

# Perfil de competencias profesionales en negocios internacionales demandado por el sector productivo y las instituciones de educación superior en Santa Marta (Colombia)

*Iris Cantillo Velásquez\**

## Resumen

El perfil de competencias se muestra como el conjunto de valores y capacidades que generan acciones generales y específicas desarrolladas en el área o campo de formación profesional. El propósito de este artículo es describir el perfil de competencias profesionales demandado por el sector productivo y por las instituciones de educación superior en Santa Marta (Colombia) de los egresados de la carrera en negocios internacionales. Este ejercicio hace parte del proceso de revisión documental de las líneas de investigación institucional “Responsabilidad Social”, “Gestión y tecnología” y “Comercio internacional”, adscritas a la Corporación Unificada Nacional de Educación Superior de Colombia. Metodológicamente, se siguieron los pasos del método etnográfico como tradición epistémica para la expansión del conocimiento científico seguidos por Martínez (2009), Strauss y Corbin (2002), Denzin (2012), entre otros. En las reflexiones finales se describe que el perfil de competencias se articula a partir de conocimientos, habilidades y actitudes, ligadas a las capacidades demandadas por el contexto. Por su parte, las demandas del perfil de competencias están vinculadas con el aprendizaje del “conocer, hacer y convivir” y aprender a emprender, con un desarrollo del pensamiento creativo, el pensamiento crítico, así como de una adecuada capacidad para tomar decisiones y para solucionar problemas. Asimismo, la estructura para la derivación de perfiles de competencia responde a una serie de principios filosóficos, demandas del perfil, valores, actitudes y cualidades deseadas en los jóvenes profesionales, con el fin de constituir una representación real de las categorías vinculadas en la derivación del perfil.

**Palabras clave:** competencias profesionales, emprendimiento, pensamiento crítico, perfil, valores

## Abstract

The competences profile is shown as the set of values and capabilities that generates general and specific actions developed in the specific area or field of professional training. The purpose of this article is to describe the profile of professional competences in International Businesses demanded in the productive sector and institutions of higher education in Santa Marta (Colombia). This is a part

\* Docente de la Corporación Unificada Nacional de Educación Superior, Sede Santa Marta. Contacto: iris\_cantillo@cun.edu.co

of the process of bibliographical review in the research project of the institutional research line “Social Responsibility” and the line “Management and Technology”, as well as the disciplinary research line “International Commerce”, assigned to Corporación Unificada Nacional de Educación Superior (CUN) Colombia. Methodologically, the steps of the ethnographic method were followed as an epistemic tradition for the expansion of scientific knowledge according to Martínez (2009), Strauss & Corbin (2002), Denzin (2012), among others. Among the final reflections it is described that the competences profile is based on knowledge, skills and attitudes, which are linked to the ones demanded by the context. The requirements of the competence profile are linked to the learning of “knowing, doing and coexisting”, and learning to undertake, with a development of creative thinking, critical thinking, an adequate capacity to make decisions and to solve problems. Likewise, the structure for the derivation of proficiency profiles which responds to a series of philosophical principles, demands of the profile, values, attitudes and qualities desired in young professionals, to be forming a real representation of the categories linked in the derivation of the profile.

**Keywords:** Critical Thinking, Entrepreneurship, Professional Competencies, Profile, Values

## Introducción

La educación superior en Latinoamérica ha recreado en sus escenarios académicos una serie de experiencias, simulaciones y estudios en relación con las distintas áreas del conocimiento, con el fin de formar profesionales capaces de desarrollar un conjunto de competencias vinculadas con las demandas del sector productivo en cada área específica. Así, en el campo específico de las ciencias administrativas, particularmente en el campo de los negocios internacionales, han proliferado innovaciones tecnológicas que han abierto las puertas a nuevas concepciones empresariales relacionadas con los valores, la moral y las buenas costumbres de las que el sector universitario no puede escapar.

En este artículo de revisión se concibe el *perfil* como la determinación de los valores y capacidades que se traducen en las acciones generales y específicas desarrolladas en el área o campo de formación, demandadas por la realidad social, cultural y ética, que acopian y emplean las diferentes disciplinas, para dar respuestas a las

necesidades psicosociales y comunitarias previamente detectadas.

En síntesis, el perfil de competencias profesionales reúne aquellas características que debe poseer un profesional, entre las cuales sobresale el hecho de que pueda demostrar el dominio de habilidades personales, éticas y morales que repercutan de manera positiva en el cumplimiento de las actividades inherentes a su ejercicio profesional y a las requeridas por la empresa empleadora, así como en el desarrollo de destrezas del pensamiento.

En este sentido, cabría preguntarse ¿cuáles son las competencias profesionales en negocios internacionales demandadas por el sector productivo y por las instituciones de educación superior en Santa Marta (Colombia)? Para dar una primera respuesta a este interrogante, en este artículo se presenta una revisión documental que busca describir dicho perfil.



## Método

El presente artículo de investigación es de naturaleza descriptiva, con análisis exploratorio concluyente. En otras palabras, se trata de un estudio dirigido a la simple observación y descripción, basado en la recolección abundante de información cualitativa y concebido a partir de entrevistas a instituciones de educación superior que ofertan programas relacionados con los negocios internacionales en Santa Marta; así como a empresas que trabajan en el área de los negocios internacionales y a los egresados de las diferentes instituciones que se encuentran vinculados en ese mercado laboral.

En términos de metodología, los estudios realizados fueron la selección y el análisis de una población muestral (informantes clave), definida con base en criterios cualitativos establecidos previamente por los investigadores. En lo tocante a la recolección de información, la observación participativa y la entrevista semiestructurada constituyen el instrumento a emplear. La información seleccionada fue de tipo intencional, debido a que el grupo de informantes tiene elementos articuladores específicos en común. Estos son: jefes de programas de negocios internacionales, pasantes profesionales, estudiantes cursantes de pasantías y gerentes de empresas de esta índole. Respecto a esta orientación metodológica, Bonilla y Rodríguez (2005) manifiestan que el enfoque cualitativo no parte de supuestos derivados teóricamente, sino que busca conceptualizar sobre la realidad con base en los conocimientos, las actitudes y los valores que guían el comportamiento de las personas estudiadas.

Con relación al método, la presente investigación se fundamenta en la tradición etnográfica, que se basa en una descripción de la realidad estudiada. Actualmente, la etnografía implica la

mera descripción y registro textual de una experiencia mediada por la observación o la conversación. Además, esta exige la problematización consiente o razonada de un tema o aspecto de la realidad que se transforma en objeto de estudio y, por ende, situado en la mediación entre la teoría y la recolección de información.

En atención a los presupuestos planteados, la revisión documental que presentaremos a continuación representa un eje central de la investigación que permite cotejar los resultados encontrados con los hallazgos emitidos por los informantes clave. A su vez, este hecho facilita la interpretación y la hermenéutica, considerada por Morse (2005) como la comprensión, síntesis y contextualización de lo teórico. Lo anterior otorga a la investigación los argumentos cualitativos, al amparo del enfoque inductivo, que permiten entender el significado adecuado para entender, desde lo cognitivo, los afectos y las intenciones de los sucesos, contextos y acciones de los participantes como informantes clave del estudio.

Bien sustentan Strauss y Corbin (2002) que los métodos de construcción investigativa, más aún para el caso de la etnografía, requieren un anclaje en la experiencia de vida y el sentido del grupo, no a la manera de una paráfrasis del mundo social (describir lo que la gente dice, hace y dice que hace), sino al considerarlo como el espacio en el cual se sitúa la información que permite contrastar o construir hipótesis, efectuar inferencias, elaborar conceptos o desarrollar teorías sustantivas o en vías de formalización. De acuerdo con los mencionados autores, la visión personal que emana de las experiencias de vida social como sujetos que comparten con otros entes sociales es valiosa porque permite apreciar

aspectos y dimensiones que para otro investigador pondrían pasar desapercibidos, hecho del que deriva la posibilidad de generar resultados óptimos para ser contrastados con las teorías existentes.

No obstante, Martínez (2009) expone que el análisis de los datos de una teoría consonante y

coherente con dichos datos son parte esencial de toda investigación etnográfica. El etnógrafo no se precipita a aplicar teorías externas en la interpretación de sus datos; más que otros investigadores, se encuentra preparado para aceptar la posible unicidad del ambiente, grupo u organización estudiado.

## Referentes teóricos

### **Perfil de competencia**

Sánchez (2015) define el perfil “como el conjunto de roles, conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes desarrolladas dentro de ciertas condiciones geoeconómicas, sociales y culturales del contexto para que se formen” (p. 124). Según el autor, el perfil se articula a partir de conocimientos, habilidades y actitudes, que se vinculan con las capacidades demandadas por el contexto y, en este caso de estudio, con las características de formación deseable entre los jóvenes profesionales en el área de negocios internacionales en la ciudad de Santa Marta.

En una línea semejante, Vega (2015) señala que el *perfil* “se traduce como el conjunto de rasgos, actitudes, conocimientos y habilidades con los cuales ingresa el aspirante al sistema de estudios y egresa después de graduado” (p. 44), de forma tal que este determina el comportamiento del profesional en el campo de trabajo. El perfil debe desarrollarse en contacto con las transformaciones científicas y tecnológicas, y como resultado de reflexiones humanísticas y sociales. Al respecto, cabe referenciar las palabras de Rivera (2014):

existen modelos ideales de perfiles determinados por la filosofía del Estado, las teorías psicológicas y pedagógicas, la cultura, las perspectivas del desarrollo y las demandas de los diferentes estratos sociales, lo cual permite atender la formación integral de la persona. (p. 92)

Los autores mencionados atrás coinciden en que el perfil se traduce en rasgos y componentes ideales dentro de una filosofía educativa y social, por lo que determinan el comportamiento deseado a partir de demandas sociocontextuales. De acuerdo con lo planteado, la pertinencia del perfil es entendida como la relación existente entre el currículo, los fines educativos, los espacios de desempeño y las declaraciones en los documentos educativos. En esta medida, la pertinencia del perfil garantiza el espacio para la convergencia y crítica de las ideas, las tendencias, las ideologías, lo que, a su vez, propicia la procreación de nuevos conocimientos, habilidades y actitudes.

Dispuesto así, la pertinencia debe responder a la visión y misión del nivel, en este caso, del nivel profesional de los egresados en negocios internacionales. Estos elementos se soportan en la necesidad de generar conocimientos que permitan el conocer y el hacer dentro del mercado laboral de

Santa Marta, al transferir las experiencias académicas a la realidad cultural, social, tecnológica y, en general, a la comunidad local. En tal sentido, la pertinencia del perfil se ampara en una concepción del hombre como ser trascendente, con capacidad de ofrecer respuestas creadoras –generadas en el seno de una formación integral–, así como con las competencias para asumir, desde un pensamiento complejo, los problemas, la búsqueda permanente del desarrollo humano sustentable y la identificación con su contexto social, apoyado en la acción comunitaria (Salas, 2014).

En efecto, la pertinencia social hace referencia a las soluciones que proporciona el currículo a las necesidades del entorno y del mundo del trabajo y la vida. Es el grado en el cual el plan de estudio permite la ejecución curricular, al ofrecer respuestas a los principios filosóficos que direccionan la formación integral, en este caso, de los egresados en negocios internacionales para su inserción en el mercado laboral en Santa Marta.

### ***Demandas del perfil de competencias***

Las demandas de formación –entendidas como los requerimientos propios que se generan dentro de una política educativa adscrita a una misión y visión que procura la formación integral del profesional– responden a la exigencia académica de asumir la responsabilidad social de las instituciones formadoras, cuyo compromiso demanda apoyar la transformación social, a partir de las necesidades, y alcanzar los objetivos y metas propuestas mediante la promoción de la participación soportada en procesos de continuo aprendizaje. Las demandas del perfil de competencias, según Dadamia (2014), se explican a través de ciertas competencias fundamentales e integrales que solo se separan con fines de estudio.

Es importante destacar que los denominados pilares del aprendizaje del siglo XXI, definidos por la Unesco, constituyen una excelente guía para develar las demandas del perfil. Entre estas encontramos: aprender a ser, para conocerse y valorarse a sí mismo, y construir la propia identidad para actuar con crecientes capacidad de autonomía de juicio y de responsabilidad personal en las distintas situaciones de la vida.

En esencia, lo anterior se trata de aprender a hacer tras desarrollar las competencias que capaciten a las personas para enfrentar un gran número de situaciones, trabajar en equipo y desenvolverse en diferentes contextos sociales y educativos. Aprender a conocer para adquirir una cultura general y los conocimientos específicos que estimulen la curiosidad para seguir aprendiendo y desarrollándose en la sociedad del conocimiento. Aprender a convivir o vivir juntos al ampliar la comprensión y valoración del otro, la percepción de las formas de interdependencia, mientras se promueve el respeto por los valores del pluralismo, la comprensión mutua y la paz.

A ello hay que añadir la importancia de aprender a emprender para adquirir una actitud proactiva e innovadora, con iniciativa y de carácter propositivo, capaz de adecuar las competencias de los egresados de carreras universitarias a su realidad laboral.

### ***Estructura para la derivación de perfiles de competencia***

La explicación y diseño de un perfil de competencias depende de una estructura funcional-técnica, que permita develar la secuencia de eventos que lo fundamentan. Tal es el caso que nos ocupa con el perfil de competencia del

egresado de la carrera de negocios internacionales de la Corporación Unificada Nacional de Educación Superior (CUN), Sede Santa Marta, el cual responde a un conjunto de principios filosóficos, demandas, valores, actitudes y cualidades deseadas en los jóvenes profesionales, para conformar una representación real de las categorías vinculadas en la derivación de dicho perfil. Con respecto a este planteamiento, se asume como referente lo propuesto para soportar el perfil de competencia del egresado de la carrera de negocios internacionales.

### ***Principios filosóficos que fundamentan el perfil de competencia***

El Ministerio de Educación de Colombia viene avanzando en una política sintetizada en "Educación de Calidad para Todos". Esta considera las cátedras de paz, lo que implica un proceso de transformación curricular que busque transitar hacia una educación emancipadora y dignificadora en el marco de los principios constitucionales, con miras a cambios coyunturales en el sector educativo que propicien y fortalezcan la transformación curricular y pedagógica. Para ello, es necesaria una nueva concepción filosófica y metodológica del currículo. Sin embargo, el currículo que direcciona las universidades aún permanece restringido por lineamientos teóricos y filosóficos que no concuerdan con la realidad nacional e internacional.

Por consiguiente, se encuentra un currículo cargado de contenidos, estrategias y acciones que favorecen relaciones individualistas, de enajenación y de intolerancia entre las personas y culturas; en síntesis, una pedagogía opresora, como la denominara Freire (2005). En contraste, hoy necesitamos un currículo intencionalmente construido en, por y para la emancipación, con contenidos, estrategias y acciones que generen

convivencia cultural, asuman la interculturalidad como principio rector de las relaciones humanas y dignifiquen al ser humano en su espacio, al permitirle apropiarse de su contexto local con visión regional, nacional y latinoamericana.

En el aspecto metodológico, para construir un currículo emancipador es preciso desmitificarlo. Por otro lado, se ha insistido a los docentes que el currículo son los programas elaborados por los "expertos" que se implantan e imponen para ser ejecutados por los "no pensantes" docentes. Esta concepción ha traído como consecuencias, por un lado, docentes con actitud sumisa, pasiva y temerosa, reproductora de saberes ajenos y capacitación técnico instrumental; por el otro, una profunda falta de pertinencia, desvinculación con la comunidad en sus contextos geográfico, histórico, político, social, cultural y ambiental, desarraigo, migración, vergüenza étnica, entre otros.

Es necesario, entonces, concebir el desarrollo curricular en la práctica, en una permanente revisión integral y contextualizada, que favorezca el desarrollo endógeno y la superación de los desequilibrios en lo social, económico, político, territorial e internacional. Si somos consecuentes con este planteamiento, salta a la vista el imperativo de generar, desde las escuelas, la construcción curricular (en cada espacio educativo), sistematizar tanto su práctica curricular como pedagógica; y de teorizar y proponer las modificaciones que respondan a cada uno de los contextos.

La educación es un continuo humano que requiere del encadenamiento de los procesos desde la niñez hasta la adultez. Cada niño y niña pasa por un proceso lleno de contradicciones que, lejos de fortalecer la formación integral, atomiza

el conocimiento y carga de confusiones los principios y valores. Por ello es necesario desdibujar las fronteras entre niveles, etapas, fases, entre otras, esto es, avanzar en un proceso educativo que implique la visión humanista (centrada en la esencia humana, con sus potencialidades, capacidades, competencias); integral (conocer, hacer, sentir, ser y convivir); y de procesos, pues esta reconoce la diversidad y especificidad de modalidades y permite realmente formar al nuevo republicano, tanto en su desarrollo pleno como persona, como en su esencia social y colectiva.

Es importante destacar que el desarrollo curricular está centrado en la práctica y en la permanente revisión. Este requiere que el docente universitario colombiano genere desde su ejercicio pedagógico innovación, al construir conocimientos amparados en los principios de autonomía cognitiva y conformación de colectivos (compañeros y compañeras de trabajo, estudiantes y comunidad en general), el aprendizaje significativo y cooperativo, y con una actitud de permanente investigación e indagación a través de un proceso de acción-reflexión permanente. Lo anterior obliga a constituir colectivos, comisiones de trabajo y redes de aprendizaje con todas las universidades locales en Santa Marta, indistintamente del nivel o modalidad, que rompan barreras, con una actitud emancipadora y, sobre todo, que cuestione la práctica educativa de formación presente en los contenidos, estrategias y actividades de la cotidianidad universitaria (Contreras, 2015).

En este proceso educativo transformador, el Ministerio de Educación colombiano tiene el gran reto de encaminarse hacia la misma dirección en la que han marchado y marchan aquellos docentes históricamente transformadores del

país, docentes innovadores, contracorriente de lo constituido. Para ello, se necesita una nueva estructura que permita fortalecer, desde la universidad –de adentro hacia fuera y no al revés–, las innovaciones pedagógicas, andragógicas y curriculares, con profundo respeto por los ritmos y desarrollos, y que reconozca y dignifique, a través de su acompañamiento y seguimiento de los procesos comunitarios, gerenciales y administrativos que buscan garantizar la formación integral desde lo local y regional con visión nacional constitucional (Casarini, 2014).

Lo planteado resulta útil para construir un modelo curricular que solo es posible con la participación protagónica de los actores y autores del hecho educativo, esto es, que incorpore instituciones, ambiente, economía; grupos ecológicos, culturales, deportivos, cooperativas y universidades, o sea, involucrar a todos aquellos que pueden aportar saberes y experiencias a la experticia del profesional en negocios internacionales.

Asimismo, la legitimidad y pertinencia sociocultural de los procesos curriculares y pedagógicos son fundamentales para construir este modelo de verdadera educación universitaria de calidad para todos. En efecto, los proyectos educativos no son más que un gran movimiento pedagógico que no tiene producto final y que sienta las bases para el cuestionamiento permanente, la revisión, la evaluación, el seguimiento de la práctica educativa por parte de los mismos involucrados y el acompañamiento integral del Ministerio de Educación, desde una nueva concepción de Estado-docente en la cual el Gobierno, la sociedad y la familia asumen corresponsablemente la educación bajo los principios, valores y exigencias constitucionales.

### *Desarrollo social, humano e integral*

En este punto es importante señalar el desarrollo social. Este es un principio que apoya las características que deben poseer los jóvenes profesionales, al tratarse de un proceso integral de búsqueda de bienestar social y calidad de vida para todos los ciudadanos colombianos, lo que implica, entre otras cosas, la atención preferencial a los más desfavorecidos, la integración social, la corresponsabilidad, la participación social, la ciudadanización y la autoafirmación sujeto-ciudadano como centro de su propio desarrollo, comprometido con la transformación social de la región y el país que queremos.

El desarrollo humano integral destaca no solo implica la satisfacción de las necesidades básicas de salud, educación, alimentación, ingresos, ambiente, sino que requiere y exige de la educación una tarea protagónica en la formación de valores para avanzar hacia un hombre nuevo, caracterizado por su disposición hacia el cambio social, con mayor arraigo en la solidaridad y fraternidad, lejos del individualismo y del conformismo; entusiasta, creativo y con el ánimo de fortalecer la sociedad que queremos.

En este orden de ideas, Gento (2013) destaca que dar este paso es determinante para la conformación del perfil de competencias del egresado del nivel universitario, en este caso, de la carrera de negocios internacionales, pues evidenciaría el acato de las políticas educativas mundiales, para las cuales la consideración de la condición humana de la formación es fundamental si se desea construir el perfil deseado en los jóvenes profesionales que se insertarán en el mercado laboral mundial.

### *El desarrollo comunitario y de integración social*

El desarrollo comunitario expresa la concreción del proyecto de país planteado en la Constitución Política de Colombia (1991). Su esencia está fundamentada en el fortalecimiento de la unidad de la nación y en asegurar a sus integrantes la vida, la convivencia, el trabajo, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz dentro de un marco jurídico, democrático y participativo que garantice un orden político, económico y social justo y comprometido a impulsar la integración de la comunidad latinoamericana, a través de la construcción de ciudadanía, la democratización del saber, el trabajo productivo respetuoso, en equilibrio con el ecosistema; la participación a partir del análisis situacional de las personas, la familia, la comunidad, y la nivelación de la toma de decisiones al empoderar al ciudadano, sus instituciones y la misma participación del Estado. Por lo cual, los artículos 26 y 27 de la Constitución establecen que toda persona es libre de escoger su profesión u oficio. La ley podrá exigir títulos de idoneidad y “el Estado garantiza las libertades de enseñanza, aprendizaje, investigación y cátedra”.

Por consiguiente, todo esto se consuma en un proceso consustanciado con el desarrollo nacional que expresa la intervención social de los pueblos en convivencia ciudadana común de los saberes y quehaceres, lo que conviene a todos los actores sociales involucrados para el rescate y la inclusión social colectiva. Por tanto, la integración social es un proceso dinámico que posibilita la participación activa de las comunidades en el diseño, formulación, ejecución, control, seguimiento y evaluación de proyectos sociales que permitan alcanzar el bienestar social colectivo, con profundo respeto por la diversidad social, política, étnica, económica y cultural de los



actores y componentes de la región y del país en general.

Esta estrategia debe permitir desconcentrar el proceso de toma de decisiones sobre las características de los jóvenes profesionales en el área de negocios internacionales, a través de la corresponsabilidad de las comunidades en todos los ámbitos de la vida pública, hacia una gestión local transparente, responsable, armónica y comprometida, lo cual, según Gento (2013), permite contribuir a la ciudadanía desde la formación. Esto hace posible humanizar la toma de decisiones a partir de los elementos que permiten consolidar el ser y el convivir desde la universidad, y a través de la integración para lograr el perfil que se aspira en conjunto entre la comunidad y la escuela.

### **Participación social**

La participación social es un proceso de construcción en el que, según Pérez (2015), “no solo se aplican estrategias de formación hacia un liderazgo efectivo sino a través de la consolidación de espacios legítimos de intercambios de experiencias y libertad de pensamiento, donde se propicie la verdadera desconcentración del proceso de decisiones” (p. 38). Esto debe hacerse con contraloría social o, en otras palabras, estar soportado en el manejo eficaz y efectivo de las políticas, programas y proyectos socio-educativos, lo que a su vez implica la transparencia como mecanismo de eficiencia y honestidad en el manejo y administración de los recursos por parte de las comunidades locales y los centros educativos de formación profesional.

El hecho anterior le asigna vigencia a la concepción holística del ser humano en desarrollo, al exigir la articulación y continuidad curricular y pedagógica entre cada carrera de formación

profesional, y permitir el desarrollo como persona y el conocimiento de sus propias capacidades y competencias, vinculadas estrechamente al trabajo. Todo esto con el fin de armonizar la educación con las actividades propias del desarrollo local, regional y nacional a través de la orientación del profesional de negocios internacionales en pro del trabajo creador y productivo con una visión humanista.

Asimismo, esto demanda un currículo integrado por área que, sin desconocer las particularidades de la disciplina, privilegie el análisis de los problemas de la sociedad a partir de las diversas aportaciones del conocimiento y favorezca las opciones didácticas que posibilitan la aproximación del profesional a un pensamiento crítico con el que intervendrá en la realidad social. En este orden de ideas, el aprendizaje implica un nuevo paradigma para afrontar circunstancias de la vida. Por lo tanto, es un proceso mediante el cual la experiencia produce un cambio permanente en el conocimiento o la conducta (Woolfolk, 2014). Todo esto da respuesta a las profundas transformaciones que vive la educación en su esencia para la construcción de una sociedad distinta: humanista, con equidad, de derecho y de justicia. Estas transformaciones se inician con la Constitución Política del país.

### **Valores y actitudes demandados**

El perfil de competencias del egresado de la carrera de negocios internacionales demanda una serie de valores. León (2016) los define “como opiniones sobre la realidad que expresan en la práctica un determinado valor. En consecuencia, se convierten en los verdaderos decisores del proceso y son los que miden el triunfo deseado” (p. 28). A lo anterior, agrega que “es en esos juicios donde se reconoce la ideología” (p. 84). Los valores, según el autor, determinan el

comportamiento de las personas e inciden directamente en sus decisiones y en la manera de asumirlas dentro de ciertos parámetros de causalidad y beneficio. Los valores están presentes al decidir y se buscan en la subjetividad del que decide para tratar de hacerlos explícitos a través de una causalidad. En esto toma importancia el perfil para el cual se definen los valores a considerar, pues este se relaciona con las líneas de acción y orientación que deben sugerir, en este caso, los valores del egresado en cuestión. Al respecto, Gibson (2013) señala que los valores influyen en el proceso de formación:

Para fijar objetivos hay que realizar juicios de valor con respecto a la selección de oportunidades, para desarrollar alternativas: es necesario realizar juicios de los valores sobre las distintas posibilidades. Al seleccionar una alternativa: los valores de las personas que toman las decisiones influyen y al ejecutar decisiones es preciso formular juicios de valor. (p. 86)

Estos se asocian con una serie de condiciones que le dan direccionalidad al perfil, entre los cuales se encuentran: los religiosos, la ética, la capacidad de priorizar, la compensación y las exigencias de las decisiones. A continuación, se describen algunos de los valores demandados.

### **Libertad**

Carrera *et al.* (1999) señalan que: “la libertad como la no libertad se descubre en la simple convivencia”. También expresan que la libertad radica en la acción autónoma y libre de la persona para ejercer su voluntad” (p. 221). En consecuencia, la libertad es un valor que supone siempre al menos otra posibilidad de acción, porque mediante esta situación es que se da la equidad, la igualdad y el orden. Es decir, cuando se habla de libertad se interioriza un valor que

supone siempre la base de otros valores, donde en su formulación positiva afirma: “a cada uno lo suyo”. Esto es fundamental para representar la libertad como símbolo de la democracia y la ciudadanía tanto en el contexto de las escuelas como en las comunidades. En los profesionales es fundamental fortalecer el perfil de competencias dentro de un clima de libertad y autonomía para que puedan ser corresponsables de su actuación.

### **Solidaridad**

La solidaridad tiene que ver con la identidad colectiva, de unidad escolar, de comunidad, pero también con las manifestaciones de la voluntad de apoyar a quienes lo necesitan.

El sentimiento que motiva a los seres humanos a prestarse ayuda mutua; dispone el ánimo para actuar siempre con sentido de comunidad, la persona solidaria sabe muy bien que su paso por el mundo constituye una experiencia y que, por lo tanto las necesidades, dificultades y sufrimientos de los demás no le pueden ser ajenos. (Contreras, 2015, p. 86)

Este valor es muy importante en el perfil integral del profesional de negocios internacionales, por lo que se debe hacer énfasis en él, ya que actualmente se observa poca humanidad en las personas. Entonces, desde la formación se debe promover y rescatar para una mejor educación y abrir la posibilidad de una transformación.

Por otro lado, Carrera *et al.* (2014) plantean que la solidaridad se puede definir como “la acción que se realiza conjuntamente con otro u otros individuos para conseguir un mismo fin” (p. 28). Esta acción, aunque a veces representa un beneficio para uno mismo, siempre tiende a beneficiar a los demás. Para que este acto se considere

cooperativo tiene que existir reciprocidad; si esta no existe, no podemos hablar de cooperación ni de solidaridad, sino de ayuda.

Cabe considerar que este valor forma parte de lo moral, el fundamento de esta relación está en el sujeto. Por esto, el respeto hacia y por los demás presupone derechos subjetivos que tienen que ser representados, asegurados y coordinados. Al respecto, Berg, citado por Carrera *et al.* (2014), expone que el respeto al prójimo “es un acto propio de la naturaleza humana, donde el amor anima la acción solidaria y hace que el obrar social sea verdaderamente humano” (p. 39).

### **Objetividad**

La objetividad se sustenta en la racionalidad. Es una actitud permanente de vigilancia razonada, de crítica de lo que está diciendo y realizando (San Martín y Pastor, 2016). La objetividad consiste en la capacidad del estudiante para centrarse en lo fundamental, que sería la misión, visión, objetivos y estrategias requeridas para dar respuestas a la transformación demandada, dejando de lado lo accesorio.

En tal sentido, la objetividad crea las condiciones para que las innovaciones se amplíen, al proporcionar la oportunidad de superar la rutina y gestionar lineamientos consonantes con las exigencias de las escuelas básicas. Criticidad y objetividad son dos indicadores que se complementan, pues promueven los cambios con autonomía en las decisiones y fortalecen la participación, el diálogo y el consenso dentro de una reflexión continua en el proceso de aprendizaje.

### **Ética**

Los juicios valorativos basados en la ética son aquellos relativos a los principios de la moral y las normas que regulan las actividades humanas y ante los cuales el docente y los alumnos deben fijar posición ante la normativa educativa. Los valores éticos, según Contreras (2015), se asocian con el individuo y su conciencia, y con la libertad que ejerce el medio para adoptar las decisiones ante las situaciones concretas.

Es entonces cuando aparece la moral en calidad de los principios que regulan y equilibran al estudiante, de un lado, y que le permiten asumir conductas individuales capaces de acoplar las normas que pautan el comportamiento que sería la clave para el desarrollo del perfil de competencias. En tal ejercicio, el factor conocimiento se complementa lo que se puede hacer, la parte emocional, con lo que se quiere hacer; mientras que el factor ético se asocia con lo que se debe hacer. El logro de estas conjunciones garantiza que se establezca una relación más fuerte entre el estudiante y su entorno social. Esto es fundamental para construir el perfil demandado tanto por las condiciones actuales del país, como por sus propias necesidades de garantía para la calidad de vida.

### **Honestidad**

Actualmente la educación está en una profunda crisis en valores, en especial en lo que atañe al caso de la honestidad. Según Montes de Oca (2015), la honestidad “es un valor humano que es imprescindible en toda formación y sobre todo en la educación básica, por eso no se trata de predicar, transmitir o proponer valores, sino de vivirlos en la práctica educativa” (p. 10). Esto es fundamental para alcanzar la formación

integral del estudiante bajo ciertas premisas que lo humanizan.

Por otro lado, Contreras (2015) plantea que “la honestidad es la forma de proceder razonablemente y justamente” (p. 12). El estudiante tiene que hacer uso de dicho valor, ya que este le permite buscar en todo momento lo recto, lo razonable y lo justo, es decir, no aprovecharse de la confianza, la inocencia o la ignorancia de otros. En este orden de ideas, la honestidad, como actuación justa, implica incluir la equidad en el trato, al igual que las condiciones que, bajo ciertos criterios, humanicen el proceso de formación.

### ***Responsabilidad***

El punto focal de la responsabilidad, según Robbins (2013), descansa en el bienestar humano y es contrario al individualismo y la acción autocrática. Para analizar este punto se recurre a las características de las personas y a los logros personales previamente adquiridos. Se parte de la idea de que cada persona es responsable de velar por sí mismo, sin desprenderse de su obligación de contribuir al bienestar social. La responsabilidad así entendida se asocia con la identidad que el profesional asume para cumplir objetivos personales y laborales. Esta condición es necesaria para humanizar el perfil, pues amplía las posibilidades de participación fundamental para vitalizar el proceso de formación.

En el mismo orden de ideas, la responsabilidad es la capacidad para aceptar conscientemente los trabajos y su realización; incluye seriedad y honestidad en el desempeño. Al respecto, Chivenato (2016) la define como “una relación que se asume ante un colectivo para que un objetivo se logre, implica un compromiso y unos criterios de acción que afectan el comportamiento

de la organización” (p. 281). La responsabilidad así entendida es la medida en que la persona se percibe comprometida, es decir, el sentimiento de ser copartícipe y garante colectivo de sus propias decisiones.

De esta afirmación se infiere que el egresado de negocios internacionales de la CUN ha de tomar conciencia de que las universidades no son formadoras mecanizadas de profesionales, sino instituciones llamadas a formar seres críticos, que conozcan las estrategias que lo llevan a aprender y que conviven con sus compañeros como un modo para crecer como personas y como medio para alcanzar sus metas.

Como se puede apreciar, los valores descritos van conformando un marco referencial ético, elemento fundamental cuando se pretende conformar un perfil con altos niveles de tolerancia y honestidad. Estos valores humanos reconocen el respeto como parte de la dignidad humana. Es conveniente destacar que los valores deben estar soportados en indicadores de valor que los hagan cuantificables y evaluables en el comportamiento de los profesionales, bajo ciertas condiciones de procesos.

### ***Capacidades y características de formación deseables en profesionales de negocios internacionales***

Atender las capacidades y características de formación deseable de estos profesionales requiere la identificación de instrumentos y técnicas de uso común para recopilar información sobre características, necesidades y expectativas de la sociedad de Santa Marta, con el fin de ajustar los contenidos a las demandas de la localidad, lugar en el que los profesionales de negocios afirman su identidad dentro de un estilo de vida

democrática, solidaria, con alto potencial creativo y crítico, por lo que requieren cualificar su capacidad de toma de decisiones y resolución de problemas. Para lograr este objetivo, hacen uso adecuado de la comunicación, el aprender a ser, conocer, convivir y hacer dentro de una forma ciudadana que valora el trabajo, la ecología y la comunidad donde intervienen y conviven.

Las capacidades y características deseables sintetizan la intencionalidad última de currículo. Al respecto, Delors (2012) señala que el pensamiento es generalmente asumido como un proceso cognoscitivo, un acto mental por el cual se adquiere conocimiento dependiendo del grupo etario. Aunque se puede conocer algo de diferentes formas, tales como la percepción, el razonamiento o la intuición, el énfasis más corriente en las habilidades del pensamiento se hace en el razonamiento como una habilidad cognoscitiva. Estas capacidades deseables en el egresado se soportan en los principios que hacen posible elevar la capacidad resolutoria del profesional.

### *Diversificación curricular*

La diversificación curricular va a estar determinada por las particularidades locales. Al respecto, Casarini (2014) plantea que el proceso de formación está determinado por la integración de los programas o currículos nacionales, así como de las particularidades regionales y locales. Esto cobra cada vez mayor vigencia dentro de las políticas nacionales, para las que la formación debe responder a las particularidades municipales.

De allí que la sociedad de Santa Marta, entre la que se encuentran los jóvenes profesionales de negocios internacionales, exige redimensionar

el concepto de lo propio, es decir, emprender un ejercicio de resignificación capaz de hacer, por ejemplo, que el gentilicio vuelva a realzar el compromiso, el potencial creativo, el entusiasmo de todos los miembros de las comunidades locales, organizadas en sus legítimos derechos, deberes y garantías de participación en el proceso de toma de decisiones, para potenciar en el currículo las demandas y postulados de la región y localidad.

Todo ello implica concebir la democracia participativa y protagónica como un proceso humanizador de la participación ciudadana de todos los miembros de la comunidad que facilita tanto el ejercicio de la autonomía como la práctica de la libertad, y que asume la afirmación de un sujeto ciudadano protagonista con su dignidad como persona y con el reconocimiento de su soberanía política, así como el aprecio por su entorno local.

El desafío de ajustar los principios de competencias al desarrollo local comunitario, que emerge desde las bases de las propias comunidades y no impuesto desde arriba, requiere, entre otras cosas, de metodologías participativas, de redes sociales de gestión local de participación organizada, y de mayor continuidad con objetivos reales a mediano y largo plazo para la transformación social local.

Así mismo, se busca en el nuevo perfil de competencia del egresado de la carrera de negocios internacionales que redimensione el concepto de lo etiológico, naturaleza de la gestión ambiental que constituye el conjunto de actividades, funciones, organización, recursos, instrumentos de política y sistemas de participación aplicados a la administración de los bienes naturales que integran nuestro entorno.

En este contexto, Bartlett (2016) define el pensamiento como “la extensión de la evidencia para llenar vacíos y esto es hecho al moverse, a través de una secuencia de pasos interconectados, los cuales pueden ser expuestos en el momento de- jados para ser expuestos más tarde” (p. 28). Los procesos de pensamiento están relacionados con un comportamiento y requieren involucramiento activo de parte del pensador, es decir, son relaciones complejas creadas a través de la experiencia y el conocer, como el uso de la evidencia por mucho tiempo. Estas relaciones pueden ser conectadas a una estructura organizada y pueden ser expresadas por el pensador en una gran variedad de formas. Si algo indican estas definiciones, es que el pensamiento es un esfuerzo complejo y reflexivo pero también una experiencia creativa.

Al respecto, Daza (2013) clasifica el pensamiento en cuatro procesos complejos: la resolución de problemas, decidir criterios, criticar y crear. Esta teoría sirve de base para direccionar las características y capacidades deseables en los profesionales, entre estas: pensamiento creativo, pensamiento crítico, capacidad para tomar decisiones y capacidad para solucionar problemas. A continuación, se describe cada una:

### **Pensamiento creativo**

Según Daza (2013), el pensamiento creativo se vincula con procesos básicos para desarrollar o inventar ideas constructivas, estéticas o productos, relacionadas con percepciones y conceptos, que integran los aspectos de iniciativa del pensamiento con lo racional. Este proceso de pensamiento se centra en la resolución de problemas, lo que incluye la capacidad de decidir en términos de soluciones críticas para centrar las decisiones y acciones, dentro de un pensamiento crítico que vincule al estudiante con

procesos cognitivos para llegar al conocimiento pertinente. Es decir, se direcciona para tener la capacidad de encontrar y proponer formas originales de actuación, así como superar las rutas conocidas o los cánones preestablecidos.

De allí que la creatividad no se dé por generación espontánea: existe un camino en la producción creativa que se puede analizar a partir de la revisión de las fases del proceso creativo. Dadamia (2014) señala que las fases de ese proceso son: cognición, concepción, combustión, consumación y comunicación.

A través de la cognición, el estudiante se hace consciente de que tiene la necesidad de crear, de solucionar un problema o de expresar sus ideas dentro de las experiencias de aprendizaje que desempeña. La estructura cognitiva, según Barriga y Fernández (2013), “está integrada por esquemas de conocimientos, los cuales son obstrucciones o generalizaciones que los individuos hacen a partir de objetos, hechos y conceptos que se organizan jerárquicamente” (p. 39). De acuerdo a lo establecido por el autor, la información se procesa para organizarla y darle sentido para ser integrada a los conocimientos que comienzan a ser elaborados en esquemas o mapas cognitivos.

Por su parte, la concepción es una necesidad que representa para el niño un esfuerzo encaminado hacia la búsqueda de una solución adecuada o la posibilidad de que sus ideas germinen. Dadamia (2014) plantea que durante esta fase lee, discute, pregunta, explora y juega con sus ideas en la búsqueda de posibles resultados. En efecto, la concepción se refiere a la posesión de interacción adscrita a ciertos principios que determinan la dirección de las acciones y resultados socioconstructivos o reproductivos.

Esto se asocia con la amplitud de la cultura imperante, al encontrar que unas concepciones son muy abiertas y realizan sus actividades con participación en comunidad mientras que, en el otro extremo, se encuentran las culturas que consideran importante que los asuntos sean privados. En un contexto educativo, la cultura es determinante como punto de partida para insertar una concepción educativa que pretenda modelar el espacio a partir de ciertos principios democráticos y de sustentabilidad.

Asimismo, la combustión es, según Dadamia (2014), el momento en la cual llega a una solución, un encuentro, un resultado; se trata de la fase en la que busca controlar todas las variables con el objeto de alcanzar su objetivo. El estudio del aprendizaje organizacional como la matriz del cambio lleva a la organización a recuperar el control y superar los cambios fragmentados en el entorno externo, mediante su combustión; es decir, la organización asume un comportamiento favorable y entra en vigor cuando el conocimiento se concentra en su fuente de convicción. En efecto, las organizaciones que aprenden amplían su visión externa de la realidad y elevan su capacidad para prevenir e indicar los problemas internos, sobre todo aquellos que ponen en peligro el equilibrio cultural-social.

La consumación es la fase donde se materializa el proyecto. Supone un esfuerzo, un trabajo sostenido y duro, en el que tiene que poner en funcionamiento toda su capacidad imaginativa. Es la ocasión para revisar, modificar o renovar. En las instituciones educativas, esta fase requiere de la aplicación de un proceso que racionalice los insumos y que dé respuestas a las necesidades, de acuerdo con las exigencias de los cambios que se generen de tal conocimiento. Para ello, se crean estrategias que permitan aprovechar el

capital intelectual de las personas, la sabiduría, las experiencias dentro y fuera de la institución.

Y la comunicación, la cual, culminada la obra, tiene la necesidad de expresarla y compartirla con otros. Al respecto,

la comunicación implica un proceso de transmisión y recepción de mensajes, cuyos contenidos inciden en la mayoría de los casos, en la toma de decisiones y motivaciones laborales, porque a través de ella se pueden en gran medida controlar los comportamientos organizacionales, orientados al logro de las metas y mantener el trabajo cooperativo. (Siliceo y Casares, 2013, p. 265)

Según los autores, la comunicación es una red que genera entendimiento entre las personas, en busca de coordinar las actividades que le son propias. Para lograr que una comunicación tenga éxito, no solo su significado debe ser transmitido, sino también alcanzar entendimiento entre las personas a quien va dirigida: la forma como llega a los receptores ha sido definida como dirección de la comunicación. Asimismo, Robbins (2013) conceptualiza la comunicación como “la transferencia y comprensión de significado” (p. 553). De esta forma se involucra al emisor como elemento transmisor del mensaje y el receptor como el elemento que comprende el mensaje.

### **Pensamiento crítico**

Es la capacidad para actuar y conducir en forma reflexiva, elaborar conclusiones propias y en forma argumentativa. Se asocia, según León (2016), con procesos básicos para analizar argumentos que generan perspicacia en unos significados e interpretaciones particulares, y con el desarrollo de modelos de razonamiento coherentes para entender suposiciones y prejuicios

que describen posiciones particulares: lograr un estilo creíble, conciso y conveniente de presentación, forma o argumento.

En este tipo de pensamiento crítico-reflexivo, criticar consiste en la búsqueda de principios generales o reglas basadas en la evidencia recogida ampliamente de la memoria. Se buscan respuestas posibles, nuevas preguntas y evidencias que sustenten esas respuestas. Es importante destacar la implementación del pensamiento crítico en el perfil de competencias del profesional exitoso, que debe estar consciente de su responsabilidad ante su calidad de vida y de la comunidad.

### **Capacidad para tomar de decisiones**

La toma de decisiones es un proceso que eleva la capacidad del estudiante para optar entre una variedad de alternativas por la más coherente, convincente y oportuna, tras discriminar los riesgos e implicaciones de dicha opción, en su manera de adaptación al trabajo en equipo y a la participación protagónica.

Decidir, según Gento (2013), se asocia con la aplicación de procesos básicos para escoger la mejor respuesta entre varias opciones, al recoger la información necesitada sobre un tema; comparar ventajas y desventajas de acercamientos alternativos, determinar qué información adicional es requerida, juzgar la respuesta más efectiva y ser capaz de justificarla.

Según el autor, este es un tipo de pensamiento en el cual las posibilidades son cambios de acción o planos; la evidencia consiste usualmente en consecuencias imaginadas. La toma de decisiones quizás sea el tipo más importante de pensamiento, puesto que incluye la selección de estrategias para otras labores mentales. Es

importante destacar que la capacidad de decisión debe estar determinada por una serie de procesos cognitivos que hagan posible la construcción de conocimientos y que le permitan al sujeto integrarse en el colectivo. De allí que se trate de uno de los elementos más importantes para la constitución del perfil de competencias del emprendedor demandado de los profesionales de negocios internacionales.

### **Capacidad para la solución de problemas**

Es la capacidad para encontrar respuestas alternativas pertinentes y oportunas ante las situaciones difíciles o de conflicto. Según Daza (2013), se asocia con la aplicación de procesos básicos del pensamiento para resolver una dificultad conocida o indefinida, integrar datos sobre la dificultad y determinar si es requerida la información adicional, inferir o sugerir soluciones alternativas y evaluarlas para ver si son apropiadas. La apreciación de un problema o dificultad es la condición básica para que se inicie el proceso de toma de decisión. El primer paso para la identificación del problema es la comparación del estado actual de una situación determinada con el estado anterior, ejercicio que arroja información correspondiente al problema.

Para identificar dicho problema, este debe ser definido apropiadamente, lo que implica conocer bien todas sus causas, con el fin de formular hipótesis referentes a su origen. Al respecto, Robbins (2013) afirma que “los problemas que son visibles por lo general tienen una probabilidad más alta de ser seleccionados que aquellos que son importantes” (p. 76). Por otra parte, Gibson (2013) señala que la identificación de los problemas “es más importante que su solución e implica procesos cognoscitivos que son muy diferentes a los implicados en la solución de



problemas, además de ser mucho más complejos" (p. 465).

### Capacidades de áreas

Las capacidades son un referente para el control de la calidad del servicio que ofrecen las universidades o centros de formación profesional. Es

decir, son potencialidades inherentes a la persona, que esta puede desarrollar a lo largo de toda su vida al dar lugar a la determinación de procesos cognitivos, socio-afectivos y motores. Estas también constituyen las unidades de búsqueda, análisis de la información y comunicación de los resultados de evaluación.

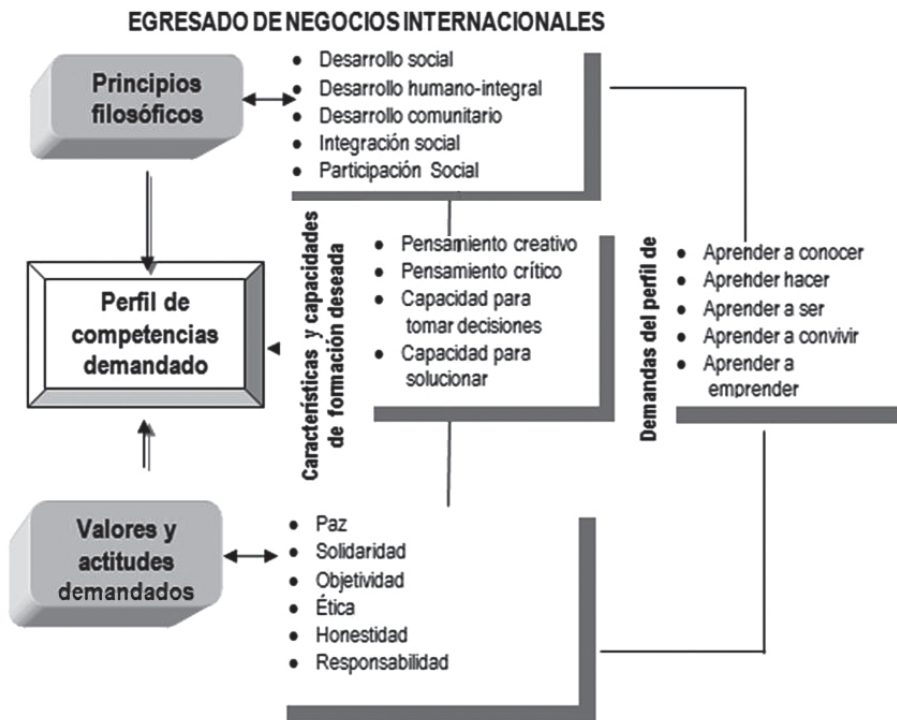
### Discusión

En esta fase se presenta la discusión de los resultados obtenidos en el proceso de recolección de referencias bibliográficas dirigidas a la constitución del estado del arte, del cual emergen importantes constructos de carácter teórico, que serán representados gráficamente. En ese orden de ideas, el egresado de negocios internacionales de la CUN debe tener un perfil de competencias marcado por principios filosóficos basados en el desarrollo del pensamiento creativo, la perspicacia y la perspectiva, a través de una formación académica que garantice el desarrollo social, como base de su interacción intersubjetiva para la comprensión del contexto social, el desarrollo humano-integral y la conformación de un ser humanista, esto es, comprometido con los principios de los derechos humanos y el desarrollo comunitario para la integración social. El egresado de este programa debe tener un pensamiento cohesionador de la empresa y del contexto social, visto este último como el beneficiado de toda acción profesional, así como también el desarrollo

de las perspectiva socio-política a través de la participación social en los diversos debates que atañen a la resolución de conflictos vinculados a las afectaciones a las comunidades.

De igual forma, de acuerdo con los autores citados, es necesario formar profesionales con características y capacidades relacionadas con el desarrollo del pensamiento creativo, crítico, así como con capacidad para tomar decisiones y para solucionar problemas; para ejercer una acción participativa y activa en los diversos escenarios que se presentan en la carrera profesional, ya que las organizaciones demandan un perfil de aprendizaje apoyado en el aprender a conocer, hacer, ser, convivir y emprender. Y, no menos importante, la constitución de un profesional con valores y actitudes reflejadas en sus acciones caracterizadas por el fomento de la paz, la solidaridad, la objetividad, la ética, la honestidad y la responsabilidad (figura 1).

**Figura 1.** Perfil de egresados de negocios internacionales.  
Estructura para sistematizar las derivaciones del perfil de competencias



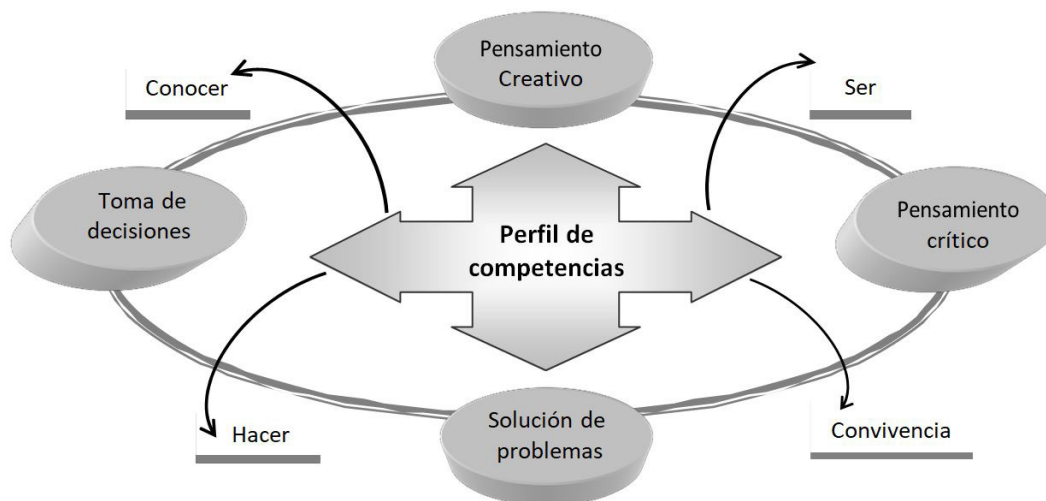
Fuente: elaboración propia

En consecuencia, conformar un perfil de competencias para una sociedad democrática y equitativa implica reconocer lo social como escenario para el bienestar y la calidad de vida en igualdad de oportunidades para todos, donde la acción educativa promueve el acceso universal al alcance de los ciudadanos, principalmente de los grupos más desfavorecidos. Es así como la acción educativa de formación profesional debe circunscribirse al contexto de democracia plena, participativa y protagónica, que conlleve a la formación del hombre nuevo comprometido, capaz de trascender sus intereses particulares, y motivado por la búsqueda del bienestar social colectivo y el desarrollo integral de la comunidad local.

Para ello, se considera una prioridad el desarrollo sustentable y armónico que propicie expectativas de superación de la pobreza hacia el bienestar social con calidad de vida. Esto implica lograr un equilibrio en lo económico que fomente la cultura del trabajo y la productividad, y que potencie la riqueza humana al aprovechar los recursos existentes. Como se podrá intuir, esta es una tarea que requiere la transformación de los programas de formación profesional en las universidades de Santa Marta.

Por otra parte, para hacer comprensible la articulación entre las capacidades y demandas de competencias del perfil, se presenta la estructura funcional teórica de manera articulada (figura 2):

**Figura 2.** Características y capacidades de los jóvenes profesionales, asociados con el aprendizaje a conocer, ser, hacer y convivir



Fuente: elaboración propia

En la figura 2 se hace una integración holística de los preceptos teóricos encontrados a partir de las ideas planteadas por los investigadores. En este sentido, el desarrollo de características y capacidades que se desea que conformen el perfil de competencias demandadas se ejercen y cumplen de manera cíclica durante el proceso de formación profesional, para desplegar habilidades creativas y críticas del pensamiento que

coadyuven a la toma de decisiones y a la solución de problemas, en el marco de un aprendizaje basado en aprender a conocer diversas teorías, ser un ser integral, comprometido con los buenos valores morales, hacer construcciones teóricas y prácticas en pro del desarrollo laboral y convivir en un escenario marcado por la paz, la honestidad, la solidaridad, la objetividad, entre otros.

## Conclusiones

Esta investigación es el resultado de la recopilación documental asociada al estado del arte como parte del proceso etnográfico, en el que estas se convierten en herramientas guías para la comprensión del tema objeto estudio. En ese sentido, se describió el perfil de competencias profesionales en negocios internacionales demandado por el sector productivo y las instituciones de educación superior en Santa Marta (Colombia). Con este ánimo, se pudo develar

que el perfil de competencias del profesional en negocios internacionales debe poseer una serie de principios filosóficos, basados en el desarrollo ontológico del ser, a través de la conformación de los valores humanos, como sujeto social e integral con capacidad de vincularse a las comunidades a través de la vocación de servicio y la participación en diversos escenarios socio-políticos inherentes a su área.

Asimismo, debe formarse con una serie de características y capacidades demandadas por el sector productivo, a través del desarrollo de las habilidades del pensamiento creativo y crítico para la toma de decisiones, y consolidarse como un proveedor de soluciones a los problemas de su campo profesional. De igual modo, debe ostentar un conjunto de valores y actitudes como el sentido por desarrollo pleno de la paz, la solidaridad, la objetividad, la ética profesional, la responsabilidad para el cumplimiento cabal de sus tareas y la honestidad en sus acciones laborales.

Bajo estos preceptos, se integra de forma holística el desarrollo del aprender a conocer, para el desarrollo del continuo humano y la capacitación

conforme a los cambios demandados por el mercado; aprender a ser, desde una visión ontológica caracterizada por la comprensión de la verdadera existencia humana en el marco de los derechos humanos; aprender a hacer, para construir negocios proactivos y productivos que favorezcan el desarrollo económico y social de las empresas; aprender a convivir, a partir del precepto de “existo yo y el otro”, que visualiza el mundo exterior como un amplio espacio donde se necesita tener una vida armónica para la construcción de la paz social; y aprender a emprender, bajo la figura del emprendimiento laboral, herramienta impulsadora de las empresas en el mercado actual, marcada por el desarrollo científico y tecnológico.

## Referencias

- Barriga, F. y Hernández, G. (2013). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo: Una interpretación constructivista*. Ciudad de México: McGraw-Hill.
- Bartlet, F. (2016). *Modelo de enfoque sistémico para el rediseño curricular en educación superior (ESDI-CES)*. Maracay: Editorial Universitaria.
- Bonilla, E. y Rodríguez, J. (2008). *Más allá del dilema de los métodos: la investigación en ciencias sociales*. Bogotá: Norma.
- Carrera et al. (2014). *¿Cómo educar en valores?* Madrid: Narcea.
- Casarini, M. (2014). *Teoría y diseño curricular*. Ciudad de México: Trillas.
- Contreras, V. (2015). *Los valores de la sociedad*. Madrid: Alanda Anaya.
- Dadamia, O. (2014). *Educación y creatividad. Encuentro en el nuevo milenio*. Buenos Aires: Magisterio del Río de la Plata.
- Daza, R. (2013). *El pensamiento y su acción. Hacia una teorización de los niveles de pensamiento y su incidencia en la calidad de la educación en la universidad popular del Cesar*. Cesar: Ediciones Unicesar.
- Delors, N (2012). *La educación encierra un tesoro: informe a la Unesco de la Comisión Internacional sobre la Educación para el siglo XXI*. Madrid: Santillana.
- Freire, P. (2005). *Pedagogía del oprimido*. Buenos Aires: Siglo XXI.
- Gento, S. (2013). *Instituciones educativas para la calidad total*. Madrid: Muralla.
- Gibson, D. (2013). *Las organizaciones: comportamiento, estructura y proceso*. Delaware: Addison Wesley Iberoamericana.
- León, F. (2016). *Tomar decisiones difíciles*. Madrid: McGraw-Hill.
- Martínez, M. (2009) *La investigación cualitativa etnográfica en educación. Manual teórico-práctico*. Ciudad de México: Trillas.
- Morse, J. (2005). *Asuntos críticos en los métodos de investigación cualitativa*. Alicante: Publicaciones Universidad de Alicante.
- Pérez, A. (2015). *Educación en valores y el valor de educar*. Caracas: San Pablo.

- Rivera, P. (2014). *Perfil del profesional*. Ciudad de México: Editorial Interamericana.
- Robbins, S. (2013). *Comportamiento organizacional. Teoría y práctica*. Séptima Edición. Ciudad de México: Prentice Hall Hispanoamericana.
- Salas, R. (2014). *Perfil de competencias del estudiante* [Tesis de grado]. UCV, Caracas, Venezuela.
- Sánchez, G. (2015). *Entropía curricular: reto para la educación del siglo XXI*. Caracas: Coordinación del Estado de Aragua.
- Siliceo, A. y Casares, D. (2013). *Liderazgo, valores y cultura organizacional*. Ciudad de México: McGraw-Hill. México.
- Strauss, A. y Corbin, J. (2002). *Bases de la investigación cualitativa. Técnica de procedimiento para desarrollar la teoría fundamentada*. Medellín: Universidad de Antioquia.
- Unesco. (2004). *Hacia una nueva etapa del desarrollo educativo*. La Habana: Unesco.
- Vega, N. (2015). *Competencias profesionales para la gestión de los riesgos ocupacionales. Caso de estudiantes y graduados de Uniminuto*. Bello: Uniminuto.
- Woolfolk, A. (2014). *Manual de Psicología y desarrollo educativo*. Ciudad de México: Prentice-Hall Hispanoamericana