

**EVALUACIÓN DE LA PERTINENCIA DE LOS PROGRAMAS DE
PREGRADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS QUE OFRECEN LAS
INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR EN BOGOTÁ D. C.**

PABLO GÓMEZ PIRABÁN

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y RELACIONES INTERNACIONALES
MAESTRÍA EN POLÍTICA SOCIAL
BOGOTÁ D.C.
2009**

**EVALUACIÓN DE LA PERTINENCIA DE LOS PROGRAMAS DE
PREGRADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS QUE OFRECEN LAS
INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR EN BOGOTÁ D. C.**

PABLO GÓMEZ PIRABÁN.

TRABAJO DE GRADO

DIRECTORA

DRA. CLEMENCIA CHIAPPE HOYOS

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y RELACIONES INTERNACIONALES
MAESTRÍA EN POLÍTICA SOCIAL
BOGOTÁ D.C.
2009**

AGRADECIMIENTOS

Un agradecimiento muy sincero a la doctora Maria Cristina Ocampo, Directora de la Maestría en Política Social de la Pontificia Universidad Javeriana por haberme permitido acceder a este posgrado que en su momento significaba un gran reto en mi desarrollo profesional

Mil gracias a la doctora Clemencia Chiappe Hoyos, directora del Trabajo de Grado por la excelente orientación proporcionada durante el proceso de ejecución del mismo.

Muchas gracias a mis hijas Graciela, Zuly Mayely y a mi esposa Maria Beatriz por el permanente apoyo recibido durante mi permanencia en la Universidad. Especialmente a Zuly Mayely que aportó toda su sabiduría en la construcción final del proyecto.

Un recuerdo muy especial a mis padres que desde la eternidad me motivaron a realizar esta idea, hoy convertida en realidad..

CONTENIDO

	Página
0. INTRODUCCIÓN.....	9
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	12
1.1 ANTECEDENTES.....	12
1.2 EXPOSICIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	13
1.3 JUSTIFICACIÓN	14
1.4 OBJETIVOS.....	17
1.4.1 OBJETIVO GENERAL.....	17
1.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	18
2. MARCO TEÓRICO.....	19
2.1 GENERALIDADES	19
2.2 ANTECEDENTES HISTÓRICOS.....	21
2.3 RETOS DE LOS PROGRAMAS DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS.....	29
2.4 POSICIONES SOBRE EL CONCEPTO DE PERTINENCIA.....	33
2.4.1 LA UNESCO.....	33
2.4.2 BANCO MUNDIAL.....	36
2.4.3 MICHAEL GIBBONS.....	37
2.4.4 CARMEN GARCIA GUARDILLA.....	38
2.4.5 CARLOS TÜNNERMANN BERNHEIM.....	39
2.4.6 MARIA VICTORIA PERALTA ESPINOSA.....	39
2.4.7 VICTOR MANUEL GÓMEZ.	40

2.4.8	JUDITH SUTZ.....	40
2.5	TENDENCIAS DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR.....	41
2.5.1	DECLARACIÓN DE BOLONIA.....	41
2.5.2	SARAH GURI-ROSEMBLIT.....	42
2.5.3	UNIVERSIDADES DE TERCERA GENERACIÓN.....	43
3.	PLANTEAMIENTO DE LA PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN.....	44
4.	DISEÑO METOTOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN.....	46
4.1	ANÁLISIS DE CONTENIDO	46
4.2	METODO DE ESTUDIO DE LA INVESTIGACIÓN.	47
4.3	VARIABLES E HIPÓTESIS.....	47
4.3.1	VARIABLE DEPENDIENTE E INDEPENDIENTE.....	48
4.4	HIPÓTESIS.....	49
4.5	POBLACIÓN OBJETIVO Y TAMAÑO DE LAMUESTRA.....	49
4.5.1	POBLACIÓN OBJETIVO.....	49
4.5.2	CRITERIOS DE SELECCIÓN DE LOS EGRESADOS TITULADOS.....	50
4.5.3	SELECCIÓN DE LOS EMPLEADORES.....	51
4.6	DETERMINACIÓN DE LAS MUESTRAS.....	51
4.6.1	DE LOS EGRESADOS TITULADOS.....	52
4.6.2	DE LOS EMPLEADORES.....	55
4.7	ELABORACIÓN DE LOS CUESTIONARIOS, PRUEBA PILOTO Y APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS.....	59
4.7.1.	ELABORACIÓN DE CUESTIONARIOS.....	59
4.7.2	PRUEBA PILOTO.....	59
4.7.3	APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS.....	60
4.8	ANÁLISIS DE RELACIÓN Y DE LAS PREGUNTAS.....	60

5.	DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA Y ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	63
5.1	DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA.....	63
5.2	ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	66
5.3	EVALUACIÓN DE LA PERTINENCIA.....	67
5.3.1	EVALUACIÓN DE LA PERTINENCIA POR PARTE DE LOS EGRESADOS TITULADOS.....	68
5.3.2	EVALUACIÓN DE LA PERTINENCIA POR PARTE DE LOS EMPLEADORES.....	75
5.4	ANÁLISIS OCUPACIONAL DE LOS EGRESOS TITULADOS.....	75
5.4.1.	GRADO DESATISFACCIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS TITULADOS CONSULTADOS	78
5.4.2	GRADO DE SATISFACCIÓN DE LOS EMPLEADORES CON EL DESEMPEÑO DE LOS GRADUADOS A SU SERVICIO	79
5.5	ANÁLISIS ACADÉMICO Y PROFESIONAL.....	82
5.6	ANÁLISIS DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EGRESADOS TITULADOS SEGÚN LOS EMPLEADORES.....	100
5.7	ANÁLISIS COMPARATIVO DE LOS PLANES DE ESTUDIO DE DOS UNIVERSIDADES EXTRANJERAS CON SUS SIMILARES DE BOGOTÁ D. C.....	107
5.7.1	SELECCIÓN DE LAS UNIVERSIDADES EXTRANJERAS.....	107
5.7.2	SELECCIÓN DE UNIVERSIDADES COLOMBIANAS.....	107
5.7.3.	TEMAS A COMPARAR.....	108
6.	CONCLUSIONES.....	110

BIBLIOGRAFÍA

LISTA DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Instituciones de educación superior elegidas para Muestra.....	51
Tabla 2 Valoración cualitativa de la pertinencia.....	68
Tabla 3 Valoración de la pertinencia por universidad y Global.....	68
Tabla 4 Valoración de la Pertinencia por universidad y Género.....	71
Tabla 5 Clasificación promedio de la pertinencia.....	73
Tabla 6 Mapa ocupacional de los egresados titulados Encuestados.....	76
Tabla 7 Grado de Satisfacción Laboral de los Egresados Titulados Consultados.....	79
Tabla 8 Grado de Satisfacción de los Empresarios Consultados Con relación a los Egresados Titulados Empleados.....	81

LISTA DE CUADROS

Cuadro 1 Matriculados y graduados en Administración de Empresas en el periodo 2004.2006.1.....	53
Cuadro 2 Clasificación de las Empresas por localidades, según el tamaño en Bogotá D. C.....	56
Cuadro 3 Requisitos para clasificar las empresas según el Tamaño.....	58

LISTA DE FIGURAS

	Pág
Figura 1 Género de los egresados titulados encuestados.....	63
Figura 2 Universidad de procedencia de los graduados Consultados.....	64
Figura 3 Distribución de las Empresas encuestadas por Localidades.....	65
Figura 4 Tamaño de las empresas encuestadas.....	65
Figura 5 Actividad económica de las empresas encuestadas.....	66
Figura 6 Calificación de la pertinencia por parte de los Graduados encuestados.....	74
Figura 7 Evaluación de la Pertinencia por Universidades.....	75
Figura 8 Actividad de los egresados titulados encuestados.....	77
Figura 9 Cargos de los graduados encuestados empleados.....	77
Figura 10 Ocupación de los graduados consultados independientes.....	78
Figura 11 Mejor asignatura vista en la carrera.....	83
Figura 12 ¿Por qué fue la mejor asignatura vista en la carrera?.....	84
Figura 13 Peor asignatura vista en la carrera.....	85
Figura 14 ¿Por qué fue la peor asignatura vista en la carrera?.....	86
Figura 15 Trabajo más interesante realizado en clase.....	87
Figura 16 Trabajo menos interesante realizado en clase.....	88
Figura 17 ¿Por qué fue el trabajo más interesante realizado en clase?.....	89

Figura 18	¿Por qué fue el trabajo menos interesante realizado en clase?.....	89
Figura 19	Razones por las cuales los administradores de empresas tienen dificultades para acceder a altos cargos.....	90
Figura 20	Deficiencias más comunes observadas a los administradores de empresas en el desempeño de sus cargos.....	91
Figura 21	Recomendaciones en relación con los docentes.....	92
Figura 22	Recomendaciones en relación con planes de estudio.....	94
Figura 23	Recomendaciones en relación con los contenidos de las asignaturas.....	95
Figura 24	Recomendaciones en relación con la investigación.....	96
Figura 25	Recomendaciones en relación con los nuevos Programas de Administración de Empresas.....	97
Figura 26	Recomendaciones en relación con la conexión universidad-empresa y viceversa.....	98
Figura 27	Recomendaciones con otros aspectos de interés.....	99
Figura 28	Criterios establecidos por los empleadores para la selección y contratación de administradores de empresas.....	101
Figura 29	Orden de preferencia por universidad de procedencia En la contratación de administradores de empresas.....	102
Figura 30	Razones por las cuales contrata administradores de Empresas de esas universidades.....	103
Figura 31	Calificación dada por los empleadores a ocho factores De desempeño de los administradores de empresas.....	104
Figura 32	Recomendaciones sugeridas por los empleadores para mejorar la formación de los administradores de empresas.....	105

LISTA DE ANEXOS

	Pág.
Anexo A. Relación de universidades elegibles para el estudio de campo.....	123
Anexo B. Cuestionario de preguntas para egresados titulados.....	125
Anexo C. Cuestionario de preguntas para empleadores.....	128
Anexo D. Relación de empresas encuestadas.....	130
Anexo E.1 Resultados mejor asignatura vista en la carrera.....	131
Anexo E.2 Resultados de por qué fue la mejor asignatura.....	131
Anexo E.3 Resultados de la peor asignatura vista en la carrera.....	132
Anexo E.4 Resultados de por qué fue la peor asignatura.....	133
Anexo E.5 Resultados trabajo más interesante realizado en clase...	133
Anexo E.6 Resultados del trabajo menos interesante realizado en clase.....	134
Anexo E.7 Resultados de porqué fue el trabajo más interesante realizado en clase.....	134
Anexo E.8 Resultados de porqué fue el trabajo menos interesante realizado en clase.....	135
Anexo E.9 Resultados de las razones por las cuales los administradores de empresas tienen dificultades para acceder a altos cargos.....	135
Anexo E.10 Resultados de las deficiencias más comunes observadas a los administradores de empresas en el desempeño de sus cargos.....	136

Anexo E.11	Resultados de los criterios establecidos por los empleadores para la selección y contratación de administradores de empresas.....	136
Anexo E.12	Resultados del orden de preferencia por universidad de procedencia en la contratación de administradores de empresas.....	137
Anexo E.13	Resultados calificación dada por los empleadores a ocho factores de desempeño de los administradores de empresas.....	137
Anexo E.14	Resultados de las recomendaciones sugeridas por los empleadores para mejorar la formación de los administradores de empresas.....	138

Carta de presentación de la Directora del Programa
Autorización a Biblioteca
Descripción del proyecto

0. INTRODUCCIÓN

“La construcción del futuro de las sociedades requiere de la participación activa e insustituible de las universidades en su condición de responsables de la educación superior y que, la pertinencia entendida como la capacidad de responder, en la práctica, a las demandas educativas que los distintos actores sociales formulan, debe ser considerada un atributo fundamental de la educación superior en la perspectiva que los educandos alcanzan niveles de conocimientos apropiados que impulsen y sostengan el crecimiento social y económico de las naciones en un mundo en constante evolución”

Autor de la investigación

En un mundo en constante y rápida evolución, la Educación Superior debe participar de una manera diversificada al desarrollo. En ese sentido, la pertinencia es un factor determinante que tiene en cuenta la concordancia entre las misiones de las Instituciones de Educación Superior y las expectativas de la sociedad. Esto afecta el papel y lugar de la Educación Superior en la Sociedad así como el acceso y la participación, la educación y el aprendizaje, la función de investigación de las universidades, la responsabilidad de la Educación Superior para con otros sectores de la sociedad, el mundo del trabajo y los servicios prestados a la comunidad.

LA UNESCO

Desde hace varios años se viene analizando en foros, seminarios y encuentros académicos a nivel nacional e internacional el problema de la pertinencia de la educación superior. Entendida la pertinencia como la posibilidad que tiene el estudiante de recibir conocimientos actualizados acordes con los desarrollos de la ciencia, la innovación y la tecnología en

un mundo en constante evolución que demanda la presencia de profesionales altamente capacitados que lideren con éxito la inmersión de las organizaciones en un cambiante y complejo mundo de los negocios. Aprovechando adecuadamente los recursos disponibles, especialmente el recurso humano orientándolo de manera justa, digna y equitativa.

La Conferencia de Naciones Unidas para la Educación Superior “UNESCO” ha sido en los últimos tiempos la abanderada en tratar el tema de la pertinencia, planteándolo en diferentes escenarios a nivel regional e internacional, insistiendo en la conveniencia de que las instituciones de educación superior deben introducir cambios en sus estructuras tanto administrativas como académicas para adecuarlas a las nuevas realidades mundiales. En efecto, la UNESCO ha planteado en diferentes escenarios la oportunidad de que las instituciones de educación superior a nivel general evalúen la pertinencia de los saberes que imparten debido a que este organismo multilateral ha observado en los estudios realizados, algunos factores perturbadores que afectan este concepto tales como: el papel del gobierno, el crecimiento y el nivel de educación de la población, la globalización, la velocidad de los progresos científicos, la necesidad de satisfacer una clientela cada vez más diversificada y encontrar respuestas a las exigencias del mundo del trabajo, los nuevos métodos educativos basados en la aplicación de nuevas tecnologías, entre otros factores.

Teniendo en cuenta lo complejo del tema para abordarlo a nivel de educación superior en el plano local o nacional, estudio que comprometería un equipo multidisciplinario no previsto en esta ocasión; se delimitó el tema a una sola área del conocimiento y se optó por evaluar la pertinencia de los programas de pregrado en Administración de Empresas que ofrecen las instituciones de educación superior a nivel de Bogotá D.C. y su impacto en el desempeño de este profesional en el campo laboral

En este orden de ideas, se realizaron varias consultas bibliográficas para examinar la existencia de investigaciones anteriores sobre el tema propuesto, con resultados negativos pero motivadores a la vez, porque era la ocasión propicia para desarrollar un trabajo interesante en la perspectiva de hacer algún aporte al mejoramiento de los procesos de formación de los profesionales en Administración de Empresas

Se determinó también, que la evaluación de la pertinencia de estos programas fuera realizada por dos actores: de una parte los estudiantes egresados titulados como portadores de ese conocimiento y de otra parte, los empresarios o empleadores en su condición de veedores del desempeño profesional de los administradores de empresas

Llama la atención que, revisadas las estadísticas del Ministerio de Educación Nacional, se advierte que el componente: Administración, Contaduría, Economía y afines es en la actualidad el más ofrecido y demandado por instituciones de educación superior y por estudiantes a nivel local y nacional. De éstos, el programa de Administración de Empresas es el más solicitado, tal como se demostrará en el apartado correspondiente. Hecho que constituye una novedad por cuanto desplazó a programas académicos como la medicina y el derecho que otrora eran los más solicitados por los estudiantes que iniciaban su formación universitaria.

Los motivos precedentes forman parte de la justificación que se expuso para desarrollar la evaluación de la pertinencia de dichos programas, en la perspectiva que el estudio arroje resultados útiles, para las instituciones de educación superior, la sociedad y las autoridades respectivas, y que, también permitan fortalecer los procesos de formación de los administradores de empresas que en esencia es la finalidad de la presente

investigación. Ojalá que los resultados obtenidos precisen u orienten, en fin, avancen sobre lo planteado por los estudiosos del tema.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 ANTECEDENTES

Como se indicó en la introducción, la bibliografía consultada demostró que hasta el momento no se ha realizado a nivel local ni nacional un estudio de igual o similar característica al propuesto. La idea de evaluar la pertinencia de los programas de pregrado en Administración de Empresas que ofrecen las instituciones de educación superior establecidas en Bogotá D. C. surge de la curiosidad de analizar supuestos existentes a cerca de si la formación impartida por las instituciones de educación superior a los educandos en general y en particular en el campo de la Administración de Empresas es o no pertinente y cual es el impacto social que genera en la comunidad la gestión desarrollada por un profesional que ha sido capacitado para resolver los problemas que aquejan a la sociedad.

Esos supuestos hacen referencia a si las instituciones de educación superior están formando profesionales con las competencias apropiadas para responder a las necesidades del entorno como la globalización de muchas actividades que demanda la presencia de profesionales en Administración de Empresas multiculturales e interdisciplinarios, lo que implica cambios de paradigmas en los procesos de formación como el dominio de más de un idioma de influencia comercial; mucha flexibilidad de los planes de estudio de tal manera que se puedan adaptar rápidamente a nuevos cambios; amplio manejo de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación; un mayor acercamiento entre la universidad y la empresa y viceversa que facilite la realización de prácticas intensivas en las diferentes áreas de la

empresa por parte de los estudiantes en condiciones apropiadas para el aprendizaje; el cuerpo profesoral universitario, tradicionalmente se ha considerado como de bajo perfil porque se dice en el medio ambiente que no es bien remunerado y socialmente poco reconocido. Así lo expresa “ASCUN “ en su estudio sobre pertinencia. Luego es interesante conocer la opinión de quienes tuvieron la oportunidad de recibir sus orientaciones y evaluar su desempeño.

Otro aspecto que merece la pena auscultar a través de la mirada de los egresados titulados, es el relacionado con la utilización de recursos pedagógicos y didácticos por parte del docente en el desarrollo de su función orientadora la cual es recurrentemente criticada por los estudiantes.

De igual manera, se advierte en los estudiantes preocupación porque las instituciones de educación superior que ofrecen programas de Administración de Empresas no mantienen debidamente actualizados los contenidos de las asignaturas que conforman el plan de estudios de la carrera. Así como el tipo de investigación que se imparte en el pregrado también ha sido motivo de cuestionamientos por parte de los estudiantes de estos programas, y nada más interesante conocer el pensamiento de los egresados titulados sobre este tema a la luz de su desempeño laboral

1.2 EXPOSICIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Fundamentado en las inquietudes que han surgido al interior de los círculos académicos tanto nacionales como internacionales sobre la pertinencia de la educación superior, surgió la idea de focalizar la problemática planteada en una área del conocimiento y se propuso desarrollar esta investigación sobre una de las propiedades más importantes en los procesos de formación profesional como es la pertinencia, delimitando su alcance tanto cognitivo

como geográfico a los programas de pregrado en Administración de Empresas que ofrecen las instituciones de educación superior a nivel de Bogotá D. C.

De esta forma se concibieron dos preguntas que respondieran a esas expectativas, las cuales se formularán en el capítulo 3 de la presente investigación.

1.3 JUSTIFICACIÓN

Los motivos que indujeron a abordar esta investigación se inspiraron en la preocupación existente desde hace algún tiempo en las esferas gubernamentales, en el ámbito académico, en foros nacionales e internacionales y al interior de organismos multilaterales especializados como la UNESCO, el Banco Mundial, la Organización Mundial del Comercio y las mismas Asociaciones de educación superior como ASCUN en Colombia, así como algunos analistas y estudiosos de la pertinencia de la educación superior.

Colombia no es ajena a estas preocupaciones, y con el fin de confirmar o descartar las inquietudes antes mencionadas, se propuso realizar una investigación sobre la evaluación de la pertinencia de los programas de pregrado en Administración de Empresas que ofrecen las instituciones de educación superior establecidas en Bogotá D. C., al considerar la pertinencia como el atributo fundamental de la educación superior y porque es también el área del conocimiento donde se forman los profesionales que tienen a su cargo la administración del recurso humano en las organizaciones y nada más útil que indagar sobre la situación actual de estos saberes en una etapa de desarrollo y crecimiento de las empresas que avanza rápidamente

en términos de generación de nuevos conocimientos, especialmente en esa trilogía: ciencia, innovación y tecnología.

De otra parte, la globalización que como dice Castells: “es un conjunto de actividades que involucra los procesos de la economía, los medios de comunicación, la tecnología, la gestión del medio ambiente, el crimen organizado, el orden jurídico y más recientemente el terrorismo”¹. Ha producido unas transformaciones muy complejas de las organizaciones para atender las necesidades sociales que ha implicado mutaciones sucesivas de la empresa para adaptarlas a estos cambios hasta llegar a la creación de las denominadas Empresas Red que Castells describe como aquella que materializa la cultura de la economía informacional/global: transforma señales en bienes mediante el procesamiento del conocimiento a la que denomina la “nueva forma empresarial”². Y que consiste en conectar departamentos de grandes empresas con gran autonomía de decisión para operar a nivel global.

Este tipo de organización empresarial demanda de las instituciones de educación superior especialmente de las universidades mucha imaginación en la formación de administradores de empresas capaces de entender esa fenomenología de los negocios.

Para justificar también la realización de este trabajo, se cita a continuación algunos fragmentos del estudio efectuado por Gibbons, financiado por el Banco Mundial como aporte para la Conferencia de la UNESCO celebrada en París en el mes octubre de 1998 :

¹ CASTELLS, Manuel. ¿Hacia el Estado Red?. Globalización económica e instituciones políticas en la era de la información. Ponencia presentada en Sao Paulo, Brasil. Marzo de 1998. p. 2.

² CASTELLS, Manuel. La Empresa Red. 1997. p. 200

“Con la utilización masiva de las nuevas técnicas de la información y la comunicación, las universidades deben analizar tres aspectos importantes para ser competitivas:

- La transformación de la “dinámica de pertinencia”³ de la educación superior
- La diversificación de los esfuerzos en pro de una “educación superior pertinente”⁴.
- El *rendimiento social* de una educación superior pertinente”⁵.

Esos tres términos: Transformación, Diversificación y Rendimiento, resumen la importancia de esquematizar programas apropiados que le permita a cualquier disciplina en este caso a la Administración de Empresas ofrecer una formación acorde con los desarrollos de la investigación, la ciencia y la tecnología. Máxime cuando la producción de conocimiento ya no es exclusiva de los centros de educación superior como lo era hasta hace unos años. Es decir, la empresa del siglo XXI –en particular la multinacional-, incluye dentro su estructura física instalaciones apropiadas para la capacitación de sus funcionarios y laboratorios muy sofisticados para realizar su propia investigación.

Entonces evaluar que tan pertinentes son los programas de pregrado en Administración de Empresas que ofrecen las instituciones de educación superior en Bogotá D. C. es una interesante oportunidad de contribuir al fortalecimiento de la profesión en un momento de la historia en el que las empresas deben contar con personas altamente calificadas en el manejo y orientación eficiente de los recursos y en particular del recurso humano que

³ GIBBONS, Michael. *Pertinencia de la Educación Superior en el Siglo XXI*. 1998. p.12.

⁴ *Ibid.*, p. 36.

⁵ *Ibid.*, p. 65

les permite alcanzar los niveles de competitividad que exige un entorno empresarial globalizado

1.4 OBJETIVOS

1.4.1 Objetivo General. El objetivo general de la presente investigación es: evaluar la pertinencia de los programas de pregrado en Administración de Empresas que ofrecen las instituciones de educación superior establecidas en Bogotá D. C., frente a las demandas laborales a través de dos fuentes primarias de información:

- Los egresados titulados en Administración de Empresas en el periodo 2004-2006.1 de las instituciones de educación superior establecidas en Bogotá D.C. que ofrecen este programa de las cuales se eligieron seis instituciones de acuerdo con el puesto ocupado por los estudiantes que presentaron la prueba ECAES en el 2007 y a una muestra de estos egresados se les aplicó la encuesta
- Los empleadores establecidos en dos de las veinte localidades en que se encuentra dividida administrativamente la ciudad de Bogotá D. C. con vocación económica diversificada y de las cuales se extrajo una muestra representativa siguiendo los procedimientos indicados por la estadística a la que se aplicó el cuestionario respectivo.

Es bueno aclarar, que adicionalmente a las dos categorías de actores anteriores, se había previsto incluir a los responsables de los programas de pregrado en Administración de Empresas de las instituciones de educación superior elegidas para el presente estudio pero, se obvió su participación al considerar que sus opiniones podían restarle objetividad a la investigación.

1. 4. 2 Objetivos específicos. De igual manera, se construyeron algunas preguntas secundarias o objetivos específicos que tienen como propósito definir el alcance de la investigación:

- Analizar la pertinencia de los conocimientos adquiridos por los egresados titulados durante la carrera.
- Evaluar a través de encuestas realizadas a egresados titulados de seis de las instituciones de educación superior establecidas en Bogotá D.C., las experiencias vividas en el ejercicio directo de la profesión
- Conocer la opinión de los empleadores sobre el desempeño general de los administradores de empresas que laboran o han laborado en sus organizaciones, identificando fortalezas y debilidades de acuerdo con el concepto que aporten los empresarios consultados.
- Evaluar en conjunto las recomendaciones o sugerencias emitidas tanto por egresados titulados como por empleadores sobre el mejoramiento de los programas de pregrado en Administración de Empresas que ofrecen las instituciones de educación superior en Bogotá D. C.
- Analizar con base en las encuestas, la opinión tanto de egresados titulados como de empleadores consultados sobre la relación actual universidad-empresa como mecanismo de cooperación para mejorar la formación de los administradores de empresas en lo pertinente a la práctica empresarial.
- Comparar el plan de estudios del programa de Administración de

Empresas de dos Instituciones universitarias extranjeras con sus similares de la ciudad de Bogotá D. C elegidas para el estudio y establecer sus semejanzas y diferencias

2. MARCO TEÓRICO

2.1 GENERALIDADES

Paras efectos del presente estudio la *pertinencia* es el eje central que motivó la realización de esta investigación no sin antes precisar, el alcance de este término el cuál debe entenderse, como la utilidad que tienen los programas de pregrado en Administración de Empresas que ofrecen las instituciones de educación superior en Bogotá D. C., frente a las demandas laborales.

En este orden de ideas, el propósito del trabajo es confirmar o desvirtuar los temores existentes en la actualidad de que los programas de pregrado en Administración de Empresas no son pertinentes porque requieren fortalecer y articular variables importantes.

También es importante precisar que los conceptos *pertinencia* y *calidad* están estrechamente ligados, pero son conceptos que expresan nociones diferentes. La primera se refiere a todo aquello que es apropiado o útil para lograr un propósito, en tanto que *calidad* alude a los atributos que debe reunir un bien o un servicio. Diferenciación que se asume como tal, para

referirme exclusivamente al término pertinencia a largo del presente estudio y en las condiciones anteriormente definidas

Con las aclaraciones mencionadas y para una mejor comprensión del tema de investigación centrada en la pertinencia de los programas de pregrado en Administración de Empresas, a continuación se efectuará un análisis de los enfoques existentes sobre pertinencia a nivel general.

Se dice que la universidad global a través de su historia o aparición hace una decena de siglos, siempre ha experimentado el problema de si debe adaptar su misión a la sociedad o la sociedad adaptarse a ella. La Universidad colombiana al recibir este encargo del Estado, ha vivido también esta tensión creciente acerca de la pertinencia de los saberes que imparte.

Para algunos radicales y neoliberales, la universidad debe adaptar esos saberes a los cambios que experimenta el mundo globalizado. Para los tradicionalistas, la universidad deja de ser pertinente cuando centre su enseñanza en los procedimientos y no en los fundamentos.

Si se educa en fundamentos, las personas que tengan un gran dominio sobre la teoría estarán en condiciones de adaptarse en todo momento a las condiciones de cambio que impone el mercado, pero si se educa en procedimientos, el egresado sabrá lo más reciente de las aplicaciones pero en pocos años, esos egresados no estarían en capacidad de desempeñarse profesionalmente en razón a la vertiginosa transformación que experimenta el conocimiento a tal punto que “cada año se duplica el conocimiento existente en el mundo”⁶

⁶ HERRERA SANTANA, René M.SC. Coloquios de Informática educativa 2002

La universidad bogotana efectivamente debe diseñar planes de estudio que articulen de un lado los fundamentos teóricos necesarios que fortalezcan al estudiante permanentemente y de otro lado, el de reforzarlos con saberes y procedimientos que capaciten al futuro profesional en competencias que le permitan entender la fenomenología del mercado y sus efectos. Por supuesto, que la universidad educa en procedimientos cuando está formando administradores de empresas, médicos, contadores públicos, abogados, economistas entre otras disciplinas, pero también educa en fundamentos cuando forma a sociólogos, psicólogos, politólogos, humanistas entre otros.

Frente a esas exigencias del entorno, las instituciones de educación superior que ofrecen programas de pregrado en Administración de Empresas en Bogotá D. C: y en Colombia, deben desarrollar las potencialidades de estos estudiantes de tal forma que les permita tener gran capacidad para entender las realidades actuales, comprender las fuerzas y tendencias de los mercados, ser proactivos, experimentales, trabajar en equipo y dominar más de un idioma de interés comercial. Se requiere formar profesionales que se adapten rápidamente a las condiciones cambiantes del ambiente empresarial a través de procesos de aprendizaje, desaprendizaje y reaprendizaje de nuevos conocimientos, saberes, prácticas y procedimientos que es la dinámica prevaleciente en el contexto actual.

2.2 ANTECEDENTES HISTÓRICOS

Antes de abordar el tema de estudio como tal, he considerado prudente desarrollar una mirada sobre las raíces históricas del concepto de Administración y concretamente de la Administración de Empresas como carrera profesional :

La palabra “Administración”, se forma del prefijo ”ad”, hacia y de “ministratio” que a su vez se deriva de la palabra “minister”, compuesto del término “minus”

comparativo de inferioridad, y del sufijo "ter", que sirve como término de comparación. La etimología proporciona la idea de que la administración se refiere a una función que se desarrolla bajo el mando de otro; de un servicio que se presta. Es decir, que servicio y subordinación, son los dos elementos principales que se obtienen del análisis etimológico del vocablo administración

Existen tantas definiciones de administración como autores que han escrito sobre el tema, de cuyo estudio se puede extractar su verdadera naturaleza y sus propiedades distintivas, válidas para identificar las diferentes tipos de administración (privada, pública, mixta) y para toda clase de organizaciones (industriales, comerciales o de servicios). Un análisis de las diferentes definiciones de administración, acorde con su concepción en el tiempo y las distintas tendencias, podría resumirse de la siguiente manera: *es la función de lograr que las cosas se realicen por medio de otros u obtener resultados a través de otros*. Consiste en el proceso para planear, organizar e integrar una actividad o relación de trabajo, fundamentada en la utilización de recursos para alcanzar un fin determinado. Es el proceso de crear, diseñar y mantener un ambiente en el que las personas, laborando o trabajando en grupos, alcancen con eficiencia metas específicas. Como administración, las personas ejecutan funciones de planeación, organización, integración de personal, dirección y control.

Parece muy acertada y completa la definición de administración registrada en el proyecto de ley 274 de 2000 que la define como "La ciencia social y económica cuyo objeto es la toma de decisiones basadas en las funciones de los procesos administrativos, independientemente de la naturaleza u objeto social y/o económico de la organización, para la más racional y óptima utilización de los recursos con el fin, de lograr productividad, eficacia, rentabilidad y bienestar para la sociedad en general"⁷

⁷ Gaceta del Congreso de la República 124, Proyecto de ley No.274 de 2000. Miércoles 26 de abril/2000.

Los orígenes de la administración se remontan al momento en que el hombre comienza a trabajar en sociedad. El surgimiento de la administración es un acontecimiento de primera importancia en la historia social. Aunque como profesión, la administración pertenece al siglo XX, su connotación social es más que evidente en la actualidad. Pocas veces en los anales de la humanidad un conocimiento se ha manifestado indispensable con tanta rapidez. La administración como órgano específico encargado de hacer que los recursos disponibles sean productivos, esto es, con la responsabilidad de organizar el desarrollo económico, refleja el espíritu esencial de la era posmoderna.

Los orígenes de la administración como profesión en Colombia datan de 1957 cuando se crea en Medellín la Facultad de Ingeniería Administrativa en la Universidad Nacional. Anteriormente (1943) hubo un primer intento para formar administradores profesionales en la Escuela de Administración Industrial y Comercial del Gimnasio Moderno de Bogotá, pero este proyecto fracasó y los estudiantes pasaron a formar parte de la Facultad de Economía de la Universidad de los Andes, de tal manera que puede afirmarse que los verdaderos comienzos de la administración como carrera universitaria se da a partir de la década de los setenta.

A comienzos del siglo pasado fueron los profesionales de la ingeniería quienes asumieron el papel de dirigentes de empresas, especialmente en Antioquia en la Escuela de Minas de Medellín, aunque el programa estaba dirigido a la formación en ingeniería, éste representaba un alto componente de análisis administrativo y empresarial.

Hacia 1957 se consideraba que la técnica de Administración de Empresas no merecía ser tenida en cuenta como actividad académica, por cuanto se pensaba en la economía como la profesión más idónea para el manejo de las

empresas, en razón a que ella capacitaba para comprender el funcionamiento del sistema económico total y para gobernar la microeconomía de una empresa. Con el tiempo se fue demostrando la necesidad de formar profesionales debidamente preparados para ejercer los cargos de dirección en las organizaciones agroindustriales, industriales, comerciales y de servicios afianzando el papel de la Facultad de Ingeniería Administrativa y dándose el segundo proceso de diferenciación de la administración, en esta ocasión con la economía.

Se establece entonces la diferencia entre administración y economía de la siguiente manera: Mientras la Administración de Empresas debe dedicarse a estudiar en detalle los diversos aspectos del funcionamiento y del entorno de la empresa, la economía puede limitarse a relatar en su curso general la forma global como una empresa funciona. Esta diferencia entre las características de las dos carreras, explica porqué la economía logró primero su reconocimiento y aceptación en el ámbito académico

A partir de esa época surgen en el país nuevas Facultades de Administración, siendo la segunda la Escuela de Administración y Finanzas en Medellín, cuyo funcionamiento se inició en agosto de 1960 y contribuyó a fortalecer la diferencia con otras disciplinas.

En las décadas de los ochenta y los noventa, en especial en la segunda, el crecimiento económico y el desarrollo empresarial de los países, exigió que la formación profesional no fuera tan dispersa y genérica, que los profesionales fueran prácticos y en especial que tuvieran la capacidad de adaptarse a los continuos cambios que la expansión empresarial proponía.

La Sociedad del siglo XXI enfrenta y deberá resolver un sinnúmero de problemas crecientes, que se constituirán en un verdadero reto para las actuales y futuras generaciones. Así, el crecimiento desmesurado de la población (alrededor de

9.500 millones de personas hacia el año 2.050), el progresivo abandono del campo y la expansión y densificación agigantadas de las ciudades, las mayores diferencias económicas que se darán entre los países del Norte y del Sur y en el interior de sus propias comunidades, las migraciones masivas hacia países con altos estándares de calidad de vida, el aumento del deterioro de la biosfera, la escasez creciente de recursos materiales y de alimento para la supervivencia, y la degradación generalizada del medio ambiente, son una muestra fehaciente del panorama problemático que se vaticina deberá enfrentarse en los años venideros.⁸

Ante tales perspectivas, cabe también plantear el advenimiento de algunos hechos importantes que el hombre del futuro deberá presenciar seguramente. Entre ellas, las revoluciones científicas, tecnológicas, económicas, políticas, de las comunicaciones y del transporte. Los cambios que se vislumbran implicarán la búsqueda continua de más facilidades y comodidades para vivir, una mayor longevidad humana, gran eficiencia y alcance de las comunicaciones, creciente rapidez y seguridad del transporte y una enorme producción de bienes y servicios; grandes avances y resultados en la genética y la salud; nuevos materiales para aplicaciones de diversa índole; tendencia a erradicar el analfabetismo, la droga, el sectarismo; y la continua búsqueda por alcanzar una sociedad más equitativa, más tolerante, más justa, más educada, más creativa, más competitiva y mejores niveles de vida.

Los cambios e innovaciones que se prospectan ya se vienen dando en múltiples escenarios. Entre otros, el de mercado abierto, el de la globalización de la cultura y el conocimiento, el de las telecomunicaciones y la transferencia de tecnología, el de la cultura para defender y preservar el medio ambiente, y el de la alternativa producción-desarrollo como proceso paradigmático ligado a la educación y dependiente de ésta y más recientemente la transnacionalización de

⁸ GÓMEZ PIRABAN, Pablo. Compilador

fenómenos altamente peligrosos y destructivos como lo son el narcotráfico y el terrorismo.

Hoy día los procesos en marcha de democratización, regionalización, descentralización, polarización, fragmentación, marginalización y desplazamiento, son el campanazo de alerta que indica que los nuevos enfoques de la educación deben orientarse más directamente hacia una preparación y formación con calidad integral, abierta al cambio (pertinente) y la innovación, con desarrollo de capacidades y habilidades que contribuyan al auto-aprendizaje y al auto-desarrollo individual.

En cuanto concierne a Colombia, si bien es cierto que las principales ciudades del país disponen de una determinada capacitación para el manejo racional de los recursos disponibles, es igualmente cierto que ésta no es suficiente y que un alto porcentaje de las ciudades intermedias y poblaciones rurales exigen, para lograr su desarrollo económico y social, un mínimo de apoyo gerencial y es allí a donde el ejercicio del administrador de empresas debe proyectarse.

Es tal la característica del medio colombiano que sus factores de orden, económico, social, político y tecnológico, son todos ellos elementos de juicio que deben hacer parte de los criterios decisorios que los administradores de empresas colombianos tienen que incorporar en sus respuestas a los problemas que intentan solucionar.

La Administración de Empresas, como disciplina integrante de las ciencias sociales, está llamada a dar respuesta al imperioso desarrollo municipal y de las comunidades con necesidades básicas insatisfechas. Por lo tanto, las necesidades de planificar, diseñar, gestionar, operar, controlar y rehabilitar las diferentes actividades empresariales, son el fundamento del desarrollo económico y social que le permitirá a la nación elevar la calidad de vida del

hombre colombiano, manteniendo y preservando el medio ambiente en el que está inmerso.

Son múltiples los problemas de tipo social, económico, ambiental, científico, tecnológico y de recursos que el administrador de empresas está llamado a atender y solucionar. Para atender eficientemente esa problemática, es preciso que este profesional se encuentre debidamente preparado y capacitado de tal forma que pueda identificar y reconocer esas dificultades, asimilarlas de manera integral, estudiarlas y comprenderlas en sus verdaderas dimensiones, proponer soluciones viables y acometer las realizaciones pertinentes, de acuerdo con la magnitud de cada situación, mediante el aprovechamiento óptimo de los recursos disponibles.

De otra parte, la globalización de la economía implica competir a nivel mundial y exige del sector productivo del país en general y de Bogotá D.C. en particular modernizarse, calificarse y ser más eficiente, obteniendo ventajas competitivas que le permita incursionar en los mercados mundiales con servicios y bienes de la más alta calidad, desarrollados con tecnología de frontera, a costos bajos y precios competitivos.

Por consiguiente, la universidad colombiana está llamada a participar en este proceso de inmersión en los mercados mundiales formando administradores de empresas idóneos y altamente capacitados que, utilizando las últimas tecnologías, puedan transferir y adaptar esas herramientas a nuestro medio, contribuir a mejorar la calidad y la cantidad de los bienes y servicios producidos en el país y, por ende, optimizar la competitividad a nivel mundial, sustituyendo importaciones e incrementando la exportación de bienes y servicios con las características anteriormente enunciadas. Para alcanzar estos objetivos, la producción de conocimiento será vital y es aquí, donde también la universidad

debe ser protagonista al contribuir eficientemente a lograr metas de crecimiento sostenibles a través del descubrimiento de nuevos saberes.

Así mismo el Gobierno Nacional, como una alternativa de solución a los problemas económicos y sociales del país, en su Plan de Desarrollo 2002 – 2006, denominado *Hacia un Estado Comunitario* quiere crear “un Estado participativo que involucre a la ciudadanía en la consecución de los fines sociales. Un Estado gerencial que invierta con eficiencia y austeridad los recursos públicos. También se requiere un Estado descentralizado que privilegie la autonomía regional con transparencia, responsabilidad política y participación comunitaria”⁹, lo cual le permitirá a los administradores empresas una mayor participación profesional en las actividades públicas y privadas, participación que se verá fortalecida con el Plan de Desarrollo 2006-2010 denominado *Estado Comunitario: desarrollo para todos*. En donde el gobierno nacional ha definido a la educación incluyendo la superior como estrategias transversales para la competitividad.

En este orden de ideas, la Educación Superior en Colombia desde el punto de vista de la política social, ha estado inspirada en las grandes decisiones de los gobiernos de turno. La Constitución Política de 1991, le dedicó varios artículos (67,68, 69, 70, 71 entre otros) y la consagró como un derecho universal y un deber del Estado y de la sociedad. El Congreso Nacional mediante la ley 30 de 1992 fortaleció la universidad colombiana al otorgarle la autonomía necesaria para desarrollar su objetivo misional más importante como es la de formar profesionales en las diferentes áreas del conocimiento, capaces de liderar los procesos productivos , la eficiente utilización de los recursos, así como los dirigentes que el país necesita para orientar sus destinos por los caminos de la productividad, la

⁹ www.dnp.gov.co/archivosweb/Dirección_General/Plan_Nacional_de_Developmento/Documento.html

competitividad, la equidad, la justicia y la transparencia en un mundo cada vez más globalizado.

El profesional en Administración de Empresas tiene un campo de acción cada vez más amplio, y es necesario capacitarlo apropiadamente para gestionar, dirigir, administrar o asesorar cualquier tipo de organización multinacional o nacional, pública o privada, manufacturera o de servicios. Cobra gran vigencia la economía solidaria como alternativa de desarrollo y generación de empleo, organizaciones en las que profesionales de diversos campos bajo la coordinación y asesoría de administradores de empresas encuentran una posibilidad real de gestar proyectos de desarrollo y alternativas de generación de empleo y productividad. Solo requiere de una apropiada formación.

En lo que respecta al ejercicio profesional en el campo de la Administración de Empresas en Colombia, se pueden identificar las siguientes leyes:

Ley 60 de 1981, que reglamenta la profesión de Administración de Empresas.

Ley 05 del 16 de enero de 1991, por la cual se reconoce, autoriza y reglamenta el ejercicio de la profesión de Administrador Público.

Ley 398 de Agosto 11 de 1997, que reglamentó el ejercicio de la profesión de Administradores de Empresas Agropecuarias, Administradores Agrícolas o Administradores Agropecuarios.

Ley 605 de Julio 28 de 2000, que reglamenta la profesión de Administración en desarrollo Agroindustrial

2.3 RETOS DE LOS PROGRAMAS DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

En la actualidad, la teoría administrativa estudia la administración de empresas y demás tipos de organizaciones desde el punto de vista de la interacción e interdependencia de cinco variables principales que la conforman: tareas, estructuras, personas, tecnología y ambiente, que constituyen los componentes centrales del estudio de esta disciplina. Cada una de estas variables es influenciada por las restantes y si una se modifica, las otras también sufren variaciones en mayor o menor medida.

La adecuación y comportamiento de esas cinco variables constituyen el principal desafío de la administración de empresas en un mundo cada vez más globalizado, en donde la rápida adaptabilidad de la empresa juega un papel primordial frente a las exigentes condiciones que impone ese complejo escenario de los negocios, y en donde las instituciones de educación superior también se pueden quedar cortas en el diseño de programas disciplinares que respondan a los requerimientos de un medio en constante transformación.

De otra parte, las perspectivas futuras de la Administración de Empresas serán a la vez inciertas y excitantes por cuanto los cambios y modificaciones continuarán la marcha en lugares llenos de ambigüedades e incertidumbres, los problemas serán más diversos y complejos que los actuales y muchos de ellos estarán fuera del dominio de la empresa y entonces, será el conocimiento el que contribuya a dilucidar esos problemas.

Al decir de algunos estudiosos del tema, las universidades han perdido su exclusividad como únicas instituciones capaces de generar conocimiento superior. Gibbons al respecto expresa: "las universidades ya no son la fuente remota y el manantial de la invención y la creatividad. Ahora son parte de la solución y la identificación de problemas y de la intermediación estratégica que las caracteriza lo cual supone que las universidades como cualquiera otra

empresa del conocimiento entra en el mercado de la competitividad con otras instituciones no tradicionales en el área de la formación superior”¹⁰.

Por su parte, Meister, en su obra *Universidades Empresariales: cómo crear una fuerza laboral de clase mundial*, al analizar este tipo de universidades, expresa: “Las empresas son testigos de la cada vez más corta vida útil del conocimiento, situación que las llevó a percatarse del hecho de que no podían seguir dependiendo de las instituciones de educación superior para renovar su fuerza laboral. En su lugar, emprendieron la tarea de crear sus propias universidades empresariales con el objetivo de lograr un control y una propiedad más estrictos del proceso de aprendizaje, estableciendo vínculos más estrechos entre los programas de aprendizaje y las metas y estrategias reales de la empresa (...), las empresas, al acoger el principio de la educación permanente, tratan de transformarse ellas mismas en centros de educación permanente de su personal, convencidas de que deben estar siempre en la vanguardia del conocimiento para ser competitivas en un mundo globalizado”¹¹

Jack Welch, quien fuera presidente de General Motors por espacio de 20 años, autor junto con su esposa del libro “*Winning*” (Ganar) y hoy dedicado a dictar conferencias sobre cómo hacer crecer una empresa y en una entrevista concedida a Portafolio el periodista le preguntó:

¿Qué deben enseñar los profesores de administración a los estudiantes para ese medio ambiente empresarial surgido de la globalización? Jack respondió: “*Los profesores deben enseñar a los estudiantes como liderar y administrar en diferentes culturas. Hemos señalado en varias ocasiones que la esencia de liderar a personas, en cualquier cultura, debe figurar entre los principales objetivos en la jerarquía de educación. Las escuelas de administración de*

¹⁰ GIBBONS, Michael. *Pertinencia de la Educación Superior en el Siglo XXI*. 1998. p. 2.

¹¹ MEISTER, Jeanne C. *Universidades Empresariales*. Mc Graw Hill, Interamericana S.A. 2000. p. 102.

empresas parecen más interesadas en enseñar cosas como tecnologías perturbadoras, modelos de complejidad y temas parecidos. Eso puede resultar útil dice Jack, si el futuro profesional se une a una firma de consultoría. Pero si la intención es convertirse en un gerente real, el estudiante debe aprender cómo obtener la mayor cantidad de esfuerzos de sus empleados. Y termina diciendo: Es triste que en la mayoría de las escuelas de administración de empresas no exista mucho respeto por la enseñanza de como liderar con los empleados”¹². (es bueno anotar que el investigador ha visitado más de 35 escuelas de administración de empresas en todo el mundo)

De igual manera , el gobierno nacional a través de Visión 2019, estableció los lineamientos para orientar las políticas de desarrollo hacia la consecución de metas ambiciosas pero posibles. Con este marco de referencia se definió la política para la competitividad de Colombia que toma la educación como estrategia transversal para el logro de las metas trazadas.

En respuesta a esta política, el Ministerio de Educación viene adelantando acciones en diferentes frentes para fomentar un sistema educativo pertinente (como el Seminario Internacional sobre Pertinencia de la Educación: que denominó “Educación para la Competitividad”, realizado los días 24 y 25 de octubre de 2007, y el propósito es que la formación del recurso humano responda a las necesidades demandadas por los sectores productivos estratégicos del país.

Con esta iniciativa el gobierno busca, por un lado, disminuir tiempos y costos en la selección de personal así como reducir costos de adecuación y capacitación de la fuerza laboral por parte de las empresas.

¹² PORTAFOLIO. Administración. Diciembre 2 y 3 de 2006. p .6

De esta manera, se espera garantizar a la población posibilidades concretas de inserción en el mercado laboral, elevando su calidad de vida y reduciendo los niveles de pobreza del país. Luego la pertinencia es el tema crítico para el gobierno en el diseño y aplicación de políticas públicas en educación con el propósito de alcanzar altos niveles de competitividad .

Teniendo en cuenta los factores mencionados, es que también se decidió indagar sobre el desempeño laboral de los administradores de empresas formulando una serie de preguntas a estos egresados titulados y a los empleadores con el fin evaluar el estado actual de los programas de pregrado en dicha disciplina y la proyección social que irradian esos profesionales en el campo laboral

2.4 POSICIONES SOBRE EL CONCEPTO DE PERTINENCIA

Si bien la evaluación de la pertinencia de los programas de pregrado en Administración de Empresas que ofrecen las instituciones de educación superior en Bogotá D.C. frente a las demandas laborales es el tema central del presente estudio, se ha considerado conveniente desarrollar una contextualización de lo que para los estudiosos y analistas en asuntos de educación superior tanto nacionales como internacionales constituye el término pertinencia:

2.4.1 La UNESCO. Este organismo multilateral dependiente de Naciones Unidas encargada de contribuir al mejoramiento de la educación superior a nivel mundial, aborda el problema de la pertinencia en tres documentos:

- Política para el Cambio y el Desarrollo en la Educación Superior (1995).
- Plan de acción para la Transformación de la Educación Superior en

América Latina y el Caribe (1996).

- Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el siglo XXI: Visión Acción (1998).

En el primer documento la UNESCO desarrolla el concepto de pertinencia de La educación superior en siete componentes:

La pertinencia dice la UNESCO: “debe abarcar cuestiones como la democratización del acceso y mayores oportunidades de participación en la educación superior durante las distintas fases de la vida, los vínculos con el mundo del trabajo y las responsabilidades de la educación superior con respecto al sistema en su conjunto. No menos importante es la participación de la comunidad de la educación superior en la búsqueda de soluciones a problemas humanos apremiantes como la demografía, el medio ambiente, la paz y el entendimiento internacional, la democracia y los derechos humanos”¹³.

Es importante que las universidades colombianas exploren adecuadamente el pensamiento de la UNESCO, expuesto en esos siete componentes con el propósito de alcanzar niveles de eficiencia cada vez mejores en la formación de sus profesionales.

En el segundo Documento, la UNESCO, se refiere exclusivamente a América Latina y en uno de sus apartes reza:

“Lograr una transformación profunda de la educación superior en América Latina y el Caribe, para que se convierta en promotora eficaz de una cultura de paz, sobre la base de un desarrollo humano fundado en la justicia, la equidad, la democracia y la libertad, mejorando al mismo tiempo la pertinencia y la calidad de sus

¹³ UNESCO. Documento de Política para el Cambio y el Desarrollo de la Educación Superior. 1995. p.29

funciones de docencia, investigación y extensión, ofreciendo igualdad de oportunidades a todas las personas a través de una educación permanente y sin fronteras, donde el mérito sea el criterio básico para el acceso, en el marco de una nueva concepción de la cooperación regional e internacional”¹⁴.

En este documento la UNESCO insiste en la conveniencia que la universidad de América Latina, realice cambios importantes en sus estructuras para que cumpla la función social que la sociedad en su conjunto espera de ella al mencionar los tres pilares fundamentales del proceso educativo como son la docencia, la investigación y la extensión.

En este sentido la universidad Latinoamericana y en particular la colombiana tiene que ser más creativa de tal manera que le permita ocupar lugares de privilegio en el concierto regional e internacional sin desconocer los avances logrados por algunas de estas instituciones en los últimos años

En el tercer documento la UNESCO, establece los lineamientos básicos en relación con la pertinencia de la educación superior en América Latina que se pueden resumir así:

- “La evaluación de la pertinencia se debe hacer en relación con la adecuación entre lo que la sociedad espera de las instituciones y lo que éstas desarrollan en los espacios académicos; aportar alternativas para el desarrollo del conjunto de sistema educativo, incidiendo significativamente en los factores para el mejoramiento cualitativo de esos niveles de educación (investigación educativa, capacitación y formación docente); la educación superior debería apuntar a crear una nueva sociedad no violenta y de la que esté excluida la

¹⁴ UNESCO. Informe Final Conferencia Regional sobre Políticas y Estrategias para la Transformación de la Educación Superior en América Latina y el Caribe. 1996. p.51

explotación, sociedad formada por personas muy cultas, motivadas e integradas, movidas por el amor hacia la humanidad y guiadas por la sabiduría”¹⁵

Como puede apreciarse en la síntesis de los tres documentos, para la UNESCO, la pertinencia demanda de las instituciones de educación superior desarrollar su función social más allá de las fronteras que marcan las aulas. La sociedad espera que la universidad forme profesionales con visión nacional e internacional, capaces de producir transformaciones importantes al interior de sus comunidades.

El pensamiento de la UNESCO en torno a la pertinencia involucra una serie de acciones que las instituciones de educación superior deben ejecutar para que los programas académicos que desarrollan se ajusten a las condiciones cambiantes del entorno.

Sin duda, que los planteamientos de este organismo están estrechamente vinculados con el problema de investigación propuesto, que se puede resumir en la siguiente frase: *Educar para el trabajo siempre con rostro humano*. Esto implica formar profesionales en valores, procedimientos y fundamentos. Es decir, que el administrador de empresas debe ser un excelente profesional pero un buen humanizador y humanizante a la vez.

Es más, las condiciones actuales del mercado son tan exigentes que en un futuro no muy lejano las instituciones de educación superior deberán incluir en sus instalaciones físicas, laboratorios de prácticas empresariales donde los estudiantes de programas como Administración de Empresas y afines pueden realizar sus prácticas en forma extensiva, como la hacen los estudiantes de medicina que desarrollan sus practicas en los hospitales y

¹⁵ UNESCO. Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el Siglo XXI: Visión y Acción. Artículo 6.

clínicas durante varios semestres; los estudiantes de derecho la realizan en los consultorios jurídicos, los estudiantes de ingeniería que experimentan en sus laboratorios de física y química transformando la teoría en práctica o los estudiantes de comunicación social y periodismo a través del reportaje, fortaleciéndose en el saber hacer

2.4.2 Banco Mundial. El Banco Mundial también tiene su propio concepto de pertinencia de la educación superior -especialmente para los países en vías de desarrollo- cuando dice que es “consecuencia natural de la acción del mercado”¹⁶. En donde el mercado sería el agente concreto mediante el cual la sociedad expresaría sus demandas de corto y largo plazo respecto a la educación superior y con la intervención del estado se estaría construyendo una oferta con máxima pertinencia en estos países.

Esta posición del Banco Mundial ha originado mucha controversia en el los círculos académicos por cuanto se argumenta que si se considera a la pertinencia como un atributo fundamental de la educación superior no se debe reducir a un simple fenómeno mercantil auto-regulado por factores monetarios dependiendo de la oferta y la demanda. Esa postura del Banco Mundial para Guarda: “Es la negación de la pertinencia y de la propia educación superior como nivel educativo imprescindible a escala de cualquier nación soberana”¹⁷.

2.4.3 Michael Gibbons. Este experto en educación superior, establece dos modos de producir y distribuir el conocimiento en torno a la pertinencia que denomina modalidades: unidisciplinar y transdisciplinar. La primera genera conocimiento que permite introducir cambios al interior de los programas académicos y la segunda produce conocimiento en relación con su aplicación,

¹⁶ BANCO MUNDIAL. Documento titulado “Higghger Education in Developing Countries. Perfil and Promise. 2000.

¹⁷ GUARDA, Rafael. La Pertinencia de la Educación Superior, un Atributo Fundamental. 2004. p .5.

tiene más contacto con el contexto y su responsabilidad es más social y reflexiva.

Cuatro elementos son claros en la conceptualización de Gibbons¹⁸ sobre la pertinencia:

- El cambio de paradigma en la educación superior : pasar de la autonomía a la heteronomía.
- El desplazamiento de la calidad, de los procesos a los productos.
- La relación estrecha entre pertinencia y aprovechamiento, rendimiento y desarrollo económico.
- La asimilación de pertinencia a adecuación y adaptación.

2.4.4 Carmen García Guardilla. El concepto de pertinencia es también desarrollado por esta experta en educación superior en su obra: el “Valor de la Pertinencia en las Dinámicas de transformación de la Educación Superior en América Latina”, en donde expone un conjunto de referentes en relación con la trilogía: conocimiento, universidad y sociedad.

Cuatro aspectos importantes se destacan en el pensamiento de García¹⁹ en relación con la pertinencia: En primer lugar, la producción y organización del conocimiento, en donde la investigación aplicada juega un papel importante. En segundo lugar, el nuevo proyecto educativo centrado en el aprendizaje, donde el estudiante debe ser un promotor permanente de su formación con la

¹⁸ GIBBONS. Op., cit. p. 35.

¹⁹ GARCIA GUARDILLA, Carmen. El valor de la pertinencia en las dinámicas de transformación de la Educación Superior en América Latina. 1997. citada por MALAGÓN PLATA, Luis Alberto. Currículo y Pertinencia en la Educación Superior Editorial Magisterio. 2007. p. 52

orientación del docente. En tercer lugar, el concepto ampliado de función social de la universidad que la compromete aún más con la sociedad que espera soluciones a sus problemas. En cuarto lugar, la universidad debe tener claro quienes son los destinatarios de las profesiones. En este sentido la función orientadora vocacional cobra mucha relevancia.

2.4.5 Carlos Tünnermann Bernheim. De igual manera este experto de la educación superior en su obra: “Universidad y Sociedad”, en el momento de definir la pertinencia social, trata dos aspectos centrales:

- Pertinencia social restringida: da respuesta a las demandas de la economía o del sector laboral o profesional.
- Pertinencia social ampliada: trasciende esas demandas y debe analizarse, desde una perspectiva más amplia, que tenga en cuenta los desafíos, los retos y demandas que al sistema de educación superior y a cada una de sus instituciones que lo integran, imponen la sociedad en su conjunto.

De igual manera puntualiza el concepto de pertinencia en cuatro aspectos: “el proyecto educativo de la institución, el conjunto del sistema educativo, el mundo del trabajo, la ciencia y el conocimiento, en especial con las formas de organización del conocimiento”²⁰. Es también partidario de que las universidades formen profesionales de acuerdo con las necesidades del mercado

2.4.6 María Victoria Peralta Espinosa. Esta estudiosa del tema, trabaja el concepto de Pertinencia Cultural en relación con los currículos y sobre el particular expresa: “Los currículos son procesos de selección y organización,

²⁰ TURNNEMANN BERNHEIM, Carlos. Universidad y Sociedad. 2001. P 242

producción, reproducción y distribución de la cultura”²¹. Efectivamente, el papel esencial del currículo definido como un conjunto de actividades académicas y lúdicas coherentemente organizadas, es acrecentar en el estudiante el conocimiento cultural, que es portador del conocimiento científico, según estudios realizados por Mons. Dr. Octavio N. Derisi en su escrito “Conocimiento y Cultura”²².

2.4.7 Víctor Manuel Gómez. Este estudioso de la educación superior en su escrito: Cuatro temas Críticos de la Educación Superior en Colombia, al igual que los anteriores tratadistas, vincula la “pertinencia con el sector productivo, con el resto del sistema educativo, con el estado y con la formación integral del estudiante”²³.

2.4.8 Judith Sutz. Judith, en su obra Globalización, sociedad de la Información y Economía del Conocimiento. ¿Fin de las Asimetrías?, “articula la pertinencia con el contexto, la involucra con el sector empresarial, con rol del Estado y con el impacto asimétrico de los cambios en los modos de producción de conocimiento”²⁴. Identifica dos caras de la pertinencia una objetiva referida a las manifestaciones empíricas y otra subjetiva en busca de consenso entre todos los actores y participantes del proceso de pertinencia de la educación superior con el propósito de fortalecer desde la pertinencia la formación de profesionales.

En general los ocho analistas nacionales e internacionales de la educación superior anteriormente mencionados, conciben la pertinencia como el

²¹ PERALTA ESPINOSA, María Victoria. Currículos Educativos en América Latina 1996. p. 193

²² DERISI/DERISI /200.16.86.50/digital -articulos/Derisi109-109.pdf (18)

²³ GÓMEZ, Víctor Manuel. Cuatro Temas Críticos de la Educación Superior en Colombia. 1998. p. 356

²⁴ SUTZ, Judith. Globalización, Sociedad de la Información y Economía del Conocimiento. ¿fin de las asimetrías? 2004. p. 20

atributo fundamental de este nivel educativo en la que deben estar inmersos universidades, estado y sociedad, con el propósito de formar profesionales y concretamente administradores de empresas capaces de enfrentar los retos que impone la dinámica global de los negocios.

2.5 TENDENCIAS DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR

El panorama global de la educación superior ha experimentado en los últimos tiempos una serie de transformaciones que obliga a los gobiernos y las instituciones a modificar sus políticas, modos de gestión y esquemas de funcionamiento con el fin de adaptarse y expandirse hacia la internacionalización. Los expertos y analistas del sector identifican algunos movimientos en este sentido:

2.5.1 Declaración de Bolonia. Esta declaración suscrita por los Ministros Europeos de Educación y que dio lugar a la creación del “Espacio Europeo de Educación Superior”²⁵. El cual se constituye en el marco de referencia para las reformas educativas de los países involucrados. De esas reformas se destacan:

- La creación de un sistema europeo de transferencia de créditos,
- Titulación acompañada de certificación que facilita la homologación del mismo en distintos países y la instauración de un sistema de titulación de dos ciclos: el primero de tres a cuatro años, correspondiente a un grado básico, y el segundo, de uno o dos años para especialización, maestría o doctorado

Estas y otras reformas emprendidas buscan consolidar el proceso de convergencia europea de la educación superior, que posibilite la movilidad de

²⁵ DECLARACIÓN DE BOLONIA. Declaración Conjunta de los Ministros Europeos de Educación. 19.06.99

los estudiantes, la configuración de un sistema europeo de educación e investigación más sólido y una mejora en la incorporación de los estudiantes al campo laboral.

2.5.2 Sarah Guri-Rosemblit.²⁶ Profesora del Departamento de Educación y Psicología de la Universidad Abierta de Israel clasifica las tendencias internacionales de la educación superior en tres grupos: el primero se refiere a la inserción de la educación superior en los mercados globales, la consolidación de modelos de universidades de categoría mundial, el crecimiento de la educación transnacional y el inglés como lengua predominante en el entorno educativo global

El segundo grupo de tendencias lo constituyen el aumento en el acceso a la educación superior, creación de instituciones y expansión de las existentes, actualización del tercer nivel, movilidad interinstitucional y educación a distancia-acompañado de la búsqueda de la excelencia. Que implica diferenciación o medición a través del ranking y consolidación de la investigación

Un tercer grupo de tendencias está determinado por la diversidad acrecentada del sector (multiplicidad de tipos y modalidades de instituciones y organizaciones de educación superior) y la necesidad de implementar estándares internacionales para lo cual se necesita fijar políticas gubernamentales que regulen el sistema sin deterioro de la autonomía universitaria.

Es también importante la tendencia al crecimiento de la competitividad en todos los ámbitos, que implica una estrecha colaboración entre el sector

²⁶ GURI-ROSEMBLIT, Sarah. Tendencias de la Educación Superior. Boletín informativo 9. Abril/junio de 2007.

productivo y las universidades para lograr avances importantes en este campo.

2.5.3 Universidades de tercera generación. Otra tendencia que adquiere mucha fuerza en la actualidad, es la nueva concepción de universidad: la de Tercera Generación o 3GU- por sus siglas en inglés- “Third Generation University”. Que como dice el periodista Londoño²⁷ “consiste fundamentalmente en cambios de orientación, de misión, de propósitos y de contexto. Es decir, de la universidad que profesionaliza, basada en docencia, haciendo tránsito por la universidad con investigación formativa, se pasa a una universidad que acomete, además, tareas de investigación aplicada a través de fuertes alianzas con las empresas. De esta manera la universidad del futuro se convertirá en el outsourcing de investigación y desarrollo a diversos sectores empresariales. Será la universidad red, de manera extendida, con otras universidades, con las empresas y con el Estado.

En resumen, las tendencias anotadas apuntan a que las instituciones de educación superior reorienten los procesos de formación de sus profesionales, en este caso, los administradores de empresas de manera que, lideren con responsabilidad las transformaciones que la empresa requiere para adaptarse rápidamente a los cambios que experimentan los negocios, en un escenario mundial globalizado y en permanente evolución incluyendo las mismas instituciones de educación superior que deberán modernizar sus propias estructuras para que también sean protagonistas del desarrollo y del progreso que impone la sociedad capitalista. De ahí, el surgimiento de las universidades de tercera generación.

²⁷ LONDOÑO, Félix. Universidades de Tercera Generación. Portafolio.com.co Columnistas. Citando a Hans Wissema. Experto holandés en temas de estrategia y cultura de cambio Sept. 10 de 2008, p. 3.

3. PLANTEAMIENTO DE LAS PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

Como el propósito del presente estudio es evaluar la pertinencia de los programas de pregrado que ofrecen las instituciones de educación superior en Bogotá D. C., entonces, las preguntas que se han formulado para desarrollar el presente trabajo son las siguientes:

¿ Son pertinentes y útiles frente a las demandas laborales, los programas de pregrado en Administración de Empresas que ofrecen las instituciones de educación superior establecidas en Bogotá D. C.?.

Si no son pertinentes. ¿Qué ajustes deben realizar las Instituciones de Educación superior a sus programas de pregrado en Administración de Empresas para formar profesionales competitivos? .

Los dos interrogantes planteados serán resueltos con los resultados que arrojen las encuestas realizadas a la muestra definida de egresados titulados y de empleadores puesto que se evaluará el ajuste de los programas a las necesidades del mercado. Para responder a esas preguntas, es necesario acudir a dos fuentes primarias en razón a que no existen estudios anteriores sobre el tema :

- Los egresados titulados en su condición de usuarios de esos programas.
- La sociedad representada en este trabajo por los empleadores en su calidad de veedores del desempeño de esos profesionales.

Como se advirtió en ... el último párrafo del numeral 1.4.1...,se obvió la participación en esta investigación de los responsables de los programas de pregrado en Administración de Empresas a nivel Bogotá D. C. por las razones allí expuestas.

4. DISEÑO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

4.1 ANÁLISIS DE CONTENIDOS

Antes de abordar la importancia del análisis de contenido, es conveniente precisar de qué se ocupa esta técnica, según expertos:

Como técnica indirecta el análisis de contenido es una “técnica de investigación que consiste en el análisis de la realidad social a través de la observación y el análisis de los documentos que se crean o producen en el seno de una o varias sociedades. Lo característico del análisis de contenido, y que lo distingue de otras técnicas de investigación sociológica, es que se trata de una técnica que combina intrincadamente, y de ahí su complejidad, la observación y el análisis documental”²⁸.

Partiendo de ese concepto, el análisis de contenido de la presente investigación se centrará en dos aspectos importantes: examinar la literatura existente sobre el tema elegido para este trabajo y analizar cuidadosamente los resultados logrados a través de la aplicación de instrumentos de recolección de datos a fuentes primarias, que recojan la percepción de los egresados titulados con una trayectoria laboral de tres años(2004-2007) de las cinco universidades elegidas para este propósito y a empleadores ubicados en las localidades de Puente Aranda y Chapinero, con el objeto de comprobar o descartar, los temores existente en diferentes círculos académicos, esferas gubernamentales e instancias internacionales especializadas en la materia sobre la no pertinencia de la educación superior que para efectos de este

²⁸ LOPEZ- ARANGUREN, Eduardo El Análisis de Contenidos. En: El análisis de contenidos de la realidad social . Métodos y técnicas de investigación. 1998 p. 365-396 . Citado por GOMEZ MENDOZA, Miguel Angel. Análisis de contenido cualitativo y cuantitativo: definición, clasificación y metodología. Revista Ciencias Humanas U.T.P. número 20. 1999. p. 105

estudio se concreta en los programas de pregrado en Administración de Empresas que ofrecen las instituciones de educación superior establecidas en Bogotá D. C.

4.2 MÉTODO DE ESTUDIO DE LA INVESTIGACIÓN

Dada la característica y naturaleza de la investigación propuesta, se considera que el método más apropiado es el denominado método *Descriptivo*. "Que consiste en describir de modo sistemático las características de una población, situación o área de interés"²⁹. En la investigación descriptiva se analizan los datos reunidos para descubrir cuáles variables están relacionadas entre sí.

En cuanto al análisis, la investigación es *Cuantitativa* debido fundamentalmente a que la información principal proviene de la recolección y análisis de datos obtenidos a través de fuentes primarias, sin desconocer el uso necesario del análisis cualitativo.

4.3 VARIABLES E HIPÓTESIS

Antes de señalar una y otra variable, es conveniente precisar sus definiciones:

Variable Dependiente. Según Lind Marchal-Mason³⁰, "la variable dependiente es la variable que se predice o calcula y se identifica en un cuadrante en su eje vertical con la letra "Y"

Variable Independiente. De acuerdo con el autor antes citado, la variable independiente es aquella que proporciona las bases para el cálculo. O sea, la

²⁹ HERNÁNDEZ SAMPIERE, Roberto, FERNÁNDEZ COLLADO, Carlos, BAPTISTA LUCIO, Pilar. Metodología de la Investigación. Mc Graw Hill. 4 edición, 2006. p.44

³⁰ MARCHAN-MASON, Lind Estadística para Administración y Economía. Editorial, Alfaomega 11ª edición. p.459

variable de predicción, se reconoce en un cuadrante en su eje horizontal con la letra "X".

La ecuación matemática que permite establecer la relación entre las dos variables es: $Y = F(X)$, en donde cada valor de "X" corresponde a un y sólo un valor de "Y"

4.3.1 Variable dependiente e independiente. Para efectos del presente estudio la variable dependiente será la pertinencia (Y) de los programas de pregrado que ofrecen las instituciones de educación superior establecidas en Bogotá D.C.. Definida como la utilidad que tienen los programas de pregrado en Administración de Empresas frente a las demandas laborales, que estará en función de las necesidades del mercado laboral (X) como variable independiente medida por las opiniones de los egresados titulados graduados, en el periodo 2004-2006.1 y los empleadores en su condición de veedores del desempeño de estos profesionales. Es decir, que las posibilidades de éxito de un Administrador de Empresas en el mercado laboral dependerá de la pertinencia (utilidad) de los conocimientos adquiridos durante la estancia en la universidad.

El indicador que permita medir esa variable será el grado de satisfacción que expresen tanto los egresados titulados consultados basados en la pertinencia o utilidad de los conocimientos adquiridos durante la carrera aplicados al ejercicio profesional, como también de los empleadores encuestados fundamentados en el desempeño de las funciones asignadas a cada profesional. Haciendo la aclaración que los instrumentos aplicados a una y otra fuente son muy similares pero no iguales, teniendo en cuenta que el propósito era medir la utilidad de los programas de pregrado en Administración de Empresas frente al desempeño laboral de los egresados titulados.

4.4 HIPÓTESIS

La formulación de hipótesis será de gran importancia porque permitirá delimitar el problema, clarificarlo y concretarlo. La hipótesis que mejor responde a las exigencias de la investigación propuesta es la hipótesis nula que es una proposición que busca refutar o negar lo que afirma la hipótesis de investigación y el planteamiento será el siguiente:

La pertinencia de los programas de pregrado en Administración de Empresas que ofrecen las instituciones de educación superior establecidas en Bogotá D. C., no corresponde a las necesidades del mercado laboral .

4.5 POBLACIÓN OBJETIVO Y TAMAÑO DE LA MUESTRA

Los Procedimientos observados para definir la población objetivo y los tamaños de las muestras fueron:

4.5.1 Población Objetivo. La población objetivo está compuesta por dos categorías de informantes: Los administradores de empresas titulados por las instituciones de educación superior establecidas en Bogotá D. C. en el periodo 2004-2006.1 de acuerdo con las estadísticas del Sistema de Información de la Educación Superior “SNIES” y los empleadores ubicados en dos de las veinte localidades en que está dividida administrativamente la ciudad de Bogotá D. C.

Las dos localidades tienen la mayor diversidad de empresas en tamaño, vocación económica, generación de empleo y son representativas de los empresarios de la ciudad. En el 2005 significaban el 19.1% del total de las empresas establecidas en la Capital según datos del DANE. Estas dos

localidades albergaban el 40.4% de la mediana empresa y el 49,8% de la grande empresa...ver cuadro 2 pág. 56...

De la población así determinada, se extrajo una muestra representativa de cada categoría utilizando para el efecto las correspondientes formulas estadísticas. A la muestra resultante se le aplicó el respectivo instrumento de recolección de datos, observando ciertos criterios.

4.5.2 Criterios de Selección de los Egresados Titulados. Para la selección de los egresados titulados se establecieron los siguientes criterios:

- Que la Institución de educación superior efectivamente desarrolle programas de pregrado en Administración de Empresas.
- Puesto ocupado en el último ECAES (2007), teniendo en cuenta aquellas

Instituciones de educación superior que presentaron más de 30 estudiantes a la prueba.

- Que tenga su sede principal en Bogotá D. C.
- Que hayan titulado estudiantes en los cinco semestres previstos para el estudio.
- Que según la clasificación dispuesta por la Revista Guía para Estudiantes en su edición 25, años 2007/2008, registró 23 Instituciones de educación superior que ofrecen pregrado en Administración de Empresas en Bogotá D C., ...ver Anexo A...relación de universidades elegibles para la aplicación de las encuestas que presentaron más 30 estudiantes a la prueba. De esas 23 instituciones de educación superior se extrajo una muestra adoptando la

siguiente metodología: Como la diferencia entre primero y segundo fue apenas de una décima, se eligió el CESA como primera universidad y a partir de allí, se tomaron las restantes teniendo en cuenta un intervalo de 4 unidades hasta completar 5 y por residuo se incluyó la veintitresava institución. En la selección se tuvieron en cuenta tanto a Universidades como a Fundaciones Universitarias con puntajes entre alto medio y bajo. Es claro que este mismo puntaje determinó la posición de la institución en el contexto. Los resultados se muestran en la siguiente tabla:

Tabla 1. Instituciones de educación superior elegidas para la muestra

1. Colegio de Estudios Superiores en Administración "CESA"	115.6*
2. Fundación Universitaria Uniempresarial de C.de C	110.6
3. Universidad Externado de Colombia	106.9
4. Universidad de la Salle.	102.2
5. Universidad la Gran Colombia	98.2
6. Fundación Universitaria Los Libertadores	96.0

Fuente: Revista Guía del Estudiante 2007-2008 y adecuación del autor

*El CESA, declinó su colaboración y fue remplazada por la Universidad de los Andes, que tampoco nos brindó su apoyo.

4.5.3 Selección de los empleadores. La selección de este grupo de participantes se realizó teniendo en cuenta la diversificación de las empresas en términos de vocación económica, tamaño y ocupación de mano de obra, resultando favorecidas las localidades de Puente Aranda y Chapinero .

4.6. DETERMINACIÓN DE LAS MUESTRAS

La muestra de cada actor se obtuvo a través de la aplicación de las técnicas estadísticas respectivas, así:

4.6.1 De los administradores de empresas egresados titulados. De acuerdo con los datos que registra el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior “SNIES” entre los años 2004 al 2006-1 se graduaron en Bogotá D. C. 39296 administradores de empresas, tal como indica el cuadro 1 y utilizando la siguiente fórmula “estadística para población finita”³¹. Se determinó una muestra de 73 egresados titulados a los cuales se les aplicó el cuestionario correspondiente.

$n = Nz^2_{\alpha} pq/[d^2 (N - 1) + z^2_{\alpha} pq]$ (b), siempre que: $np \geq 5$ y $nq \geq 5$. Donde:

n = tamaño de la muestra.

N = tamaño de la población. (39296 E.T.)

$\alpha = 0.95$, nivel de confianza elegido.

$Z_{\alpha} = 1.96$ (si la seguridad es del 95%),

p = proporción esperada (en este caso. 5%)

q = 1 - p. (en este caso es: 1- 0.95 =0.05)

d = Precisión (error de estimación. En este caso un 5%)

Aplicando la fórmula mencionada resulta:

$$n = \frac{39296 \times 1,96^2 \times 0.95 \times 0.05}{0.05^2 (39296-1) + 1,96^2 \times 0.95 \times 0.05} = 73 \text{ encuestas a egresados.}$$

³¹ NETER, John, WASSERMAN, William. Fundamentos de Estadística. Editorial Continental S.A., 1975. p. 370.

Las 73 encuestas obtenidas representan el 0.19% de N. Con un margen de error que está dentro del límite de confiabilidad del 95%

Cuadro 1. Matriculados y graduados en Administración de Empresas. Período 2004-2006.1

PROGRAMAS UNIVERSITARIOS	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
<i>NIVEL NACIONAL</i>	<i>NIVEL NACIONAL</i>	<i>NIVEL BOGOTA</i>

AÑO	MATRICULADOS	GRADUADOS		MATRICULADOS	GRADUADOS		MATRICULADOS	GRADUADOS
2004	799.808	92.483		173.255	34.199		**	17.768
2005	839.164	86.423		163.738	30.467		**	13.469
2006.1*	868.180	38.241		166.726	13.300		**	8.059
TOTALES	2.507.152	217.147		503.719	77.966			39.296

Fuente: SNIES 2007

* Primer semestre de 2006

** Las estadísticas del SNIES no reflejan datos específicos para Bogotá D. C de matriculados en Administración

El Cuadro anterior muestra cual ha sido el comportamiento de los matriculados y graduados a nivel nacional en las diferentes disciplinas frente a los matriculados y graduados en Administración de Empresas en el ámbito nacional y local en el periodo 2004-2006-1 Esto quiere decir, que los matriculados y graduados en Administración de Empresas representan el 21% y el 35.9% respectivamente en lo nacional en ese espacio de tiempo.

Los graduados en Administración de Empresas a nivel Bogotá D. C. representan el 50.4% con respecto a los graduados en la misma disciplina en el orden nacional.

4.6.2 De los empleadores. El otro actor inmerso en la evaluación de la pertinencia de los programas de pregrado en Administración de Empresas fueron los empleadores establecidos también en Bogotá D. C. Para efectos del presente estudio se analizaron las veinte localidades en la que está dividida administrativamente la ciudad y de acuerdo con datos suministrados por el DANE, que a su vez los retoma de los informes elaborados por la Cámara de Comercio de Bogotá D. C. se construyó el Cuadro 2 que permitió identificar las dos localidades mejor dotadas de empresas de diferente tamaño, vocación económica y ocupación de mano de obra.

En este orden de ideas, se encontró que Puente Aranda y Chapinero cumplían con los requisitos y se eligieron como los espacios geográficos para la aplicación de las encuestas a los empleadores. El tamaño de la muestra se determinó con base en la misma fórmula estadística utilizada para encontrar el tamaño de la muestra para egresados titulados:

- $n = Nz^2_{\alpha} pq/[d^2 (N - 1) + z^2_{\alpha} pq]$ (b), siempre que: $np \geq 5$ y $nq \geq 5$

donde:

n = tamaño de la muestra.

N = tamaño de la población. 36478 Establecimientos

α = 0.94 nivel de confianza elegido

Z_{α} = 1.55 (si la seguridad es del 94%),

p = proporción esperada (en este caso. 6%)

q = 1 - p . (en este caso es: 1- 0.94 =0.06)

d = Precisión (error de estimación. En este caso un 6%. Una sola cola)

Aplicando la fórmula mencionada tenemos:

$$n = \frac{36478 \times 1,55^2 \times 0,94 \times 0,06}{0,06^2 (36478 - 1) + 1,55^2 \times 0,94 \times 0,06} = 37 \text{ encuestas a empleadores}$$

Las 37 encuestas obtenidas a través de la estadística representa el 0.10% de N. Con un margen de error que está dentro del límite de confiabilidad del 94%

Cuadro 2. Clasificación de empresas por localidades según su tamaño en Bogotá D. C.

LOCALIDAD	TOTAL	MICRO		PEQUEÑA		MEDIANA		GRANDE		VOCACIÓN ECONÓMICA EN SU ORDEN
		%	Número	%	Número	%	Número	%	Número	
USAQUEN	18904	80.4%	15199	14.9	2816	3.7	699	1.1	208	Servicio Financieros, Inmobiliarios y comercio
CHAPINERO	23581	69.1	16294	21.4	5046	6.7	1580	2.9	684	Comercio y Servicios Financieros
SANTAFÉ	10281	84.9	8728	10.4	1069	2.8	288	1.9	195	Servicios financieros e inmobiliarios
SAN CRSITÓBAL	3622	97.5	3531	2.1	77	0.4	14	0.0	0	Industria y comercio
USME	1471	99.4	1462	0.5	8	0.1	1	0.0	0	Industria y producción agrícola
TUNJUELITO	3421	95.4	3263	3.8	130	0.6	20	0.2	8	Industria
BOSA	3648	97.6	3560	1.8	66	0.5	18	0.2	7	Industria y comercio
KENNEDY	15196	92.7	14087	5.7	866	1.2	182	0.3	46	Comercio e Industria
FONTIBÓN	9539	81.7	7793	11.5	1097	5.0	477	1.8	172	Industria y comercio
ENGATIVA	18954	93.0	17628	5.7	1080	1.1	208	0.2	38	Industria, Servicios Financieros y Comercio
SUBA	19450	91.7	17836	6.9	1372	1.2	233	0.2	39	Comercio, Servicios Financieros e inmobiliarios
BARRIOS UNIDOS	12253	83.5	10231	13.9	1703	2.3	282	0.3	37	Industria, Comercio y Servicios Financieros
TESUSAQUILLO	10334	85.0	8784	12.1	1250	2.4	248	0.5	52	Sector eléctrico
LOS MÁRTIRES	10085	84.9	8562	12.6	1270	2.2	222	0.4	40	Comercio, Industria y servicios Financieros
ANTONIO NARIÑO	4897	92.4	4525	6.8	333	0.7	34	0.1	5	Industria, comercio y textiles
PUENTE ARANDA	12897	82,5	10640	12.4	1599	3.6	464	0.5	193	Industria, comercio y servicios financieros
LA CANDELARIA	2981	90.6	2700	7.5	224	1.3	39	0.6	18	Comercio. Centro Histórico de Colombia
RAFAEL URIBE U.	5084	96.6	4914	3.0	153	0.3	15	0.04	2	Comercio
CIUDAD BOLIVAR	3590	96.9	3479	1.9	68	0.8	28	0.4	14	Industria, minería y agrícola
SUMAPAZ	SD	SD	SD	SD	SD	SD	SD	SD	SD	Agrícola
TOTAL	190188		163216		20227		5052		1758	

									0.92
	100%	=	85,8%		10.6%		2.7%		%
Muestra	19.1%		16.5%		32.8		40.4%		49.8%

Fuente: DANE 2005

El cuadro anterior muestra la conformación de las veinte localidades en que está dividida administrativamente la ciudad capital y se indica el número de empresas según su tamaño en cada localidad. Según datos del DANE en el 2005 habían registradas en la ciudad, 190188 empresas de las cuales el 85.8% correspondían a microempresas, el 10.6% a pequeñas empresas, el 2.7% a medianas empresas y el 0.92% a grandes empresas .

El porcentaje de las organizaciones ubicadas en estas dos localidades con respecto al total del empresas (190188) registradas en Bogotá D.C. en el 2005, es del 19.1%. La microempresa (163216), equivale al 16.5%. La pequeña empresa (20.227), representa el 32.8%. La mediana (5052) llega 40.4% y la grande empresa (1758), alcanza el 49.8%. Es decir, que los porcentajes de las empresas establecidas en las dos localidades es representativo para efectos del presente estudio.

De otra parte, la clasificación de la empresas según su tamaño se determinó por el número de empleos generados de acuerdo con la cuadro 3, construido con información suministrada por el DANE.

Cuadro 3. Requisitos para clasificar las empresas según su tamaño

	Escala de Activos, Activos totales por valor	Planta de Personal
Microempresa	Inferior a quinientos uno (501) salarios mínimos mensuales legales vigentes.	No superior a los diez (10) trabajadores.
Pequeña	Entre quinientos uno (501) y menos de cinco mil (5.001) salarios mínimos mensuales legales vigentes.	Entre once (11) y cincuenta (50) trabajadores.
Mediana	Entre cinco mil uno (5.001) y quince mil (15.000) salarios mínimos mensuales legales vigentes.	Entre cincuenta y uno (51) y doscientos (200) trabajadores.
Grande	Superior a quince mil (15.000) salarios mínimos mensuales legales vigentes.	Superior doscientos (200) trabajadores.

Fuente: DANE y adecuación del autor

No se tuvo en cuenta el monto de los activos que es la otra variable que utiliza el ente gubernamental para definir el tamaño de las empresas por la dificultad para obtener esa información.

4.7 ELABORACIÓN DE LOS CUESTIONARIOS, PRUEBA PILOTO Y APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS

Estas actividades se realizaron en el siguiente orden:

4.7.1 Elaboración de los cuestionarios. La elaboración de los dos tipos de instrumentos de recolección de datos para igual número de actores ...ver Anexos B y C..., se realizó teniendo en cuenta el propósito de la investigación: evaluar la pertinencia de los programas de pregrado en Administración de Empresas que ofrecen las instituciones de educación superior establecidas en la capital. El tipo de cuestionario que se utilizó fue el mixto por cuanto se consideró conveniente que tanto egresados titulados como empleadores

tuvieran la posibilidad de expresar sus propias opiniones y por eso se optó por preguntas cerradas y abiertas

4.7.2 Prueba piloto. Previo al trabajo de campo se llevó a cabo una prueba piloto sobre la aplicación de los cuestionarios en la que intervinieron 10 estudiantes y 5 empleadores y de allí surgieron algunos ajustes que una vez efectuados facilitaron la aplicación de los cuestionarios sin ningún inconveniente.

La prueba piloto mostró que ni la micro ni la pequeña empresas generaban empleos para los administradores de empresas, porque la administración de las mismas está en cabeza de sus propietarios o porque los costos de sostener un cargo de esa naturaleza limita su contratación como lo advirtieron los representantes de las 35 microempresas visitadas; en tanto que de las 15 pequeñas empresas visitadas, sólo tres habían contratado ocasionalmente administradores de empresas para realizar estudios de mercados. Sólo 3 de los 50 propietarios consultados manifestaron ser administradores de empresas, que porcentualmente representan el 6%. Porcentaje que pone de presente que tampoco los administradores de empresas son creadores de unidades productivas.

Ese resultado preliminar permitió reorientar la recolección de datos hacia la mediana y grande empresas exclusivamente que conjuntamente representan apenas el 3.6% de total de empresas establecidas en la capital pero que en definitiva, son las que absorben mano de obra capacitada, caso concreto, administradores de empresas. Circunstancia que se convierte en un reto en las aspiraciones de estos profesionales en lograr mejores condiciones laborales.

4.7.3 Aplicación de los instrumentos. La recolección de los datos (trabajo de campo) se llevó a cabo en dos fases: En la primera fase se trabajó con las universidades seleccionadas para el estudio con fin de obtener la información de los egresados titulados y luego la aplicación del cuestionario; etapa que se inició el 5 de marzo de 2008 y finalizó el 15 de junio del mismo año. La segunda fase comprendió una serie de actividades con el objeto de precisar el lugar exacto de ubicación de las empresas y los responsables de diligenciar la encuesta, la cual se inició el 1º. de junio de 2008 y finalizó el 30 de agosto del mismo año. En los dos casos se alcanzó el número de encuestas predeterminado aunque, fue un proceso complejo por la renuencia y lentitud de los actores involucrados en aceptar su participación en la investigación.

4.8 ANÁLISIS DE RELACIÓN DE LAS PREGUNTAS

Previo a la realización del trabajo de campo también se hizo un análisis con el propósito de ver como se relacionaban las preguntas de una y otra encuesta, su dependencia e independencia y la forma como podían contribuir al logro del proyecto en términos de resultados o valor agregado. Quedando entendido que las dos fuentes constituyen el eje central del trabajo por la información que se pretende obtener. A continuación se procede a efectuar el correspondiente análisis:

Las preguntas 1 y 2...ver Anexos B y C en su orden... tanto de la encuesta a egresados-titulados como a empleadores, persiguen la obtención de información general de una y otra fuente. Por consiguiente su *análisis será independiente*. Así como la pregunta 3 de la encuesta a egresados titulados.

La pregunta 4 del cuestionario a egresados titulados,...ver Anexo B... se analizará de manera correlativa con la número 9 del mismo cuestionario

con el fin de medir el agrado o desagrado por una asignatura. De igual manera, se analizarán las preguntas 6 y 8 respecto al trabajo más interesante realizado y el menos interesante desarrollado durante la carrera.

La pregunta 5 del cuestionario de egresados titulados,...ver Anexo B...se analizará con la pregunta 6 del cuestionario de empleadores ...ver Anexo C... por la relación directa que se previó entre la calificación dada por el egresado titulado a la pertinencia de los conocimientos adquiridos en la universidad y la calificación otorgada por el empleador al Administrador de Empresas al medir el desempeño de éste en su labor específica. Es decir, que deducciones se pueden extraer al cruzar esos datos

Las preguntas 4 y 5 del cuestionario de empleadores...ver Anexo C... permitirán establecer la categorización de las universidades en Bogotá D. C por parte de los empleadores al preferir Administradores de Empresas de tal o cual institución y si esta situación confirma o desvirtúa el ranking de algunas de ellas.

Las pregunta 7 del cuestionario de egresados titulados se analizará con la misma pregunta del cuestionario de empleadores,...ver Anexos B Y C... y serán estas dos respuestas así como las correspondientes a la 5 del cuestionario de egresados-titulados y la 6 de empleadores las que permitan realmente evaluar la pertinencia de los programas de pregrado en Administración de Empresas .

De igual manera, con las respuestas de las preguntas 8 de empleadores y 10 de egresados titulados,...ver Anexos C y B... se espera cruzar los datos recolectados con el fin de confirmar o no las hipótesis formuladas sobre la existencia de causas que afectan la formación de los Administradores de Empresas a nivel de Bogotá D. C. y cuáles pueden ser las posibles

acciones de tipo correctivo que deben introducirse al interior de los programas y desde la misma política pública en educación superior para mejorar la capacitación de los futuros administradores de empresas.

El anterior análisis indica que la formulación de las preguntas de una y otra fuente son apropiadas y están en la dirección correcta con respecto a la búsqueda del objetivo enunciado en la propuesta

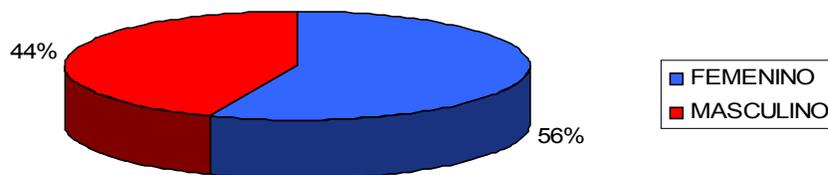
5. DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

5.1 DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA

Para efectos de la presente investigación se aplicaron setenta y tres encuestas a egresados titulados en administración de empresas de cinco de las seis instituciones de educación superior elegidas y treinta y siete encuestas a empleadores; muestras que como se indicó en el ...capitulo 4 4.6.1 y 4.6.2..., fueron determinadas siguiendo los procedimientos estadísticos correspondientes.

Los cuestionarios fueron contestados por 41 mujeres egresadas tituladas en Administración de Empresas que representan el 56% de los encuestados y 32 hombres, también egresados titulados en la misma disciplina que equivalen al 44% de la muestra. El 68% de los encuestados son empleados y el 32% independientes Figura 1.

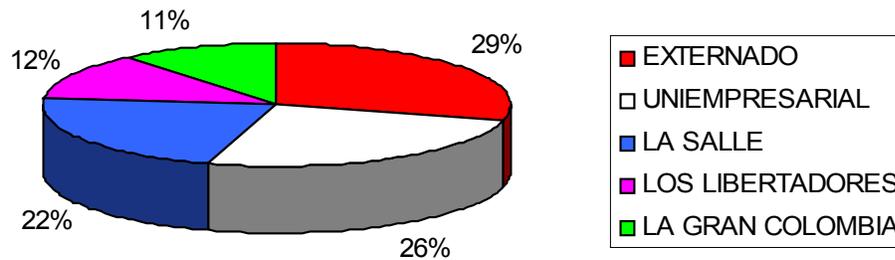
Figura 1. Género de los egresados titulados encuestados



Fuente: Datos de la encuesta y aporte del autor

La distribución porcentual de los graduados por universidad de procedencia se muestra en la figura 2, de donde se destaca la participación de los egresados titulados de las universidades Externado de Colombia y Uniempresarial que conjuntamente representan el 55% del total de la muestra.

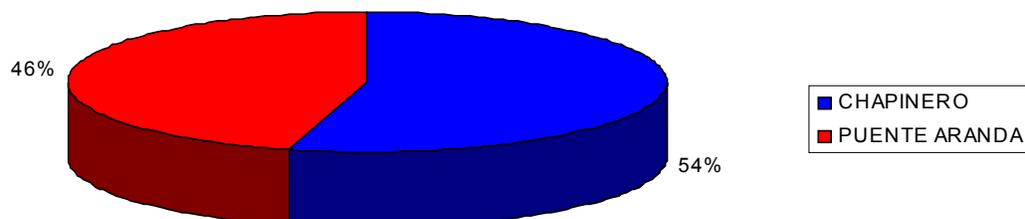
Figura 2. Universidad de procedencia de los graduados consultados



Fuente: Datos de la encuesta y aporte de autor

En cuanto a los empleadores, inicialmente se determinó un número de encuestas proporcional a la cantidad de empresas establecidas según el tamaño de las empresas seleccionadas, definido por el número de empleos generados de acuerdo con uno de los criterios establecidos por el DANE y aplicado para las empresas ubicadas en las localidades de Chapinero y Puente Aranda, zonas que fueron seleccionadas por su diversificación empresarial para la toma de las muestras. Sin embargo, la prueba piloto arrojó datos diferentes por cuanto la micro y pequeña empresas con muy pocas excepciones realmente no contratan administradores de empresas profesionales sino tecnólogos según testimonio de algunos de los 50 (35 micr-15 peq) propietarios de estos dos tipos de establecimientos visitados en las dos localidades. Es más, de esas cincuenta visitas realizadas sólo tres pequeñas empresas ocasionalmente contrataron administradores de empresas profesionales para realizar trabajos específicos. La distribución porcentual de las empresas encuestas por localidad se muestra en la siguiente figura:

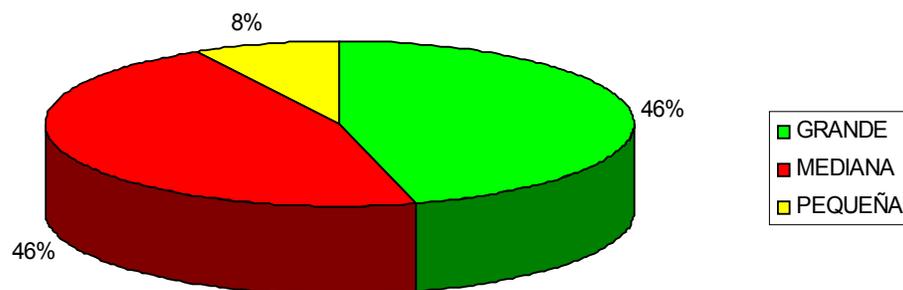
Figura 3. Distribución de las empresas por localidad



Fuente: Datos de la encuesta y aporte del autor

Frente a la circunstancia que la micro y pequeña empresas prácticamente no emplean administradores de empresas y con el propósito de continuar la investigación se reorientó el trabajo de campo hacia la mediana y grande empresas de donde se obtuvieron las restantes treinta y cuatro encuestas necesarias para completar el tamaño de la muestra requerida para el estudio en la siguiente proporción: 8% de encuestas provenientes de la pequeña empresa, 46% de la mediana y el mismo porcentaje para la grande, tal como se describe en la siguiente figura

Figura 4. Tamaño de las empresas encuestadas

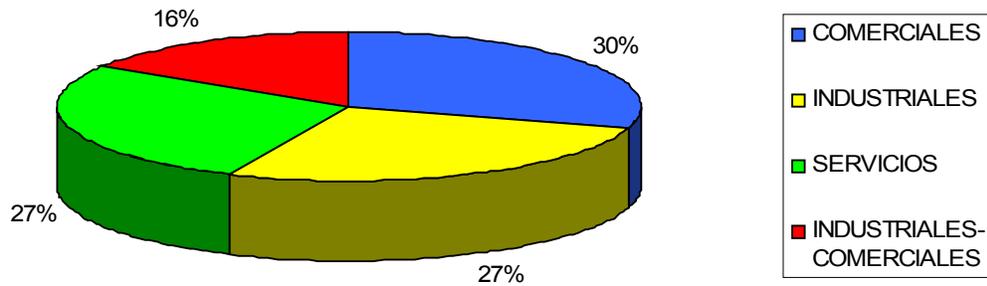


Fuente: Datos de la encuesta y aporte del autor

De acuerdo con los datos obtenidos y procesados, las actividades económicas que realizan las empresas encuestadas son: el 30% desarrollan actividades comerciales, 27% se dedica a la transformación de bienes, el 27% explota el sector servicios y un 16% combina las dos actividades: transformación y comercialización de sus productos.

Esto significa que hubo una cobertura apropiada de los diferentes sectores de la economía que garantiza equilibrio, confianza y seriedad de la información obtenida. La distribución porcentual de la actividad económica que explotan las empresas encuestadas puede verse en la siguiente figura:

Figura 5. Actividad económica de las empresas encuestadas



Fuente: Datos de la encuesta y aporte del autor

5.2 ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Este análisis se efectuará conservando el orden de importancia del objetivo de la investigación que consiste en evaluar la pertinencia y su utilidad frente a las demandas laborales de los programas de pregrado en Administración de Empresas que ofrecen las instituciones de educación superior establecidas en Bogotá D. C.

En la medida que avance el desarrollo de las preguntas planteadas tanto a egresados titulados de las instituciones de educación superior elegidas para esta investigación como a empleadores consultados, aparecerán hechos significativos como los resultados de la evaluación de la pertinencia que desvirtúa la hipótesis formulada sobre la no pertinencia de los conocimientos adquiridos por los graduados durante la carrera.

El mapa ocupacional de los graduados encuestados que indica que tan posicionados se encuentran los egresados titulados en Administración de Empresas en el mercado laboral; la elección de la mejor y peor asignatura vista durante la carrera y las razones que tuvieron para seleccionar unas y

otras y que reflejan coincidencias con el pensamiento de los empleadores respecto de las falencias observadas a estos profesionales en el desempeño de sus cargos; el trabajo más interesante y el menos interesante realizado en clase y los motivos que sustentan la elección de cada uno que descubren la existencia de deficiencias objeto de revisión por parte de las instituciones de educación superior que ofrecen estos programas con el fin de fortalecer las competencias académicas y profesionales de los estudiantes.

La importancia de considerar los criterios de selección y contratación que tienen establecidos los empleadores para la vinculación de administradores de empresas y la preferencia o no por la universidad de procedencia y las razones que sustentan la determinación adoptada; las recomendaciones que sugieren tanto egresados titulados como empleadores para mejorar la capacitación de estos profesionales y otros aspectos valiosos que arroja la investigación.

5.3 EVALUACIÓN DE LA PERTINENCIA

Antes de iniciar el análisis de los resultados de la evaluación de la pertinencia por parte de los dos actores inmersos en este proceso: *egresados titulados y empleadores*. Se consideró necesario hacer la conversión a términos cualitativos de los valores asignados a la pertinencia con el fin de facilitar su interpretación como lo contiene la siguiente tabla:

Tabla 2. Valoración cualitativa de la pertinencia

REGULAR	Hasta 7.0
BUENA	de 7.01 a 9.0
EXCELENTE	de 9.01 a 10.0

Fuente: el autor

5.3.1 Evaluación de la pertinencia por parte de los egresados titulados.

En la tabla 4 se muestra el resultado de la valoración que los egresados titulados en Administración de Empresas consultados le dieron a la pertinencia de los conocimientos adquiridos durante la carrera como resultado de su desempeño laboral por institución de educación superior y global en una escala de 4 a 10, asumiendo que por debajo de 4 (o 2 en la escala de 1 a 5), ningún participante la calificaría.

Tabla 3. Valoración de la pertinencia por universidad y global

UNIVERSIDAD	REGULAR		BUENA		EXCELENTE		TOTAL
	Número	%	Número	%	Número	%	ESTS.
Externado	8	38.1	13	61.9	0	0	21
Uniempresarial	2	11.8	13	76.4	2	11.8	17
La Salle	2	12.5	14	87.5	0	0	16
Gran Colombia	1	12.5	7	87.5	0	0	8
Libertadores	2	18.2	9	81.8	0	0	11
Cesa	0		0		0		0
TOTALES	15		56		2		73
VR. RELATIVO	20.6%		76.7%		2.7%		100.0%

Fuente: Datos de la encuesta y aporte del autor

Para destacar de la tabla anterior, ese 76.7% de los egresados titulados encuestados que calificaron como relativamente *Buena*, la pertinencia de los conocimientos adquiridos durante la carrera como resultado de su desempeño laboral, citando razones como la acertada elección de los contenidos de algunas asignaturas, la adecuada orientación de los docentes (no en su mayoría), y la metodología utilizada que conjuntamente propiciaron una clara

comprensión de las diferentes temáticas que indudablemente contribuyeron a fortalecer y afianzar los conocimientos impartidos.

No obstante esa opinión favorable de la población encuestada, ésta a su vez, también hace recomendaciones importantes con el propósito de mejorar los procesos de formación de los futuros administradores de empresas en temas muy sensibles como la formación en competencias tanto genéricas como específicas, la oportuna actualización de los contenidos de las asignaturas, la capacitación pedagógica y didáctica de los docentes, el mejoramiento de los recursos metodológicos empleados, una práctica empresarial más profunda, el uso intensivo de la tecnología, controles más eficientes por parte del Estado a la apertura de nuevos programas en el campo disciplinar y el dominio de una segunda lengua de influencia comercial. Son aspectos que se irán conociendo en la medida que avanza la evaluación de los resultados.

Al examinar esos efectos por institución, las universidades de La Salle y la Gran Colombia obtuvieron los mejores resultados en términos porcentuales al lograr que el 87.5% de sus egresados titulados encuestados, calificaran la pertinencia de los conocimientos adquiridos durante la carrera como *buena*, en tanto que el 12.5% de esos mismos participantes la calificaron como *regular* y cero porcentaje como excelente.

El 61.9% de los egresados titulados de la Universidad Externado de Colombia valoraron la pertinencia de los conocimientos adquiridos durante la carrera como *buena*, mientras que el 38.1% dijo que era *regular* y cero porcentaje como *excelente*.

El 11.8% de los egresados titulados de la Uniempresarial calificaron la pertinencia de los conocimientos adquiridos durante la carrera como

excelente, en tanto que el 76,4 la calificó como *buena* y el 38.1% dijo que era *regular*.

El 81.8% de los egresados titulados de los Libertadores calificó la pertinencia de los conocimientos adquiridos durante la carrera como *buena*, el 18.2% como *regular* y cero porcentaje como *excelente*

Pero también se analizó la valoración de esa pertinencia por género, cuyos resultados se pueden apreciar en la tabla 4.

Tabla 4. Valoración de la pertinencia por universidad y género

UNIVERSIDAD	REGULAR				BUENA				EXCELENTE				TOTAL	
	F	%	M	%	F	%	M	%	F	%	M	%	F	M
Externado	5	62.5	3	37.5	7	53.8	6	46.2	0	0.0	0	0.0	12	9
Uniempresarial	1	50.0	1	50.0	7	53.8	6	46.2	0	0.0	2	100	8	9
La Salle	2	100.0	0	0.0	9	61.5	5	38.5	0	0.0	0	0.0	11	5
Gran Colombia	0	0.0	1	100.0	4	57.1	3	42.9	0	0.0	0	0.0	4	4
Libertadores	2	100.0	0	0.0	4	44.5	5	55.5	0	0.0	0	0.0	6	5
Cesa	0		0		0		0		0		0		0	0
TOTALES	10		5		31		25		0		2		41	32
VR RELATIVO	13.8%		6.9%		42.4%		34.2%		0.0%		2.7%		100.0%	
		15				56					2			
		20.7%				76.6%					2.7%			

Fuente: Datos de las encuestas y aporte del autor

Al analizar la tabla anterior se observa que las mujeres al valorar la pertinencia como *regular* duplicaron a los hombres (10 a 5), de igual manera fueron mayoría al calificarla como *buena* (31 a 25) y ninguna mujer la calificó como *excelente*, sólo dos hombres le asignaron esa valoración. Es decir, que la mujer mantuvo su percepción con relación a la pertinencia. En el primero y segundo casos la mujer fue mayoría y el tercer no registró participación.

La situación es algo diferente por universidades : En el Externado, la mujer siempre fue mayoría al calificar la pertinencia como *regular*, buena o excelente y ninguno como *excelente*. En la Uniempresarial, hubo equilibrio al valorar la pertinencia como regular y las mujeres fueron mayoría al calificarla como *buena* pero los hombres la calificaron como *excelente*. En la Salle, las mujeres fueron las únicas que calificaron la pertinencia como *regular*, fueron mayoría al calificarla como *buena* y ninguno como *excelente*. En la Gran Colombia, las mujeres también fueron mayoría al calificarla como *regular* o buena y ninguno como *excelente* y en los Libertadores, las mujeres fueron mayoría al calificar la pertinencia como *regular*, los hombres fueron mayoría al calificarla como *buena* y ninguno como *excelente*.

Complementando la tabla 4, a continuación se hace un análisis de la pertinencia de los conocimientos adquiridos durante la carrera, teniendo en cuenta la participación por género y por institución de educación superior ...ver tabla 3...

En la Universidad Externado de Colombia: el 61.9% (7 mujeres y 6 hombres) de los egresados titulados califican como *buena* la pertinencia de los conocimientos adquiridos durante la carrera como resultado de su desempeño laboral; el 38.1%(5 mujeres y 3 hombres) la califican como *regular* y ninguno como *excelente*.

En la Uniempresarial: el 76.4%(6 mujeres y 7 hombres) de los egresados titulados califican como *buena* la pertinencia de los conocimientos adquiridos durante la carrera como producto de su desempeño laboral; el 11.8% (cero mujeres y 2 hombres) la califican como *excelente* en tanto que el 11,1% (1 mujer y 1 hombre) la califican como *regular*.

En la Universidad de la Salle: el 87.5% (5 mujeres y 9 hombres) de los egresados titulados califican como *buena* la pertinencia de los conocimientos adquiridos durante la carrera como resultado de su desempeño laboral; el 12.5%(2 mujeres y cero hombres), la califican como *regular* y ninguno como *excelente*

En los Libertadores: el 87,5% (3 mujeres y 4 hombres), califican como *buena* la pertinencia de los conocimientos adquiridos durante la carrera como resultado de su desempeño laboral; el 12.5% (cero mujeres y 1 hombre), la califican como *regular* y ninguno como *excelente*

En la Universidad Gran Colombia: el 81,8% (2 mujeres y 4 hombres), califican como *buena* la pertinencia de los conocimientos adquiridos durante la carrera como resultado de su desempeño laboral; el 18.2% (2 mujeres y cero hombres), la califican como *regular* y ninguno como *excelente*.

La calificación promedio obtenida de la pertinencia de los conocimientos adquiridos durante la carrera como resultado del desempeño laboral fue de 8.05, como lo describe la siguiente tabla:

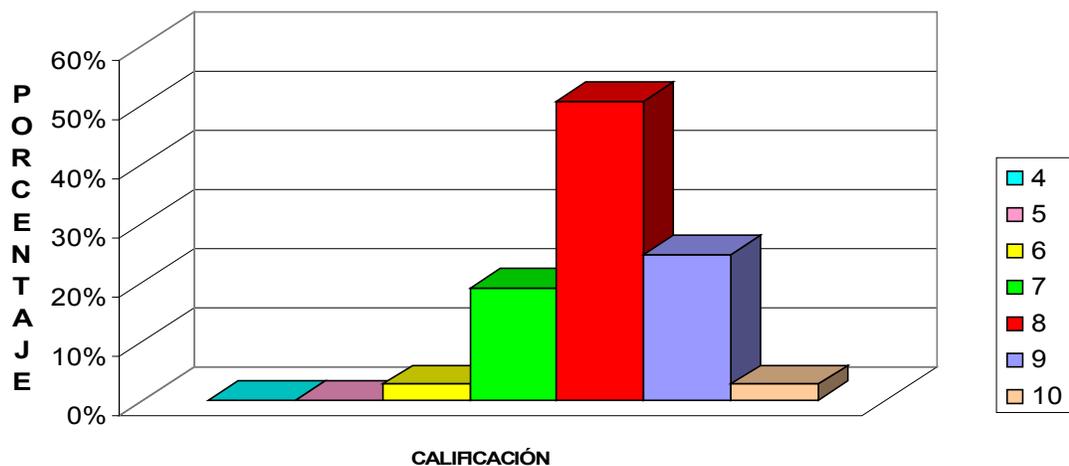
Tabla 5. Calificación promedio de la pertinencia

CALIFICACIÓN DE LA PERTINENCIA(escala 4 a 10)	NÚMERO DE PARTICIPANTES	PARTICIPACIÓN PORCENTUAL
4	0	0%
5	0	0%
6	2	3%
7	14	19%
8	37	51%
9	18	25%
10	2	3%
TOTAL EGRESADOS TITULADOS	73	100%
CALIFICACIÓN PROMEDIO	8,05	

Fuente: Datos de la encuesta y aporte del autor

De la figura 6 se destaca que el 51% de los administradores de empresas egresados titulados consultados calificaron con 8 en una escala de 4 a 10, la pertinencia de los conocimientos adquiridos durante la estancia en la universidad como resultado del desempeño laboral frente al 8.05 del promedio general. En la figura 6 se muestran esos resultados

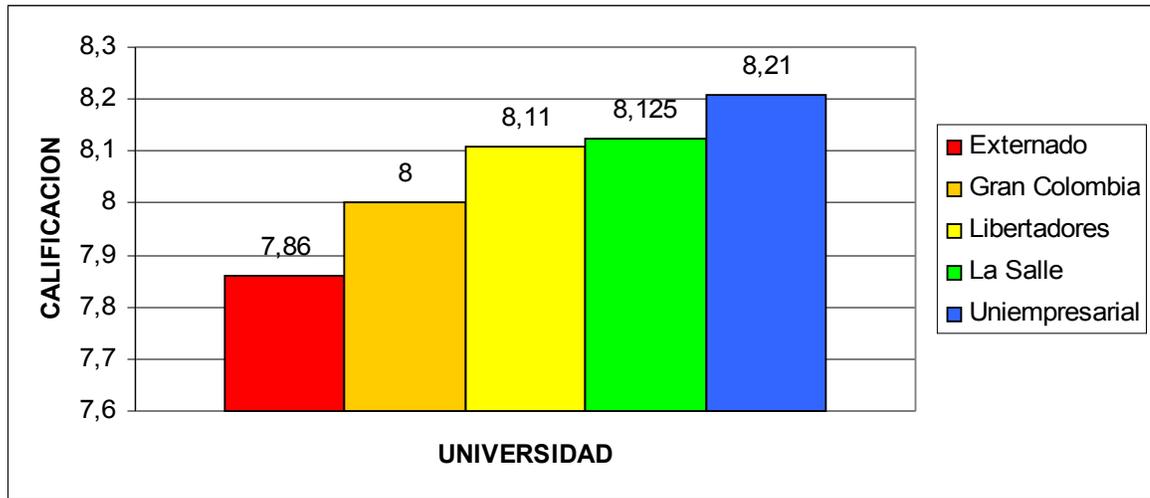
Figura 6. Calificación de la pertinencia por los graduados



Fuente: Datos de la encuesta y aporte del autor

En la figura 7 se indican los resultados de la evaluación de la pertinencia por universidad como complemento a la información anterior en donde se puede observar que la Universidad Externado de Colombia obtuvo la menor evaluación (7.86 en una escala de 4 a 10) por parte de sus egresados titulados en tanto que la Uniempresarial logró la mayor evaluación (8.21) por parte de sus graduados en Administración de Empresas y la Universidad Gran Colombia se situó en la parte intermedia con una evaluación de 8 asignada por sus graduados. La media se situó en 8.05

Figura 7. Evaluación de la pertinencia por universidades



Fuente: Datos de la encuesta y aporte del autor

5.3.2 Evaluación de la pertinencia por parte de los empleadores. Por su parte los empleadores también valoraron la pertinencia de los conocimientos de los egresados titulados como producto de su desempeño laboral con una nota promedio de 7.7 en la misma escala...ver figura 31. p.104... que está muy cerca de la calificación promedio (8.05) dada por los graduados en Administración de Empresas. Sin embargo, tanto egresados titulados como empleadores hacen cuestionamientos importantes sobre algunos ejes centrales del proceso de formación como se podrá evidenciar al abordar cada una de las preguntas formuladas.

5.4 ANÁLISIS OCUPACIONAL DE LOS EGRESADOS TITULADOS

Para analizar la situación ocupacional de los egresados titulados empleados e independientes de las cinco instituciones de educación superior, se construyó un especie de mapa ocupacional y se clasificaron los cargos de los egresados titulados empleados en tres grupos: medios, intermedios y operativos. Así como las actividades de los graduados independientes

agrupadas en tres sectores: industrial, comercial, de servicios y asesorías. La siguiente tabla muestra esos resultados:

Tabla 6. Mapa ocupacional de egresados titulados encuestados

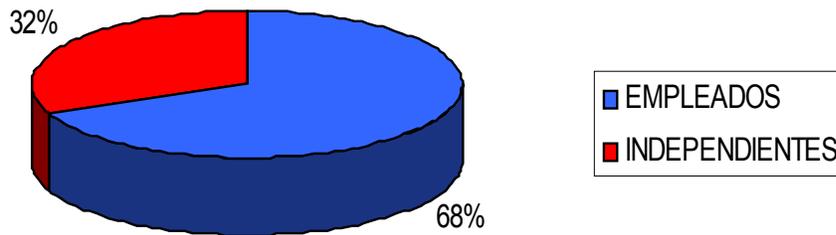
	EMPLEADOS			INDEPENDIENTES			TOTALES
		CARGOS			COMERCIO Y		
UNIVERSIDAD	MEDIOS	INTERMEDIOS	OPERATIVOS	INDUSTRIA	SERVICIOS	ASESORES	
Externado	3	2	7	0	6	3	21
Uniempersonal	4	3	6	1	1	2	17
La salle	3	1	7	2	2	1	16
Gran Colombia	1	1	4	0	1	1	8
Libertadores	2	3	3	0	2	1	11
Cesa	0	0	0	0	0	0	0
TOTALES	13	10	27	3	12	8	73
	26.0%	20.0%	54.0%	13.1%%	52.1%	34.8%	
VALORES ABSOLUTOS		50			23		100%
Explicación:							
Cargos medios= jefes y directores							
Cargos intermedios= analistas y asesores							
Cargos operativos= coordinadores, asistentes y auxiliares							

Fuente: Datos de la encuesta y aporte del autor

Nótese que los egresados titulados mejor ubicados corresponden a las universidades Externado de Colombia y Uniempresarial respectivamente.

A partir de la anterior presentación se organizaron algunos datos para hacerlos más visibles, los cuales están esquematizados en las figuras 8, 9 y 10 que se presentan a continuación:

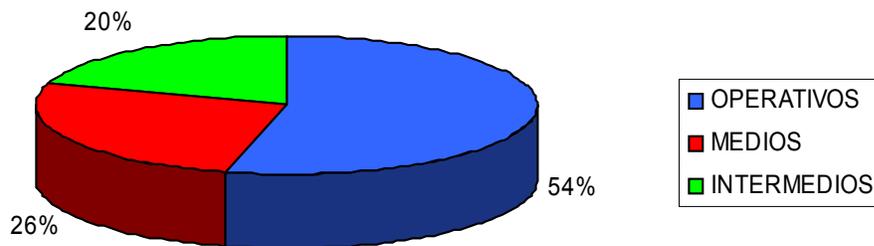
Figura 8. Actividad de los egresados titulados encuestados



Fuente: Datos de la encuesta y aporte del autor

De los 50 egresados titulados empleados el 56% son mujeres (28) y el 44% son hombres (22). Confirmándose la tendencia actual de que la mujer continúa ganando terreno en los campos formativo, profesional y laboral. De los 23 independientes el 48% son mujeres (11) y el 52% son hombres (12)

Figura 9. Cargos de los graduados encuestados empleados

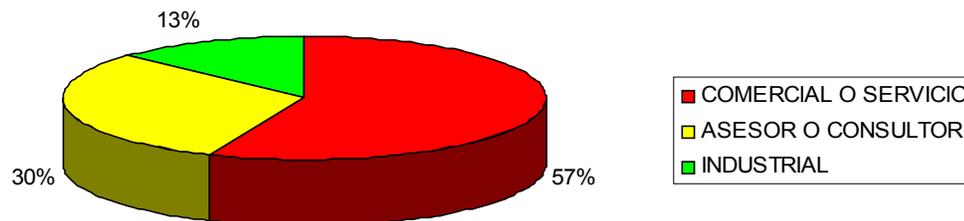


Fuente: Datos de la encuesta y aporte del autor

Para destacar de los egresados titulados empleados ese 54% que cumplen actividades operativas. Es un resultado que refleja el bajo posicionamiento del administrador de empresas en el ámbito laboral.

En lo pertinente a los resultados de las ocupaciones desarrolladas por los 23 egresados titulados independientes encuestados, indican que la mayoría (57%) de estos profesionales se dedican a la intermediación de bienes y servicios, en donde la inversión inicial no es tan significativa.

Figura 10. Ocupación de los graduados independientes



Fuente: Datos de la encuesta y aporte del autor

Crear empresa no es un ejercicio sencillo dicen los encuestados y, menos en un medio tan complejo como el colombiano en donde 9 de cada 10 nuevos negocios desaparecen antes de cumplir los dos años de establecidos, agregaron los administradores de empresas consultados

5.4.1 Grado de satisfacción laboral de los egresados titulados consultados, por institución de educación superior y global. La siguiente tabla contiene los resultados del grado de satisfacción laboral expresada por los graduados encuestados como producto de su desempeño profesional

De se allí se destaca el 54.8% (22 mujeres y 18 hombres) de los encuestados que manifestaron estar satisfechos con el cargo que desempeñan actualmente y de este porcentaje los egresados titulados de los libertadores y la Gran Colombia con 63.6% y el 62.5% en su orden, son las más favorecidas. El 38.8% (10 mujeres y 11 hombres) se expresaron muy satisfechos con el trabajo que desarrollan y de ese porcentaje, la Uniempresarial y la Salle con el 35.3% y el 31.3% respectivamente son las mejor libradas. El 16.4%(9 mujeres y 3hombres) de los graduados encuestados se sintieron poco satisfechos con el cargo que desempeñan y de ese porcentaje la Gran Colombia y el Externado de Colombia con el 12.5% y el 14.3% en su orden fueron las más golpeadas. En tanto que ninguno de los graduados encuestados dijo estar nada satisfecho.

Tabla 7. Grado de satisfacción laboral de los egresados titulados consultados

INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR	GRADO DE SATISFACCIÓN LABORAL				POR GÉNERO	
	MUY SATISFECHOS	SATISFECHOS	POCO SATISFECHOS	NADA SATISFECHOS	F	M
EXTERNADO DE COLOMBIA	29.0%	57.1%	14.3%	0.0%	57.1%	42.9%
UNIEMPRESARIAL	35.3%	47.1%	17.6%	0%	47.0%	53.0%
LA SALLE	31.3%	50.0%	18.8%	0%	68.0%	32.0%
GRAN COLOMBIA	25.0%	62.5%	12.5%	0%	59.0%	50.0%
LOS LIBERTADORES	18.2%	63.6%	18.2%	0.0%	54.5%	45.5%
GLOBAL	28.8%	54.8%	16.4%	0%	56.2	43.8%
Mujeres	10	22	9	0	41	32
Hombres	11	18	3	0		

Fuente: Datos de la encuesta y aporte del autor

5.4.2 Grado de satisfacción de los empresarios en relación con el desempeño de los egresados titulados empleados. Los empresarios consultados también fueron interrogados sobre el grado de satisfacción con relación al desempeño de los egresados titulados empleados. Para resaltar de los datos anteriores el 70.2% de los empleadores encuestados que se expresó satisfecho con el desempeño de los administradores de empresas contratados. Porcentaje superior al asignado por los egresados titulados para el mismo rango. El 18.9% de los empresarios consultados se mostró muy satisfecho con el desempeño de los administradores de empresas a su servicio. Porcentaje exactamente igual al obtenido por los graduados encuestados para el mismo rango. El 10.9% de los empleadores manifestó estar poco satisfecho con el desempeño de los

administradores de empresas a su servicio. Porcentaje superior al asignado por los egresados titulados para el mismo rango. . En tanto que ninguno de los empresarios dijo estar nada satisfecho.

Tabla 8. Grado de satisfacción de los empresarios consultados con relación a los egresados titulados empleados

TAMAÑO DE LAS EMPRESAS	NUMERO DE EMPESAS	GRADO DE SATISFACCIÓN DE LOS EMPLEADORES			
		MUY SATISFECHOS	SATISFECHOS	POCO SATISFECHO	NADA SATISFECHO
MICROEMPRESA	0	0	0	0	0
PEQUEÑA	3	0	3	0	0
MEDIANA	17	4	10	2	0
GRANDE	17	3	13	1	0
TOTALES	37	7	26	4	0
	100%	18.9%	70.2%	10.9%	0%

Fuente: datos de la encuesta y aporte del autor

En síntesis, el fenómeno de la empleabilidad se convierte en un reto para las instituciones de educación superior que forman administradores de empresas por cuanto deberán transformar la mentalidad de sus estudiantes para que mayoritariamente sean creadores de empresas y generadores de empleo.

De lo contrario, como se visualiza la situación local y nacional, en el largo plazo y aún en el mediano los futuros profesionales tendrán que ser muy competitivos para alcanzar una posición digna en la empresa dado que los técnicos y tecnólogos en administración de empresas vienen siendo protagonistas en el campo laboral en razón a su formación que está fundamentada el saber hacer que es precisamente lo que requiere la empresa global.

5.5 ANÁLISIS ACADÉMICO Y PROFESIONAL

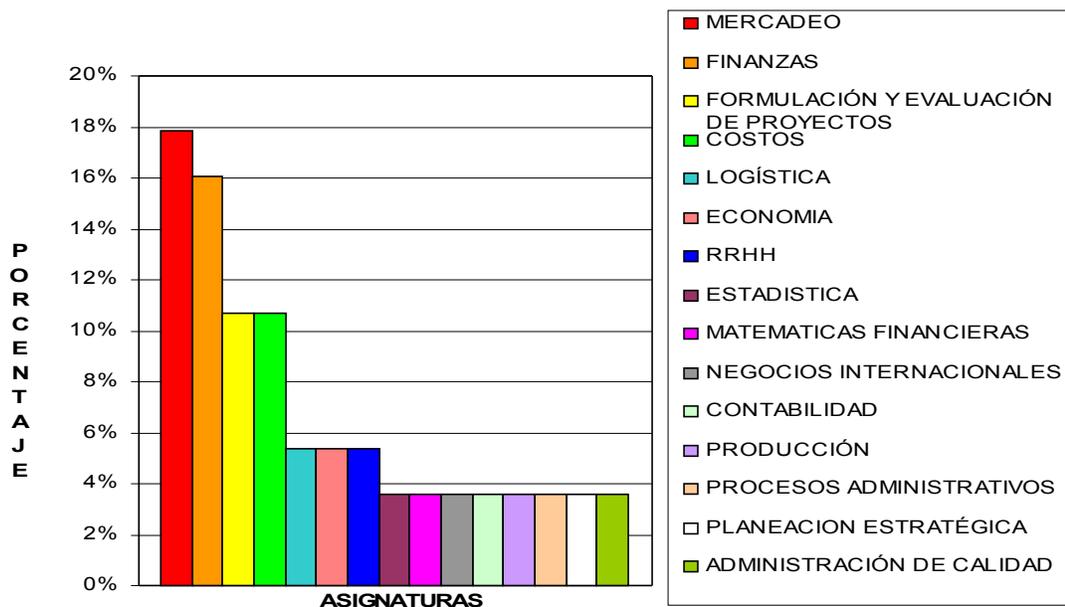
La información estadística precedente revela que la gran masa de la población encuestada (79,3%) está satisfecha con la capacitación profesional recibida en el campo disciplinar en estudio, a pesar de ese 20.7% insatisfecha, lo que permite despejar uno de los temores que se plantearon al iniciar la investigación en el sentido de la no pertinencia de los conocimientos proporcionados a los administradores de empresas durante su formación como propicios para su desempeño laboral.

Pero también, se confirma otros supuestos que están relacionados con el posicionamiento del administrador de empresas en el mercado laboral que lo sitúa por debajo de la línea del mando medio como se indicó anteriormente y que es ratificada con la percepción de muchos de los empleadores encuestados que califican al administrador de empresas como un profesional demasiado generalista; con bajo perfil gerencial; con serias falencias en competencias genéricas y específicas; escaso dominio de una segunda lengua de influencia comercial; con dificultades para exponer y defender ideas o proyectos y baja adaptabilidad para trabajar en equipo.

El análisis anterior se confirma también con la pregunta 4...ver Anexo B... que se les formuló a los egresados titulados sobre cuál había sido la mejor asignatura vista durante la carrera, y el 18% de los encuestados contestó que mercadeo en primer lugar, finanzas con el 16% en segundo lugar y formulación y evaluación de proyectos con el 11% en tercer lugar; en tanto que la estadística y las matemáticas ocuparon el noveno y décimo lugar respectivamente.

Aquí se observa algo muy inquietante, ninguno de los 73 estudiantes encuestados mostró preferencia por el componente administración que es el área disciplinar donde se dota al estudiante de las habilidades gerenciales necesarias para el ejercicio profesional y que obviamente le permitiría alcanzar posiciones de privilegio en las organizaciones. Sin embargo, los resultados confirman otra cosa como lo explica la figura 11...ver información adicional en Anexo E. Tabla E.1...

Figura 11. Mejor asignatura vista en la carrera

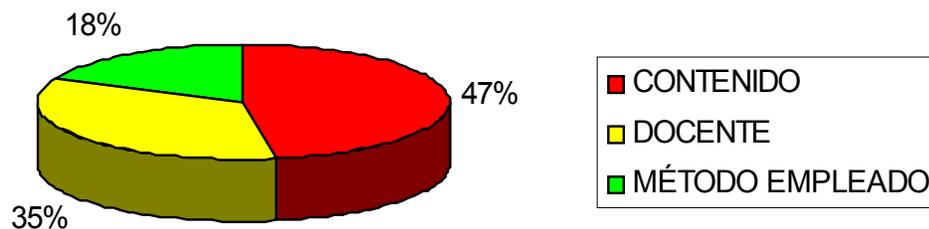


Fuente: Datos de la encuesta y aporte del autor

Al preguntárseles a los egresados titulados las razones por las cuales eligieron la mejor asignatura vista en clase las respuestas fueron :

El 47% de los egresados titulados encuestados se expresaron por los contenidos como la razón más importante para elegir la mejor asignatura vista durante la carrera, seguido del docente con un 35%, en tanto que el método empleado ocupó el tercer lugar con el 15%. La figura 12 muestra esos resultados ...ver información adicional en Anexo E. Tabla E.2...

Figura 12. ¿Por qué fue la mejor asignatura vista en la carrera?



Fuente: Datos de la encuesta y aporte del autor

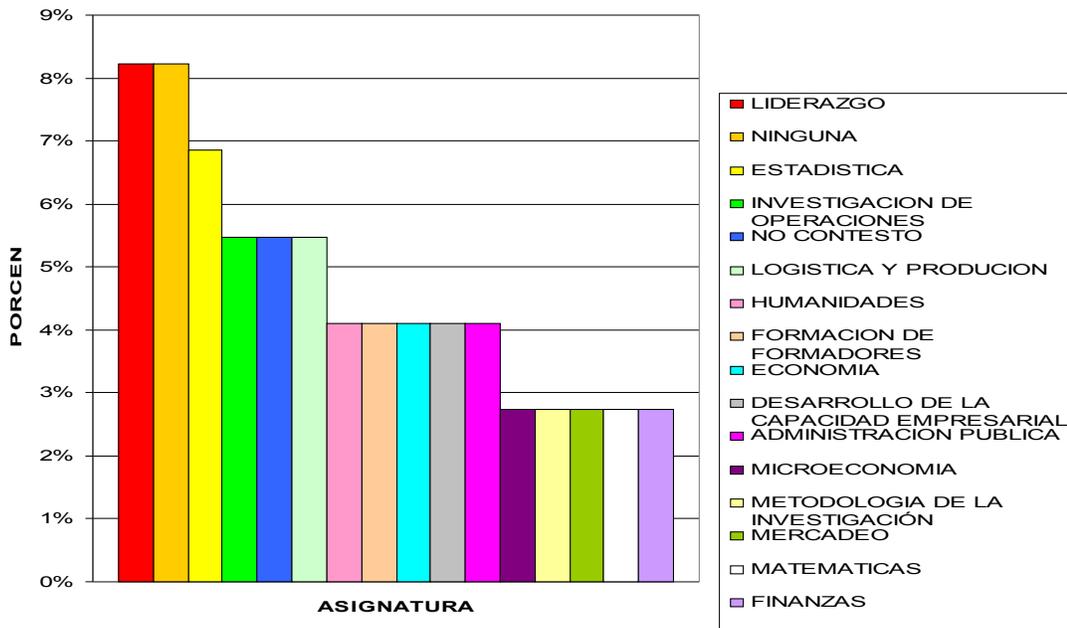
Esto significa que la selección actualizada y pertinente de contenidos debidamente articulados de las diferentes asignaturas que integran una disciplina, debe constituir un ejercicio académico singular en el desarrollo del currículo. Así, como la incorporación de docentes bien capacitados técnica, pedagógica, didáctica y humanísticamente capaces, de utilizar estrategias metodológicas apropiadas que le permitan a los estudiantes una fácil comprensión de las diferentes temáticas inmersas en un campo específico del saber.

Esos tres pilares del proceso formativo (contenidos, método y docente) conectados por la tecnología, reforzados por una práctica empresarial extensiva y perfecto dominio de una segunda lengua de influencia

comercial; capacitaría al nuevo profesional en administración de empresas en las competencias genéricas (sistémicas, personales e instrumentales) y específicas (académicas y profesionales) necesarias para desempeñarse con éxito en la empresa, sea ésta ajena o propia.

De otra parte, si se comparan los resultados de la mejor asignatura con los resultados de la peor asignatura vista durante la carrera se observa que mientras el 18% de los encuestados se identifican con el mercadeo, seguido por finanzas en un 16%, como las mejores asignaturas vista durante la carrera ...ver figura 11..., el 10% de los egresados titulados encuestados no gustan del liderazgo y un 9% de la estadística Sin embargo, el 9% de los egresados titulados consultados se manifestaron a favor de todas las asignaturas vistas en la carrera como se contempla en la siguiente figura ...ver información adicional en Anexo E. Tabla E 3...

Figura 13. Peor asignatura vista en la carrera

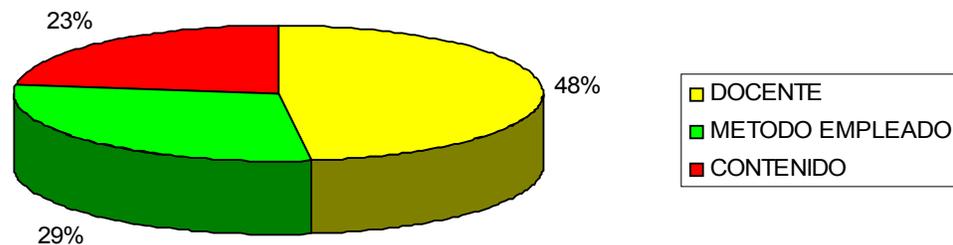


Fuente: Datos de la encuesta y aporte del autor

Indudablemente que estos resultados desconciertan y lo más preocupante es que también son falencias anotadas por los empleadores en sus consideraciones sobre el desempeño de los administradores de empresas que están o han laborando en las empresas encuestadas y la falta de liderazgo es una de esas deficiencias al ser calificada por los empleadores con la menor calificación promedio 7.1...ver figura 31. p.104...

Al evaluar las razones por las cuales los egresados titulados encuestados eligieron la peor asignatura vista en la carrera, se observa que en primer lugar con el 48% de respuestas mencionan al docente como el responsable de esa situación, el 29% señalan al método empleado y el 23% se decidió por los contenidos. La figura 14 muestra esos resultados...ver información adicional en Anexo E, Tabla E.4...

Figura 14. ¿Por qué fue la peor asignatura vista en la carrera?

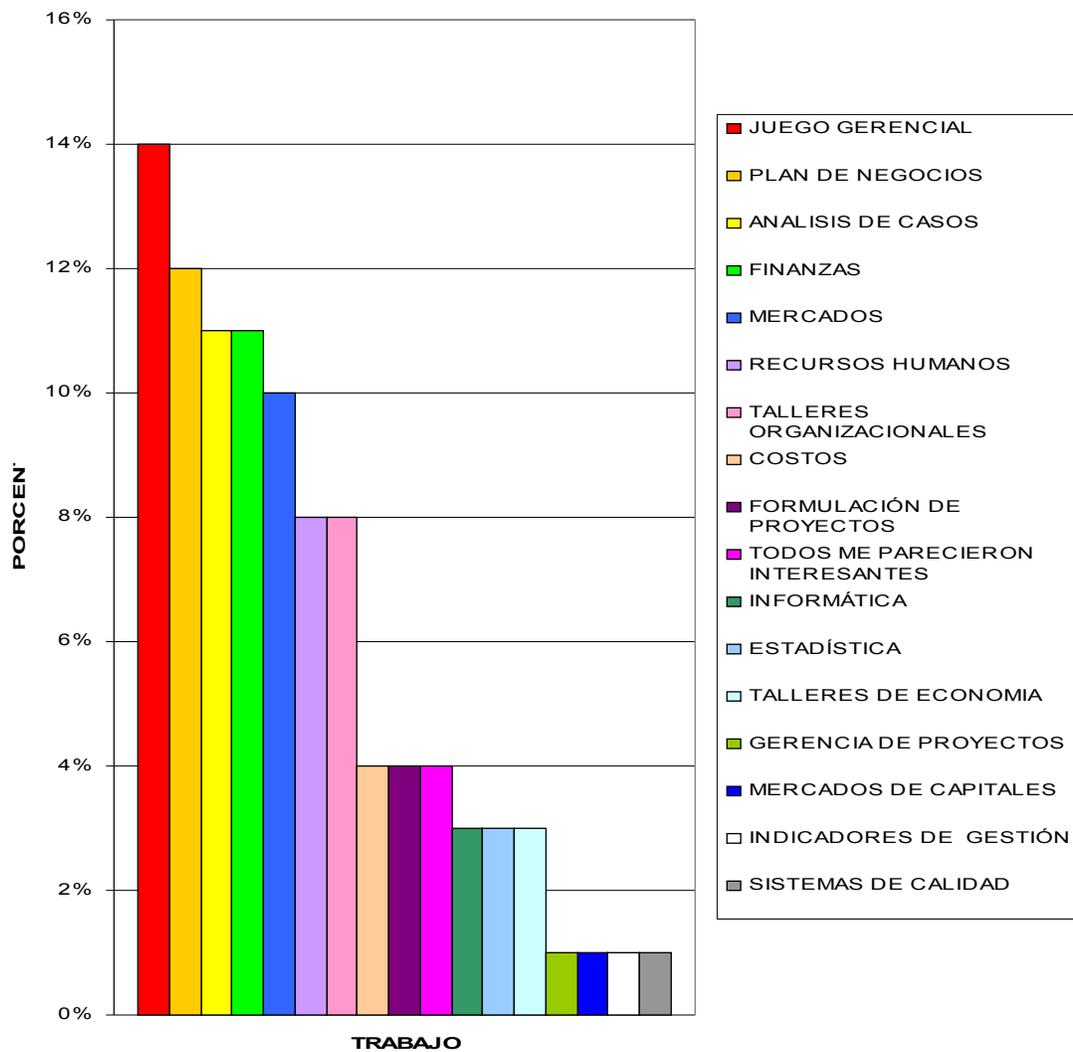


Fuente: Datos de la encuesta y aporte del autor

Si comparamos los resultados de la mejor asignatura vista en la carrera con la peor, encontramos que se invierte el orden: en la mejor asignatura imperaron los contenidos, en la peor, el docente que también responde por el método empleado y por la selección apropiada de los contenidos. Es fundamental la capacitación del docente universitario en pedagogía y didáctica, para que su desempeño sea verdaderamente reconocido.

Con relación al trabajo más interesante realizado en clase durante la carrera así como el menos interesante, también se descubren sorpresas. Los más interesantes fueron en su orden según los graduados encuestados las simulaciones de juego gerencial con el 14%, los planes de negocios con el 12%, análisis de casos con el 11%, finanzas con el 12% y mercados con el 13%. Los resultados completos se muestran en la figura 15...ver información adicional en Anexo E, Tabla E.5...

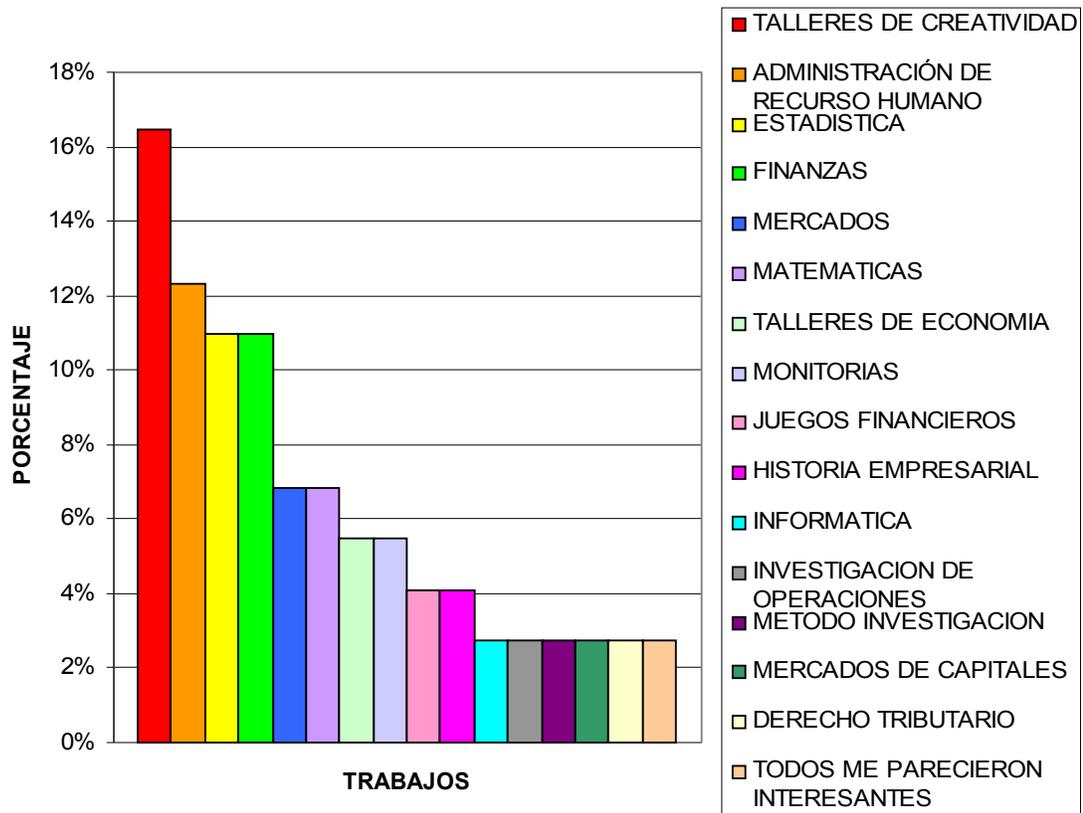
Figura 15. Trabajo más interesante realizado en clase



Fuente: Datos de la encuesta y aporte del autor

En tanto que los tres trabajos menos interesantes fueron: los talleres sobre creatividad con el 16%, los de administración del recurso humano con el 12% y los ejercicios de estadística con un 11%, tal como se pueden apreciar en la figura 16...ver información adicional en Anexo E, Tabla E.6...

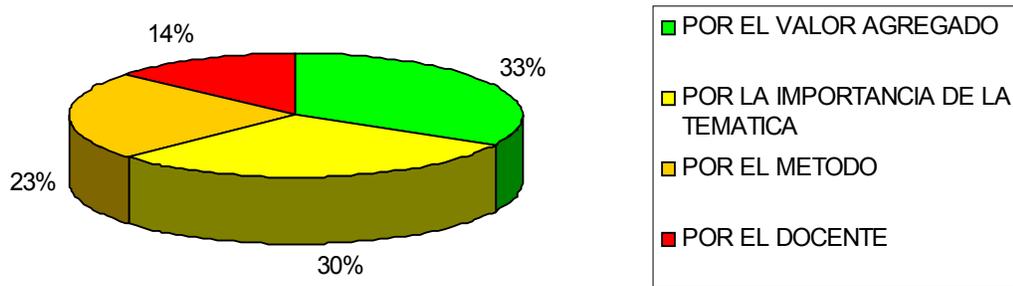
Figura 16. Trabajo menos interesante realizado en clase



Fuente: Datos de la encuesta y aporte del autor

Las razones por las cuales los egresados titulados encuestados decidieron señalar el trabajos más interesante y el menos interesante fueron en su orden por el valor agregado obtenido un 33%; por la importancia de la temática un 30%, por el método un 23% y por el docente un 14%, tal como se puede observar en la figura 17 ...ver información adicional en Anexo E. Tabla E.7...

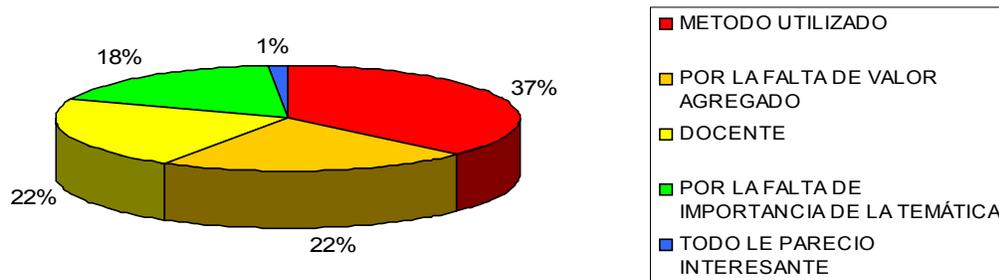
Figura 17. ¿Por qué fue el trabajo más interesante realizado en clase?



Fuente: Datos de la encuesta y aporte del autor

En cuanto al trabajo menos interesantes el 37% se inclino por el método utilizado; el 22% por la falta de valor agregado; el 22% por el docente y el 18% por la falta de importancia de la temática. Estos resultados se pueden apreciar en la figura 18 ...ver información adicional en Anexo E. Tabla E.8...

Figura 18. ¿Por qué fue el trabajo menos interesante realizado en clase?



Fuente: Datos de la encuesta y aporte del autor

En uno y otro caso se percibe la responsabilidad del docente en la orientación de estos trabajos independientemente de si fue o no provechosa esa actividad para el estudiante.

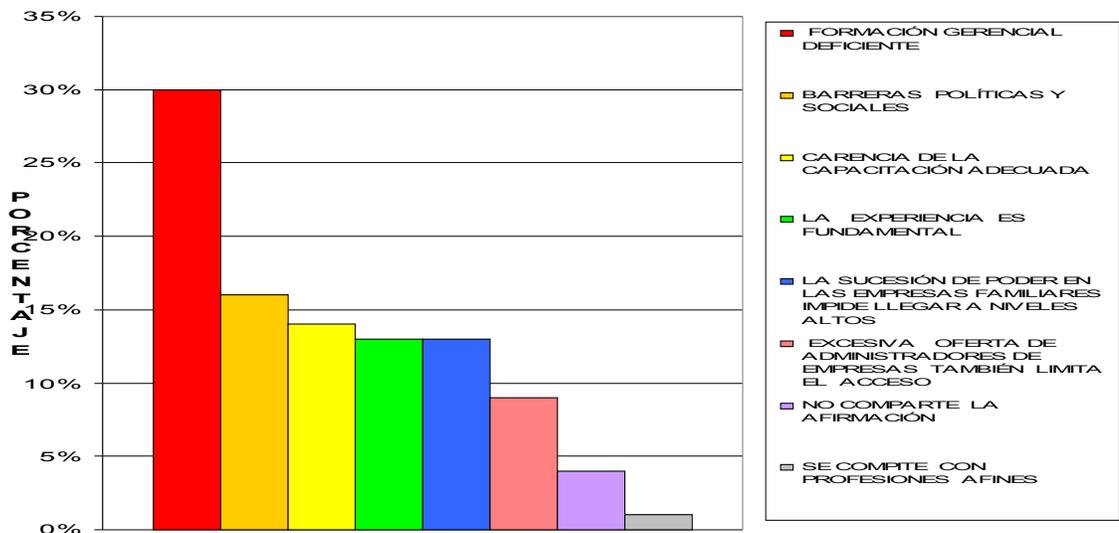
Los resultados de estas dos preguntas reafirman observaciones de los empleadores en el sentido que los administradores de empresas necesitan desarrollar más su capacidad creativa como parte de la formación gerencial. Esta cualidad es muy necesaria para la acertada conducción y crecimiento

de los negocios. “Sin creatividad no hay innovación y sin innovación se mueren las esperanzas del negocio” manifestó uno de los empleadores.

Cuando se les preguntó a los graduados consultados que citaran tres razones por las cuales los administradores de empresas tenían dificultades para acceder a los altos cargos en las organizaciones, las respuestas fueron:

Formación gerencial deficiente, 30% como la principal dificultad para acceder a los cargos de mayor responsabilidad en las empresas; el 17% cita como causa la existencia de barreras políticas y sociales; el 14% manifiestan la falta de capacitación apropiada como el tercer elemento fundamental para escalar posiciones de privilegio en las organizaciones y en cuarto lugar con el 13% destacan la sucesión de poder en las empresas familiares como una limitante para lograr cargos importantes en estas empresas. El 7% de los egresados titulados encuestados se manifestaron en desacuerdo con el planteamiento de la pregunta. Los resultados completos se pueden apreciar en la figura 19 ...ver información adicional en Anexo E. Tabla E.9...

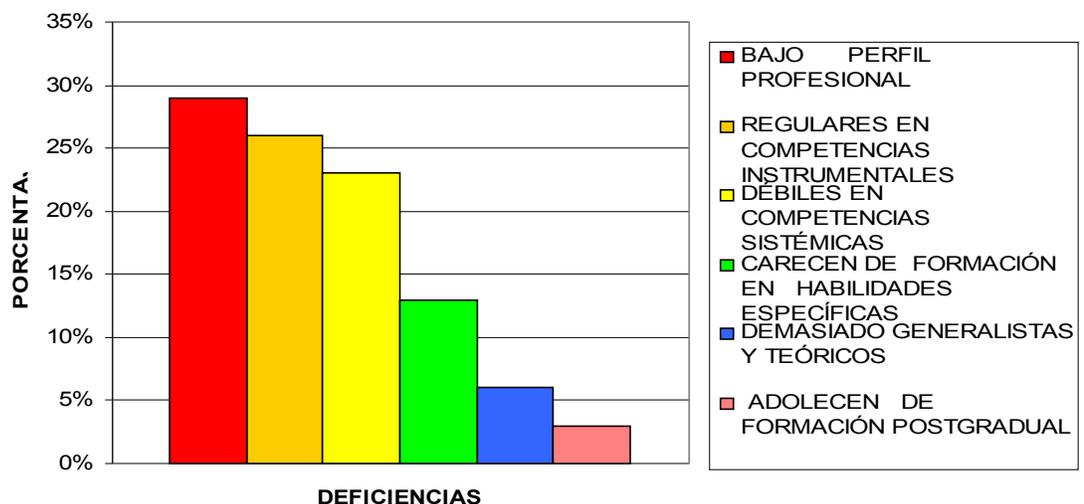
Figura 19. Razones por las cuales los administradores de empresas tienen dificultades para acceder a altos cargos



Fuente: Datos de la encuesta y aporte del autor

Pero también los empleadores encuestados al interrogárseles sobre las deficiencias observadas...ver pregunta 7. Anexo C... a los administradores de empresas en el ejercicio de sus cargos confirman la opinión de los estudiantes cuando el 29% de los empresarios consultados manifiestan un bajo perfil gerencial de este profesional, el 26% dice que son regulares en competencias instrumentales, el 23% conceptúan que son débiles en competencias sistémicas, el 13% identifican deficiencias en competencias personales y el 6% que son muy generalistas y teóricos. ...ver información adicional en Anexo E. Tabla E.10

Figura 20. Deficiencias más comunes observadas a los administradores de empresas en el desempeño de sus cargos



Fuente: Datos de la encuesta y aporte del autor

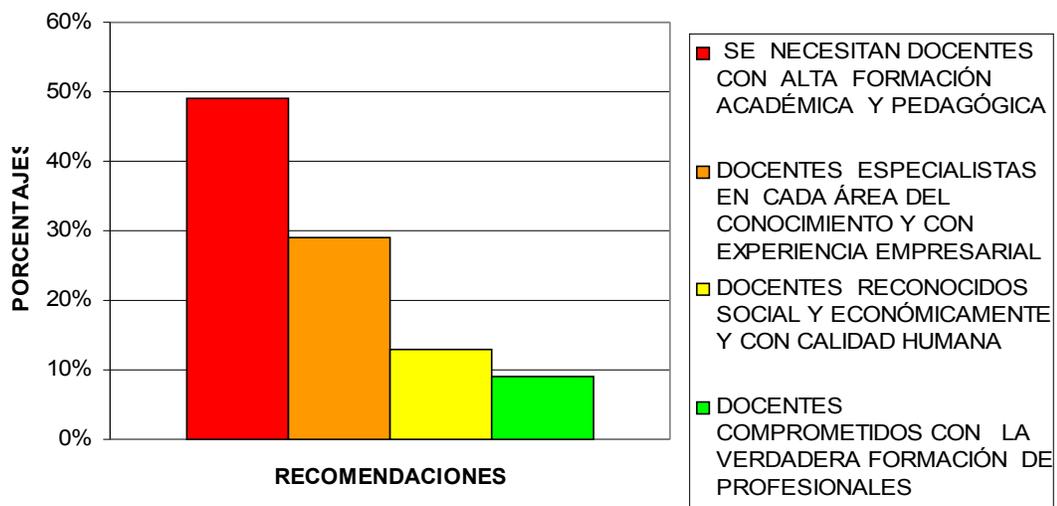
Estas inquietudes tanto de egresados titulados como de empleadores ponen de manifiesto la conveniencia de que las instituciones de educación superior que ofrecen programas de pregrado en Administración de Empresas en Bogotá D. C. y a nivel nacional realicen una revisión de los planes de estudio en lo concerniente a la fundamentación de los perfiles ocupacional y profesional de la disciplina, teniendo en cuenta que el objetivo de la carrera

es formar administradores de empresas con las competencias apropiadas (genéricas y específicas) necesarias para el ejercicio profesional

El siguiente análisis corresponde a la pregunta 10...ver Anexo B... que textualmente dice: “Según su experiencia profesional, que recomendaciones le haría a la universidad y al estado para mejorar la preparación (pertinencia) de los futuros administradores de empresas” con relación a: docentes, planes de estudio, contenidos de las asignaturas, investigación, creación de nuevos programas de administración de empresas, conexión universidad empresas y otros aspectos. Los resultados fueron:

- **Con relación a docentes.** Uno de los temores existente en los círculos académicos a nivel nacional e internacional está precisamente relacionado con el cuerpo profesoral de las instituciones de educación superior.

Figura 21 Recomendaciones en relación con los docentes



Fuente: Datos del autor y aporte del autor

Los docentes, en general dicen los graduados encuestados, poseen una adecuada formación profesional o disciplinaria y, por consiguiente manejan con propiedad y responsabilidad el saber de su campo de acción; pero no siempre se

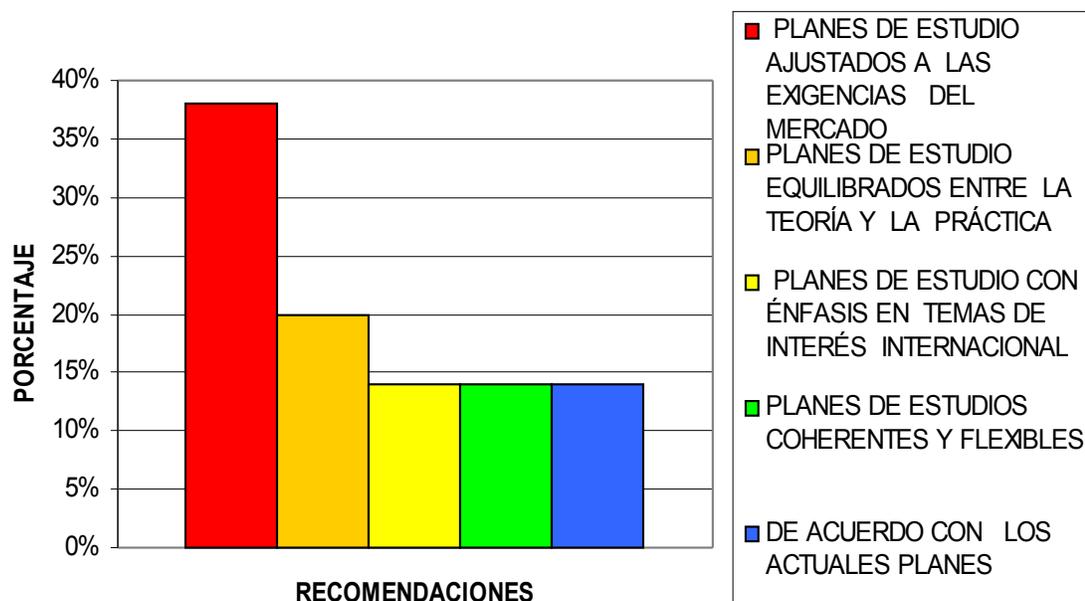
han detenido a pensar en las posibilidades de mejorar su desempeño como docentes; es decir, no siempre saben enseñar lo que saben, cuestión que plantea la necesidad de disponer de algunos conceptos, principios y procedimientos metodológicos relacionados con la producción, organización y comunicación del conocimiento. Máxime, cuando se viene dando un cambio de énfasis en el proceso de creación del conocimiento al pasar de la enseñanza al aprendizaje con el propósito de estimular la participación de los alumnos.

Cuando el 49% de los graduados encuestados manifiestan que la universidad necesita docentes con alta formación académica y pedagógica es porque notaron durante su estadía en las aulas esa deficiencia. Es más, el 29% recomiendan que los docentes sean especialistas en cada área del conocimiento y con experiencia empresarial. Los cuestionamientos que hacen los graduados están dirigidas a que las Instituciones de educación superior, deben contratar profesionales que llenen unos requisitos mínimos para el ejercicio de la docencia, porque de esa forma se favorecerá significativamente la formación del futuro profesional.

- **Con relación a los planes de estudio.** Con relación a este tema los egresados titulados hacen una serie de observaciones muy validas y que son el producto de su experiencia profesional.

Dentro de las mejoras que sugieren en primer lugar con el 38% de las respuestas, recomiendan que los planes de estudio se ajusten a las necesidades de la sociedad, el 20% opina que los planes de estudio sean lo que ellos “llaman equilibrados” entre la teoría y la práctica, el 14% recomienda que los planes de estudio incluyan una amplia variedad de temas internacionales, el 14% se manifiesta porque dichos planes de estudio sean coherentes y flexibles y el 14% de los encuestados consideran que los actuales planes de estudios son apropiados.

Figura 22. Recomendaciones en relación con los planes de estudio

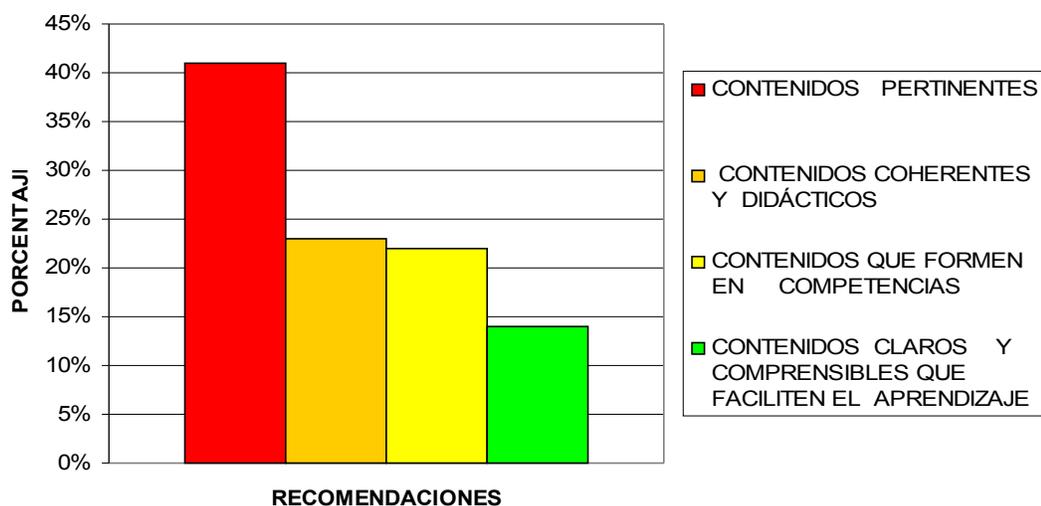


Fuente: Datos de la encuesta y aporte del autor

Las anteriores recomendaciones (figura 22) particularmente las tres primeras que son la más relevantes, invitan a las instituciones de educación superior a realizar evaluaciones periódicas de sus planes de estudio con el fin de adaptarlos a los avances que experimenta el conocimiento en un mundo en permanente evolución y que importante sería que el estudiante y futuro profesional los adquiriera oportunamente

- **Con relación a los contenidos de las asignaturas.** En lo que respecta a los contenidos de las asignaturas (figura 23) vistas durante la carrera, el 41% de los egresados titulados recomiendan en primer lugar que los contenidos sean actualizados periódicamente, el 23% conceptúan que deben ser coherentes y apropiados y el 22% manifiestan que los contenidos sean lo suficientemente didácticos de manera que propicien una fácil comprensión de los mismos.

Figura 23. Recomendaciones en relación con los contenidos de las asignaturas



Fuente: Datos de la encuesta y aporte del autor

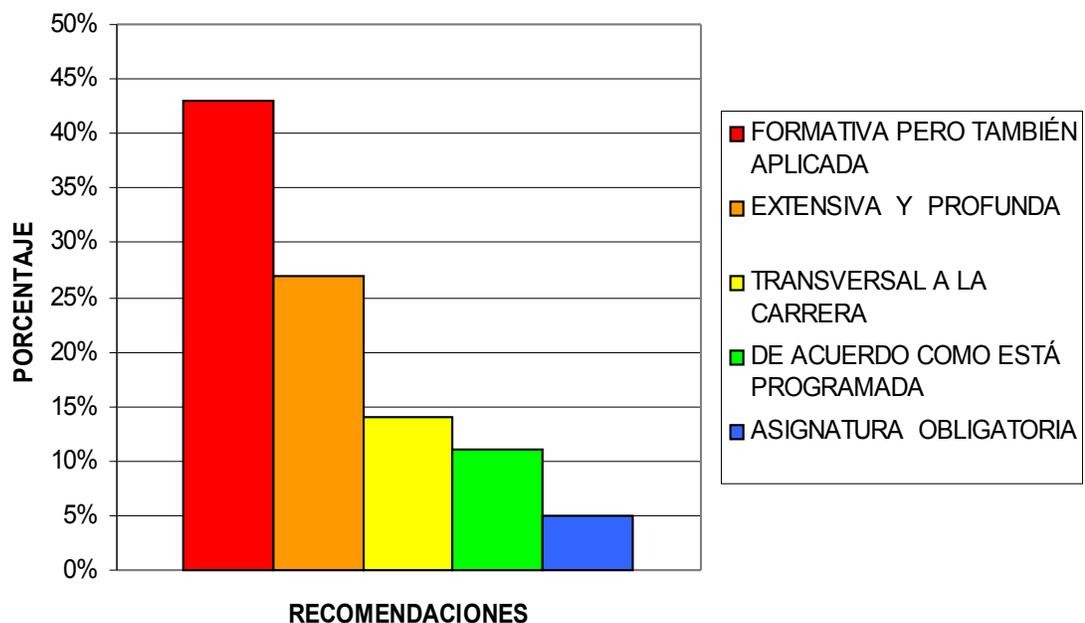
Ciertamente que las recomendaciones de los egresados titulados respecto de los contenidos están en la dirección correcta y en este sentido los docentes tienen gran responsabilidad porque de la apropiada selección de esos contenidos y la practicidad de los mismos, el nivel de aprendizaje adquirido por los estudiantes será también importante en la medida que les genere valor agregado a los educandos que irán fortaleciendo sus competencias para un desempeño laboral satisfactorio en el escenario que elija.

- **Con relación a la Investigación.** En el medio académico se ha debatido con cierta intensidad acerca del tipo de investigación que debe manejar un estudiante de pregrado, la tendencia que se observa es que sea una investigación formativa, dado que la investigación aplicada sería tema para niveles superiores como las maestrías y los doctorados. Sin embargo, al analizar las recomendaciones que plantean los egresados titulados en relación con la investigación (figura 24) se advierte la conveniencia que en los pregrados las instituciones de educación superior que ofrecen programas

de Administración de Empresas refuercen los planes de estudios con temáticas propias de la investigación no sólo formativa sino aplicada.

Los encuestados al sugerir estas recomendaciones lo hacen porque seguramente han evidenciado falencias al realizar actividades que demandan buenos fundamentos de investigación y por eso el 43% de las respuestas

Figura 24. Recomendaciones en relación con la investigación

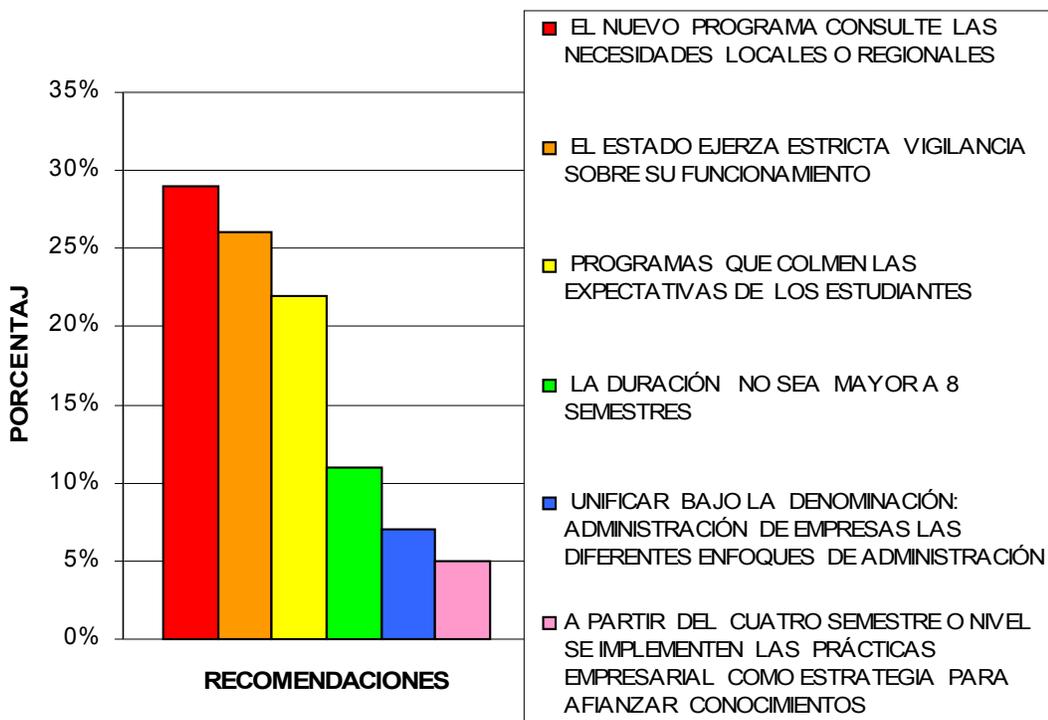


Fuente: Datos de la encuesta y aporte del autor

relacionadas con la investigación indican que los egresados titulados les hubiese gustado haber recibido capacitación en investigación formativa y aplicada; el 27 % se expresa porque la investigación sea extensiva y profunda y el 14% cree que la investigación debe ser transversal a la carrera. Los resultados indican que si los estudiantes durante su proceso de formación no desarrollan ejercicios que fortalezcan estas habilidades, seguramente tendrán limitaciones para sobresalir en el campo laboral. El surgimiento de las universidades de tercera generación estaría en esa dirección.

- **En relación con la creación de nuevos programas de Administración de Empresas.** En cuanto a la apertura de nuevos programas de Administración de Empresas (figura 25), el 29% de los egresados titulados recomiendan en primer lugar que el nuevo programa consulte las verdaderas necesidades de la sociedad, que demanda urgentes soluciones a los problemas que afronta.

Figura 25. Recomendaciones en relación con nuevos programas de Administración de Empresas



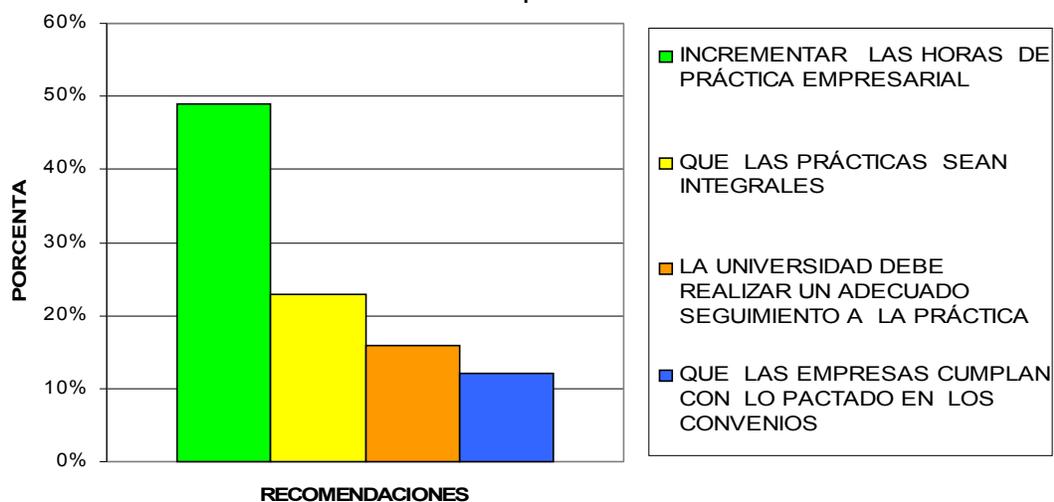
Fuente: Datos de la encuesta y aporte del autor

En segundo lugar con el 26% de respuestas, los egresados titulados invocan la intervención del Estado para evitar la proliferación de programas sin las debidas condiciones de funcionamiento. En tercer lugar con el 22% de participación, los egresados titulados esperan que el programa satisfaga las expectativas de los estudiantes en cuanto a importancia y pertinencia de los conocimientos impartidos durante la estancia en la universidad, de acuerdo

con la velocidad como aparecen esos nuevos saberes. Con una participación porcentual menor (11%), los egresados titulados manifiestan la conveniencia de reducir a ocho semestres o niveles el tiempo de duración de la carrera con una cuidadosa selección de asignaturas y contenidos que lo conformen y con la profundidad necesaria.

- **En relación con la conexión universidad-empresa.** Los consultados proponen estrechar la relación universidad-empresa y viceversa, es una recomendación que hacen tanto egresados titulados como empleadores. Las competencias profesionales (saber hacer) postulan al administrador de empresas para ocupar posiciones de vanguardia en los organizaciones. Fundamentación y procedimientos en proporciones apropiadas es la ecuación perfecta para lograr resultados tangibles

Figura 26. Recomendaciones en relación con la conexión universidad-empresa



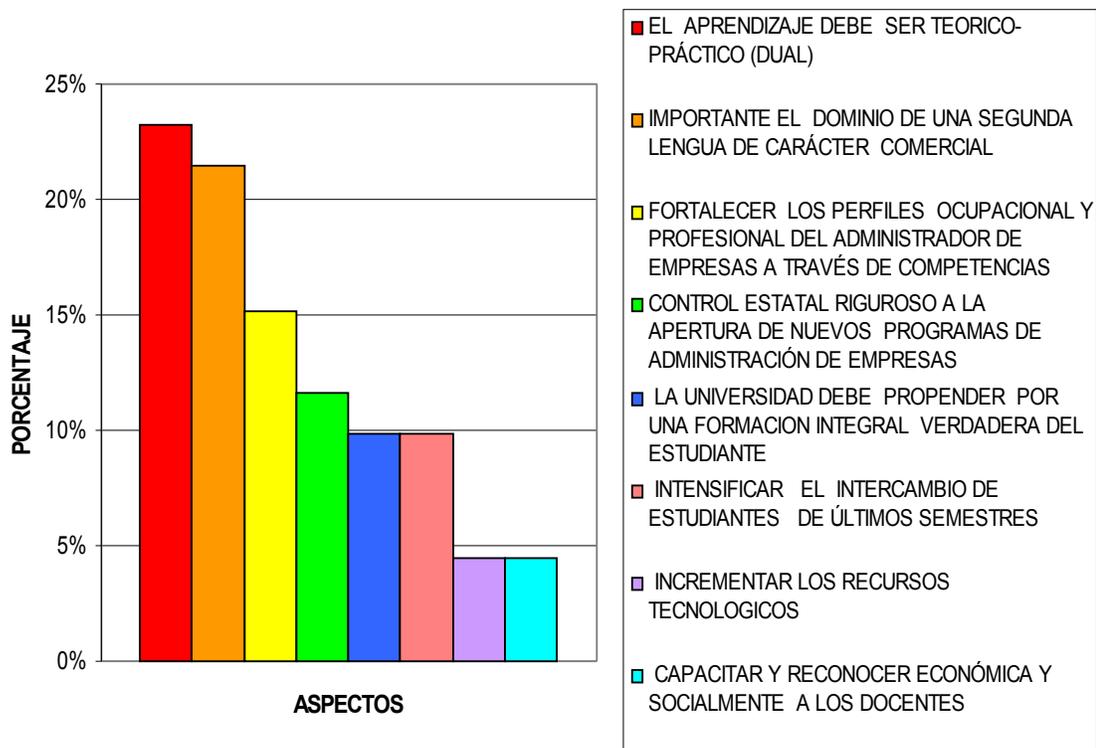
Fuente: Datos de la encuesta y aporte del autor

Es importante subrayar que el 49% de los egresados titulados encuestados recomiendan a las instituciones de educación superior incrementar las horas de práctica empresarial porque han palpado esa necesidad, el 23% sugiere que esa práctica sea integral y el 15% propone un seguimiento más puntual por

parte de la universidad para que ésta sea lo suficientemente provechosa para el estudiante.

- **En relación con otros aspectos de interés.** Los resultados de esta pregunta (figura 27) reafirman lo anotado por los egresados titulados a través de las subpreguntas 10.1 a la 10.6,...ver Anexo B... y que también coinciden con las aportes que hacen los empleadores en la pregunta 8,...ver Anexo C...

Figura 27. Recomendaciones en relación con otros aspectos



Fuente: Datos de la encuesta y aporte del autor

El aprendizaje debe ser teórico-práctico en proporciones adecuadas , el dominio de una segunda lengua de influencia comercial es una exigencia del mundo globalizado, fortalecimiento del aprendizaje por competencias, formación integral, control estatal a la apertura y funcionamiento de nuevos programas de Administración de Empresas, cuerpos profesoriales lo

suficientemente capacitados con reconocimiento social y justa remuneración, contenidos actualizados y pertinentes de las asignaturas y unos planes de estudio que consulten la realidad local, nacional e internacional de fácil adaptabilidad a los cambios que experimente el entorno en términos de nuevos conocimientos. Son recomendaciones que hacen a las autoridades universitarias y al Estado, tanto egresados titulados como empleadores encuestados.

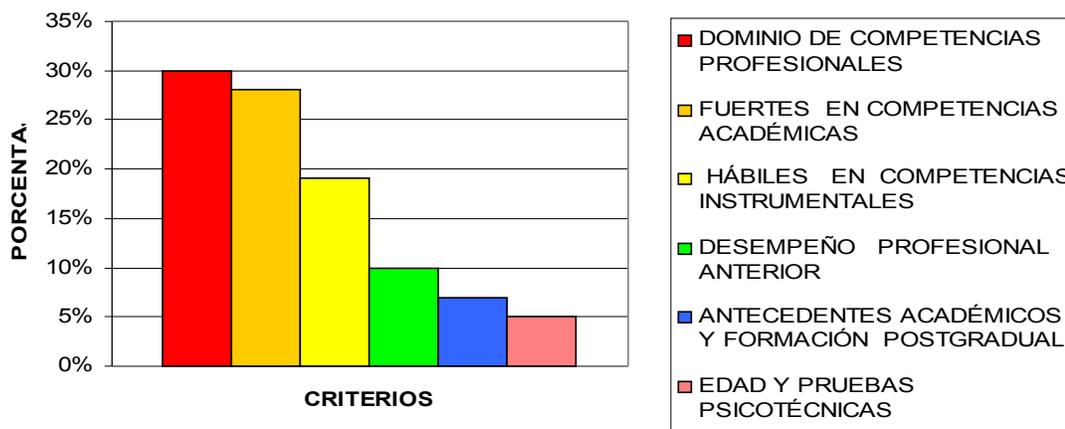
5.6 ANÁLISIS DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EGRESADOS TITULADOS SEGÚN LOS EMPLEADORES

Con el objeto de conocer la opinión de los empleadores respecto del desempeño de los administradores de empresas que laboran en sus respectivas empresas, se diseñó un cuestionario de ocho preguntas cuyos principales resultados se muestran a continuación:

Al analizar los criterios establecidos por los empleadores para contratar administradores de empresas se observa que el 30% de los encuestados se inclinan por las competencias profesionales (saber hacer), que identifica como muy importantes las habilidades, destrezas y conocimientos adquiridos por el estudiante durante la carrera. El 28% se manifiesta por las competencias disciplinares o académicas, (el saber), relacionados con los conocimientos teóricos pertinentes que el estudiante recibió en su estancia en la universidad. El 19% indican que las competencias instrumentales tiene un valor importante para ellos como la capacidad de análisis y de síntesis, dominio de una segunda lengua, capacidad para resolver problemas, para gestionar la información y tomar decisiones. El 10% tienen en cuenta el desempeño profesional anterior. El 8% examinan los antecedentes académicos y post-graduales y el 6% complementan la decisión de contratación con la aplicación de pruebas psicotécnicas al candidato y también evalúan la

edad. Los resultados completos se pueden visualizar en la figura 28...ver información adicional en Anexo E. Tabla E.11...

Figura 28. Criterios establecidos por las empresas encuestadas para la selección y contratación de administradores de empresas



Fuente: Datos de la encuestas y aporte del autor

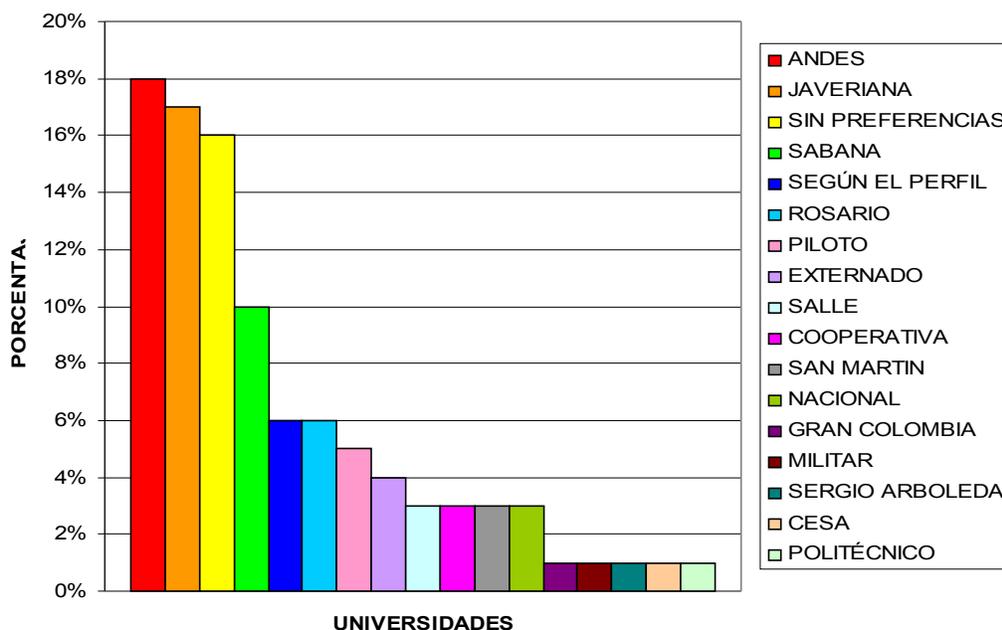
De acuerdo con los porcentajes anteriores, es interesante anotar que el 58% de los empleadores consultados fundamentan la decisión de contratar a un profesional en Administración de Empresas en competencias específicas. O sea, en el “saber hacer” y el “saber”. Lo que significa que las instituciones de educación superior que ofrecen estos programas deben adecuar los procesos de formación de estos profesionales a las exigencias del mercado laboral. Se requiere profundidad, particularmente en el “saber hacer”

Al interrogar a los empleadores si al contratar un administrador de empresas tenían preferencia por alguna universidad, estas fueron sus respuestas: Andes con el 22%, Javeriana con el 19%, Sabana con el 10%, Rosario con el 6% y Piloto con el 5%, el 21% se inclinan por universidades diferentes a las anteriores, en tanto que el 16% no expresó preferencia por ninguna universidad y acogen como requisitos los perfiles profesional y académico del candidato a ocupar un cargo y no la universidad de procedencia,

circunstancia que permite colegir que el abanico de posibilidades de ingreso al mercado laboral se está expandiendo y que solo se requiere una formación sólida del aspirante

En cuanto al orden de preferencia de las universidades no hay sorpresas sobretudo con las dos primeras; la trayectoria, el buen nombre y la formación académica de sus egresados titulados cuentan a la hora de tomar decisiones sobre una contratación, agregaron algunos empleadores. La figura 29 muestra los resultados completos de esta pregunta...ver información adicional en Anexo E. Tabla E. 12...

Figura 29. Orden de preferencia por universidad de procedencia al contratar un administrador de empresas

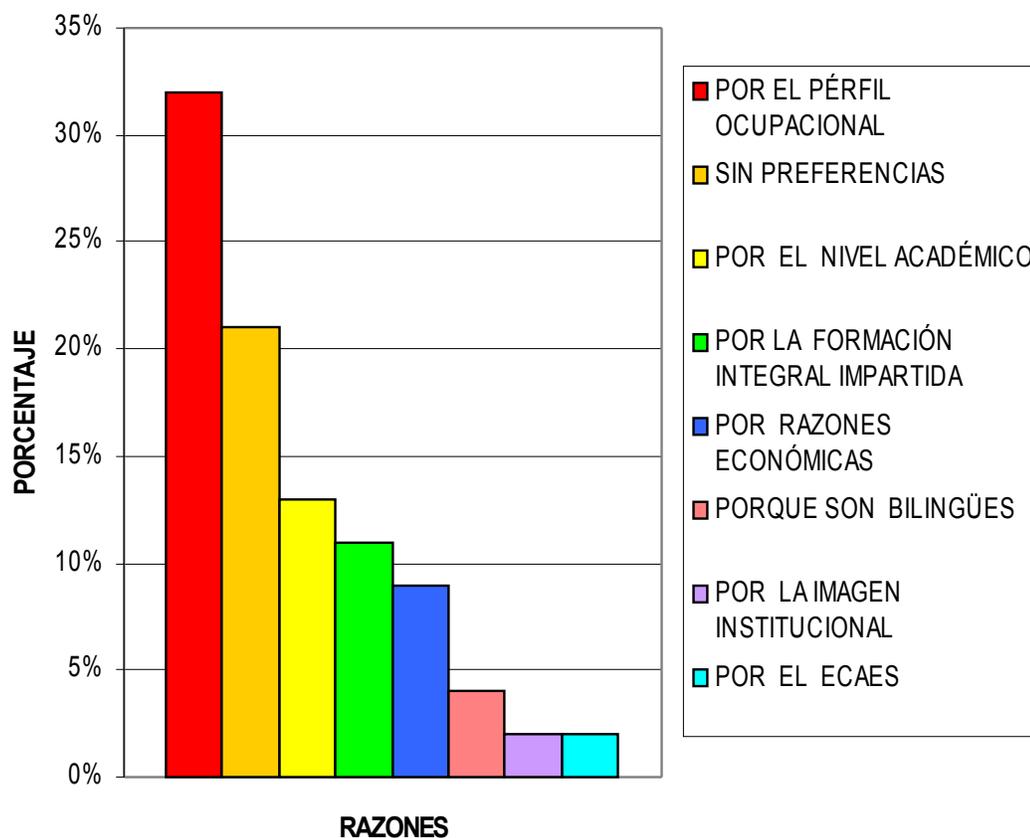


Fuente: Datos de la encuesta y adecuación del autor

La reflexión anterior es confirmada por los resultados de la pregunta 5 que advierten cosas interesantes cuando se les preguntó a los empleadores a cerca

de las razones (figura 30) que tuvieron para contratar administradores de empresas de esas universidades: el 32% dijo que por el perfil profesional, el 21% por el perfil académico, el 13%, por la formación integral impartida, el 11% por cuestiones económicas, el 10% porque eran bilingües, el 8% por imagen institucional y el 5% por el ECAES. Aquí también la formación en competencias se impone.

Figura 30. Razones por las que contrata administradores de empresas de las citadas universidades

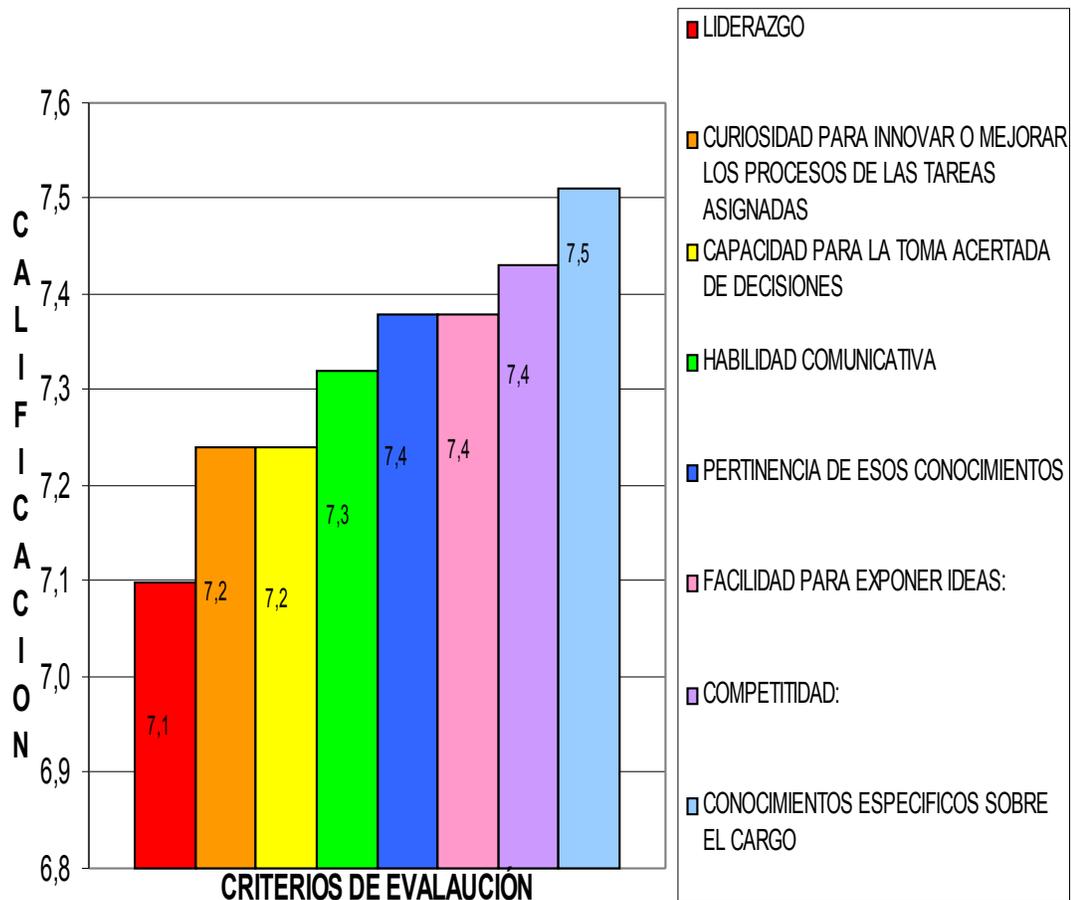


Fuente: Datos de la encuesta y adecuación del autor

La pregunta 6...ver Anexo C...se concibió con el propósito de que los empleadores valoraran en una escala de 4 a 10, ocho factores considerados clave en el desempeño laboral de los administradores de empresas .El resultado promedio (gráfica No.31) arrojó una media de 7.3, con un mínimo de

7.1(liderazgo) y un máximo de 7.5 (pertinencia de los conocimientos poseídos). Los valores mínimo y máximo confirman lo expuesto por los estudiantes: la pertinencia de los conocimientos es relativamente buena pero no se forma en liderazgo. Lo ratifican los empleadores...Ver informacional adicional en Anexo E. Tabla E.13...

Figura 31. Calificación dada por los empleadores a ocho factores de desempeño de los administradores de empresas



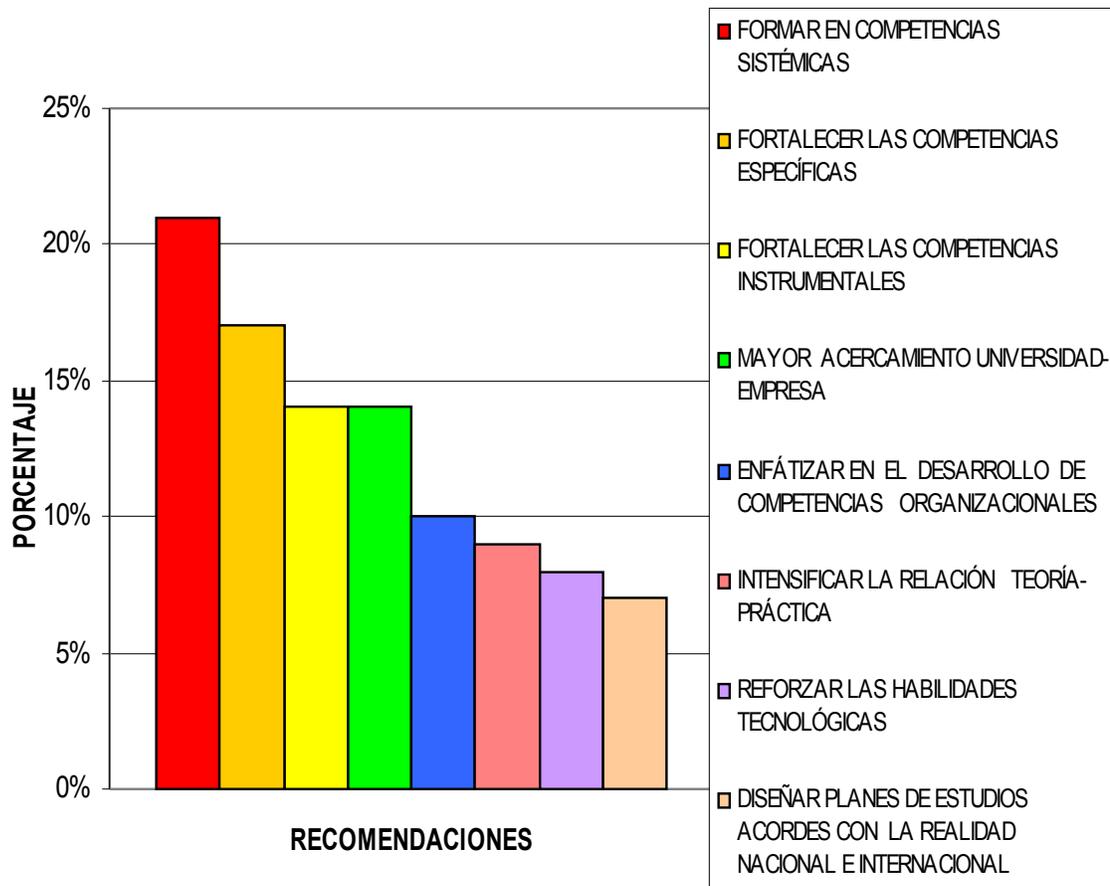
Fuente: Datos de la encuesta y adecuación del autor

La anterior evaluación pone de manifiesto, que si bien los administradores de empresas alcanzan un desempeño satisfactorio, están lejos de lograr niveles

de realización altos que les permita escalar posiciones importantes en las empresas y esta situación puede ser la consecuencia de una formación profesional deficitaria en términos de competencias para el trabajo.

Los empleadores también plantean una serie de recomendaciones (figura 32) a las instituciones de educación superior establecidas en Bogotá D. C. para mejorar la formación de los futuros administradores de empresas, que entre otras cosas, advierten una estrecha relación con las deficiencias anotadas en la pregunta 7...ver figura 19. p.90...

Figura 32. Recomendaciones sugeridas por los empleadores para mejorar la formación de los administradores de empresas



Fuente: Datos de la encuesta y adecuación del autor

El 21% de los empleadores encuestados recomiendan formar en competencias profesionales, el 17% en competencias académicas, el 14% en competencias genéricas y un 14% considera importante un mayor acercamiento universidad-empresas y viceversa....ver información adicional en Anexo E. Tabla 14....

En este sentido Ecopetrol dice: “Es importante que las universidades continúen acercándose cada vez al mercado laboral empresarial para conocer sus necesidades y de esta manera puedan generarse en conjunto, proyectos de investigación, prácticas empresariales dirigidas, incorporar en el pensum de últimos semestres materias y temas de interés particular de las empresas con lo cual se beneficien entidades de educación, egresados y empresas, pudiendo contar con profesionales cada vez mejor formados en los temas de interés del sector empresarial”³². Es claro, preciso y muy dicente el concepto emitido por una de las empresas mejor posicionadas en el mercado a nivel nacional.

Una multinacional, Siemens S.A. sobre el mismo tema dice: “Entrenar a los estudiantes en habilidades de rápido aprendizaje, pensamiento estratégico, iniciativa, orientación al cambio y espíritu guerrero, Es necesario establecer mayor contacto con las empresas para la realización de trabajos de investigación que éstas requieren”.³³

Con estos dos comentarios, la empresa percibe que la universidad necesita acercarse más hacia la organizaciones y viceversa en pro de una relación más constructiva y armoniosa que favorezca los intereses de las dos partes

El análisis de las preguntas 7 y 8 de empleadores, ...ver Anexo C... indica que las instituciones de educación superior que ofrecen programas de

³² ECOPETROL. Cuestionario de encuesta 19

³³ SIEMENS S.A. Cuestionario de encuesta 20

pregrado en Administración de Empresas en Bogotá D. C deben introducir cambios al interior de los respectivos currículos de manera que todas las actividades de aprendizaje y evaluación estén orientadas hacia la consecución de competencias tanto académicas (saber) como profesionales (saber hacer) necesarias para el ejercicio profesional en un entorno empresarial muy exigente.

5.7 ANÁLISIS COMPARATIVO DE LOS PLANES DE ESTUDIO DE DOS UNIVERSIDADES EXTRANJERAS CON SUS SIMILARES DE BOGOTÁ D. C.

Con el propósito de ampliar el conocimiento sobre cómo están las universidades ubicadas en Bogotá D. C. en cuestión de planes de estudio de los programas de pregrado en Administración de Empresas con respecto a sus similares del extranjero, la presente investigación propuso también realizar un análisis comparativo de esos documentos de dos universidades extranjeras con igual número de universidades de Colombia ubicadas en Bogotá D. C. con el fin de identificar sobre el papel semejanzas y diferencias en la conformación de los respectivos planes de estudio .

5.7.1 Selección de las universidades Extranjeras. De las universidades extranjeras se eligieron Instituciones de México y España y de las establecidas en cada uno de estos países las que ocuparon los mejores puestos dentro de la clasificación mundial de la 500 mejores del mundo en el año 2007, que en su orden fueron la Universidad Nacional Autónoma de México (puesto 186) y la Universidad Autónoma de Madrid, España (puesto 248).

5.7.2 Selección de las universidades colombianas. En cuanto a las universidades colombianas existentes en Bogotá D. C. se seleccionaron los

Andes y Javeriana que fueron las dos primeras universidades mencionadas por los empleadores como preferidas para la contratación de administradores de empresas, de acuerdo con los resultados obtenidos de la pregunta cuatro que hace referencia a este tema ...Ver figura 28. p. 101...

5.7.3 Temas objeto de comparación. Al analizar los cuatro planes de estudio se advierten ciertas semejanzas en cuanto a la conformación de las asignaturas que los componen y en la duración de la carrera que, con excepción de la javeriana que oscila entre 8 y diez semestres las restantes lo tienen establecido en ocho semestres, pero difieren enormemente respecto a número de créditos, concentración, perfil del profesional, número de asignaturas del programa y título otorgado Veamos:

- **Créditos Académicos**

Universidad de los Andes, Colombia	134	Créditos
Pontificia Universidad Javeriana, Colombia	160	Créditos
Universidad Nacional Autónoma de México	408	Créditos*
Universidad Autónoma de Madrid, España	300	Créditos **

*328 Créditos obligatorios y 80 optativos

**210 Créditos obligatorios, 60 optativos y 30 libre configuración

- **Énfasis de la Carrera**

Universidad de los Andes: En Finanzas y Ciclo Básico Uniandino (CBU)

Pontificia Universidad Javeriana: Finanzas, Administración y Organizaciones

Universidad Nacional Autónoma de México: En Administración y Finanzas

Universidad autónoma de Madrid: En Economía principalmente

- **Perfil Profesional**

Universidad de los Andes: “El administrador de empresas uniandino puede desempeñarse como gerente, consultor, ejecutivo y empresario”³⁴

Pontificia Universidad Javeriana: “El administrador de empresas javeriano puede desempeñarse como director, gestor, asesor y creador de organizaciones.”³⁵

Universidad Nacional Autónoma de México: “El licenciado en administración de esta universidad es un experto en integrar y dirigir grupos humanos hacia el logro de objetivos organizacionales”³⁶

Universidad Autónoma de Madrid: “El perfil del Licenciado en Administración y Dirección de Empresas dependerá del área elegida para la adquisición de competencias. Hay seis perfiles: Contabilidad, Organizaciones de Empresas, Marketing, Financiación, Economía Aplicada y Análisis del entorno Empresarial”³⁷

- **Número de Asignaturas por Programa**

Universidad de los Andes: 48 asignaturas

Pontificia Universidad Javeriana: 58 Asignaturas

aproximadamente

Universidad Nacional Autónoma de México: 44 Obligatorias y 10 Optativas

Universidad Autónoma de Madrid: 36 Obligatorias y 36 Optativas

³⁴ UNIVERSIDAD DE LOS ANDES. Facultad de Administración. Prospecto 2008

³⁵ PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA. Facultad de ciencias Económicas y Administrativas. Plan de Estudio de Administración de Empresas 2008

³⁶ UNIVERSIDAD NAL. AUTÓNOMA DE MÉXICO. Licenciatura en Administración. Mapa Curricular 2005.

³⁷ UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MADRID. Licenciado en Administración y Dirección de Empresas. Curso Académico 2008/2009.

- **Título que Otorgan**

Universidad de los Andes: Administrador de Empresas

Pontificia Universidad Javeriana: Administrador de Empresas

Universidad Nacional Autónoma de México: Licenciado en Administración

Universidad Autónoma de Madrid: Licenciado en Administración y Dirección de Empresas

Como se puede apreciar en los cinco conceptos seleccionados para hacer el análisis comparativo, son más las diferencias que las semejanzas identificadas en los planes de estudio de estas cuatro universidades que sólo tienen en común el mismo idioma

6. CONCLUSIONES

Como se advirtió al seleccionar el método de investigación a seguir (descriptivo), se espera que las conclusiones y recomendaciones obtenidas sirvan de guía para futuras investigaciones debido a que este es el primer estudio realizado sobre la pertinencia de los programas de pregrado en administración de empresas en el ámbito local y nacional. Las conclusiones más destacadas son:

- Se desvirtúan los temores existentes en el sentido que los conocimientos adquiridos por los graduados en Administración de Empresas durante la carrera como resultado de su desempeño laboral no eran pertinentes. Así lo confirma el 76.7% de los egresados titulados consultados, que junto con los empleadores coinciden en valorar como relativamente buena (7.7 en promedio en la escala de 4 a 10), la pertinencia de esos conocimientos producto del ejercicio profesional que les ha permitido desarrollar actividades propias de la disciplina aunque en niveles de mando medio hacia abajo.

Sin embargo, el grado de posicionamiento del profesional en Administración de Empresas en el mercado laboral no es el mejor. Los estudios realizados por el Observatorio Laboral del Ministerio de Educación Nacional muestran que en términos de base para la cotización a la seguridad social, los administradores de empresas no están dentro de los diez primeros grupos por NBC; situación que amerita un análisis minucioso por parte de las instituciones de educación superior que ofrecen estos programas no solo en el ámbito local sino también en el nacional con el fin de ajustar los planes de estudio a las exigentes condiciones de un sector productivo en constante evolución.

- No obstante lo positivo del primer párrafo del punto anterior, los retos para las instituciones de educación superior que ofrecen estos programas en Bogotá D. C. son inmensos porque tanto graduados como empleadores encuestados también señalan deficiencias en los procesos de formación de los administradores de empresas particularmente en lo pertinente a competencias tanto genéricas (transversales), académicas (saber), como profesionales (saber hacer), que no les permite ser tan competitivos en el mercado laboral a pesar del buen volumen de conocimientos que posee pero que tienen dificultades para llevarlos a la práctica.
- Las asignaturas que conforman los planes de estudio de la disciplina deben ser objeto de una cuidadosa selección por parte de las instituciones de educación superior, por cuanto la temática global debe responder a las expectativas de un mercado laboral cada vez más exigente. La empresa también compete en escenarios locales, nacionales e internacionales complejos, altamente globalizados y en permanente evolución y necesita que la universidad le contribuya a realizar una inmersión exitosa, mediante la formación de profesionales en Administración de Empresas capaces de liderar al recurso humano de la organización hacia ese objetivo, como factor dinamizador de los procesos.
- El 41% de los egresados titulados encuestados dicen que los contenidos de las asignaturas deben actualizarse periódicamente con el fin de ajustarlos a los avances que experimenta el hallazgo de nuevos saberes tanto en el campo disciplinar como en áreas del conocimiento afines (Contaduría Pública, Economía, Ingeniería Industrial, psicología y sociología) de las cuales también se nutre el programa de Administración de Empresas y que

su secuencia sea coherente y perfectamente articulada para evitar la ruptura epistemológica al hacer el tránsito de una temática a otra.

- El cuerpo profesoral también debe ser motivo de reflexión por parte de las instituciones de educación superior respecto del fortalecimiento de su capacidad pedagógica y didáctica. Ese es el pensamiento del 49% de los graduados en administración de empresas encuestados. Al decir de los egresados titulados, son excelentes profesionales en sus respectivas ramas del saber, pero adolecen de estrategias pedagógicas, metodológicas y de la experiencia profesional en algunos casos que le impide al docente realizar una clara y comprensiva exposición de las diferentes temáticas a su cargo. Es importante que las instituciones de educación superior capaciten permanentemente a sus docentes en el quehacer académico, pero que también gocen del debido reconocimiento tanto económico como social, anotan los graduados consultados.
- La relación universidad-empresa y viceversa debe fortalecerse y ampliarse con el propósito de incrementar la práctica empresarial que según el estudio es una de las falencias más notorias del egresado titulado por cuanto le restringe la accesibilidad al ejercicio profesional en las empresas particularmente al recién egresado. Así lo manifiesta el 49% de los egresados titulados encuestados. La observación recurrente de los empresarios fue que tanto los administradores de empresas como profesionales de otras disciplinas son muy teóricos. Circunstancia que limita enormemente su contratación por los altos costos del entrenamiento, agregan los empleadores.

Algún empresario consultado me recordaba algo importante: “la práctica es la que hace al hombre o a la mujer eficientes”. Es evidente que se necesita fortalecer la formación en competencias profesionales (saber

hacer). Los empleadores encuestados se mostraron favorables a que esa relación se estreche cada vez más en los dos sentidos en pro de una educación superior útil a la sociedad.

- El trabajo en equipo o lo que para algunos estudiosos denominan competencias personales (transversales) es fundamental dentro de las organizaciones, la sinergia dicen los empleadores permite obtener información depurada y muy confiable para la toma de decisiones y en este sentido los administradores de empresas no son los suficientemente proactivos y analíticos, se notan debilidades en los procesos de formación en estas técnicas de trabajo, manifiestan los empleadores encuestados
- La falta de liderazgo de los administradores de empresas es notoria, dicen los empleadores, les cuesta mucho liderar procesos administrativos en las empresas y tienen razón; los graduados encuestados lo ratifican cuando se les preguntó (Pregunta 9) por la peor asignatura vista durante la carrera y el mayor porcentaje (10%) lo obtuvo el liderazgo que también es valorado con el menor puntaje (7.1) por parte de los empleadores. Entonces el no poseer buenos fundamentos de liderazgo se convierte en otro de los motivos por los cuales los administradores de empresas ven limitadas sus posibilidades para ocupar cargos de mayor responsabilidad en las organizaciones
- La orientación a los resultados debe constituirse en un propósito permanente de las universidades en la formación de sus profesionales. El objetivo del sector productivo es generar resultados y por consiguiente, piensan que las universidades deben preparar profesionales con esta inclinación. Es la opinión del 19% de los empleadores encuestados. Algunos

de estos empresarios también proponen la implementación de simuladores con el fin de fortalecer este tipo de competencias en los educandos.

- Las habilidades comunicativas o competencias sistémicas tanto en forma verbal como escrita se constituyen en uno de los cuestionamientos más importantes de los empleadores. Son demasiados tímidos los administradores de empresas - manifiestan los empresarios consultados- cuando tienen que exponer ideas o proyectos y defenderlos. Obviamente dicen ellos, no es un defecto propio de estos profesionales sino también egresados de otras disciplinas. Sería interesante sugieren los empleadores que a través de toda la carrera los estudiantes tengan la oportunidad de ejercitar este tipo de competencias no solo en el aula de clase frente a sus compañeros sino en escenarios distintos y con distintos públicos con el fin de contrarrestar esa sensación de inseguridad que demuestran.
- El bilingüismo es un tema que también inquieta tanto a estudiantes, a empleadores y al mismo gobierno que se declara preocupado por el lento avance del aprendizaje de idiomas de influencia comercial (Inglés, Francés, alemán y algunos idiomas asiáticos), teniendo en cuenta el escenario mundial donde hoy se desarrollan los negocios. Es bueno reconocer que algunas instituciones de educación superior han progresado en este sentido; sin embargo, el sector empresarial encuestado lo identifica como una barrera para la empleabilidad de los administradores de empresas y de otras profesiones. El aprendizaje de idiomas extranjeros debería ser obligatorio desde la primaria hasta el pregrado. De manera que el estudiante al salir como profesional domine perfectamente un o más idiomas y de esta manera superar el atraso que registra el país en esta materia.

- La solución de problemas empresariales es una actividad importante dentro de las organizaciones que requiere del manejo, uso y correcta interpretación de resultados basados en cálculos estadísticos y matemáticos; herramientas, en las cuales el administrador de empresas presenta deficiencias en su formación, según los empleadores consultados y por consiguiente son desplazados por otros profesionales como los economistas y los ingenieros industriales que están mejor dotados en el empleo de estos instrumentos. Apreciación que es confirmada por los mismos graduados encuestados cuando se les preguntó (pregunta 4), por la mejor asignatura vista durante la carrera y la mayoría (18%) se inclinó por mercadeo, ubicando en lugares intermedios a la estadística y la matemática
- Otra inquietud expuesta por los empleadores encuestados es la poca creatividad que demuestran los administradores de empresas en la realización de los trabajos encomendados. Es interesante, dicen los empresarios consultados que la universidad estimule el desarrollo de esta cualidad en los educandos de dicha profesión con el propósito de que logren mejores niveles de desempeño. Apreciación que también es ratificada por los egresados titulados encuestados cuando se le preguntó (pregunta 6) por el trabajo menos interesante realizado en clase y el mayor porcentaje (17%) lo obtuvo los talleres de creatividad
- Extraña sobremanera que los graduados en Administración de Empresas consultados no hayan mencionado la formación humanista al tratar los temas relacionados con la mejor asignatura vista durante la carrera, al igual que con el más o menos interesante trabajo realizado en clase. Al seleccionar la peor asignatura vista en la carrera es la única vez que citan las humanidades clasificándolas en séptimo lugar, dando a entender el egresado titulado consultado que es un área del conocimiento intrascendente en el plan de estudio; no obstante, la importancia que reviste la formación

en principios, valores y buenas prácticas en el uso del lenguaje. Con razón, algunos empleadores consultados se mostraban sorprendidos del comportamiento poco humanista del administrador de empresas sin desconocer su capacidad técnica.

- Otro aspecto interesante para destacar de las encuestas es el relacionado con la preferencia por administradores de empresas procedentes de las denominadas universidades élite; el 48% de los empleadores encuestados o no tiene preferencia por ninguna universidad (16%) o se inclinan por instituciones de educación superior (32%) distintas al grupo de 5 universidades que representan el 52% de las preferencias de un total de 15 universidades mencionadas por los empresarios consultados. Lo que quiere decir, que el sector productivo tiene una mejor percepción de la formación de los administradores de empresas independientemente de la universidad de procedencia sin desconocer el alto grado de aceptación que en el mercado laboral tiene los egresados titulados de universidades como los Andes, la Javeriana y el Rosario
- Al analizar los criterios de selección que tienen establecidos los empleadores para la contratación de administradores de empresas, se concluye que el 30% de los empresarios consultados se inclina por las competencias profesionales (saber hacer), en tanto que 28% prefieren las competencias académicas (el saber). Es decir, el 58% de los empleadores encuestados basan su decisión de contratación en estos dos aspectos fundamentales de la formación profesional. Las instituciones de educación superior que forman estos profesionales en Bogotá D. C. tiene una magnífica oportunidad para reforzar este tipo de competencias en sus educandos.
- Sorprende también que el 11% de los egresados titulados encuestados apoyados en la experiencia adquirida en el ejercicio profesional

recomiende reducir a 8 semestres o niveles la duración de la carrera y exhiben como argumentos las deficiencias de aprendizaje detectadas en el desarrollo propio de la profesión debido a la poca profundidad con que fueron tratados temas importantes de la carrera incluyendo la práctica empresarial y el perfecto dominio de una segunda lengua de influencia comercial como el inglés.

- La formación técnica y tecnológica en el campo de la Administración de Empresas viene en auge. Las estadísticas del Ministerio de Educación Nacional indican un incremento interesante en las matrículas para estos dos ciclos y la industria especialmente la micro y pequeña empresas los está ocupando laboralmente en proporciones mayores a los administradores de empresas profesionales por su capacitación específica. Así quedó evidenciado en el trabajo de campo realizado para esta investigación. Esta conclusión se convierte en un reto para las instituciones de educación superior que tienen en los ciclos propedéuticos una alternativa interesante.
- En cuanto a la creación de nuevos programas de Administración de Empresas, el 29% de los egresados titulados encuestados manifiestan que la apertura de nuevos programas consulte las verdaderas necesidades de la sociedad y el 28% demanda del Estado ejercer una estrecha vigilancia sobre su funcionamiento de tal forma que garantice una apropiada formación de los administradores de empresas en calidad y pertinencia.
- Otro elemento que merece consignarse como conclusión del presente trabajo es el protagonismo que viene mostrando la mujer tanto en el campo académico como el laboral. Los resultados de las encuestas indican que el género femenino contestó el 56% de los cuestionarios y desde el punto de vista ocupacional está mejor posicionada que el hombre.

- En cuanto a la utilidad o pertinencia de los programas objeto del presente estudio se encontraron resultados interesantes: El 54.8% de los egresados titulados encuestados se mostró satisfecho con el trabajo que desarrolla actualmente y el 70.2% de los empresarios consultados se manifestó satisfecho con el desempeño de los administradores de empresas contratados. Son dos datos importantes porque responden en cierta medida a la formación de estos profesionales.
- Es evidente que la formación de administradores de empresas a nivel Bogotá D. C. presenta un panorama favorable a pesar de las falencias encontradas en esta investigación y se constituye en la actualidad en una de las áreas de conocimiento con mayor desarrollo en términos de oferta de posgrados que van desde la especialización hasta el doctorado, lo que pone de presente el interés de la universidad por preparar profesionales altamente calificados, capaces de liderar los procesos de transformación que requiere el sector productivo del país en un mundo en constante evolución.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ASCOLFA, Análisis de los programas de Administración de Empresas a nivel país y Bogotá D. C., 2006.

ASCUN. Estudios sobre Educación Superior en Colombia, 2006.

ASCUN. Políticas y Estrategias para la Educación Superior de Colombia, 2006-2010. Enero de 2007.

BETANCUR, Vicente Nicolás. Estado evaluador de la Educación Superior. Pertinencia, teoría y modelos. Universidades. Vol 46 No 11 Enero-Junio 1996

CÁMARA DE COMERCIO DE BOGOTÁ. La Educación Superior en Bogotá y Colombia. Observatorio Social No. 18, 2005.

DECLARACIÓN DE BOLONIA. Declaración Conjunta de los Ministros europeos de educación., firmada el 19 de Junio de 1999.

DECLARACIÓN DE LA CONFERENCIA REGIONAL DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN AMÉRICA LATINA "CRES", 2008.

DE WEISS, Susan Pick, y otra. Como Investigar en Ciencias Sociales. Editorial Trillas. Última edición, 1992.

DEL CASTILLO CABRALES, Nelisse y otros. La evaluación del Currículo aplicado en el programa de Administración de Empresas de la Corporación Mayor del Rosario Simón Bolívar.

EDUCACIÓN SUPERIOR EN COLOMBIA. Boletín Integral No. 63. Enero 16 de 2008

GARCIA GUARDILLA, Carmen. El valor de la pertinencia en las Dinámicas De Transformación de la educación Superior en América Latina .1997

GIBBONS, Michael. Pertinencia de la Educación Superior en el Siglo XXI. Conferencia mundial sobre educación superior. UNESCO. París 5 al 9 de octubre de 1998.

GÓMEZ P. Pablo. La Administración de Empresas en el marco de un contexto Globalizado, 2003.

GÓMEZ CAMPO, Victor Manuel. Cuatro temas críticos de La Educación Superior en Colombia: Estado, Instituciones, Pertinencia y Equidad Social. Ascun-Universidad Nacional, 2000.

GURI-ROSEMBLIT, Sarah. Tendencias de la Educación Superior. Boletín informativo 9. Abril-Junio de 2007.

HENAO WILLIS, Myriam. Educación Superior y Sociedad en Investigación. Cuatro Estudios Básicos sobre educación superior, 2002.

HERNÁNDEZ SAMPIERI, Roberto. FERNÁNDEZ COLLADO, Carlos. BAPTISTA LUCIO, Pilar. Metodología de la Investigación. Editorial Mc Graw Hill. Cuarta edición, 2006.

ICFES. Bases para una Política de Estado en materia de Educación superior, 2001.

KLINGER ANGARITA, Rafael. Estadística, conceptos y aplicaciones de los métodos de muestreo, 2006.

LONDOÑO, Félix. Universidades de Tercera Generación. Portafolio.com.co.Columnistas. Citando a Hans Wissema. Experto en temas de estrategia y cultura de cambio. Sept. 10 de 2008, p. 3.

LÓPEZ ARANGUREN, Eduardo. El análisis de contenidos de la realidad social. Métodos y Teorías de Investigación. 1998, Págs. 365-369.

MALAGÓN PLATA, Luis Alberto. Currículo y Pertinencia. Cooperativa Editorial Magisterio, 2007

MALAGÓN PLATA, Luis Alberto. Pertinencia en la Educación Superior. Cooperativa Magisterio, 2005.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Plan Nacional Decenal de Educación 2006-2015.

MINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL. Revolución Educativa. Proyectos Estratégicos , 2007-2010. Promoción y seguimiento de la pertinencia de la educación superior.

MIRANDA SERRANO, Ricardo Lucio. Educación Superior.Tendencias y Políticas estatales. Universidad Nacional de Colombia. Instituto de Estudios Políticos y Relaciones Internacionales. Editorial, Tercer Mundo Editores, 1994.

NETER, John. WASSERMAN, William. Fundamentos de Estadística. Editorial Continental S.A., 1975. p. 370.

PERALTA ESPINOSA, Maria Victoria. Currículos Educativos en América Latina, 1996. p.193

QUIVY, Raymond y otro. Manual de la Investigación en Ciencias Sociales. México, Limusa, Noriega Editores, 2001.

REVISTA DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR. Volumen XXXII No.127.

SNIES. Información sobre programas de pregrado en Administración de Empresas en Bogotá D. C., 2007.

SUTZ, Judith. Globalización, sociedad de la información y economía del conocimiento ¿ fin de la asimetrías?, 2004.

TÜNNERMANN BERNHEIM, Carlos. Universidad y Sociedad. Universidad de Caracas, 2000.

UNIVERSIDAD DE LOS ANDES. Facultad de Administración de Empresas. Prospecto 2008.

PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA. Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Plan de Estudios de Administración de Empresas, 2008.

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO. Licenciatura en Administración. Mapa Curricular, 2005.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MADRID. Licenciado en Administración y Dirección de Empresas. Curso Académico, 2008/2009.

WEBGRAFÍA

www.dnp.gov.co/archivosweb/Dirección_General/Plan_Nacional_de_Desarrollo/Documento.html

DERISI/DERISI /200.16.86.50/digital -articulos/Derisi109-109.pdf (18)

ANEXOS

ANEXO A.

CLASIFICACIÓN DE LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR EN BOGOTÁ D.C SEGÚN EL ECAES 2007

CENTRO EDUCATIVO	PROGRAMA	SEMESTRES	PUESTO ECAES		PUNTAJE PROMEDIO
			BOGOTÁ	NACIONAL	
Universidad de los Andes	Administración de Empresas	8 (Diurna)	1	1	115.7
Colegio de Estudios Superiores de Administración "Cesa"	Administración de Empresas	9 (Diurna)	2	3	115.6
Universidad del Rosario	Administración de Empresas	10 (Diurna)	3	4	114.2
Universidad Nacional de Colombia	Administración de Empresas	10 (Diurna)	5	5	114.1
Fundación. Universitaria Unipresarial de la Cámara de Comercio	Administración de Empresas C/les,	7(Diurno)	6	6	110.6
Pontificia Universidad Javeriana	Administración de Empresas	10 (Diurna) 12 (Nocturna)	7	9	109.1
Universidad Externado de Colombia	Administración de Empresas	9 (Diurna)	8	12	106.9
Politécnico Gran Colombiano	Administración de Empresas	10 (Diurna) 10 (Noche)	9	19	104.3
Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca	Administración de Empresas Comerciales	10 (Noche)	10	20	103.8
Universidad de la Salle	Administración de Empresas	10 (Diurna) 10 (Noche)	11	22	102.2
Corp. Universitaria Minuto de Dios	Administración De Empresas	10 (Noche) 10 (Diurna)	12	26	101.2
Universidad Militar Nueva Granada	Administración de Empresas	158 créditos	13	29	100.5
Universidad EAN	Administración de Empresas	10 (Diurna) 10 (Noche)	14	32	99.7
Universidad La Gran Colombia	Administración de Empresas	163 créditos	15	39	98.2
Universidad Distrital	Administración de Empresas	10 (Noche)	16	41	98.4

CLASIFICACIÓN DE LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR EN BOGOTÁ D.C SEGÚN EL ECAES 2007- Continuación-

CENTRO EDUCATIVO	PROGRAMA	SEMESTRES	PUESTO ECAES		PUNTAJE PROMEDIO
			BOGOTÁ	NACIONAL	
Fundación Universitaria San Martín	Administración de Empresas	10(Diurna) 10 (Noche)	17	42	115.7
Universidad Central	Administración de Empresas		18	45	115.6
Universidad Santo Tomás	Administración de Empresas	9 (Diurna) 9 (Noche)	19	46	114.2
Universidad Nal Abierta y a Distancia	Administración de Empresas		20	50	114.1
Universidad Autónoma de Colombia.	Administración de Empresas	9 (Diurna) 9 (Noche)	21	51	110.6
Universidad Cooperativa de Colombia	Administración de Empresas	10 (Diurna) 10 (Noche)	22	53	109.1
Fund. Universitaria los Libertadores	Administración de Empresas	10 (diurna)	23	54	106.9
Universidad Sergio Arboleda	Administración de Empresas	10(Diurna) 10 (Noche)	24	70	104.3
Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano	Administración de Empresas	156 créditos	25	73	103.8
Fund. Universitaria Monserrate	Administración de Empresas	10 (noche)	26	76	102.2
Fund. Universitaria Konrad Lorenz	Administración de Empresas	10 (Diurna)	27	80	101.2
Universidad el Bosque	Administración de Empresas	10 (Diurna) 10 (Noche)	28	82	100.5
Corp Universitaria de Ciencia y Desarrollo	Administración de Empresas	10 (Noche)	29	86	99.7
Fund. Universitaria Panamericana	Administración de Empresas	10(Noche)	30	88	98.2
Corp. Universitaria Nueva Colombia	Administración de Empresas	10 (Diurna) 10 (Noche)	31	97	98.4
Universidad Antonio Nariño	Administración de Empresas	10 (Diurna) 10 (Noche)	32	100	
Universidad San B/ventura.	Administración de Empresas	10 (Noche)	33	101	
Universidad del Tolima	Administración de Empresas	10 (Noche)	34	108	
Universidad Incca de Colombia	Administración de Empresas	9 (Diurna) 9 (Noche)	35	110	
Universidad Piloto de Colombia	Administración de Empresas	9 (Diurna)	36	127	
Fundación Universitaria Luís Amigó	Administración de Empresas con énfasis en Economía Solidaria	10 (Diurna) 10 (Noche)	37	143	

Fuente: Revista Guía del Estudiante. Edición No 25 2007/2008

ANEXO B.

CUESTIONARIO PARA EGRESADOS TITULADOS

PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS
MAESTRIA EN POLÍTICA SOCIAL
INSTRUMENTO DE ENCUESTA PARA EGRESADOS TITULADOS
DE LOS PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
RESPONSABLE: PABLO GÓMEZ P.

NOTA,. Esta encuesta tiene por objeto evaluar la pertinencia de los programas de pregrado en Administración de Empresas que ofrecen las Instituciones de Educación Superior en Bogotá D.C.

1. AÑO TERMINACIÓN DE LA CARRERA: _____,
UNIVERSIDAD _____

FECHA DE GRADO: MES _____ AÑO _____, SEXO: M _____, F _____.

2. OCUPACIÓN ACTUAL: EMPLEADO _____ INDEPENDIENTE _____, SI ES EMPLEADO, CARGO
QUE OCUPA _____ EMPRESA _____

3. SI ES INDEPENDIENTE: ACTIVIDAD QUE DESARROLLA: INDUSTRIAL _____, COMERCIAL ó
SERVICIO _____ ASESOR ó CONSULTOR _____ DESCRIBA BREVEMENTE LA ACTIVIDAD
INDICADA _____

4. ¿CUÁL FUE LA MEJOR ASIGNATURA VISTA DURANTE SU CARRERA? _____

POR QUÉ? POR EL CONTENIDO _____, POR EL DOCENTE, _____, POR EL MÉTODO
EMPLEADO _____

5. CON BASE EN SU DESEMPEÑO PROFESIONAL, CALIFIQUE EN UNA ESCALA DE 4 A 10
LA PERTINENCIA* DE LOS CONOCIMIENTOS PROPORCIONADOS POR LA
UNIVERSIDAD _____

6. ¿CUAL FUE EL TRABAJO MENOS INTERESANTE REALIZADO EN CLASE _____

POR QUÉ? _____

*Pertinencia: conocimientos o aprendizajes apropiados para el ejercicio exitoso de la profesión

7. CITE TRES RAZONES POR LAS CUALES LOS ADMINISTRADORES DE EMPRESAS TIENEN DIFICULTADES PARA ACCEDER A LOS ALTOS CARGOS DE LAS ORGANIZACIONES:

7.1 _____

7.2 _____

7.3 _____

8. ¿CUAL FUÉ EL TRABAJO MÁS INTERESANTE REALIZADO EN CLASE? _____

POR QUÉ? _____

9. ¿CUÁL FUE LA PEOR ASIGNATURA VISTA DURANTE SU CARRERA? _____

POR QUÉ? POR LOS CONTENIDOS _____, POR EL DOCENTE _____, POR EL MÉTODO EMPLEADO _____

10. SEGÚN SU EXPERIENCIA PROFESIONAL, QUE RECOMENDACIONES LE HARÍA A LA UNIVERSIDAD Y AL ESTADO PARA MEJORAR LA PREPARACIÓN (PERTINENCIA) DE LOS FUTUROS ADMINISTRADORES DE EMPRESAS:

10.1 CON RELACIÓN A LOS DOCENTES? _____

10.2 CON RESPECTO A LOS PLANES DE ESTUDIO? _____

10.3 CON RELACIÓN A LOS CONTENIDOS DE LAS ASIGNATURAS VISTAS EN LA CARRERA?

10.4 CON RELACIÓN A LA INVESTIGACIÓN?_____

10.5 CON RELACIÓN A LA CREACIÓN DE NUEVOS PROGRAMAS DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS?_____

10.6 CON RESPECTO A LA RELACIÓN UNIVERSIDAD-EMPRESA?_____

10.7 ADVIERTE OTROS ASPECTOS QUE PERMITAN MEJORAR LA FORMACIÓN DEL ADMINISTRADOR DE EMPRESAS? CÍTELOS POR FAVOR_____

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO C.

CUESTIONARIO PARA EMPLEADORES

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS
MAESTRIA EN POLÍTICA SOCIAL
INSTRUMENTO DE ENCUESTA PARA EMPLEADORES
RESPONSABLE: PABLO GÓMEZ P**

NOTA. Esta encuesta tiene por objeto evaluar la pertinencia de los programas de pregrado de Administración de Empresas que ofrecen las Instituciones de Educación Superior en Bogotá D.C.

1. NOMBRE DE LA EMPRESA U ORGANIZACIÓN: _____

1.1 LOCALIDAD _____, TAMAÑO _____

2. ACTIVIDAD ECONÓMICA QUE EXPLOTA: a) INDUSTRIAL _____, b) COMERCIAL _____ c) SERVICIOS _____, OTRA _____, CUAL _____.

3. CUANDO LA EMPRESA REQUIERE UN PROFESIONAL EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS, QUE CRITERIOS TIENE ESTABLECIDOS PARA LA SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN;

3.1 _____

3.2 _____

3.3 _____

3.4 _____

3.5 _____

3.6 _____

4. AL CONTRATAR UN ADMINISTRADOR DE EMPRESAS TIENE PREFERENCIAS POR ALGUNA O ALGUNAS UNIVERSIDAD (ES). POR FAVOR. MENCIONELA ó (AS) EN ORDEN DE PREFERENCIA:

4.1 _____

4.2 _____

4.3 _____

5. POR FAVOR, ENUMERE 3 RAZONES POR LAS CUALES CONTRATA ADMINISTRADORES DE EMPRESAS DE LA (S) UNIVERSIDAD (ES) ANTES MENCIONADA:

5.1 _____

5.2 _____

5.3 _____

6. EN UN ESCALA DE 4 A 10, CALIFIQUE AL ADMINISTRADOR DE EMPRESAS QUE LABORA EN SU EMPRESA RESPECTO DE :

6.1 CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS SOBRE EL CARGO _____

6.2 PERTINENCIA DE ESOS CONOCIMIENTOS _____

6.3 LIDERAZGO _____

6.4 HABILIDAD COMUNICATIVA _____

6.5 CAPACIDAD PARA LA TOMA ACERTADA DE DECISIONES _____

6.6 FACILIDAD PARA EXPONER IDEAS _____

6.7 CURIOSIDAD PARA INNOVAR O MEJORAR LOS PROCESOS DE LAS TAREAS ASIGNADAS _____

6.8 COMPETITIVIDAD _____

7. CUALES SON LAS DEFICIENCIAS MÁS COMUNES OBSERVADAS A LOS ADMINISTRADORES DE EMPRESAS EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES. POR FAVOR CÍTELAS EN ORDEN DE IMPORTANCIA

7.1 _____

7.2 _____

7.3 _____

7.4 _____

8. DE ACUERDO CON EL DESEMPEÑO GENERAL DE LOS ADMINISTRADORES DE EMPRESAS QUE LABORAN EN SU ORGANIZACIÓN, QUE RECOMENDACIONES LE HARÍA A LAS UNIVERSIDADES Y AL ESTADO PARA FORTALECER Y MEJORAR LA PERTINENCIA DE LOS CONOCIMIENTOS IMPARTIDOS A LOS FUTUROS ADMINISTRADORES DE EMPRESAS:

8.1 _____

8.2 _____

8.3 _____

8.4 _____

8.5 _____

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO D.

RELACION DE EMPRESAS ENCUESTADAS

N/O	EMPRESAS ENCUESTADAS
1	BAVARIA S.A
2	INTERNACIONAL DE MUEBLES
3	BOERINGER INGELHEIM S.A.
4	PAGOMA S.A.
5	EL GIRASOL TEXTIL
6	BANCO AGRARIO DE COLOMBIA
7	PLASTICOS MONACO
8	FACOL
9	OLIMPICA S.A
10	MULTICENTRO PORTAL
11	EL PALACIO DE LAS TELAS
12	BANCO SANTANDER
13	PRODUCTOS ROCHE S.A
14	BANCO DAVIVIENDA
15	GENERAL DE EQUIPOS DE COLOMBIA S.A
16	COMPAÑÍA NACIONAL DE CHOCOLATES
17	CEMEX COLOMBIA S.A.
18	MUEBLES DANNY
19	ECOPETROL
20	SIEMENS S.A.
21	COMPAÑÍA DE SEGUROS DE VIDA AURORA S.A.
22	UNILEVER ANDINA DE COLOMBIA LTDA
23	ALMAGRARIO S.A.
24	TEAM S.A.
25	METALICAS CRUZ
26	EDITORIAL PLANETA COLOMBIANA S.A.
27	BBVA COLOMBIA
28	UNISYS DE COLOMBIA S.A.
29	OIKOS SOCIEDAD DE INVERSIONES S.A
30	TITULARIZADORA COLOMBIANA S.A
31	LIBERTY SEGUROS S.A
32	GRASCO
33	COLTEFINANCIERA S.A.
34	PIJAO (GRUPO DE EMPRESAS CONSTRUCTORAS)
35	FIDUCAFE
36	GRUPO EDITORIAL 87
37	PROTECCION S.A.

Fuente: Datos de encuesta a empleadores

ANEXO E.

TABLAS DESCRIPTIVAS

Tabla E.1 Mejor asignatura vista durante la carrera (figura 10)

ASIGNATURA	RESPUESTAS POR ASIGNATURA	PORCENTAJE DE RESPUESTAS POR ASIGNATURA
MERCADEO	10	18%
FINANZAS	9	16%
FORMULACIÓN Y EVALUACIÓN DE PROYECTOS	6	11%
COSTOS	6	11%
LOGÍSTICA	3	5%
ECONOMÍA	3	5%
RECURSOS HUMANOS	3	5%
ESTADÍSTICA	2	4%
MATEMÁTICAS FINANCIERAS	2	4%
NEGOCIOS INTERNACIONALES	2	4%
CONTABILIDAD	2	4%
PRODUCCIÓN	2	4%
PROCESOS ADMINISTRATIVOS	2	4%
PLANEACION ESTRATÉGICA	2	4%
ADMINISTRACIÓN DE CALIDAD	2	4%
TOTAL RESPUESTAS	56	100%

Fuente: Datos de la encuesta y adecuación del autor

NOTA.- A las 56 respuestas contempladas en la tabla anterior, le siguen otras 17 asignaturas que sólo lograron un voto

Tabla E.2 ¿Por qué fue la mejor asignatura? (figura 11)

¿POR QUÉ FUÉ LA MEJOR ASIGNATURA?	RESPUESTAS POR RAZONES	PORCENTAJE POR RAZONES
CONTENIDO	63	47%
DOCENTE	46	35%
MÉTODO EMPLEADO	24	18%
TOTAL RESPUESTAS	133	100%

Fuente: Datos de la encuesta y aporte del autor

Tabla E.3 Peor asignatura vista durante la carrera (figura 12)

ASIGNATURA	NÚMERO DE RESPUESTAS POR ASIGNATURA	PORCENTAJE DE RESPUESTAS POR ASIGNATURA
LIDERAZGO	7	10%
NINGUNA ME DISGUSTÓ	7	9%
ESTADISTICA	6	8%
INVESTIGACION DE OPERACIONES	5	7%
LOGISTICA Y PRODUCCION	4	5%
HUMANIDADES	3	4%
FORMACION DE FORMADORES	3	4%
ECONOMIA	3	4%
DESARROLLO DE LA CAPACIDAD EMPRESARIAL	3	4%
ADMINISTRACION PUBLICA	3	4%
MICROECONOMIA	2	3%
METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN	2	3%
MERCADEO	2	3%
MATEMATICAS	2	3%
FINANZAS	2	3%
TOMA DE DECISIONES	1	1%
TECNICAS DE MODELACION	1	1%
TALLER DE EXPRESION	1	1%
PRESUPUESTOS	1	1%
INFORMATICA	1	1%
GERENCIA DE PROYECTOS	1	1%
GEOPOLITICA	1	1%
DERECHO LABORAL	1	1%
SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN I	1	1%
ETICA	1	1%
EPISTEMOLOGIA	1	1%
ECONOMIA INTERNACIONAL	1	1%
DIAGNÓSTICO EMPRESARIAL	1	1%
DERECHO COMERCIAL	1	1%
DERECHO TRIBUTARIO	1	1%
CREATIVIDAD	1	1%
CONTABILIDAD DE COSTOS	1	1%
CONTABILIDAD	1	1%
ADMINISTRACIÓN	1	1%

Fuente: Datos de la encuesta y aporte del autor

Tabla E.4 ¿Por qué fue la peor asignatura? (figura13)

¿PORQUÉ FUE LA PEOR ASIGNATURA?	NÚMERO DE RESPUESTAS POR RAZÓN	PORCENTAJE DE RESPUESTAS POR RAZÓN
DOCENTE	48	48%
METODO EMPLEADO	29	29%
CONTENIDO	23	23%
TOTAL RESPUESTAS	100	100%

Fuente: Datos de la encuesta y aporte del autor

Tabla E.5 Trabajo más interesante realizado en clase (figura 13)

TRABAJOS MÁS INTERESANTES	NUMERO DE RESPUESTAS POR TRABAJO MÁS INTERESANTE	PORCENTAJE DE RESPUESTAS POR TRABAJO MÁS INTERESANTE
JUEGO GERENCIAL	10	14%
PLAN DE NEGOCIOS	9	12%
ANALISIS DE CASOS	8	11%
FINANZAS	8	11%
MERCADOS	7	10%
RECURSOS HUMANOS	6	8%
TALLERES ORGANIZACIONALES	6	8%
COSTOS	3	4%
FORMULACIÓN DE PROYECTOS	3	4%
TODOS ME PARECIERON INTERESANTES	3	4%
INFORMÁTICA	2	3%
ESTADÍSTICA	2	3%
TALLERES DE ECONOMIA	2	3%
GERENCIA DE PROYECTOS	1	1%
MERCADOS DE CAPITALES	1	1%
INDICADORES DE GESTIÓN	1	1%
SISTEMAS DE CALIDAD	1	1%
TOTAL DE RESPUESTAS	73	100%

Fuente: Datos de la encuesta y aporte del autor

Tabla E.6 Trabajo menos interesante realizado en clase (figura 15)

TRABAJOS MENOS INTERESANTES	NÚMERO DE RESPUESTAS POR TRABAJO MENOS INTERESANTE	PORCENTAJE DE RESPUESTAS POR TRABAJO MENOS INTERESANTE
TALLERES DE CREATIVIDAD	12	16%
ADMINISTRACIÓN DE RECURSO HUMANO	9	12%
ESTADISTICA	8	11%
FINANZAS	8	11%
MERCADOS	5	7%
MATEMATICAS	5	7%
TALLERES DE ECONOMIA	4	5%
MONITORIAS	4	5%
JUEGOS FINANCIEROS	3	4%
HISTORIA EMPRESARIAL	3	4%
INFORMATICA	2	3%
INVESTIGACION DE OPERACIONES	2	3%
METODO INVESTIGACION	2	3%
MERCADOS DE CAPITALES	2	3%
DERECHO TRIBUTARIO	2	3%
TODOS ME PARECIERON INTERESANTES	2	3%
TOTAL RESPUESTAS	73	100%

Fuente: datos de la encuesta y aporte del autor

Tabla E.7 ¿Por qué fue el trabajo más interesante? (figura 16)

RAZONES	NUMERO DE EGRESADOS TITULADOS QUE DIERON ESA RAZON	PORCENTAJE DE EGRESADOS TITULADOS QUE DIERON ESA RAZÓN
POR EL VALOR AGREGADO	24	33%
POR LA IMPORTANCIA DE LA TEMATICA	22	30%
POR EL METODO	17	23%
POR EL DOCENTE	10	14%
TOTAL DE RESPUESTAS	73	100%

Fuente: Datos de la encuesta y aporte del autor

Tabla E.8 ¿Por qué fue el trabajo menos interesante? (figura17)

RAZONES	NÚMERO DE PREGUNTAS POR RAZÓN	PORCENTAJE DE PREGUNTAS POR RAZÓN
METODO UTILIZADO	27	37%
POR LA FALTA DE VALOR AGREGADO	16	22%
DOCENTE	16	22%
POR LA FALTA DE IMPORTANCIA DE LA TEMÁTICA	13	18%
TODO LE PARECIO INTERESANTE	1	1%
TOTAL RESPUESTAS	73	100%

Fuente: Datos de la encuesta y adecuación del autor

Tabla E.9 Razones por las cuales los administradores de empresas tienen dificultades para acceder a los altos cargos en las organizaciones: (figura 18)

RAZONES	RESPUESTAS POR TIPO DE RAZÓN	PORCENTAJE RESPUESTAS POR RAZÓN
FORMACIÓN GERENCIAL DEFICIENTE	50	30%
BARRERAS POLÍTICAS Y SOCIALES	27	17%
CARENCIA DE LA CAPACITACIÓN ADECUADA	23	14%
LA EXPERIENCIA ES FUNDAMENTAL	21	13%
LA SUCESIÓN DE PODER EN LAS EMPRESAS FAMILIARES IMPIDE LLEGAR A NIVELES ALTOS	21	13%
LA EXCESIVA OFERTA DE ADMINISTRADORES DE EMPRESAS TAMBIÉN LIMITA EL ACCESO	14	8%
NO COMPARTE LA AFIRMACIÓN	7	4%
SE COMPITE CON PROFESIONES AFINES	2	1%
TOTAL RESPUESTAS	165	100%

Fuente: Datos de la encuesta y aporte del autor

Tabla E.10. Deficiencias más comunes observadas a los administradores de empresas en el desempeño de sus funciones (figura 19)

DEFICIENCIAS OBSERVADAS	RESPUESTAS SEGÚN EL TIPO DE DEFICIENCIA OBSERVADA	PORCENTAJE DE RESPUESTAS SEGÚN DEFICIENCIA OBSERVADA
BAJO PERFIL GERENCIAL	26	29%
RÉGULARES EN COMPETENCIAS INSTRUMENTALES	24	26%
DÉBILES EN COMPETENCIAS SISTÉMICAS	21	23%
DEFICIENTES EN COMPETENCIAS PERSONALES	12	13%
DEMASIADO GENERALISTAS Y TEÓRICOS	5	6%
ADOLECEN DE FORMACIÓN POSTGRADUAL	3	3%
TOTAL RESPUESTAS	91	100%

Fuente: Datos de la encuesta y aporte del autor

Tabla E.11 Criterios establecidos para selección y contratación de administradores de empresas (figura 27)

CRITERIOS ESTABLECIDOS PARA SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE ADMINISTRADORES DE EMPRESAS	RESPUESTAS SEGÚN CRITERIO	PORCENTAJE DE RESPUESTAS SEGÚN CRITERIO
DOMINIO DE COMPETENCIAS PROFESIONALES	38	30%
FUERTES EN COMPETENCIAS ACADÉMICAS	35	28%
HÁBILES EN COMPETENCIAS INSTRUMENTALES	23	19%
DESEMPEÑO PROFESIONAL ANTERIOR	13	10%
ANTECEDENTES ACADÉMICOS Y FORMACIÓN POSTGRADUAL	8	7%
EDAD Y PRUEBAS PSICOTÉCNICAS	6	5%
TOTAL RESPUESTAS	123	100%

Fuente: Datos de la encuesta y aporte del autor

Tabla E.12 Orden de preferencia por universidad de procedencia al contratar un administrador de empresas (figura 28)

ORDEN DE PREFERENCIAS POR UNIVERSIDAD	RESPUESTAS SEGÚN PREFERENCIA POR UNIVERSIDAD	PORCENTAJE DE RESPUESTAS POR UNIVERSIDAD
ANDES	17	22%
JAVERIANA	15	19%
SIN PREFERENCIAS	12	16%
SABANA	8	10%
ROSARIO	5	6%
PILOTO	4	5%
EXTERNADO	3	4%
SALLE	2	3%
COOPERATIVA	2	3%
SAN MARTIN	2	3%
NACIONAL	2	3%
GRAN COLOMBIA	1	1%
MILITAR	1	1%
SERGIO ARBOLEDA	1	1%
CESA	1	1%
POLITÉCNICO	1	1%
TOTAL PREFERENCIAS	77	100%

Fuente: Datos de la encuesta y aporte del autor

Tabla E.13 Calificación de los empleadores a ocho factores de desempeño de los administradores de empresas (figura 30)

FACTORES EVALUADOS	CALIFICACIÓN PROMEDIO DE CADA FACTOR
LIDERAZGO	7,1
CURIOSIDAD PARA INNOVAR O MEJORAR LOS PROCESOS DE LAS TAREAS ASIGNADAS	7,2
CAPACIDAD PARA LA TOMA ACERTADA DE DECISIONES	7,2
HABILIDAD COMUNICATIVA	7,3
PERTINENCIA DE ESOS CONOCIMIENTOS	7,4
FACILIDAD PARA EXPONER IDEAS:	7,4
COMPETITIVIDAD:	7,4
CONOCIMIENTOS ESPECIFICOS SOBRE EL CARGO	7,5
PROMEDIO GENERAL PARA LOS 8 FACTORES	7,3

Fuente: Datos de la encuesta y aporte del autor

Tabla E.14 Recomendaciones sugeridas por los empleadores para mejorar la formación de los Administradores de Empresas. (figura 31)

RECOMENDACIONES DE EMPLEADORES	NÚMERO DE RESPUESTAS POR RECOMENDACIÓN	PORCENTAJE DE RESPUESTAS POR RECOMENDACIÓN
FORMAR EN COMPETENCIAS PROFESIONALES	18	21%
FORTALECER LAS COMPETENCIAS ACADÉMICAS	15	17%
FORTALECER LAS COMPETENCIAS GENÉRICAS	12	14%
MAYOR ACERCAMIENTO UNIVERSIDAD- EMPRESA	12	14%
ENFÁTIZAR EN EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS ORGANIZACIONALES	9	10%
INTENSIFICAR LA RELACIÓN TEORÍA- PRÁCTICA	8	9%
REFORZAR LAS HABILIDADES TECNOLÓGICAS	7	8%
DISEÑAR PLANES DE ESTUDIOS ACORDES CON LA REALIDAD NACIONAL E INTERNACIONAL	6	7%
TOTAL RESPUESTAS	87	100%

Fuente: Datos de la encuesta y aporte del autor