

# Pertinencia de los magísteres en Administración en Latinoamérica. Caso Bogotá<sup>1</sup>

Zuly Mayely Gómez Nieto<sup>2</sup> y Diego Fernando Cardona Madariaga<sup>3</sup>

Artículo de Avance de Investigación / Recibido: 11 de marzo de 2013 / Aceptado: 24 de abril de 2013

---

Para citar este artículo / to reference this article:

Gómez, Z. & Cardona, D. (2013). Pertinencia de los magísteres en Administración en Latinoamérica. Caso Bogotá. *Revista Económicas CUC*, Vol. 34, No. 1, pp. 203-220. Barranquilla, Colombia: Editorial Educosta.

## RESUMEN

En el presente artículo se describen los resultados parciales de un proyecto dirigido al entorno latinoamericano con el propósito de medir la percepción de los egresados y empleadores acerca de la pertinencia de la formación de Magísteres en Administración, para determinar su importancia en el desarrollo y potencialización de las competencias directivas y gerenciales necesarias para lograr organizaciones perdurables en entornos complejos. Para ello se realizó una investigación de tipo descriptivo, mediante aplicación, procesamiento y análisis de encuestas cerradas dirigidas a muestras estadísticamente significativas. Finalmente se proponen recomendaciones de mejora de los programas analizados en esta etapa, que corresponde a la ciudad de Bogotá.

### Palabras clave

Competencias directivas, Educación Superior, pertinencia.

JEL: I20, I21, I23

---

1 Artículo corto descriptivo de los resultados parciales del proyecto de investigación titulado *Pertinencia, factor clave en los procesos de formación de magísteres en administración en Latinoamérica*, desarrollado como requisito de grado del Magíster en Dirección, de la Escuela de Administración de la Universidad del Rosario, dentro del Grupo de Investigación en Perdurabilidad Empresarial - GIPE en sub línea de investigación de Didáctica de la Administración.

2 Magíster en Dirección y Gerencia de Empresas, Universidad del Rosario. E-mail: zulyma7@hotmail.com

3 Profesor Asociado, Universidad del Rosario. E-mail: diego.cardona@urosario.edu.co

*Appropriateness of MBA programs for Latin America.  
The case of Bogota*

**ABSTRACT**

This paper describes partial results of a project focused on the Latin American context with the purpose of measuring the perception of graduated students and employers about the relevance of the training curricula of Master of Business Administration programs to determine its importance in the development and empowerment of management skills necessary to achieve enduring organizations in complex environments. For that, we performed a descriptive investigation, by applying, processing, and analyzing closed questionnaires directed to meaningful statistic samples. Finally, recommendations are suggested to improve the programs analyzed in this stage, which corresponds to the city of Bogotá.

**Keywords**

Management's skills, Higher Education, pertinence.

JEL: I20, I21, I23

*Pertinência dos mestrados em Administração na América Latina  
- Caso Bogotá*

**RESUMO**

No presente artigo se descrevem os resultados parciais de um projeto dirigido ao entorno latino-americano, como propósito de medir a percepção dos formados e empregadores sobre a pertinência da formação de Mestres em Administração, para determinar sua importância no desenvolvimento e potencialização das competências diretivas e gerenciais necessárias para conseguir organizações perduráveis em entornos complexos. Para isso, se realizou uma investigação de tipo descritivo, mediante aplicação, processamento e na análise de pesquisas fechadas dirigidas à amostras estatisticamente significativas. Finalmente, se propõem recomendações de melhoria dos programas analisados nesta etapa, que corresponde à cidade de Bogotá.

**Palavras-chave**

Competências diretivas, Educação Superior, pertinência.

JEL: I20, I21, I23

## JUSTIFICACIÓN

La Educación Superior en Latinoamérica, y específicamente en Colombia, ha mostrado desarrollos importantes desde la década del noventa, con la creación de magísteres y doctorados de alto impacto, con el propósito de contribuir a la solución de los problemas que aquejan a una sociedad inmersa en un entorno globalizado, en permanente evolución y que demanda de las Instituciones de Educación Superior (IES) resultados tangibles en la formación de profesionales altamente calificados tanto conceptual como técnicamente, capaces de proponer soluciones eficaces a la problemática identificada.

El presente artículo describe los resultados parciales de un proyecto dirigido al entorno latinoamericano, con el propósito de medir la percepción de los egresados y empleadores acerca de la pertinencia de la formación de programas de Magíster en Administración para determinar su importancia en el desarrollo y potencialización de las competencias directivas y gerenciales necesarias para lograr organizaciones perdurables en entornos complejos, fortaleciendo la calidad de la formación de los profesionales responsables de esas organizaciones en ambientes complejos en constante cambio.

Es indispensable que los sectores productivos se desarrollen de manera sostenida y sustentable, para lo cual requieren de profesionales altamente creativos que se apoyen en la investigación con el propósito de mejorar los procesos productivos vigentes o descubrir nuevas formas de aprovecha-

miento de los recursos disponibles que permitan alcanzar estándares de productividad y competitividad acordes con las exigencias de mercados globales.

Por lo tanto, las IES tienen la responsabilidad de formar profesionales a nivel de magísteres y doctorados debidamente preparados, mediante programas académicos pertinentes; es decir, que involucren en su estructura curricular los métodos técnico-científicos más avanzados en el sector productivo, en el ámbito nacional e internacional, de tal manera que los egresados sean los protagonistas de la prosperidad empresarial.

La investigación se realiza en el marco de los proyectos del grupo de investigación en Perdurabilidad Empresarial, de la Universidad del Rosario en Colombia, sustentada en el hecho de que la pertinencia es un factor determinante de competitividad e innovación que tiene en cuenta la concordancia entre las misiones de las IES y las expectativas de la sociedad.

## PROBLEMA

Los resultados que sustentan este artículo corresponden a una síntesis de la investigación llevada a cabo en Bogotá, Colombia, que consultó el punto de vista de egresados titulados de magísteres en Administración de las universidades Nacional de Colombia, Andes, Externado, Salle, Escuela de Administración de Negocios (EAN) y Rosario, así como a los empleadores de estos profesionales, con el fin de conocer la percepción

que estos dos actores tenían sobre la pertinencia de los programas mencionados.

Antes de realizar una síntesis de los resultados obtenidos en la investigación, es conveniente analizar algunos criterios expuestos sobre el término *pertinencia* y su interpretación por parte de organismos internacionales y expertos en el campo de la Educación Superior y su impacto en la formación avanzada de profesionales en diferentes disciplinas y en particular de la Administración de Empresas. Vallejo (2008) afirma en este sentido que el fortalecimiento de la formación directiva y gerencial se constituye en la actualidad en una de las necesidades más apremiantes para mejorar los índices de crecimiento económico, desarrollo social y sostenibilidad ambiental en los países emergentes.

Adicionalmente, de acuerdo con Hernández, Saavedra y Sanabria (2006), la sociedad afronta problemas que ameritan hacer una reflexión acerca de la pertinencia en la formación administrativa del nivel de magíster. Entre esos problemas se encuentran los siguientes:

- La pobreza y la inequidad social y económica.
- El desempleo y esencialmente el subempleo.
- La inseguridad física y económica de los ciudadanos.
- El conflicto armado.
- El acelerado deterioro medioambiental.
- El bajo desarrollo científico y tecnológico del país.
- La baja capacidad de gestión de las organizaciones colombianas.
- El bajo grado de competitividad de nuestras organizaciones y la escasa inserción en los mercados internacionales.
- La corrupción administrativa y el creciente deterioro de las instituciones democráticas.
- La ineficiente conformación del aparato productivo colombiano y la informalidad laboral que la misma conlleva.

Específicamente sobre la pertinencia de los magísteres en Administración, Doria, Rozanski y Cohen (2004, p. 83) afirman que “existe una gran brecha entre lo que los graduados ofrecen y lo que la mayoría de empleadores necesita”, y proponen una reforma de estos programas para orientarlos a las necesidades del sector real de la economía, que involucran aspectos como: Establecer más cursos obligatorios sobre conocimientos vitales en liderazgo, comunicación, recursos humanos, psicología y desarrollo organizacional, para guiar a individuos y a equipos de trabajo; poner énfasis en las herramientas y habilidades básicas necesarias para resolver problemas; brindar sólidos fundamentos teóricos de economía; mediciones; ejercicio de poder, psicología; comportamiento humano y liderazgo; diseñar currículos para que los estudiantes puedan aprender haciendo y sean capaces de aplicar variadas disciplinas en su trabajo; alentar a

los estudiantes a cursar materias optativas que están fuera del programa tradicional y crear un programa diferenciado y permitir que los estudiantes se concentren en industrias específicas.

En ese contexto, Cardona (2010, p. 8) complementa el pensamiento de Doria, Rozanski y Cohen manifestando que el estudiante de Maestría en Administración debe “aprender a aprender”, con miras a enriquecer sus saberes.

Frente a la pertinencia de los programas de Magíster en Administración, Romero, Hernández, Sanabria y Saavedra (2007) sostienen que el modelo tradicional no responde a las necesidades ni problemáticas de las mipymes de la estructura empresarial colombiana y, según Romero *et al.* (2007), forma ejecutivos para empresas que no existen, preparándolos para ámbitos de acción inexistentes.

Estudios recientes destacan que las mipymes impulsan el crecimiento económico, la generación de riqueza y el bienestar social del país (Román *et al.*, 2010; Villegas & Toro, 2010) debido a que son generadoras del 73% del empleo, el 53% de la producción bruta de los sectores industrial, comercial y de servicios y representan al menos el 90% del parque empresarial colombiano (Rodríguez, 2003).

Como complemento a lo anterior, un estudio adelantado por Barrera (2011, p. 125) señala que los magísteres en Administración afrontan en la actualidad las siguientes críticas:

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

En este sentido, Muñoz (2004, p. 149), en una investigación adelantada sobre los magísteres en Administración en Colombia, establece que la crítica fundamental de este tipo de programas es “el alto nivel de mecanización y el fraccionamiento de la visión integral de la organización”. Por otro lado, Zapata, Murillo y Martínez (2006) indican que la responsabilidad del administrador es desarrollar una identidad nacional, fomentar la innovación y el desarrollo, generar empleo, buscar el bienestar de la comunidad, conocer el entorno y buscar armonía sin coartar el disenso.

En la actual crisis de liderazgo empresarial Mintzberg (2005) indica que se requieren directivos competentes, con sentido crítico y responsabilidad social para administrar organizaciones productivas, comprometidas con el desarrollo sostenible, fundamentadas en compromisos de orden ético, social, económico y ambiental.

Como lo plantean Malagón (2003) y Drucker (2004), es conveniente recordar que en el siglo XXI el recurso económico básico es el conocimiento. El valor se crea hoy por la productividad y por la innovación; ambas, aplicaciones del conocimiento al trabajo.

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

La Tabla 1 sintetiza las transformaciones

que ha experimentado la Educación Superior para adecuarse a los cambios organizacionales y curriculares.

## PERTINENCIA DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR

### Concepto

Para definir el concepto de pertinencia es necesario tener en cuenta que el modelo clásico de Educación Superior ha experimentado los siguientes cambios en los contextos regional, nacional y local (Malagón, 2003; Malagón, 2007; Brunner & Uribe, 2007):

*Tabla 1. Transformación de la Educación Superior: cambios organizacionales y curriculares*

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

**Fuente:** Elaboración propia sobre la base de Unesco - Iesalc, 2010.

- Masificación de la Educación Superior.
- Reducción del financiamiento estatal y mayores controles al gasto y a la inversión en el sector.
- Cambio de paradigma: De la autonomía universitaria a la heteronomía institucional.
- La responsabilidad social y la rendición de cuentas de las IES.
- Los sistemas pedagógicos convencionales han mostrado su incapacidad para responder a las necesidades actuales de una formación integral centrada en la creatividad, comprensión, participación y construcción social del conocimiento.
- Las Tecnologías de Información y las Comunicaciones (TIC) han impactado los procesos institucionales de formación.
- El creciente número de proveedores privados de enseñanza superior e investigación.
- La redefinición de los saberes y el desplazamiento hacia la investigación como el motor de desarrollo en la función social de las IES.

De acuerdo con la Unesco (1998), la búsqueda de soluciones a los problemas de la sociedad depende de la Educación Superior bajo criterios de pertinencia, calidad e internacionalización. En relación con la pertinencia, la Unesco indica que esta se debe considerar en función de su cometido en la

sociedad, de sus funciones con respecto a la docencia, la investigación y la extensión en sentido amplio. La misma institución precisa que la pertinencia incide en su misión así como en la equidad, la responsabilidad y la financiación, insistiendo al mismo tiempo en la autonomía como principio para garantizarla.

No hay que olvidar que la pertinencia está relacionada con cuestiones como la democratización del acceso y mayores oportunidades de participación en la Educación Superior.

“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” (Unesco, 1995, p. 19).

El concepto de pertinencia, juzgado según Gibbons (1998), en relación con la contribución al desarrollo económico, representa un cambio de importancia en perspectiva y en las relaciones entre las universidades y la sociedad.

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

Respecto al término, Malagón (2006) afirma que la pertinencia “constituye el fenómeno por medio del cual se establecen las múltiples relaciones entre universidad y entorno”. Igualmente, el Consejo Nacional de Acreditación (CNA) expone que la “perti-



nencia es la capacidad de la institución y su programa para responder a necesidades del medio. Necesidades a las que la institución o el programa no responden de manera pasiva, sino proactiva” (CNA, 2010, p. 13).

Para efectos del trabajo de investigación se tomó como definición de pertinencia la planteada por la Unesco (1999), que literalmente dice: “Capacidad de las Instituciones de Educación Superior (IES) y de los sistemas de Educación Superior para dar respuestas concretas y viables, desde su naturaleza y fines, a las necesidades de la sociedad” . Y sobre este concepto se estructuraron todas las actividades, incluyendo el artículo y efectivamente los resultados logrados están en esa dirección, tal como se evidencia en el análisis de la información recopilada.

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

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

### **Dimensiones**

Las dimensiones de la pertinencia hacen referencia a la capacidad de las IES para contribuir, desde su naturaleza y funciones, en los siguientes términos (Muñoz, 2008):

- Pertinencia social: A la solución a los problemas de la sociedad.
- Pertinencia laboral: A las necesidades del mundo del trabajo.
- Pertinencia cultural: A la preservación de la diversidad biológica, geográfica, étnica y lingüística.
- Pertinencia ecológica o ambiental: A la tarea de proteger el medio ambiente.

### **Competencias**

Según Cabeza y Castrillón (2010), en educación se desarrolla la competencia como el aprendizaje significativo, en áreas como la cognoscitiva, psicomotora y afectiva y se define como el conjunto de capacidades que se desarrollan a través de procesos que conducen a la persona a ser competente para realizar acciones por las cuales evidencia su capacidad de resolver problemas. En el mismo estudio se intentó identificar y describir las competencias que debe tener un administrador al obtener información de docentes y egresados de Administración en diferentes regiones de Colombia; adicionalmente, los resultados los comparó con los presentados en el proyecto Tuning en Latinoamérica. El estudio incorporó a 68 IES elegidas por la Asociación Colombiana de Facultades de Administración (ASCOL-



FA), en cada región, seleccionando una muestra de docentes, estudiantes, egresados y empleadores. En este estudio se planteó una escala de 1 a 4 para evaluar la percepción sobre las dimensiones de importancia y realización, destacando que las competencias son:

- Administrar y desarrollar el talento humano en la organización.
- Ejercer el liderazgo para el logro y consecución de metas en la organización.
- Detectar oportunidades para emprender nuevos negocios o desarrollar nuevos productos.
- Tomar decisiones de inversión, financiamiento y gestión de recursos financieros en la empresa.
- Interpretar la información contable y la información financiera para la toma de decisiones gerenciales.

### **Opinión de los empleadores**

Según la investigación exploratoria realizada, los empleadores de magísteres en Administración conciben la pertinencia como la formación apropiada de profesionales capaces de liderar los procesos de transformación de las empresas inmersas en escenarios complejos, mundializados y en permanente evolución.

### **OBJETIVO**

En los anteriores términos, el objetivo de la investigación es medir la percepción de los

egresados y empleadores acerca de la pertinencia de la formación de magísteres en Administración para determinar su importancia en el desarrollo y potencialización de las competencias directivas y gerenciales necesarias para lograr organizaciones perdurables en entornos complejos.

## **METODOLOGÍA**

### **Tipo de estudio**

El proyecto corresponde a una investigación de tipo descriptivo, porque mide la percepción de los egresados y empleadores acerca de la pertinencia de la formación de magísteres en Administración, en el caso específico de Bogotá, Colombia, mediante la aplicación de encuestas aplicadas a los dos grupos participantes elegidos con el objeto de recolectar la información requerida para medir la percepción de la pertinencia del objeto de estudio a la luz de las competencias directivas requeridas y previa verificación de sus variables, teniendo en cuenta los estudios realizados por Cardona & Chinchilla (1999); Cardona (2000); Cardona, Chinchilla & García-Lombardía (2001) y Gómez (2009).

Las competencias directivas, según Cardona (2000), son de tres clases:

**Estratégicas.** Dirigidas a la obtención de resultados económicos que incorporan la visión de negocios, la resolución de problemas, la gestión de recursos, la red de relaciones efectivas, la negociación y orientación al cliente.

**Intratégicas.** Orientadas a desarrollar a los empleados e incrementar su compromiso y confianza con la empresa, lo que incorpora la comunicación, la empatía, el trabajo en equipo, la delegación, el *coaching* y la organización.

**De eficacia personal.** Enfocadas a la relación eficaz de la persona consigo misma y con el entorno, que incorporan la iniciativa, la creatividad, la autonomía personal, la disciplina, la concentración, el autocontrol, la gestión del tiempo, la gestión del estrés, la gestión del riesgo, la autocrítica, el autoconocimiento, la ética, el autoaprendizaje y el cambio personal.

La encuesta consideró dos tipos de preguntas, teniendo en cuenta las características de los participantes tales como cargo que ocupan y género. Para los empleadores se empleó una encuesta con preguntas abiertas y cerradas, permitiendo que se determinaran las apreciaciones sobre el objetivo, y para los egresados se seleccionaron preguntas abiertas y cerradas con única opción y la posibilidad de asignar un valor de acuerdo con la percepción en una escala de intervalo cuyo valor se encuentra entre uno y cinco, siendo uno la apreciación más baja y cinco la más alta.

Las encuestas se enviaron a los egresados y a los empleadores con un consentimiento informado, de manera electrónica; posteriormente, se procesó la información recibida mediante el uso de Excel, respetando las normas de propiedad intelectual y de confidencialidad.

### **Población y muestra**

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

La población en el presente estudio está compuesta por los egresados<sup>3</sup> que cumplen con las siguientes especificaciones: que estén ubicados en el entorno geográfico de Bogotá, Colombia; que hayan obtenido formación de nivel de Magíster y que se hayan graduado durante el periodo 2002-2012.

Las organizaciones encuestadas se orientaron hacia la mediana y gran empresa porque, como lo plantean Romero, Hernández, Sanabria y Saavedra (2007), para las mipymes la relación costo/beneficio de tener un magíster no es atractiva.

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

3 Para efectos de esta investigación la expresión egresados se refiere al estudiante que efectivamente ha obtenido el título.

## RESULTADOS

En la presente investigación se tuvieron en cuenta las categorías de análisis descritas por Gómez (2009) y González, Quintero y Rojas (2012).

### Descripción de la muestra

En desarrollo de la presente investigación se aplicaron 61 encuestas a egresados entre el año 2002 y el primer semestre de 2012, y 13 encuestas a empleadores.

### Participación por género

La encuesta fue diligenciada por 46 hombres y 15 mujeres que representan el 75 y 25 por ciento, respectivamente. De igual manera se encuestaron 13 empleadores de diferentes sectores económicos. Tanto egresados como empleadores hicieron aportes que invitan a las IES que ofrecen programas de formación avanzada para que revisen y actualicen en forma periódica los currículos de estos programas, con el objeto de que los egresados reciban una formación pertinente que les permita desempeñarse satisfactoriamente en las organizaciones a las que pertenecen y a futuro logren asumir mayores responsabilidades.

### Valoración de la pertinencia

El grupo de egresados consultados le asignó a la pertinencia de su formación una valoración promedio de 8,22 en tanto que los empleadores le dieron una calificación promedio de 8,23 en una escala de 1 a 10.

Por su parte, los empleadores consultados expresan inquietudes en relación con la for-

mación de magísteres en Administración y citan, entre otros, los siguientes aspectos: revisión y actualización del currículo del programa, reforzar la formación en competencias directivas y gerenciales, incentivar la creatividad en los egresados y que el Estado vigile y promueva la calidad de los procesos de formación de estos profesionales dentro del respeto por la autonomía universitaria de que gozan las IES.

También manifiestan los empleadores la necesidad de que las IES se preocupen por actualizar y flexibilizar las estructuras curriculares y procesos académicos que intervienen en la formación de estos profesionales, acorde con las exigencias y desarrollos que día a día muestran las organizaciones involucradas en entornos complejos, de difícil acceso y en constante transformación que demanda la presencia de profesionales integralmente bien estructurados, capaces de conducirlos con éxito.

Así mismo, este grupo expresa la conveniencia de contar con profesionales con formación avanzada que se dediquen a la investigación aplicada; es decir, a indagar nuevos métodos y procedimientos que permitan mejorar los procesos productivos en las organizaciones y que faciliten el acceso a las nuevas oportunidades que ofrecen los mercados globales, que son cada vez más exigentes.

### Ocupación de los egresados consultados

El resultado en este aspecto es realmente muy satisfactorio por cuanto el 82% de los magísteres en Administración consultados

están empleados en áreas relacionadas con el postgrado, el 16% ejerce la profesión en actividades independientes y solo el 2% manifestó estar desempleado.

Estos porcentajes están muy cerca de los obtenidos por el Observatorio Laboral de la Educación Superior, que en su Boletín No. 20, publicado en abril de 2012, destaca que de los 4.771 magísteres graduados en el 2009 (sin especificar áreas de conocimiento) el 92,1% se encontraba trabajando en el 2010, lo que corrobora la certeza de los resultados obtenidos en la investigación.

### **Motivación**

En lo que respecta a la motivación para realizar el magíster, el 46% de los egresados consultados respondió que lo cursó para complementar conocimientos teórico-prácticos, el 19% por proyección laboral, el 9% para mejorar el perfil profesional y un 8% por la imagen institucional.

### **Beneficios**

En lo que se refiere a los beneficios obtenidos con la realización del magíster, el 33% de los egresados consultados considera que mejoró su competitividad, el 27% de los consultados perciben que enriquecieron su formación profesional, el 16% que llenó sus expectativas laborales y el 15% que mejoró sus conocimientos y habilidades.

### **Sugerencias de mejora**

En lo que se relaciona con las sugerencias para mejorar los programas de magíster en Administración, los egresados consultados consideran la revisión de los currículos, con

un 53%, como el asunto más relevante de realizar, seguido con el 12% de una selección rigurosa de los docentes e igual porcentaje que el anterior dirigido a fortalecer la relación Universidad-Estado-Empresa. Estos tres aspectos representan el 77% de los temas que a criterio de los egresados consultados deben ser objeto de mejoras sustanciales que permitan obtener estándares de calidad más altos en la formación de este tipo de profesionales.

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

### **Competencias**

Los egresados y empleadores consultados les dan mucha importancia a las competencias directivas en el desempeño de sus funciones, por cuanto permiten actuar con eficacia y con la observancia de principios éticos, tal como se demuestra en el análisis

realizado a cada grupo de componentes de las competencias.

Los egresados consultados evidencian una mayor satisfacción en el desarrollo de las competencias estratégicas, con una calificación promedio de 4,19; de la misma manera, las competencias intratérgicas fueron evaluadas con una calificación de 4,44 y las competencias de eficacia personal con una calificación promedio de 4,19, en una escala de 1 a 5.

En lo que respecta a la importancia en el desempeño laboral y profesional, los empleadores consultados calificaron las competencias intratérgicas con 4,69, las competencias de eficacia personal con 4,65 y las estratégicas con 4,59, para una nota promedio de 4,64 en la escala de 1 a 5, en tanto que el grado de satisfacción fue evaluado con una nota promedio de 4,27 para el mismo grupo de competencias.

### **Internacionalización de los programas de magíster en Administración**

Los magísteres en Administración consultados también sugieren la internacionalización de estos programas con el objeto de obtener experiencias en este campo en otras culturas, tan indispensable en los líderes empresariales actuales y futuros en razón a que la mundialización de los negocios es un hecho irreversible y si las organizaciones quieren beneficiarse del crecimiento y desarrollo que promete la globalidad deberán prepararse adecuadamente para emprender esa ardua y compleja competencia internacional, y, por supuesto, las universidades

deben ser el eje central de esa estrategia transfronteriza, formando profesionales idóneos, capaces de romper paradigmas culturales en sociedades con hábitos de consumo altamente exigentes.

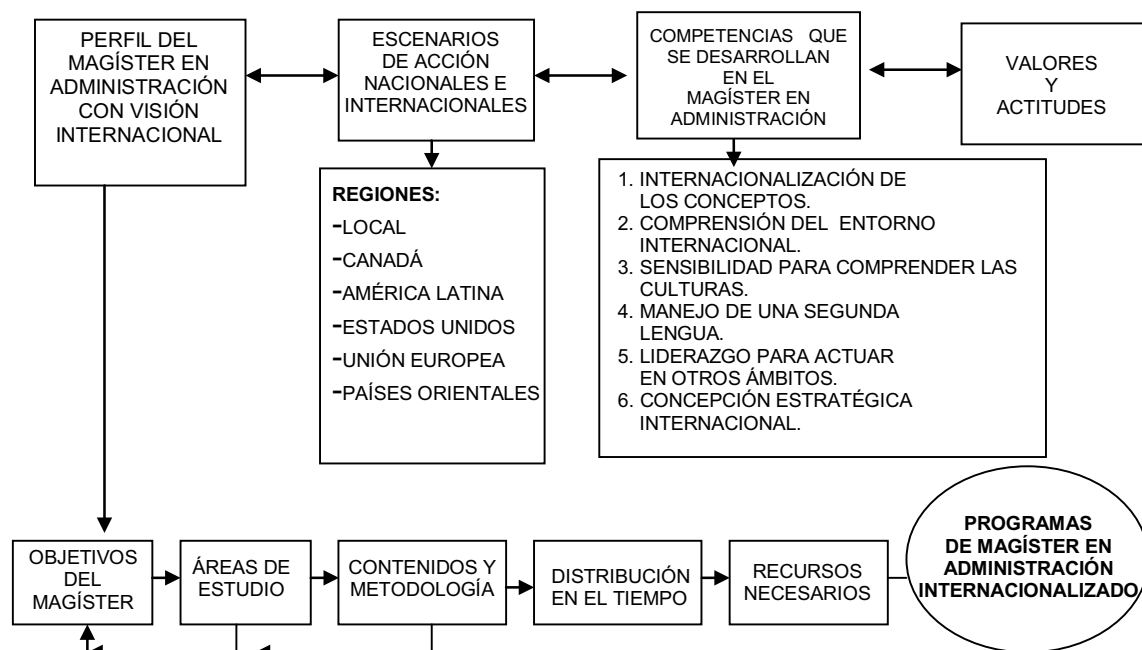
Por lo tanto, las Instituciones de Educación Superior del país no deben conformarse solo con el establecimiento de convenios con sus pares internacionales para el intercambio de estudiantes y docentes sino que deben acometer la tarea de internacionalizar el currículo de sus programas de magíster en Administración, para contribuir a fortalecer su calidad.

Sobre este tema el profesor Héctor Ochoa Díaz (1992), en su momento Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad ICESI, diseñó un esquema de la trayectoria que debe cumplir el proceso de internacionalización de un currículo, el cual se adapta para ilustrar el planteamiento emitido por los egresados en este sentido (Figura 1).

## **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

El desarrollo de la investigación deja al descubierto desafíos que las IES que ofrecen este tipo formación avanzada deben explorar con el fin de mejorar los procesos de formación de profesionales, acorde con las exigencias de los sectores productivos en entornos complejos y altamente dinámicos.

El resultado de la valoración de la pertinencia de la formación permite concluir que para los consultados los conocimientos ad-



**Figura 1. Reestructuración del currículo en magísteres en Administración para internacionalizarlo**

Fuente: Adaptación propia sobre la base de Ochoa, 1992.

quiridos en el proceso de formación y los exhibidos en su desempeño laboral fueron apropiados, aunque los mismos consultados reconocen algunas falencias como la falta de revisión del currículo, la poca internacionalización del Magíster, las deficiencias en la selección y formación de docentes, la necesidad de fortalecer los intercambios como estrategia para adquirir nuevas experiencias, incluir como obligatorio el aprendizaje de un segundo idioma y particularmente combinar la teoría y la práctica durante el proceso de formación, aspecto que consideran de gran relevancia.

Si bien la percepción de la pertinencia de los programas de formación de magísteres en Administración que ofrecen algunas IES en Bogotá es satisfactoria, según la valora-

ción otorgada por los egresados y empleadores consultados, estos mismos actores observan una serie de recomendaciones de mejora que es conveniente que las IES analicen para el desarrollo de este tipo de programas con el fin de formar profesionales idóneos y con estándares de calidad.

La concepción de pertinencia de los empleadores consultados implica grandes esfuerzos para las IES. De una parte, una permanente actualización de las estructuras curriculares y de los procesos educativos, de tal manera que sus egresados coadyuven a mejorar las organizaciones en las que se desempeñan. El concepto de pertinencia de la Educación Superior ha evolucionado hacia una concepción amplia de la misma y a su estrecha vinculación con la calidad,



la equidad, la responsabilidad social, la diversidad, el diálogo intercultural y los contextos en que se desenvuelve. Junto con la calidad, la pertinencia debe considerar los compromisos públicos y los roles sociales que corresponden a las IES, cuyo referente debe ser la sociedad y no el mercado.

Si las IES que ofrecen magísteres en Administración en Bogotá, Colombia, no son proactivas en la construcción, actualización y flexibilización de sus estructuras curriculares y procesos educativos, adaptándolos al progreso y desarrollo que experimenta la globalización, su responsabilidad social se resentirá al no satisfacer las expectativas sociales.

Por ejemplo, se observan serias debilidades en la internacionalización de los programas, que faciliten la intensificación de los intercambios que buscan conocer nuevas culturas, tan necesarias en la vida institucional. De igual manera, es visible la ausencia en los planes de estudio de al menos un idioma extranjero de influencia comercial, indispensable en los procesos de globalización. Al masificar la formación de magísteres es necesario que las IES establezcan convenios con organizaciones en las cuales los futuros magísteres puedan aplicar la teoría a la práctica. No de otra forma, el egresado adquiere y afianza las competencias que necesita para su futuro desempeño profesional como son el liderazgo, la toma de decisiones, la solución de problemas, la creatividad, la auto-reflexión y la convivencia organizacional, entre otras.

En este sentido, los empleadores consulta-

dos perciben a sus colaboradores como profesionales técnicamente bien estructurados, con las falencias antes anotadas, pero sin la formación humanista adecuada que les permita entender a sus inmediatos colaboradores, generando en ocasiones conflictos innecesarios en las organizaciones. En este sentido se expresa Barrera (2011), cuando señala que los magísteres en Administración afrontan en la actualidad “la exacerbación de la codicia, el relajamiento de los límites éticos, el énfasis en la racionalidad técnico-instrumental, la alienación de las mentes con el sistema capitalista sin rostro humano, la deshumanización”. Así mismo, Muñoz (2004) establece que la crítica fundamental de este tipo de programas es “el alto nivel de mecanización y el fraccionamiento de la visión integral de la organización”.

Las IES deben estrechar la relación tripartita Universidad-Estado-Empresa, de manera que estos tres actores evalúen las necesidades de personal altamente calificado para desarrollar estrategias de formación, de acuerdo con los requerimientos acordados.

La evaluación otorgada por los egresados consultados a los tres grupos de competencias advierte la necesidad de mejoras en los procesos de formación de los magísteres en Administración, para hacerlos más competitivos en el ámbito gerencial.

De acuerdo con la evaluación de la importancia en el desempeño laboral y profesional que los empleadores consultados hicieron se puede concluir que el magíster en Administración posee sólidos fundamentos



académicos para obtener resultados satisfactorios en su desempeño.

## REFERENCIAS

- Almonacid, P., Montes, I. & Vásquez, J. (2009). Un análisis factorial para evaluar la pertinencia de un programa académico desde la perspectiva de los graduados: un estudio de caso. *Ecos de Economía*. Universidad EAFIT. Número 29. Medellín. Octubre, pp. 97-126.
- Aponte, E. (2009). Formación académica y vida universitaria: tendencias y retos de la era del conocimiento para construir sociedades del conocimiento. *Cuaderno de Investigación en la Educación*, 24, 19-46.
- Barrera, E. (2011). El modelo de servicio de un MBA con enfoque humanístico. *Cuadernos de Administración*. Universidad del Valle. Cali. Enero-Junio, pp. 123-138.
- Brunner, J. & Uribe, D. (2007). *Mercados universitarios: el nuevo escenario de Educación Superior*. Santiago-Chile (p. 15). Recuperado de: [http://mt.educarchile.cl/MT/jjbrunner/archives/libros/Libro\\_Mercados/Mercados\\_Universitarios.pdf](http://mt.educarchile.cl/MT/jjbrunner/archives/libros/Libro_Mercados/Mercados_Universitarios.pdf)
- Cabeza, L. & Castrillón, J. (2010). Las competencias de los administradores en Colombia a la luz del proyecto Tuning América Latina. *Pensamiento & Gestión*, Universidad del Norte Barranquilla, Colombia. Núm. 29, julio-diciembre, 2010, pp. 236-238.
- Cardona, D. (2010). ¿Son pertinentes las Maestrías en Administración de Empresas - MBA para el empresariado colombiano?, *Boletín Escuela de Negocios*, Volumen 12, No. 1, p. 8, enero 2010, ISSN 2145-5007.
- Cardona, P. (2000). *En busca de las competencias directivas*. En: IEEM (Instituto de Estudios Empresariales de Montevideo) Revista de Antiguos Alumnos. Universidad de Montevideo. Facultad de Ciencias Empresariales y Economía. Montevideo. Año 3, Número 2, pp. 84-89.
- Cardona, P. & Chinchilla, M. (1999). Evaluación y desarrollo de competencias directivas. *Harvard Deusto Business Review*. Número 89, marzo-abril, pp. 10-19.
- Cardona, P., Chinchilla, N. & García-Lombardía, P. (2001). *Las competencias directivas más valoradas*. En IESE Insight Business Knowledge Portal. IESE Business School, Universidad de Navarra. Noviembre.
- Consejo Nacional de Acreditación (CNA) (2010). Lineamientos para la acreditación de alta calidad de programas de maestría y doctorado. *Documentos Académicos*. Recuperado de: [http://www.cna.gov.co/1741/articles-186363\\_lineam\\_MyD.pdf](http://www.cna.gov.co/1741/articles-186363_lineam_MyD.pdf)
- Doria, J., Rozansky, H. & Cohen E. (2004). Cómo actualizar la educación ejecutiva. *Gestión*. Vol. 07 Núm. 1, Febrero-Marzo. pp. 82-87.
- Drucker, P. (2004). *La sociedad postcapitalista*. Bogotá: Norma.
- Gibbons, M. (1998). *Pertinencia de la Educación Superior en el siglo XXI*. Conferencia mundial sobre Educación Superior. París: Unesco.
- Gómez, P. (2009). *Evaluación de la pertinencia de los programas de pregrado de Administración de Empresas que ofrecen las Instituciones de Educación Superior en Bogotá, D.C.* Tesis de Maestría en Política Social, Pontificia Universidad Javeriana. Facultad de Ciencias Políticas y Relaciones Internacionales, Bogotá, Colombia.
- González, W., Quintero, J. & Rojas, E. (2012). *Estrategias de scanning en la Dirección de Empresas*. Tesis de Magíster en Adminis-

- tración, Universidad del Rosario. Facultad de Administración, Bogotá, Colombia.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México D. F.: McGraw-Hill.
- Hernández, A. G., Saavedra, J. J. & Sanabria, M. (2006). La formación administrativa en Colombia: el caso de las maestrías. *Revista Investigación y Reflexión*. Facultad de Ciencias Económicas. Universidad Militar Nueva Granada. Bogotá. Volumen XIV, Número 2, pp. 21-38. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=90900204>
- Malagón, L. A. (2003). La pertinencia en la Educación Superior. Elementos para su comprensión. *Revista de la Educación Superior*. Vol. XXXII (3), Núm. 127. Julio - septiembre. Recuperado de: <http://publicaciones.anuies.mx/revista/127/4/1/es/la-pertinencia-en-la-educacion-superior-elementos-para-su-comprension>
- Malagón, L. A. (2006). La vinculación universidad sociedad desde una perspectiva social. *Revista Educación y Educadores*. Facultad de Educación. Universidad de la Sabana. Bogotá. Volumen 9, Número 2, p. 80. Recuperado de: <http://educacionyeducadores.unisabana.edu.co/index.php/eye/article/view/664/749>
- Malagón, L. A. (2007). *Currículo y pertinencia en la Educación Superior*. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Mintzberg, H. (2005). *Directivos, no MBAs. Una visión crítica de la dirección de empresas y la formación empresarial*. Barcelona: Edición Deusto.
- Muñoz, M. (2008). *Pertinencia y nuevos roles de la Educación Superior en la región*. En: La Educación Superior en América Latina y el Caribe: Diez años después de la Conferencia Mundial de 1998. Tünnermann Bernheim, C. (Editor), pp. 256- 257. Cali: Sello Editorial Javeriano, Iesalc-Unesco.
- Muñoz, R. (2004). El problema de las maestrías en administración en Colombia: una propuesta curricular. *Revista Cuadernos de Administración*. Universidad del Valle. Cali. Número 32, julio a diciembre, pp. 137-150.
- Ochoa, H. (1992). Algunas consideraciones frente al problema de internacionalización del currículo de Administración. *Publicaciones ICESI*. Cali. No. 43 - Abril/Junio. pp. 61-68.
- Rodríguez, A. (2003). *La realidad de la pyme colombiana. Desafío para el desarrollo*. Bogotá: Fundes Internacional.
- Román, O., Quintero, I., Patiño, C., Vidarte, J. & Moreno, E. (2010). *Pensamiento estratégico. Teoría y casos basados en la experiencia empresarial de mipymes*. Cali: Universidad de San Buenaventura.
- Romero, R., Hernández, A. G., Sanabria, M. & Saavedra, J. J. (2007). *Las maestrías en Administración en Bogotá. Situación actual y perspectivas*. Instituto Superior de Pedagogía. Bogotá: Universidad Autónoma de Colombia.
- Unesco (1995). *Documento de política para el cambio y el desarrollo de la Educación Superior*.
- Unesco (1998). *La Conferencia Mundial sobre la Educación Superior "La Educación Superior en el siglo XXI. Visión y acción"*. Recuperado de: [http://www.unesco.org/education/educprog/wche/declaration\\_spa.htm#declaracion](http://www.unesco.org/education/educprog/wche/declaration_spa.htm#declaracion)
- Unesco (1999). *Conferencia Mundial sobre la Educación Superior en el Siglo XXI: Visión y Acción*. Memorias. París.

- Unesco - Iesalc (2010). *La universidad latinoamericana en discusión*. Caracas, pp. 319-321. Recuperado de: <http://unesdoc.unesco.org/images/0019/001917/191724s.pdf>
- Vallejo, J. (2008). *Análisis del modelo pedagógico en las Maestrías en Administración de Empresas*. Tesis de Magíster en Administración, Universidad Externado de Colombia. Facultad de Administración de Empresas, Bogotá, Colombia.
- Villegas, D. & Toro, I. (2010). Las pymes: Una mirada a partir de la experiencia académica del MBA. *Revista MBA*. Facultad de Administración. Universidad EAFIT. Núm. 1 - diciembre, pp. 86-101.
- Zapata, A., Murillo, G. & Martínez, J. (2006). *Organización y management. Naturaleza, objeto, método, investigación y enseñanza*. Santiago de Cali: Universidad del Valle, 296 p.