

**NECESIDADES DEL SECTOR EMPRESARIAL DE LA CONSTRUCCIÓN EN
FUSAGASUGÁ, REFERENTE AL PERFIL PROFESIONAL**

Wendy Tatiana García serrano

**UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
PROGRAMA CONTADURÍA PÚBLICA
FUSAGASUGÁ
2023**

**NECESIDADES DEL SECTOR EMPRESARIAL DE LA CONSTRUCCIÓN EN
FUSAGASUGÁ, REFERENTE AL PERFIL PROFESIONAL**

Wendy Tatiana García serrano

Tipo co investigación para optar el título de Contador Público

**Manuel Ricardo González Moreno
Líder Grupo de investigación PROCEM**

**UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
PROGRAMA CONTADURÍA PÚBLICA
FUSAGASUGÁ
2023**

DEDICATORIA

Quiero dar gracias a **Dios** primeramente por regalarme salud y sabiduría para culminar este proceso por brindarme seres maravillosos que me han acompañado en este camino ,.como lo son **julio Eduardo García Martínez** y **Rosa Helena Serrano Reina** gracias por estar siempre para mi por apoyarme en todo y no dejarme caer en los momentos de dificultad

Este trabajo también está dedicado a mi hijo **Nicolayt Mathyas Duran García** , por ser esa motivación e inspiración, para poder superarme y poder brindarle algo mejor gracias por acompañarme en este proceso .

A mi esposo **Nicolayt Camilo Duran Ramírez** y hermana Shelse Manuela García Serrano , quienes han sido un apoyo y gran motivación para continuar adelante, me idealizaron que querer es poder gracias,

Dedico mi trabajo a todos mis allegados que un día con una palabra de aliento me dieron la fortaleza y motivación para culminar este proceso gracias a cada uno de ustedes.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios por darme vida, y salud por permitirme realizar este proceso y culminarlo,

Quiero agradecer a mi madre y padre por cada lucha realizada para que lograra un objetivo más en mi vida, son un gran apoyo y motivación.

Agradezco a mi hermana, por estar siempre en este proceso por ayudarme apoyarme guiarme y estar conmigo siempre fuiste indispensable en esta etapa .

Agradezco a mi hijo **Nicolayt Mathyas Duran García**, por ser mi motivación y a ayudarme con tus silencios para la concentración, por tus palabras de aliento cuando creía que no lo lograría por eso y más.

Agradezco a los profesores **Manuel Ricardo González Moreno, Néstor Raúl Cuervo López** y **Héctor Domínguez**, por haberme brindado la oportunidad de conocer personas con la capacidad de compartir conocimientos y tiempo.

NOTA DE ACEPTACION

Tabla de contenido

1. TITULO.....	8
2. ÁREA Y LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	9
2.1 Área	9
Gestión de la información contable y riesgo empresarial.....	9
2.2 Línea	9
2.3 Programa.....	9
3 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	10
3. OBJETIVOS.....	12
3.1. OBJETIVO GENERAL	12
3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	12
4. JUSTIFICACION.....	13
5. MARCO DE REFERENCIA	14
6. MARCO DE ANTECEDENTES	15
7. MARCO TEORICO	18
8. MARCO GEOGRÁFICO	21
9. DISEÑO METODOLOGICO	22
9.1 TIPO DE INVESTIGACION	22
9.2 DISEÑO	22
10. POBLACION.....	23
10.1 MUESTRA	23
10.2 INSTRUMENTO.....	23
11. RESULTADOS:	24
12. Conclusiones.....	33
13. Bibliografía.....	35

1. TITULO

NECESIDADES DEL SECTOR EMPRESARIAL DE LA CONSTRUCCIÓN EN FUSAGASUGÁ, REFERENTE AL PERFIL PROFESIONAL

En relación con lo consignado en la guía metodológica de alternativas de grado el trabajo monografía titulado” **NECESIDADES DEL SECTOR EMPRESARIAL DE LA CONSTRUCCIÓN EN FUSAGASUGÁ, REFERENTE AL PERFIL PROFESIONAL**

se encuentra ubicado en:

PROGRAMA: Contaduría Publica

2. ÁREA Y LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

2.1 Área

Gestión de la información contable y riesgo empresarial

2.2 Línea

Desarrollo socioeconómico

2.3 Programa

Contaduría pública

3 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La industria de la construcción en Colombia ve cada año la graduación de numerosos profesionales. ¹En 2019, el Ministerio de Educación Nacional registró que aproximadamente 5.500 estudiantes completaron con éxito sus estudios en programas relacionados con la construcción, incluidas ingeniería civil, arquitectura y tecnología de la construcción. Estos egresados adquieren conocimientos integrales en las áreas de diseño, planificación e implementación de proyectos, que son fundamentales para el crecimiento y desarrollo del sector en el país. Sin embargo, vale la pena señalar que estas cifras pueden fluctuar anualmente debido a varios factores, incluida la demanda del mercado y el estado económico actual del país.

Cundinamarca se encuentra entre las provincias más extensas de Colombia y es la ubicación de varias instituciones terciarias que ofrecen cursos relacionados con la construcción, así como la educación de expertos competentes y capacitados en el campo. Estas son algunas de las universidades en diferentes localidades de Cundinamarca que se distinguen por sus programas académicos en este ámbito: **La universidad de la sabana, la universidad militar de nueva granada, universidad de Cundinamarca y la universidad del Tolima**

Las empresas de construcción en esta región buscan perfiles profesionales que cuenten con una combinación de aptitudes, habilidades, destrezas y conocimientos específicos para enfrentar los desafíos de la industria. ²En primer lugar, un

¹ de La le Cime Sabana de Torres, F. D. E. L. A. S. C. L. G. E. N. L. E. D. E. N. G., & de Padlet, S. M. U. E. D. E. A. B. E. N. P. Y. E. L. U.

(s/f). *Luz A Córdoba y Stephanie Y Avellaneda*. Edu.co. Recuperado el 22 de octubre de 2023, de

https://repositorio.unicartagena.edu.co/bitstream/handle/11227/16863/TGF_Liz%20Cordoba_Stephanie%20Avellaneda.pdf?sequence=1&isAllowed=y

² Cifuentes, L. M., Bibiana, C., Cañón, R., & Ardila, M. D. P. (s/f). *ANÁLISIS DE LA OFERTA DE PROFESIONALES VINCULADOS AL SECTOR DE*

LA CONSTRUCCIÓN EN COLOMBIA. Gov.co. Recuperado el 22 de octubre de 2023, de

https://ole.mineducacion.gov.co/1769/articles-410105_recurso_1.pdf

profesional en construcción en Fusagasugá debe poseer aptitudes como la capacidad de trabajar en equipo, la habilidad para resolver problemas de manera eficiente y la disposición para adaptarse a los cambios constantes del entorno laboral. Estas aptitudes son fundamentales, ya que la construcción es un trabajo colaborativo que requiere de la coordinación y comunicación efectiva entre diferentes equipos y especialidades. En cuanto a las habilidades, un profesional en construcción en Fusagasugá debe estar capacitado en el manejo de herramientas y tecnologías propias del sector. Además, se valoran habilidades de liderazgo, gestión de proyectos y toma de decisiones, ya que muchos profesionales en construcción asumen roles de supervisión y dirección de equipos de trabajo.

¿Cuál será el perfil profesional que necesitan las empresas del sector empresarial de la construcción en el municipio de Fusagasugá?

3. OBJETIVOS

3.1. OBJETIVO GENERAL

Identificar las necesidades que requiere el sector empresarial de la construcción referente al perfil profesional en municipio de Fusagasugá.

3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Conocer las diferentes áreas o ámbitos profesionales en el sector empresarial de la construcción
- Identificar las debilidades en el sector empresarial de la construcción referente al ámbito profesional en municipio de Fusagasugá.
- Estudiar las habilidades que requieren las empresas del sector de la construcción respecto al perfil profesional.

4. JUSTIFICACION

Este trabajo tiene como fin identificar las necesidades que tiene el sector empresarial de la construcción en el ámbito profesional en el municipio de Fusagasugá, Es necesario investigar este tema porque en Fusagasugá hemos encontrado muchas falencias en cuanto al perfil profesional, nos enfrentamos a un alto índice de desempleo porque en muchos lugares no se ofrecen oportunidades por falta de experiencia, esto sucede no solo en Fusagasugá, también a nivel nacional. Otra parte importante que anexo a el porqué de esta investigación, es el análisis de las debilidades que se pueden encontrar en este sector la falta de preparación, que tipo de habilidades se exigen o se buscan en este ámbito los valores principios y capacidades también a tener en cuenta. Todos estos hechos han afectado y desmejorado la situación del profesional a la hora de la contratación ya que en muchas empresas manejan personal empírico.

5. MARCO DE REFERENCIA

La misión de las universidades es formar graduados o profesionales con los conocimientos necesarios para desempeñar tareas profesionales. Actualmente, los estudiantes de pregrado tienen que tener un trabajo más autónomo, complementar lo que se enseña en la academia y los empresarios tienen que brindarles las herramientas para realizar sus actividades y una mejor gestión.

El concepto de perfil profesional está cada vez más extendido y aplicado en el ámbito educativo y organizativo. El perfil de carrera, al igual que el perfil de egresado, es un concepto fácil de entender, intuitivo y flexible (Arnaz, 1981).

6. MARCO DE ANTECEDENTES

Actualmente, el desarrollo sustentable se ha convertido en una demanda común en todos los sectores de la sociedad y la industria de la construcción colombiana no es la excepción. Es importante entender que la construcción sustentable no se trata solo de cumplir con las normas ambientales, sino también de adoptar prácticas que minimicen los impactos negativos al medio ambiente y promuevan el bienestar de las personas.

Título del libro/artículo/revista/documento digital	Autores	Resumen
Sostenibilidad: Actualidad y necesidad en el sector de la construcción en Colombia	Vásquez, Alejandro Acevedo, Harlem Ramírez, Diego	³ La construcción, además de ser indispensable para el desarrollo de la sociedad, es también uno de los principales responsables de: generación de residuos, contaminación, transformación del entorno y uso considerable de energía
Modelo de identificación de las necesidades del promotor en el proceso proyecto-construcción: INPro	<u>Alshubbak, Ali M M</u>	⁴ El sector de la construcción se caracteriza por tener una serie de rasgos que le convierten en un motor económico principal. El proceso proyecto-construcción (PPC) es una descripción del ciclo de vida de la infraestructura

³ ³ Diego, V. A. A. H. (2012). *Sostenibilidad: Actualidad y necesidad en el sector de la construcción en Colombia*. <https://doi.org/10.15446/ga>

⁴ Alshubbak, A. M. M. (2011). *Modelo de identificación de las necesidades del promotor en el proceso proyecto-construcción*:

Factores determinantes y propuestas para la gestión de la innovación en las empresas constructoras	Christian L. Correa Víctor Yepes Eugenio Pellicer	⁵ El sector de la construcción representa una parte muy importante de la economía en los países desarrollados y en vías de desarrollo. No obstante, la inversión en investigación, desarrollo e innovación
Responsabilidad social empresarial en el sector de la construcción	Luis Fernando Botero Botero	⁶ Después de tres décadas de construcción de una definición de Responsabilidad Social Empresarial (RSE), en los años ochenta del siglo pasado se incluyeron las perspectivas de la acción voluntaria más allá de lo legal y la teoría de los <i>stakeholders</i> o grupos de interés.
Rentabilidad y Liquidez en la salud empresarial del sector de la construcción: Artículo de revisión	Guamán Velesaca, Manuel Melchor Landi Fajardo, Jorge Armando	⁷ La presente investigación se llevó a cabo con el objetivo de realizar una revisión de literatura sobre la rentabilidad y liquidez en el sector de la construcción, ya que son primordiales en las decisiones financieras de estas empresas, no obstante, existe incertidumbre al elegir entre ellas para tener o mantener una buena salud empresarial. La contratación laboral en el sector de la construcción en Colombia: ¿ventajas para quién?

⁵ Correa, C. L., Yepes, V., & Pellicer, E. (2007). Factores determinantes y propuestas para la gestión de la innovación en las empresas constructoras. *Revista de ingeniería de construcción*, 22(1), 5–14. <https://doi.org/10.4067/S0718-50732007000100001>

⁶ Botero, L. F. B. (2009). *Responsabilidad social empresarial en el sector de la construcción*. <https://www.redalyc.org/pdf/3223/322327244005.pdf>

⁷ Fajardo, L., & Armando, J. (2021). *Rentabilidad y Liquidez en la salud empresarial del sector de la construcción: Artículo de revisión*. Universidad del Azuay.

		Diana González Valencia	Carolina
--	--	----------------------------	----------

En el sector de la construcción de Colombia, la sostenibilidad ya no es una opción opcional, sino un requisito. La sostenibilidad proporciona no sólo ventajas medioambientales y sociales, sino también perspectivas económicas. Es imperativo que todas las partes involucradas en la industria colaboren para fomentar e implementar prácticas sostenibles, asegurando un futuro más justo y próspero para las generaciones venideras.

En la actualidad, la cuestión de que las empresas del sector de la construcción asuman compromisos éticos y sociales en sus operaciones es de suma importancia, tema central del libro "La Responsabilidad Social Empresarial en el Sector de la Construcción". La noción de responsabilidad social corporativa (RSC) abarca la contribución de una empresa al progreso sostenible, teniendo en cuenta no sólo sus objetivos financieros, sino también su influencia en la sociedad y el medio ambiente. La industria de la construcción pone un énfasis significativo en la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) debido a las amplias implicaciones que los proyectos y construcciones tienen en el medio ambiente y las comunidades circundantes. Las empresas constructoras deben tener en cuenta una serie de factores, desde la conservación de los recursos naturales hasta el bienestar de sus trabajadores y la seguridad laboral. Es crucial que las empresas consideren no sólo las ventajas económicas sino también los impactos sociales y ambientales que generan sus actividades.

7. MARCO TEORICO

Este trabajo se basa en la teoría Maslow, definiciones como las de Porto y Tamayo, definición de José Antonio Arnaz, descripción de Frida Díaz – barriga y Raquel Glazman y María de Ibarrola

8ª Teoría de Maslow: la teoría de las necesidades humanas en esta teoría el autor propone básicamente las necesidades del diario vivir dividiéndola en cinco categorías en la parte baja de la pirámide de Maslow se identifican las necesidades básicas referente a las fisiología del ser humano, en un segundo nivel continúa la de seguridad, que hace referencia a la estabilidad ejemplo contar con un empleo recursos y valores familiares; después se encuentran las necesidades sociales que hace referencia a la parte emocional , relaciones y afectos, luego se ubican las necesidades de estima que son los logro y la reputación que pueda crear; en la parte superior y como último ítem de esta pirámide se encuentra la necesidad de autorrealización que es el crecimiento personal del individuo.

Ilustración No.1. Pirámide de necesidades humanas de Maslow



Figura 1. Adaptado de Chapman (2007).

⁹Definición de Porto y Tamayo (2003): en esta definición los autores proponen que el profesional o el empleado tiene la necesidad de obtener recompensa al cumplir metas; igualmente indican que las personas buscan a través de su trabajo resaltar aptitudes; asimismo, se indica que es una parte motivacional para su crecimiento profesional y para adquirir un grado de jerarquía e importancia en la exaltación de las habilidades.

Definición de José Antonio Arnaz (1981,1996): En esta definición el autor hace una diferencia entre el perfil profesional y el perfil de egresado; así el autor propone el grado mínimo con el que debe contar el egresado también habla sobre los conocimientos que debe dominar el profesional, también debe saber la descripción y actividades de sus labores para el cumplimiento, fomentar valores y necesidades que le permitan dar cumplimiento a sus actividades.

Descripción de Frida Díaz barriga (1999): la autora describe el perfil profesional como una cantidad de habilidades y actitudes que determinan al profesional ella también dice q estas habilidades forman parte de un diseño curricular, en esta descripción ella también indica la visión humana y habilidades que debe incluir el perfil profesional e indica que se deben delimitar las áreas laborales para lograr un cumplimiento en las actividades a desarrollar y para obtener un crecimiento personal .

Raquel Glazman y María de Ibarrola (1978): Definen el concepto de ejercicio profesional, que incluye identificar las actividades profesionales de los profesores a nivel universitario. La práctica profesional consta de dos dimensiones: una se

⁹ scielo, OC (14 de noviembre de 2014). Definiciones y descripción.

http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-42212014000200003#Griffa

refiere a las actividades a realizar, lo que implica la definición del campo de acción;
la otra se refiere al nivel conductual alcanzado por los egresados universitarios.

8. MARCO GEOGRÁFICO

Fusagasugá es uno de los 116 municipios de Colombia ubicada a tan solo dos horas de la capital, perteneciente a el departamento de Cundinamarca con un agradable clima, Fusagasugá actualmente cuenta con una población 170.039 habitantes. Este lindo pueblo que se encuentra delimitado por dos cerros: el Fusacatan y el Quinini; dentro de esta área se va a realizar el trabajo investigativo sobre “necesidades del sector empresarial de la construcción en Fusagasugá, referente al perfil profesional”

9. DISEÑO METODOLOGICO

9.1 TIPO DE INVESTIGACION

La investigación es tipo descriptiva

9.2 DISEÑO

El diseño de investigación que se utiliza en este proyecto es cualitativo y cuantitativo ya que se observa las diferentes habilidades y necesidades del sector empresarial de la construcción en Fusagasugá, referente al perfil profesional.

10. POBLACION

Está conformada por 365 empresas dedicadas al sector de la construcción registradas en la página de cámara y comercio en el municipio de Fusagasugá.

10.1 MUESTRA

La muestra obtenida después de la formula es de 56 empresas inscritas ante cámara y comercio dedicadas al sector de la construcción dejando un margen de probabilidad del 90% y el 10% de error

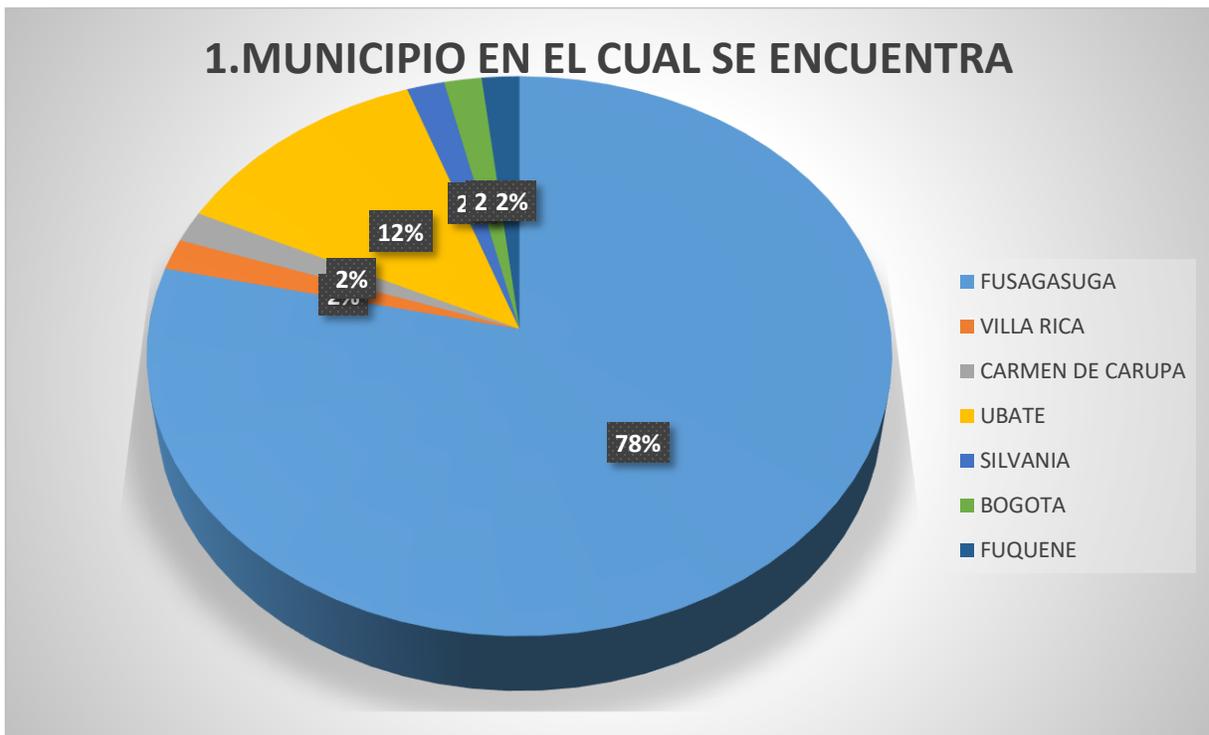
10.2 INSTRUMENTO

El instrumento utilizado para esta investigación es la encuesta realizada a 56 empresas inscritas ante cámara y comercio.

11. RESULTADOS:

1- Municipio en el que se encuentra ubicado: por medio del documento (encuesta) diligenciado por los estudiantes pertenecientes al semillero de investigación procem evidencia que el 78% de las empresas encuestadas se encuentran ubicadas en municipio de Fusagasugá, el 12% de la población ubicada en Ubaté, 2% en Villarica, otro 2% en Carmen de Carupá, 2% en Silvania, 2% en Bogotá y el último 2% en Fúquene. La mayor concentración de las empresas se encuentra ubicada en la cabecera municipal de Fusagasugá.

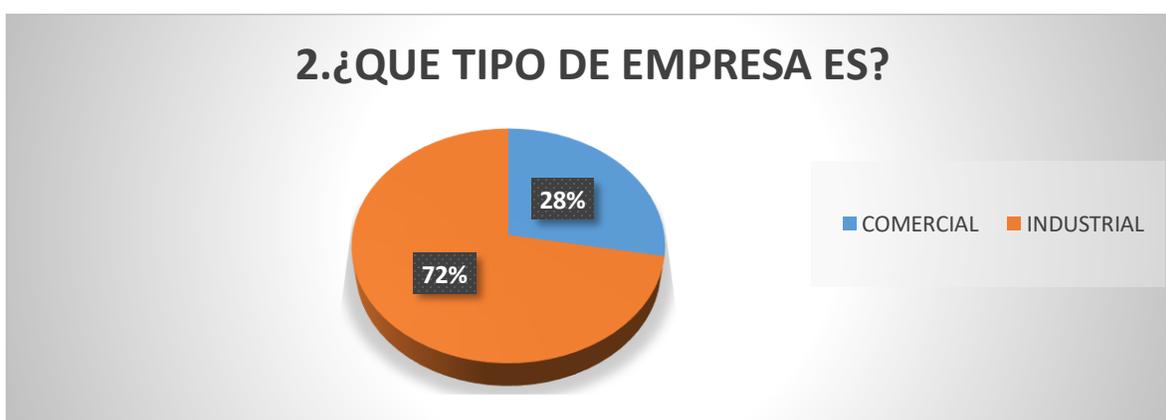
ANALISIS: Evidencia que el 78% de las empresas encuestadas se encuentran ubicadas en el municipio de Fusagasugá. Esto indica que la mayoría de las empresas se concentran en esta área geográfica. Es interesante destacar que la cabecera municipal de Fusagasugá es el lugar donde se concentra la mayor cantidad de empresas encuestadas, lo que sugiere que este es un punto clave para el desarrollo empresarial en la región.



2- Qué tipo de empresa es: el 72% de la población que diligenció la encuesta pertenece al sector industrial y el 28% pertenece a el sector comercial. la mayoría

de las empresas están ubicadas en el sector industrial y un menor porcentaje ubicado en sector comercial.

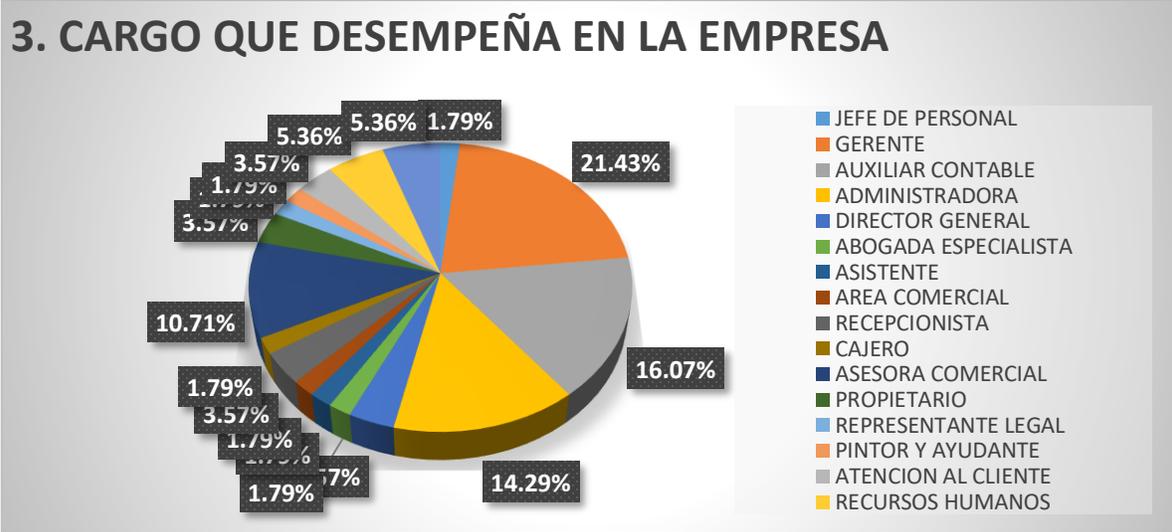
ANALISIS: El análisis de la encuesta revela que el 72% de la población que diligenció el cuestionario pertenece al sector industrial, mientras que el 28% corresponde al sector comercial. Esto indica que la mayoría de las empresas encuestadas se encuentran dentro del ámbito industrial. Estos resultados sugieren que el sector industrial tiene una presencia significativa en la región, lo que puede ser indicativo de la existencia de una base industrial sólida y de oportunidades de crecimiento en este sector. Por otro lado, el menor porcentaje de empresas ubicadas en el sector comercial indica que este sector puede representar una menor participación en la economía local. Es importante tener en cuenta estas diferencias en la distribución sectorial, ya que pueden ser relevantes para comprender la dinámica económica y las oportunidades de desarrollo en la región.



3- Cargo que desempeña en la empresa: El 21,43% de la población que respondió la encuesta desempeñan el cargo de gerente, el 16,07% desempeña el cargo de auxiliar contable, el 14,29% se desempeñan como administradores, el 10,71% asesor comercial, 5,36% jefe de recursos humanos, 5,36% contratista, un 3,57% como director general, 3,57% de recepcionista, 3,57% propietario, 3,57% atención al cliente, 1,79% abogados, 1,79% como asistente, 1,79% área comercial, 1,79% cajeros, 1,79% representante legal, 1,79% pintor y ayudante, 1,79% jefe de personal.

ANALISIS: Según los resultados de la encuesta, se puede observar que el 21,43% de la población encuestada desempeña el cargo de gerente, lo cual indica que este

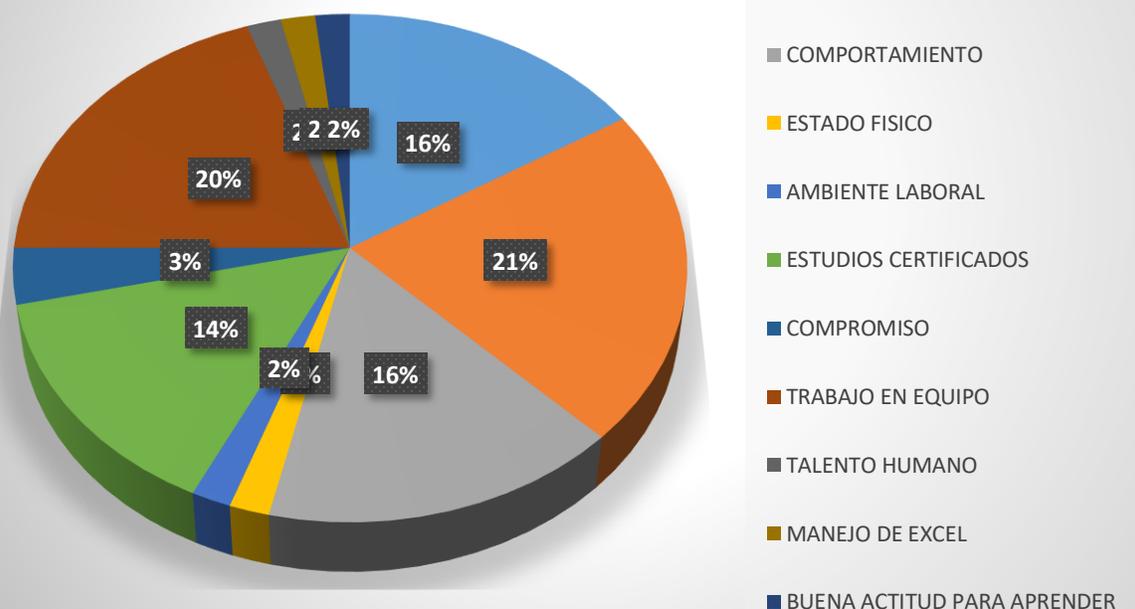
puesto tiene una representación significativa en la muestra. Por otro lado, el 16,07% de los encuestados se dedica al cargo de auxiliar contable, lo cual muestra una presencia relevante en el estudio. En resumen, los resultados indican una diversidad de cargos dentro de la población encuestada, siendo los puestos de gerente, auxiliar contable y administrador los más representativos.



4- necesidades de su entorno empresarial en cuanto a requerimientos del personal: El 21% de la población respondieron liderazgo, 20% trabajo en equipo, 16% responsabilidad y puntualidad, 16% comportamiento, 14% estudios certificados, 3% ambiente laboral, 2% buena actitud para aprender, 2% manejo Excel, 2% talento humano.

ANALISIS: El análisis de las respuestas de la población revela una variedad de aspectos valorados en el ámbito laboral. El liderazgo fue mencionado por el 21% de los encuestados, lo que indica que existe una demanda de personas que puedan guiar y dirigir equipos de trabajo de manera efectiva. El trabajo en equipo también fue considerado importante, con un 20% de las respuestas. Esto resalta la importancia de la colaboración y la capacidad de trabajar en conjunto para lograr objetivos comunes. En resumen, este análisis muestra una variedad de aspectos valorados en el ámbito laboral, desde habilidades específicas y conocimientos técnicos hasta cualidades personales y comportamientos profesionales.

4.NECESIDADES DE SU ENTORNO EMPRESARIAL EN CUANTO A REQUERIMIENTOS DEL PERSONAL

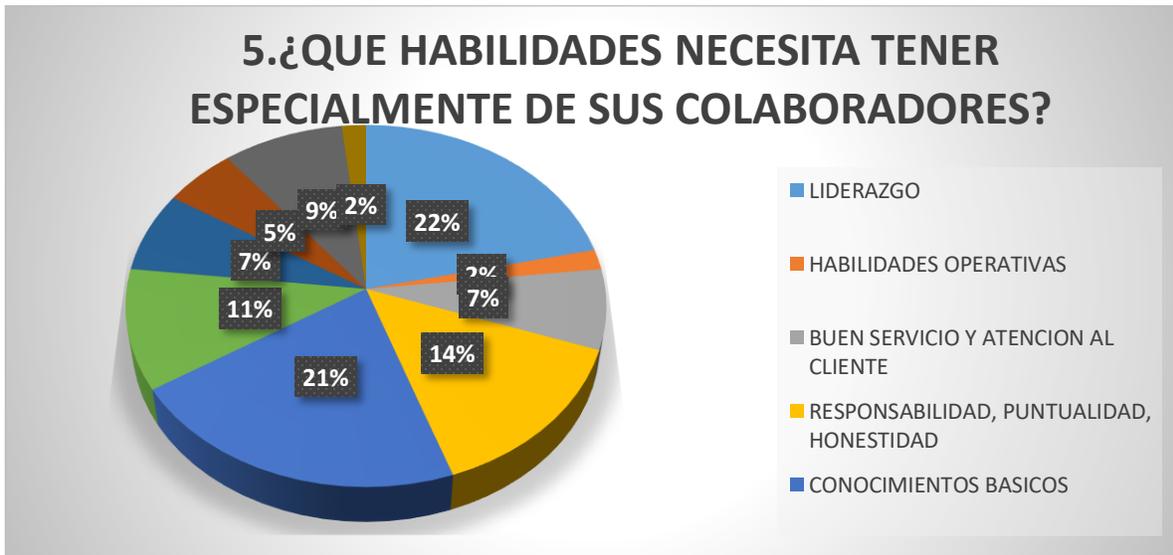


5- ¿qué habilidades necesita tener especialmente de sus colaboradores?

El 22% de la población respondió liderazgo, 21% conocimientos básicos, 14% responsabilidad puntualidad y honestidad, 11% comunicación asertiva, 9% solución de problemas, 7% trabajo en equipo, 7% buen servicio y atención al cliente, 5% actitud positiva, 2% capacitaciones, 2% habilidades operativas.

ANALISIS: El análisis de las respuestas de la población revela una serie de aspectos valorados en el ámbito laboral. El liderazgo fue mencionado por el 22% de los encuestados, lo que indica la importancia de contar con personas capaces de guiar y dirigir equipos de manera efectiva. Los conocimientos básicos fueron mencionados por el 21% de los encuestados, lo que sugiere que se valoran los fundamentos y las habilidades básicas en diferentes áreas laborales. La responsabilidad, puntualidad y honestidad fueron mencionadas por el 14% de los encuestados. Esto resalta la importancia de ser confiables y cumplir con las tareas asignadas de manera responsable y ética. La comunicación asertiva fue

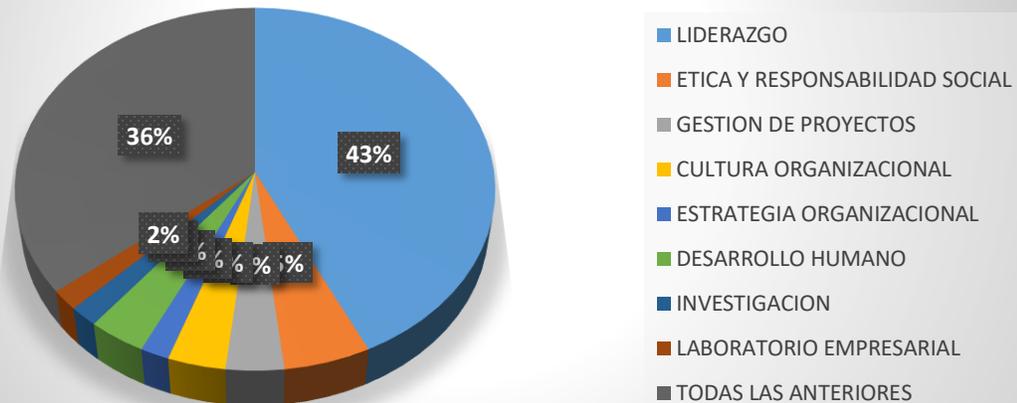
mencionada por el 11% de los encuestados. Esto implica la necesidad de poder expresarse de manera clara y efectiva, tanto verbal como escrita.



6- ¿cuáles de los actuales seminarios de la especialización de la gerencia son pertinentes en la empresa? El 43 % de la población respondieron liderazgo, 36% todas las anteriores , 5%etica y responsabilidad, 4% gestión de proyectos, 4% cultura organizacional, 4% desarrollo humano, 2% estrategia organizacional, 2% investigación ,2%laboratorio empresarial.

ANALISIS: El análisis muestra que el liderazgo es una cualidad valorada por el 43% de la población. Esto indica que la capacidad de liderazgo es percibida como fundamental en el entorno laboral y social. Además, el 36% de las personas consideran importantes todas las anteriores opciones, lo que sugiere que hay una apreciación por la combinación de diferentes habilidades y competencias. En resumen, el análisis revela que el liderazgo es considerado como una cualidad fundamental por la mayoría de las personas encuestadas, seguido de la combinación de diferentes habilidades y competencias. Además, se valora la ética, la responsabilidad y otros aspectos relacionados con la gestión y el desarrollo en el entorno laboral.

6.¿CUALES DE LOS ACTUALES SEMINARIOS DE LA ESPECIALIZACION DE LA GERENCIA SON PERTINENTES EN LA EMPRESA?



7- ¿cuál de las siguientes temáticas son importantes en el entorno empresarial? El 39 % de la población respondieron liderazgo,25% todas las anteriores, 9% contabilidad y finanzas ,7% estrategias digitales , 4% entorno de negocios , 4% la toma de decisiones , 4% marketing , 2% economía , 2%estrategias de comunicación ,2% estrategias de internacionalización,2% logística ,2% emprendimiento.

ANALISIS: Según el análisis realizado, el liderazgo fue la respuesta más común entre la población, con un 39%. Esto indica que una gran parte de las personas considera importante esta habilidad para el éxito en diferentes ámbitos de la vida. En resumen, el liderazgo se destaca como la habilidad más valorada por la población, seguida de la opción "todas las anteriores". Sin embargo, también se observa un interés significativo en áreas como contabilidad y finanzas, estrategias digitales, toma de decisiones y marketing.

8- ¿cuáles son las debilidades que busca disminuir o diezmar entre sus colaboradores? El 30 % de la población respondieron puntualidad ,29% falta de

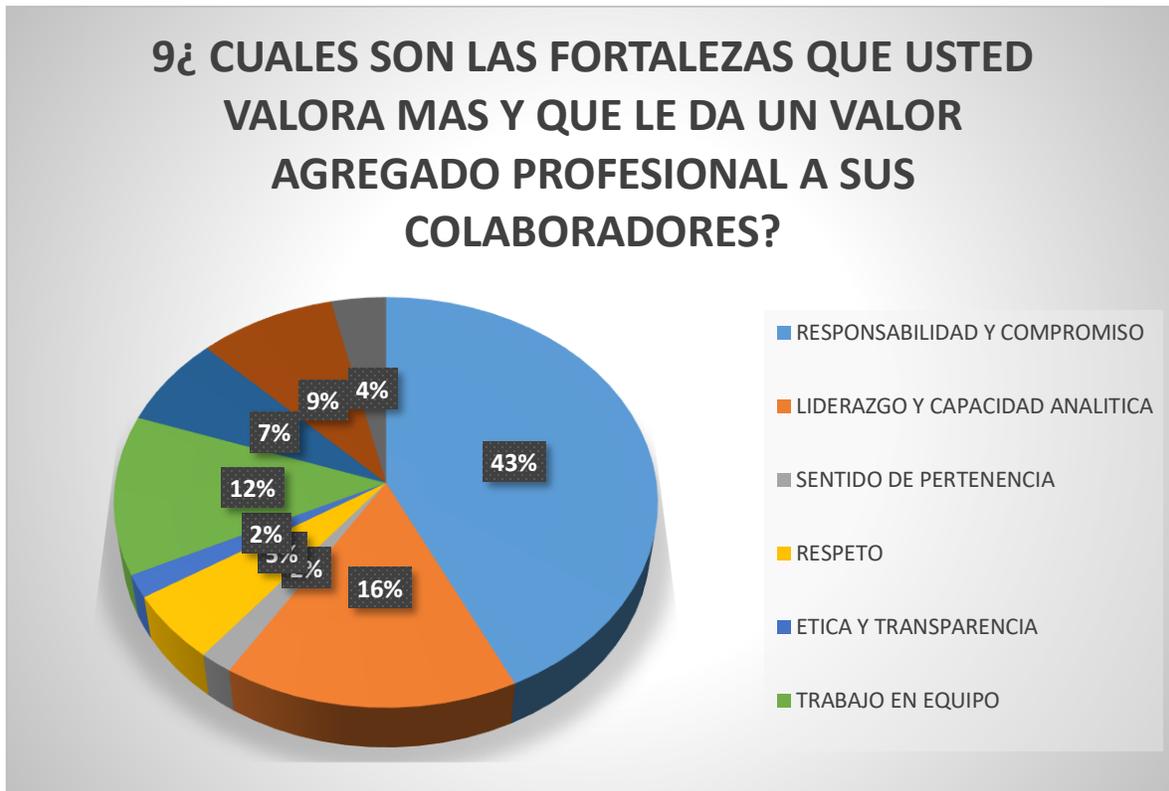
compromiso ,13% comunicación asertiva ,11% individualismo ,7% miedo al cambio, 5% sentido de pertenencia, 4% inestabilidad, 2% falta de experiencia.

ANALISIS: El 30% de la población mencionó la puntualidad como una debilidad a abordar. Esto sugiere que hay una preocupación por mejorar la disciplina en cuanto a la puntualidad, lo cual es importante para el buen funcionamiento de la organización y el cumplimiento de los horarios establecidos. En resumen, los resultados de la encuesta muestran diversas debilidades que la organización busca disminuir o diezmar entre sus colaboradores, como la puntualidad, la falta de compromiso, la falta de comunicación asertiva, el individualismo, el miedo al cambio, el sentido de pertenencia, la inestabilidad y la falta de experiencia. Estas áreas de mejora pueden ser abordadas a través de programas de capacitación, desarrollo de habilidades y promoción de una cultura organizacional que fomente el trabajo en equipo, la comunicación efectiva y el compromiso.



9- ¿cuáles son las fortalezas que usted valora más y que les da un valor agregado profesional a sus colaboradores? El 43 % de la población respondieron responsabilidad y compromiso ,16% liderazgo y capacidad analítica, 13% trabajo en equipo, 9% puntualidad ,7% actitud ,5% respeto ,4% disponibilidad y superación personal, 2% sentido de pertenencia, 2% ética y transparencia.

ANALISIS: El 43% de la población mencionó la responsabilidad y el compromiso como una fortaleza destacada. Esto sugiere que se valora en gran medida la capacidad de los colaboradores para asumir sus responsabilidades de manera seria y comprometida, cumpliendo con sus tareas y metas de manera efectiva.



10- inquietudes o consejos hacia la mba de la universidad de Cundinamarca El 43 % de la población respondieron mas practica , 29% mas tiempo presencial ,13% salud mental en el desempeño , 9% ninguna , 7% conocer loes espacios

ANALISIS: Según los resultados obtenidos, el 43% de la población tiene como inquietud principal que el MBA de la Universidad de Cundinamarca se enfoque en la práctica. Esto implica que los estudiantes desean adquirir habilidades y conocimientos aplicables directamente al campo laboral.

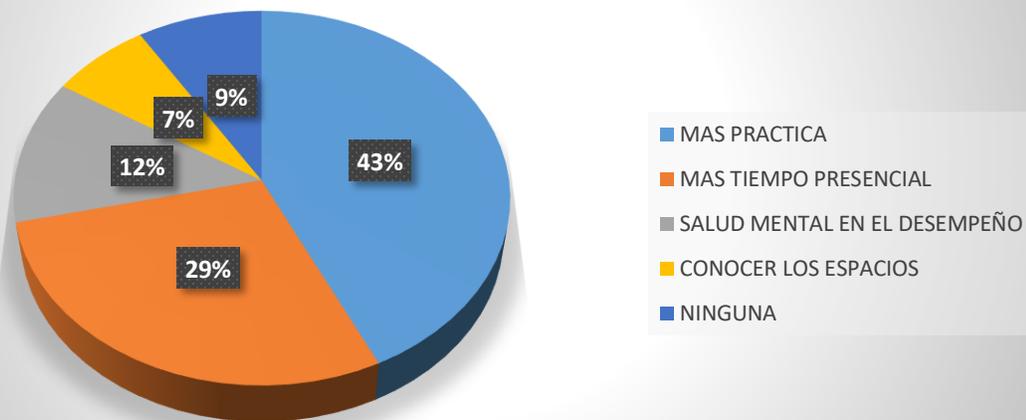
Por otro lado, el 29% de los encuestados considera importante contar con más tiempo presencial. Esto sugiere que desean tener un mayor contacto con profesores y compañeros de clase, lo que les permitiría aprovechar al máximo el programa académico.

El 13% de los participantes expresó preocupación por la salud mental en el desempeño del MBA. Esto indica que valoran la importancia de contar con un ambiente académico y de trabajo saludable, que promueva el bienestar emocional de los estudiantes.

Por otro lado, el 9% de los encuestados no mencionó ninguna inquietud específica. Esto puede deberse a que confían plenamente en el programa y no tienen preocupaciones particulares. Finalmente, el 7% de los participantes manifestó que les gustaría conocer más sobre los espacios disponibles en la universidad. Esto indica un interés por las instalaciones y recursos que la universidad ofrece para el desarrollo de las actividades académicas.

En conclusión, los resultados reflejan que los estudiantes tienen diversas inquietudes y expectativas hacia el MBA de la Universidad de Cundinamarca. Es importante tener en cuenta estas opiniones y trabajar en brindar un programa que se enfoque en la práctica, ofrezca suficiente tiempo presencial, promueva la salud mental, cuente con espacios adecuados y satisfaga las necesidades de los estudiantes.

10. INQUIETUDES O CONSEJOS HACIA LA MBA DE LA UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA



12. Conclusiones

Después de realizar un análisis exhaustivo del sector empresarial de la construcción, se ha identificado una amplia variedad de áreas y ámbitos profesionales. Estos incluyen la arquitectura, la ingeniería civil, la gestión de proyectos, la administración de empresas, el diseño y la planificación urbana, entre otros. Al comprender estas diferentes áreas, los profesionales podrán explorar oportunidades laborales más específicas y tomar decisiones informadas sobre su desarrollo profesional en el sector de la construcción.

Analizando el sector empresarial de la construcción en el municipio de Fusagasugá, se han identificado algunas debilidades en el ámbito profesional. Estas incluyen una falta de especialización en ciertas áreas, una escasez de profesionales capacitados en tecnologías y métodos de construcción modernos, y una necesidad de fortalecer las habilidades de gestión y liderazgo entre los profesionales del sector. Para mejorar el ámbito profesional en el municipio, se recomienda implementar programas de capacitación y desarrollo profesional, fomentar la colaboración entre empresas y educadores, y promover la adopción de prácticas y tecnologías innovadoras en el sector de la construcción.

Identificamos una serie de competencias clave. Estas incluyen habilidades técnicas como el dominio de herramientas y software de diseño y construcción, conocimientos en normativas y regulaciones del sector, así como habilidades interpersonales y de gestión, como la capacidad de trabajar en equipo, la comunicación efectiva y la capacidad de liderazgo. Para tener éxito en el sector de la construcción, es fundamental que los profesionales desarrollen y fortalezcan estas habilidades a lo largo de su carrera, manteniéndose actualizados con las últimas tendencias y avances en el campo.

13. Bibliografía

- Diego, V. A. A. H. (2012). *Sostenibilidad: Actualidad y necesidad en el sector de la construcción en Colombia*. <https://doi.org/10.15446/ga>
- Alshubbak, A. M. M. (2011). *Modelo de identificación de las necesidades del promotor en el proceso proyecto-construcción: INPro* [Universitat Politècnica de València]. <https://doi.org/10.4995/Thesis/10251/11227>
- Correa, C. L., Yepes, V., & Pellicer, E. (2007). Factores determinantes y propuestas para la gestión de la innovación en las empresas constructoras. *Revista de ingeniería de construcción*, 22(1), 5–14. <https://doi.org/10.4067/S0718-50732007000100001>
- Botero, L. F. B. (2009). *Responsabilidad social empresarial en el sector de la construcción*. <https://www.redalyc.org/pdf/3223/322327244005.pdf>
- Fajardo, L., & Armando, J. (2021). *Rentabilidad y Liquidez en la salud empresarial del sector de la construcción: Artículo de revisión*. Universidad del Azuay.
- scielo, OC (14 de noviembre de 2014). Definiciones y descripción. http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-42212014000200003#Griffa
- José Rafael Quintero Angarita (3 de abril de 2008). *Teoría de maslow* . http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-42212014000200003#Griffa
- Andres Muguira (2021, 14 de abril). Investigación exploratoria. Qué es y tipos que existen. Pregunta Pro. https://www.questionpro.com/blog/es/tipos-de-investigacion-de-mercados/#investigacion_exploratoria
- de La le Cime Sabana de Torres, F. D. E. L. A. S. C. L. G. E. N. L. E. D. E. N. G., & de Padlet, S. M. U. E. D. E. A. B. E. N. P. Y. E. L. U. (s/f). *Luz A Córdoba y Stephanie Y Avellaneda*. Edu.co. Recuperado el 22 de octubre

de 2023, de

https://repositorio.unicartagena.edu.co/bitstream/handle/11227/16863/TGF_Liz%20Cordoba_Stephanie%20Avellaneda.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- ¹ Cifuentes, L. M., Bibiana, C., Cañón, R., & Ardila, M. D. P. (s/f). *ANÁLISIS DE LA OFERTA DE PROFESIONALES VINCULADOS AL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN EN COLOMBIA*. Gov.co. Recuperado el 22 de octubre de 2023, de https://ole.mineduccion.gov.co/1769/articles-410105_recurso_1.pdf

