

**ESTUDIO DE PERTINENCIA DEL PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS DE LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTONOMA DEL CAUCA
AÑO 2018.**



MYRIAM ALEGRIA COLLAZOS

DIANA SOFIA MANZANO MEZA

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DEL CAUCA

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS CONTABLES Y ECONÓMICAS

PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

POPAYÁN

2019

**ESTUDIO DE PERTINENCIA DEL PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS DE LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTONOMA DEL CAUCA
AÑO 2018.**



DIANA SOFIA MANZANO MEZA

MYRIAM ALEGRIA COLLAZOS

Trabajo de grado para optar al título de Administrador de Empresas

Director:

Mg. ELIZABETH TORO CHALA

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DEL CAUCA

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES Y ECONOMICAS

POPAYÁN

2019

Dedicatoria

Damos gracias a Dios por su inmenso amor y por el cumplimiento de cada una de sus promesas. A nuestra familia, por su apoyo y amor incondicional, son ustedes quienes con su compañía nos impulsan día a día a seguir adelante.

Agradecimientos

Un agradecimiento muy sincero a la Magister Elizabeth Toro Chala, directora del trabajo de grado, por la excelente orientación proporcionada durante la ejecución de este trabajo.

Muchas gracias a la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca y al Departamento de Proyección Social, por brindar información de gran importancia para este trabajo.

Nota de Aceptación

El director y los jurados del Trabajo de Grado titulado: **ESTUDIO DE PERTINENCIA DEL PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTONOMA DEL CAUCA AÑO 2018**. Elaborado por las estudiantes: Myriam Alegría Collazos y Diana Sofía Manzano Meza bajo la modalidad de trabajo de investigación, una vez terminado el documento de informe final y aprobada la sustentación del mismo, autorizan la continuidad del proceso administrativo para optar el título de Profesional en Administración de empresas de la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca

Director: Mg, Elizabeth Toro Chala.

Jurado: Mg, Victoria Eugenia Pino Terán

Jurado: Mg, Norman Oswaldo Caldon Quira

Contenido

Resumen Ejecutivo.....	12
INTRODUCCIÓN	13
CAPITULO I. PROBLEMA	14
1.1 Planteamiento del problema	14
1.2 Formulación del problema.....	16
1.3 Justificación	16
1.4 Objetivos.....	20
1.4.1 Objetivo General	20
1.4.2 Objetivos Específicos	20
CAPITULO II. MARCO REFERENCIAL.....	21
2.1 Antecedentes	21
2.2 Marco Contextual.....	26
2.2.1 Historia de la Corporación Autónoma del Cauca	26
2.2.2 Plataforma Estratégica	29
2.2.3 El programa de Administración de Empresas	30
2.3. Marco Conceptual	32
2.3.1. Pertinencia.....	32
2.3.2. Calidad Educativa	32

2.3.3. Competencias	33
2.4. Marco Legal	34
2.5. Marco Teórico.....	35
2.5.1. Pertinencia en la Educación Superior.	35
2.5.2. Variables para la medición de la pertinencia educativa	37
CAPITULO III. METODOLOGÍA	40
3.1 Enfoque de la investigación	40
3.2 Tipo de investigación	40
3.3 Método de investigación	40
3.4 Fuentes de información	42
3.4.1 Fuentes de Información primaria	42
3.5 Población y muestra	42
3.6 Técnicas de análisis de la información.....	42
CAPITULO IV. RESULTADOS	44
4.1 Análisis de las necesidades de formación internacional, nacional y local	44
4.1.1 La formación del Administrador en el ámbito internacional	44
4.1.2 Estudios a nivel Nacional.....	52
4.1.3. Estudios a nivel Local	59
4.2 Necesidades de formación de acuerdo con el contexto.....	62
4.2.1. Nivel académico de empresarios y expertos.	62

4.2.2. Descripción de empresas visitadas.....	63
4.2.3. Nivel y tipo de formación contratado por las organizaciones.....	66
4.2.4. Competencias requeridas por los empresarios.....	67
4.2.5. Competencias de los profesionales.....	68
4.3. Análisis de los expertos.....	69
4.3.1. Falencias en la educación superior.....	70
4.3.2. Falencias de los profesionales.....	72
4.3.3. Necesidades del mercado laboral.....	76
4.3.3.2. Áreas y Competencias específicas de los administradores de Empresas.....	77
4.4. Análisis de las necesidades del contexto.....	81
CAPITULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	86
5.1 Conclusiones y recomendaciones.....	86
BIBLIOGRAFIA.....	90
ANEXOS.....	93

Lista de Tablas

Tabla 1. Relación de las áreas de formación y la denominación del programa de Administración de Empresas.	31
Tabla 2. Programas en el plano internacional	46
Tabla 3. Propuestas educativas en Latinoamérica en el programa de Administración de Empresas	47
Tabla 4. Categorías y macro competencias del proyecto Tuning	49
Tabla 5. Matriculas por área de conocimiento	52
Tabla 6. Ejes del Plan de desarrollo Departamental del Cauca.....	61
Tabla 7. Distribución de las empresas en los diferentes sectores económicos.	64
Tabla 8. Relación de los tipos de empresa en estudio.....	65
Tabla 9. Comparación misión Institucional vs misión Programa Administración Empresas..	83
Tabla 10. Comparación Visión Institucional vs Visión Programa Administración de Empresas.	83
Tabla 11. Necesidades del contexto y contribuciones del plan de estudios.....	84

Lista de Figuras

Figura 1. Porcentajes relacionados con e tiempo de funcionamiento de las empresas visitadas.

..... 65

Lista de Anexos

Anexo 1. Formato para sistematización de información de trabajos de grado	93
Anexo 2. Cuadro de Categorización	95

Resumen Ejecutivo

El presente documento presenta un estudio de pertinencia del programa de Administración de Empresas de la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca. En este sentido el objetivo principal planteado por esta investigación es determinar la pertinencia del programa de Administración de Empresas de la corporación universitaria Autónoma del Cauca, con el fin de validar la propuesta curricular acorde con las necesidades globales y locales

Para lograrlo, la metodología de investigación se basó en un enfoque mixto y tipo de estudio descriptivo. De este modo, por un lado, se revisan documentos de orden internacional, como el proyecto Tunning, documentos a nivel nacional, centrados en documentos CONPES, Planes de desarrollo Nacional, departamental y local, así también se examinaron agendas productivas del departamento, cuyo propósito fue visualizar las necesidades de formación del profesional de Administrador de Empresas, según el entorno. Por otro lado, se tuvieron en cuenta 16 entrevistas a profundidad entregadas por el Departamento de Proyección Social de la Corporación Autónoma del Cauca y 9 entrevistas realizadas por los autores, el instrumento de recolección de datos utilizado fue el cuestionario y el análisis de datos de las entrevistas (codificación y categorización) se hizo con la teoría fundamentada de Strauss y Corbin (2002), basado en el microanálisis de datos.

Palabras Claves: Pertinencia de la educación superior, Calidad educativa, competencias básicas y específicas.

INTRODUCCIÓN

El Ministerio de Educación superior (MEN) afirma que la pertinencia es un aspecto importante en la calidad de la educación, ya que esta supera el ámbito de la institución pues presenta consecuencias directas en la sociedad.

Teniendo en cuenta lo anterior, la Corporación universitaria Autónoma del Cauca fundamenta sus acciones hacia una educación de calidad tal como lo plasma la misión de esta institución, además en su visión, la institución propone para el año 2020 “ser reconocida en la región pacífico de Colombia por su liderazgo en la formación de talento humano de altas calidades profesionales, morales y cívicas” (Corporación Universitaria Autónoma del Cauca, 2019).

Por lo anterior en esta investigación se planteó como objetivo principal, determinar la pertinencia del programa de Administración de Empresas de la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca, con el fin de validar la propuesta curricular acorde con las necesidades globales y locales

Para lograr esto, esta investigación se enmarcó dentro del enfoque mixto de investigación, lo cual implicó recolección, análisis y vinculación de datos cuantitativos y cualitativos, el tipo de estudio fue descriptivo a través del análisis documental. La muestra fue aleatoria simple y se aplicó las técnicas de encuesta y entrevista a empleadores de los egresados a través del instrumento cuestionario.

Al finalizar esta investigación se generó un documento de pertinencia del programa de Administración de Empresas de la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca.

CAPITULO I. PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

La Facultad de Ciencias Administrativas, Contables y Económicas, inicia en el año de 1979 con la Unidad de Carreras Intermedias del Cauca UCICA, en 1985 la Corporación UCICA, realizó un convenio con la Universidad INCCA de Colombia para ofrecer los programas profesionales en Ingeniería de Sistemas y Administración de Empresas. (Corporación Universitaria Autónoma del Cauca, 2017)

Así mismo con la resolución Nro. 005 del 8 de julio de 2004 emitida por el Consejo Superior, se crea la Facultad de Ciencias Administrativas, Contables y Económicas, la Facultad ofrece los programas profesionales en Administración de Empresas, Finanzas y Negocios Internacionales y Contaduría Pública.

El Programa de Administración de Empresas fue creado mediante el Acuerdo N° 378 del 19 de diciembre de 2001 expedido por la Asamblea de Fundadores de la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca, y con Registro Calificado otorgado por medio de la Resolución N° 1872 del 26 de febrero del 2013 del MEN de conformidad con su naturaleza universitaria a nivel profesional en modalidad presencial.

En este sentido y por más de quince años de experiencia en ofertar profesionales competentes para la región, en los años 2012 y 2018 se realiza un ejercicio de análisis, procesos de autoevaluación y evaluación de condiciones para continuar ofertando el programa, con ello se

obtiene el registro calificado en mención y la propuesta curricular para formar profesionales en Administración de Empresas.

Sin embargo, dadas las condiciones de cambio, transformaciones, dinámicas organizacionales, nuevos retos comerciales, productivos, financieros y de gestión del conocimiento, el programa de Administración de Empresas no dispone de la actualización de estudios de pertinencia educativa.

Así mismo, estudios de competitividad en el Cauca, reflejan datos del bajo indicador Educativo, en donde el sector empresarial manifiesta la desarticulación de la academia con el contexto empresarial manifestando que se ofertan programas académicos que no responden a las necesidades del entorno.

Por lo tanto, al no existir un seguimiento a egresados referente a su quehacer profesional, sus desempeños y logros no ha sido posible evaluar el cumplimiento del propósito misional de la Universidad en formar “profesionales competentes y emprendedores”. Por otra parte, las agendas internacionales estipuladas en los objetivos de desarrollo sostenible, el plan decenal de educación, obligan a modificar concepciones de vida para acercarnos a un mundo más humano, solidario e innovador.

Del mismo modo, el programa de Administración de Empresas carece de análisis de necesidades y actualizaciones curriculares en relación con los planes de desarrollo nacional, la agenda de competitividad (Departamento Nacional de Planeación, 2016) el plan de desarrollo del departamento, así como el plan de desarrollo local y el informe de priorización sectorial para el municipio (Ministerio de Hacienda, 2017).

Por lo anterior, las investigadoras plantearon la siguiente pregunta de investigación.

1.2 Formulación del problema

¿Cuál es la pertinencia del programa de Administración de Empresas de la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca que permita validar la propuesta curricular coherente con las necesidades globales y locales?

1.3 Justificación

La administración de empresas es una disciplina multidisciplinaria, de este modo, el futuro administrador debe especializarse en los diferentes campos presentes en una organización, esto le permitirá atender la reestructuración de las empresas.

En este sentido un administrador de empresas requiere profundizar en varios aspectos. En primer lugar, Según Velázquez (1998) el administrador de empresas está llamado a desempeñar un papel importante en otras organizaciones como es el Estado, manejando conceptos como eficacia, eficiencia, planeación y cumplimiento de objetivos. Además, es indispensable que los administradores tengan una buena comprensión de los fenómenos políticos, económicos y sociales, teniendo en cuenta que las decisiones del estado afectan a las empresas y empresarios del país.

En segundo lugar, un profesional en la administración de empresas requiere conocer el manejo de la tecnología de punta en informática y telecomunicaciones, de esta manera conectarse rápidamente con el mundo y tomar decisiones empresariales en momentos determinados.

En tercer lugar, es indispensable la formación empresarial permanente, de esta manera debe estar conectado con las facultades de administración del país.

Teniendo en cuenta todo lo anterior las universidades tienen varios retos, en un sentido, responder a las necesidades de la sociedad y en otro sentido responder a las necesidades de las empresas.

Por otro lado, es innegable el avance de un mundo globalizado, en este aspecto las facultades deben analizar que está sucediendo en los mercados mundiales, posibilidades de negocios en otros países y modos de vincularse con otros consumidores, proveedores y competidores.

En cuanto a la educación en Colombia, actualmente existe una hoja de ruta denominada, Plan nacional decenal de educación 2016-2026, esta ruta busca el fortalecimiento de un sistema educativo de calidad, para aumentar las posibilidades de mejores condiciones de vida de los ciudadanos, de esta manera reducir la desigualdad social y económica. Para lograr esto el plan gira en torno a cinco principios, MEN (2017):

1. Contribuir con la construcción de la paz, la cultura ciudadana y el sentimiento de Nación.
2. Impulsar el desarrollo humano, la sostenibilidad y la equidad de la educación.
3. Reducir los altos niveles de inequidad y las brechas regionales.
4. Ampliar los temas educativos en todos los ámbitos del Gobierno y la sociedad.
5. Entender la educación como una responsabilidad de la sociedad en su conjunto.

Además, en dicho Plan se describe los 10 desafíos que el país debe abordar en sus políticas públicas para lograr que se siga avanzando hacia una educación de calidad y que supere brechas

de inequidad.

Sin embargo, es necesario precisar que para hacer realidad estos grandes propósitos deben participar activamente las comunidades educativas de las distintas regiones del país, entre estas las universidades. En este sentido es donde cobra importancia los estudios de pertinencia, ya que permiten medir la congruencia entre el proyecto educativo nacional con las necesidades sociales y la diversidad cultural de los estudiantes y su entorno.

Analizando el departamento del Cauca y el caso específico de la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca, el programa de Administración de Empresas registra 305 egresados del año 2005 al año 2018 (Según datos de la oficina de egresados); como se mencionó con anterioridad, estudios de la Cámara de Comercio del Cauca (2015) señalan que la baja competitividad del Cauca, se debe entre otros aspectos a la baja calidad educativa, ya que la oferta educativa no responde a las necesidades de la región, por tal motivo, es preciso realizar un ejercicio de indagación y análisis con el fin de proponer actualizaciones curriculares para el programa de Administración de Empresas.

Por otra parte, el incremento de niveles de cualificación, debido al desarrollo de la economía, los cambios, retos, y transformaciones organizacionales, la competitividad laboral hace que las ofertas educativas se sometan a análisis con el fin de evaluar y validar su oferta educativa, caso de ello se registra para el programa de Administración de Empresas que ante los cambios y retos políticos, tecnológicos, ambientales, sociales, demográficos hacen que su programa evalúe las condiciones para continuar ofertando un programa de acuerdo a las necesidades del entorno, más competitivo que garantice la formación de profesionales competentes para la sociedad, que contribuyan al desarrollo de la región, que sean emprendedores, pero ante todo sensibles ante las

problemáticas globales.

De esta manera el decreto 1095 del 2010, establece la necesidad de analizar la pertinencia de programas en el medio, con el fin de evaluar la pertinencia educativa y así renovar los registros calificados de programas académicos de instituciones de educación superior, en su defecto poder acreditar dichos programas.

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo General

Determinar la pertinencia del programa de Administración de Empresas de la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca, con el fin de validar la propuesta curricular acorde con las necesidades globales y locales

1.4.2 Objetivos Específicos

- Identificar las prioridades de formación según agendas internacionales, nacionales y locales
- Analizar las necesidades de desempeño del profesional, según las prioridades del contexto.

CAPITULO II. MARCO REFERENCIAL

2.1 Antecedentes

A nivel internacional se presenta un artículo publicado en la revista Dilemas contemporáneos (Ecuador): Educación, Política y valores, denominado “Estudio de pertinencia de las carreras Administrativas de la Universidad Metropolitana, Sede Machala” (Florez, Terán, Pérez, Solano, & González, 2017).

El estudio se llevó a cabo mediante una investigación documental, utilizando el método deductivo y el uso de técnicas de análisis de contenido, contratación de documentos y fuentes primarias.

Los resultados permiten evidenciar que la Universidad Metropolitana cumple con las necesidades de demanda existentes en la región y provincia en estudio, además ayuda a fortalecer el plan nacional del buen vivir y los objetivos de la Zonal Zona7-Sur (Ecuador), relacionados con el cambio en la matriz productiva y la reducción de brechas y desigualdades socioeconómicas.

A nivel nacional se trae a colación una tesis doctoral del año 2017, denominada “Estudio sobre la pertinencia del programa de Administración de Empresas frente a la necesidad de mejora del nivel de competitividad de las pymes de Bucaramanga y su Área Metropolitana” (González, 2017). Catalogada como una investigación en educación, donde relaciona la administración y la educación, para analizar concretamente la pertinencia curricular del programa de administración de Empresas frente a la necesidad de las pymes de Bucaramanga y

su área Metropolitana.

Esta investigación es de carácter descriptivo con un diseño de estudio de caso, donde se asume la metodología mixta apoyada en los postulados y métodos de Bericat (1998). En este sentido utilizan tres estrategias de integración metodológica: complementación, combinación y triangulación.

Para la investigación cuantitativa los instrumentos de recolección de datos fueron la encuesta y la base de datos. Se crearon dos bases de datos, en la primera se organizó la calificación de cada competencia a evaluar por parte de los empresarios; en la segunda se organizó la calificación de la formación recibida por egresados del programa de administración de Empresas.

Para la investigación cualitativa el instrumento utilizado fue la entrevista. Finalmente utilizó la triangulación, mediante este procedimiento se logra construir relaciones entre los resultados de los métodos cuantitativos y cualitativos empleados, para dar respuesta al interrogante planteado en la investigación.

En los resultados en cuanto a las características de los gerentes y empresarios se encontró, que el 69 % de los encuestados eran hombres y 31 % mujeres, los sectores representativos son el sector de servicios e industrial con un 38% y 34 % respectivamente. El nivel de formación muestra que el 24 % de los encuestados son especialistas y el 37% magísteres.

Entre las competencias medidas, los empresarios clasificaron como más importantes, según González (2017): Ejercer liderazgo para el logro y consecución de las metas de la organización, desarrollar el planteamiento estratégico, táctico y operativo, y la tercera fue tomar decisiones de inversión, financiamiento y gestión de recursos financieros.

Las competencias que clasificaron como menos importantes fueron: valorar el marco jurídico aplicado a la gestión empresarial, administrar la infraestructura tecnológica de la empresa, y administrar un sistema logístico integral.

En cuanto a los egresados, consideran que se recibe la formación suficiente para tener la competencia de saber relacionarse a través del desarrollo de sus habilidades interpersonales. Sin embargo, encuentran debilidades en competencias como: ejercer la labor en contextos internacionales, el manejo de un segundo idioma, habilidad para extraer y sintetizar información, el manejo de tics, ña capacidad investigativa y la gestión de proyectos.

Se concluye que el diseño del currículo mediante la metodología por competencias permitirá formar en los egresados la interpretación de teorías administrativas con asignaturas de énfasis en contextos locales, regionales, nacionales y globales. A través de las prácticas de investigación, y de esta manera desarrollar las competencias que requieren los gerentes pyme de la región.

Continuando a nivel nacional, se presenta la tesis de pregrado llevada a cabo en la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña denominada “Determinación de la pertinencia del programa de Administración de Empresas desde la percepción de los empleadores y egresados del 2012 a 2016” (Murcia, 2017)

Esta propuesta de investigación se realizó bajo los parámetros de una investigación descriptiva, la población fueron empleadores y egresados de 2012 a 2016 de la Universidad Francisco De Paula Santander en la ciudad de Ocaña.

El instrumento para recolección de datos fue le cuestionario y se aplicó la técnica de análisis documental.

Los resultados obtenidos muestran que las competencias desarrolladas en el programa de Administración Empresas de la nombrada universidad fueron valoradas con un nivel alto por los egresados. Entre dichas competencias los egresados resaltan como de mayor importancia, las competencias relacionadas con la planeación y organización de los procesos administrativos. En cuanto a la intención de formación postgradual el interés fue mínimo, según el autor esto demuestra que los egresados están lo suficientemente preparados para afrontar el mundo laboral.

En cuanto a la percepción de los empleadores, se encontró que están satisfechos en un nivel alto con todas las competencias tanto generales como específicas que poseen los egresados del programa de Administración de Empresas. Las competencias destacadas por los empleadores fueron: Responsabilidad social y compromiso ciudadano, capacidad de investigación, Capacidad para actuar en nuevas situaciones, capacidad creativa y capacidad para identificar, plantear y resolver problemas

Siguiendo en el ámbito nacional, se presentó una tesis de maestría llevada a cabo en la Pontificia Universidad Javeriana, sede Bogotá, titulada, Evaluación de la Pertinencia de los Programas de Pregrado en Administración de empresas que Ofrecen las Instituciones de educación superior en Bogotá D.C.

Esta investigación de carácter cuantitativa y método de estudio descriptivo. La población está compuesta por 73 egresados de administradores de empresas titulados por las instituciones de educación superior establecidas en Bogotá D.C. en el periodo 2004 a 2006 y 37 empleadores ubicados en dos de las veinte localidades en que está dividida administrativamente la ciudad de Bogotá D.C.

Los resultados de esta investigación arrojan que el 76.7 % de los egresados titulados

coinciden junto a los empleadores en valorar relativamente buena (7.7 en escala de 4 a 10) la pertinencia de los conocimientos producto del ejercicio profesional. También señalan que las instituciones de educación superior que ofrecen los programas de administración de empresas en Bogotá D.C. tienen grandes retos, debido a las deficiencias en cuanto a los procesos de formación de los administradores de empresas, específicamente en competencias relacionadas con el saber hacer, es decir se evidencia gran volumen de conocimientos, pero dificultades en llevarlos a la práctica.

El 41 % de los egresados titulados mencionan que los contenidos de las asignaturas deben actualizarse periódicamente. El 49 % de los graduados expresan que el cuerpo docente se debe fortalecer en su capacidad pedagógica y didáctica. También se evidencian falencias en la relación universidad-empresa, en este aspecto los empresarios sostienen que los egresados son muy teóricos, además enfatizan en la falta de liderazgo de los administradores de empresas. Por último, el bilingüismo es un tema que preocupa a egresados y empleadores.

Por último, se trae a colación, el estudio del desempeño de los egresados del programa de Administración de Empresas de la Universidad de Cartagena graduados en el periodo 2010-2013. Este trabajo correspondió a una tesis de pregrado, se trae a colación, teniendo en cuenta lo que mencionan sus autores, Arango y Echenique (2014) “busca conocer a fondo las actividades que están desempeñando los profesionales de la Administración de Empresas que la universidad de Cartagena ha lanzado al mercado laboral en los últimos 4 años” (p.10). De igual forma determinaron las áreas de desarrollo profesional que están generando mayor impacto.

La investigación fue descriptivo-analítico ya que buscó estudiar y evaluar diferentes aspectos y dimensiones del objeto de estudio, logrando así conocer el desempeño de los profesionales

egresados del programa de Administración de Empresas de la Universidad de Cartagena, en las distintas ramas laborales, económicas y sociales a nivel local, regional, nacional e internacional (Arango y Echenique, 2014, p.53)

2.2 Marco Contextual

2.2.1 Historia de la Corporación Autónoma del Cauca

La Corporación Universitaria Autónoma del Cauca, es una institución de Educación Superior ubicada en la ciudad de Popayán. Inicia sus procesos de aprendizajes en ciencia y técnica a través de la corporación UCICA fundada en 1979, reconocida a través de la resolución N° 13002 de 1984, expedida por el Ministerio de Educación Nacional. Inicialmente esta corporación ofrecía los programas de Sistemas, administración de empresas y educación preescolar, manteniendo siempre como principios la formación científica e integral de los estudiantes de dicha institución.

La Corporación UCICA se constituyó como Corporación de derecho privado, de utilidad común y sin ánimo de lucro, lo anterior en conformidad con la ley 80 de 1980, la cual reformo la educación superior colombiana.

En 1986, la Corporación UCICA incorporo en sus servicios la formación técnica profesional, a través de los programas de Administración Turística y hotelera, Topografía, Deporte y recreación y Secretariado ejecutivo y de sistemas.

Entre 1981 y 2003, la Corporación UCICA graduó 2853 Técnicos profesionales en los seis

programas que ofreció para la formación de Técnicos profesionales. EN 1995 la Corporación firmo un convenio con la Universidad INCCA de Colombia para ofrecer la formación de profesionales en ingeniería de Sistemas y Administración de Empresas.

A nivel postgradual la Corporación UCCICA ofreció programas de especializaciones en convenio con diferentes universidades. Dichas especializaciones son: Formulación y Evaluación de Proyectos de Desarrollo Social y Gerencia de las Organizaciones de Salud (Corporación Universitaria Iberoamericana), Economía y Negocios Internacionales, y Revisoría Fiscal (Universidad de Medellín); Gerencia Social (Universidad de Nariño); Gerencia de Mercadeo (FUP). Además, la Institución ha adelantado programas de educación continua en Gerencia Administrativa en convenio con la Universidad Javeriana de Cali.

Desde el año 1998, el programa de Licenciatura en Educación Preescolar, tras cumplir los requisitos de acreditación, ha graduado cerca de 160 licenciados en dicha área. En este sentido es pionera ofreciendo este servicio educativo, de esta forma presta servicios a otras Facultades de la Universidad mediante proyectos de investigación de docentes y estudiantes, también presta sus servicios a la ciudadanía en general a través de sus prácticas integrales y la escuela de padres. La facultad de educación está conformada por tres departamentos: pedagogía, comunicación y Lenguaje.

En el año 2001 la representante legal de la corporación UCICA, doctora Ana Beatriz Sandoval López lideró junto a un excelente equipo de colaboradores de la misma institución, la consolidación de la institución en el suroccidente colombiano como Institución Universitaria, como resultado de esta gestión, el Ministerio de Educación Nacional mediante la Resolución Ministerial No. 677 del 7 de abril de 2003, autorizó el cambio del carácter académico de Técnico

profesional a Institución Universitaria, con la denominación de CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DEL CAUCA.

Desde este momento la Institución amplió su portafolio de servicios ofreciendo programas de formación profesional en áreas de desarrollo sostenible en producción agroindustrial, ciencias sociales y administración ambiental y especialización en la docencia universitaria.

Con su nuevo carácter académico y siguiendo el plan de desarrollo institucional, la administración orientó crear las condiciones tanto académicas como administrativas para lograr que el Ministerio de Educación Nacional autorizara el registro calificado de los programas de pregrado.

Entre 2004 a 2008 se concentraron los esfuerzos en el plan de desarrollo “Sendero al Emprendimiento”, con el objetivo de afrontar la proximidad del tercer milenio en lo económico, social, tecnológico, ambiental, institucional y cultural. El eje central de este plan fue el desarrollo del espíritu emprendedor, mediante el accionar de los elementos fundamentales de la docencia, investigación, extensión y desarrollo social. Además, con el inicio de este plan de desarrollo comenzó la implementación de las facultades, organización de la vicerrectoría académica y de investigaciones, creación de la Escuela de Postgrados y convenios con universidades del interior y exterior.

En el año 2003, se autorizó la inscripción del Liceo Técnico Superior adscrito a la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca mediante Resolución No. 077 de octubre 28 expedido por el gobernador del Departamento del Cauca. Este Liceo pretende formar niños y niñas capaces de desarrollar su espíritu emprendedor, consciente de sus derechos y deberes para ser personas útiles a la sociedad. En la actualidad el Liceo técnico superior brinda el servicio de

los niveles preescolar y primaria.

2.2.2 Plataforma Estratégica

La institución plantea la siguiente misión:

“Educamos con calidad académica para formar líderes con espíritu emprendedor, que, a través de la innovación, el pensamiento crítico, la sensibilidad social, la investigación y la responsabilidad ambiental, transformen de manera positiva su entorno” (Corporación Universitaria Autónoma del Cauca, 2018).

La Visión se estipula de la siguiente manera:

“La Corporación Universitaria Autónoma del Cauca será en el año 2020 una Universidad reconocida en la Región Pacífico de Colombia por su liderazgo en la formación de talento humano de altas calidades profesionales, morales y cívicas, comprometido con la valoración, la preservación y la defensa de sus ingentes recursos ambientales”.

En este sentido, “la Institución orientará su propuesta académica de investigación, innovación, emprendimiento y extensión primordialmente hacia el desarrollo integral y sustentable de su entorno socioeconómico” (La Corporación Universitaria Autónoma del Cauca, 2018).

Uno de los grandes retos para la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca es el cumplimiento de los Objetivos Estratégicos Plan de Desarrollo 2016 – 2020 ¡Hacia la acreditación institucional!

En él se propone las siguientes líneas de acción:

- Modernización administrativa
- Cualificación de la actividad académica
- Fortalecimiento del sistema de investigaciones
- Consolidación del sistema de bienestar institucional
- Compromiso con el emprendimiento regional
- Fortalecimiento de la internacionalización

2.2.3 El programa de Administración de Empresas

La Facultad de Ciencias Administrativas, Contables y Económicas, tiene su origen treinta y ocho años atrás con la Unidad de Carreras Intermedias del Cauca UCICA fundada en 1979 y reconocida por resolución No. 13002 de 1984 expedida por el Ministerio de Educación Nacional. En la actualidad la Facultad ofrece los programas profesionales en Administración de Empresas, Finanzas y Negocios Internacionales y Contaduría Pública.

El programa Administración de Empresas fue creado mediante acuerdo 378 del 19 de diciembre de 2001, y busca formar profesionales visionarios, dinámicos, éticos, sensibles y emprendedores, comprometidos con el desarrollo empresarial y la acción social, con capacidad de liderazgo, investigador, dispuesto a evaluar, orientar, transformar y desarrollar organizaciones mediante el manejo óptimo de las diferentes variables administrativas propias del ejercicio profesional (Corporación Universitaria Autónoma del Cauca, 2017, pág. 10).

El programa de Administración de Empresas responde a los lineamientos de calidad exigidos por el Ministerio de Educación Nacional (resolución 2767 del 2003), visualizando a la Administración de Empresas como la “comprensión de la organización, la innovación, el liderazgo y el espíritu empresarial”. Así mismo, el programa establece dos campos de conocimiento, uno profesional y uno campo común, el campo común lo determinan las áreas de formación Socio Humanístico, el emprendimiento, la investigación, la segunda lengua y el medio ambiente. El campo profesional lo conforman el área de formación profesional y el área de formación básica.

De este modo, las áreas de formación están compuesta por asignaturas que contribuyen a la formación profesional del Administrador de Empresas, capaz de diagnosticar el entorno, identificar oportunidades y necesidades del contexto para tomar decisiones creativas e innovadoras en las organizaciones.

Las áreas de formación profesional, básica, socio- humanista, investigativa, emprendedora y ambiental, contribuyen a establecer el propósito de formación establecidas en el Proyecto Educativo del programa de Administración de Empresas “Educar ciudadanos éticos con actitud emprendedora, capacidad de dirección y liderazgo empresarial con compromiso social y ambiental para responder a las necesidades de las organizaciones y del entorno” (Corporación Universitaria Autónoma del Cauca, 2017. P.7).

Tabla 1. Relación de las áreas de formación y la denominación del programa de Administración de Empresas.

CAMPO DE CONOCIMIENTO	ÁREA DE FORMACIÓN	Nº DE CRÉDITOS ACADÉMICOS	PESO PORCENTUAL
-----------------------	-------------------	---------------------------	-----------------

Campo común 22%	Emprendimiento	7	4%
	Investigación	9	5%
	Segunda lengua	8	5%
	Medio ambiente	5	3%
	Formación socio- humanística	9	5%
Campo Profesional 78%	Formación Básica	15	8%
	Formación profesional	122	70%
Total		175	100%

Nota. Recuperado de Facultad de Ciencias Administrativas, Contables y Económicas. 2018

2.3. Marco Conceptual

Para esta propuesta de investigación se abordaron las siguientes categorías conceptuales.

2.3.1. Pertinencia.

La pertinencia es la oportunidad, adecuación y conveniencia de una cosa. Es algo que viene a propósito, que es relevante, apropiado o congruente con aquello que se espera.

2.3.2. Calidad Educativa

El concepto de calidad aplicado a las Instituciones de Educación Superior hace referencia a un atributo del servicio público de la educación en general y, en particular, al modo como ese servicio se presta, según el tipo de institución de que se trate. Así entendida, supone el esfuerzo continuo de las instituciones para cumplir en forma responsable con las exigencias propias de cada una de sus funciones. Estas funciones que, en última instancia pueden reducirse a docencia,

investigación y proyección social, reciben diferentes énfasis en una institución u otra, dando lugar a distintos estilos de institución.

Para determinar la calidad de una institución o programa se tendrán en cuenta:

Las características universales expresadas en sus notas constitutivas. Estas características sirven como fundamento de la tipología de las instituciones y establecen los denominadores comunes de cada tipo.

· Los referentes históricos, es decir, lo que la institución ha pretendido ser, lo que históricamente han sido las instituciones de su tipo y lo que en el momento histórico presente y en la sociedad concreta se reconoce como el tipo al que esta institución pertenece (la normatividad existente y las orientaciones básicas que movilizan el sector educativo, entre otros).

· Lo que la institución singularmente considerada define como su especificidad o su vocación primera (la misión institucional y sus propósitos).

· La evaluación de la calidad en el marco de la acreditación en Colombia implica un ejercicio interpretativo a través del cual el desempeño de las instituciones y programas es reconocido en el contexto social, económico, ambiental y cultural en el cual se inserta y cobra sentido.

2.3.3. Competencias.

Las competencias son aquellas habilidades, capacidades y conocimientos que una persona tiene para cumplir eficientemente determinada tarea.

Las competencias son características que capacitan a alguien en un determinado campo. No solo incluyen aptitudes teóricas, sino también definen el pensamiento, el carácter, los valores y el buen manejo de las situaciones problemáticas.

Las competencias son adquiridas mediante el aprendizaje y la formación de las personas; son una herramienta fundamental para el ejercicio en el campo donde son necesarias dichas competencias.

Combinan las destrezas y la capacidad en desempeñar una función de forma efectiva y transversal en el tiempo, generalmente definidas en el ámbito profesional o de producción.

2.4. Marco Legal

Por un lado, la constitución política de Colombia establece las normas para garantizar los derechos fundamentales y exigir deberes a los colombianos. Entre estos se encuentra, el derecho a la educación, consagrado en el artículo 67, Const. (1991), “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.”. Por otro lado, el artículo 69 de la Constitución (1991) presenta el carácter autónomo de las universidades: “Se garantiza la autonomía universitaria. Las universidades podrán darse sus directivas y regirse por sus propios estatutos, de acuerdo con la ley. La ley establecerá un régimen especial para las universidades del Estado.”. En este sentido se fundamenta la ley 30 de 1992, la cual define el carácter y la autonomía de las Instituciones de Educación Superior-IES-. Asimismo, las condiciones de calidad que debe tener la educación, se establecen mediante la Ley 1188 de 2008, además en dicha ley se estableció de forma obligatoria las condiciones de calidad para obtener el registro calificado de un programa académico, para lo cual las Instituciones de Educación Superior, además de demostrar el cumplimiento de condiciones de calidad de los programas, deben demostrar ciertas condiciones de calidad de carácter institucional.

La presente propuesta se alineó de acuerdo a las exigencias del decreto 1095 del 2010, por la cual se orientan los lineamientos para la renovación de registros calificados (Ministerio de Educación Nacional, 2010).

2.5. Marco Teórico

2.5.1. Pertinencia en la Educación Superior.

La pertinencia de la educación superior no es un término único y acabado, por el contrario, tiene diferentes enfoques, tal como lo presenta Malagon (2003) en su artículo “La pertinencia en la educación superior: elementos para su comprensión”. Este autor define la pertinencia desde cuatro enfoques: Político, económico, social e integral.

2.5.1.1. Enfoque político.

En este enfoque se recurre a dos textos de la UNESCO, en el primero, Documento de política para el cambio y el desarrollo de la educación superior de 1995:

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 en su conjunto. (UNESCO,1995, p29).

El segundo texto, La declaración mundial sobre la educación superior en el siglo XXI: visión y acción, en el artículo 6, la UNESCO (1998) define cuatro aspectos para la orientación a largo plazo fundada en la pertinencia, primero “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”; segundo “La educación superior debe reforzar sus funciones de servicio a la sociedad, y

más concretamente sus actividades encaminadas a erradicar la pobreza, la intolerancia, la violencia, el analfabetismo, el hambre, el deterioro del medio ambiente y las enfermedades” a través de propuestas inter y transdisciplinarias; tercero “La educación superior debe aumentar su contribución al desarrollo del conjunto del sistema educativo, sobre todo mejorando la formación del personal docente, la elaboración de los planes de estudio y la investigación sobre la educación.” Y cuarto “la educación superior debería apuntar a crear una nueva sociedad no violenta y de la que esté excluida la explotación, sociedad formada por personas muy cultas, motivadas e integradas, movidas por el amor hacia la humanidad y guiadas por la sabiduría.”.

2.5.1.2. Enfoque economicista.

En este enfoque, Malagon (2003) plantea que:

Se configura a partir de considerar que la universidad no tiene otra alternativa distinta a la de asumir su “destino” actual y convertirse en una “empresa del conocimiento”, sujeta a las leyes y mecanismos que regulan el mercado de los bienes y servicios. Acepta de manera acrítica las políticas y decisiones que los organismos multilaterales y los gobiernos han adoptado para la modernización de la universidad. (p.123)

En este aspecto Gibbonns (1998) expone que “las universidades ha de servir a la sociedad, primordialmente respaldando la economía y mejorando las condiciones de vida de sus ciudadanos”, desplazando así la búsqueda del conocimiento por el conocimiento en sí.

2.5.1.3. Enfoque Social.

En este enfoque Garcia (1997) reconoce el papel fundamental del conocimiento en el nuevo paradigma tecno económico, en este sentido, se trata de lograr “la sociedad del conocimiento con altos niveles de pertinencia social, económica y cultural”.

Asimismo, Malagon (2003) reconoce a la universidad, la capacidad crítica y de cuestionamiento del statu quo:

...se asume la universidad no simplemente como un actor pasivo que se adecua al medio como una institución repartidora de bienes y servicios; sino, como una institución protagónica de los procesos sociales, económicos y políticos, con capacidad de crítica y de cuestionamiento del *status quo* o establecimiento, y con capacidad de diálogo e interlocución con el entorno y consigo misma. (p.127)

2.5.1.4. Enfoque Integral.

En este enfoque Malagon (2003), expone la pertinencia integral donde se hacen compatibles los diferentes enfoques de pertinencia:

Por eso, se podría considerar la pertinencia restringida, referida a la adecuación; la pertinencia ampliada a involucrar no solamente lo económico sino lo social y lo cultural; y la pertinencia integral, en la cual se conjugan los aspectos anteriores, y además, la crítica permanente como discurso constructor de alternativas de pensamiento nuevas...(p.131)

2.5.2. Variables para la medición de la pertinencia educativa

Existen numerosos trabajos que visualizan las variables para medir la pertinencia de diferentes programas de educación superior, a continuación, se nombran dos de dichos trabajos:

Brito, Ferreiro y Garambullo (2017) a través de su artículo “Evaluación de la pertinencia y calidad del programa educativo de licenciatura en contaduría: estudio de empleadores y egresados” publicado en la revista iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo (RIDE), proponen medición de variables a través de un estudio de empleadores y egresados. Para esto utilizan tres dimensiones las cuales se muestran junto a sus variables: Proceso de reclutamiento y selección de profesionistas (**Características individuales, Formación y antecedentes profesionales**), desempeño profesional de los egresados (Áreas de conocimiento, Competencias, Habilidades, Actitudes y valores) y formación profesional recibida (Competencias perfil de egreso, Plan de estudios, Materias optativas, Satisfacción del ejercicio profesional).

Hamid. Álvarez y Torres (2017) en su artículo “Propuesta metodológica para medir la pertinencia y el impacto de programas de pregrado en la ingeniería”, publicado en la revista Educación en Ingeniería, propone cuatro categorías para medir la pertinencia del programa:

- Categoría 1, relevancia académica, relacionada con el análisis de necesidades de desarrollo en el entorno empresarial y en los ámbitos local, regional y nacional, necesidades desde a percepción de los empresarios y oferta académica en el contexto nacional e internacional.
- Categoría 2, Flexibilidad metodológica, relacionada con la necesidad de la metodología ofrecida, análisis de las metodologías de enseñanza- aprendizaje, flexibilidad horaria, etc.
- Categoría 3, Necesidad formativa en la región, relacionada con la identificación de las necesidades formativas de la región.
- Categoría 4, pertinencia social del programa, relacionada con el análisis del pensum

del programa, contribución del programa a la formación profesional y al proyecto de vida del egresado.

CAPITULO III. METODOLOGÍA

3.1 Enfoque de la investigación

La investigación se llevó a cabo con un enfoque cualitativo de investigación, lo anterior teniendo en cuenta que:

El enfoque cualitativo se selecciona cuando el propósito es examinar la forma en que los individuos perciben y experimentan los fenómenos que los rodean, profundizando en sus puntos de vista, interpretaciones y significados (Hernández, Sampieri y Mendoza, 2008, p.358)

3.2 Tipo de investigación

Esta investigación es un estudio descriptivo, en el sentido que pretende describir fenómenos, situaciones, contextos y sucesos relacionados con la pertinencia del programa de Administración de Empresas de la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca. Tal como enuncia Hernández, Sampieri y Mendoza (2008):

Con los estudios descriptivos se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan éstas.

3.3 Método de investigación

La propuesta investigativa en sus diversas fases, aplicó diversos métodos:

Objetivo 1. Identificar las prioridades de formación según agendas internacionales, nacionales y locales. Técnica: Para ello se realizó análisis documental de Conpes, agendas de productividad y planes de desarrollo.

De este modo, se revisan documentos de orden internacional, como el proyecto Tunning, documentos a nivel nacional, centrados en documentos CONPES, Planes de desarrollo Nacional, departamental y local, así también se examinaron agendas productivas del departamento, cuyo propósito fue visualizar las necesidades de formación del profesional de Administrador de Empresas, según el entorno.

Objetivo 2. Analizar las necesidades de desempeño del profesional, según las prioridades del contexto. Una vez obtenida la información de trabajo de campo, se realizó la revisión documental con el fin de responder a las políticas, ejes estratégicos y apuestas de la región

Para cumplir con este objetivo se acudió a la investigación cualitativa, en este caso se “utiliza la recolección y análisis de los datos para afinar las preguntas de investigación o revelar nuevas interrogantes en el proceso de interpretación” (Sampieri, et.al., 2014, p.7). En este sentido en esta etapa se utilizó entrevistas a profundidad realizadas en 2017 a 7 empresarios y 9 expertos, entregadas por el departamento de proyección social de la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca, también se tuvieron en cuenta 9 entrevistas a empresarios realizadas por los autores. En dichas entrevistas se buscó un diálogo con empresarios para determinar la pertinencia del programa de Administración de Empresas de la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca.

3.4 Fuentes de información

3.4.1 Fuentes de Información primaria

La información primaria se obtuvo de 25 entrevistas realizadas a empresarios y expertos del departamento del Cauca. De las 25 entrevistas, 16 fueron entregadas por el Departamento de Proyección Social de la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca, divididas en 9 entrevistas a expertos y 7 entrevistas a empresarios.

Las otras 9 entrevistas a empresarios fueron realizadas por las autoras de este informe.

3.4.2 Fuentes de Información Secundaria

Las fuentes de información secundaria para este trabajo están compuestas por tesis, libros, informes técnicos de instituciones públicas y privadas, documentos oficiales de la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca.

3.5 Población y muestra

En esta investigación se trabajó con una muestra a conveniencia, conformada por 16 entrevistas a empresarios y 9 entrevistas a expertos del Departamento del Cauca.

3.6 Técnicas de análisis de la información

La recolección de datos se hizo con el instrumento del cuestionario el cual se aplicó a través

de entrevistas con preguntas abiertas. Teniendo en cuenta que “Las preguntas abiertas proporcionan una información más amplia y son particularmente útiles cuando no tenemos información sobre las posibles respuestas de las personas o la que tenemos es insuficiente” (Phillips, Phillips y Aaron, 2013).

. El análisis de los datos de las entrevistas (codificación y categorización) se hizo con la teoría fundamentada de Strauss y Corbin (2002), basado en el microanálisis de datos. Al finalizar se obtiene un cuadro de categorías.

CAPITULO IV. RESULTADOS

4.1 Análisis de las necesidades de formación internacional, nacional y local

En el presente aparte, retoma de manera significativa investigaciones documentales del Consejo Profesional de Administración de Empresas, quienes en una ardua labor y bajo el interés de fortalecer los programas de Administración de Empresas, mantienen en constante monitorio los programas de las Ciencias Administrativas.

Por otra parte, (Rincón Báez, Becerra Plaza, Árias Velandia, & Durán Becerra, 2018, pág. 8) exponen datos importantes del año 2012 al 2017 en la formación Superior Colombiana:

- Las Instituciones de Educación Superior pasaron de 262 a 268
- Los programas de Educación superior pasaron de 38.328 a 65.382
- El número de estudiantes en IES paso de 1.848.536 a 4.689.279 estudiantes

A continuación, se describe las necesidades de formación en el profesional del Administrador de Empresas en Colombia.

4.1.1 La formación del Administrador en el ámbito internacional

Después de la crisis financiera global del 2007, en Norteamérica se aborda el papel de las escuelas de negocios, cuya característica señalan los altos niveles de producción investigativa, que no muchas veces se articulan con la aplicabilidad en el ejercicio de la práctica. Por tal razón,

al analizar que muchos de los gerentes centraban su accionar a la generación de beneficios y utilidades y que se dejaba de lado el componente social, muchas reflexiones concluyen que se debe fortalecer el componente ético en la formación de los profesionales. Así mismo, estudios en Norteamérica plantean la necesidad de fortalecer el liderazgo. La visión global, el pensamiento estratégico, el trabajo en equipo, la flexibilidad ante los cambios.

En Europa el 25 mayo 1998, se trabajó en la unificación de la estructura del Sistema Europeo de Educación Superior; estableciendo el primer nivel correspondiente a pregrado y realizable en tres años “Licence” en el cual, debe existir una oferta de programas académicos diversificados que contemplen la posibilidad de seguir estudios multidisciplinarios, el desarrollo de una lengua extranjera y la utilización de nuevas tecnologías de la información. En el ciclo posterior a la licencia concertaron un diploma más corto “master” equivalente a maestría y con una duración de dos años, y por último un diploma de doctorado el cual acentúa en la investigación y el trabajo individual en un periodo de tres años.

De este modo, la unificación del sistema educativo de educación superior del 2001, contempló la inserción de créditos académicos con el fin de fortalecer la movilidad académica e integrar diplomas a nivel de licencia, máster y doctorado. De este modo, las escuelas de negocios han fortalecido sus planes de estudio en aspectos de “multiculturalismo, el énfasis en aspectos financieros y bancarios en concordancia con el componente ético y la enseñanza de la estrategia empresarial... así como la exigencia de una tercera lengua” (Consejo Profesional de Administración de Empresas, 2013. P. 19).

El 30 de marzo del 2001 en Salamanca (España), más de 300 instituciones se reunieron a fin de interiorizar los principios de unificación del Sistema Educativo Europeo de Educación:

- Adopción de un sistema de reconocimiento para que los diplomas sean más transparentes y legibles.
- Implantar programas académicos de pregrado de tres años.
- Introducción de un sistema de créditos.
- Promocionar la movilidad estudiantil, la investigación de estudiantes y docentes.
- Desarrollo de instrumentos comunes que permitan evaluar la calidad de la enseñanza.

Con lo anterior se señala la importancia de relacionar el sistema educativo a nivel mundial, en particular se hace necesario unificar criterios de selección estudiantil, metodologías de aprendizaje, métodos de evaluación, ya que la demanda de mano de obra calificada tiende a homogeneizarse debido a la globalización de la economía. Cada vez más prima la movilidad de mano de obra competente en donde las oportunidades de desempeño sean equitativas y sin discriminación para las nuevas generaciones.

Tabla 2. Programas en el plano internacional

INSTITUCIÓN	NOMBRE PROGRAMA	PAÍS	PÁGINA WEB
Autónoma de Madrid	Administración y Dirección de Empresas	España	www.uam.es
Complutense de Madrid	Administración y Dirección de Empresas	España	www.ucm.es
De Salamanca	Admón. de Empresas Ciencias	España	www.usal.es

Empresariales			
De Barcelona	Administración de Empresas	España	www.ub.es
The University of Queensland	Business Management	Australia	www.uq.edu.au
De Harvard	Administración de Empresas	USA	www.harvard.edu
De Montreal	Ciencias de la Administración	Canadá	www.umontreal.ca
Instituto Tecnológico de Monterrey	Administración de Empresas	México	www.itesm.mx
Nacional Autónoma de México	Administración	México	www.unam.mx
De Costa Rica	Dirección de Empresas	Costa Rica	www.ucr.ac.cr
De Chile	Ingeniería Comercial -	Chile	www.uchile.cl
Pontificia Católica de Sao Paulo	Administración de Empresas	Brasil	www.pucsp.br
The University of Liverpool	Business Administration	Reino Unido	www.liv.ac.uk

Fuente: documento de Registro Calificado, 2018.

Estudios de Administración en Colombia (Sanabria, 2012), referencian el crecimiento de programas de Administración en Latinoamérica en los últimos diez años, debido al dinamismo de la economía, la necesidad de incorporar talento humano cualificado en la gestión organizacional.

Tabla 3. Propuestas educativas en Latinoamérica en el programa de Administración de Empresas

UNIVERSIDAD	PROPUESTA EDUCATIVA
-------------	---------------------

Universidad de san pablo (Brasil)	Análisis financiero, mercadeo
Universidad de lima Perú	Dirección, negocio
UNAM México	Toma de decisiones
Tecnológico de Monterrey (México)	Innovación
Universidad Concepción (Chile)	Negocios, asesorías, consultorías, gerencia, emprendimiento
Universidad de Chile	Gerencia
Universidad de Palermo Argentina	Negocio
Universidad Torcuato de Tella (Argentina)	Asesorías, consultorías, gerencia, emprendimiento
Universidad del Pacífico (Perú)	Gerencia
Universidad de los Andes (Colombia)	Gestión
Universidad Externado de Colombia	Gerencia
Universidad nacional de Colombia	Gerencia
Universidad del Rosario (Colombia)	Toma de decisiones

Fuente: Sanabria, 2012 p. 53.

El estudio de perspectivas para el fortalecimiento de la profesión en Colombia (2013) plantea los retos para las escuelas de negocios a nivel latinoamericano, entre ellos la promoción de un estilo gerencial integral, la asimilación de la gestión en aspectos cualitativos, la exaltación de una cultura del beneficio y componentes sociales, la incorporación de ejercicios prácticos y el fortalecimiento de la movilidad estudiantil. Por lo anterior, se reafirma la Administración de Empresas como una ciencia social, que tiene como propósito servir a la comunidad.

A nivel latinoamericano, Ecuador referencia (Saltos, Muñoz, & Ramiro, 217) que la demanda de programas en Administración de Empresas depende de la capacidad de proponer y aplicar el proceso administrativo, dominar y analizar las políticas normativas de gestión empresarial, diseñar procesos administrativos y financieros, y generar oportunidades de negocio y emprendimientos.

El mismo estudio también hace el análisis de acuerdo con las competencias determinadas por el proyecto Tuning en Latinoamérica que para muchos programas se constituye en un referente para adaptar el perfil ocupacional del programa.

En una primera fase el proyecto Tuning (Arroyo, Beneitone, Rodríguez et al., 2014) estableció 47 competencias (27 genéricas y 20 específicas) determinando la importancia de un administrador en “la capacidad de emprender e innovar” (p. 34), una vez se analiza que el número de competencias es muy amplio para identificarlas, desarrollarlas y evaluarlas, se realiza la segunda fase del proyecto en el cual se definen las competencias de acuerdo a las categorías: personas y organización, innovación empresarial, gestión estratégica y análisis del negocio, como se indican a continuación.

Tabla 4. Categorías y macro competencias del proyecto Tuning

CATEGORÍA	MACRO COMPETENCIA
Personas y organizaciones	Es ético y socialmente responsable
	Ejerce liderazgo para el logro de los objetivos de la organización
	Es capaz de aprender a aprender
	Se comunica de manera efectiva y trabaja en equipo

Innovación y emprendimiento	Detecta oportunidades para emprender negocios
	Formula, evalúa y administra en forma eficaz y eficiente proyectos
Gestión Estratégica	Desarrollo planeamiento estratégico táctico operativo en distintos escenarios
	Identifica y administra los riesgos de negocios de las organizaciones
	Define y utiliza los sistemas de información requeridos
Análisis del riesgo	Analiza la información contable, financiera y de mercado para la toma de decisiones
	Evalúa el impacto de la normatividad comercial, laboral y tributaria
	Optimiza los recursos humanos, físicos, financiero y otros de la organización

Fuente: Proyecto Tuning América Latina 2014.

A nivel internacional, en los Estados Unidos aparece la denominación del programa de pregrado como Administración de Empresas, con el reconocimiento de la Administración como una disciplina social que requiere el abordaje interdisciplinario. El posicionamiento destacado en la formación de profesionales radica en los programas de maestría conocidos como Management Business Administration - MBA, donde acceden profesionales de varias disciplinas, especialmente ingenieros. Estos programas tienen un enfoque práctico, utilizan la metodología de casos y hacen énfasis en el conocimiento del proceso administrativo y áreas funcionales que constituyen el Core Business.

De acuerdo con estudios de tendencias curriculares en la educación profesional de Administración de Empresas (Consejo Profesional de Administración de Empresas, 2017, p. 44) se referencia a nivel internacional, la asociación de Colegios y universidades americanas han adelantado estudios con el fin de mejorar prácticas educativas y reestructurar los currículos. Entre

las principales manifestaciones señaladas por empleadores se destaca:

- La importancia en desarrollar competencias y habilidades generales para desenvolverse en diferentes campos, como también habilidades específicas.
- Resolución de problemas con personas que poseen un punto de vista diferente
- Entendimiento de valores e instituciones democráticas, conocimiento, habilidades y juicio cívico para contribuir a la sociedad democrática
- Habilidades interpersonales e intelectuales para contribuir con procesos de innovación
- Habilidades comunicativas, trabajo en equipo, pensamiento crítico y razonamiento analítico
- Demostrar juicio ético e integridad.

Al igual, el estudio (Consejo Profesional de Administración de Empresas, 2017, p. 48) referencia la investigación realizada por *PricewaterhouseCoopers* dirigida a 1.322 directores ejecutivos en 77 países, entre las perspectivas de formación requeridas en el campo administrativo dimensionan los siguientes aspectos:

- a. Establecer competencias intersectoriales, visualizando las posibilidades de crecimiento de cualquier empresa, la diversificación de portafolio obliga la necesidad de poder actuar en cualquier dimensión económica, social, tecnológica.

- b. Establecer procesos de innovación tanto de productos como de procesos, la posibilidad de desarrollar nuevos modelos de negocios, el establecimiento de innovaciones abiertas es importante para emerger en el campo empresarial.
- c. La capacidad de obtener, analizar y usar la información con el fin de acelerar procesos de toma de decisiones.
- d. Habilidad para adaptarse al cambio, análisis de la información, la curiosidad e ideación, la conectividad con los consumidores y análisis de riesgos, la gestión de la diversidad culturales, se constituyen en aspectos que los empresarios privilegian en la formación de sus colaboradores.

4.1.2 Estudios a nivel Nacional

Estadísticas del Ministerio de Educación Nacional (2017) exponen que los programas de Economía, Administración y Contaduría son los más demandados en el país, esto debido a la transversalidad en la aplicación de conocimientos en áreas financieras, comerciales, logísticas y administrativas que al igual hacen que sean las profesiones de preferencia.

Tabla 5. Matriculas por área de conocimiento

ÁREA DE CONOCIMIENTO	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Agronomía, veterinaria y afines	40.781	58.100	51.598	50.241	46.217	45.260	45.410

Bellas artes	66.857	72.005	74.054	79.642	79.461	76.681	78.391
Ciencias de la educación	141.391	170.884	174.914	179.999	190.424	192.879	202.013
Ciencias de la salud	141.239	155.032	157.113	161.582	162.592	161.522	162.879
Ciencias sociales y humanas	248.046	274.743	292.550	321.391	355.456	378.055	407.085
Economía, Administración, Contaduría y afines	525.470	576.550	602.662	668.635	721.100	745.067	781.102
Ingeniería arquitectura urbanismo y afines	475.685	516.520	538.744	590.598	622.924	649.333	670.353
Matemáticas y ciencias naturales	34.552	35.858	37.951	40.803	42.478	44.753	47.201
Total	1.674.021	1.859.692	1.929.586	2.092.891	2.220.652	2.293.550	2.394.434

Fuente: Documento de Registro calificado. SNIES - Ministerio de Educación Nacional, 2017.

En Colombia, los programas Administración de Empresas han sido integrados en red colaborativa por la Asociación Nacional de Facultades de Administración (ASCOLFA) y el Consejo Profesional de Administración de Empresas (CPAE), este último encargado de proteger y promover el legal ejercicio de las profesiones de Administración de Empresas, Administración de Negocios y otras denominaciones aplicables; entidades que han abordado estudios para comprender el estado de los programas a nivel internacional, con ello se destacan las siguientes apreciaciones:

El Sistema Nacional de competitividad, Ciencia, Tecnología e Innovación a través de su CONPES 3866 (Departamento Nacional de Planeación, 2016) plantea la ruta de competitividad

hasta el año 2026. En una primera instancia el diagnóstico del país resalta la poca productividad, la falta de sofisticación de factores productivos, así como la baja actividad innovadora y de emprendimiento, señalando las dificultades en apropiar conocimiento y tecnología, en consecuencia las estadísticas son desalentadoras:

Solo el 7% del monto invertido por las empresas en actividades de ciencia, tecnología e innovación, tiene como fin la transferencia de tecnología o adquisición de otros conocimientos... el sector privado presenta una baja calidad gerencial con respecto a parámetros internacionales (Departamento Nacional de Planeación, 2016, p.36)

Así por ejemplo, se referencia la encuesta mundial de gestión, en donde expone que “la calidad gerencial de las pymes en Colombia, ocupó el último lugar en suramerica”(p.37)

En este sentido, la transferencia de conocimientos, la implementación de estrategias y prácticas gerenciales se constituyen en una oportunidad para los profesionales de Administración de Empresas.

El mismo documento CONPES cita el estudio realizado por *Propais*, en donde el 83% de los empresarios encuestados afirman haber contratado servicios de desarrollo empresarial en los últimos cinco años, este estudio también identifica el bajo nivel de apoyo al sector productivo en aspectos básicos como operación logística, mercadeo, la gerencia y la administración.

Otro de los diagnósticos expuestos en el documento CONPES, es la evaluación del *Global entrepreneurship Monitor* (GEM) del 2015 identifica que:

I) El 69% de las empresas colombianas están utilizando tecnologías de más de cinco (5) años, II) el 81,9% de las nuevas empresas no utiliza tecnología de punta en sus procesos productivos III) el número de empresas que logra superar la etapa de crecimiento pasó del 14% en el 2010 al 4,9% en el 2014 IV) las empresas identifican como limitante la ausencia de personal calificado (p.39)

Referente a la pertinencia educativa, el diagnóstico de competitividad y productividad referencia:

a) se educan en el país menos técnicos y tecnólogos que los demandados por el mercado laboral; b) no existe consistencia suficiente entre las habilidades requeridas por las unidades productoras y las habilidades proporcionadas por el sistema educativo; y c) la formación en competencias y funciones laborales que brinda el sistema educativo no es pertinente para el sector productivo ((Departamento Nacional de Planeación, 2016, p.41)

Otra de las explicaciones a la deficiente pertinencia educativa se relaciona con el índice de cobertura en educación superior, Colombia registra el 51,5% de cobertura promedio, no obstante, la diversidad geográfica y las brechas sociales y económicas hacen que zonas apartadas como el Vaupés la cobertura sea del 3,09%, Choco del 23,94%, mientras que Bogotá registra el 98,04% de cobertura.

Por lo anterior, la política nacional de competitividad, Ciencia, Tecnología e Innovación plantea la necesidad de mejorar las capacidades productivas a través de la innovación el Emprendimiento, la transferencia de conocimiento y tecnología.

La segunda estrategia busca cerrar las brechas de capital humano a través de la articulación

del Sistema Nacional de Educación Terciaria y de un aumento en la pertinencia de la oferta de programas de formación para el trabajo. Igualmente, busca aumentar la eficiencia y efectividad en el acceso a financiamiento, principalmente para la innovación y el emprendimiento. La última estrategia promueve el cumplimiento de estándares de calidad por parte de los productores nacionales y la inserción de los bienes y colombianos en encadenamientos productivos nacionales e internacionales. Adicionalmente, esta estrategia busca aumentar la participación de la economía colombiana en el comercio internacional.

En el plano nacional una revisión de los principales indicadores económicos y sociales permite bosquejar la situación que afronta el país. Según cifras del DANE (2017) el PIB, en el segundo trimestre de 2017, creció en 1,3% con relación al mismo periodo de 2016. Se proyecta que el crecimiento del PIB al finalizar el año oscilará entre el 1,8% y el 1,9%; mientras que las estimaciones para el 2018 se ubican en el 2,9% (Banco de la Republica - Colombia, 2017).

El mejoramiento sostenido en las últimas décadas de los indicadores de desarrollo humano posicionan a Colombia en el puesto 95 del ranking mundial con un índice de desarrollo humano de (0,727) ubicando al país en la categoría alta con una esperanza de vida que se ha llegado hasta los 74,2 años y una esperanza de escolarización de 13.6 años (*United Nations Development Programme, 2016*).

Sin embargo, aún persisten los problemas de pobreza, corrupción e inequidad que frenan el desarrollo del país. En 2016 el 17,8% de la población colombiana se encuentra en condición de pobreza multidimensional y el 28% se encuentra en condición de pobreza monetaria mientras que el 8,5% de esta población se encuentra en condición de pobreza extrema. Sumado a lo anterior, el coeficiente de Gini, que mide la desigualdad de los ingresos de los países, es de alrededor de

0,517 y es hoy en día uno de los más altos del mundo. Así mismo, Colombia cuenta con una de las tasas de desempleo más altas de la región latinoamericana (Portafolio, 2017).

En ese sentido, el Plan Nacional de desarrollo 2010-2014 “Prosperidad para todos” definió tres pilares para alcanzar los objetivos de crecimiento económico sostenible: i) la innovación; ii) las políticas de competitividad y productividad; y iii) el impulso a las locomotoras para el crecimiento y la generación de empleo (DNP, 2010) que han sido cimientos para el impulso económico con el que viene el país, y en este sentido el plan nacional de desarrollo 2014 – 2018 “Todos por un nuevo país” define como sus pilares i) la paz, ii) la equidad y iii) la educación, siendo esta última muy relevante por lograr ocupar el primer renglón en cuanto a presupuesto de la nación (DNP, 2015).

En ese sentido la relación entre el ejercicio de la profesión del administrador y la innovación y competitividad queda claramente revelada, pues las funciones listadas son propias de la administración y además el plan nacional de desarrollo propone como lineamiento estratégico mejorar la pertinencia y calidad de la educación para el emprendimiento y la innovación (DNP, 2010).

Ello significa, que los programas académicos y en especial los de administración deben orientarse hacia el desarrollo de competencias emprendedoras, tarea que el programa de Administración de Empresas de la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca ya ha adelantado, no solo por el modelo pedagógico de la institución, sino por el currículo y los contenidos curriculares.

Lo anterior evidencia la relación directa que se establece entre la estructura curricular del programa con los lineamientos teleológicos que acompañan a la construcción académica de

calidad. La misión tiene entre sus objetivos la formación de profesionales competitivos amparados en una proyección científica, un liderazgo cívico empresarial y una sensibilidad social. Esto es posible a partir de la dinamización de campos de conocimiento dentro de lo que se explicará más adelante como estructura curricular, en el Campo Común se ha destinado un grupo de cursos académicos que fundamentan estos ideales y vitalizan en la práctica los principios y lineamientos institucionales.

Más allá de los planes de desarrollo que lo han acogido como lineamiento, el emprendimiento ha sido reconocido como estrategia con la capacidad para generar innovación y dinamizar la economía. Economistas como Jean Baptiste Say y Alfred Marshall consideran al empresario -al emprendedor- como el cuarto factor de producción (Alonso y Galve, 2008). Schumpeter (1975) describió el papel del emprendedor en relación con la innovación y Burnett (2000) habló sobre el espíritu emprendedor como ingrediente necesario del progreso económico.

La formación académica de los administradores los hace competentes para asumir los retos que plantea el desarrollo empresarial, tanto si se incorporan a las empresas ya constituidas como si desarrollan una nueva empresa. En las empresas ya existentes, el papel del administrador va más allá de la gestión y debe enfocarse en la innovación y la competitividad, esto es, debe ser un intra-emprendedor.

En el desarrollo de nuevas empresas y organizaciones el emprendedor pondrá en escena su capacidad para descubrir oportunidades, para planear y organizar una unidad productiva, para dirigir equipos y para controlar el desarrollo de su proyecto emprendedor.

Además, es pertinente comentar que en Colombia la Administración de Empresas es una de las carreras con mayor demanda y una de las que presenta mejores perspectivas de ubicación

laboral. Según el Observatorio laboral para la educación entre 2001 y 2014 el 32,57% de los títulos académicos fue otorgado en programas relacionados con economía, administración y contaduría.

4.1.3. Estudios a nivel Local

El departamento del Cauca, ubicado al sur occidente de Colombia, cuenta con una superficie de 29.308 Km² y lo componen 1.401.205 habitantes (DANE, 2017). Popayán, es la capital del departamento, administrativamente el departamento está dividido en 42 municipios, y organizado en siete (7) subregiones (ver ilustración 2). El departamento forma parte de la Región Pacífico, en conjunto con los departamentos de Nariño, Valle del Cauca y el Choco.

El CENSO del 2014 caracterizó el nivel de escolaridad de población rural, registrando para el Cauca una baja escolaridad, el 81.9% de la población aún no tiene acceso a la educación técnica, ni universitaria, el 10% de la población mayor de 15 años no sabe leer ni escribir. Situación que podría explicar la falta de cambios y transformaciones productivas, que indirectamente afectan la calidad de vida de productores.

Lo señalado para el país se refleja en el orden regional con una connotación especial, es que el Cauca reporta indicadores que han pasado de estar por debajo de los promedios nacionales a encontrarse como uno de los de mayor crecimiento. El crecimiento promedio del PIB regional en las dos últimas décadas había bordeado el 4%, mientras en los últimos años este PIB ha

aumentado hasta alcanzar el 5,7% en 2015 registrando un salto cuantitativo determinado por sectores como la construcción que ha jalonado el PIB de la región y también por el buen comportamiento de la agricultura (café) y la minería de exportación (Dane, 2016).

En lo social, se muestra un importante rezago del departamento frente a la nación: más del 51,6% de la población se encuentra bajo línea de pobreza, 23,8 puntos porcentuales por encima del promedio nacional ; el 24% de la población está bajo línea de la pobreza extrema frente al 7,9% del país (DANE, 2016); mientras que el 46,62% de los habitantes presentan necesidades básicas insatisfechas cuando en el país este indicador es del 27,63%.

Ahora bien, una región como el Departamento del Cauca, que presenta bajos índices de desarrollo y elevadas tasas de desempleo, requiere profesionales en el campo de las ciencias de la administración, con la capacidad para transformar el tejido productivo y empresarial caucano elevando la innovación, la productividad y la competitividad de las organizaciones existentes y desarrollando nuevas ideas de negocio y empresas para crear una atractiva oferta de bienes, servicios e ideas y dinamizar el empleo.

En resumen, los problemas del departamento se pueden sintetizar en: i) baja competitividad de la economía, ii) limitaciones en la infraestructura y el desarrollo tecnológico, iii) inequidad social reflejada en elevados niveles de pobreza y desempleo, iv) conflicto armado y cultivos ilícitos, y v) debilidad institucional.

Sin embargo, en términos de la gestión, los problemas se constituyen en retos y de ellos se derivan las oportunidades para que las instituciones representativas de la sociedad, entre ellas la academia, activen sus capacidades y propongan soluciones que conduzcan al país y a la región por la senda de progreso.

Un referente para que las instituciones de educación superior y en particular sus programas académicos articulen el cumplimiento de su misión con la solución de los problemas económicos y sociales está representado por los ejercicios de planeación que determinan los objetivos y las estrategias para que el país y la región mejoren sus condiciones.

Ante estas desigualdades y preocupaciones, el Plan de Desarrollo Departamental “Cauca territorio de Paz 2016-2019” (Gobernación del Cauca, 2016) planteo cinco (5) ejes transversales y cuatro (4) ejes estratégicos focalizados a la construcción de la paz territorial.

Tabla 6. Ejes del Plan de desarrollo Departamental del Cauca

Cierre de brechas sociales, económicas, territoriales y ambientales.	Territorio de paz y para el buen vivir
Presencia Integral del Estado en el Territorio - PIET (enfoque poblacional).	Generación de condiciones para la riqueza colectiva
La participación social y comunitaria como base para la construcción del tejido social.	Cauca cuidador de agua
Respeto y armonización de las cosmovisiones de los grupos étnicos de la región (enfoque étnico).	Fortalecimiento de lo público, el buen gobierno y la participación
Desarrollo humano integral con sostenibilidad ambiental.	

Fuente. Documento de registro calificado 2018.

A nivel local el Plan de Desarrollo Municipal 2016-2019 “vive el cambio” (Alcaldía de Popayán, 2016), estipula en sus líneas estrategias generar “un cambio social para la paz” algunas de las herramientas fundamentales se constituye en velar por una educación con calidad. Del mismo modo el segundo eje estratégico propone el desarrollo económico incluyente y competitivo, para ello las prioridades se centran en fortalecer el empleo, el emprendimiento e

innovación.

Razón por la cual, la Corporación Universitaria autónoma del Cauca se identifica con la pertinencia de sus programas en la “formación con calidad académica para formar líderes con espíritu emprendedor, que a través de la innovación, el pensamiento crítico, la sensibilidad social, la investigación y la responsabilidad ambiental, transformen de manera positiva su entorno” (Corporación Universitaria Autónoma del Cauca , 2017).

4.2 Necesidades de formación de acuerdo con el contexto

Para analizar las necesidades de formación de acuerdo con el contexto se utilizaron 16 entrevistas a profundidad realizadas en el año 2017 por el departamento de proyección social de la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca, dichas entrevistas estaban divididas en dos grupos denominados empresarios y expertos. Además, los autores realizaron nueve entrevistas adicionales a empresarios al cierre del año 2018, para un total de 25 entrevistas.

Las entrevistas fueron consignadas en el instrumento cuestionario para luego ser categorizadas de acuerdo a tendencias en las respuestas. A continuación, se presentan los resultados de dicha categorización.

4.2.1. Nivel académico de empresarios y expertos.

En cuanto al nivel de formación de los empresarios y expertos entrevistados, se encontró que veinticuatro son profesionales y uno es tecnólogo, de los profesionales diez han realizado estudios de postgrado, ocho a nivel de especialización y dos a nivel de maestría. En curso se encuentra un MBA y un estudiante de doctorado. Los perfiles obtenidos de los entrevistados muestran que: diez son administradores de empresas, tres contadores públicos, uno administrador

hotelero y turístico, un profesional en turismo, un profesional en mercadeo y publicidad, dos economistas, dos ingenieros, dos abogados, un químico y una psicóloga.

4.2.2. Descripción de empresas visitadas.

De las empresas visitadas, cuatro (4) hacen parte del sector hotelero, cuya actividad principal es el alojamiento, al respecto uno de los entrevistados menciona:

“Hotel que pertenece a una compañía de hoteles que se llama la cadena DAN que es a nivel nacional y uno en Quito Ecuador, la función principal es de alojamiento, también se presta el servicio de restaurante y salón de eventos” (Entrevistado 8).

Tres empresas son prestadoras del servicio de salud, el entrevistado 2, menciona:

“Clínica la estancia es una institución prestadora de servicios de salud y actualmente manejamos un portafolio integral que nos permite ofrecer al departamento del Cauca servicios de salud de mediana y alta complejidad” (Entrevistado 2).

Dos empresas se dedican al comercio de insumos agropecuarios, de igual forma otras dos empresas se dedican a los juegos de azar.

El resto de empresas se dedican a diferentes sectores de la economía, en este sentido, en la tabla 7, se presenta el resumen de la actividad principal de las diferentes empresas.

Tabla 7. Distribución de las empresas en los diferentes sectores económicos.

Sector-Actividad Principal	Número de Empresas
Sector Hotelero-Alojamiento	4
Sector Salud-Prestadoras de servicios de salud	3
Sector agropecuario- Comercialización de insumos agropecuarios	2
Juegos de azar	2
Venta de medicamentos y reactivos químicos	1
Sector alimenticio	1
Sector publicidad	1
Sector automotriz- venta de vehículos	1
TOTAL	15

En cuanto al tiempo de actividad de las anteriores empresas, se evidenció un gran espectro de antigüedad, dicha distribución se presenta en la figura 1, en el cual se grafica el tiempo de antigüedad de las empresas vs frecuencia (cantidad de empresas por rango de tiempo).

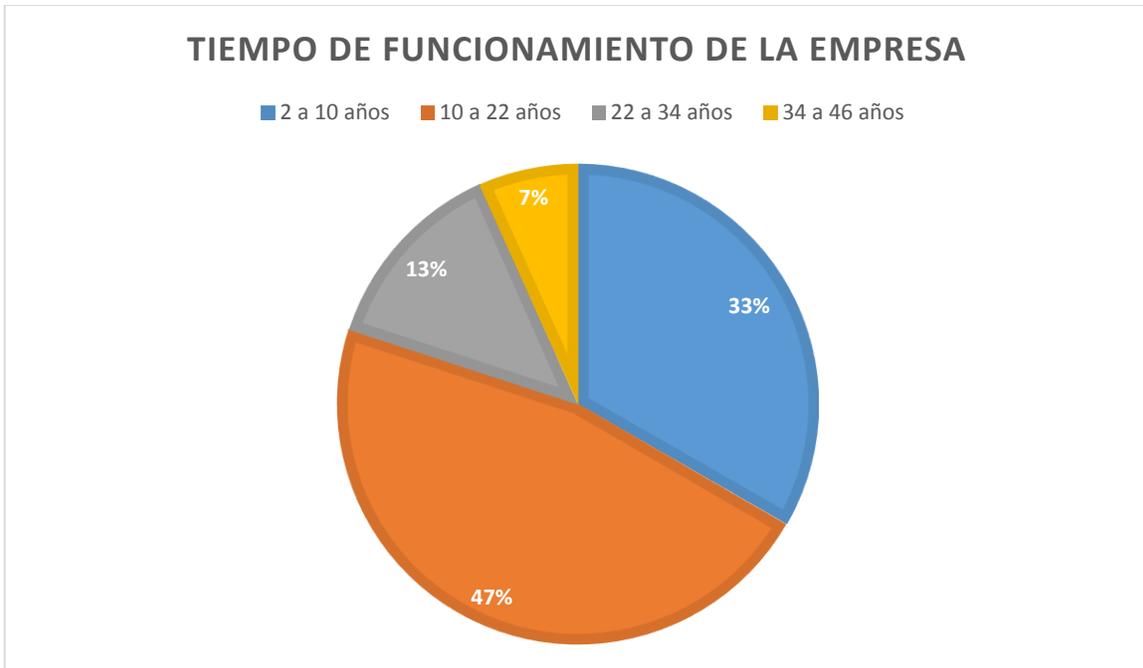


Figura 1. Porcentajes relacionados con e tiempo de funcionamiento de las empresas visitadas.

Analizando el grafico y tomando rangos de tiempos de aproximadamente de 10 años, se encontró, que aproximadamente el 33.33 % de las empresas tiene entre 2 a 10 años de funcionamiento, el 46.67 % entre 10 a 22 años de funcionamiento, 13.33 % entre 22 a 34 años de funcionamiento y solamente el 6,67 % entre 34 a 46 años de funcionamiento.

Teniendo en cuenta el número de trabajadores y los activos, las empresas en estudio se distribuyen como se muestra en la tabla 2.

Tabla 8. Relación de los tipos de empresa en estudio.

Tipo de Empresa	Cantidad
Microempresa	4
Pequeña empresa	9

Mediana empresa	1
Gran Empresa	2

Teniendo en cuenta los datos de la tabla 2, se evidencia que el 53.33 % de las empresas corresponden a la categoría Pequeña empresa, 26.67 % a Microempresa, 13.33 % a Gran empresa y el 6,67 % a mediana empresa.

En cuanto a las entidades donde trabajan los entrevistados denominados expertos, se encuentra un centro regional de productividad e innovación, una agencia de empleo, un centro de desarrollo empresarial, un observatorio regional de mercado de trabajo, una asociación hotelera y turística, una seccional de una federación nacional de comerciantes, una subcomisión de concertación de políticas salariales y laborales y una cámara de comercio.

4.2.3. Nivel y tipo de formación contratado por las organizaciones

Al indagar las empresas visitadas sobre el nivel de formación de sus empleados, se encontró que las empresas grandes y medianas tienen todos los niveles de formación en sus empresas, en tanto, las pequeñas y microempresas, la mayoría contratan técnicos y tecnólogos.

En el caso de las grandes empresas una sostiene que contrata todo tipo de personal, desde técnicos hasta especialistas, al respecto el entrevistado refiere:

“En la clínica tenemos todos los niveles de educación técnicos, tecnólogos, profesionales y especialistas” (entrevistado 2)

En tanto que la otra resalta que el 70 % de sus empleados son profesionales.

En el caso de la mediana empresa, señala que la mayoría son profesionales.

En el caso de la pequeña empresa el 89 % de dichas empresas señalan la mayoría de sus empleados son técnicos o tecnólogos.

“La mayoría son técnicos y tecnólogos, que son los auxiliares de enfermería y trabajan medicina domiciliaria. Los especialistas son supra especialistas, tenemos 7, que son: el oncólogo, dos nefrólogos, reumatólogo, endocrino, neurólogo, alergólogo; más el nutricionista, el urólogo, el otorrino. Son más de 15 entre especialistas y supra especialistas.” (Entrevistado 15)

En el caso de las microempresas el 50 % sostienen que la mayoría de sus empleados son técnicos o tecnólogos.

4.2.4. Competencias requeridas por los empresarios

Al indagar a los empresarios sobre las habilidades que buscan en sus empleados a nivel general, se evidenció que los empleadores enfatizan en actitudes y aptitudes, más que en formación académica.

En el caso de actitudes, resaltan que es indispensable un trabajador honrado, responsable y sobre todo que trabaje en equipo.

Al respecto uno de los entrevistados menciona:

Además de la formación académica para nosotros es importante la iniciativa y la posibilidad de desempeñarse en el trabajo en equipo. Tener actitud positiva y propositiva. (Entrevistado 10)

En cuanto a conocimientos, los empleadores señalan la importancia de conocer a profundidad las funciones del cargo, manejo de herramientas ofimáticas como procesadores de texto, manejo de Excel, motores de búsqueda en internet. Además, es necesario saber acerca de la formulación de proyectos. También señalan que hay conocimientos dependiendo del cargo, respecto a lo expuesto anteriormente uno de los entrevistados señala:

Se requiere que tengan conocimientos en herramientas ofimáticas, en algunos casos se necesita formación en proyectos de investigación. Depende del cargo, por ejemplo, un contador debe tener conocimientos en normatividad NIF. Los abogados en derecho comercial, los economistas con competencias en formulación de proyectos. (Entrevistado 16)

En cuanto a aptitudes los entrevistados resaltan: la solución de conflictos en atención al cliente, comunicación asertiva, liderazgo, proactivos, atracción a nuevos clientes e incremento de ventas, proposición de ideas.

En el caso de actitudes se resalta compromiso con la empresa, dedicación de tiempo a la empresa incluso en ocasiones por fuera de su jornada laboral, amor al su trabajo, dinámicos, despiertos, colaboradores cuando sea necesario en las diferentes áreas de la empresa, actitud positiva y propositiva. En este sentido uno de los entrevistados señala:

La principal habilidad en un empleado es que tenga disposición que les guste el trabajo y que les guste lo que hacen, también habilidades comunicativas. (Entrevistado 7)

4.2.5. Competencias de los profesionales.

Al indagar sobre las competencias de los empleados con pregrado, se encontró que todos los

empresarios resaltan competencias actitudinales.

En el caso de actitudes los empresarios buscan personas cordiales para favorecer un buen ambiente de trabajo, solidaridad, honradez, vocación de servicio, buen trato con los demás y trabajar en equipo.

Más que buscar la parte profesional buscamos que sea cordial para que haya un ambiente administrativo bueno dentro de la empresa y luego ya se enfoca en el perfil académico (Entrevistado 1).

Lo primero es la honradez, trabajo en equipo, que sean proactivos, que tengan pertinencia y que sean responsables (Entrevistado 6).

En el caso de aptitudes, los empresarios buscan que los empleados sean responsables en cuanto al conocimiento específico del cargo, responsabilidad en el proceso de atención al cliente, comunicación, liderazgo, dinámicas, recursivas, disciplinados, capacidad de aprendizaje, habilidades para obtener clientes.

4.3. Análisis de los expertos

En las 16 entrevistas entregadas por el departamento de proyección social de la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca, nueve (9) estaban catalogadas como entrevistas a expertos, catalogados de esta manera por la trayectoria profesional, experiencia y por los cargos que desempeñaban en ese momento. Específicamente este grupo estaba conformado por coordinadores de talento humano, cultura y turismo, agencia de empleo, gestión gremial y

emprendimiento, y líderes de centro de productividad e innovación y competitividad, los cuales al respecto refieren:

4.3.1. Falencias en la educación superior.

Al analizar las entrevistas de los expertos se evidencia una categoría relacionada con las falencias en la educación superior, esta categoría es de vital importancia porque permite desde la perspectiva de empresarios con experiencia identificar las falencias en la educación superior en el Cauca, de esta manera analizar desde la corporación autónoma del Cauca como se aporta para contrarrestar dichas falencias, o por el contrario sino hay planes de contingencia.

Una de las primeras falencias que identifican los expertos es el déficit acercamiento de la educación superior al sector productivo, en este sentido uno de los entrevistados refiere:

Las universidades deberían acercarse al sector productivo, pero con una estrategia. La universidad tal o cual tiene una oficina de relacionamiento, pero entonces que no solo sea institucional, sino también para hacer convenios con otras universidades, que sea una estrategia de acercarse verdaderamente al sector productivo, llámese rural o de la gran empresa o comercial (Experto 2)

En este sentido los expertos enuncian que no existen profesionales que permitan a los productores primarios transformar las materias primas y de esta manera permitir que las ganancias queden en dichos productores, al respecto uno de los expertos dice:

Además, es importante que no hay profesionales que apoyen todo lo que tiene que ver con logística de distribución de esos bienes y que realmente sean efectivos en ayudar a las organizaciones a comercializar de manera efectiva sus productos, porque nos quedamos en la misma experiencia.

En lugar de que los productores de estos bienes primarios les entreguen los productos a los intermediarios, me parece importante contar con un tipo de profesional que sea efectivo en lograr que ellos tengan acceso en unas estancias más fuertes del mercado, para que esas ganancias lleguen a los productores.

No conozco a ningún profesional que me diga: "yo le ayudé a esa organización a la comercialización de... o a la colocación de esos productos para tales mercados, y ellos se quedaron con las ganancias".

En eso son expertos las personas propietarias, dueñas y trabajadores de los mandos medios operativos de algunas empresas, que efectivamente sí logran exportar productos. (Experto 3)

Otro problema que se vislumbra es la falta de una educación de calidad con fácil acceso y oportunidades para la población rural, esto es de vital importancia en el departamento del Cauca para generar progreso en el sector rural.

Tenemos una educación superior que no está atendiendo al grueso de la población del departamento sino de la capital.

La educación superior en el Cauca hace todos los esfuerzos, sus valores agregados son

enormes, privada o pública. Pero la gran carencia es eso; tenemos que convertirnos también en una universidad más incluyente, en general.

¿Cómo lograr que los jóvenes de Piamonte, Güapi, tengan acceso a educación superior, no cualquiera, sino de calidad? ¿Cómo calificaría entonces a las instituciones del departamento? Complicadísimo... (risas). Si yo te dijera poner una nota, no sabría qué decirte. Pero en esfuerzos sobre 4. (Experto 4)

A nivel general los expertos enuncian que en el sector privado se debe fortalecer la exigencia a los estudiantes, al respecto los expertos enuncian:

¿Qué opinión tiene de la educación superior en el departamento del Cauca?

R. Se están egresando muchísimos profesionales, pero me preocupa mucho el nivel de la preparación que se les está dando. (Experto 8)

En las privadas, se debe Fortalecer la exigencia para los estudiantes, he podido conocer casos tanto en la privada como la pública, en especial las universidades privadas se debe mejorar los sistemas de evaluación ya que a comparación de la pública a los estudiantes no se les exige. Esto genera que salgan profesionales con falencias en varios aspectos. (Experto 6)

Analizando las falencias identificadas en la educación superior, es necesario analizar las falencias que evidencian los profesionales.

4.3.2. Falencias de los profesionales.

Al igual que los empresarios, los expertos enfatizan que las falencias más notables están relacionadas con las competencias blandas, es decir aquellas que no están relacionadas solo con los conocimientos, sino un conjunto de habilidades como sociales, comunicativas, aptitudes y

capacidad de acercamiento con los demás.

Entonces puede que tengan el conocimiento técnico, pero las competencias blandas, claves y transversales no se están teniendo en cuenta. No manejan herramientas básicas como las ofimáticas (Experto 1).

Aquí contratamos muchos profesionales y hemos tenido que reforzarles ciertas cosas, de las competencias blandas y básicas. Al parecer hay un nivel de exigencia un poco más bajo (Experto 1).

Otro de los expertos enuncia que los egresados se gradúan con un imaginario errado del mundo laboral, en este sentido enuncia:

Más que lo haya identificado yo, en los espacios donde se dialoga de las necesidades de los trabajadores se ha identificado lo de habilidades blandas; se refiere al hecho de que la gente sale con su título y cree que hay cosas que no son dignas de su trabajo (Experto 4).

por ejemplo, si al ingeniero se le pide que lleve una carta, dice es que yo no tengo por qué llevar una carta... es una actitud muy propositiva que se necesita, y la gente se gradúa con un imaginario errado (Experto 4)..

Se necesita que sepan hacer otras cosas, que mantengan una conversación en una comida; no saben cómo pedir en un restaurante; no saben usar los cubiertos... ¿es necesario que las universidades lo asuman?, no sé hasta qué punto pero se podría (Experto 4).

Otra falencia marcada en los egresados o pasantes es el tema de la lecto-escritura, a pesar que se pensaría que un profesional después de 5 o 6 años en una universidad, no tendría este tipo de problemas, es una falencia muy recurrente. En palabras de uno de los expertos:

Hay algo que me desconcierta bastante y es la falta de ortografía en la gente. Aquí les hemos hecho exámenes a los profesionales y tienen fallas, son de todas las universidades (Experto 1).

En pregrado tienen que leer más, Veamos cómo está la universidad en bibliotecas, cuánto cuesta un libro, hay que pagar más bases de datos. ¿Cuántos niños tienen acceso a los libros?, deberían regalárselos. Lo mismo en el bachillerato (Experto 4).

El sector empresarial cuando abre los canales de diálogo con las universidades permiten las pasantías y ocurren todas esas cosas necesarias que te decía... (Experto 4)

Yo trabajo con jóvenes y uno ve que les falta una cantidad de habilidades en el tema de lectura y comprensión de lo que se lee, coordinar espacios de trabajo, saber utilizar plataformas para trabajar. No conocen el entorno y les cuesta aplicar sus conocimientos en la realidad (Experto 8).

Continuando con las falencias de los profesionales, también se evidenció inconvenientes de aplicar lo aprendido en la academia, es decir, déficit en la parte práctica, ante esto los expertos enuncian:

En la parte de pregrado si, a la academia le falta fortalecer las prácticas, el estudiante sale perdido, con vacíos básicamente en el hacer, cómo hacer, en la aplicación de los conocimientos (Experto 7).

Una línea clave del Cauca es fortalecer las industrias de base tecnológica, tiene un grandísimo potencial para desarrollar empresas de este tipo. La gente que está saliendo de las universidades es muy preparada, hay ingenieros, químicos, físicos, matemáticos, diseñadores y

resulta que ellos pueden apuntarle a la industria del conocimiento, pero no saben cómo hacerlo (Experto 8).

Nosotros tenemos 51 empresas de base tecnológica, ¿cuál es el problema? Que son empresas de ingenieros electrónicos y no las saben administrar. Los administradores no tienen ni idea de la matemática, entonces se "chocan" (Experto 8).

·
Por otra parte, se exige a los profesionales saber dirigir una empresa, y sobre todo que sean capaces de crear empresa para generar trabajo.

Es débil el tema de los esquemas de organización, es decir, cómo se debe crear o engranar un esquema administrativo gerencial en una organización, como acá son comerciantes la mayoría, son muy pocos los empresarios o empresas que se manejan como tal; falta eso para tener un poco más de visión (Experto 2).

Hay mucha deficiencia en el campo de cómo manejar una empresa, de todos los proyectos que han montado cosas, son muy pocos los que han sobrevivido (Experto 2).

Se necesita la determinación de no trabajar para nadie, sino que trabaje para sí mismo y que genere trabajo para los demás; esa es una cuestión compleja, implica una responsabilidad enorme socialmente, económicamente y en todos los sentidos (Experto 3).

No han llegado muchos emprendedores egresados de universidades o Sena. Como resultado de toda la experiencia de emprendimiento en el Sena, y es que a partir de junio del 2017, se tomó la determinación en el proceso de operación del Fondo Emprender, de no financiar más ideas de proyectos (Experto 3).

A veces la gente se queda en el camino por no conocer cosas muy sencillas y se quedan

averiguando, y a veces las instituciones desde su operación no prestan buenos servicios (Experto 3).

También es necesario que los profesionales miren el campo como una oportunidad de vida, es necesario de profesionales que transformen el campo para ayudar al desarrollo rural.

A veces salimos muy cuadriculados y no se suele trabajar esa parte de cómo transmitir, de cómo hablarle a la gente en términos en que entienda, siempre salimos con términos muy técnicos.

Entonces vienen con ese tipo de pensamientos muy tradicionales, y lo que nosotros buscamos es que haya nuevas formas de comercialización, nuevos modelos donde el que más gane sea el productor o la organización rural.

Los jóvenes no quieren realizar la misma actividad que hicieron sus papás o sus abuelos, que era trabajar la tierra, eso es necesario y deberían seguir haciendo, pero no con la mirada de que "voy a sacar el bulto al hombro y lo voy a vender a la galería".

Muy seguramente al joven le interesaría más si trabajara la tierra porque lo voy a llevar a la planta X y allá lo voy a vender mejor, o yo mismo lo voy a transformar (Experto 2).

4.3.3. Necesidades del mercado laboral.

4.3.3.1. Administración de Empresas.

Es importante conocer que exige el mercado laboral en el Cauca, en este sentido al indagar sobre la demanda de las diferentes profesiones, se observa que dentro del grupo de las más solicitadas se encuentra la Administración de Empresas, al respecto los expertos enuncian:

Aquí en Popayán se mueve el comercio y quiere gente en ventas, administración y

tecnologías.

En el norte del Cauca se mueve la industria y allá sí piden los profesionales, muchos en áreas administrativas y contables, talento humano, ingenieros industriales para procesos y procedimientos (Experto 1).

Actualmente, ¿cuáles son las profesiones u oficios que más se requieren en su gremio?

Contabilidad, en cuanto al hotelería, recepción, camarería, administración y hace falta la parte técnica, el chef, barista, botones, algunos son personal no calificado, hace falta servicios profesionales en esas áreas.

¿Qué áreas o programas de formación cree que hacen falta y beneficiarían a su gremio?

Administración, publicidad y de marketing (Experto 6).

¿Sabe qué profesiones son las más apetecidas por las empresas? ¿Cuáles no? ¿Por qué? R/ Las ingenierías como sistemas y electrónica y las carreras administrativas economistas y administradores (Experto 7).

A futuro, ¿qué profesiones cree que van a ser claves para el Cauca? R. Las ingenierías, todas las profesiones que manejen la matemática. También necesitamos administradores que sepan gestionar las empresas. (Experto 8)

¿Qué otro tipo de profesionales se requieren para el turismo? R. Administradores de empresas y economistas, esos son los perfiles (Experto 9).

4.3.3.2. Áreas y Competencias específicas de los administradores de Empresas.

En cuanto a la necesidad o fortalecimiento de áreas específicas relacionadas con la Administración de Empresas, se evidenció necesidades en áreas relacionadas con calidad, servicio al cliente, emprendimiento, manejo de idiomas, manejo de TICS, y teletrabajo.

¿Qué áreas o temas son los más acogidos por las empresas a nivel académico?

R/Área de calidad está siendo muy solicitada por las empresas porque es la que da el respaldo al producto o servicio que se ofrece a través de las certificaciones.

Áreas (Experto 7)

¿Qué área o áreas de formación son las más requeridas actualmente para el crecimiento gremial? Las áreas serían de calidad, servicio al cliente, emprendimiento, de TICS.

¿Qué áreas o programas de formación cree que hacen falta?

Como lo mencione anteriormente creo que hace falta el tema de emprendimiento, de idiomas, De administración, todos estos enfocados al sector turístico. (Experto 6)

El mercado no es fácil, llevamos cuatro años tratando de que la gente conozca que hay empresas de base tecnológica. Hay necesidades de empleo, pero diferente, ya no es el tradicional de un funcionario sentado en una oficina; hoy es a través del teletrabajo, brindar cosas utilizando herramientas tecnológicas.

En cuanto a las competencias específicas relacionadas a la Administración de Empresas, los expertos señalan algunas relacionadas con las categorías de personas y organizaciones, innovación y emprendimiento, gestión estratégica y análisis de riesgo.

entonces se necesita gente que se pueda enfrentar a una entrevista, que pueda soportar lo que escribió en la hoja de vida.

Que sean dinámicos y seguros.

Se necesitan buenos seres humanos, que sigan instrucciones, que cumpla con los reglamentos internos de la empresa, que aporte a la organización, que sean puntuales. (Experto 1)

¿Qué habilidades de formación requiere su gremio para impulsar su crecimiento? ¿Por qué? El tema de liderazgo, compromiso, emprendimiento, básicamente esas.

¿Qué habilidades específicas debería tener un profesional universitario y un profesional con posgrado para aportar al fortalecimiento de su gremio? Innovación, emprendimiento, liderazgo, compromiso, trabajo en equipo, con temas de capacitación y aportando al turismo sostenible. (Experto 6)

¿Qué habilidades de formación requiere su gremio para impulsar su crecimiento?

R/La proactividad, el dinamismo, necesitamos personal diligente, que la gente aporte a la solución de problemas, el trabajo en equipo es vital en un gremio como el nuestro (Experto 7).

¿Qué habilidades de formación cree que requieren las empresas del gremio para impulsar su crecimiento? ¿Por qué?

Actualmente se está requiriendo las capacitaciones en trabajo en equipo y servicio al cliente. También marketing digital e idiomas, porque como había dicho anteriormente siempre ha faltado exigir más la parte de idiomas. (Experto 6)

¿Qué habilidades cree que la universidad debe o podría reforzar en las empresas?

R/La solución de conflictos creo que en algunos casos les cuesta un poco atender rápido y solucionar de la misma forma un problema, a veces se ahogan y no evolucionan.

Además, el trabajo en equipo y el liderazgo, en este sentido se debe aceptar que tenemos un líder y que debemos seguir sus pautas para avanzar. (Experto 7)

Las empresas son tantas y se ha ido ampliando la gama en la medida que han ido pasando estos años. Hay casos en que los emprendedores son pilos, tienen una buena base técnica, empresarial, son buenos gestores; crecen sus empresas, las gestionan, generan empleo, etc.

Más que competencias en los profesionales, pienso que nos ha faltado experiencia en necesidades puntuales que tienen los empresarios, cuando hablamos de organizaciones más grandes, te lo digo por la vivencia. Por ejemplo, me parece que a nivel del departamento, sabiendo que tiene una vocación importante dentro del sector agropecuario y primario en general (Experto 3).

Como yo trabajo en una organización que siempre ha estado enfocada en el trabajo rural, pues es eso. La agregación de valor a cualquier parte del proceso que se da en lo rural, es decir, a nivel productivo.

mucho énfasis en el tema de la adaptación al cambio climático, de cómo desarrollar tu actividad productiva impactando mínimamente al medio ambiente.

teniendo un ciclo cerrado, que todos los desechos se usen. (Experto 2)

En el tema de transformación, un valor agregado que en realidad esté demandado por el cliente, donde no solo sea hecha por empresas externas, sino que el mismo sector rural lo pueda hacer.

hay muchas plantas que no están siendo usadas eso quiere decir que la gente no está preparada para hacer eso, entonces hay que prepararlos. (Experto 2)

4.4. Análisis de las necesidades del contexto

Teniendo en cuenta que “La pertinencia constituye el fenómeno por medio del cual se establecen las múltiples relaciones entre la universidad y el entorno” (Malagón, 2003, p.2). Dichas relaciones pueden ser de diferentes formas y con estructuras diversas, generando de este modo diferentes perspectivas sobre la pertinencia. Malagón (2003) las clasifica en cuatro perspectivas o enfoques: Político, economicista, social e integral.

Es necesario entonces especificar la forma cómo concibe la pertinencia la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca, para esto se recurre al proyecto educativo de Administración de Empresas de dicha Institución, el cual reposa en la resolución 0223 del 06 de diciembre de 2017. En este documento es claro que el programa persigue la pertinencia social y científica.

Ello implica, en principio, identificar las condiciones del contexto nacional y regional en las cuales las instituciones y particularmente sus programas académicos operan, para luego establecer una relación entre las demandas económicas y sociales de ese contexto y los aportes que la academia realiza o puede realizar. (Corporación Universitaria Autónoma del Cauca, 2017)

En virtud de ello, el concepto de pertinencia social trasciende la respuesta que esta debe dar a las demandas de la economía o del sector productivo, si bien es necesario que atienda estas

demandas, debe analizarse este concepto desde una perspectiva más amplia, donde se involucre las demandas y desafíos de la sociedad. En este sentido:

El concepto de pertinencia se ciñe así al papel que la educación superior desempeña en la sociedad y lo que ésta espera de aquélla. La pertinencia tiene que ver con el “*deber ser*” de las Universidades, es decir, con una imagen deseable de las mismas. Un “*deber ser*”, por cierto, ligado a los grandes objetivos, necesidades y carencias de la sociedad en que ellas están insertas y a los retos del nuevo contexto mundial. (Tünnermann, 2006).

Desde esta perspectiva de la pertinencia, es necesario encontrar puntos de equilibrio entre las demandas del sector productivo y de la economía, los requerimientos de la sociedad y necesidades del ser humano, dentro de un determinado contexto histórico, social y cultural, por todo lo anterior es un proceso complejo la valoración de la pertinencia social.

De ahí que la valoración de la pertinencia no es una tarea fácil, especialmente si se adopta el concepto amplio de **pertinencia social**, desde luego que exige examinarla no sólo en cuanto a su trabajo puramente académico, sino también en función de los objetivos y de la misión que la educación superior debe cumplir en el seno de la sociedad contemporánea y en el actual contexto internacional. (Tünnermann C. (2006).

Teniendo claro el tipo de pertinencia que persigue el programa de Administración de empresas de la Corporación Universitaria autónoma del Cauca, es indispensable cuestionarse sobre la manera de medir el grado de pertinencia del programa mencionado, inicialmente Tünnermann (2006) brinda unos parámetros:

En primer término, las instituciones tienen que ser pertinentes con el **proyecto educativo** enunciado en sus objetivos y en su misión institucional. Las tareas de las instituciones de Educación Superior deben ser pertinentes. Pero ¿quién define la pertinencia? En otras palabras, quién da respuesta a las preguntas: ¿Educación Superior para qué? ¿para qué sociedad? ¿para qué tipo de ciudadanos? El **proyecto educativo** tiene también que ver con el

qué (qué se enseña) y el **cómo** (cómo se enseña), lo que conduce a analizar los contenidos curriculares y los métodos de enseñanza-aprendizaje. (p.5)

En este sentido se plasma en la tabla 9, la misión del programa de Administración de empresas y se contrasta con la misión Institucional. Se puede observar que la misión del Programa busca formar ciudadanos tanto en el aspecto profesional como ético, además se resalta el compromiso social y ambiental buscando un equilibrio entre las necesidades de las organizaciones y del entorno, acorde con la misión Institucional.

Tabla 9. Comparación misión Institucional vs misión Programa Administración Empresas.

Misión Institucional	Misión del Programa
Educamos con calidad académica para formar líderes con espíritu emprendedor, que, a través de la innovación, el pensamiento crítico, la sensibilidad social y la investigación, transformen de manera positiva su entorno.	Educar ciudadanos éticos con actitud emprendedora, capacidad de dirección y liderazgo empresarial con compromiso social y ambiental para responder a las necesidades de las organizaciones y del entorno.

En la tabla 10, se contrasta la visión del programa de administración de Empresas con la visión Institucional, se observa que ambas apuntan para el año 2020 a ser referentes de emprendimiento, innovación y responsabilidad social.

Tabla 10. Comparación Visión Institucional vs Visión Programa Administración de Empresas.

Visión Institucional	Visión del programa
La Corporación Universitaria Autónoma del Cauca será en el año 2020 una Universidad reconocida en la Región Pacífico de Colombia por su liderazgo en la formación de talento	En 2020 el Programa de Administración de Empresas será un referente regional en emprendimiento, innovación y

humano de altas calidades profesionales, morales y cívicas, comprometido con la valoración, la preservación y la defensa de sus ingentes recursos ambientales. Para lograr este objetivo la Institución orientará su propuesta académica de investigación, innovación, emprendimiento y extensión primordialmente hacia el desarrollo integral y sustentable de su entorno socioeconómico.	responsabilidad social , por su propuesta educativa, de extensión e investigación.
---	---

El análisis de la pertinencia social también depende de las necesidades del entorno, para este caso extraídas de entrevistas con empresarios y expertos del departamento del Cauca. De la forma como afronte la Universidad dichas necesidades se tienen una medida de pertinencia o impertinencia:

Por ello podemos calificar de impertinentes las actividades llevadas a cabo por las instituciones educativas cuando las mismas no contribuyen a preservar y enriquecer la cultura. Siendo impertinentes, las universidades no producen las capacidades cognitivas y destrezas laborales requeridas por la sociedad para su desarrollo. (Garrocho y Segura, 2012, p.25)

En este sentido en la tabla 11, se enmarcan las competencias requeridas o con falencias detectadas por empresarios, expertos en el departamento del Cauca. Además, se contrastan con las asignaturas del pensum del Programa de administración de Empresas que contribuyen al fortalecimiento de dichas competencias.

Tabla 11. Necesidades del contexto y contribuciones del plan de estudios.

Competencia	Competencias requeridas	Áreas o asignaturas en el plan de estudios
Competencias	Responsable, Honrado Solidario Proactivos, dinámicos y	

Actitudinales	Rekursivos Vocación de servicio Sentido de pertenencia con la empresa	
	Comunicación asertiva Manejo de conflictos Trabajo en Equipo Autoaprendizaje Liderazgo- teletrabajo	Comportamiento Organizacional * Ética, gerencia del talento humano
	Manejo de herramientas ofimáticas- manejo de TIC'S	Simuladores gerenciales * ; Sistemas de información gerencial; Gestión tecnológica, Tecnología y sociedad
Competencias Básicas	Lectoescritura	Lectura y escritura de textos académicos
	Manejo de las funciones del cargo	Teoría organizacional, Gestión del proceso Administrativo *
	Formulación de Proyectos	Formulación de proyectos y planes de negocio, Evaluación de Proyectos
Competencias Específicas	Llevar la teoría a la práctica	Gestión de la pequeña y mediana empresa*
	Liderar y Crear Empresa	Teoría Organizacional; Gestión del proceso Administrativo *; Observación Empresarial, Gerencia estratégica y prospectiva*
	Emprendimiento	Cultura emprendedora
	Servicio al Cliente	Tendencias del marketing*
	Manejo de idiomas	Ingles I, II, III y IV
	Manejo de áreas referente a calidad	Gerencia y auditoria de la Calidad, Legislación empresarial
	Innovación Gestión estratégica	Creatividad e innovación empresarial; Gerencia estratégica y prospectiva
	Análisis de riesgo	Finanzas Corporativo*

* Propuesta de cursos nuevos

Fuente. Elaboración propia

Analizando la tabla 11, es evidente que el programa de Administración de Empresas ofrece una variedad de asignaturas y áreas acordes a las necesidades del contexto, además como lo enuncia el proyecto educativo del programa, dichas asignaturas se distribuyen de acuerdo con su carácter en teórico, práctico o teórico-práctico, brindando un proceso de enseñanza aprendizaje pertinente.

En cuanto al aporte al sector productivo, organizaciones y problemáticas del contexto social en general, el Programa de Administración de Empresas de la Corporación Universitaria del Cauca reglamenta las prácticas profesionales y la opción de pasantía para trabajo de grado.

CAPITULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones y recomendaciones

- El programa de Administración de empresas de la Corporación autónoma del Cauca persigue la pertinencia social y científica.
- El proyecto educativo del Programa de Administración de Empresas de la Corporación Autónoma del Cauca es pertinente con el Proyecto Educativo Universitario (PEU).
- La misión, la visión y los objetivos del Proyecto Educativo del Programa de

Administración de Empresas apuntan a la formación de profesionales tanto para el desarrollo de nuevas formas de gestión en las organizaciones, transformación productiva de la economía regional y nacional, así como el desarrollo de una sociedad justa y responsable con el ambiente, en este sentido es pertinente socialmente.

- El Programa de Administración de Empresas es uno de los programas más demandados a nivel nacional y local, en este orden de ideas es pertinente la oferta del programa con las necesidades de la población.
- La relación universidad - sector productivo debe fortalecerse, de esta manera debe ampliar las prácticas empresariales, teniendo en cuenta que fue una de las falencias más notorias detectadas por empresarios y expertos. Esta es una limitante a la hora de contratar recién egresados debido a los costos adicionales para capacitar dichos profesionales.
- Los empresarios y expertos expresan la necesidad de profesionales con la capacidad de transformar el campo y brindar propuestas emprendedoras e innovadoras que beneficien a los productores primarios, de esta manera generar ganancias que lleguen a dichos productores. En este sentido es necesario abordar este aspecto en las diferentes asignaturas y electivas.
- El plan de estudios del Programa de Administración de Empresas es pertinente con las necesidades del contexto, sin embargo, es necesario profundizar en competencias relacionadas con trabajo en equipo, comunicación asertiva, manejo de conflictos y liderazgo.
- Los empresarios y expertos resaltan las competencias actitudinales, tales como: proactividad, resiliencia, optimismo, creatividad, adaptabilidad, responsabilidad,

capacidad de organización y trabajo en equipo, de vital importancia en el ejercicio profesional, en este sentido es necesario que la universidad fortalezca dichas competencias en las diferentes asignaturas del plan de estudios.

- Los empresarios y expertos recalcan falencias en competencias básicas como la lectoescritura y el manejo de herramientas ofimáticas, aunque en el pensum hay asignaturas específicas para fortalecer dichas competencias, es necesario desde asignaturas relacionadas con Formulación y evaluación de proyectos, gerencia de la calidad, ambiental y del talento humano, y práctica empresarial evaluar al estudiante no solo en el contenido profesional sino en la creación de textos y uso de Tics.
- A pesar de que la actualización del currículo se contempla en el Proyecto Educativo del Programa de Administración de Empresas, es necesario tener en cuenta en dicha actualización las necesidades de los empresarios en el ámbito local, en este aspecto es indispensable realizar investigaciones constantes de las necesidades del contexto.
- De acuerdo con el análisis del entorno y necesidades de formación local, se realizan varios cambios en currículo del programa, entre ellos, la reducción de créditos académicos, se fortalece la línea de Administración y Organizaciones Fundamentos de Administración y Teorías <organizacionales.

Se integran cursos de Administración I, II , III y dirección y liderazgo, con el fin de abordar la gestión del proceso Administrativo como una unidad sistemática a la organización.

Al igual, se crea el curso Gestión de la pequeña y mediana empresa, cuyo propósito es comprender el proceso administrativo para la toma de decisiones en empresas de característica del entorno.

Por otro lado, se fortalece la línea de mercadeo introduciendo cursos de tendencias del marketing, inteligencia competitiva, dejando de lado cursos tradicionales de mercadeo e investigación de mercados.

El área de Talento humana, se fortalece con la apuesta de comprender el individuo, liderar procesos de gestión y finalmente desarrollar el talento a través del curso Gerencia del conocimiento.

BIBLIOGRAFIA

- Arango, S., & Echenique, E. (2014). *Estudio del Desempeño de los Egresados del Programa de Administración de Empresas de la Universidad de Cartagena graduados en el periodo 2010-2013*. Tesis de pregrado, Universidad de Cartagena, Cartagena.
- Brito, J., Ferreiro, V., & Garambullo, A. (2017). Evaluación de la pertinencia y calidad del programa educativo de licenciatura en contaduría: estudio de empleadores y egresados. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(15), 311-337.
- Cámara de Comercio del Cauca. (2015). Obtenido de https://www.cccauca.org.co/sites/default/files/archivos/construccion_indicadores_competitividad_0.pdf
- Congreso de Colombia. (28 de Diciembre de 1992). Ley 30 de 1992. Colombia.
- Congreso de Colombia. (25 de Abril de 2008). Ley 1188 de 2008. Colombia.
- Corporación Universitaria Autónoma del Cauca . (s.f.). *Egresados* . Obtenido de <https://www.uniautonomade Cauca.edu.co/universidad/documentos/acuerdo-ndeg-011-traves-cual-se-aprueba-politica-institucional-egresados>
- Corporación Universitaria Autónoma del Cauca. (diciembre de 2017). *Proyecto Educativo del Programa*. Obtenido de Corporación Univeritaria Autónoma del Cauca: https://www.uniautonomade Cauca.edu.co/sites/default/files/inline/proyecto_educativo_administracion_de_empresas_2017.pdf
- Corporación Universitaria Autónoma del Cauca. (2018). *Institucional* . Obtenido de <https://www.uniautonomade Cauca.edu.co/universidad/mision-vision>

- Departamento Nacional de Planeación. (agosto de 2016). *Politica Nacional de Desarrollo productivo*.
- Florez, V., Terán, D., Pérez, M., Solano, J., & González, A. (2017). Estudio de pertinencia de las carreras Administrativas de la Universidad Metropolitana, Sede Machala. *Revista Dilemas Contemporaneos: Educación, Política y Valores*, 1(38), 1-19.
- García, C. (1997). Situación y principales dinámicas de transformación de la educación Superior en América Latina. *Colección Respuestas*, 2.
- Gibbons, M. (1998). *Pertinencia de la educación superior en el siglo XXI*. Washintong: World Bank,.
- Gomez, P. (2009). *Evaluación de la Pertinencia de los Programas de Pregrado en Administración de empresas que Ofrecen las Instituciones de Educación superior en Bogotá D.C*. Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá.
- González, O. (2017). *Estudio sobre la pertinencia del programa de Administración de Empresas frente a la necesidad de mejora del nivel de competitividad de las pymes de Bucaramanga*. Universidad de Granada.
- Hamid, N., Álvarez, J., & Torres, C. (2017). Propuesta metodológica para medir la pertinencia y el impacto de programas de pregrado en ingeniería. *Revista educación en Ingeniería*, 12(24), 97-100.
- Malagón, P. (2003). La pertinencia en la educación superior. Elementos para su comprensión. *Revista de la Educación Superior*, XXXII(127), 113-134.
- Ministerio de Educacion Nacional. (2010). *MEN*.

Ministerio de Hacienda. (mayo de 2017). *Justificación de la priorización sectorial*. Popayán: Idensity.

Murcia, E. (2017). *Determinación de la pertinencia del programa de Administración de Empresas desde la percepción de los empleadores y egresados del 2012 a 2016*. Ocaña: Universidad Francisco de Paula Santander.

Pulido, C., Mercado, N., & Obredor, T. (2014). Estudio de Impacto de Graduados para el Fortalecimiento de los Programas Académicos. *Revista INGE CUC*, 10(1), 19-29.

Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6 ed.). México: McGraw Hill.

Torres, C., & Espinoza, M. (2018). Pertinencia de la educación. *Administracion*, 23- 34.

Tregoe, B., & Zimmerman, J. (1980). *Top Management Strategy*. New York: Simon and Shuster.

UNESCO. (1995). *Documento de Política para el Cambio y el Desarrollo en la Educación Superior*. Obtenido de <http://unesdoc.unesco.org/images/0009/000989/098992s.pdf>

UNESCO. (1998). *Conferencia mundial sobre la educación superior*. Obtenido de http://www.unesco.org/education/educprog/wche/declaration_spa.htm

ANEXOS

Anexo 1. Formato para sistematización de información de trabajos de grado

	Formato para sistematización de información de trabajos de grado	Código:
		Versión: 01
	ESTUDIO DE IMPACTO Y PROYECCIÓN SOCIAL DE PROGRAMAS	Fecha
		Pág.: 1 de

Año: _____ Periodo: _____

Nombre del estudiante: _____

Correo: _____ Teléfono: _____

Nombre del proyecto: _____

Tema principal: _____

Subtema: _____

Modalidad de trabajo de grado: **De investigación** ___ **Pasantía** ___ **Publicación** ___ **Plan Coterminal** ___

Resultados esperados:

Tipo de impacto: _____

Descripción del impacto: _____

Municipio de desarrollo: _____ Departamento: _____

Número de beneficiarios según su tipo						
Persona	Familia	Comunidad	Organización social	Empresa	Otro	¿Cuál?

Nombre de la comunidad/organización social/empresa: _____

Beneficiarios		Recibió reconocimiento institucional		¿Cuál?
Directos	Indirectos	Si	No	

Anexo 2. Cuadro de Categorización

Categorías Abiertas	# R	Categorías axiales	# R	Categorías Selectivas	# R
Educación Superior en el Cauca	49	Enfoque y fortalezas de la Educación Superior en el Cauca	130	Enfoque, falencias y fortalezas de profesionales y Educación superior en el Cauca	
Enfoque de las universidades	54	Falencias de los profesionales y Educación superior en el Cauca	194		
Fortalezas de la educación superior	18	Enfoque de la población y necesidades del mercado laboral en el Cauca	167		
Formación técnica y tecnológica	9	Innovación, competitividad y emprendimiento	73	Oportunidades para la corporación autónoma del Cauca	
Falencias de la educación superior	81	La corporación autónoma y la administración de empresas	38		
Falencias de los profesionales	70	Estrategias de las entidades	69		
Falencias en el departamento del Cauca	43	Formación académica de los expertos	12		
necesidades del mercado laboral	112				
Contratación de profesionales	31				
Enfoque de la población	13				
Importancia de los profesionales	11				
competitividad	10				

creatividad	1				
Emprendimiento	41				
Indicadores de impacto	8				
Innovación	13				
Datos acerca de la Administración de Empresas	15				
Opinión de la Corporación A	23				
Estrategias de las entidades	69				
Formación académica de los expertos	12				
TOTAL	683	TOTAL	683	TOTAL	