



**PERCEPCIÓN DE LA PERTINENCIA DE LOS PROGRAMAS ACADÉMICOS DE
MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN EN EGRESADOS TITULADOS Y
EMPLEADORES EN BOGOTÁ**

ZULY MAYELY GÓMEZ NIETO

TRABAJO DE GRADO

**MAGÍSTER EN DIRECCIÓN Y GERENCIA DE EMPRESAS
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN
UNIVERSIDAD DEL ROSARIO
BOGOTÁ D.C.
2012**



**PERCEPCIÓN DE LA PERTINENCIA DE LOS PROGRAMAS ACADÉMICOS DE
MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN EN EGRESADOS TITULADOS Y
EMPLEADORES EN BOGOTÁ**

ZULY MAYELY GÓMEZ NIETO

TRABAJO DE GRADO

**TUTOR:
Dr. DIEGO FERNANDO CARDONA MADARIAGA**

**MAGÍSTER EN DIRECCIÓN Y GERENCIA DE EMPRESAS
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN
UNIVERSIDAD DEL ROSARIO
BOGOTÁ D.C.
2012**

DEDICATORIA

A Dios

A mis padres y mi hermana

A la memoria de mi abuela

A mis amigos y demás familiares

A todos los empresarios

A mi país

AGRADECIMIENTOS

A las directivas, profesores, en especial al Dr. Diego Fernando Cardona, al Dr. Jaime Moreno y al Dr. Rodrigo Vélez, compañeros y personal de apoyo, en especial a Amanda Bernal, de la Facultad de Administración de la Universidad del Rosario por sus capacidades profesionales en la formación de líderes empresariales comprometidos en la construcción y desarrollo de instituciones sólidas y perdurables.

“Un país sin investigación es un país ciego, sordo y mudo.... Ciego porque no sabe para dónde ir. Sordo porque no entiende nada de los que otros dicen. Y mudo porque no tiene nada que decir”.

Alfonso Correa Motta

“Una profunda contradicción entre conocimiento y sabiduría, entre desarrollo científico - tecnológico y bienestar social, parece dominar una civilización que se declara incapaz de resolver los problemas más elementales del mundo contemporáneo: la pobreza, la marginación y la desnutrición, las muertes infantiles por causas sobradamente conocidas y denunciadas, la degradación ambiental que mata millones de seres hoy y condena a muchísimos más para el futuro, al tiempo que esa misma civilización nos asombra con sus proezas científicas”.

Jorge Brovetto

TABLA DE CONTENIDO

	pág
GLOSARIO	11
RESUMEN.....	14
Palabras Clave	14
ABSTRACT	15
Key words.....	15
INTRODUCCIÓN.....	16
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	18
1.1 Justificación del Estudio.....	18
1.2 Formulación del Problema	18
1.3 Problema de la Investigación	22
2. OBJETIVOS.....	23
2.1 Objetivo General	23
2.2 Objetivos Específicos.....	23
3. MARCO TEÓRICO	24
3.1 Educación Superior del Siglo XXI	24
3.1.1 Globalización	24
3.1.2 Sociedad del Conocimiento	26
3.2 Pertinencia de la Educación Superior	28
3.2.1 El concepto de pertinencia en la Educación Superior	29
3.3 Dimensiones de la pertinencia	32
3.4 Competencias.....	32
4. MARCO LEGAL.....	35
4.1 Constitución Política	35
4.2 Ley 30 de 1992.....	35
4.3 Decreto 1295 de 2010	36
5. METODOLOGÍA PARA LA INVESTIGACIÓN DE CAMPO.....	38
5.1 Población y Muestra	39
5.2 Variables e indicadores.....	40
6. ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	46

	pág
6.1 Descripción de la muestra.....	46
6.2 Valoración de la pertinencia.....	48
6.2.1 Percepción de la pertinencia de los egresados titulados consultados	49
6.2.2 Percepción de la pertinencia de los empleadores	50
6.3 Análisis ocupacional de los egresados titulados consultados.....	51
6.4 Análisis de las competencias directivas	52
6.4.1 Resultados para los egresados titulados consultados	52
Resultados para los empleadores.....	56
6.4.2 Motivaciones para realizar el Magíster en Administración en los egresados titulados consultados	59
6.4.3 Beneficios en el desarrollo y desempeño profesional de los conocimientos y formación aportados por el Magister en Administra- ción en los egresados titulados consultados	60
6.4.4 Sugerencias para mejorar la formación de Magísteres en Administración de los egresados titulados consultados	61
6.5 Análisis de las respuestas proporcionadas por los empleadores	62
6.5.1 Perfil establecido por las empresas encuestadas para la contratación de Magísteres en Administración.....	62
6.5.2 Deficiencias encontradas en la formación y en el desempeño profesional de los Magísteres en Administración por parte de los empleadores	63
6.5.3 Sugerencias para mejorar en la formación de Magísteres en Administración por parte de los empleadores consultados	64
7. CONCLUSIONES	65
8. RECOMENDACIONES	69
9. REFERENCIAS	71
10. ANEXOS.....	77

LISTA DE TABLAS

	pág.
Tabla 1. Oportunidades y amenazas que surgen como resultado de los cambios en el entorno global.....	26
Tabla 2. Transformación de la Educación Superior: cambios organizacionales y curriculares.....	28
Tabla 3. Percepciones de los egresados titulados acerca de la pertinencia del Programa de Magíster en Administración.....	41
Tabla 4. Nivel de satisfacción con el desarrollo y la importancia en el desempeño laboral y profesional de las competencias estratégicas de los egresados titulados.	41
Tabla 5. Nivel de satisfacción con el desarrollo y la importancia en el desempeño laboral y profesional de las competencias intratécnicas de los egresados titulados.	42
Tabla 6. Nivel de satisfacción con el desarrollo y la importancia en el desempeño laboral y profesional de las competencias de eficacia personal de los egresados titulados.	42
Tabla 7. Percepciones de los empleadores acerca de la pertinencia del programa de Magíster en Administración.	43
Tabla 8. Nivel de desarrollo e importancia en el desempeño laboral y profesional de las competencias estratégicas de los egresados titulados según los empleadores.	44
Tabla 9. Nivel de desarrollo e importancia en el desempeño laboral y profesional de las competencias intratécnicas de los egresados según los empleadores.	44
Tabla 10. Nivel de desarrollo e importancia en el desempeño laboral y profesional de las competencias de eficacia personal de los egresados titulados según los empleadores.....	45
Tabla 11. Año de grado de los egresados titulados.....	46
Tabla 12. Valoración cualitativa de la pertinencia.....	49
Tabla 13. Calificación de la pertinencia de los egresados titulados consultados.	49
Tabla 14. Calificación de la pertinencia de los empleadores.	50
Tabla 15. Mapa ocupacional de los egresados titulados consultados.....	52

LISTA DE FIGURAS

	pág.
Figura 1. Género de los egresados titulados consultados.	47
Figura 2. Universidad de los egresados titulados consultados.	47
Figura 3. Tamaño de las empresas encuestadas.	48
Figura 4. Situación actual de los egresados titulados consultados.	51
Figura 5. Satisfacción e importancia de las competencias estratégicas en egresados titulados consultados.	53
Figura 6. Satisfacción e importancia de las competencias intratérgicas en egresadostitulados consultados.	54
Figura 7. Satisfacción e importancia de las competencias de eficacia personal en egresados titulados consultados.	55
Figura 8. Desarrollo e importancia de las competencias estratégicas en los egresados según empleadores.	56
Figura 9. Desarrollo e importancia de las competencias intratérgicas en los egresados según empleadores.	57
Figura 10. Desarrollo e importancia de las competencias de eficacia personal en los egresados según empleadores.	58
Figura 11. Motivaciones para realizar el Magíster en Administración en los egresados titulados consultados.	59
Figura 12. Beneficios en el desarrollo y desempeño profesional de los conocimientos y formación aportados por el Magíster en Administración en los egresados titulados consultados.	60
Figura 13. Sugerencias para mejorar la formación del programa de Magíster en Administración según los egresados titulados consultados.	61
Figura 14. Perfil establecido por las empresas encuestadas para la contratación de Magísteres en Administración.	62
Figura 15. Deficiencias encontradas en la formación y en el desempeño profesional de los Magísteres en Administración por parte de los empleadores.	63
Figura 16. Sugerencias para mejorar en la formación de Magísteres en Administración por parte de los empleadores consultados.	64

LISTA DE ANEXOS

	pág.
Anexo A. Magíster en Administración (MBA) vs. Magíster en Ciencias de la Organización (MSc).	77
Anexo B. Encuesta para egresados titulados.	78
Anexo C. Encuesta para empleadores.	82
Anexo D. Calificaciones del nivel de satisfacción con el desarrollo y la importancia en el desempeño laboral y profesional de las competencias directivas en los egresados titulados consultados.	86
Anexo E. Calificaciones del nivel de desarrollo e importancia en el desempeño laboral y profesional de las competencias directivas en los egresados titulados según empleadores.	87

ABREVIATURAS

ASCOLFA: Asociación Colombiana de Facultades de Administración

BM: Banco Mundial

CMES: Conferencia Mundial sobre Educación Superior

CNA: Consejo Nacional de Acreditación

CRES: Conferencia Regional de Educación Superior

DANE: Departamento Administrativo Nacional de Estadística

ES: Educación Superior

IES: Instituciones de Educación Superior

MBA: Maestría en Administración, por sus siglas en inglés

MIPYME: Micro, Pequeña y Mediana Empresa

PYME: Pequeña y Mediana Empresa

TIC: Tecnologías de la Información y la Comunicación

UNESCO: Organización de las Naciones Unidas para la Educación, Ciencia y la Cultura, por sus siglas en inglés

WBCSD: Consejo Empresarial Mundial para el Desarrollo Sostenible, por sus siglas en inglés

GLOSARIO

Competencias directivas: “comportamientos observables y habituales que posibilitan el éxito de una persona en su función directiva” (Cardona & Chinchilla, 1999; Cardona, 2000; Cardona, Chinchilla & García-Lombardía, 2001).

Competitividad: “conjunto de indicadores y políticas que determinan la habilidad de un país de crear y mantener un entorno en el cual las empresas continuamente aumentan el valor agregado de sus bienes o servicios, y la población es cada vez más próspera” (Consejo Privado de Competitividad, 2008).

Conocimiento: “mezcla fluida de experiencia estructurada, valores, información contextual e internalización experta que proporciona un marco para la evaluación e incorporación de nuevas experiencias e información. Se origina y aplica en la mente de los conocedores. En las organizaciones, con frecuencia no solo queda arraigado en documentos o bases de datos, sino también en las rutinas, procesos, prácticas y normas institucionales” (Davenport, 2001, p.6).

Demandas sociales: “conjunto de las expectativas que se tienen con respecto al egresado de un determinado programa en función de su título, de los problemas a los cuales puede dar respuesta y del contexto en el cual se enmarca su formación y desempeño profesional” (Saavedra, 2003, p.65).

Empresa perdurable: “aquella que a través del tiempo presenta resultados financieros superiores, adecua su manejo a la intensidad de las condiciones de su entorno sectorial, se enfoca en espacios de mercado no explotados y hace un estudio detallado de sus competidores, diseñando y ejecutando productivamente la cadena de valor. Obtiene desempeños eficientes en su gestión por la coherencia en su acción, la identificación de su entorno sectorial y sus políticas de gobierno, evitando estados moribundos que dificultan su crecimiento potencial sostenible y que pueden llegar a estados tanáticos. Propicia la alineación de las personas con la empresa, la construcción de conocimiento y la calidad en los procesos de interacción social” (Restrepo & Rivera, 2008, p.22).

Ética: “disciplina filosófica que pretende comprender la racionalidad en la experiencia moral. La ética reflexiona sobre la moral que se vive, interroga y postula ideas de carácter filosófico. La ética piensa el fenómeno moral, los comportamientos y

prácticas consuetudinarias. La ética implica la aplicación de un ejercicio filosófico, de lo contrario desaparece su sentido, significa preguntarse por la racionalidad contenida en los procedimientos de la experiencia humana. La ética produce teoría, su campo y su actuar propio es la filosofía” (Peña, 2007).

Innovación: “aplicación del conocimiento al mejoramiento de las condiciones de vida o el bienestar de una comunidad, a fortalecer la productividad y la competitividad de una empresa o cadena de producción, o a incrementar la efectividad de las políticas públicas y la consolidación de la sociedad civil. En esta perspectiva la innovación puede ser vista como el proceso mediante el cual la sociedad genera valor a partir del conocimiento, extrayendo de él beneficios económicos y sociales” (CNA, 2010, p.4).

Magíster: formación de nivel avanzado (Cruz, s.f., p.1-2) cuya finalidad es “ampliar y desarrollar los conocimientos para la solución de problemas disciplinarios, interdisciplinarios o profesionales y dotar a la persona de los instrumentos básicos que la habilitan como investigador en un área específica de las ciencias o de las tecnologías o que le permitan profundizar teórica y conceptualmente en un campo de la filosofía, de las humanidades y de las artes” (Ley 30 de 1992).

Magíster en Administración: En el campo de la administración existen en el nivel de Magíster dos tipos de finalidad: “el MBA¹ se dirige a la formación de profesionales (generalmente provenientes de la ingeniería y de otras carreras diferentes a la administración) en el ejercicio de las prácticas administrativas que les posibiliten pasar de cargos de un nivel técnico-operativo a posiciones de rango directivo. En el caso de las Maestrías de Ciencias, éstas se dirigen a la formación de académicos e investigadores (generalmente, aunque no exclusivamente, provenientes de las mismas disciplinas administrativas o relacionadas) interesados en profundizar en las dinámicas de construcción de conocimiento dentro de la administración y sus áreas conexas (finanzas, mercadeo, gestión de la producción, gestión humana, *management*, contabilidad, etc.)” (Muñoz, 2004, p.140). (Anexo A)

¹ “En Colombia, no existe MBA en sentido estricto y el título que se otorga a las personas que realizan estos estudios es Magíster “(Nova Et Vetera, 2008).

Pertinencia: “La capacidad de las Instituciones de Educación Superior (IES) y de los sistemas de Educación Superior para dar respuestas concretas y viables, desde su naturaleza y fines, a las necesidades de la sociedad” (UNESCO, 1999).

Postgrado: formación de nivel avanzado (Cruz, s.f.) cuyo propósito central es “contribuir a fortalecer las bases de la capacidad del país para la generación, transferencia, apropiación y aplicación del conocimiento, así como a mantener vigentes el conocimiento ocupacional, disciplinar y profesional impartido en los programas de pregrado, deben constituirse en espacio de renovación y actualización metodológica y científica, responder a las necesidades de formación de comunidades científicas, académicas y a las necesidades del desarrollo y el bienestar social” (Decreto 1295 de 2010).

Responsabilidad Social Empresarial (RSE): compromiso de las empresas de contribuir al desarrollo económico sostenible, trabajando con los empleados, sus familias, la comunidad local y la sociedad en general para mejorar su calidad de vida (WBCSD, 2002, p.6)

Sociedad de conocimiento: “un determinado nivel de desarrollo social, económico y tecnológico caracterizado por la participación de diversos agentes (gobierno, empresas, investigadores, centros tecnológicos, organizaciones sociales y ciudadanos) dispuestos a generar, difundir y usar la información para la producción de conocimiento económicamente útil (innovación) a los fines del desarrollo” (Valenti, Anta & Bendersky, 2003, p.15).

Stakeholders²: “son individuos o grupos que afectan o se ven afectados por una organización y sus actividades” (Krick, Forstater, Monaghan & Sillanpää, 2006, p.25).

² Algunos grupos de interés de las empresas son: inversores/ accionistas/ miembros, clientes y clientes potenciales, proveedores/ socios, empleados, Gobierno y entes reguladores, medios de comunicación, ONG y grupos de presión, comunidades locales, competidores/ asociados, líderes de opinión, comunidad académica y científica, instituciones internacionales, entre otros. (Krick et al., 2006, p.25). “Cada organización de conformidad con la actividad económica que desarrolle, debe reconocer a sus grupos de interés y promover la consolidación de sinergias con miras a fomentar la creación de riqueza, incremento de la productividad y la competitividad” (Román, Quintero, Patiño, Vidarte & Moreno, 2010, p.57).

RESUMEN

El propósito de esta investigación es describir la percepción de los egresados titulados y empleadores acerca de la pertinencia de la formación de programas académicos de Magíster en Administración ofrecidos por las Instituciones de Educación Superior en Bogotá.

Además a través de esta investigación es posible determinar su importancia en el desarrollo y potencialización de las capacidades, habilidades y destrezas directivas y gerenciales necesarias para desempeñarse dentro de una empresa perdurable, coherentes con la realidad social, laboral, cultural y ambiental. Para ello, se hace un análisis del grado de satisfacción de los egresados titulados y empleadores permitiendo conocer las fortalezas y debilidades del programa.

En consecuencia fue posible proponer recomendaciones y conclusiones para mejorar el programa, asegurando un camino para aportar “el estado del arte “ de la Administración para los futuros estudiantes y en beneficio de las compañías.

Palabras Clave

Administración, competencias directivas, demandas sociales, dirección, educación superior, ética corporativa, Magíster, perdurabilidad empresarial, pertinencia, sociedad del conocimiento.

ABSTRACT

The purpose of this research is to describe the perception from graduated students and some employers related to the pertinence of the Master Administration programs offered by some institutions located in Bogotá.

Furthermore, through this research it is possible to highlight the performance and strength of the capabilities and management skills needed to function with in a company maintained over time consistent with the social, labor, cultural and along with the environmental realities.

Hence, in order to achieve this information it was necessary to do a deep research assessing the satisfaction of graduates and employers, allowing to know strengths and weaknesses of the programme.

As a results, it was possible to yield, it was possible to yield recommendations to improve the program ensuring that the route could provides the “state of the art” in management for future students and for the benefit of companies.

Key words

Management, management’s skills, social demands, direction, higher education, corporate ethics, Master, organizational sustainability, pertinence, society of knowledge.

INTRODUCCIÓN

La Educación Superior en Colombia ha mostrado desarrollos importantes en la década del 90 y la de inicio de siglo en la creación de programas de alto impacto como son las maestrías y doctorados que tienen como propósito contribuir a la solución eficiente de los problemas que aquejan a la comunidad y al país en general inmerso en un mundo globalizado, en permanente evolución y que espera que las instituciones de Educación Superior aporten resultados tangibles en la formación de profesionales idóneos capaces de afrontar esos problemas.

La solución de estos problemas requiere la presencia de profesionales altamente calificados tanto conceptual como técnicamente. El propósito de la presente investigación es describir la percepción de la pertinencia de los Programas de formación de Magísteres en Administración y similares que ofrecen la IES ubicadas en Bogotá, contribuyendo en la mejoría - en la calidad de la capacitación de estos profesionales que serán los responsables de la dirección y conducción exitosa de organizaciones incrustadas en escenarios dominados por avances tecnológicos, en donde las TIC desempeñan un papel protagónico en la búsqueda de nuevas oportunidades y desarrollos empresariales.

El desarrollo del contenido del trabajo se planteó en varios capítulos que se describen brevemente a continuación. El primero determina la selección y definición del tema de investigación que en últimas representa el problema, su planteamiento, formulación y sistematización dando origen a los objetivos que busca la investigación.

El capítulo dos aborda el marco conceptual que sintetiza los retos que enfrenta la Educación Superior en Colombia, involucrando el concepto de pertinencia inmerso dentro de un orden legal, sus dimensiones e importancia.

Posteriormente en el capítulo tres se describe la metodología de la investigación y se presenta la muestra, el tipo de estudio y sus características.

El capítulo cuatro, presenta los resultados obtenidos en el estudio tanto de manera cualitativa como cuantitativa permitiendo determinar hallazgos significativos entre otros el análisis de las competencias directivas que son muy valiosas para el ejercicio directivo de los futuros Magísteres, la ponderación de la percepción de la pertinencia otorgada por egresados titulados y empleadores consultados que alcanzó

una valoración promedio, de 8,23 que si bien es buena, también implica reflexión por parte de la IES que desarrollan este tipo de programas académicos referente a deficiencias observadas por los actores principales de este trabajo, tales como el rediseño de los currículos de la maestría, la necesidad sentida de los candidatos a Magíster de programar o diseñar la practica académica, la posibilidad de incrementar los intercambios de experiencias académicas con IES del exterior, así como la selección y capacitación permanente de los docentes, el aprendizaje de una segunda lengua y la doble titulación. Son aspectos que merecen un análisis cuidadoso por parte de las universidades que capacitan en posgrados avanzados.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Justificación del Estudio

El fortalecimiento de la formación directiva y gerencial se constituye en la actualidad en una de las necesidades más apremiantes para mejorar los índices de crecimiento económico, desarrollo social y sostenibilidad ambiental en los países emergentes (Vallejo, 2008, p.57).

Adicionalmente, la sociedad colombiana afronta una serie de problemas fundamentales que ameritan soluciones rápidas e imponen la necesidad de hacer una reflexión acerca de la pertinencia en la formación administrativa del nivel Magíster, en los cuales puede “impactar positivamente a través de la gestión y conducción de nuestras organizaciones [...], son los siguientes:

- ✓ La pobreza y la inequidad social y económica
- ✓ El desempleo y el subempleo
- ✓ La inseguridad física y económica de los ciudadanos
- ✓ El conflicto armado
- ✓ El acelerado deterioro medioambiental
- ✓ El bajo desarrollo científico y tecnológico del país
- ✓ La baja capacidad de gestión³ de las organizaciones colombianas
- ✓ El bajo grado de competitividad de nuestras organizaciones y la escasa inserción con los mercados internacionales
- ✓ La corrupción administrativa y el creciente deterioro de las instituciones democráticas
- ✓ La ineficiente conformación del aparato productivo colombiano y la informalidad laboral que la misma conlleva “(Hernández, Saavedra & Sanabria, 2006, p.25-26).

1.2 Formulación del Problema

Específicamente sobre la pertinencia de los Magísteres en Administración Doria, Rozanski & Cohen (2004), afirman que “existe una gran brecha entre lo que los graduados ofrecen y lo que la mayoría de empleadores necesita”, y proponen, una

³La capacidad de gestión se define como la “capacidad de consecución y manejo eficiente de recursos para el logro de objetivos de permanencia y crecimiento” (Saavedra, 2003, p.21).

reforma de estos programas para orientarlos a las necesidades del sector real de la economía:

“Establecer más cursos obligatorios sobre conocimientos vitales⁴ para guiar a individuos y a equipos de trabajo

Poner énfasis en las herramientas y habilidades básicas necesarias para resolver problemas⁵

Brindar sólidos fundamentos teóricos de economía, mediciones, ejercicio de poder, psicología , comportamiento humano y liderazgo

Diseñar la currícula para que los estudiantes puedan aprender haciendo y sean capaces de aplicar variadas disciplinas en su trabajo ⁶

Alentar a los estudiantes a cursar optativas que están fuera del programa tradicional

Crear un programa diferenciado y permitir que los estudiantes se concentren en industrias específicas”

Frente a la pertinencia de los programas de Magíster en Administración Romero, Hernández, Sanabria & Saavedra (2007), sostienen que el modelo MBA, en su esquema tradicional, no responde a las necesidades y la problemática de las MIPYMES de la estructura empresarial colombiana y forma “ejecutivos para empresas que no tenemos, preparándolos para ámbitos de acción inexistentes”. Estudios recientes destacan que las MIPYMES impulsan el crecimiento económico, la generación de riqueza y el bienestar social del país (Román et al., 2010; Villegas & Toro, 2010) debido a que son generadoras del 73% empleo, el 53% de la producción bruta de los sectores

⁴ Doria, Rozanski & Cohen (2004) sostienen que un MBA debe brindar conocimientos en liderazgo, comunicación, recursos humanos, psicología y desarrollo organizacional.

⁵El investigador Livingston (1971) citado por Mintzberg (2005, p.52) en un artículo clásico titulado “El mito del Directivo bien formado” afirmó: “Los programas formales de formación directiva enfatizan habitualmente el desarrollo de las habilidades para tomar decisiones [...] pero prestan escasa atención al desarrollo de las habilidades necesarias para descubrir los problemas que deben solucionarse, para planificar la consecución de los resultados deseados o para llevar a cabo los planes una vez se hayan establecido”. Según la opinión de Livingston, esto “distorsiona el crecimiento directivo porque desarrolla en exceso la habilidad analítica del individuo y deja sin desarrollar su habilidad para entrar en acción y hacer las cosas”.

⁶ Según Cardona (2010) “para asegurar la pertinencia de un MBA y dada la continua evolución del conocimiento, es necesario incorporar competencias para aprender a aprender”.

industrial, comercial y de servicios y representan al menos el 90% del parque empresarial colombiano (Rodríguez, 2003, p.1).

Un estudio, adelantado por Barrera (2011), señala que los Magísteres en Administración afrontan en la actualidad las siguientes críticas:

- ✓ “La exacerbación de la codicia
- ✓ El relajamiento de los límites éticos
- ✓ El énfasis en la racionalidad técnico instrumental
- ✓ La alineación de las mentes con el sistema capitalista sin rostro humano
- ✓ La deshumanización”.

En este sentido, (Muñoz, 2004) en una investigación adelantada en los Magísteres en Administración en Colombia, establece que la crítica fundamental de este tipo de programas es: “el alto nivel de mecanización y el fraccionamiento de la visión integral de la organización”.

Luis Fernando Gómez, en el prólogo cita “es responsabilidad del administrador actual promover el nacionalismo y desarrollar una identidad nacional; fomentar la innovación y el desarrollo, brindar educación a sus empleados; generar empleo; buscar el bienestar de toda la comunidad: conocer los entornos humanos y sociales al adquirir tecnología; conocer e interpretar la cultura de la sociedad en la que está inmersa la organización, sin concebir la cultura organizacional de una manera utilitaria (la apropiación del sistema de valores del trabajador); buscar la armonía y el consenso sin perder de vista la necesaria preparación para el disenso y el conflicto; y ser un hombre de palabra. No más administradores corruptos, no más quiebras por mala administración. Nunca como antes existen tantas escuelas de administración y nunca la sociedad ha estado tan mal administrada” (Zapata, Murillo & Martínez, 2006, p. 25).

En la actual crisis de liderazgo empresarial (Mintzberg, 2005, p.108), el país requiere directivos competentes, con sentido crítico y responsabilidad social para la Administración de Empresas, cuya apropiada conducción las convierta en unidades productivas, activas, exitosas, decididas a coadyuvar al desarrollo sostenible, fundamentada en compromisos de orden ético, social, económico y ambiental en el contexto nacional e internacional. A continuación se presentan algunas reflexiones

relacionadas con la responsabilidad social y humana del administrador colombiano (Zapata et al., 2006, p.226-227):

“No más administradores usureros que manejan altas tasas de interés. Aquellos banqueros enemigos de las empresas. Taylor los denunció, aquí también, como lo han hecho muchos empresarios: el salvamento del sector financiero colombiano se está realizando con un enorme costo público que beneficiará los intereses privados.

No más administradores de la seguridad social que no afilian al personal a las Empresas Promotoras de Salud, que no pagan cumplidamente los aportes al Sistema, o que practican la evasión de los aportes.

No más administradores responsables de la contratación del personal que los vinculan sin contrato de trabajo, o lo hacen con contratos leoninos, que violan las normas legales.

No más administradores corruptos tanto la administración de los asuntos públicos como la gestión de las actividades privadas, tiene que ser transparente.

La inflación es el peor de los impuestos para los asalariados y debe propenderse por la estabilidad de los precios. Pero, mostrar bajos índices de precios junto a elevadas tasas de desempleo, a la grave recesión económica y al enorme déficit externo, no debería ser motivo de orgullo para quien funge como el principal administrador de Colombia: el Presidente de la República”.

Siendo el propósito de la presente investigación describir la percepción que los egresados titulados y empleadores tienen acerca de la pertinencia de la formación de Programas Académicos de Magíster en Administración en Bogotá, es necesario acudir a las siguientes poblaciones objetivo:

“Los egresados: en su condición de usuarios de los programas.

Los empleadores: en su calidad de veedores del desempeño” (Gómez, 2009).

Para la selección de la ciudad elegida para la muestra se tuvo en cuenta un estudio, adelantado por Romero, Hernández, Sanabria & Saavedra (2007) afirma que en la ciudad de Bogotá existen en términos nominales, 16 de los 24 (66,66%) programas de Magíster en Administración.

1.3 Problema de la Investigación

¿Cuál es la percepción de la pertinencia de los Programas Académicos de Magíster en Administración que tienen egresados titulados y empleadores en Bogotá?

2. OBJETIVOS

2.1 Objetivo General

Describir la percepción que los egresados titulados y empleadores tienen acerca de la pertinencia de la formación de Programas Académicos de Magíster en Administración en Bogotá.

2.2 Objetivos Específicos

- ✓ Revisar el concepto de pertinencia en la Educación Superior
- ✓ Destacar la importancia de los programas de Magíster en Administración en el desarrollo y potencialización de las capacidades, habilidades y destrezas directivas y gerenciales necesarias para desempeñarse dentro de una empresa perdurable, coherentes con la realidad social, laboral, cultural y ambiental
- ✓ Diseñar y aplicar instrumentos que permitan medir el nivel de percepción de los egresados titulados y empleadores sobre la pertinencia en la formación humanista, investigativa, práctica y de liderazgo empresarial de los programas de Magíster en Administración, a través del desarrollo de una investigación descriptiva permitiendo la identificación de las fortalezas y debilidades de los programas de Magíster en Administración con el propósito de formular mejoras en beneficio de los estudiantes, empleadores y sociedad en general

3. MARCO TEÓRICO

Este capítulo tiene por propósito definir los conceptos fundamentales para el desarrollo del objeto de investigación.

3.1 Educación Superior del Siglo XXI

“Ante la complejidad de los desafíos mundiales, presentes y futuros, la Educación Superior tiene la responsabilidad social de hacer avanzar nuestra comprensión de problemas polifacéticos con dimensiones sociales, económicas, científicas y culturales, así como nuestra capacidad de hacerles frente. La Educación Superior debería asumir el liderazgo social en materia de creación de conocimientos de alcance mundial para abordar retos mundiales, entre los que figuran la seguridad alimentaria, el cambio climático, la gestión del agua, el diálogo intercultural, las energías renovables y la salud pública. [...] La Educación Superior debe no sólo proporcionar competencias sólidas para el mundo de hoy y de mañana, sino contribuir además a la formación de ciudadanos dotados de principios éticos, comprometidos con la construcción de la paz, la defensa de los derechos humanos y los valores de la democracia” (UNESCO, 2009).

La Educación Superior⁷ cumple un papel estratégico para promover el desarrollo económico, social y político de comunidades, empresas o individuos (Misas, 2004; UNESCO, 1998); aportando elementos para la distinción que se hace de la Educación Superior como un factor importante en la creación de economías competitivas a nivel mundial mediante el desarrollo de una mano de obra calificada, productiva, flexible (Salmi, 2009) y la gestión del conocimiento para la innovación⁸ y en consecuencia, fortalece la competitividad.

3.1.1 Globalización

La globalización se define como un “proceso dialéctico, contradictorio, desigual, heterogéneo, discontinuo, asincrónico de naturaleza estructural de largo plazo que se desarrolla bajo el papel catalizador del(os) país(es) eje-centro de gravedad del sistema en su conjunto y se reproduce (sic) en las diferentes esferas de acción, expresión, reflexión y comportamiento de las sociedades internacionales: la económica, la política

⁷ La Educación Superior comprende "todo tipo de estudios, de formación o de formación para la investigación en el nivel postsecundario, impartidos por una universidad u otros establecimientos de enseñanza que estén acreditados por las autoridades competentes del Estado como centros de enseñanza superior" (UNESCO, 1998).

⁸ “En el mundo global, el principal factor de competitividad es la innovación, como una de las manifestaciones fundamentales de la creatividad humana que convierte la información y el conocimiento científico y tecnológico en valor agregado para la sociedad” (Eastmond, 2004; citado en Castellanos, Fúquene & Ramírez, 2011).

y la cultural”. (Garay, 1999, p. 10). De acuerdo con lo anterior, se reproduce en tres esferas determinantes de la dinámica social⁹:

“Economía: corresponde el arreglo social para la producción, cambio, distribución y consumo de bienes y servicios-bajo propósitos-desafíos colectivos perdurables el desarrollo sustentable y la preservación del ambiente.

La política: representada en el ordenamiento social para la coordinación, aplicación y legitimación del uso del poder en sus diversas formas desde la más visible-inmediata como el aparato militar y policivo para la conservación del o público y la preservación de la seguridad territorial hasta la más mediatizada-elaborada como es la estructura jurisdiccional para velar por el imperio de los principios rectores-reglas de juego sobre las conductas y convivencia ciudadanas -incluyendo las regulaciones del comportamiento de los agentes económicos en el mercado.

La cultura: la conciencia social representada por los valores, creencias, principios, preferencias y gustos de la población, recreada permanentemente por la historia de propia sociedad “(Garay, 1999, p.12).

Un estudio reciente adelantado por el Banco Mundial (2003) sostiene que “el progreso social y económico se logra primordialmente mediante el desarrollo y aplicación del conocimiento” y destaca la importancia de la revolución de la información y de la comunicación, el surgimiento de un mercado laboral internacional, las transformaciones sociales y políticas en el ámbito global, originando oportunidades y retos potenciales que se resumen en el cuadro que aparece a continuación:

⁹ “Los intercambios culturales (en la esfera económica) localizan, los intercambios políticos (en la esfera política) internacionalizan; y los intercambios simbólicos (en la esfera cultural) globalizan” (Garay, 1999, p.3).

Tabla 1. Oportunidades y amenazas que surgen como resultado de los cambios en el entorno global.

Factor de Cambio	Oportunidades	Amenazas
Importancia creciente del conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Posibilidad de acelerar áreas específicas del crecimiento económico • Solución de problemas sociales (seguridad alimentaria, salud, suministro de agua, energía , medio ambiente) 	<ul style="list-style-type: none"> • Brecha cada vez mayor entre las naciones en términos de conocimientos
Revolución de las tecnologías de la información y de la comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Facilidad de acceso al conocimiento y a la información 	<ul style="list-style-type: none"> • Brecha digital cada vez mayor entre naciones
Mercado laboral global	<ul style="list-style-type: none"> • Mejor acceso a la experticia, las habilidades y el conocimiento profesional 	<ul style="list-style-type: none"> • Creciente fuga de cerebros y pérdida de capital humano y avanzado
Cambios sociopolíticos <ul style="list-style-type: none"> • Expansión de la democracia. • Violencia, corrupción y crimen. • VIH/Sida 	<ul style="list-style-type: none"> • Entorno propicio para las reformas 	<ul style="list-style-type: none"> • Creciente fuga de cerebros e inestabilidad política • Pérdida de recursos humanos

Fuente: Elaboración propia sobre la base de (Banco Mundial, 2003)

Por último, según el trabajo de Riviera (2000), en la globalización confluyen esencialmente los siguientes factores:

- ✓ La aceleración exponencial de la revolución científico-técnica
- ✓ La homogenización de las políticas económicas
- ✓ El reordenamiento y flexibilización de los mercados laborales de los países emergentes

3.1.2 Sociedad del Conocimiento

Se denomina sociedad del conocimiento a “esa nueva etapa de la civilización humana en la cual el recurso económico básico, el principal medio de producción ya no es la tierra o los recursos naturales, ni el trabajo, ni tampoco el capital, sino el conocimiento” (Malagón, 2003).

Drucker (2004) afirma en este sentido:

“El recurso económico básico- el medio de producción, para usar la expresión de los economistas- ya no es el capital ni son los recursos naturales (la tierra de los economistas) ni el trabajo. Es y será el conocimiento. Las actividades centrales de creación de riqueza no serán ni la asignación del capital a usos productivos ni el trabajo – los dos polos de la teoría económica de los siglos XIX y el XX, bien fuera clásica, marxista, keynesiana o neoclásica. El valor se crea hoy por la productividad y por la innovación, ambas aplicaciones del conocimiento al trabajo.”

Como señala Aponte (2009), ante los retos que trae consigo el advenimiento de la sociedad del conocimiento (reestructuración económica, procesos de globalización e integración regional), las IES han tenido que transformarse y reinventarse para competir en el mercado global. Algunos de estos retos han exacerbado la tensión de la profesionalización, el credencialismo, la comercialización en las IES —en particular en los enfoques de formación académica y profesional por competencias (Aponte, 2009). (Ver tabla 2)

Tabla 2. Transformación de la Educación Superior: cambios organizacionales y curriculares.

De la era Industrial	Hacia la era del Aprendizaje / Conocimiento
Instituciones tradicionales presenciales (universidades, politécnicas, preparatorias con convenios locales e internacionales	Instituciones diversificadas y en variedad de modalidades (sistemas integrados, programas especializados, “ nichos” en REDES cibernéticas, de colaboración, alianzas locales, regionales e internacionales a tiempo real y en espacios “virtuales” (en línea y a distancia)
Organización académica vertical burocrática.	Estructura más horizontal, ágil, flexible e innovadora.
Creación centrada en la enseñanza y transmisión de conocimiento.	Creación de conocimiento orientado a la innovación / aplicación /aprendizaje organizacional.
Procesos de formación sincrónicos y presenciales centrados en la enseñanza y uso de tecnología educativa	Programas presenciales, asincrónicos o híbridos en varias modalidades con uso intensivo de TIC centrados en el aprendizaje continuo
Programas por departamentos / disciplinas/ saber / competencia profesional.	Programas flexibles /conocimiento general y aplicado –competencias humanas / práctica de profesiones.
Especialización por disciplinas / formación académica-profesional	Integración de las disciplinas/ subespecialidades- interdisciplinariedad transdisciplinariedad / formación por conocimientos y competencias
Competencias tradicionales de comprensión, redacción, locución, cómputo matemático, etc.	Competencias simbólicas de conceptualización, análisis cuantitativo y visual relacionadas con el proceso de investigar, resolver problemas utilizando información y conocimiento en RED y entre REDES.

Fuente: Elaboración propia sobre la base de (UNESCO, IESALC, 2010, p.319-321)

3.2 Pertinencia de la Educación Superior

El modelo clásico de Educación Superior ha experimentado los siguientes cambios en los contextos regional, nacional y local (Malagón, 2003; Malagón, 2007) incidiendo en el concepto y dinámica de la pertinencia:

- ✓ Masificación de la educación superior
- ✓ Reducción del financiamiento estatal y mayores controles al gasto y a la inversión en el sector

- ✓ Cambio de paradigma: de la autonomía universitaria a la heteronomía¹⁰ institucional
- ✓ La responsabilidad social y la rendición de cuentas de la universidad
- ✓ “Los sistemas pedagógicos convencionales han mostrado su incapacidad para responder a las necesidades actuales de una formación integral centrada en la creatividad, comprensión, participación y construcción social del conocimiento”
- ✓ Las nuevas tecnologías de información y comunicación (NTIC) han modificado e impactado de manera radicalmente los procesos institucionales de formación profesional
- ✓ El creciente número de proveedores privados de enseñanza superior e investigación (Brunner & Uribe, 2007)
- ✓ La redefinición de los saberes y el desplazamiento hacia la investigación como el motor de desarrollo en la función social de la universidad

De acuerdo con la UNESCO la búsqueda de soluciones a los problemas derivados de los procesos de democratización, mundialización, regionalización, polarización, marginación y fragmentación depende fundamentalmente de la Educación Superior y exigen de ésta respuestas adecuadas, guiadas por tres criterios que establecen su jerarquía y su funcionamiento local, nacional e internacional: pertinencia, calidad e internacionalización. En este sentido, la Educación Superior es un elemento esencial en la cohesión social, integración de comunidades minoritarias urbanas y rurales, el sentido de la diversidad e identidad cultural y la protección del medio ambiente (UNESCO, 1998) Es decir, que se entiende la Educación Superior como un instrumento para el desarrollo humano sostenible, el diálogo intercultural y la transición hacia una cultura de paz (UNESCO, 1998).

3.2.1 El concepto de pertinencia en la Educación Superior

La Conferencia Mundial sobre Educación Superior (CMES), convocada por la UNESCO, realizada en París del 5 al 9 de octubre de 1998 define la pertinencia¹¹ como:

¹⁰ Se refiere al establecimiento en la práctica de un cogobierno en la forma de la triple hélice: Universidad, Estado y Sociedad (Malagón, 2003).

¹¹ “Calidad y pertinencia están íntimamente ligadas; pero son diferentes, son nociones socialmente construidas, multicontextuales y polisémicas” (Misas, 2004, p.51)

“La capacidad de las Instituciones de Educación Superior (IES) y de los sistemas de Educación Superior para dar respuestas concretas y viables, desde su naturaleza y fines, a las necesidades de la sociedad” (UNESCO, 1999).

Los siguientes planteamientos ilustran la posición de la UNESCO frente a la pertinencia:

“La pertinencia de la educación superior se considera primordialmente en función de su cometido y su puesto en la sociedad, de sus funciones con respecto a la enseñanza, la investigación y los servicios conexos, y de sus nexos con el mundo del trabajo en sentido amplio, con el Estado y la financiación pública y sus interacciones con otros niveles y formas de educación” (UNESCO, 1995, p.8).

“La pertinencia que significa el papel y el lugar de la educación superior en la sociedad y que abarca por tanto su misión y sus funciones, sus programas, su contenido y sistemas de suministro, así como la equidad, la responsabilidad y la financiación, insistiendo al mismo tiempo en la libertad académica y la autonomía institucional como principios subyacentes de todos los esfuerzos por garantizar y mejorar la pertinencia” (UNESCO, 1995, p.15).

“El papel desempeñado por la enseñanza superior como sistema y por cada una de sus instituciones con respecto a la sociedad, y también desde el punto de vista de lo que la sociedad espera de la educación superior. La pertinencia debe pues 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 educativo en su conjunto” (UNESCO, 1995, p.28).

“La pertinencia de la educación superior debe evaluarse en función de la adecuación entre lo que la sociedad espera de las instituciones y lo que éstas hacen. Ello requiere normas éticas, imparcialidad política, capacidad crítica y, al mismo tiempo, una mejor articulación con los problemas de la sociedad y del mundo del trabajo, fundando las orientaciones a largo plazo en objetivos y necesidades sociales, comprendidos el respeto de las culturas y la protección del medio ambiente. El objetivo es facilitar el acceso a una educación general amplia, y también a una educación especializada y para determinadas carreras, a menudo interdisciplinaria, centrada en

las competencias y aptitudes, pues ambas preparan a los individuos para vivir en situaciones diversas y poder cambiar de actividad” (UNESCO,1998)

El concepto de pertinencia de las universidades, juzgado principalmente en relación con la “contribución que efectúen al desarrollo económico, representa un cambio de importancia tanto en perspectiva como en valores en relación con el punto de vista que presentaban en una época anterior personas como Von Humboldt y Newman. Para dar cabida al nuevo paradigma será necesario, evidentemente, realizar cierta adaptación, sea en términos de las relaciones entre la universidad y la sociedad circundante, sus metas institucionales, o sus valores esenciales” (Gibbons, 1998, p.2).

“La Universidad tiene que ser ‘pertinente’ mediante el cumplimiento de una ‘tercera misión’, como es servir a la sociedad primordialmente respaldando la economía y mejorando las condiciones de vida de los ciudadanos” (Gibbons, 1998).

Respecto al término de pertinencia, Luís Malagón (2006), afirma: “constituye el fenómeno por medio del cual se establecen las múltiples relaciones entre universidad y el entorno”. Igualmente al concepto anteriormente mencionado el CNA expone “pertinencia es la capacidad de la institución y su programa para responder a necesidades del medio. Necesidades a las que la institución o el programa no responden de manera pasiva, sino proactiva”.

En este sentido, un programa académico se considera pertinente cuando cumple con las siguientes condiciones (Almonacid, Montes & Vásquez, 2009):

- ✓ Responde a las expectativas y necesidades de la sociedad
- ✓ Posee una diversificación que pueda dar respuesta a los nuevos retos planteados por la sociedad
- ✓ Cuenta con flexibilidad curricular, es decir que, el programa académico se ajusta a los cambios del entorno
- ✓ Promueve las destrezas, competencias y habilidades que desarrollen el análisis crítico, creativo e independiente de los graduados.

En términos generales, “el problema de la pertinencia no se refiere únicamente a la capacidad de respuesta del programa a las demandas sociales, sino que constituye un movimiento de doble vía en el que la primera está dada por la necesidad de responder a las necesidades del entorno, en tanto la segunda por la necesidad de

transformación de las condiciones en que son formuladas tales demandas. En otras palabras, la relación entre el programa y sus demandas (por formación, por producción académica, por aporte a la solución de los problemas relativos al mundo del trabajo y de la vida dentro de su ámbito específico de acción) es de la misma naturaleza que la que se establece entre el sistema complejo y su entorno, una relación de co-producción” (Romero et al., 2007, p.56).

3.3 Dimensiones de la pertinencia

Las dimensiones de la pertinencia se definen en los términos siguientes (Muñoz, 2008):

Pertinencia social: Hace referencia a la capacidad de la Educación Superior para contribuir, desde su naturaleza y funciones, a la solución de los problemas sociales.

Pertinencia laboral: Hace referencia a la capacidad de la Educación Superior para responder, desde su naturaleza y funciones, a las necesidades del mundo del trabajo.

Pertinencia cultural: Hace referencia a la capacidad de la Educación Superior para asumir, desde su naturaleza y fines, a la preservación de la diversidad biológica, geográfica, cultural, étnica y lingüística.

Pertinencia ecológica o ambiental: Hace referencia a la capacidad de las instituciones de Educación Superior para contribuir, desde su naturaleza y funciones, a la tarea de proteger el medio ambiente.

3.4 Competencias

En educación se desarrolla la competencia tanto como “el aprendizaje significativo, en diversas áreas: cognoscitiva (saber), psicomotora (saber hacer, aptitudes), afectiva (saber ser, actitudes y valores) [...] como “conjunto de capacidades, que se desarrollan a través de procesos que conducen a la persona responsable a ser competente para realizar múltiples acciones (sociales, cognitivas, culturales, afectivas, laborales, productivas), por las cuales proyecta y evidencia su capacidad de resolver un problema dado, dentro de un contexto específico y cambiante” (Cabeza & Castrillón, 2010)

En un estudio realizado por Cabeza & Castrillón (2010) se intentó identificar y describir las competencias que debe tener un administrador al obtener información de docentes y egresados de Administración en diferentes regiones de Colombia, adicionalmente los resultados los comparó con los presentados en el proyecto Tuning en Latinoamérica. El estudio incorporó a 68 universidades elegidas por ASCOLFA, en cada región seleccionando una muestra de docentes, estudiantes, egresados y empleadores, estos últimos se eligieron en cada región por el total de empresas seleccionadas por las universidades vinculadas a ASCOLFA. En este estudio se planteó una escala de 1 a 4 para evaluar la percepción sobre las dimensiones de importancia y realización destacando que las competencias de menor a mayor rango son (Cabeza & Castrillón, 2010):

- ✓ “Administrar y desarrollar el talento humano en la organización
- ✓ Ejercer el liderazgo para el logro y consecución de metas en la organización
- ✓ Detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos
- ✓ Tomar decisiones de inversión, financiamiento y gestión de recursos financieros en la empresa
- ✓ Interpretar la información contable y la información financiera para la toma de decisiones gerenciales”
- ✓ Esta última también está reseñada en el estudio Tuning para Latinoamérica.

De otra parte Tuning documenta que “las cinco competencias más importantes de menor a mayor son: Administrar y desarrollar el talento humano en la organización; Interpretar la información, contable y la información financiera para la toma de decisiones gerenciales; Identificar y administrar los riesgos de negocios de las organizaciones; Tomar decisiones de inversión, financiación y gestión de recursos financieros en la empresa; Desarrollar un planteamiento estratégico, táctico, y operativo” (Cabeza & Castrillón, 2010):

Así mismo, otros autores estudiaron las competencias a nivel empresarial, de la función directiva y se diferencian 3 clases de competencias directivas: las competencias estratégicas; orientadas a la obtención de resultados económicos, las competencias intratécnicas; orientadas a desarrollar a los empleados e incrementar su compromiso y

confianza con la empresa. Y las competencias de eficacia personal; orientadas a la relación eficaz de la persona consigo misma y con el entorno. (Cardona, 2001) Dentro de las primeras el autor cita la visión de negocios, la resolución de problemas, la gestión de recursos, la red de relaciones afectivas, la negociación y orientación al cliente; dentro de las segundas figuran la comunicación, la empatía, el trabajo en equipo, la delegación, el *coaching* y la organización y dentro de las terceras identifican la iniciativa, la creatividad, la autonomía personal, la disciplina, la concentración, el autocontrol, la gestión del tiempo, la gestión del estrés, la gestión del riesgo, la autocrítica, el autoconocimiento y el cambio personal (Cardona,1999)

4. MARCO LEGAL

A continuación se define el sustento normativo de la investigación:

4.1 Constitución Política

La educación¹² es un derecho fundamental y un servicio público que tiene una función social consagrada en la Constitución Política Nacional de 1991:

a) Artículo 67 “La educación es un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social: con ella se busca el acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica, y a los demás bienes y valores de la cultura.

La educación formara al colombiano en el respeto a los derechos humanos, a la paz y a la democracia; y en la práctica del trabajo y la recreación, para el mejoramiento cultural, científico, tecnológico y para la protección del ambiente.

El Estado, la sociedad y la familia son responsables de la educación, que será obligatoria entre los cinco y los quince años de edad y que comprenderá como mínimo, un año de preescolar y nueve de educación básica.

La educación será gratuita en las instituciones del Estado, sin perjuicio del cobro de derechos académicos a quienes puedan sufragarlos.

Corresponde al Estado regular y ejercer la suprema inspección y vigilancia de la educación con el fin de velar por su calidad, por el cumplimiento de sus fines y por la mejor formación moral, intelectual y física de los educandos; garantizar el adecuado cubrimiento del servicio y asegurar a los menores las condiciones necesarias para su acceso y permanencia en el sistema educativo.

La Nación y las entidades territoriales participarán en la dirección, financiación y administración de los servicios educativos estatales, en los términos que señalen la Constitución y la ley”.

4.2 Ley 30 de 1992

La Ley 30 de 1992¹³, que organiza el servicio público de la Educación Superior, establece:

¹² “ la educación constituye un instrumento para que la humanidad pueda progresar hacia los ideales de paz, libertad y justicia social” (Delors, 1996, p.13)

a) Artículo 12 “Los Programas de maestría, doctorado y post-doctorado tienen a la investigación como fundamento y ámbito necesarios de su actividad.

Las maestrías buscan ampliar y desarrollar los conocimientos para la solución de problemas disciplinarios, interdisciplinarios o profesionales y dotar a la persona de los instrumentos básicos que la habilitan como investigador en un área específica de las ciencias o de las tecnologías o que le permitan profundizar teórica y conceptualmente en un campo de la filosofía, de las humanidades y de las artes”.

4.3 Decreto 1295 de 2010

El decreto 1295 reglamenta la oferta, desarrollo de programas de Educación Superior y establece los siguientes objetivos generales de los posgrados:

a) Artículo 21.- “Objetivos generales de los posgrados. Los programas de posgrado deben propiciar la formación integral en un marco que implique el desarrollo de:

- Conocimientos más avanzados en los campos de la ciencia, la tecnología, las artes o las humanidades;

- Competencias para afrontar en forma crítica la historia, el desarrollo presente y la perspectiva futura de su ocupación, disciplina o profesión;

- Un sistema de valores fundamentado en la Constitución Política y la ley y en conceptos basados en el rigor científico y el espíritu crítico, en el respeto a la honestidad y la autonomía, reconociendo el aporte de los otros y la diversidad, ejerciendo un equilibrio entre la responsabilidad individual y la social y el compromiso implícito en el desarrollo de la disciplina, ocupación o profesión;

- La comprensión del ser humano, la naturaleza y la sociedad como destinatarios de sus esfuerzos, asumiendo las implicaciones sociales, institucionales, éticas, políticas y económicas de las acciones educativas y de investigación;

¹³ En Colombia, la situación de mercado abierto generada por la Ley 30 de 1992 produjo el surgimiento y la proliferación de instituciones de Educación Superior de carácter privado que aumentaron la cobertura y la oferta de programas hasta el punto de invertir a su favor la proporción del crecimiento de matrículas universitarias frente a la cobertura estatal en una relación de 70 a 30. Entonces la competencia por cautivar nuevos estudiantes incrementó los gastos de publicidad y disminuyó los niveles de exigencia académica con el fin de evitar la deserción escolar. (Flórez, 2002)

- La validación, la comunicación y la argumentación en el área específica de conocimiento acorde con la complejidad de cada nivel para divulgar los desarrollos de la ocupación, de la disciplina o propios de la formación profesional en la sociedad.”

b) Artículo 24 “La maestría de profundización busca el desarrollo avanzado de competencias que permitan la solución de problemas o el análisis de situaciones particulares de carácter disciplinar, interdisciplinario o profesional, por medio de la asimilación o apropiación de saberes, metodologías y, según el caso, desarrollos científicos, tecnológicos o artísticos. La maestría de investigación debe procurar el desarrollo de competencias científicas y una formación avanzada en investigación o creación que genere nuevos conocimientos, procesos tecnológicos u obras o interpretaciones artísticas de interés cultural, según el caso”

5. METODOLOGÍA PARA LA INVESTIGACIÓN DE CAMPO

El tipo de investigación empleada en este trabajo es de tipo **descriptivo**, su objetivo principal es “describir de modo sistemático las características de una población, situación o área de interés” (Hernández, Fernández & Baptista, 2010), en este caso es determinar la percepción que los egresados titulados y empleadores tienen acerca de la pertinencia de los Programas Académicos en la formación de Magíster en Administración en Bogotá, mediante encuestas aplicadas a los participantes (estudio por encuestas).

Las fuentes empleadas para este estudio se conocen como primarias en la que se recoge en forma directa la información por medio de relatos escritos o transmitidos mediante las técnicas de observación, la elaboración de entrevistas, aplicación de encuestas como en este caso, elaboración de cuestionarios (Méndez, 2008).

Mario Tamayo y Tamayo definen el cuestionario “como un instrumento formado por una serie de preguntas que se contestan por escrito con el fin de obtener la información necesaria para la realización de una investigación” (Méndez, 2008).

Para la construcción del instrumento, se hizo necesario definir el objetivo del cuestionario. En el estudio actual es describir la percepción de la pertinencia de los Programas Académicos de Magíster en Administración que tienen egresados titulados y empleadores en Bogotá. Posteriormente se definieron sus variables teniendo en cuenta los estudios realizados por Cardona & Chinchilla (1999), Cardona (2000), Cardona, Chinchilla & García- Lombardía (2001) y Gómez (2009).

Posteriormente se plantearon 2 tipos de preguntas teniendo en cuenta las características de las personas a la que va dirigido tales como, cargo que ocupa, y género, para los empleadores se empleó un cuestionario con preguntas abiertas y cerradas, permitiendo que se determinaran las apreciaciones sobre el objetivo y para los egresados titulados se seleccionaron preguntas abiertas y cerradas con única opción y la posibilidad de asignar un valor de acuerdo a la percepción en una escala de intervalo cuyo valor se encuentra entre uno y cinco, siendo uno la apreciación más baja y cinco la más alta.

Terminado la construcción de los cuestionarios, se enviaron a los egresados titulados y a los empleadores, el instrumento y el consentimiento informado vía mail,

posteriormente, se procesó la información recibida por correo electrónico mediante el uso del programa Excel versión 2003, respetando las normas de propiedad intelectual y de confidencialidad. Para la interpretación de los resultados se tomó en cuenta la media aritmética. (Anexos B y C)

5.1 Población y Muestra

Hernández, Fernández y Baptista (2010), determina la necesidad de definir “quiénes van a ser medidos”, que depende de la definición del problema y de los objetivos de investigación, para determinar la unidad de análisis, que para el caso de la presente investigación fueron los egresados titulados de los programas de Magíster en Administración en Bogotá y empleadores.

La población que “consiste en todos los miembros de un grupo acerca de los cuales se desea obtener una conclusión” (Levine, Krehbiel & Berenson, 2006), implica que para el presente estudio está compuesta por los egresados titulados¹⁴ que cumplen con las siguientes especificaciones: estén ubicados en la zona geográfica de Bogotá, hayan obtenido formación académica en Administración y tengan formación complementaria con nivel de Magíster graduados durante el periodo de 2002-2012.

El tamaño de las empresas encuestadas se justifica de acuerdo al estudio reciente de la problemáticas afrontadas por las MIPYMES que dificultan el nivel de desarrollo¹⁵ (Román et al., 2010, p.97-98) orientando más el trabajo de campo en esta investigación hacia la mediana y grandes empresas por las siguientes razones:

✓ “A medida que disminuye el tamaño de la empresa disminuye la frecuencia de actividades innovadoras, investigación y desarrollo, capacitación tecnológica, cambios en la organización y gestión de los procesos productivos, cambios en la organización y administración de negocios, por la menor infraestructura, capacidad financiera y la ausencia de dirigentes especializados en el manejo de estas compañías

¹⁴ Para efectos de esta investigación la expresión egresados titulados se refiere al estudiante que efectivamente ha obtenido el grado

¹⁵ En general las condiciones que tienen las MIPYMES “no permiten en muchos casos ni siquiera la presencia de profesionales de la administración entre sus equipos de trabajo, pues para ellos resulta más funcional el personal que maneje aspectos técnicos contables y elementos básicos para la producción. La relación costo/ beneficio de tener un magíster no parece ser muy atractiva” (Romero, Hernández, Sanabria & Saavedra, 2007, p.123)

- ✓ Las PYMES desaparecen por la edad de estas empresas, el decaimiento de un sector específico o por el manejo empírico de algunos de los empresarios quienes encaminan erradamente su empresa
- ✓ La administración empírica que aplican carece de conocimientos y técnicas que permiten agilizar el proceso de la toma de decisiones en la empresa, las inhabilita para ser competitivas en un mercado globalizado y hace eminente la necesidad de un manejo y análisis adecuado de la información tanto interna como externa
- ✓ Están sometidas a un excesivo papeleo y tramitología para mantener el negocio en regla, por lo cual prevalece un alto nivel en la informalidad
- ✓ Tienen una gran sensibilidad a los cambios económicos y políticos, lo cual las hace vulnerables
- ✓ Existe un bajo uso y aprovechamiento de tecnologías de información y comunicación
- ✓ Se caracterizan por tener un bajo nivel de asociatividad”.

El instrumento empleado en el estudio es la encuesta y observación participante y no participante.

En el desarrollo de la investigación, se utilizaron fuentes secundarias tales como documentos escritos especializados y materiales audiovisuales existentes en bibliotecas, centros de documentación de Instituciones de Educación Superior en Bogotá sobre el estado del arte en investigación, liderazgo y competitividad de la Administración en los programas de Magíster.

La presente investigación pertenece al grupo de perdurabilidad empresarial sustentado en el hecho que la pertinencia es un factor determinante de competitividad e innovación del país que tiene en cuenta la concordancia entre las misiones de las Instituciones de Educación Superior y las expectativas de la sociedad.

5.2 Variables e indicadores

Para los fines de este estudio se tomaron como referente los estudios de competencias directivas realizados por Cardona & Chinchilla (1999), Cardona (2000) Cardona, Chinchilla & García- Lombardía (2001) y el estudio de competencias específicas del Administrador colombiano efectuado por Cabeza & Castrillón (2010).

La descripción de variables utilizadas para la investigación es la siguiente:

Tabla 3. Percepciones de los egresados titulados acerca de la pertinencia del Programa de Magíster en Administración.

Factor	Variable
Percepciones de los egresados acerca de la pertinencia del programa académico	Grado de satisfacción con la formación recibida
	Relación entre la formación recibida y las necesidades del mercado laboral

Tabla 4. Nivel de satisfacción con el desarrollo y la importancia en el desempeño laboral y profesional de las competencias estratégicas de los egresados titulados.

Factor 1	Descripción	Variable	Descripción
Competencias estratégicas¹⁶	Competencias orientadas a la obtención de resultados económicos.	Visión de negocio	Reconoce y aprovecha las oportunidades, los peligros y las fuerzas externas que repercuten en la competitividad y efectividad del negocio.
		Resolución de problemas	Identifica los puntos clave de una situación o problema complejo, y tiene capacidad de síntesis y toma de decisiones.
		Gestión de recursos	Utiliza los recursos del modo más idóneo, rápido, económico y eficaz para obtener los resultados deseados
		Orientación al cliente	Reconoce las condiciones o factores que afectan las sugerencias y necesidades actuales y potenciales de los clientes y se compromete a satisfacerlas con prontitud y eficacia como propósito fundamental de la organización.
		Red de relaciones efectivas	Desarrolla y mantiene una amplia red de relaciones con personas clave dentro de la empresa y del sector
		Negociación	Consigue el apoyo y la conformidad de las personas y grupos clave que influyen en su área de responsabilidad

Fuente: Elaboración propia sobre la base de (Cardona, 1999)

¹⁶ Se refieren a la capacidad estratégica del directivo con el entorno externo (Cardona, 1999)

Tabla 5. Nivel de satisfacción con el desarrollo y la importancia en el desempeño laboral y profesional de las competencias intratéticas de los egresados titulados.

Factor 2	Descripción	Variable	Descripción
Competencias intratéticas ¹⁷	Competencias orientadas a fomentar el desarrollo de los colaboradores e incrementar su compromiso con la empresa	Comunicación	Comunica de manera efectiva, empleando tanto procedimientos formales como informales, y proporciona datos concretos para respaldar sus observaciones y conclusiones.
		Organización	Asigna objetivos y tareas a las personas adecuadas para realizar el trabajo y planifica su seguimiento
		Empatía	Escucha, tiene en cuenta las preocupaciones de los demás y respeta sus sentimientos.
		Delegación	Se preocupa de que los integrantes de su equipo dispongan de la capacidad de tomar decisiones y de los recursos necesarios para lograr sus objetivos.
		Coaching	Ayuda a sus colaboradores a descubrir sus áreas de mejora y a desarrollar sus habilidades y capacidades profesionales
		Trabajo en equipo	Fomenta un ambiente de colaboración, comunicación y confianza entre los miembros de su equipo y los estimula hacia el logro de los objetivos comunes.

Fuente: Elaboración propia sobre la base de (Cardona, 1999)

Tabla 6. Nivel de satisfacción con el desarrollo y la importancia en el desempeño laboral y profesional de las competencias de eficacia personal de los egresados titulados.

Factor 3	Descripción	Variable	Subvariable	Descripción
Competencias de Eficacia Personal	Hábitos que facilitan la relación con el entorno	Proactividad	Iniciativa	Muestra un comportamiento emprendedor, iniciando y empujando los cambios necesarios con tenacidad.
			Creatividad	Genera planteamientos y soluciones innovadoras a los problemas que se le presentan.
			Autonomía personal	Toma decisiones con criterio propio, no como resultado de una simple reacción a su entorno.
		Autogobierno	Disciplina	Hace en cada momento lo que se ha propuesto realizar, sin abandonar su propósito a pesar de la dificultad para llevarlo a cabo

¹⁷ Se refiere a la capacidad ejecutiva y de liderazgo y a su relación con el entorno interno de la empresa (Cardona, 1999)

Tabla 6. Continuación.

Factor 3	Descripción	Variable	Subvariable	Descripción
Competencias de Eficacia Personal	Hábitos que facilitan la relación con el entorno	Autogobierno	Concentración	Mantiene un alto grado de atención ante uno o varios problemas durante un largo período de tiempo.
			Autocontrol	Controla sus emociones y actúa de manera apropiada ante distintas personas y situaciones.
			Gestión del tiempo	Prioriza sus objetivos, programando sus actividades de manera adecuada y ejecutándolas en el tiempo previsto
		Gestión Personal	Gestión del estrés	Mantiene el equilibrio personal ante situaciones de especial tensión
			Gestión del riesgo	Toma decisiones adecuadas en situaciones de gran responsabilidad y alto grado de incertidumbre.
		Desarrollo Personal	Autocrítica	Evalúa con frecuencia y profundidad su propio comportamiento y la realidad que le circunda
			Autoconocimiento	Conoce sus puntos fuertes y sus puntos débiles, tanto en el ámbito profesional como personal.
			Cambio personal	Cambia sus comportamientos, con el fin de fortalecer sus puntos fuertes y superar sus puntos débiles.
			Autoaprendizaje	Adquiere y asimila nuevos conocimientos y destrezas y los aplica en la práctica laboral (Aragón & Monroy, 2009)
		Ética		Incorpora los valores, los principios éticos y legales en el ejercicio de su profesión

Fuente: Elaboración propia sobre la base de (Cardona, 1999; Cardona, 2001)

Tabla 7. Percepciones de los empleadores acerca de la pertinencia del programa de Magíster en Administración.

Factor	Variable
Percepciones de los empleadores acerca de la pertinencia del programa académico	Grado de satisfacción con la formación recibida Relación entre la formación recibida y las necesidades del mercado laboral

Tabla 8. Nivel de desarrollo e importancia en el desempeño laboral y profesional de las competencias estratégicas de los egresados titulados según los empleadores.

Factor 1	Descripción	Variable	Descripción
Competencias estratégicas	Competencias orientadas a la obtención de resultados económicos.	Visión de negocio	Reconoce y aprovecha las oportunidades, los peligros y las fuerzas externas que repercuten en la competitividad y efectividad del negocio.
		Resolución de problemas	Identifica los puntos clave de una situación o problema complejo, y tiene capacidad de síntesis y toma de decisiones.
		Gestión de recursos	Utiliza los recursos del modo más idóneo, rápido, económico y eficaz para obtener los resultados deseados.
		Orientación al cliente	Reconoce las condiciones o factores que afectan las sugerencias y necesidades actuales y potenciales de los clientes y se compromete a satisfacerlas con prontitud y eficacia como propósito fundamental de la organización.
		Red de relaciones efectivas	Desarrolla y mantiene una amplia red de relaciones con personas clave dentro de la empresa y del sector.
		Negociación	Consigue el apoyo y la conformidad de las personas y grupos clave que influyen en su área de responsabilidad.

Fuente: Elaboración propia sobre la base de (Cardona, 1999)

Tabla 9. Nivel de desarrollo e importancia en el desempeño laboral y profesional de las competencias intratérgicas de los egresados según los empleadores.

Factor 2	Descripción	Variable	Descripción
Competencias intratérgicas	Competencias orientadas a fomentar el desarrollo de los colaboradores e incrementar su compromiso con la empresa	Comunicación	Comunica de manera efectiva, empleando tanto procedimientos formales como informales, y proporciona datos concretos para respaldar sus observaciones y conclusiones.
		Organización	Asigna objetivos y tareas a las personas adecuadas para realizar el trabajo y planifica su seguimiento
		Empatía	Escucha, tiene en cuenta las preocupaciones de los demás y respeta sus sentimientos.
		Delegación	Se preocupa de que los integrantes de su equipo dispongan de la capacidad de tomar decisiones y de los recursos necesarios para lograr sus objetivos.
		Coaching	Ayuda a sus colaboradores a descubrir sus áreas de mejora y a desarrollar sus habilidades y capacidades profesionales
		Trabajo en equipo	Fomenta un ambiente de colaboración, comunicación y confianza entre los miembros de su equipo y los estimula hacia el logro de los objetivos comunes.

Fuente: Elaboración propia sobre la base de (Cardona, 1999)

Tabla 10. Nivel de desarrollo e importancia en el desempeño laboral y profesional de las competencias de eficacia personal de los egresados titulados según los empleadores.

Factor 3	Descripción	Variable	Subvariable	Descripción
Competencias de Eficacia Personal	Hábitos que facilitan la relación con el entorno	Proactividad	Iniciativa	Muestra un comportamiento emprendedor, iniciando y empujando los cambios necesarios con tenacidad.
			Creatividad	Genera planteamientos y soluciones innovadoras a los problemas que se le presentan.
			Autonomía personal	Toma decisiones con criterio propio, no como resultado de una simple reacción a su entorno.
			Disciplina	Hace en cada momento lo que se ha propuesto realizar, sin abandonar su propósito a pesar de la dificultad para llevarlo a cabo
		Autogobierno	Concentración	Mantiene un alto grado de atención ante uno o varios problemas durante un largo período de tiempo.
			Autocontrol	Controla sus emociones y actúa de manera apropiada ante distintas personas y situaciones.
			Gestión del tiempo	Prioriza sus objetivos, programando sus actividades de manera adecuada y ejecutándolas en el tiempo previsto
		Gestión Personal	Gestión del estrés	Mantiene el equilibrio personal ante situaciones de especial tensión
			Gestión del riesgo	Toma decisiones adecuadas en situaciones de gran responsabilidad y alto grado de incertidumbre.
			Autocrítica	Evalúa con frecuencia y profundidad su propio comportamiento y la realidad que le circunda
		Desarrollo Personal	Autoconocimiento	Conoce sus puntos fuertes y sus puntos débiles, tanto en el ámbito profesional como personal.
			Cambio personal	Cambia sus comportamientos, con el fin de fortalecer sus puntos fuertes y superar sus puntos débiles.
			Autoaprendizaje	Adquiere y asimila nuevos conocimientos y destrezas y los aplica en la práctica laboral (Aragón & Monroy, 2009)
Ética		Incorpora los valores, los principios éticos y legales en el ejercicio de su profesión		

Fuente: Elaboración propia sobre la base de (Cardona, 1999; Cardona, 2001)

6. ANÁLISIS DE RESULTADOS

Para efectos de la presente investigación se tuvieron en cuenta en el análisis de resultados los estudios realizados por Gómez (2009), González, Quintero & Rojas (2012). Las categorías de análisis descritas en el presente estudio se seleccionaron del trabajo del Doctor Pablo Gómez¹⁸ MSc, a partir de su experiencia en el campo académico y en el sector real de la economía.

6.1 Descripción de la muestra

En desarrollo de la presente investigación se aplicaron 61 encuestas a egresados titulados del 2002 al primer semestre del 2012 que se aprecia en la Tabla 1 de los Programas Académicos de Magíster en Administración que ofrecen algunas universidades ubicadas en la ciudad de Bogotá y 13 encuestas a empleadores.

Tabla 11. Año de grado de los egresados titulados.

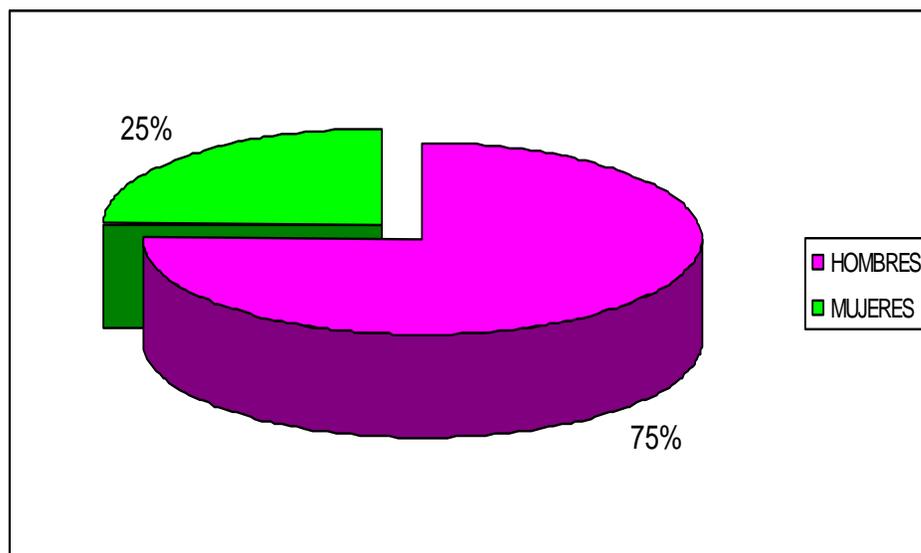
Año	Frecuencia	Participación
2002	1	1,64%
2003	1	1,64%
2004	4	6,56%
2005	1	1,64%
2006	6	9,84%
2007	3	4,92%
2008	11	18,03%
2009	10	16,39%
2010	11	18,03%
2011	9	14,75%
2012	4	6,56%
TOTAL DE EGRESADOS	61	100,00%

Fuente: Datos de la encuesta

La participación por género de los egresados titulados consultados se puede apreciar en la Figura 1.

¹⁸ Pablo Gómez. Administrador de Empresas. Magíster en Política Social. Autor de la Investigación: Evaluación de la pertinencia de los Programas de Pregrado de Administración de Empresas que ofrecen las Instituciones de Educación Superior en Bogotá D.C

Figura 1. Género de los egresados titulados consultados.

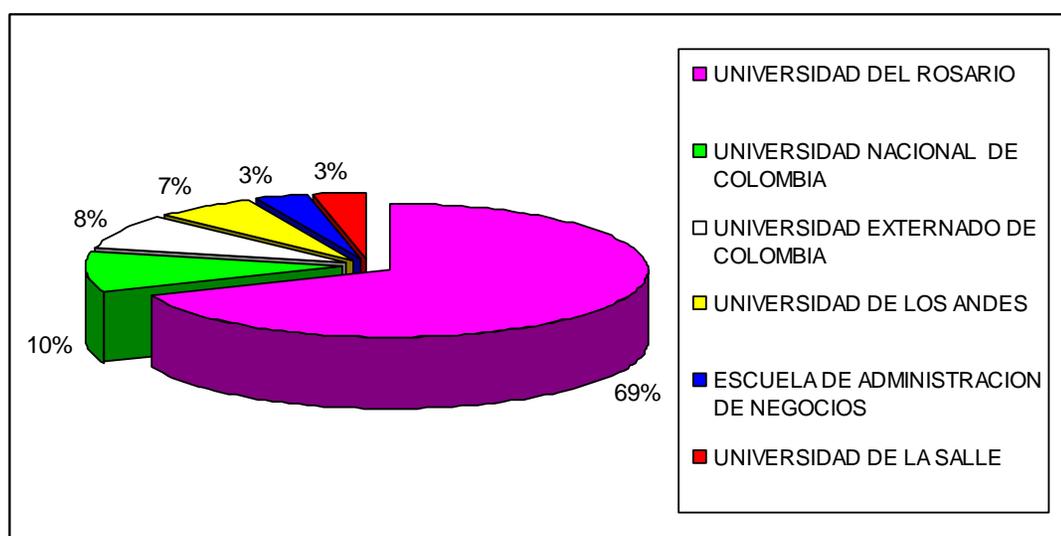


Fuente: Datos de la encuesta

La distribución de la muestra de egresados titulados consultados por género incluye a 46 hombres que corresponde al 75% de total de consultados mientras que el género femenino se encuentra representado en el 25%. Es decir, que se observa una relación de 1 a 3.

La distribución porcentual de los egresados titulados consultados por universidad de procedencia se muestra en la figura 2.

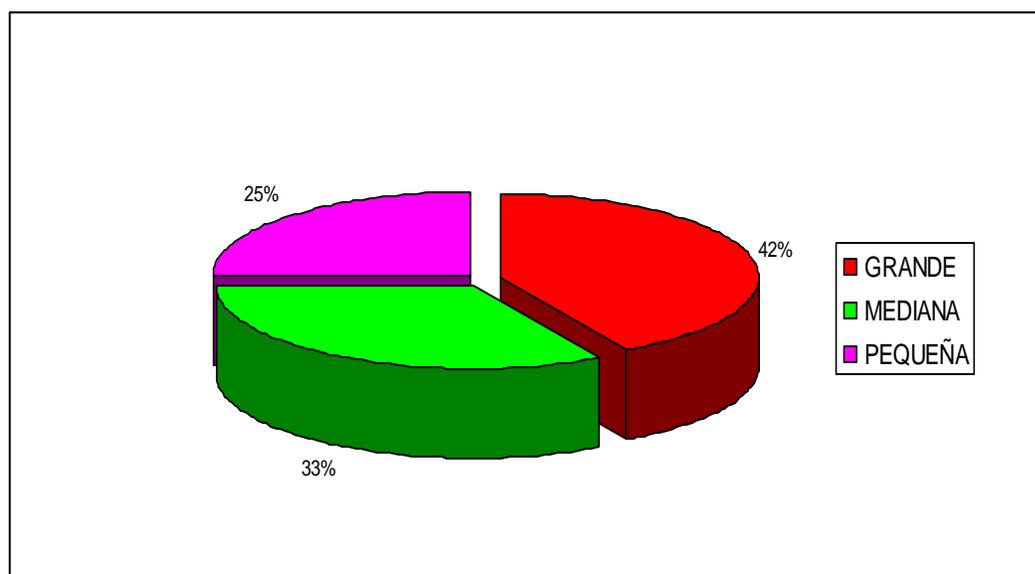
Figura 2. Universidad de los egresados titulados consultados.



Fuente: Datos de la encuesta

La universidad que mayor número de egresados titulados consultados registró fue la universidad del Rosario que alcanzó un porcentaje del 69% de la muestra, en segundo lugar con el 10% se encuentra la Universidad Nacional, el resto de las universidades de los Andes, Externado de Colombia, Escuela de Administración de Negocios, Universidad de la Salle constituyendo entre éstas con un 21%. El tamaño de las empresas encuestadas se puede apreciar en la Figura 3

Figura 3. Tamaño de las empresas encuestadas.



Fuente: Datos de la encuesta

De acuerdo con lo expuesto anteriormente, el tamaño de las empresas encuestadas se encuentran categorizadas como empresas grandes con el 42% anotando que en este tipo de empresas demandan el cumplimiento de un perfil específico, en donde juega un papel preponderante el nivel de estudio para cumplir los objetivos trazados, las medianas empresas se encuentran representadas con el 33% y las pequeñas empresas con el 25%. Los criterios de clasificación de las empresas son los establecidos por el DANE que son básicamente dos el número de empleados y el valor de sus activos o en otros casos el monto de las ventas.

6.2 Valoración de la pertinencia

En la Tabla 12 se puede apreciar la conversión a términos cualitativos de los valores asignados a la pertinencia de los programas académicos de los Magísteres en Administración:

Tabla 12. Valoración cualitativa de la pertinencia.

Valoración	Rango
Mala	[1,0- 5,0]
Regular	[5,1- 7,0]
Buena	[7,1- 9,0]
Excelente	[9,1-10,0]

Fuente: Elaboración propia sobre la base de (Gómez, 2009)

6.2.1 Percepción de la pertinencia de los egresados titulados consultados

En la Tabla 13 se puede apreciar el resultado de la valoración que los egresados titulados consultados le proporcionaron a la pertinencia de los conocimientos y formación aportados por el Magíster en Administración en una escala de 1 a 10:

Tabla 13. Calificación de la pertinencia de los egresados titulados consultados.

Calificación	Frecuencia	Participación
1	-	-
2	1	1,64%
3	1	1,64%
4	-	-
5	-	-
6	2	3,28%
7	6	9,84%
8	24	39,34%
8,5	2	3,28%
9	15	24,59%
10	9	14,75%
NS/NR	1	1,64%
TOTAL DE EGRESADOS	61	100,00%
PROMEDIO	8,22	

Fuente: Datos de la encuesta

El rango de la calificación de pertinencia de los egresados titulados consultados osciló entre 2 y 10. Los egresados consultados calificaron la pertinencia con un valor promedio de 8,22 ubicándolo cualitativamente dentro de un margen de bueno, el

39.34% calificaron la pertinencia con un valor de 8 correspondiente a un nivel bueno, seguido por un 24,59% que lo estimaron con una calificación de 9, describiéndolo como excelente, mientras que el 1,63% de la población no aportó su valor cuantitativo a la pertinencia.

6.2.2 Percepción de la pertinencia de los empleadores

En la Tabla 14 se puede apreciar el resultado de la valoración que los empleadores le dieron a la pertinencia de los conocimientos y formación aportados por el Magíster en Administración en una escala de 1 a 10:

Tabla 14. Calificación de la pertinencia de los empleadores.

Calificación	Frecuencia	Participación
1	-	-
2	-	-
3	-	-
4	-	-
5	1	7,69%
6	1	7,69%
7	-	-
8	7	53,85%
8,5	-	-
9	-	-
10	4	30,77%
NS/NR	-	-
TOTAL DE EMPLEADORES	13	100,00%
PROMEDIO	8,23	

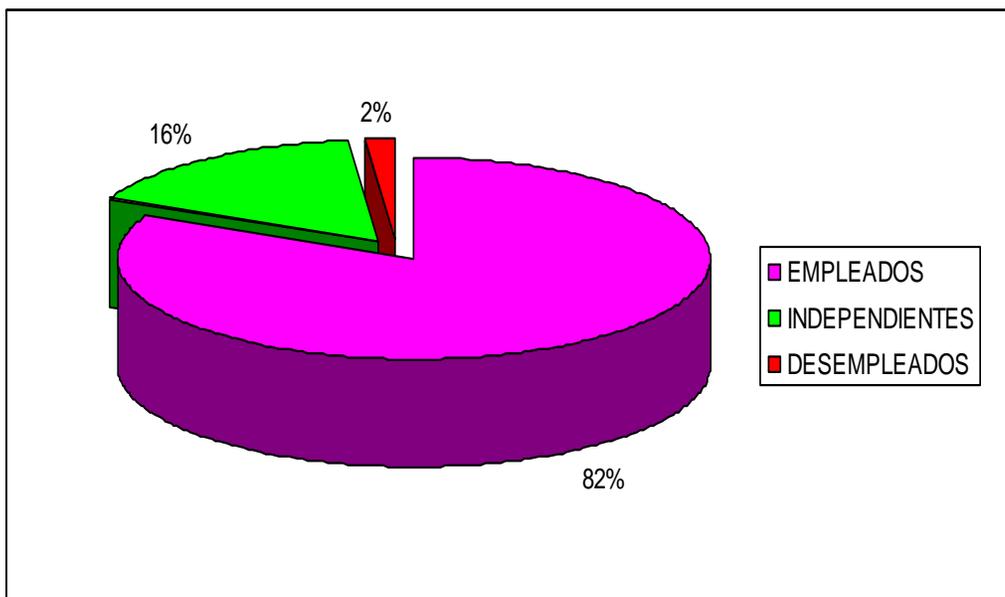
Fuente: Datos de la encuesta

El rango de la calificación de la pertinencia por parte de los empleadores fue de 5 a 10. El 53,85% de los empleadores calificaron la pertinencia con un valor de 8 correspondiente a un nivel bueno, acercándose a la calificación promedio del total de los empleadores consultados que fue de 8,23, no obstante el 7,69% de la población consultada ubicó la pertinencia en el rango de mala al asignarle un valor de 5.

6.3 Análisis ocupacional de los egresados titulados consultados

En la Figura 4 se puede apreciar la situación actual de los egresados titulados consultados.

Figura 4. Situación actual de los egresados titulados consultados.



Fuente: Datos de la encuesta

La distribución de los consultados respecto a la situación actual se determinó por su nivel de ocupación, encontrándose que el 82% estaba vinculado laboralmente a una empresa del sector económico nacional, en términos generales el sector de la educación desempeñó un papel preponderante al ubicar a 28 egresados consultados en este sector, el 16% de la población estudiada trabajaba de manera independiente y el 2% estaba desempleado.

Para analizar la situación ocupacional de los egresados titulados consultados de los programas académicos de Magíster en Administración, se elaboró un mapa ocupacional y se clasificaron los cargos de los egresados titulados consultados en cuatro grupos: medios (jefes y directores, coordinadores), intermedios (analistas y asesores), directivos y gerenciales (vicepresidentes, gerentes) y académicos administrativos (docentes, directores de programa, coordinadores académicos) (Gómez, 2009). En cuanto a las actividades ocupacionales de los graduados independientes se clasificaron en tres sectores: industrial (transforma materia primas en productos

terminados), comercial, servicios y asesorías (ofrecen servicios) (González, Quintero, Rojas, 2012)

Tabla 15. Mapa ocupacional de los egresados titulados consultados.

Ítem	Cargos	Frecuencia	Participación
EMPLEADOS	DIRECTIVOS Y GERENCIALES	10	16%
	INTERMEDIOS	5	8%
	MEDIOS	16	26%
	ACADÉMICO ADMINISTRATIVOS	19	31%
INDEPENDIENTES	INDUSTRIAL	1	2%
	COMERCIAL	2	3%
DESEMPLEADOS	SERVICIOS Y ASESORÍAS	7	11%
		1	2%
TOTAL EGRESADOS TITULADOS		61	100%

Fuente: Elaboración propia sobre la base de (Gómez, 2009; González, Quintero, Rojas, 2012)

La tabla 5 indica que en el grupo de empleados los Magíster en Administración se desempeñan en cargos directivos, intermedios, y medios, el 31% de los egresados se encuentra en las áreas académico-administrativas, seguido por los cargos medios con el 26% y el 16% ocupan cargos directivos y/o gerenciales.

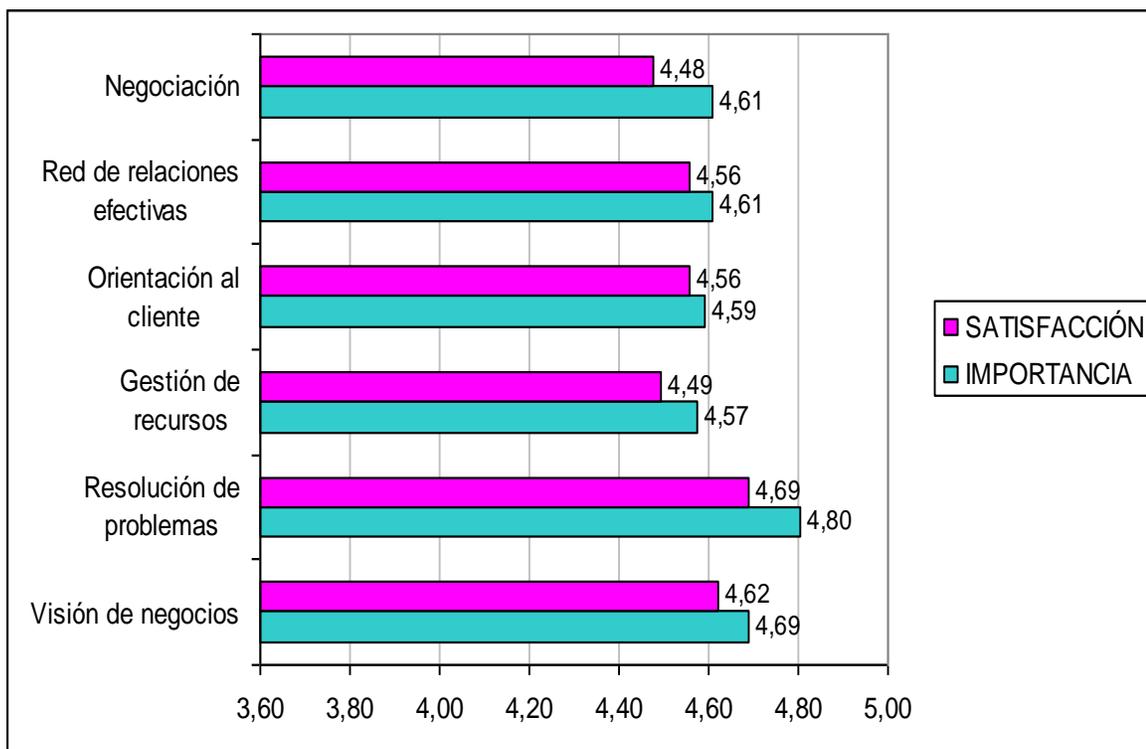
En el perfil ocupacional independiente los egresados titulados consultados desarrollan actividades de servicios y asesorías representados con el 11%. 1 de los egresados titulados consultados no se encuentra vinculado laboralmente, constituyéndose en el 2% de la muestra total.

6.4 Análisis de las competencias directivas

6.4.1 Resultados para los egresados titulados consultados

Los resultados obtenidos en las encuestas permitieron conocer la percepción de los egresados titulados consultados referente a la satisfacción con el desarrollo de las siguientes competencias y su correspondiente importancia en el desempeño laboral y profesional.

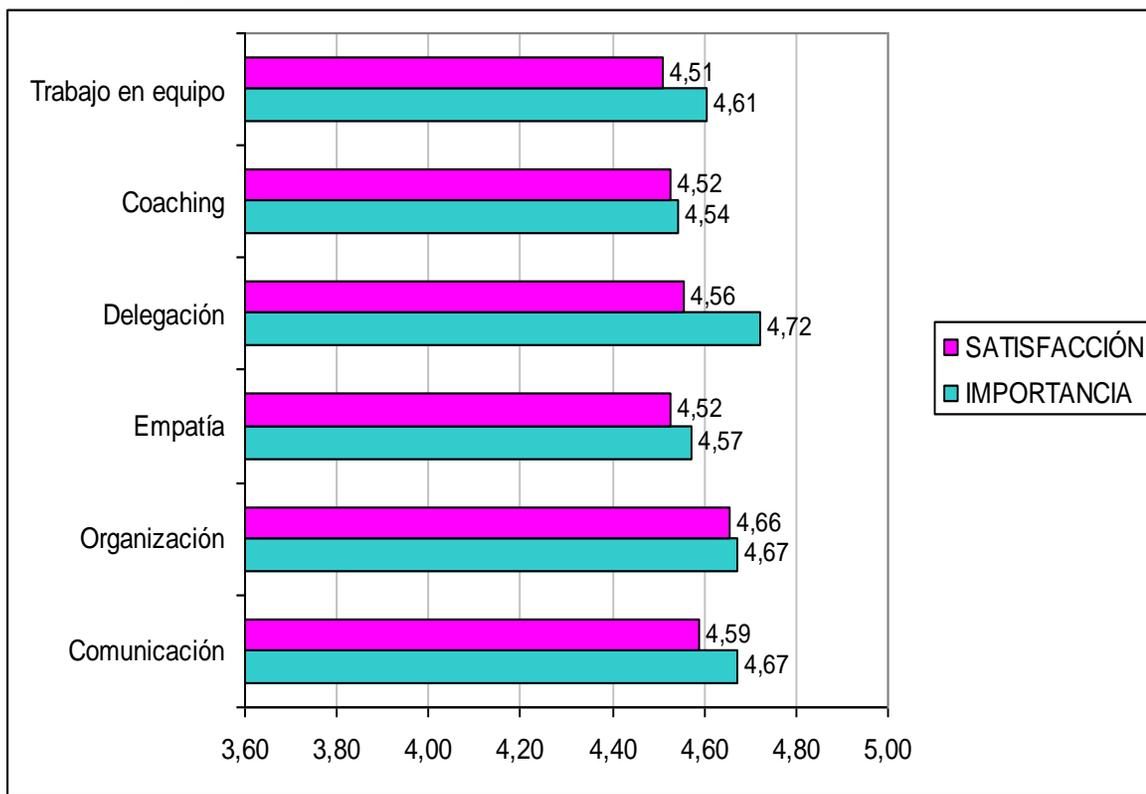
Figura 5. Satisfacción e importancia de las competencias estratégicas en egresados titulados consultados.



Fuente: Datos de la encuesta

Según la información recolectada, se percibe que existe una satisfacción más alta de los egresados titulados consultados en el desarrollo de las competencias estratégicas de resolución de problemas (4,69), visión de negocios (4,62). Cabe resaltar que las competencias de negociación (4,48) y gestión de recursos (4,49) corresponden a los valores más bajos que sugieren una acción de fortalecimiento por parte de los docentes en estas competencias. Finalmente, en lo que respecta a la importancia que los egresados titulados consultados, dan a las competencias estratégicas en su desempeño laboral y profesional, se obtuvo que la competencia de resolución de problemas tiene el valor más alto (4,80).

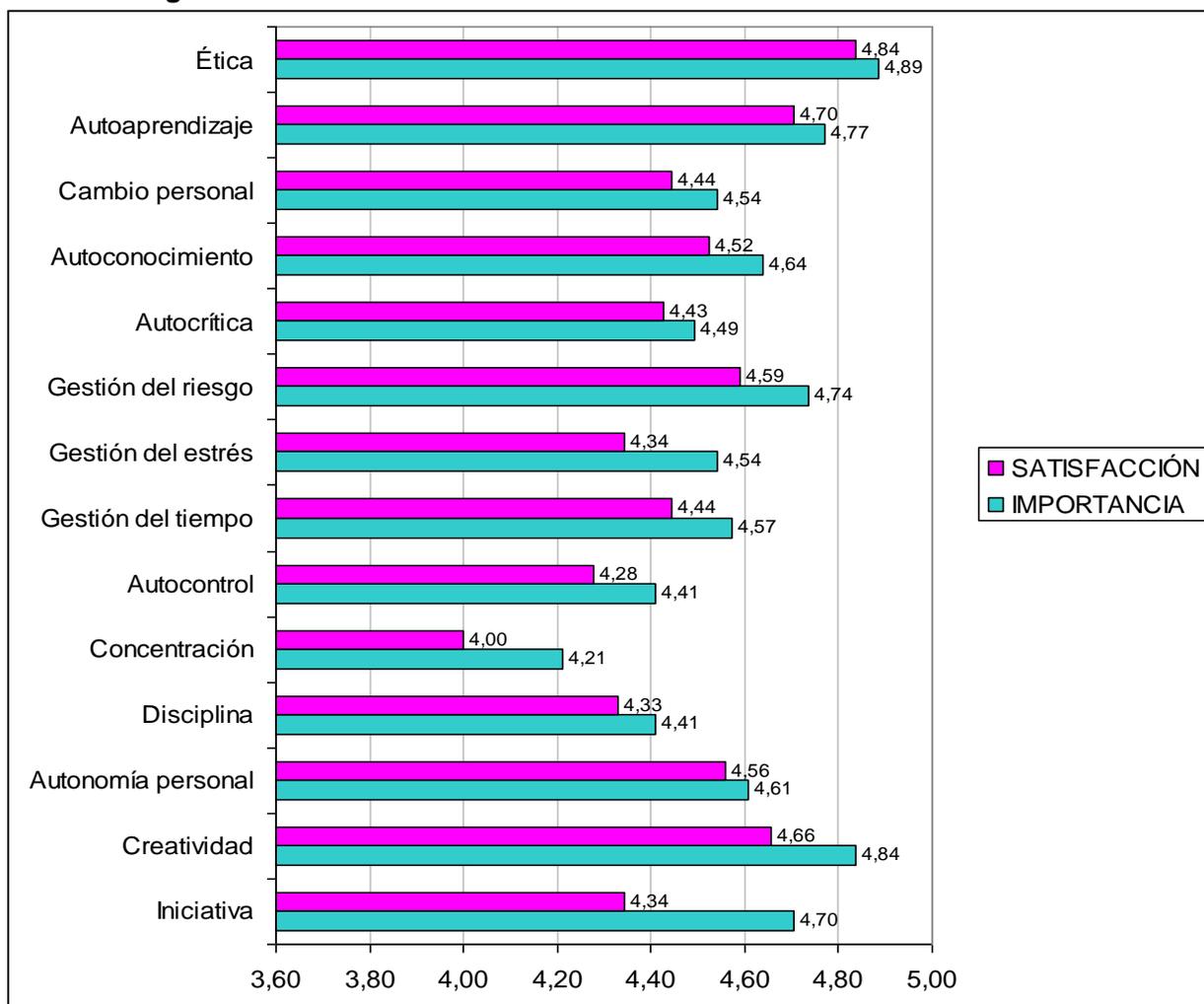
Figura 6. Satisfacción e importancia de las competencias intratégicas en egresados titulados consultados.



Fuente: Datos de la encuesta

Al analizar el gráfico anterior acerca de la percepción que tiene los egresados titulados consultados con respecto a la satisfacción de las competencias intratégicas, corresponden a los valores más altos en las competencias de organización (4,66) y comunicación (4,59). En lo que respecta a la importancia que los egresados titulados consultados, dan a las competencias estratégicas en su desempeño laboral y profesional, se observó que la competencia de delegación tiene el valor más significativo (4,72).

Figura 7. Satisfacción e importancia de las competencias de eficacia personal en egresados titulados consultados.



Fuente: Datos de la encuesta

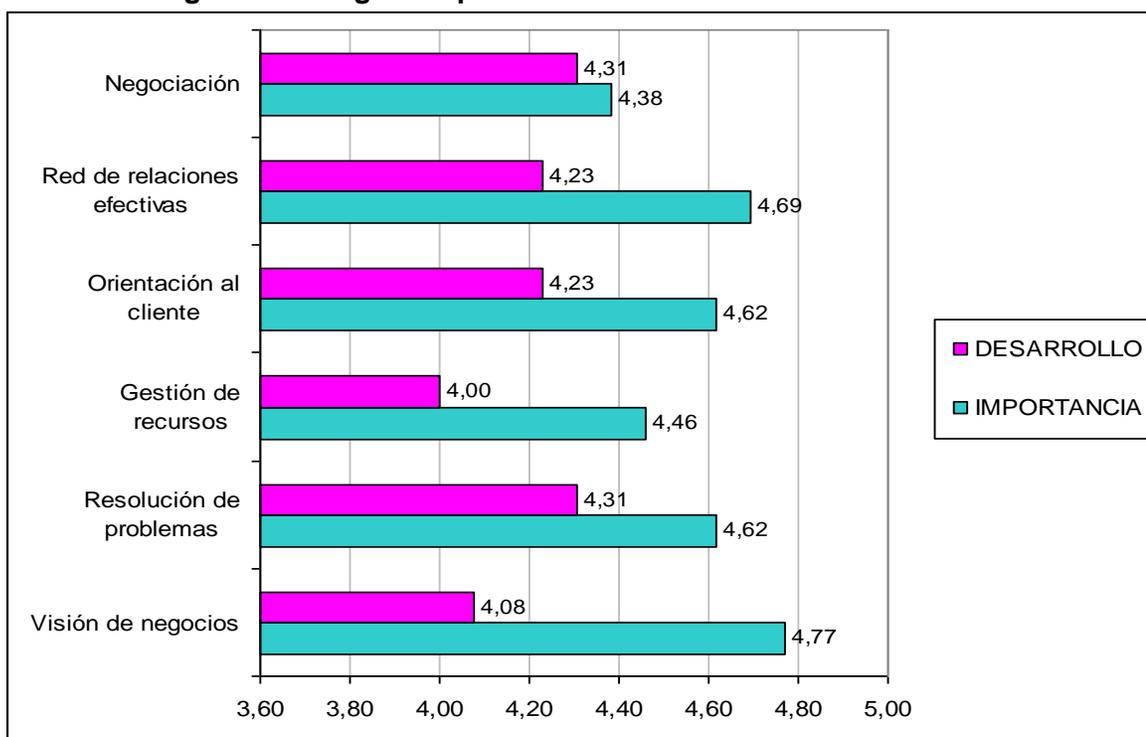
En lo que respecta a las competencias de eficacia personal, se percibe que existe una satisfacción más alta de los egresados titulados consultados en el desarrollo de las competencias de ética (4,84), autoaprendizaje (4,70). Se observa que las competencias de concentración (4,00) y autocontrol (4,28) muestran los valores más bajos lo que sugiere una acción de fortalecimiento por parte de los docentes en estas competencias.

Esta parte de la investigación nos conduce a que los egresados titulados consultados evidencian una mayor satisfacción en el desarrollo de las competencias estratégicas con una calificación promedio de 4,57, de la misma manera las competencias intratécnicas obtuvieron una calificación de 4,56 y las competencias de

eficacia personal con una calificación promedio de 4,46. En lo que respecta a la importancia en el desempeño laboral y profesional las competencias estratégicas obtuvieron un promedio de 4,64, las competencias intratéticas estimadas con 4,63 y las de eficacia personal obtuvieron un promedio de 4,60. Las calificaciones del nivel de satisfacción con el desarrollo y la importancia en el desempeño laboral y profesional de las competencias directivas en los egresados titulados consultados se describen en el Anexo D.

Resultados para los empleadores

Figura 8. Desarrollo e importancia de las competencias estratégicas en los egresados según empleadores.

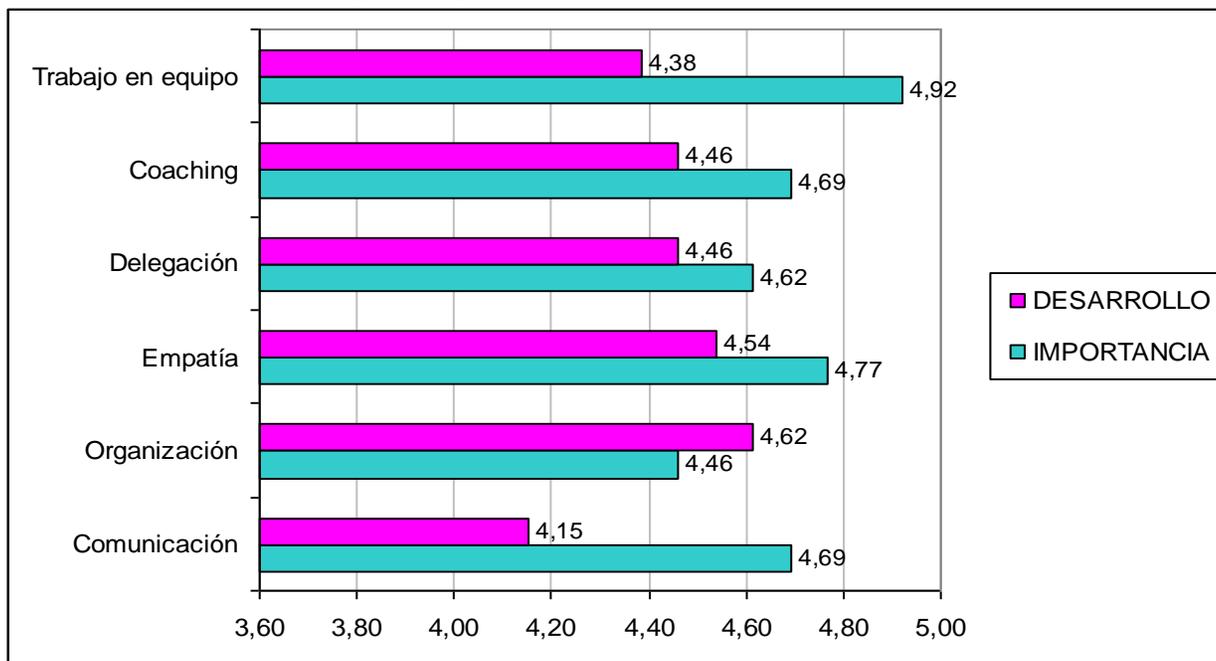


Fuente: Datos de la encuesta

En la figura 8, los empleadores evaluaron las competencias estratégicas, desde el punto de vista de desarrollo e importancia en el desempeño laboral y profesional con un valor promedio de 4,19, respecto a la importancia se obtuvo un promedio de 4,59 indicando que para un empleador la importancia de las competencias estratégicas está por encima del desarrollo, teniendo en cuenta las competencias estratégicas, la importancia de la visión de negocios se calificó con un valor promedio de 4,77, seguida

por la red de relaciones efectivas evaluada con un valor promedio de 4,69 constituyéndose como las de mayor relevancia para los empleadores.

Figura 9. Desarrollo e importancia de las competencias intratégicas en los egresados según empleadores.

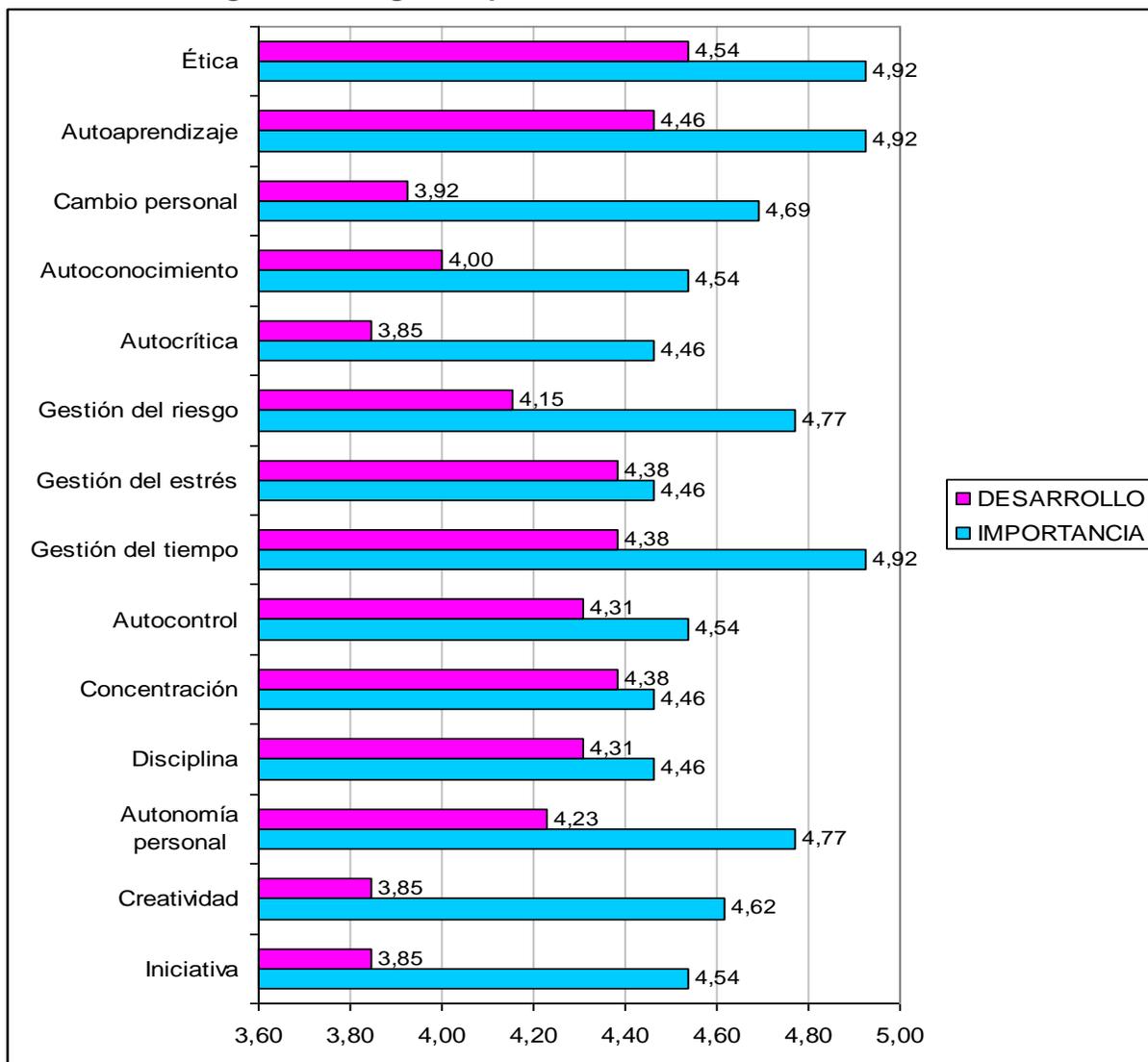


Fuente: Datos de la encuesta

Las competencias intratégicas fueron calificadas de acuerdo a la importancia y al desarrollo, en la primera, se obtuvo un promedio de 4,69, destacándose la importancia de las competencias de trabajo en equipo, empatía, comunicación y coaching, estimadas con 4,92, 4,77, y 4,69 respectivamente.

De otro lado, en el desarrollo de las competencias intratégicas se generó un promedio total de 4,4 siendo la más relevante la competencia de organización estimada en 4,62.

Figura 10. Desarrollo e importancia de las competencias de eficacia personal en los egresados según empleadores.



Fuente: Datos de la encuesta

Las competencias de eficacia personal de los empleados se estimaron desde la satisfacción e importancia, estando la ética, gestión del tiempo, y autoaprendizaje con una calificación promedio de 4,92 de la misma manera, la ética obtuvo la mayor representación desde el desarrollo con una estimación promedio de 4,54

En general, los empleadores consultados evidencian un mayor desarrollo en las competencias intratécnicas con una calificación promedio de 4,44, de la misma manera las competencias estratégicas obtuvieron una calificación de 4,19 y las competencias de eficacia personal con una calificación promedio de 4,19. En lo que respecta a la

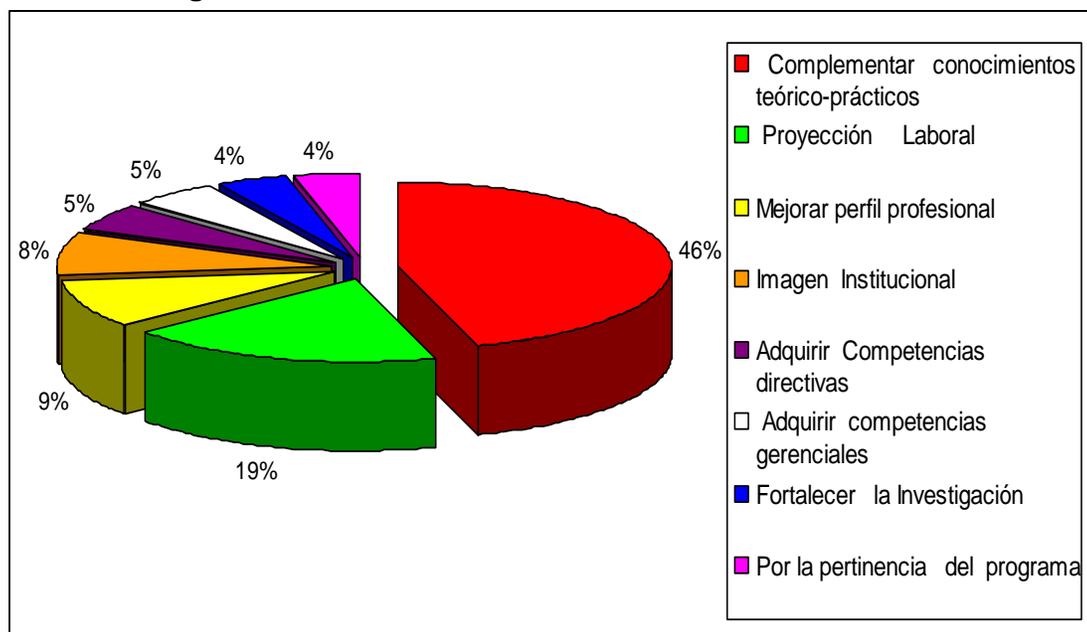
importancia en el desempeño laboral y profesional las competencias intratégicas obtuvieron un promedio de 4,69, las competencias eficacia personal con 4,65 y las estratégicas obtuvieron un promedio de 4,59.

Las calificaciones del nivel de desarrollo e importancia en el desempeño laboral y profesional de las competencias directivas en los egresados titulados según los empleadores se describen en el Anexo 5 E.

Análisis de las respuestas proporcionadas por los egresados titulados consultados

6.4.2 Motivaciones para realizar el Magíster en Administración en los egresados titulados consultados

Figura 11. Motivaciones para realizar el Magíster en Administración en los egresados titulados consultados.



Fuente: Datos de la encuesta

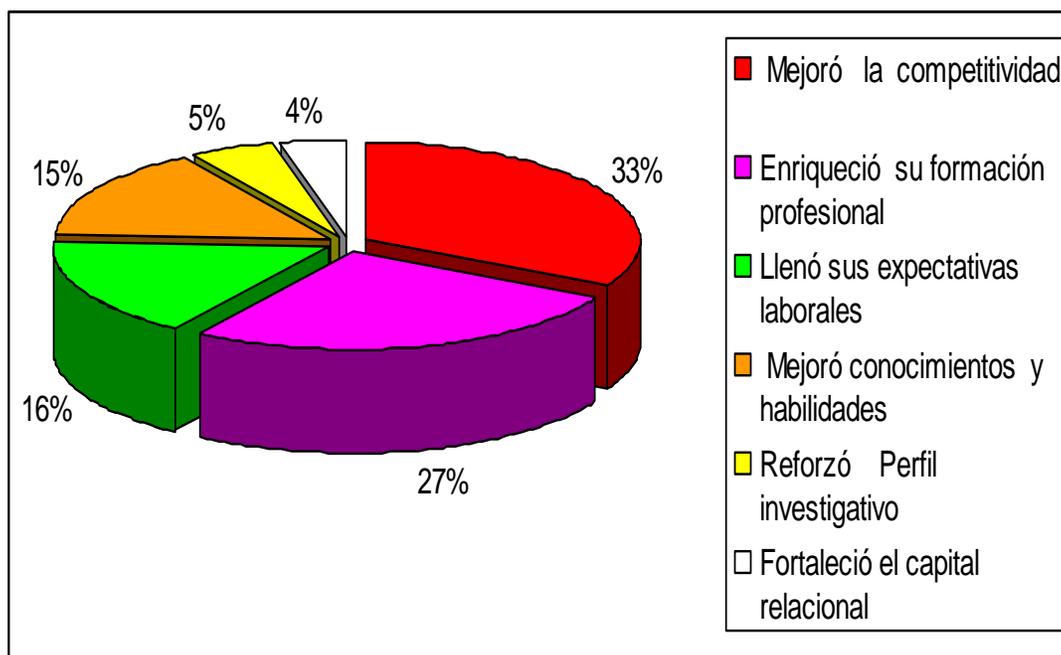
Como se puede observar en la figura 11, el 46% de los consultados los motivó la idea de realizar la Maestría, el deseo de complementar sus conocimientos teórico-prácticos y por tanto se constituye en un factor importante para las Instituciones de Educación Superior que ofrecen este tipo de programas y similares porque permite a los egresados titulados consultados acceder a nuevas responsabilidades laborales que es el otro aspecto para destacar. De igual manera, el 19% de los encuestados manifiestan que realizaron el Magíster para mejorar su proyección laboral en sus

respectivas organizaciones. En tanto que el 9% de los mismos su objetivo era mejorar su perfil profesional y para el 8% les atraía realizarla en una determinada universidad por su Imagen institucional.

Como se puede apreciar, el resultado es multivariado y depende de la intencionalidad del interesado en cursar un Magíster.

6.4.3 Beneficios en el desarrollo y desempeño profesional de los conocimientos y formación aportados por el Magíster en Administración en los egresados titulados consultados

Figura 12. Beneficios en el desarrollo y desempeño profesional de los conocimientos y formación aportados por el Magíster en Administración en los egresados titulados consultados.

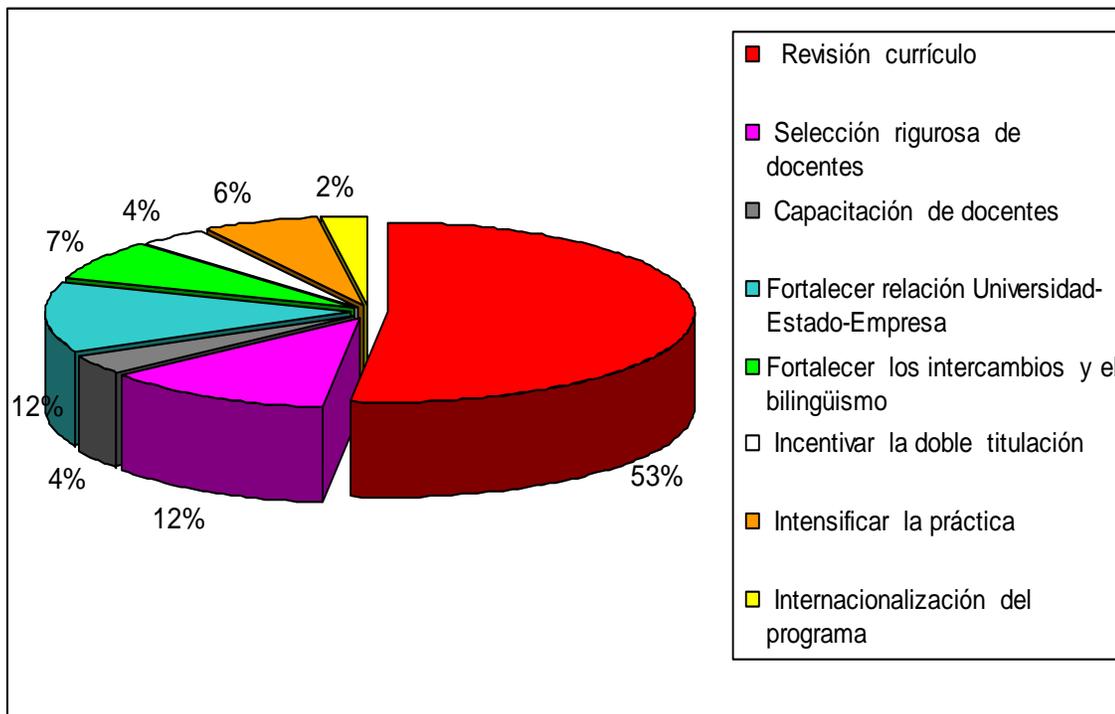


Fuente: Datos de la encuesta

Como se puede analizar en la figura 12, al analizar las respuestas obtenidas sobre los beneficios aportados al cursar el Magíster en Administración y similares se aprecia que el 33% de los consultados manifestaron haber logrado mejorar su competitividad en sus lugares de trabajo lo cual confirma el propósito que tuvieron para desarrollarla. De igual manera el 27% de los consultados expresaron que el Magíster contribuyó a enriquecer su formación profesional, que era otra de sus aspiraciones. Para el 16% llenó sus expectativas laborales y para el 15% reforzó sus competencias específicas.

6.4.4 Sugerencias para mejorar la formación de Magísteres en Administración de los egresados titulados consultados

Figura 13. Sugerencias para mejorar la formación del programa de Magíster en Administración según los egresados titulados consultados.



Fuente: Datos de la encuesta

En lo que respecta a las sugerencias (Figura 13), el 53% de los egresados titulados consultados se muestran partidarios de que las Instituciones de Educación Superior que ofrecen estos programas a nivel de Bogotá revisen las currículas correspondientes porque se observan algunas deficiencias que consideran conveniente subsanar, con el propósito de obtener altos estándares de calidad en la formación de los Magísteres en Administración y similares tales como la conformación del programa, la actualización de los contenidos de las asignaturas, reducir la teoría e intensificar la práctica, el fortalecer de la investigación, incrementar la realización seminarios.

Así mismo la selección rigurosa de docentes con el 12% es otro aspecto que llama la atención a los egresados titulados consultados con el objeto de mejorar el aprendizaje.

De igual manera el 12% de los egresados titulados consultados precisan fortalecer la relación: Universidad-Estado-Empresa con el objeto de que estos tres

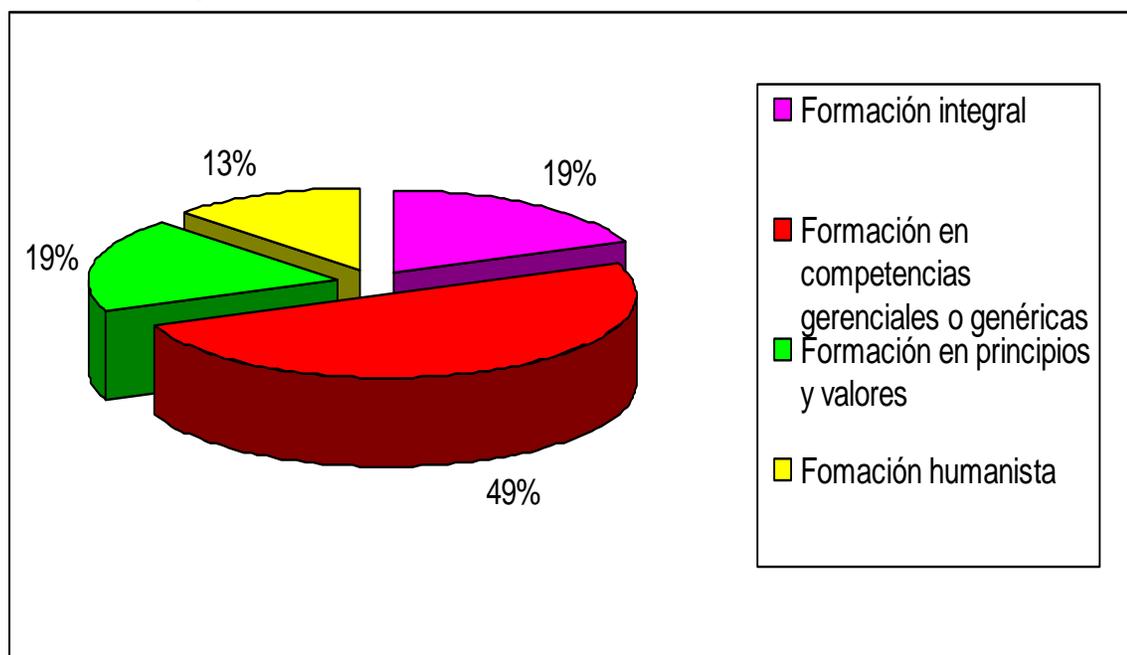
agentes importantes del entorno educativo conjuntamente unan esfuerzos que permitan superar algunas vicisitudes que enfrenta la Educación Superior como son el acceso, los costos, la calidad de la formación y la práctica empresarial la cual debe ser extendida a los Magísteres.

Otro aspecto que los egresados titulados consultados señalan como sujeto de mejores desarrollos son los intercambios con el 7% y en lo que respecta a la doble titulación, el 4% de los consultados dice que se debe impulsar con el propósito de estimular el ingreso a estos programas.

6.5 Análisis de las respuestas proporcionadas por los empleadores

6.5.1 Perfil establecido por las empresas encuestadas para la contratación de Magísteres en Administración

Figura 14. Perfil establecido por las empresas encuestadas para la contratación de Magísteres en Administración.



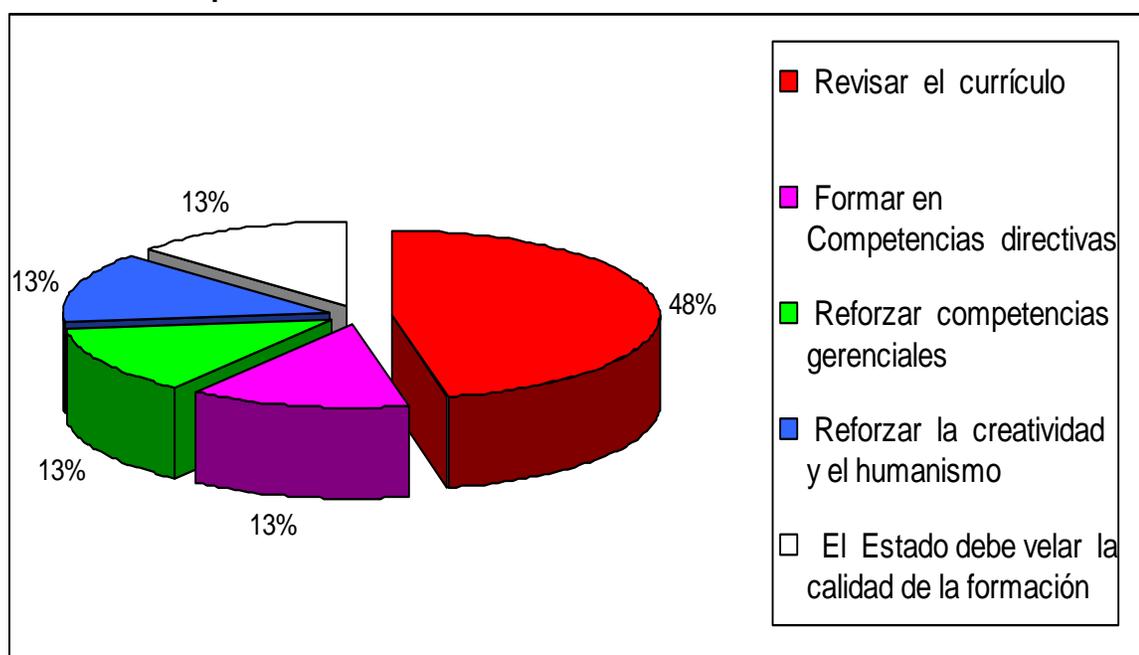
Fuente: Datos de la encuesta

Como se puede apreciar en la anterior figura, el 49% de los empleadores consultados expresan que el perfil que tienen establecido para el ingreso al trabajo de profesionales son las competencias directivas de conformidad con la denominación del programa, que es una exigencia que las universidades deben analizar. El 19% tiene

como requisito la formación integral en tanto que otro porcentaje igual se decide por la formación en valores. Es decir, que también favorezca la formación integral entendida ésta en sus dimensiones cognitiva, comunicativa, ética, espiritual y aún corporal a fin de lograr su plena realización en la sociedad a la que pertenece

6.5.2 Deficiencias encontradas en la formación y en el desempeño profesional de los Magísteres en Administración por parte de los empleadores

Figura 15. Deficiencias encontradas en la formación y en el desempeño profesional de los Magísteres en Administración por parte de los empleadores.

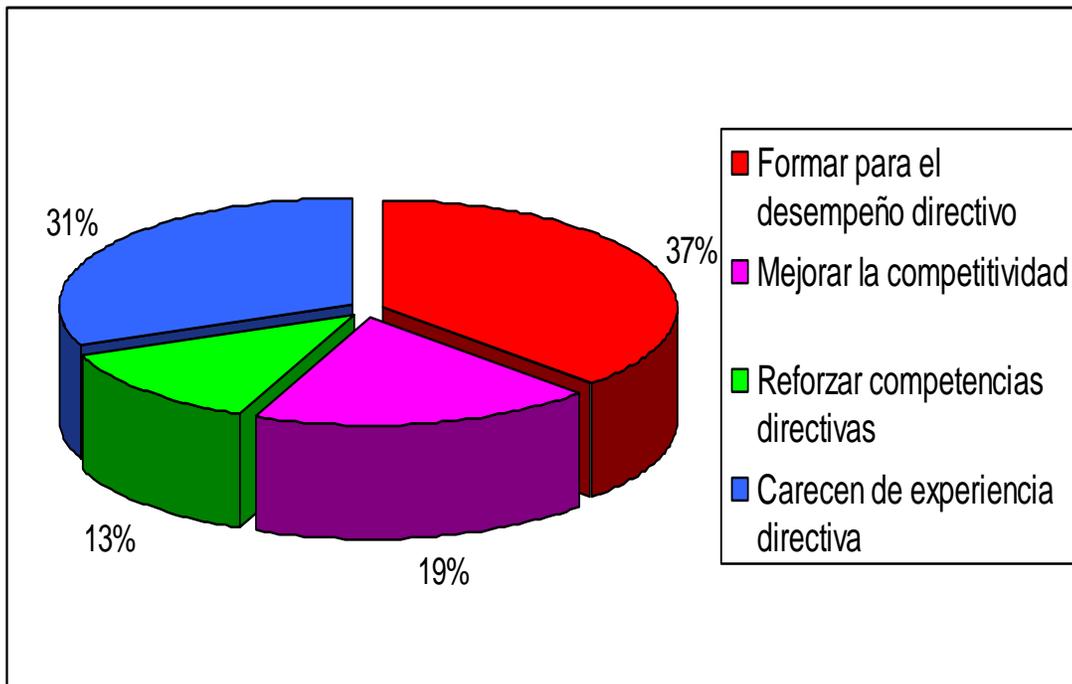


Fuente: Datos de la encuesta

Con relación a las deficiencias observadas a los Magísteres en Administración en el desarrollo de sus funciones, el 48% de los empleadores consultados consideran que hay deficiencias en el diseño de las currículas de las respectivas universidades; un 13% observa deficiencias en la formación por competencias directivas, Otro 13% en competencias gerenciales y también un 13% destaca la poca formación en humanismo de los educandos.

6.5.3 Sugerencias para mejorar en la formación de Magísteres en Administración por parte de los empleadores consultados

Figura 16. Sugerencias para mejorar en la formación de Magísteres en Administración por parte de los empleadores consultados.



Fuente: Datos de la encuesta

La figura anterior muestra el resultado de las sugerencias emitidas por los empleadores consultados que por supuesto tiene la autoridad necesaria para considerarlas como tales: el 37% recomienda formar Magísteres con orientación directiva; un 31% sugiere mejorar la competitividad de estos profesionales, sus competencia no tiene el alcance para ocupar estos cargos de esta naturaleza, en tanto que un 19% se inclina por el reforzamiento de competencias directivas que les permita ser estratégicos en el manejo de las organizaciones y finalmente un 13% los observa carentes de experiencia directiva. Sugerencia que proviene del enfoque de los programas de Maestría.

Lo anterior significa, que si las IES ofrecen un programa de Maestría con un enfoque determinado, el diseño y desarrollo de las diferentes actividades que conduzcan a la formación de ese Magíster debe cumplirse exactamente como lo indica la denominación del programa. De lo contrario no se estaría cumpliendo con el objetivo propuesto

7. CONCLUSIONES

En primer lugar es importante destacar el hecho de haber logrado el propósito previsto en el objetivo al describir de manera amplia y detallada tanto cuantitativa como cualitativamente la percepción de los programas de Magísteres en Administración y similares por parte de un grupo de egresados titulados y empleadores.

De otra parte si bien es cierto que la percepción de la pertinencia de los Programas de Magíster en Administración y similares que ofrecen algunas Instituciones de Educación Superior localizadas en Bogotá logró una valoración promedio de 8,23 en la escala de 1 a 10 otorgada por los empleadores y egresados titulados consultados, que en términos generales es alta, no es menos cierto, que tanto los empleadores como egresados titulados consultados expresaron en sus respuestas observaciones tendientes a mejorar los procesos de formación de los profesionales con el propósito de mejorar su capacidad de acción como se muestra en el respectivo análisis de cada una las respuestas ofrecidas.

Un hallazgo importante que debe mencionarse es el relacionado con la ocupación de los egresados titulados consultados del Magíster en Administración y similares dado que el 82% de los consultados se encuentran actualmente vinculados laboralmente y solo un 2% está desempleado (1) en tanto que el 16% ejercen como independientes, que es un punto favorable para la proyección de estos programas académicos.

Al analizar la ocupación específica de los egresados titulados consultados se observa que el 16% de los 61 consultados desempeñan cargos de alta responsabilidad (directivos y/o gerentes) en sus organizaciones, en tanto que un 26% ejerce cargos medios y el 31% ocupa cargos de dirección en universidades. Circunstancia que demuestra el interés de muchos profesionales de optar por el Magíster en Administración como requisito para acceder a nuevas oportunidades laborales o mejorar las actuales; aclarando que ninguno de los consultados está dedicado exclusivamente al trabajo investigativo que tiene como propósito generar nuevo conocimiento que permita fomentar la creatividad y la innovación en los procesos productivos, tan necesarios en el medio colombiano en particular la investigación aplicada.

Es también conveniente resaltar la importancia que tanto los egresados titulados como empleadores consultados le dan a las competencias directivas en el desempeño de sus funciones por cuanto permite actuar con eficacia y con la observancia de principios éticos tal como se demuestra en el análisis realizado a cada grupo de componentes de las competencias: los egresados titulados consultados evidencian una mayor satisfacción en el desarrollo de las competencias estratégicas con una calificación promedio de 4,19, de la misma manera las competencias intratéticas fueron evaluadas con una calificación de 4,44 y las competencias de eficacia personal con una calificación promedio de 4,19 (Anexo D). La evaluación otorgada por los egresados titulados para este grupo de tres competencias advierte mejoras en los procesos de formación.

En lo que respecta a la importancia en el desempeño laboral y profesional los empleadores le otorgaron una nota promedio para el grupo de competencias estratégicas, intratéticas y de eficacia personal de 4,64 en la escala de 1 a 5, en tanto que el grado de satisfacción fue evaluado con una nota promedio de 4,27 para el mismo grupo de competencias (Anexo E). Estos resultados demuestran que los Magísteres en Administración en estas dos variables están muy bien posesionados.

En lo que respecta a la importancia en el desempeño laboral y profesional los empleadores consultados calificaron las competencias intratéticas con un promedio de 4,69, las competencias de eficacia personal con 4,65 y las estratégicas con 4,59 (Anexo E) lo que significa que el Magíster en Administración posee sólidos fundamentos académicas para obtener resultados satisfactorios en su desempeño.

En lo que respecta a la motivación que tuvieron los estudiantes para realizar el Magíster en sus respectivas universidades, el 46% de los consultados respondió que para complementar conocimientos teórico-prácticos, el 19% por proyección laboral, el 9% para mejorar el perfil profesional y un 8% por la imagen Institucional. (Figura 11) Estos datos constituyen una fuente de información importante para las IES que ofrecen programas de Magíster en Administración en Bogotá por cuanto la mayoría aspira a recibir una formación teórico-práctica que en parte no se cumple.

Referente a la pregunta sobre los beneficios obtenidos con la realización del Magíster el 33% de los egresados titulados mejoró la competitividad, el 27% de los perciben que enriquecieron su formación profesional, el 16% que llenó sus expectativas laborales y el 15% que mejoró sus conocimientos y habilidades.

En cuanto a las sugerencias para mejorar los programas de Magíster en Administración y similares, los egresados titulados consultados consideran la revisión de las currículas con un 53% como el asunto más relevante de realizar, seguido con el 12% de una selección rigurosa de los docentes e igual porcentaje que el anterior dirigido a fortalecer la relación Universidad-Estado-Empresa. Estos tres aspectos conjuntamente representan el 77% de los temas que a criterio de los egresados titulados consultados deben ser objeto de mejoras sustanciales que permitan obtener estándares de calidad más altos en la formación de este tipo de profesionales.

Por su parte los empleadores consultados también expresan sus puntos de vista respecto de la formación de Magísteres en Administración. En cuanto al perfil ocupacional, el 49% considera que hay deficiencias en la formación por competencias tanto directivas como gerenciales, para el 19% la formación debe ser integral y otro 19% sugiere la formación en valores. Es pertinente anotar que las falencias anotadas por los empleadores consultados en el ejercicio de su cargo observan en un 48% que es necesario que las universidades rediseñen o ajusten el currículo, adaptándolo a las realidades actuales, en tanto que 13% se inclina porque las IES formen en competencias directivas, otro grupo anota que se debe inculcar el humanismo en los Magísteres.

En síntesis, si bien la percepción de la pertinencia de los programas de formación de Magísteres en Administración que ofrecen algunas Instituciones de Educación Superior ubicadas en Bogotá, es satisfactoria según la valoración otorgada por los egresados y empleadores consultados, estos mismos actores observan una serie de deficiencias que es conveniente que dichas instituciones realicen los análisis correspondientes al conjunto de actividades previstas para el desarrollo de este tipo de programas con el fin de formar profesionales idóneos y con los más altos estándares de calidad que les permitan destacarse en sus respectivos campos profesionales.

Finalmente, es bueno mencionar que un número interesante de egresados titulados consultados se sienten halagados de haberse formado como Magísteres en Administración en sus respectivas universidades porque les han permitido asumir nuevas responsabilidades en el ámbito laboral.

8. RECOMENDACIONES

Una recomendación fundamental que se extrae de esta investigación es que tanto los egresados titulados como empleadores consultados, coinciden en la conveniencia que las IES que ofrecen este tipo de capacitación rediseñen sus correspondientes currículas de tal manera que su estructura responda a las exigencias que impone la creciente expansión de los negocios en un escenario globalizado y en permanente evolución que obviamente implica para las organizaciones la presencia de profesionales altamente capacitados para enfrentar con éxito esa clase de retos y desafíos en un ambiente contaminado por el riesgo y la incertidumbre.

De igual manera los egresados titulados consultados plantean con mucha insistencia la necesidad de intensificar la práctica a través de toda su formación académica por considerarla de gran utilidad en el ejercicio profesional. Esa misma recomendación la formulan los empleadores diciendo que son muy teóricos pero poco prácticos y es en este aspecto donde las IES necesitan rediseñar el proceso de formación de Magísteres mediante la celebración de convenios con empresas u organizaciones que les permitan aplicar los conocimientos a través de una práctica empresarial.

Así mismo, los egresados titulados consultados sugieren implementar los intercambios como una estrategia para mejorar su competitividad. Conocer otras culturas y nuevas técnicas para la dirección y conducción de las organizaciones, son ingredientes académicos importantes que fortalecen y refuerzan los conocimientos, habilidades y destrezas que requieren un futuro emprendedor para abrirse camino en el complejo escenario de la actividad empresarial.

Para elevar la calidad del proceso de aprendizaje de los Magísteres, los egresados titulados consultados proponen que las IES que desarrollan programas de Maestrías en Administración apliquen una rigurosa selección de docentes cuyo perfil debe estar alineado con el perfil diseñado para el educando por la universidad, así como una permanente capacitación de los mismos en temas relevantes y de actualidad empresarial, de manera que se logre superar las deficiencias que señalan tanto egresados titulados como empleadores en sus respectivas intervenciones (Figura 15)

El aprendizaje de una segunda lengua es algo que también reclaman los egresados titulados consultados dado que el advenimiento de un gran número de tratados de libre comercio impone este requisito. En la actualidad, la selección de un alto ejecutivo para una organización que no domine al menos un segundo idioma ojalá de carácter comercial como el inglés, tiene pocas probabilidades de ser aceptado.

La formación en competencias tanto genéricas como específicas es también una recomendación muy importante particularmente de los empleadores que observan demasiadas deficiencias en los Magísteres como el trabajo en equipo, el liderazgo, la toma de decisiones, la solución de problemas, el manejo de los negocios, la creatividad, la estrategia y la auto-reflexión entre otras competencias.

Otro punto débil que perciben los empleadores en el desempeño de Magísteres es la falta de humanismo para convivir en comunidad y por tanto sugieren intensificar la formación humanista de estos profesionales.

La implementación a fondo de la doble titulación es otro de los aspectos que recomiendan los egresados titulados consultados por cuanto incentiva y motiva la realización de un Magíster porque eso les permite acceder a nuevas oportunidades laborales.

Para fortalecer el ítem de recomendaciones quiero citar dos estudios, cuyos resultados están en el mismo sentido de los obtenidos en esta investigación, uno realizado por Barrera (2011), donde señala que los Magísteres en Administración afrontan en la actualidad las siguientes críticas:

- ✓ “La exacerbación de la codicia
- ✓ El relajamiento de los límites éticos
- ✓ El énfasis en la racionalidad técnico instrumental
- ✓ La alineación de la mentes con el sistema capitalista sin rostro humano
- ✓ La deshumanización

El otro desarrollado por Muñoz (2004), que en una investigación adelantada en los Magísteres en Administración en Colombia, establece que la crítica fundamental de este tipo de programas es: "el alto nivel de mecanización y el fraccionamiento de la visión integral de la organización"

9. REFERENCIAS

Almonacid, P., Montes, I. & Vásquez, J. (2009). Un análisis factorial para evaluar la pertinencia de un programa académico desde la perspectiva de los graduados: un estudio de caso. *Ecos de Economía*. Universidad EAFIT. Número 29. Medellín. Octubre, p.97-126

Aponte, E. (2009). Formación académica y vida universitaria: tendencias y retos de la era del conocimiento para construir sociedades del conocimiento. *Cuaderno de Investigación en la Educación*, 24, 19-46.

Aragón, S. & Monroy, E. (2009). Administración del Talento Humano para cargos críticos. Caso Grupo Honor y Laurel. Metodología propuesta para empresas de servicios de seguridad. Tesis de Maestría en Administración, Universidad del Rosario. Facultad de Administración, Bogotá, Colombia

BANCO MUNDIAL (2003). Construir sociedades de conocimiento: Nuevos desafíos para la Educación Terciaria. Washington. (p.10). [En línea]. [Recuperado el 18 de septiembre 2011], de

<http://siteresources.worldbank.org/TERTIARYEDUCATION/Resources/Documents/Constructing-Knowledge-Societies/CKS-spanish.pdf>

Barrera, E. (2011). El modelo de servicio de un MBA con enfoque humanístico. *Cuadernos de Administración*. Universidad del Valle. Cali. Enero-Junio, p.123-138

Brunner, J. & Uribe, D. (2007). Mercados Universitarios: el nuevo escenario de educación superior. Santiago-Chile (p.15). [En línea]. [Recuperado el 20 de enero de 2012], de

http://mt.educarchile.cl/MT/jjbrunner/archives/libros/Libro_Mercados/Mercados_Universitarios.pdf

Cabeza, L. & Castrillón, J. (2010). Las competencias de los administradores en Colombia a la luz del proyecto Tuning América Latina. *Pensamiento & Gestión*, Universidad del Norte Barranquilla, Colombia. Núm. 29, julio-diciembre, 2010, pp. 236-238

Cardona, D. (2010). ¿Son pertinentes las Maestrías en Administración de Empresas – MBA para el empresariado Colombiano?, Boletín Escuela de Negocios, Volumen 12, No. 1, Página 8, Disponible en

<http://www.uninorte.edu.co/escuelas/negocios/upload/File/BOLET%20N%20INFORMATIVO%20ESCUELA%20ENERO.pdf>

Cardona, P. & Chinchilla, M. (1999). Evaluación y desarrollo de Competencias Directivas. En Harvard Deusto Business Review. Número 89, marzo-abril, p.10-19

Cardona, P. (2000). *En busca de las competencias directivas*. En IEEM (Instituto de Estudios Empresariales de Montevideo) Revista de Antiguos Alumnos. Universidad de Montevideo. Facultad de Ciencias Empresariales y Economía. Montevideo. Año 3, Número 2, p.84.89

Cardona, P., Chinchilla, N. & García- Lombardía, P. (2001). *Las competencias directivas más valoradas*. En IESE Insight Business Knowledge Portal. IESE Business School –Universidad de Navarra. Noviembre

Castellanos, O., Fúquene, A. & Ramírez, D. (2011). Análisis de tendencias de la información hacia la innovación. Programa Interdisciplinario de Investigación y Desarrollo en Gestión, Productividad y Competitividad-Biogestión. Universidad Nacional de Colombia

CNA (Consejo Nacional de Acreditación). (2010). Lineamientos para la Acreditación de Alta Calidad de Programas de Maestría y Doctorado. En Documentos Académicos. p.4 [en línea]. [Recuperado el 02 de febrero de 2011], de http://www.cna.gov.co/1741/articles-186363_lineam_MyD.pdf

CPC (Consejo Privado de Competitividad). (2008). Informe de Competitividad. [En línea]. Bogotá. [Recuperado el 18 de septiembre 2010], de <http://www.compite.com.co/spccompite/resources/getresource.aspx?ID=352>

Constitución Política de la República de Colombia (1991). Bogotá.

Cruz, V. (s.f.). Dimensión Internacional del Trabajo. I Congreso Nacional de Postgrado e Investigación Panamá [en línea]. [Recuperado el 24 de octubre de 2010], p.1-2 de

<http://www.aui.org/images/stories/DATOS/PublicacionesOnLine/archivos/PonenciaPanama.pdf>>

Davenport, T. & Pruzak, L. (2001). Conocimiento en acción. (p.6).Buenos Aires: Pearson Educación.

Delors, J. (1996). La educación o la utopía necesaria. En Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. La educación encierra un tesoro: informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la educación para el siglo XXI, Madrid: Santillana

Doria, J., Rozansky, H. & Cohen E. (2004). Como actualizar la educación ejecutiva. En Gestión. Vol. 07 Núm.1, Febrero-Marzo. p .82-87

Drucker, P. (2004). La sociedad postcapitalista. Bogotá: Grupo Editorial Norma.

Flórez, R. (2002). Factores Asociados a la Calidad de la Docencia Universitaria. (p.14, 20). Bogotá: Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior ICFES.

Garay, L. J. (1999). Globalización y Crisis. TM Editores.

Gibbons, M. (1998). Pertinencia de la Educación Superior en el Siglo XXI. Conferencia mundial sobre Educación Superior. París: UNESCO.

Gómez, P. (2009). Evaluación de la pertinencia de los Programas de Pregrado de Administración de Empresas que ofrecen las Instituciones de Educación Superior en Bogotá D.C. Tesis de Maestría en Política Social , Pontifica Universidad Javeriana. Facultad de Ciencias Políticas y Relaciones Internacionales, Bogotá, Colombia.

González, W., Quintero, J., Rojas, E. (2012). Estrategias de Scanning en la Dirección de Empresas. Tesis de Maestría en Administración, Universidad del Rosario. Facultad de Administración, Bogotá, Colombia

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). Metodología de la Investigación. México D.F.: McGraw-Hill.

Hernández, A. G., Sanabria, M. & Saavedra, J. J. (2006). La formación administrativa en Colombia: el caso de las Maestrías. En Revista Investigación y Reflexión. Facultad de Ciencias Económicas. Universidad Militar Nueva Granada. Bogotá. Volumen XIV, Número 2, p.21-38 [en línea]. [Recuperado 5 de julio de 2009], Disponible en <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/909/90900204.pdf>

Krick, T., Forstater, M., Monaghan, P. & Sillanpää. (2006) De las palabras a la acción El compromiso con los *Stakeholders*. Manual para la Práctica de las Relaciones con los Grupos de Interés. [En línea]. Vol. 2 [Recuperado el 23 de enero de 2010], de <http://www.accountability.org/images/content/2/0/204.pdf>

Levine, D., Krehbiel, T. & Berenson, M. (2006). Estadística para administración. México: Pearson Educación

Ley 30. (1992). Capítulo Tercero Campos de Acción y Programas Académicos. Artículo 12. Colombia

Malagón, L. A. (2003). La pertinencia en la educación superior. Elementos para su comprensión. *Revista de la Educación Superior*. Vol. XXXII (3), (Núm. 127. Julio – septiembre). Recuperado el 20 de diciembre de 2010, de http://www.anuies.mx/servicios/p_anuies/publicaciones/revsup/127/03.html

Malagón, L.A. (2006). La Vinculación Universidad- Sociedad desde una perspectiva Social. En *Revista Educación y Educadores*. Facultad de Educación. Universidad de la Sabana. Bogotá. Volumen 9, Número 2, p.80 [en línea]. [Recuperado el 12 de enero de 2011], de <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/834/83490210.pdf>

Malagón, L. A. (2007). Currículo y pertinencia en la Educación Superior. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio

Méndez, C. (2009). Metodología. Diseño y desarrollo del proceso de investigación con énfasis en ciencias empresariales. México, D.F: Editorial Limusa

Mintzberg, H. (2005). *Directivos, no MBAs. Una visión crítica de la dirección de empresas y la formación empresarial*. Barcelona: Edición Deusto

Misas, G. (2004). La Educación Superior en Colombia: Análisis y estrategias para su desarrollo. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia, (p.6). [en línea]. [Recuperado el 20 de febrero de 2011, de http://www.colombiaaprende.edu.co/html/investigadores/1609/articles-73081_archivo.pdf

Muñoz, M. (2008). Pertinencia y nuevos roles de la educación superior en la región. En: *la educación superior en América Latina y el Caribe: diez años después de la Conferencia Mundial de 1998*, Carlos Tünnermann Bernheim, Editor, p.p. 256 y 257. Cali: Sello Editorial Javeriano- Iesalc-UNESCO

Muñoz, R. (2004) *El problema de las maestrías en administración en Colombia: una propuesta curricular*. En: Revista Cuadernos de Administración. Universidad del Valle. Cali. Número. 32, julio a diciembre, p. 137-150.

Nova Et Vetera (2008). MBA con enfoque rosarista. Universidad del Rosario. Bogotá. Núm.3, febrero-marzo, p.3.

Peña, W. (2007). Ética y Moral. Material de los participantes de la Maestría en Dirección y Gerencia de Empresas de la Universidad del Rosario.

Restrepo, L. F & Rivera, H. (2008). *Análisis estructural de sectores estratégicos*. (p.22) Bogotá: Universidad del Rosario.

Riviera, M. (2000). Retos y desafíos de la globalización para la Educación Superior en América Latina, IV encuentro internacional sobre Educación Superior en América Latina, Cartagena.

Román, O.H., Quintero, I.C., Patiño, C.A., Vidarte, J.J. & Moreno, E. (2010). *Pensamiento Estratégico Teoría y casos basados en la experiencia empresarial de mypimes*. Cali: Universidad de San Buenaventura

Romero, R., Hernández, A. G., Sanabria, M. & Saavedra, J. J. (2007). *Las Maestrías en Administración en Bogotá Situación Actual y Perspectivas*. Instituto Superior de Pedagogía. Bogotá: Universidad Autónoma de Colombia.

Rodríguez, A. (2003). *La realidad de la Pyme Colombiana. Desafío para el desarrollo*. Bogotá: Fundes Internacional.

Saavedra, J. J. (2003). *La Formación Tecnológica en Administración Análisis y Perspectivas*. Tesis de Maestría en Administración, Universidad Nacional de Colombia. Facultad de Ciencias Económicas, Bogotá, Colombia.

Salmi, J. (2009). *El desafío de crear universidades de rango mundial*. Washington: Banco Mundial. p. XVI [En línea]. [Recuperado el 20 de junio 2011], de:http://cms-static.colombiaaprende.edu.co/cache/binaries/articles-186502_Univ_Mundial.pdf?binary_rand=1564

UNESCO. (1995). *Documento de Política para el Cambio y el Desarrollo de la Educación Superior*

UNESCO. (1998) .La Conferencia Mundial sobre la Educación Superior “La Educación Superior en Siglo XXI. Visión y Acción “. [en línea]. [Recuperado el 15 de octubre de 2009], de

http://www.unesco.org/education/educprog/wche/declaration_spa.htm#declaracion

UNESCO. (1999). Conferencia Mundial sobre la Educación Superior en el Siglo XXI: Visión y Acción. Memorias. París.

UNESCO. (2009). Conferencia Mundial sobre la Educación Superior: La nueva dinámica de la educación superior y la investigación para el cambio social y el desarrollo. París

UNESCO, IESALC. (2010). La Universidad Latinoamericana en discusión. Caracas p.319-321 [en línea]. [Recuperado el 23 de octubre de 2011], de <http://unesdoc.unesco.org/images/0019/001917/191724s.pdf>

Valenti, P., Anta, R., & Bendersky, M. (2003). Manual.gob. Estrategias de gobierno electrónico en los países de la Región 1: la definición de un modelo de análisis y estudio de casos. (p. 168). Washington: Banco Interamericano de Desarrollo

Vallejo, J. (2008). *Análisis del modelo pedagógico en las Maestrías en Administración de Empresas*. Tesis de Maestría en Administración, Universidad Externado de Colombia. Facultad de Administración de Empresas, Bogotá, Colombia

Villegas, D. & Toro, I. (2010). Las Pymes: Una mirada a partir de la experiencia académica del MBA. En *Revista MBA*. Facultad de Administración. Universidad EAFIT. Núm. 1- diciembre, p.86-101

WBCSD. (2002). The Business Case for Sustainable Development. (p.6). Switzerland: WBCSD

Zapata, A., Murillo, G. & Martínez, J. (2006). Organización y Management. Naturaleza, objeto, método, investigación y enseñanza. Santiago de Cali: Universidad del Valle. 296 p.

10. ANEXOS

Anexo A. Magíster en Administración (MBA) vs. Magíster en Ciencias de la Organización (MSc).

Ítem	Magíster en Administración de Empresas (MBA)	Magíster en las Ciencias de la Organización (M.Sc).
Dedicación	Tiempo parcial	Tiempo Completo
Objeto de estudio	Administración	Organizaciones
Naturaleza	Interdisciplinar	Inter y transdisciplinar
Ciencias	Ciencia Aplicada	Ciencias Sociales y humanas.
Dimensión Filosófica	Praxeología	Epistemología
Métodos	Cuantitativos	Cualitativos
Contexto	Entornos como oportunidades y amenazas	La organización y el sistema social.
Enfoque	Proceso Administrativo estratégico Áreas Funcionales	Antropología- Economía- Ciencias Humanas- Sociología
Producto	Gerentes	Profesores- Investigadores-Asesores
Intereses	Técnico- Experiencia Personal- Axiología- Competitividad Conocimiento básico, técnicas y herramientas de formación para una aplicación práctica inmediata	Investigativo-Autores (Teorías- Ciencia)- Epistemología Conocimiento profundo, herramientas teóricas para solucionar problemas más macro-sociales enfocadas a un desarrollo y crecimiento humano
Perfiles	Revisión crítica: práctica-teoría Ingenieros, trabajadores Nivel ejecutivo (90% trabajan)	Revisión crítica analítica: teoría-epistemología Ciencias sociales, docentes, investigadores, asesores, consultores
Aplicación	Desarrollo empresarial específico	Desarrollo organizacional social
Intereses a largo plazo	Aplicación práctica. Fin de estudio	Educación continúa. Doctorado

Fuente: Elaboración propia sobre la base de (Zapata, Murillo & Martínez, 2006)

Anexo B. Encuesta para egresados titulados.



UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE NUESTRA SEÑORA DEL ROSARIO
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN
MAGÍSTER EN DIRECCIÓN Y GERENCIA DE EMPRESAS
INSTRUMENTO DE ENCUESTA PARA EGRESADOS

Nota: esta encuesta tiene por objeto analizar la pertinencia de los Programas Académicos de Magíster en Administración en Bogotá. La integridad y la confidencialidad de la información proporcionada están garantizadas.

1. Año de grado del Magíster _____ Universidad _____

2. Ocupación actual:

Empleado _____ Independiente _____

Si es empleado, cargo que ocupa _____

Empresa _____

3. Si es independiente: actividad que desarrolla:

Industrial _____ comercial ó servicios, _____ asesor ó consultor _____

4. Califique de 1 a 5 (siendo 1 la calificación más baja y 5 la calificación más alta) la satisfacción con el desarrollo de las siguientes competencias en el Magíster en Administración realizado y su importancia en el desempeño laboral y profesional

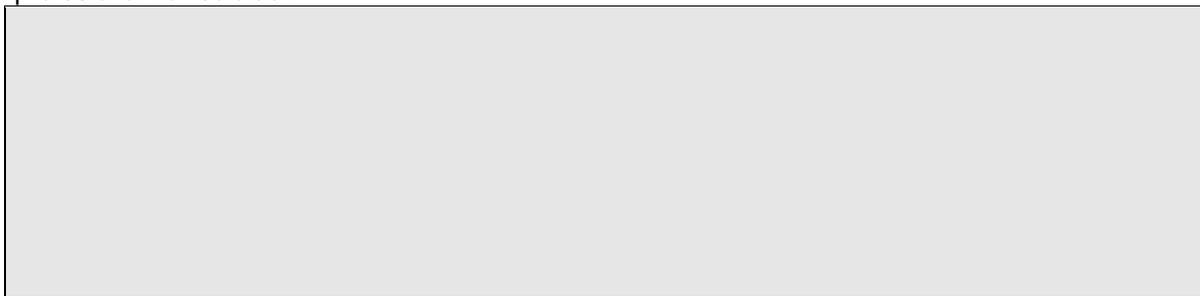
COMPETENCIAS	SATISFACCIÓN						IMPORTANCIA					
COMPETENCIAS ESTRATÉGICAS	CALIFICACIÓN						CALIFICACIÓN					
	1	2	3	4	5	NS/NR	1	2	3	4	5	NS/NR
1. Reconoce y aprovecha las oportunidades, los peligros y las fuerzas externas que repercuten en la competitividad y efectividad del negocio.												
2. Identifica los puntos clave de una situación o problema complejo, y tiene capacidad de síntesis y de toma de decisiones.												
3. Utiliza los recursos de modo idóneo, rápido, económico y eficaz para obtener los resultados deseados.												
4. Reconoce las condiciones o factores que afectan las sugerencias y necesidades actuales y potenciales de los clientes y se compromete a satisfacerlas con prontitud y eficacia como propósito fundamental de la organización.												
5. Desarrolla y mantiene una amplia red de relaciones con personas clave dentro de la empresa y del sector.												
6. Consigue el apoyo y la conformidad de las personas y grupos clave que influyen en su área de responsabilidad.												
COMPETENCIAS	SATISFACCIÓN						IMPORTANCIA					
COMPETENCIAS INTRATÉGICAS	CALIFICACIÓN						CALIFICACIÓN					
	1	2	3	4	5	NS/NR	1	2	3	4	5	NS/NR
7. Comunica de manera efectiva, empleando tanto procedimientos formales como informales, y proporciona datos concretos para respaldar sus observaciones y conclusiones.												
8. Asigna objetivos y tareas a las personas adecuadas para realizar el trabajo y planifica su seguimiento.												
9. Escucha, tiene en cuenta las preocupaciones de los demás y respeta sus sentimientos.												
10. Se preocupa de que los integrantes de su equipo dispongan de la capacidad de tomar decisiones y de los recursos necesarios para lograr sus objetivos.												
11. Ayuda a sus colaboradores a descubrir sus áreas de mejora y a desarrollar sus habilidades y capacidades profesionales.												
12. Fomenta un ambiente de colaboración, comunicación y confianza entre los miembros de su equipo y los estimula hacia el logro de los objetivos comunes.												

COMPETENCIAS DE EFICACIA PERSONAL	CALIFICACIÓN						CALIFICACIÓN					
	1	2	3	4	5	NS/NR	1	2	3	4	5	NS/NR
13. Muestra un comportamiento emprendedor, iniciando y empujando los cambios necesarios con tenacidad.												
14. Genera planteamientos y soluciones innovadoras a los problemas que se le presentan.												
15. Toma decisiones con criterio propio, no como resultado de una simple reacción a su entorno.												
16. Hace en cada momento lo que se ha propuesto realizar, sin abandonar su propósito a pesar de la dificultad para llevarlo a cabo.												
17. Mantiene un alto grado de atención ante uno o varios problemas durante un largo período de tiempo.												
18. Controla sus emociones y actúa de manera apropiada ante distintas personas y situaciones.												
19. Prioriza sus objetivos, programando sus actividades de manera adecuada y ejecutándolas en el tiempo previsto.												
20. Mantiene el equilibrio personal ante situaciones de especial tensión.												
21. Toma decisiones adecuadas en situaciones de gran responsabilidad y alto grado de incertidumbre.												
22. Evalúa con frecuencia y profundidad su propio comportamiento y la realidad que le circunda.												
23. Conoce sus puntos fuertes y sus puntos débiles, tanto en el ámbito profesional como personal.												
24. Cambia sus comportamientos, con el fin de fortalecer sus puntos fuertes y superar sus puntos débiles.												
25. Adquiere y asimila nuevos conocimientos y destrezas y los aplica en la práctica laboral.												
26. Incorpora los valores, los principios éticos y legales en el ejercicio de su profesión.												

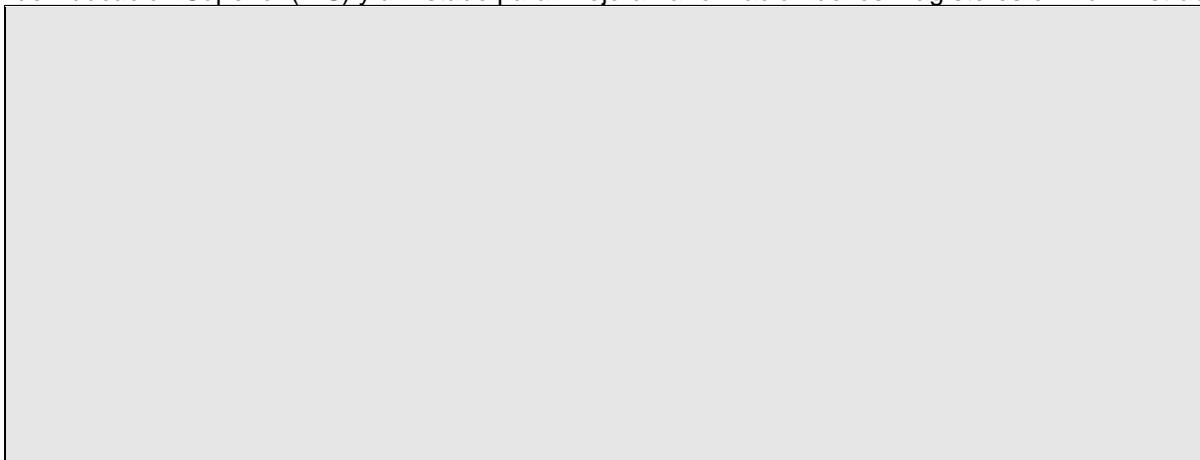
5. ¿Cuáles fueron sus motivaciones para realizar el Magíster en Administración?

6. Teniendo en cuenta su desempeño profesional, califique en una escala de 1 a 10 la pertinencia, entendida por la UNESCO como la capacidad de la Instituciones de Educación Superior (IES) y de los programas de Educación Superior para dar respuestas concretas y viables, desde su naturaleza y fines, a las necesidades de la sociedad, de los conocimientos y formación aportados por el Magíster en Administración

7. Haber realizado el Magíster en Administración, ¿Qué beneficios en su desarrollo y desempeño profesional ha recibido?



8. De acuerdo a su experiencia, ¿Qué sugerencias (con relación a los docentes, planes de estudio, investigación, vinculación universidad- Estado y Sociedad, otras sugerencias) le haría a las Instituciones de Educación Superior (IES) y al Estado para mejorar la formación de los Magísteres en Administración?



Muchas gracias por su colaboración

Anexo C. Encuesta para empleadores.



UNIVERSIDAD DEL ROSARIO

UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE NUESTRA SEÑORA DEL ROSARIO

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN

MAGÍSTER EN DIRECCIÓN Y GERENCIA DE EMPRESAS

INSTRUMENTO DE ENCUESTA PARA EMPLEADORES

Nota: esta encuesta tiene por objeto analizar la pertinencia de los Programas Académicos de Magíster en Administración en Bogotá. La integridad y la confidencialidad de la información proporcionada están garantizadas y pondremos a su disposición los resultados que se obtengan.

1. NOMBRE DE LA EMPRESA:

2. ACTIVIDAD ECONÓMICA DE LA EMPRESA

3. TAMAÑO DE LA EMPRESA

4. Califique de 1 a 5 (siendo 1 la calificación más baja y 5 la calificación más alta) el desarrollo y la importancia en el desempeño laboral y profesional de las siguientes competencias en los empleados (Magísteres en Administración):

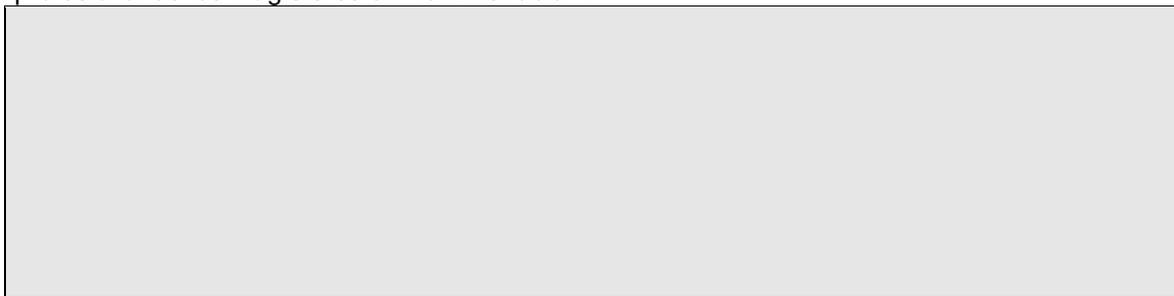
COMPETENCIAS	DESARROLLO						IMPORTANCIA					
COMPETENCIAS ESTRATÉGICAS	CALIFICACIÓN						CALIFICACIÓN					
	1	2	3	4	5	NS/NR	1	2	3	4	5	NS/NR
1. Reconoce y aprovecha las oportunidades, los peligros y las fuerzas externas que repercuten en la competitividad y efectividad del negocio.												
2. Identifica los puntos clave de una situación o problema complejo, y tiene capacidad de síntesis y de toma de decisiones.												
3. Utiliza los recursos de modo idóneo, rápido, económico y eficaz para obtener los resultados deseados.												
4. Reconoce las condiciones o factores que afectan las sugerencias y necesidades actuales y potenciales de los clientes y se compromete a satisfacerlas con prontitud y eficacia como propósito fundamental de la organización.												
5. Desarrolla y mantiene una amplia red de relaciones con personas clave dentro de la empresa y del sector.												
6. Consigue el apoyo y la conformidad de las personas y grupos clave que influyen en su área de responsabilidad.												
COMPETENCIAS	DESARROLLO						IMPORTANCIA					
COMPETENCIAS INTRATÉGICAS	CALIFICACIÓN						CALIFICACIÓN					
	1	2	3	4	5	NS/NR	1	2	3	4	5	NS/NR
7. Comunica de manera efectiva, empleando tanto procedimientos formales como informales, y proporciona datos concretos para respaldar sus observaciones y conclusiones.												
8. Asigna objetivos y tareas a las personas adecuadas para realizar el trabajo y planifica su seguimiento.												
9. Escucha, tiene en cuenta las preocupaciones de los demás y respeta sus sentimientos.												
10. Se preocupa de que los integrantes de su equipo dispongan de la capacidad de tomar decisiones y de los recursos necesarios para lograr sus objetivos.												
11. Ayuda a sus colaboradores a descubrir sus áreas de mejora y a desarrollar sus habilidades y capacidades profesionales.												
12. Fomenta un ambiente de colaboración, comunicación y confianza entre los miembros de su equipo y los estimula hacia el logro de los objetivos comunes.												

COMPETENCIAS DE EFICACIA PERSONAL	CALIFICACIÓN						CALIFICACIÓN					
	1	2	3	4	5	S/NR	1	2	3	4	5	S/NR
13. Muestra un comportamiento emprendedor, iniciando y empujando los cambios necesarios con tenacidad.												
14. Genera planteamientos y soluciones innovadoras a los problemas que se le presentan.												
15. Toma decisiones con criterio propio, no como resultado de una simple reacción a su entorno.												
16. Hace en cada momento lo que se ha propuesto realizar, sin abandonar su propósito a pesar de la dificultad para llevarlo a cabo.												
17. Mantiene un alto grado de atención ante uno o varios problemas durante un largo período de tiempo.												
18. Controla sus emociones y actúa de manera apropiada ante distintas personas y situaciones.												
19. Prioriza sus objetivos, programando sus actividades de manera adecuada y ejecutándolas en el tiempo previsto.												
20. Mantiene el equilibrio personal ante situaciones de especial tensión.												
21. Toma decisiones adecuadas en situaciones de gran responsabilidad y alto grado de incertidumbre.												
22. Evalúa con frecuencia y profundidad su propio comportamiento y la realidad que le circunda.												
23. Conoce sus puntos fuertes y sus puntos débiles, tanto en el ámbito profesional como personal.												
24. Cambia sus comportamientos, con el fin de fortalecer sus puntos fuertes y superar sus puntos débiles.												
25. Adquiere y asimila nuevos conocimientos y destrezas y los aplica en la práctica laboral.												
26. Incorpora los valores, los principios éticos y legales en el ejercicio de su profesión.												

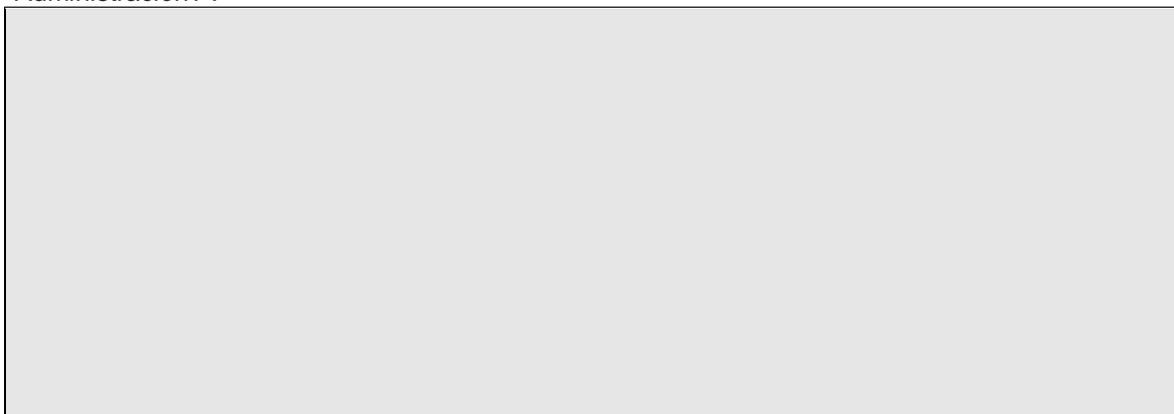
5. Al contratar un Magíster de Administración, ¿Qué perfil profesional tiene establecido la organización?

6. Teniendo en cuenta su experiencia, califique en una escala de 1 a 10 la pertinencia, entendida por la UNESCO como la capacidad de las Instituciones de Educación Superior (IES) y de los programas de Educación Superior para dar respuestas concretas y viables, desde su naturaleza y fines, a las necesidades de la sociedad, de los conocimientos y formación aportados por el Magíster en Administración

7. De acuerdo a su experiencia, ¿Qué deficiencias encuentra en la formación y en el desempeño profesional de los Magísteres en Administración?



8. Teniendo en cuenta su experiencia, ¿Qué sugerencias (con relación a los docentes, planes de estudio, investigación, vinculación universidad- Estado y Sociedad, otras sugerencias) le haría a las Instituciones de Educación Superior (IES) y al Estado para mejorar la formación de los Magísteres en Administración? :



Muchas gracias por su colaboración

Anexo D. Calificaciones del nivel de satisfacción con el desarrollo y la importancia en el desempeño laboral y profesional de las competencias directivas en los egresados titulados consultados.

	COMPETENCIAS DIRECTIVAS	EGRESADOS TITULADOS	
		IMPORTANCIA	SATISFACCIÓN
	COMPETENCIAS ESTRATÉGICAS	CALIFICACIÓN	CALIFICACIÓN
1	Visión de negocios	4,69	4,62
2	Resolución de problemas	4,80	4,69
3	Gestión de recursos	4,57	4,49
4	Orientación al cliente	4,59	4,56
5	Red de relaciones efectivas	4,61	4,56
6	Negociación	4,61	4,48
	CALIFICACIÓN PROMEDIO DE COMPETENCIAS ESTRATÉGICAS	4,64	4,57
	COMPETENCIAS INTRATÉGICAS	CALIFICACIÓN	CALIFICACIÓN
7	Comunicación	4,67	4,59
8	Organización	4,67	4,66
9	Empatía	4,57	4,52
10	Delegación	4,72	4,56
11	Coaching	4,54	4,52
12	Trabajo en equipo	4,61	4,51
	CALIFICACIÓN PROMEDIO DE COMPETENCIAS INTRATÉGICAS	4,63	4,56
	COMPETENCIAS DE EFICACIA PERSONAL	CALIFICACIÓN	CALIFICACIÓN
13	Iniciativa	4,70	4,34
14	Creatividad	4,84	4,66
15	Autonomía personal	4,61	4,56
16	Disciplina	4,41	4,33
17	Concentración	4,21	4,00
18	Autocontrol	4,41	4,28
19	Gestión del tiempo	4,57	4,44
20	Gestión del estrés	4,54	4,34
21	Gestión del riesgo	4,74	4,59
22	Autocrítica	4,49	4,43
23	Autoconocimiento	4,64	4,52
24	Cambio personal	4,54	4,44
25	Autoaprendizaje	4,77	4,70
26	Ética	4,89	4,84
	CALIFICACIÓN PROMEDIO DE COMPETENCIAS DE EFICACIA PERSONAL	4,60	4,46
	CALIFICACIÓN PROMEDIO DE COMPETENCIAS DIRECTIVAS	4,62	4,53

Fuente: Datos de la encuesta

Anexo E. Calificaciones del nivel de desarrollo e importancia en el desempeño laboral y profesional de las competencias directivas en los egresados titulados según empleadores.

	COMPETENCIAS DIRECTIVAS	EMPLEADORES	
		IMPORTANCIA	DESARROLLO
	COMPETENCIAS ESTRATÉGICAS	CALIFICACIÓN	CALIFICACIÓN
1	Visión de negocios	4,77	4,08
2	Resolución de problemas	4,62	4,31
3	Gestión de recursos	4,46	4,00
4	Orientación al cliente	4,62	4,23
5	Red de relaciones efectivas	4,69	4,23
6	Negociación	4,38	4,31
	CALIFICACIÓN PROMEDIO DE COMPETENCIAS ESTRATÉGICAS	4,59	4,19
	COMPETENCIAS INTRATÉGICAS	CALIFICACIÓN	CALIFICACIÓN
7	Comunicación	4,69	4,15
8	Organización	4,46	4,62
9	Empatía	4,77	4,54
10	Delegación	4,62	4,46
11	Coaching	4,69	4,46
12	Trabajo en equipo	4,92	4,38
	CALIFICACIÓN PROMEDIO DE COMPETENCIAS INTRATÉGICAS	4,69	4,44
	COMPETENCIAS DE EFICACIA PERSONAL	CALIFICACIÓN	CALIFICACIÓN
13	Iniciativa	4,54	3,85
14	Creatividad	4,62	3,85
15	Autonomía personal	4,77	4,23
16	Disciplina	4,46	4,31
17	Concentración	4,46	4,38
18	Autocontrol	4,54	4,31
19	Gestión del tiempo	4,92	4,38
20	Gestión del estrés	4,46	4,38
21	Gestión del riesgo	4,77	4,15
22	Autocrítica	4,46	3,85
23	Autoconocimiento	4,54	4,00
24	Cambio personal	4,69	3,92
25	Autoaprendizaje	4,92	4,46
26	Ética	4,92	4,54
	CALIFICACIÓN PROMEDIO DE COMPETENCIAS DE EFICACIA PERSONAL	4,65	4,19
	CALIFICACIÓN PROMEDIO DE COMPETENCIAS DIRECTIVAS	4,64	4,27

Fuente: Datos de la encuesta