Graduados del Programa de Administración de Empresas de la Universidad de Pamplona, en función de los objetivos específicos descritos.

*Al identificar El nivel De Competencia Profesional De Los Graduados Del Programa De Administración De Empresas, De La Universidad De Pamplona, Desde Su Contexto Laboral*

se presentan los resultados sobre la evaluación de las competencias profesionales y acorde al resultado de cada una de las encuestas por: jefe, docente egresado y estudiante.

### Autoaprendizaje

Figura 3  
 Diagrama de barras competencia de autoaprendizaje



Fuente: Elaboración Propia

La competencia de aprender y actualizarse permanente fue evaluada por el 96% de los jefes y estudiantes de noveno semestre como alto y medio alto y se evaluó en menor porcentaje con un 83%, por los egresados del programa de Administración de Empresas de la Universidad de Pamplona. Acorde a lo descrito se puede inferir que dicha competencia se está cumpliendo en nivel alto y medio alto.

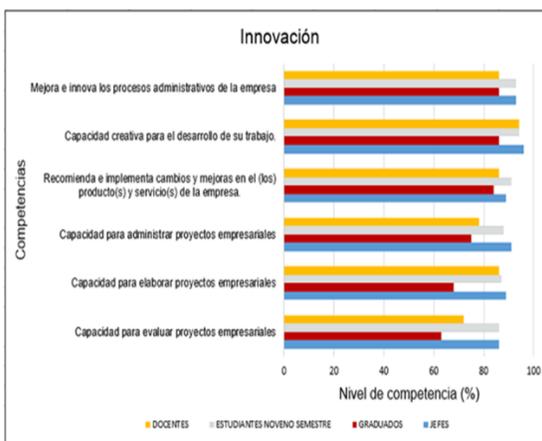
### Innovación

La competencia de innovación compuesta por 6 ítems fue evaluada por el 91% de los jefes como alto y medio alto y por el 77% de los egresados como alto y medio alto.

Dentro de este mismo grupo las que mejor fueron evaluadas fueron: (1) capacidad para el desarrollo de su trabajo y

(2) mejorar e innovar los procesos administrativos de la empresa. Asimismo, las competencias que obtuvieron un porcentaje menor fueron: capacidad para (1) elaborar, (2) evaluar y (3) administrar proyectos empresariales, por parte de los egresados del Programa de Administración de Empresas, evidenciando oportunidades de mejora en las competencias descritas.

*Figura 4*  
 Diagrama de barras competencia de innovación



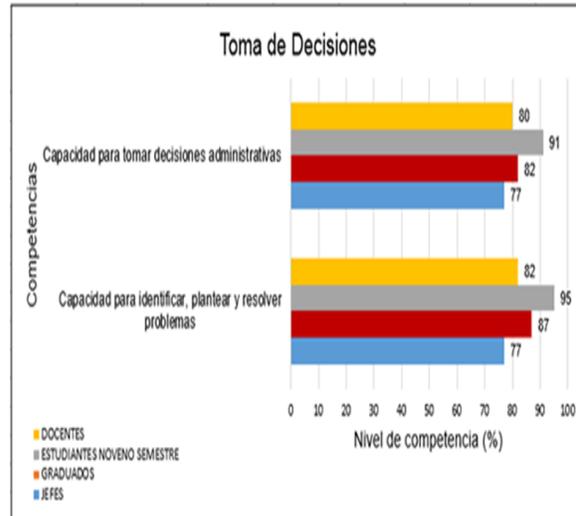
*Fuente: Elaboración Propia*

### Toma de Decisiones

La competencia de toma de decisiones compuesta por 2 ítems fue evaluada por el 93% de los estudiantes de noveno semestre como alto y medio alto y por el 77% de los jefes como alto y medio alto.

Asimismo, las competencias que obtuvieron un porcentaje menor fueron: capacidad para (1) identificar, plantear y resolver problemas y (2) capacidad para tomar decisiones administrativas por parte de los jefes.

*Figura 5*  
 Diagrama de barras competencia toma de decisiones

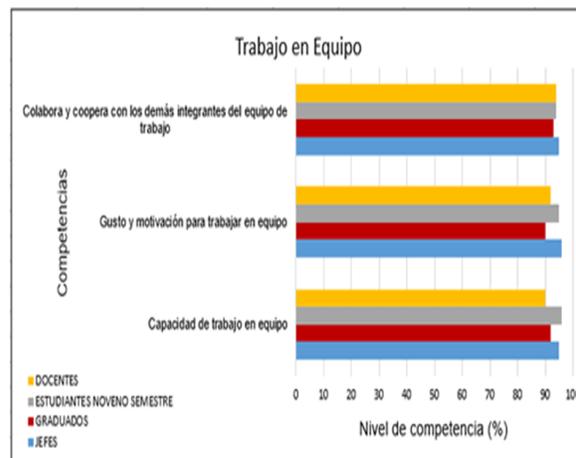


*Fuente: Elaboración Propia*

### Trabajo en equipo.

La competencia de trabajo en equipo compuesta por 3 ítems fue evaluada por el 95% de los jefes y estudiantes de noveno semestre del programa, como alto y medio alto y por el 92% de los egresados y docentes como alto y medio alto. Dentro de este mismo grupo las tres (3) competencias fueron evaluadas por parte de: jefes, graduados, estudiantes noveno semestre y docentes en el nivel de alto y medio alto.

*Figura 6*  
 Diagrama de barras competencia trabajo en equipo

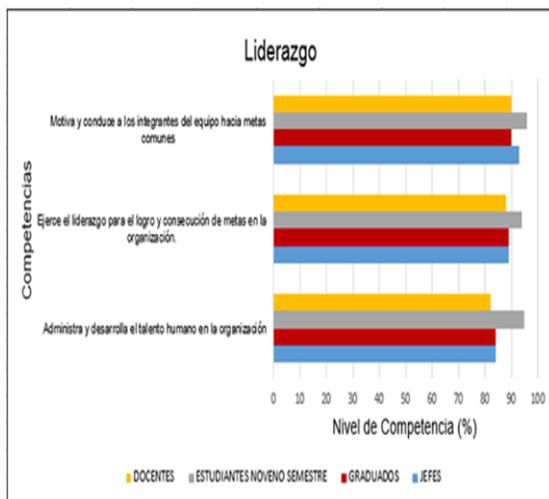


*Fuente: Elaboración Propia*

### Liderazgo

La competencia de liderazgo compuesta por 3 ítems fue evaluada por el 95% de los estudiantes de noveno semestre del programa, como alto y medio alto y por el 89% y 88% de los jefes y egresados respectivamente, como alto y medio alto. Dentro de este mismo grupo las tres (3) competencias fueron evaluadas por parte de: jefes, graduados, estudiantes noveno semestre y docentes en el nivel de alto y medio alto.

Figura 7  
 Diagrama de barras competencia liderazgo



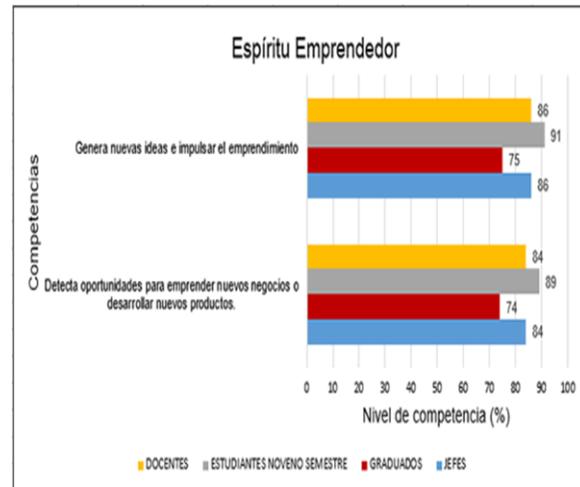
Fuente: Elaboración Propia

### Espíritu Emprendedor

La competencia de espíritu emprendedor compuesta por 2 ítems, tales como: (1) detecta oportunidades para emprender nuevos negocios y (2) generar nuevas ideas e impulsar el emprendimiento fue evaluada por el 93% de los estudiantes de noveno semestre del Programa, como alto y medio alto y por el 86% de los jefes como alto y medio alto. Asimismo, las competencias descritas fueron evaluadas por debajo del porcentaje de medio alto, constituyéndose

en competencias a ser tenidas en cuenta para el fortalecimiento en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Figura 8  
 Diagrama de barras competencia Espíritu Emprendedor

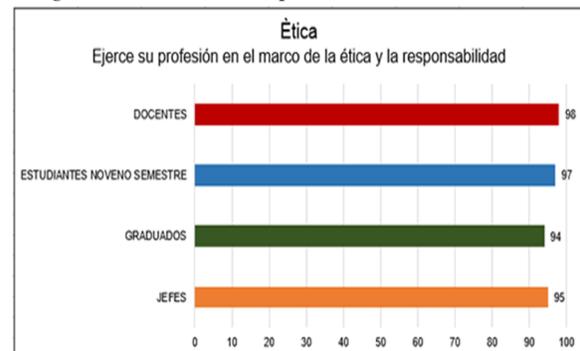


Fuente: Elaboración Propia

### Ética

La competencia denominada: ejerce su profesión en el marco de la ética y la responsabilidad fue evaluada por el 98% de los docentes del Programa como alto y medio alto, asimismo fue evaluada en el nivel de alto y medio alto por parte de: jefes, graduados y estudiantes de noveno semestre.

Figura 9  
 Diagrama de barras competencia Ética



Fuente: Elaboración Propia

*Al determinar La Correlación De Las Competencias Profesionales De Los Graduados Del Programa De Administración De Empresas De La Universidad De Pamplona, Según Los Conceptos de: Egresados, Docentes, Estudiantes y Empleadores*

Para dar cumplimiento lo descrito se realizaron mapas factoriales, obtenidos de la aplicación de un análisis de correspondencias múltiples (ACM), seguido de un análisis de clasificación aplicado sobre las coordenadas del ACM, cuyo propósito es explicar la interasociación entre las diferentes categorías de respuesta y su nivel de calificación: bajo, medio y alto para determinar la correlación de las competencias profesionales de los graduados del programa de Administración de Empresas de la Universidad de Pamplona, según los conceptos de: egresados, docentes, estudiantes y empleadores.

Al respecto, Martori (2003), describe el objetivo del análisis de correspondencias múltiples como aquel que: “se centra en descubrir estructuras de relaciones por lo general en variables cualitativas de un estudio que vayan más allá de los resultados que proporcionan los análisis de tablas. (p. 246). Es decir, que el análisis de correspondencias múltiples tiene como finalidad verificar y clasificar la relación entre variables, permitiendo ser visualizadas a través de un mapa factorial.

A continuación, se presentan los siguientes resultados una vez realizada la correlación de las competencias a través del software estadístico: SPSS v.15 y elaborados los mapas factoriales en el software R versión 4.1.

-. Se presenta una alta asociación entre las competencias de: liderazgo y la competencia de: capacidad de aprender y actualizarse permanente; según las opiniones de: estudiantes y docentes.

-. Existe una alta asociación entre las competencias de: liderazgo y la competencia de: capacidad creativa para el desarrollo de su trabajo; según las opiniones de: egresados y docentes.

-. Se observa una alta asociación entre las competencias de: liderazgo y la competencia de: capacidad para elaborar proyectos empresariales; según las opiniones de: egresados y estudiantes.

-. Se presenta una alta asociación entre las competencias de: liderazgo y la competencia de: evaluar proyectos empresariales; según las opiniones de: jefes, egresados, estudiantes y docentes.

-. Existe una alta asociación entre las competencias de: liderazgo y la competencia de: capacidad para administrar proyectos empresariales; según las opiniones de: jefes, egresados y estudiantes.

-. Se observa una alta asociación entre las competencias de: liderazgo y la competencia de: recomendar e implementar cambios y mejoras en el producto o servicio; según las opiniones de: jefes, egresados y estudiantes.

-. Existe una alta asociación entre las competencias de: liderazgo y la competencia de: mejorar e innovar los procesos administrativos de la empresa; según las opiniones de: jefes, egresados, estudiantes y docentes.

-. Se presenta una alta asociación entre las competencias de: liderazgo y la

competencia de: capacidad para identificar, plantear y resolver problemas; según las opiniones de: estudiantes y docentes.

-. Existe una alta asociación entre las competencias de: liderazgo y la competencia de: capacidad para tomar decisiones administrativas; según las opiniones de: jefes y docentes.

-. Se presenta una alta asociación entre las competencias de: liderazgo y la competencia de: trabajo en equipo; según las opiniones de: jefes y estudiantes.

-. Existe una alta asociación entre las competencias de: liderazgo y la competencia de: gusto y motivación para trabajar en equipo; según las opiniones de: jefes, egresados, estudiantes y docentes.

-. Se observa una alta asociación entre las competencias de: liderazgo y la competencia de: colabora y coopera con los demás integrantes del equipo; según las opiniones de: jefes, egresados, estudiantes y docentes.

-. Se presenta una alta asociación entre las competencias de: liderazgo y la competencia de: detectar oportunidades para emprender nuevos negocios o desarrollar nuevos productos según las opiniones de: jefes y docentes.

-. Existe una alta asociación entre las competencias de: liderazgo y la competencia de: genera nuevas ideas e impulsar el emprendimiento; según las opiniones de: jefes y estudiantes.

-. Se presenta una alta asociación entre las competencias de: liderazgo y la competencia de: ejercer su profesión en el marco de la ética y la responsabilidad

social; según las opiniones de: egresados y estudiantes.

A continuación, se presenta en la siguiente tabla la triangulación de las competencias profesionales según la evaluación de: jefes, egresados, estudiantes y docentes.

*Tabla 3  
Triangulación de las competencias profesionales según la evaluación realizada por: jefes, egresados, estudiantes y docentes*

Ítem	Convergencia según tipo de población	Nivel	Tipo de Competencia	Descripción Competencia
1	Jefes, egresados, estudiantes y docentes	Alto	Trabajo en equipo	✓ Capacidad de trabajo en equipo
2				✓ Gusto y motivación para trabajar en equipo
3				✓ Colabora y coopera con los demás integrantes del equipo de trabajo.
4			Liderazgo	✓ Motiva y conduce a los integrantes del equipo hacia metas comunes.
5			Ética	✓ Ejerce su profesión en el marco de la ética y la responsabilidad.
6	Jefes, egresados y docentes	Alto		✓ Capacidad creativa para el desarrollo de su trabajo.
7	Jefes, egresados y docentes	Medio	Innovación	✓ Recomienda e implementa cambios y mejoras en el (los) producto(s) y servicio(s) de la empresa.
8			Liderazgo	✓ Ejerce el liderazgo para el logro y consecución de metas en la organización.
9				✓ Administra y desarrolla el talento humano en la organización.
10	Jefes, estudiantes y docentes	Medio	Innovación	✓ Capacidad para elaborar proyectos empresariales.
11	Egresados y docentes	Medio	Innovación	✓ Mejora e innova los procesos administrativos de la empresa.
12			Autoaprendizaje	✓ Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente
13	Jefes y docentes	Medio	Espíritu Emprendedor	✓ Detecta oportunidades para emprender nuevos negocios o desarrollar nuevos productos.
14				✓ Genera nuevas ideas e impulsar el emprendimiento.
15	Egresados y docentes	Bajo	Innovación	✓ Capacidad para evaluar proyectos empresariales.
16				✓ Capacidad para administrar proyectos empresariales
17	Jefes	Bajo	Toma de decisiones	✓ Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas
18				✓ Capacidad para tomar decisiones administrativas

**Fuente:** *Elaboración Propia*

### Discusión

Sanabria, Ospina y Carvajal (2019), plantean que: "...a nivel mundial, se juzga

la calidad académica de los programas de estudio en todos los niveles con base en la presencia de cierto tipo de competencias en los egresados y su correspondencia con las que requiere el mercado laboral” (p.6).

A esto se añade visto desde la óptica del investigador las entidades nacionales e internacionales realizan la evaluación de programas de estudio, en función del grado de cumplimiento, respuesta y solución a los problemas del entorno y la pertinencia de las competencias profesionales, acorde al grado de satisfacción y correspondencia con las necesidades del mercado laboral.

De ahí que Sanabria et. (2019), resalta que el contexto profesional incide directamente en la construcción de los programas de estudio relacionados con las ciencias administrativas y contables, en los cuales su calidad, actualidad y pertinencia se evalúan en función a diferentes competencias exigidas por el mercado laboral.

Con relación al programa profesional de administración de empresas se realizan procesos en función de la calidad, actualidad y pertinencia, con el objeto de validar la congruencia de las competencias acorde a las necesidades por las empresas y de este modo emitir conclusiones relacionadas con el grado de competitividad y profesionalismo de sus egresados.

Según el boletín Educación Superior del observatorio laboral para la educación del Ministerio de Educación Nacional de Colombia (2016), menciona que: “El 33.3% de los empresarios, no ha contratado recién graduados, para el 4,6% de las empresas, los recién graduados que se postularon no reunían las competencias requeridas y el 85,2% de las empresas capacitan los recién

graduados cuando los contratan”. Basado en lo anterior, las empresas al identificar que los graduados presentan ausencia o déficit de competencias profesionales inician la ejecución e inversión de procesos de capacitación, con el objeto de que los recién graduados adquieran las competencias exigidas para un eficiente desempeño del cargo.

Asimismo, el Informe Nacional de Competitividad (2019-2020), menciona que: “El 42 % de los empresarios en Colombia reporta dificultades para llenar sus vacantes. Según lo manifestado por los encuestados, lo anterior se debe principalmente a la insuficiencia de competencias genéricas y específicas y a la falta de experiencia de los aspirantes”. (p.199).

Dicho de otra manera, los empresarios deben invertir tiempo y recursos en la elaboración de planes de capacitación, inducción y reinducción del talento humano con el objeto de mantener actualizados y competentes a sus trabajadores, con el fin de que sean productivos en sus respectivos cargos.

Ahora bien y según Zerda (2019), destaca que: “Seguimos de tiempo atrás con una concepción muy tradicionalista de la educación superior sin tener en consideración las particularidades regionales”. Es decir, y en este sentido, la educación superior debe orientarse a dar respuesta y solución a las necesidades del contexto, buscando la formación de profesionales, competentes e idóneos que dirijan sus esfuerzos hacia la transformación y mejoramiento de las condiciones de calidad de vida de sus habitantes.

Martínez (2019), expone que: “En respuesta al sector productivo la educación superior, casi siempre ha tenido que cargar con la responsabilidad de no formar para: el trabajo y la empleabilidad; no responde a las necesidades que tiene el sector productivo”.,

Acorde a lo mencionado, el sector productivo y la educación superior lleva a realizar un análisis en lo que corresponde a los perfiles de formación, ingreso y egreso, empleabilidad, innovación y adaptación por parte de los profesionales con el fin de certificar competencias por evidencia de desempeño y de este modo los resultados por parte de los profesionales sean lo que la ciudad, la región y el país necesiten. Acorde a los cambios que estamos viviendo es necesario que los profesionales se actualicen constantemente, adquiriendo competencias que puedan ser aplicadas en su entorno laboral y se integre el saber con el ser y el hacer.

## **Conclusiones**

El Administrador de Empresas de la Universidad de Pamplona, es competente en su desempeño evidenciando conformidad en el contexto laboral, según la opinión de los jefes de los egresados.

El Programa de Administración de Empresas de la Universidad de Pamplona le aporta al profesional en un nivel medio alto para el desarrollo de las competencias de: autoaprendizaje, innovación, toma de decisiones, trabajo en equipo, liderazgo, espíritu emprendedor y ética, según lo expresado por los egresados.

El Programa de Administración de Empresas de la Universidad de Pamplona,

contribuye en un nivel alto al abordaje epistemológico para el desarrollo de las competencias de: autoaprendizaje, innovación, toma de decisiones, trabajo en equipo, liderazgo, espíritu emprendedor y ética, según lo expresado por los docentes y estudiantes.

Existe una correlación promedio de moderada para cada una de las competencias profesionales de: autoaprendizaje, innovación, toma de decisiones, trabajo en equipo, liderazgo, espíritu emprendedor y ética acorde a las opiniones de: jefes, egresados, estudiantes y docentes.

La formación realizada por el programa de administración de empresas se considera pertinente en lo relacionado con las competencias de: autoaprendizaje, innovación, trabajo en equipo, liderazgo, toma de decisiones, espíritu emprendedor y ética. Según lo expresado por jefes, egresados, estudiantes y docentes.

Las competencias más destacadas fueron en su orden: (1) capacidad de trabajo en equipo, (2) gusto y motivación para trabajar en equipo, (3) colabora y coopera con los demás integrantes del equipo de trabajo, (4) motiva y conduce a los integrantes del equipo hacia metas comunes, (5) ejerce su profesión en el marco de la ética y la responsabilidad, (6) recomienda e implementa cambios y mejoras en el (los) producto(s) y servicio(s) de la empresa, (7) ejerce el liderazgo para el logro y consecución de metas en la organización y (8) administra y desarrolla el talento humano en la organización.

De igual manera, las competencias que fueron evaluadas con menor calificación fueron: (1) capacidad para identificar, plantear y resolver problemas, (2) capacidad para tomar decisiones administrativas, (3) capacidad para evaluar proyectos empresariales y (4) capacidad para administrar proyectos empresariales.

Según lo evaluado, se considera que el Programa de Administración de Empresas de la Universidad de Pamplona, ha diseñado e implementado una malla curricular y un plan de estudios para dar respuesta a los requerimientos del sector empresarial, no obstante, se considera que se debe efectuar una revisión de las competencias que se quieren desarrollar en el Administrador de Empresas, para considerar y tener en cuenta las competencias basadas en el proyecto Alfa Tuning. Anicama, J. (1993). Construcción, Validación y Normalización de una Escala de Evaluación de la Conducta Emocional Inadaptada: API. Tesis de doctorado, Universidad Peruana Cayetano Heredia.

### Referencias Bibliográficas

Anicama, J. (2010). Análisis y modificación del comportamiento en la práctica clínica. Editorial: Asamblea nacional de Rectores. Edición: 1ª edición. Editorial: Lima

Anicama, J. (2013). Manual de calificación de la Escala API. Centro de investigaciones psicológicas y modificación del comportamiento-CIPMOC.

Baca, M. (2020). La salud mental en un contexto de pandemia. Plataforma salud y derechos.

[https://saludyderechos.org/la-salud-mental-en-el-peru-en-un-contexto-de-pandemia/?fbclid=IwAR3JE0lzACdqW0XE6\\_1VCES88mW57ie\\_QKvD4aBY6DHkFuRYers6TF\\_98gk](https://saludyderechos.org/la-salud-mental-en-el-peru-en-un-contexto-de-pandemia/?fbclid=IwAR3JE0lzACdqW0XE6_1VCES88mW57ie_QKvD4aBY6DHkFuRYers6TF_98gk)

Balluerka, N., Gómez, J., Hidalgo, D., Gorostiaga, A., Espada, J., Padilla, J. y Santed, M. (2020). Las consecuencias psicológicas de la Covid-19 y el confinamiento. Servicio de Publicaciones de la Universidad del País Vasco. Servicio Editorial de la UPV/EHU.

Barraca, J. y Artola, T. (2006). La inadaptación social desde un enfoque operativo. *EduPsyké*, 5 (1), 53 – 72.

Bavaresco de Prieto, A. (2004). Proceso Metodológico de la Investigación. Cómo hacer un Diseño de Investigación (Cuarta Edición). Maracaibo, Editorial de La Universidad del Zulia.

Bracho, (2012), Cultura Investigativa y Producción Científica en Universidades Privadas del Municipio Maracaibo del Estado Zulia. *Revista REDHECS*. Edición N° 12 – Año 7

Cassaretto, M. (2019). La salud y sus determinantes personales en jóvenes universitarios de Lima Tesis de Doctorado, Pontificia Universidad Católica del Perú. Repositorio Institucional PUCP.

Comisión Económica Para América Latina (CEPAL). (2020). Educación, Juventud y Trabajo. Habilidades y

- competencias necesarias en un contexto cambiante. Santiago de Chile, Chile. Obtenido de <https://www.cepal.org/es/publicaciones/46066-educacion-juventud-trabajo-habilidades-competencias-necesarias-un-contexto>
- Dirección Regional de Salud de Ica (2020). Sala de situación de Covid – 19 SE 44 – 2020 del 25 al 31 de octubre.
- Echegoyen, J. (2011). Introducción a la Psicología - UNED – Curso de acceso. Manual Fundamentos de la Psicología. Cap. 13. Los tratamientos psicológicos (Resumen).
- Fernández, E. y Jiménez, M. (2010). Psicología de la emoción. Editorial: Universitaria Ramón Arece.
- Goldberg, D., Krueger, R., Andrews, G., y Hobbs, M. (2009). Emotional disorders: Cluster 4 of the proposed meta-structure for DSM-V and ICD-11. *Psychological Medicine*, 39(12), 2043–2059.
- Hawryluk, G., Aguilera S., Buki, A., (2020). A management algorithm for patients with intracranial pressure monitoring: the Seattle International severe traumatic Brain Injury Consensus Conference (SIBICC). *Intensive Care Med*. 2019;45(12):1783-1794.
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, Lucio P. (2010) Metodología de la investigación. Quinta edición. México: McGrawHill.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México: McGraw Hill.
- Lozano, A. (2020). Impacto de la epidemia del Coronavirus (COVID-19) en la salud mental del personal de salud y en la población general de China. *Revista Neuropsiquiatr.* 83(1). 51-56.
- Marquina, R. y Jaramillo, L. (2020). Cuarentena y su Impacto Psicológico en la población. *Scielo Preprints*, 1 – 12
- Martorell, J., y Prieto, J. (2002). Fundamentos de Psicología Editorial: UNIVERSITARIA RAMON ARECES, ISBN 10: 8480045213
- Méndez, C. (2001). Metodología diseño y desarrollo del proceso de investigación (Tercera ed.). Bogotá: McGraw Hill.
- Montiel, G., y Bracho, K. (2018). El Liderazgo Directivo y la Gestión Administrativa en los Gerentes de las Escuelas Básicas. *CIE. Vol. 1. (5)*, 01-16.
- McClelland, D. (2010). *The Achieving Society*. Martino Fine Books.
- Novick, M. (2018). El mundo del trabajo: cambios y desafíos en materia de inclusión. Santiago de Chile, Chile. Obtenido de <https://www.cepal.org/es/publicaciones/43221-mundo-trabajo-cambios-desafios-materia-inclusion>
- Nunnally, J. (1987) *Teorías psicométricas*. Editorial: Trillas.
- Organización de las Naciones Unidas para la educación, la ciencia y la cultura

- (2020). Covid-19 y la educación superior: De los efectos inmediatos al día después. Análisis de impactos, respuestas políticas y recomendaciones. <http://www.iesalc.unesco.org/wp-content/uploads/2020/05/COVID-19-ES-130520.pdf>
- Organización Mundial de la Salud (1986), Carta de Ottawa. <https://files.sld.cu/upp/files/2015/04/carta-de-ottawa.pdf>
- Organización Mundial de la Salud. (2020). Preguntas y respuestas por la enfermedad del coronavirus. [https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public/q-a-coronaviruses?gclid=CjwKCAiA17P9BRB2EiwAMvwNyOPkRKJvfd4ifCTu\\_W009OXqdk8iCL6qaQKpnBvCnt0cHsurtiZQiRoCNQEQA\\_vD\\_BwE](https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public/q-a-coronaviruses?gclid=CjwKCAiA17P9BRB2EiwAMvwNyOPkRKJvfd4ifCTu_W009OXqdk8iCL6qaQKpnBvCnt0cHsurtiZQiRoCNQEQA_vD_BwE)
- Plan de Desarrollo Decenal de la Universidad de Pamplona (2000-2010).
- Programa de Administración de Empresas (2017) Universidad de Pamplona.
- Pellecchia U, Crestani R, Decroo T, Van den Bergh R, (2020). Al-Kourdi y Social consequences of Ebola containment measures in Liberia. PLoS One; 10: e0143036.
- Qiu, J, Shen, B, Zhao, M, Wang, Z, Xie, B, Xu, Y. (2020). A nationwide survey of psychological distress among Chinese people in the COVID-19 epidemic: implications and policy recommendations. *General Psychiatry*, 33(2):
- Rodríguez Peñuelas, M. A. (2010). Métodos de investigación. 1ra. Edición, México. Ed. Universidad Autónoma de Sinaloa.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2009). Metodología de la Investigación. Editorial Universitaria. ISBN N° 978-612-47351-4-1
- Tingal, C y Briones, T. (2018). Síndrome de Burnout y Desórdenes Emocionales en Estudiantes de la Universidad Alas Peruanas de Chota – Cajamarca, 2013. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la UCV.
- Vieytes, R. (2004). Metodología de la Investigación en Organizaciones, Mercado y Sociedad. Epistemología y Técnicas. Argentina. Editorial de las Ciencias.
- Villanueva. V. (2016). Dimensiones de la personalidad y desórdenes emocionales en estudiantes de ciencias de la salud. *Acta Psicológica Peruana*. 2016, 1(1), 49-66.
- Zerda (2019) Ciencia y tecnología en el Plan de Desarrollo, Cuadernos de economía. Vol. 22. N.39. P.215-227