

**PERTINENCIA DEL PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA
SECCIONAL GIRARDOT DESDE EL PUNTO DE VISTA DEL EMPRESARIO PARA EL
AÑO 2024**

ESTUDIANTES

PATRICIA ROZO ACEVEDO

CODIGO: 310220241

LEIDY JOHANNA MORALES REYES

CODIGO: 310220227

**TRABAJO PRESENTADO PARA OPTAR POR EL TITULO DE ADMINISTRADOR
DE EMPRESAS**

UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA

FACULTAD DE LAS CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, ECONOMICAS Y

CONTABLES

ADMINISTRACION DE EMPRESAS

2024

**PERTINENCIA DEL PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA
SECCIONAL GIRARDOT DESDE EL PUNTO DE VISTA DEL EMPRESARIO PARA EL
AÑO 2024**

ESTUDIANTES

PATRICIA ROZO ACEVEDO

CODIGO: 310220241

LEIDY JOHANNA MORALES REYES

CODIGO: 310220227

DOCENTE

ANA BEATRIZ MELO

UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA

FACULTAD DE LAS CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, ECONOMICAS Y

CONTABLES

ADMINISTRACION DE EMPRESAS

2024

Contenido

TITULO	7
ÁREA Y LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	8
Área de investigación.....	8
Línea de investigación	8
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	9
Pregunta del Problema	10
JUSTIFICACIÓN	11
OBJETIVOS	17
General.....	17
Específicos	17
MARCOS DE REFERENCIA.....	18
Marco de Antecedentes.....	18
Marco Teórico.....	19
Consejo Nacional de Acreditación (CNA)	19
Pertinencia.....	21
MEDIT o Modelo Digital Transmoderno de la Universidad de Cundinamarca.....	22
Modelo de la Triple Hélice	23
Marco Conceptual.....	25
Marco Legal	28

Marco Geográfico	29
MARCO METODOLOGICO DE LA INVESTIGACION	31
Enfoque de Investigación.....	31
Tipo de Investigación.....	31
Investigación Descriptiva.....	31
Investigación Cualitativa y Cuantitativa.....	32
Técnicas de Investigación.....	32
Encuestas.....	32
Panel de expertos – Método Delphi.....	33
Revisión Bibliográfica	33
Análisis de Datos	33
Interpretación de Resultados.....	33
Recursos	39
Humanos	39
Financieros.....	39
Institucionales	39
CAPÍTULO I: RECONOCIMIENTO Y DESCRIPCIÓN DE LAS ÁREAS DE FORTALEZA Y DEBILIDAD EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS GRADUADOS DEL PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA SECCIONAL GIRARDOT.....	40

Resultados del Focus Group	64
CAPITULO II: ANÁLISIS DE LA RELACIÓN ENTRE LAS FORTALEZAS Y DEBILIDADES CON EL PROPÓSITO DE FORMACIÓN, PERFILES Y PLAN DE ESTUDIOS DEL PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS GRADUADOS DEL PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA SECCIONAL GIRARDOT.....	
	68
CAPITULO III: HALLAZGOS DE LA RELACIÓN PROPUESTA, CON BASE EN LOS RESULTADOS DEL ANÁLISIS	
	71
Fortalezas Alineadas con el Propósito Formativo	72
Debilidades en Habilidades Blandas y Trabajo Colaborativo	73
Desconexión entre la Teoría y la Práctica Profesional	74
Limitaciones en la Oferta y Aprovechamiento de Electivas.....	76
Impacto del Enfoque Multidimensional del Aprendizaje	78
Desafíos en la Adaptación a las Demandas del Entorno Global y Empresarial	80
CONCLUSIONES	82
RECOMENDACIONES.....	85
BIBLIOGRAFÍA	87

LISTADO DE TABLAS

Tabla 1 Normograma de la pertinencia	28
Tabla 2 recursos propuestos para la investigación	39
Tabla 3 Hallazgos del Focus Group	65

TABLA DE ILUSTRACIONES

Figura 1 Mapa de Girardot.....	29
Figura 2 Participación de la empresa	40
Figura 3 Relación Laboral	41
Figura 4 Tipos de empresas	42
Figura 5 Cargo Actual del entrevistado	42
Figura 6 Funciones del Cargo	43
Figura 7 Sectores de la Compañía	43
Figura 8 Primera sección, Ética Profesional	44
Figura 9 Segunda sección, Capacidad Crítica.....	46
Figura 10 Tercera sección, Creatividad e Innovación	48
Figura 11 Cuarta sección, Emprendimiento.....	51
Figura 12 Quinta sección, Conocimiento del Entorno.....	54
Figura 13 Sexta sección, Adaptabilidad.....	57
Figura 14 Séptima sección, Gestión del Cambio	59
Figura 15 Octava sección, Liderazgo.....	61

TITULO

Pertinencia del Programa de Administración de Empresas de la Seccional Girardot desde el Punto de Vista del Empresario para el año 2024

ÁREA Y LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Área de investigación

Gestión de las organizaciones y sociedad

Línea de investigación

Desarrollo organizacional

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Desde la mirada clínica de la psicología organizacional, el capital humano representa el conjunto de individuos que conforman una empresa y el eje central de la misma (Portal Infogres, 2024). Con respecto a la situación internacional, es importante destacar que la escasez de talento calificado es una tendencia preocupante en varias regiones del mundo, siendo América Latina una de las más afectadas. En particular, según el estudio "The Hays Global Skills Index", se identifica una falta significativa de personal calificado en sectores clave como recursos naturales, ingeniería, ciencias de la vida, comercio minorista y finanzas (Revista Portafolio, 2012).

En el ámbito nacional colombiano, se evidencia una dificultad creciente para encontrar profesionales administradores de empresas calificados. Un ejemplo de esto se ve plasmado en la Encuesta de Escasez de Talento en Colombia 2023, en donde se muestra que el 64% de los empleadores enfrentan dificultades para encontrar talento calificado, lo que afecta su capacidad para expandirse y competir eficazmente (Diario la Republica, 2023).

En el contexto regional, como es el caso de Bogotá, la necesidad de contar con profesionales administradores de empresas calificados es aún más acuciante. Según datos del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), el 78% de las empresas en Bogotá reportan dificultades para encontrar personal calificado en áreas de gestión empresarial, lo que obstaculiza su capacidad para desarrollar estrategias de crecimiento y adaptación (Diario El país, 2024).

Es necesario destacar que esta situación genera una brecha entre la oferta y la demanda de talento en la región, lo que afecta directamente la competitividad y el crecimiento económico. Por lo tanto, es fundamental abordar este problema de manera integral, implementando políticas y estrategias que fomenten la formación y atracción de profesionales administradores de empresas calificados en América Latina.

El programa de administración de empresas de la universidad de Cundinamarca según el Modelo Educativo Digital Transmoderno (MEDIT) plantea que la formación de profesionales responda a las necesidades y condiciones del mercado a través de un perfil competitivo (Universidad de Cundinamarca, 2024), así como estimula a los profesionales a la construcción de nuevas unidades de negocio para aportar a la demanda de más del 83.098 ofertas solo en el portal del Empleo.com siendo la segunda más demandada en el país (Portal el Empleo., 2024), razón por la cual es posible realizar el siguiente cuestionamiento:

Pregunta del Problema

- ¿Cuál es la opinión del empresariado actual referente al Programa de Administración de Empresas de la Universidad de Cundinamarca seccional Girardot?
- ¿Cómo se manifiesta el nivel académico de los graduados del Programa de Administración de Empresas de la Universidad de Cundinamarca seccional Girardot en el sector empresarial del municipio de Girardot?

JUSTIFICACIÓN

El CNA establece criterios de calidad que orientan la evaluación de programas académicos, buscando asegurar la pertinencia y relevancia de la formación universitaria en relación con las necesidades del entorno social y productivo. En este sentido, es crucial analizar la percepción de los empresarios respecto al programa de Administración de Empresas de la Seccional Girardot para garantizar su alineación con las expectativas y requerimientos del sector empresarial (Consejo Nacional de Acreditación, 2020).

La identificación de las necesidades de los empresarios en el mercado laboral se presenta como un aspecto fundamental para el proceso de acreditación de programas académicos. El CNA reconoce que la formación universitaria debe responder a las demandas y dinámicas del mundo empresarial, asegurando la preparación de profesionales capaces de enfrentar los desafíos y aprovechar las oportunidades que se presentan en el ámbito laboral. En este contexto, la investigación propuesta se posiciona como un mecanismo para recoger información relevante sobre las expectativas y requerimientos de los empleadores en relación con los egresados del programa de Administración de Empresas de la Seccional Girardot (Consejo Nacional de Acreditación, 2020).

La alineación entre la oferta educativa y las necesidades del mercado laboral es un factor determinante para garantizar la calidad y pertinencia de la formación universitaria. El CNA destaca la importancia de evaluar la inserción laboral de los egresados y su contribución al desarrollo socioeconómico del país. En este contexto, la investigación propuesta se presenta

como una oportunidad para identificar posibles brechas entre las competencias adquiridas por los estudiantes del programa de Administración de Empresas y las expectativas de los empresarios, con el fin de proponer ajustes y mejoras que fortalezcan la formación de los futuros profesionales y promuevan su empleabilidad y éxito en el mercado laboral (Consejo Nacional de Acreditación, 2020).

Desde la perspectiva del Modelo Educativo Digital Transmoderno (MEDIT), la justificación de este proyecto investigativo radica en el compromiso de la universidad por adaptarse a las demandas de la sociedad contemporánea, caracterizada por la digitalización y la transmodernidad. El MEDIT propone una educación que trascienda los modelos tradicionales, enfocándose en la formación integral de personas transhumanas capaces de afrontar los desafíos de un mundo cada vez más interconectado y dinámico. En este contexto, la acreditación del programa de Administración de Empresas de la Seccional Girardot se presenta como un objetivo prioritario para la universidad, ya que refleja su compromiso con la excelencia académica y la calidad de la formación ofrecida (Universidad de Cundinamarca, 2024).

La importancia de alcanzar la acreditación se fundamenta en la necesidad de validar la pertinencia y relevancia del programa de Administración de Empresas en el contexto del MEDIT. La universidad asume una postura constructiva y dialógica, orientada a promover el aprendizaje colaborativo y la formación de profesionales comprometidos con su entorno y capaces de generar impacto en la sociedad. En este sentido, la acreditación del programa no solo garantiza la calidad de la formación académica, sino que también respalda la visión y los

principios del MEDIT, fortaleciendo la identidad y el posicionamiento de la universidad como una institución innovadora y orientada al futuro (Universidad de Cundinamarca, 2024).

Además, la acreditación del programa de Administración de Empresas contribuye a consolidar la reputación y el prestigio de la universidad, posicionándola como un referente en la formación de profesionales altamente calificados y preparados para enfrentar los retos del mercado laboral. En un contexto marcado por la competencia y la globalización, contar con programas acreditados es fundamental para atraer a estudiantes talentosos y establecer alianzas estratégicas con empresas e instituciones tanto a nivel nacional como internacional. En conclusión, la acreditación del programa de Administración de Empresas de la Seccional

Girardot es un paso crucial para la universidad en su camino hacia la excelencia académica y la adaptación a los cambios del siglo XXI bajo los principios del MEDIT (Universidad de Cundinamarca, 2024).

Además de lo anterior, el proyecto se justifica desde la perspectiva del empresario debido a que permite comprender de mejor manera el perfil laboral y profesional de los egresados del programa, ya que su propósito es proporcionar información esencial para evaluar y mejorar la calidad de la formación universitaria en este campo.

Al identificar las necesidades y expectativas de los empresarios en el mercado laboral, la investigación permitirá ajustar el plan de estudios y las estrategias de enseñanza para garantizar que los graduados estén mejor preparados para enfrentar los desafíos del mundo empresarial actual.

Desde la relevancia social, los principales beneficiarios de esta investigación son los estudiantes, los empresarios y la sociedad en general. Los estudiantes se beneficiarán al recibir una formación más alineada con las demandas reales del mercado laboral, lo que aumentará sus oportunidades de empleo y contribuirá a su desarrollo profesional. Por otro lado, los empresarios se verán beneficiados al contar con profesionales mejor capacitados que puedan aportar de manera más efectiva al crecimiento y la competitividad de sus empresas. En última instancia, la sociedad en su conjunto se beneficiará de un sector empresarial más dinámico y productivo.

En términos de implicaciones prácticas, la realización del trabajo tiene el potencial de resolver el problema de la brecha entre la formación académica y las necesidades reales del mercado laboral en el campo de la administración de empresas. Al identificar áreas de mejora en el programa de estudio, la investigación puede conducir a la implementación de cambios concretos que mejoren la calidad y la pertinencia de la educación ofrecida.

En cuanto al valor teórico, la investigación llenará un vacío de conocimiento al proporcionar información detallada sobre las necesidades específicas de los empresarios en relación con los graduados en Administración de Empresas. Además, los resultados de la del trabajo podrán generalizarse para ofrecer insights sobre la relación entre la formación universitaria y las habilidades requeridas en el mundo empresarial, lo que podría contribuir al desarrollo de teorías o reforzar tesis sobre la educación superior y su impacto en el mercado laboral.

Desde la perspectiva universitaria, se destaca la necesidad de garantizar la pertinencia y calidad de la formación académica ofrecida, especialmente en un contexto caracterizado por la digitalización y la transmodernidad. La acreditación del programa se presenta como un objetivo prioritario para la universidad, ya que, no solo valida su compromiso con la excelencia académica, sino que también respalda su visión y principios en consonancia con el Modelo Educativo Digital Transmoderno (MEDIT). Además, la acreditación contribuye a fortalecer la reputación y el prestigio de la universidad, lo que resulta crucial en un entorno competitivo y globalizado.

Desde la perspectiva del Estado, la investigación se justifica en el marco de las directrices establecidas por el Consejo Nacional de Acreditación (CNA), el cual promueve la evaluación de programas académicos para asegurar su alineación con las necesidades del mercado laboral y, por ende, con el desarrollo socioeconómico del país. La identificación de las demandas de los empresarios en el mercado laboral se presenta como un aspecto fundamental para el proceso de acreditación, evidenciando la relevancia de la investigación propuesta.

Desde la perspectiva de la Sociedad, la investigación se justifica en función de su impacto en la empleabilidad y el desarrollo profesional de los graduados, así como en la dinamización y competitividad del sector empresarial. Al proporcionar información esencial para evaluar y mejorar la calidad de la formación universitaria en Administración de Empresas, la investigación no solo beneficia a estudiantes y empresarios, sino que también contribuye al bienestar general de la sociedad al promover un sector empresarial más productivo y dinámico.

Finalmente, en cuanto a la utilidad metodológica, la investigación podría conducir al desarrollo de nuevos instrumentos de recolección de datos específicamente diseñados para evaluar las necesidades y expectativas de los empresarios en relación con los graduados en Administración de Empresas. Además, los hallazgos de la investigación podrían guiar la definición de conceptos y variables relevantes para futuros estudios en el campo de la educación superior y el mercado laboral.

OBJETIVOS

General

Identificar la pertinencia del programa de Administración de Empresas de la Seccional Girardot desde el punto de vista del empresario

Específicos

- Reconocer y describir las áreas de fortaleza y debilidad en el desempeño laboral de los graduados del programa de Administración de Empresas de la Seccional Girardot.
- Analizar la relación entre las fortalezas y debilidades con el propósito de formación, perfiles y plan de estudios del programa de administración de empresas en el desempeño laboral de los graduados del programa de Administración de Empresas de la Seccional Girardot.
- Construir los Hallazgos de la relación propuesta, con base en los resultados del análisis.

MARCOS DE REFERENCIA

Marco de Antecedentes

Los antecedentes son esenciales para contextualizar y fundamentar una investigación sobre la pertinencia del programa de Administración de Empresas.

En primer lugar, el estudio realizado por Melena (2023) titulado "PERTINENCIA E IMPACTO DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS EN LA CIUDAD DE RIOBAMBA" busca evaluar la pertinencia de los programas de Administración de Empresas a nivel Municipal. Este estudio aplicó un enfoque mixto, utilizando encuestas y análisis documental para comprender cómo se percibe la pertinencia de estos programas en diferentes contextos socioeconómicos y geográficos del municipio. Los resultados obtenidos revelaron una variabilidad significativa en la percepción de la pertinencia, destacando la importancia de considerar las necesidades específicas de cada región. Este estudio proporciona una visión global sobre la pertinencia de los programas de Administración de Empresas, lo cual es relevante para entender las tendencias y desafíos internacionales en este campo.

El estudio puede proporcionar una visión importante en la construcción del instrumento y la importancia de la ficha técnica en para los mismos como orientadores del programa.

En el ámbito nacional, el trabajo de Alegría y Manzano (2019) titulado "Estudio de pertinencia del programa de administración de empresas de la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca año 2018" se enfoca en evaluar la pertinencia del programa de

Administración de esta alma mater. El objetivo principal es identificar las necesidades del mercado laboral y las expectativas de los empleadores en cuanto a las competencias y habilidades de los graduados en Administración de Empresas. La metodología consistió en encuestas a empleadores y análisis de datos de empleo. Los resultados destacaron la importancia de fortalecer competencias como el trabajo en equipo, la comunicación efectiva y el liderazgo. Este estudio ofrece información valiosa sobre las demandas específicas del mercado laboral colombiano en el campo de la Administración de Empresas, lo cual puede ser relevante para contextualizar el análisis de pertinencia de la Universidad de Cundinamarca.

Por otro lado, el estudio realizado por Marulanda (2022) titulado " Estudio de pertinencia del programa de administración de empresas de la Universidad de Cundinamarca " se centra en analizar la percepción de los estudiantes y egresados de la Udec. El objetivo principal es identificar las fortalezas y debilidades del programa desde la perspectiva de los principales interesados. La metodología incluyó entrevistas a profundidad y análisis de contenido y sus resultados destacaron la importancia de integrar la teoría con la práctica y de fomentar el desarrollo de competencias transversales. Este estudio nacional ofrece una visión detallada de la pertinencia del programa de Administración de Empresas desde la perspectiva de los estudiantes y egresados en el alma mater del objeto del presente estudio, lo cual puede proporcionar insights útiles para mejorar la calidad y relevancia del programa en la Universidad de Cundinamarca.

Marco Teórico

Consejo Nacional de Acreditación (CNA)

El Consejo Nacional de Acreditación (CNA) es una entidad gubernamental encargada de evaluar y acreditar la calidad de los programas de educación superior en Colombia. Según el CNA se rige por estándares internacionales y nacionales que garantizan la calidad de la educación ofrecida por las instituciones de educación superior (Consejo Nacional de Acreditación, 2020).

El CNA posee características como autonomía, transparencia, imparcialidad y rigor técnico en sus procesos de evaluación y acreditación (Consejo Nacional de Acreditación, 2020). Estas características aseguran la confianza y credibilidad en las decisiones tomadas por esta entidad, como se menciona en el informe de la Ley 30 de 1992 (Congreso de la Republica de Colombia, 1992) en Colombia.

Las dimensiones evaluadas por el CNA incluyen la calidad académica, la pertinencia social, la eficiencia administrativa y la sostenibilidad financiera de las instituciones de educación superior (Consejo Nacional de Acreditación, 2020).

El modelo de medición del CNA se basa en indicadores específicos para cada dimensión, los cuales son evaluados mediante procesos de autoevaluación, evaluación externa y visitas de pares académicos, como se describe en el Manual de Procedimientos del CNA (Consejo Nacional de Acreditación, 2020).

Pertinencia

La pertinencia, según Bernheim (2011), se refiere a la capacidad de las instituciones de educación superior para responder a las necesidades y demandas de la sociedad en la que están inmersas. En su enfoque, la pertinencia se relaciona con la función social de la educación superior y su contribución al desarrollo humano y social, según lo expuesto por Tünnermann en diversas obras como " Breve historia del desarrollo de la universidad en América Latina " .

La pertinencia, según Tünnermann (2008), se caracteriza por su orientación hacia el "deber ser" de las instituciones, enfocándose en la imagen deseable de las mismas en relación con los grandes objetivos, necesidades y carencias de la sociedad. Este enfoque resalta la importancia de que las instituciones educativas estén alineadas con las demandas del entorno, como se explica en "Educación Superior en Centroamérica: Diagnóstico y Propuestas".

Las dimensiones de la pertinencia, según Tünnermann (1996), incluyen la formación de profesionales capaces de enfrentar los retos del contexto social, la investigación orientada a resolver problemas relevantes para la sociedad y la extensión universitaria que promueva la interacción con la comunidad y la transferencia de conocimiento, como se señala en " Breve historia del desarrollo de la universidad en América Latina " .

El modelo de medición de la pertinencia propuesto por Tünnermann (2008) se basa en indicadores cualitativos y cuantitativos que permitan evaluar el impacto de las instituciones de educación superior en su entorno social, económico y cultural, como se detalla en "La Educación Superior en América Latina y el Caribe".

MEDIT o Modelo Digital Transmoderno de la Universidad de Cundinamarca

El Modelo Digital Transmoderno (MEDIT) es una propuesta innovadora desarrollada por la Universidad de Cundinamarca que busca integrar las tecnologías digitales y los enfoques transmodernos en la educación superior. Para el doctor Adriano Muñoz el MEDIT promueve un enfoque holístico e interdisciplinario de la educación, utilizando herramientas digitales para facilitar el aprendizaje colaborativo y la construcción de conocimiento (2019).

El MEDIT se caracteriza por su enfoque centrado en el estudiante, su flexibilidad para adaptarse a diferentes estilos de aprendizaje y su énfasis en el desarrollo de habilidades digitales y transversales, como la creatividad, el pensamiento crítico y la resolución de problemas, como se describe en el documento "MEDIT: Transformación Digital en la Educación Superior" (2024).

Las dimensiones del MEDIT incluyen la integración de tecnologías digitales en los procesos de enseñanza y aprendizaje, la promoción de la colaboración y la co-creación de conocimiento entre estudiantes y docentes, y la adaptación de los currículos académicos para responder a las demandas del entorno digital y globalizado, según lo planteado por Ramírez y Moreno (2013).

El modelo de medición del MEDIT se basa en la evaluación continua del impacto de las estrategias digitales en el rendimiento académico, la satisfacción estudiantil y la empleabilidad de los graduados. Se utilizan indicadores como la tasa de retención estudiantil, la calidad de los

productos académicos digitales y la empleabilidad de los egresados para medir el éxito del modelo, como se explica en el informe de implementación del MEDIT (2019).

Modelo de la Triple Hélice

El Modelo de la Triple Hélice es un marco conceptual propuesto por Etzkowitz y Leydesdorff (2000) que describe la interacción entre el Estado, la academia y la industria como impulsores de la innovación y el desarrollo socioeconómico. Este modelo enfatiza la importancia de la colaboración entre estos tres actores para promover la transferencia de conocimiento, la creación de redes y la generación de valor añadido en la sociedad.

El Modelo de la Triple Hélice se caracteriza por su enfoque en la co-creación de conocimiento entre el sector público, el sector académico y el sector privado, así como por su capacidad para promover la innovación abierta y la economía del conocimiento, como se menciona en "The Triple Helix: University-Industry-Government Innovation in Action" de Etzkowitz (2000).

Las dimensiones del Modelo de la Triple Hélice incluyen la colaboración en investigación y desarrollo, la transferencia de tecnología y conocimiento, y la creación de ecosistemas de innovación que fomenten la interacción entre los diferentes actores, como se detalla en el estudio de Carayannis y Campbell (2011) sobre "Open Innovation Diplomacy and a 21st Century Fractal Research, Education and Innovation (FREIE) Ecosystem".

La obra anterior propone que el modelo de medición de la Triple Hélice está basado en indicadores como la cantidad y calidad de las colaboraciones intersectoriales, la creación de spin-offs y empresas de base tecnológica, y el impacto económico y social de las innovaciones generadas, como se presenta en el informe "Measuring the Triple Helix" de Leydesdorff y Ivanova (2014).

La relación teórica entre las variables puede ser abordada desde diferentes perspectivas. En primer lugar, el Consejo Nacional de Acreditación (CNA) tiene como objetivo principal asegurar la calidad de la educación superior en Colombia a través de la evaluación y acreditación de programas y instituciones. Esta calidad, medida por el CNA (Consejo Nacional de Acreditación., 2020), se relaciona estrechamente con la pertinencia de la educación superior, tal como lo plantea Bernheim (Bernheim Tünnermann, Pertinencia y calidad de la educación superior, 2011), quien destaca la importancia de que las instituciones educativas respondan a las necesidades y desafíos de la sociedad.

Por otro lado, el Modelo Digital Transmoderno (MEDIT) de la Universidad de Cundinamarca busca transformar la educación superior mediante la integración de tecnologías digitales y enfoques pedagógicos transmodernos (Universidad de Cundinamarca., 2019). Esta transformación no solo implica garantizar altos estándares de calidad, como los que evalúa el CNA (Consejo Nacional de Acreditación, 2020), sino también asegurar la pertinencia de la educación en un contexto digital y globalizado. De esta manera, la pertinencia, según Bernheim (2011), se entiende no solo como la capacidad de las instituciones para satisfacer las necesidades

actuales de la sociedad, sino también como su capacidad para adaptarse a los cambios y desafíos futuros.

En cuanto al Modelo de la Triple Hélice, este propone una colaboración estrecha entre el Estado, la academia y la industria para impulsar la innovación y el desarrollo socioeconómico. Esta colaboración no solo contribuye a mejorar la calidad y la pertinencia de la educación superior, sino que también promueve la generación de conocimiento aplicado y la transferencia tecnológica, aspectos fundamentales tanto para el CNA como para el MEDIT.

Marco Conceptual

1. **Pertinencia educativa:** Se refiere a la capacidad de un programa académico para satisfacer las necesidades y demandas de la sociedad en la que opera. En la investigación, se aplica al evaluar cómo el programa de Administración de Empresas se alinea con las expectativas y requerimientos del mercado laboral y el entorno empresarial (Consejo Nacional de Acreditación, 2020).
2. **Calidad académica:** Se relaciona con los estándares de excelencia en la educación superior, incluyendo la relevancia de los contenidos, la actualización de los métodos de enseñanza y la formación integral de los estudiantes. En la investigación, se considera al evaluar la efectividad del programa de Administración de Empresas en preparar a los graduados para enfrentar los desafíos del mundo empresarial (Consejo Nacional de Acreditación, 2020).

3. **Evaluación de competencias:** Implica la medición de las habilidades y conocimientos adquiridos por los estudiantes durante su formación académica. En la investigación, se utiliza para identificar las fortalezas y debilidades en el desempeño laboral de los graduados del programa de Administración de Empresas (Consejo Nacional de Acreditación, 2020).
4. **Interacción universidad-empresa:** Se refiere a la colaboración y relación entre las instituciones académicas y las empresas, con el objetivo de mejorar la formación de los estudiantes y fomentar la innovación. En la investigación, se analiza cómo esta interacción influye en la pertinencia del programa de Administración de Empresas y en la empleabilidad de los graduados (Universidad de Cundinamarca., 2019).
5. **Modelo educativo:** Describe la filosofía, enfoque pedagógico y metodologías utilizadas en la enseñanza y aprendizaje dentro de una institución educativa. En la investigación, se considera el Modelo Digital Transmoderno (MEDIT) como un marco teórico para entender cómo la integración de tecnologías digitales impacta en la pertinencia y calidad del programa de Administración de Empresas (Universidad de Cundinamarca, 2024).
6. **Modelo Educativo Digital Transmoderno (MEDIT):** El Modelo Educativo Digital Transmoderno (MEDIT) es un enfoque innovador de la Universidad de Cundinamarca que busca formar personas integrales, no solo enfocadas en adquirir conocimientos técnicos, sino también en desarrollarse como individuos que contribuyan positivamente a la sociedad, la naturaleza y su comunidad. Este modelo combina el uso de tecnología, aprendizaje colaborativo, y valores éticos para preparar a los estudiantes para enfrentar los desafíos del mundo actual, respetando tanto sus raíces locales como las influencias globales (Universidad de Cundinamarca, 2024).

7. **Acreditación de programas:** Proceso mediante el cual se evalúa y certifica la calidad de un programa académico de acuerdo con estándares establecidos. En la investigación, se examina cómo la acreditación del programa de Administración de Empresas influye en su percepción de pertinencia y en la confianza del mercado laboral en los graduados (Consejo Nacional de Acreditación, 2020).
8. **Innovación curricular:** Refiere a la actualización y mejora constante del plan de estudios para garantizar su relevancia y adaptación a las necesidades cambiantes del entorno. En la investigación, se explora cómo la identificación de las necesidades del mercado laboral puede guiar ajustes curriculares que fortalezcan la pertinencia del programa de Administración de Empresas (Garbanzo-Vargas , 2016).
9. **Desarrollo profesional:** Se refiere al crecimiento y adquisición de habilidades y competencias necesarias para progresar en una carrera profesional. En la investigación, se evalúa cómo la formación recibida en el programa de Administración de Empresas contribuye al desarrollo profesional de los graduados y su éxito en el mercado laboral (Cejas Martínez, 2018).
10. **Impacto socioeconómico:** Describe los efectos que tienen las acciones de una institución o programa en el desarrollo social y económico de una comunidad o región. En la investigación, se analiza cómo la pertinencia del programa de Administración de Empresas influye en la empleabilidad de los graduados y en la dinámica empresarial y económica de la región de Girardot.
11. **Transferencia de conocimiento:** Se refiere al proceso de compartir y aplicar el conocimiento generado en el ámbito académico en contextos prácticos y empresariales. En la investigación, se explora cómo la pertinencia del programa de Administración de

Empresas facilita la transferencia de conocimiento entre la universidad y el sector empresarial, promoviendo la innovación y el desarrollo económico local.

Marco Legal

Tabla 1 Norma grama de la pertinencia

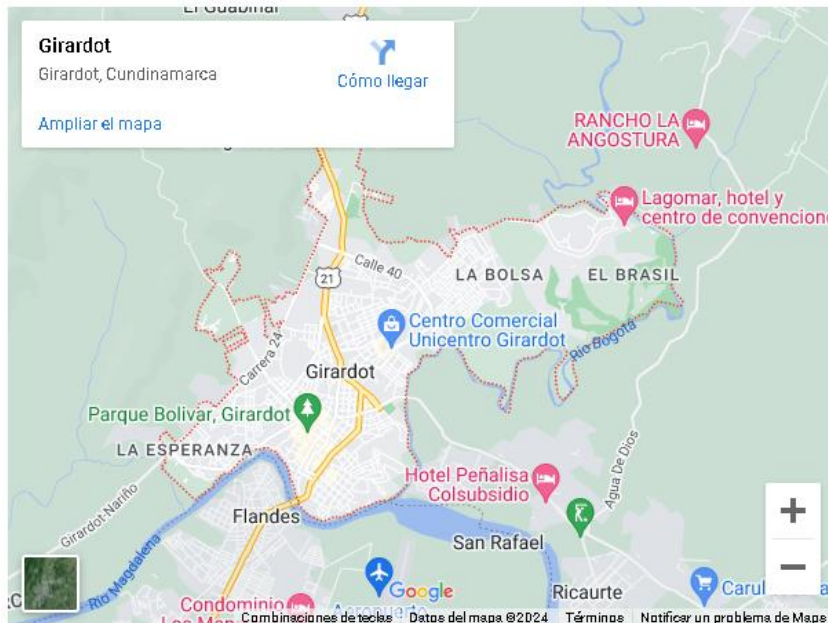
Ley	Descripción
Ley 30 de 1992	Esta ley organiza el servicio público de la educación superior en Colombia, estableciendo las normas y regulaciones para su funcionamiento y calidad. Es relevante para comprender el marco general en el que opera la Universidad de Cundinamarca en Girardot.
Ley 115 de 1994	La Ley General de Educación, que establece los principios y normas para la prestación del servicio educativo en todos los niveles, incluida la educación superior. Su cumplimiento es fundamental para asegurar la calidad y pertinencia de la educación.
Decreto 2230 de 2003	Modifica la estructura del Ministerio de Educación Nacional y establece disposiciones relacionadas con su funcionamiento y competencias.
Ley 1324 de 2009	Establece parámetros y criterios para organizar el sistema de evaluación de resultados de la calidad de la educación, así como normas para el fomento de una cultura de evaluación. Su aplicación contribuye a garantizar la calidad de la educación superior.
Ley 60 de 1981	Reconoce la Profesión de Administración de Empresas en Colombia y establece normas sobre su ejercicio en el país. Es relevante para entender la regulación específica de esta profesión en el contexto nacional.
Resolución 2767 de 2003	Define las características específicas de calidad para los programas de pregrado en Administración, proporcionando criterios para la evaluación y acreditación de dichos programas. Es relevante para asegurar la calidad de la formación en Administración de Empresas.
Ley 1188 de 2008	Regula el registro calificado de los programas de educación superior, estableciendo los requisitos y procedimientos para su obtención. Su cumplimiento es esencial para la validez y reconocimiento oficial de los programas académicos.
Decreto 1295 de 2010	Reglamenta el registro calificado de programas de educación superior, así como la oferta y desarrollo de dichos programas. Es fundamental para garantizar la calidad y pertinencia de la oferta académica en el país.
Decreto 2566 de 2003	Establece las condiciones mínimas de calidad y requisitos para el ofrecimiento y desarrollo de programas académicos de educación superior. Su cumplimiento es esencial para asegurar la calidad y pertinencia de la educación superior en Colombia.

Fuente: elaboración propia

Marco Geográfico

El Municipio de Girardot se encuentra ubicado en el departamento de Cundinamarca, Colombia, con una posición astronómica de 4.18.18 Latitud Norte y 74.48.06 Longitud Oeste. Se sitúa a una altitud de 289 metros sobre el nivel del mar, lo que contribuye a su clima cálido con una temperatura promedio anual de 33.3°C, alcanzando máximas de 38.3°C y mínimas de 29.3°C. La humedad relativa promedio es del 66.38%. Girardot se encuentra a una distancia de 124 km de Bogotá y tiene una extensión territorial de 129 km², mientras que la conurbación Girardot, Flandes y Ricaurte abarca 354 km² (Alcaldía de Girardot., 2023).

Figura 1 Mapa de Girardot



Fuente: Google Maps

En cuanto a sus límites, el municipio de Girardot limita al norte con Nariño y Tocaima, al sur con Flandes y el Río Magdalena, al oeste con el Río Magdalena y Coello, y al este con Ricaurte y el Río Bogotá. Esta ubicación geográfica influye en diversos aspectos de la vida local, como el desarrollo económico, la planificación urbana y la interacción social, y es relevante para entender el contexto en el que se desarrolla cualquier investigación o proyecto relacionado con este municipio.

MARCO METODOLOGICO DE LA INVESTIGACION

Enfoque de Investigación

El enfoque de investigación adoptado para este proyecto es mixto, siguiendo la definición de Sampieri et al. (1991), quien describe este enfoque como una integración de métodos cuantitativos y cualitativos que permite un análisis más completo del problema de estudio. Este enfoque se centra en la recolección y el análisis de datos numéricos y no numéricos para comprender y describir la pertinencia del Programa de Administración de Empresas de la Seccional Girardot desde el punto de vista del empresario para el año 2024.

Tipo de Investigación

El tipo de investigación es descriptiva con características evaluativas, en línea con lo planteado por Sampieri et al. (1991), quienes destacan que la investigación descriptiva tiene como objetivo caracterizar fenómenos, situaciones o eventos. En este caso, se busca describir la pertinencia del programa de Administración de Empresas desde el punto de vista del empresario, complementando esta descripción con una evaluación que valore el nivel de pertinencia del programa en relación con las expectativas y necesidades de los empresarios.

Investigación Descriptiva

La investigación descriptiva se enfocará en identificar y caracterizar aspectos clave del programa de Administración de Empresas de la Seccional Girardot. Según Sampieri et al. (1991), este tipo de investigación permite detallar cómo son y cómo se manifiestan ciertos fenómenos,

en este caso, las percepciones y opiniones de los empresarios respecto a la pertinencia del programa.

Investigación Cualitativa y Cuantitativa

Conforme a Sampieri et al. (1991), el enfoque mixto combina la investigación cualitativa y cuantitativa para generar una visión integral. En este proyecto, la investigación cualitativa se centrará en explorar en profundidad las percepciones, opiniones y experiencias de los empresarios, mientras que la cuantitativa aportará datos estadísticos que permitan corroborar y respaldar los hallazgos cualitativos.

Técnicas de Investigación

Para alcanzar los objetivos del estudio, se utilizarán las siguientes técnicas de investigación:

Encuestas

Para alcanzar los objetivos del estudio, se emplearán las siguientes técnicas:

1. Encuestas

Se diseñará y aplicará una encuesta estructurada a una muestra representativa de empresarios de la región. En línea con lo recomendado por Sampieri et al. (1991), esta técnica incluirá preguntas cerradas para obtener datos cuantitativos sobre la percepción de los empresarios acerca de la pertinencia del programa de Administración de Empresas.

Panel de expertos – Método Delphi.

Se utilizará el Método Delphi a través de la realización de un panel de expertos compuesto por empresarios relevantes de la región. Este método es una técnica estructurada de comunicación grupal que permite obtener consensos informados mediante una serie de rondas de cuestionarios o entrevistas.

Focus Group

Se utiliza en la investigación cualitativa, donde consiste en un grupo diverso de personas cuidadosamente seleccionadas para participar en un debate guiado sobre un determinado tema, y que contribuyen a discusiones abiertas para una investigación.

Revisión Bibliográfica

Se realizará una revisión exhaustiva de la literatura académica y profesional relacionada con la pertinencia de los programas de Administración de Empresas en el contexto actual. Esto proporcionará un marco teórico sólido y permitirá contextualizar los hallazgos del estudio dentro del cuerpo existente de conocimientos.

Análisis de Datos

Los datos recopilados a través de las encuestas serán analizados utilizando técnicas estadísticas descriptivas, como el análisis de frecuencias y el análisis de correlación, para identificar patrones, tendencias y relaciones significativas entre las variables estudiadas.

Interpretación de Resultados

Los resultados obtenidos serán interpretados considerando tanto los datos cuantitativos como cualitativos. Se buscarán convergencias y discrepancias entre los hallazgos de la encuesta

y la revisión bibliográfica para proporcionar una visión integral de la pertinencia del programa de Administración de Empresas desde la perspectiva del empresario.

A continuación se relaciona las entidades organizacionales seleccionadas y criterios tenidos en cuenta para la investigación.

Tabla 01

CRITERIOS PARA SELECCIÓN DE LA MUESTRA	
Secuencia	Criterio
1	Entidades que cumplieran con la Normatividad actual del país.
2	Entidades que contaran o hubiesen contado con egresados desempeñando cargos acordes a su formación.
3	Jerarquía u organigrama.
4	Más de 20 trabajadores.
5	Mínimo 2 graduados que trabajan o trabajaron para la empresa en los últimos 2 años.
6	Acceso a mando medio o superior de la compañía.

Fuentes Elaboración propia

Tabla 02

MUESTRA FOCUS GROUP		
Secuencia	Empresa	Descripción
1	UNICENTRO	El centro comercial Unicentro es una entidad constituida como sin ánimo de lucro, que se dedica a actividades inmobiliarias relacionadas con bienes propios o arrendados. Con más de 40 años en el mercado,
2	CLINICA DE ESPECIALISTAS	La Clínica de Especialistas de Girardot lleva 39 años dedicada a ofrecer atención médica especializada brindando servicios de salud de alta calidad. Cuenta con un equipo de profesionales altamente capacitados, quienes desempeñan diversas funciones dentro de la clínica para asegurar un servicio efectivo y de excelencia en cada área.
3	CAFAM (Centro de Vacaciones Melgar)	La Caja de Compensación Familiar CAFAM es una entidad dedicada a ofrecer servicios y beneficios a los trabajadores y sus familias, enfocándose en actividades económicas relacionadas con el bienestar social, la salud, la educación, la recreación, nace hace 60 años, cuenta con un equipo de más de 4,000 empleados, muchos de los cuales poseen un perfil profesional.
4	BANCO CAJA SOCIAL	Entidad financiera dedicada a ofrecer servicios bancarios, incluyendo productos de ahorro, crédito y servicios financieros para personas y empresas. Con más de 100 años de trayectoria Actualmente, cuenta con más de 5,000 colaboradores muchos con perfiles profesionales en diversas áreas relacionadas con la banca y las finanzas.
5	SERAMBIETAL. S.A E.S.P.	Ser Ambiental S.A. E.S.P. es una empresa dedicada a la gestión de servicios ambientales, relacionadas con la recolección, tratamiento y disposición de residuos sólidos, a servicios de aseo y saneamiento Con más de 25 años de experiencia, se ha consolidado en el sector de servicios públicos. Actualmente, cuenta con de más de 1,000 empleados, muchos de los cuales tienen perfiles profesionales en áreas técnicas y de gestión ambiental.
6	HOTEL TOCAREMA	El Hotel Tocaima Girardot dedicado al alojamiento y la prestación de servicios turísticos, ofreciendo a sus huéspedes una experiencia de descanso y recreación en la región. Con más de 30 años de trayectoria en el sector hotelero, el hotel se ha consolidado como un destino preferido en la zona. Actualmente, 100 con más de empleados, muchos de los cuales tienen perfiles profesionales en áreas relacionadas con el hotelería y el servicio al cliente.
7	FUNDACIÓN MUNDO MUJER	Organización sin ánimo de lucro dedicada a ofrecer servicios de apoyo social, especialmente enfocados en el desarrollo y empoderamiento de las mujeres, a través de programas de microfinanzas, educación y emprendimiento. Con más de 20 años de experiencia actualmente, la Fundación Mundo Mujer cuenta con un equipo de más de 400 empleados, muchos de los cuales poseen perfiles profesionales en áreas como el trabajo social, la gestión de proyectos y la asesoría financiera.

Fuente Elaboración Propia

Tabla 03

MUESTRA APLICACIÓN ENCUESTA		
Secuencia	Empresa	Descripción
1	SODIMAC COLOMBIA	Sodimac es una empresa que en la industria alcanzado una posición de liderazgo en el mercado, su cultura organizacional está conformada por aspectos esenciales.
2	ACUA S.A.S	Es una empresa legalmente constituida y reportada en Registro mercantil, su actividad económica se centra en productos químicos básicos, cauchos y plásticos en formas primarias,
3	NBR CRÉDITOS BOTERO	Es una organización que cuenta con 20 años de trayectoria en la parte comercial, su estructura organizacional está conformada por una visión, misión, lo cual logra un mayor impacto en su entorno.
4	GOBERNACIÓN DE CUNDINAMARCA	Entidad que controla y ejerce funciones administrativas, de coordinación, de complementariedad de la acción municipal, de intermediación entre la Nación y los Municipios. Además, cuenta con una gran gama de áreas de desarrollo administrativo. Del cual los egresados están desarrollando sus conocimientos.
5	FITME DISTRIBUCIÓN SAS	Fitme Distribución Sas, esta constituida como SOCIEDAD POR ACCIONES SIMPLIFICADA y se dedica a Comercio al por mayor de productos farmacéuticos.
6	SECRETARIA DISTRITAL DE CULTURA RECREACIÓN Y DEPORTE	Lidera la formulación e implementación de políticas públicas en arte, además de ellos transformar y sostiene la cultura de la región. Del cual los egresados estan desarrollando sus conocimientos.
7	SENA	Esta entidad es seleccionada por su gran impacto a nivel local, Nacional e internacional, es una organización, Autorizada por el Estado, además su alineados con la política nacional, impacta grandemente en la oportunidad para el desarrollo empresarial, comunitario y tecnológico.
8	DIAN	Cuenta con personería jurídica, autonomía en ejecutar procedimientos administrativos y acceso al presupuesto. Posee oficinas en la capital del país y en otras dependencias en la nación. Tiene una gran participación de egresados de la universidad tanto para prácticas y empleos fijos.

9	GASEOSAS DE GIRARDOT S.A.S.	Es una organización legalmente constituida en la ciudad de Girardot, además es pionera de emprendimiento, desde el inicio del año 1947 y ha ido perseverando y adaptándose continuamente a todos los cambios tanto organizacionales, de mercado y demás, cuenta con egresados de la universidad de Cundinamarca, que se ubican en las diferentes áreas de producción y desarrollo.
10	DOMÍNGUEZ VILLAMIL SAS	Actividades inmobiliarias realizadas con bienes propios o arrendados, su forma jurídica está constituida por SOCIEDAD POR ACCIONES SIMPLIFICADA
11	COLPENSIONES	Colpensiones, es una empresa industrial y comercial del Estado, organizada como entidad financiera de carácter especial, vinculada al Ministerio de Trabajo.
12	INVERSIONES MOLINA & MORENO S.A.S.	Es una organización legalmente constituida en la ciudad de Girardot, e dedica a procesar, envasar, comercializar y distribuir productos con calidad, personal competente e innovación tecnológica.
13	UNICENTRO	El centro comercial Unicentro es una entidad constituida como sin ánimo de lucro, que se dedica a actividades inmobiliarias relacionadas con bienes propios o arrendados. Con más de 40 años en el mercado,
14	CLINICA DE ESPECIALISTAS	La Clínica de Especialistas de Girardot lleva 39 años dedicada a ofrecer atención médica especializada brindando servicios de salud de alta calidad. Cuenta con un equipo de profesionales altamente capacitados, quienes desempeñan diversas funciones dentro de la clínica para asegurar un servicio efectivo y de excelencia en cada área.
15	CAFAM (Centro de Vacaciones Melgar)	La Caja de Compensación Familiar CAFAM es una entidad dedicada a ofrecer servicios y beneficios a los trabajadores y sus familias, enfocándose en actividades económicas relacionadas con el bienestar social, la salud, la educación, la recreación y el apoyo a los colaboradores, nace hace 60 años, cuenta con un equipo de más de 4,000 empleados, muchos de los cuales poseen un perfil profesional
16	BANCO CAJA SOCIAL	Entidad financiera dedicada a ofrecer servicios bancarios, incluyendo productos de ahorro, crédito y servicios financieros para personas y empresas. Con más de 100 años de trayectoria Actualmente, cuenta con más de 5,000 colaboradores muchos con perfiles profesionales en diversas áreas relacionadas con la banca y las finanzas

17	SERAMBIETAL. S.A E.S.P.	<p>Ser Ambiental S.A. E.S.P. es una empresa dedicada a la gestión de servicios ambientales, relacionadas con la recolección, tratamiento y disposición de residuos sólidos, servicios de aseo y saneamiento Con más de 25 años de experiencia, se ha consolidado en el sector de servicios públicos. Actualmente, cuenta con de más de 1,000 empleados, muchos de los cuales tienen perfiles profesionales en áreas técnicas y de gestión ambiental.</p>
18	HOTEL TOCAREMA	<p>El Hotel Tocaima Girardot dedicado al alojamiento y la prestación de servicios turísticos, ofreciendo a sus huéspedes una experiencia de descanso y recreación en la región. Con más de 30 años de trayectoria en el sector hotelero, el hotel se ha consolidado como un destino preferido en la zona. Actualmente, 100 con más de empleados, muchos de los cuales tienen perfiles profesionales en áreas relacionadas con el hotelería y el servicio al cliente.</p>
19	FUNDACION MUNDO MUJER	<p>Organización sin ánimo de lucro dedicada a ofrecer servicios de apoyo social, especialmente enfocados en el desarrollo y Empoderamiento de las mujeres, a través de programas de microfinanzas, educación y emprendimiento. Con más de 20 años de experiencia Actualmente, la Fundación Mundo Mujer cuenta con un equipo de más de 400 empleados, muchos de los cuales poseen perfiles profesionales en áreas como el trabajo social, la gestión de proyectos y la asesoría financiera.</p>

Fuente Elaboración Propia.

Recursos

Humanos

Las estudiantes Patricia Rozo Acevedo y Leidy Johanna Morales Reyes como tesisistas del proyecto bajo la supervisión de la directora Ana Beatriz Melo.

Financieros

Tabla 2 recursos propuestos para la investigación

Recurso	Valor
Transporte	200.000
Internet	150.000
Computadora	2.000.000

Fuente: elaboración propia

Institucionales

A la universidad de Cundinamarca como alma mater y figura jurídica avaladora de la investigación académica.

CAPÍTULO I: RECONOCIMIENTO Y DESCRIPCIÓN DE LAS ÁREAS DE FORTALEZA Y DEBILIDAD EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS GRADUADOS DEL PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA SECCIONAL GIRARDOT.

Para llevar a cabo la recolección de información y su posterior análisis, orientados al reconocimiento y descripción de las fortalezas y debilidades en el desempeño laboral de los graduados del programa de Administración de Empresas, se aplicaron encuestas y se realizó un focus group. La participación de empresarios y colaboradores se gestionó voluntariamente, invitando a quienes manifestaron su disposición a formar parte del estudio.

Durante el proceso, se seleccionaron ocho de los 26 participantes para integrar el focus group. En este espacio, mediante un diálogo abierto, se les preguntó sobre las competencias y áreas de mejora de los profesionales en Administración de Empresas dentro de las organizaciones. Los aportes obtenidos permitieron identificar diversos aspectos relevantes sobre el desempeño de estos profesionales.

Para la aplicación de la encuesta, los 26 participantes aceptaron plenamente los términos y condiciones, logrando así una participación del 100%.

Figura 2 Participación de la empresa

1. Aceptación términos y condiciones

● Acepto los términos y condi...	26
● No acepto los términos y con...	0



Fuente: elaboración propia

Figura 3 Relación Laboral

5. ¿Cuál es su relación laboral?

● Independiente	3
● Empleado	23
● Empresario	0



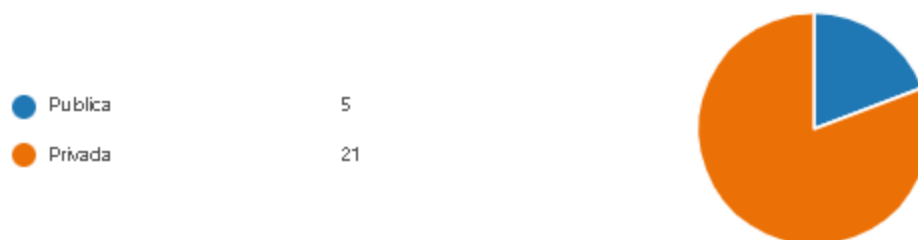
Fuente: elaboración propia

En relación con la pregunta sobre la situación laboral de los participantes, que ofrecía las opciones de independiente, empleado o empresario, la encuesta registró que el 88% de los encuestados eran empleados con cargos funcionales dentro de sus organizaciones. Por otro lado, el 12% correspondía a profesionales independientes que gestionan organizaciones en las cuales

cuentan con administradores de empresas egresados de la Universidad de Cundinamarca en posiciones laborales específicas.

Figura 4 Tipos de empresas

6. Tipo de empresa



Fuente: elaboración propia

En cuanto a la pregunta sobre el tipo de empresa, con las opciones pública o privada, los resultados muestran que el 81% de los encuestados trabaja en empresas del sector privado, mientras que el 19% restante pertenece a organizaciones del sector público.

Figura 5 Cargo Actual del entrevistado

7. Cargo actual



Fuente: elaboración propia

Respecto a la pregunta sobre el cargo actual de los participantes, las respuestas más comunes incluyeron puestos como asesor de inclusión financiera, coordinador de innovación y desarrollo, jefe financiero y de control interno, entre otros.

Figura 6 Funciones del Cargo

8. Funciones del cargo

● Gerenciales	8
● Administrativas	12
● Financieras	2
● Contables	0
● De control	4



Fuente: elaboración propia

En relación con la pregunta sobre las funciones del cargo, donde se ofrecían las opciones de gerencial, administrativa, financiera, contable o de control, los resultados indican que el 46% de los participantes desempeñan funciones administrativas. Este grupo fue seguido por un 31% que ocupa cargos gerenciales, un 15% que realiza funciones de control y, finalmente, un 8% que se encarga de funciones financieras.

Figura 7 Sectores de la Compañía

9. Sector de la compañía

● Comercial	8
● Industriales	1
● Servicios	14
● Financiero	3



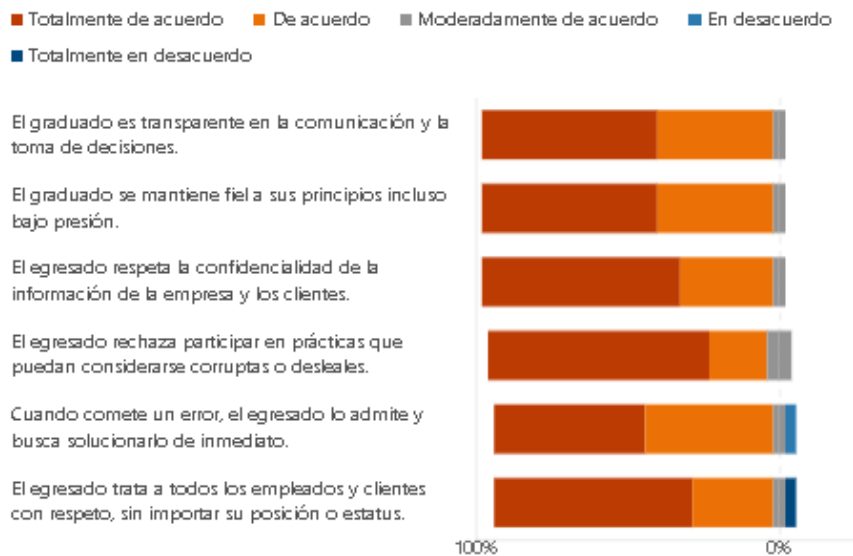
Fuente: elaboración propia

En cuanto a la pregunta sobre los sectores económicos a los que están vinculadas las empresas de los participantes, las opciones de respuesta incluyeron comercial, industrial, servicios y financiero. Los resultados muestran que el 54% de los encuestados trabaja en el sector de servicios, seguido por un 31% en el sector comercial. A esto se suma un 12% que

forma parte del sector financiero, mientras que el 4% restante corresponde a empresas del sector industrial.

Figura 8 Primera sección, Ética Profesional

11. ÉTICA PROFESIONAL



Fuente: elaboración propia

Esta sección tuvo como objetivo evaluar los comportamientos éticos de los egresados del programa. Las respuestas se recolectaron utilizando una escala Likert de 1 a 5, en la que 1 correspondía a totalmente de acuerdo y 5 a totalmente en desacuerdo. Los resultados obtenidos reflejan altos niveles de acuerdo por parte de los encuestados.

En primer lugar, se consultó si los egresados son transparentes en su comunicación y toma de decisiones. A esta afirmación, el 57,7% de los participantes respondió que estaban

totalmente de acuerdo, mientras que el 38,5% se mostró de acuerdo y un 3,8% indicó estar moderadamente de acuerdo. Por lo tanto, es evidente que la mayoría percibe un alto grado de transparencia en el desempeño de los graduados.

Asimismo, en relación con la pregunta sobre si los egresados mantienen su fidelidad a los principios aún bajo presión, los resultados fueron similares. Un 57,7% manifestó estar totalmente de acuerdo, un 38,5% se mostró de acuerdo, y el 3,8% indicó estar moderadamente de acuerdo. De esto se desprende que los encuestados valoran positivamente la integridad del egresado incluso en situaciones complejas.

Por otra parte, respecto a la confidencialidad, se les preguntó si los graduados respetan la información sensible de la empresa y los clientes. En este punto, el 65,4% respondió que estaban totalmente de acuerdo, el 30,8% de acuerdo y el 3,8% moderadamente de acuerdo. Es así como se evidencia que la mayoría reconoce el compromiso de los egresados con la confidencialidad empresarial.

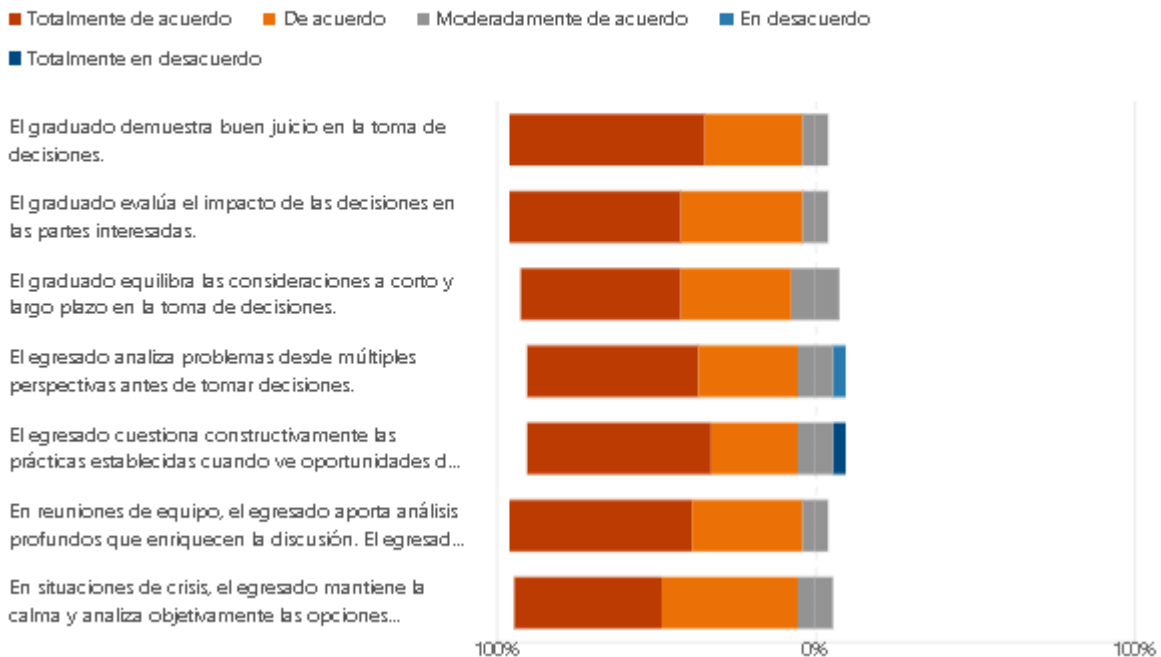
En cuanto a la disposición de los egresados para rechazar prácticas corruptas, los resultados muestran una fuerte postura ética. El 73,1% manifestó estar totalmente de acuerdo con esta afirmación, mientras que el 19,2% indicó estar de acuerdo y un 7,7% se mostró moderadamente de acuerdo. Por consiguiente, se infiere que los egresados presentan un firme rechazo a conductas inapropiadas.

Al mismo tiempo, se evaluó si los graduados admiten sus errores y buscan soluciones de manera inmediata. En este caso, el 50% de los encuestados estuvo totalmente de acuerdo, el 42,3% expresó estar de acuerdo, mientras que un 3,8% se mostró moderadamente de acuerdo y otro 3,8% en desacuerdo. En consecuencia, aunque la percepción es mayoritariamente positiva, existen algunas opiniones dispares respecto a este aspecto.

Por último, se les preguntó si los egresados tratan a empleados y clientes con respeto, sin importar su estatus. El 65,4% se mostró totalmente de acuerdo, el 26,9% de acuerdo, mientras que un 3,8% indicó estar moderadamente de acuerdo y otro 3,8% manifestó estar totalmente en desacuerdo. A pesar de las respuestas favorables, algunos participantes destacaron áreas de mejora en este aspecto.

Figura 9 Segunda sección, Capacidad Crítica

12. CAPACIDAD CRÍTICA



Fuente: elaboración propia

Esta sección buscó evaluar la capacidad de los egresados para analizar y tomar decisiones críticas. Los resultados reflejan una valoración mayormente positiva.

En primer lugar, se preguntó si los egresados demuestran buen juicio en la toma de decisiones. El 61,5% indicó estar totalmente de acuerdo, seguido del 30,8% que se mostró de acuerdo y un 7,7% que manifestó estar moderadamente de acuerdo. En efecto, estas respuestas sugieren que los egresados muestran habilidades sólidas en este aspecto.

Seguidamente, se evaluó si los graduados consideran el impacto de sus decisiones en las partes interesadas. Aquí, el 53,8% indicó estar totalmente de acuerdo, el 38,5% de acuerdo y el 7,7% moderadamente de acuerdo. De este modo, se concluye que los encuestados perciben un nivel considerable de conciencia en la toma de decisiones.

Ahora bien, se indagó si los egresados equilibran las consideraciones a corto y largo plazo. El 50% se mostró totalmente de acuerdo con esta afirmación, el 34,6% indicó estar de acuerdo y el 15,4% expresó estar moderadamente de acuerdo. Estos resultados indican que, aunque la percepción es positiva, aún existen oportunidades de mejora en este ámbito.

Por otro lado, se preguntó si los egresados analizan los problemas desde múltiples perspectivas antes de tomar decisiones. En esta pregunta, el 53,8% indicó estar totalmente de acuerdo, el 30,8% de acuerdo, el 11,5% moderadamente de acuerdo y el 3,8% en desacuerdo. A

pesar de las respuestas mayoritariamente positivas, algunos encuestados sugieren que este aspecto podría reforzarse.

Asimismo, se consultó si los graduados cuestionan constructivamente las prácticas establecidas cuando identifican áreas de mejora. Un 57,7% se mostró totalmente de acuerdo, un 26,9% de acuerdo, un 11,5% moderadamente de acuerdo y un 3,8% totalmente en desacuerdo. En este sentido, se infiere que los egresados están dispuestos a proponer cambios, aunque algunos participantes identifican oportunidades adicionales para fomentar esta actitud crítica.

De igual modo, se evaluó si en reuniones de equipo los egresados aportan análisis profundos y proponen soluciones basadas en datos y tendencias del mercado. El 57,7% indicó estar totalmente de acuerdo, el 34,6% de acuerdo y el 7,7% moderadamente de acuerdo. Por consiguiente, estos resultados sugieren que los graduados tienen una participación activa y valiosa en las dinámicas de equipo.

Finalmente, se preguntó si los egresados mantienen la calma y analizan objetivamente las opciones disponibles en situaciones de crisis. El 46,2% manifestó estar totalmente de acuerdo, el 42,3% de acuerdo y el 11,5% moderadamente de acuerdo. Esto demuestra que, aunque los egresados muestran capacidad para gestionar situaciones críticas, algunos participantes perciben margen para fortalecer aún más esta habilidad.

Figura 10 Tercera sección, Creatividad e Innovación

13. CREATIVIDAD E INNOVACIÓN

■ Totalmente de acuerdo ■ De acuerdo ■ Moderadamente de acuerdo ■ En desacuerdo
■ Totalmente en desacuerdo

El egresado propone ideas originales para mejorar procesos internos de la empresa. Ante problemas...



En sesiones de lluvia de ideas, el egresado aporta cosas frescas y fuera de lo común. El egresado ha...



Ante la escasez de recursos, el egresado encuentra formas creativas de hacer más con menos. El...



Fuente: elaboración propia

En esta sección se buscó evaluar la capacidad de los egresados para proponer ideas innovadoras, mantener un enfoque creativo y contribuir significativamente al desarrollo de sus áreas de trabajo. Las preguntas se diseñaron utilizando la escala Likert, permitiendo medir el grado de acuerdo con distintas afirmaciones sobre la creatividad e innovación de los egresados.

En primer lugar, se consultó si el egresado propone ideas originales para mejorar los procesos internos ante problemas recurrentes, enfocándose en encontrar soluciones duraderas en lugar de aplicar procesos temporales. En este aspecto, el 50% de los encuestados manifestó estar totalmente de acuerdo, el 34,6% expresó estar de acuerdo y el 15,4% se mostró moderadamente de acuerdo. Por lo tanto, se infiere que, aunque la percepción general es positiva, algunos participantes sugieren que esta capacidad podría fortalecerse en ciertos casos.

Por otra parte, se preguntó si en sesiones de lluvia de ideas el egresado aporta propuestas frescas y fuera de lo común, así como si ha implementado al menos una mejora significativa en su área de trabajo durante el último año. En esta pregunta, el 46,2% de los encuestados indicó estar totalmente de acuerdo, el 38,5% se mostró de acuerdo, el 11,5% expresó estar moderadamente de acuerdo y el 3,8% manifestó estar en desacuerdo. A partir de estos resultados,

se evidencia que la mayoría reconoce la capacidad innovadora de los egresados, aunque un pequeño grupo considera que aún hay margen para mejorar.

Asimismo, se evaluó si los egresados encuentran formas creativas de hacer más con menos ante la escasez de recursos y si fomentan un ambiente de trabajo que estimule la generación de nuevas ideas entre sus compañeros. Al respecto, el 50% de los participantes manifestó estar totalmente de acuerdo, el 34,6% indicó estar de acuerdo, el 11,5% se mostró moderadamente de acuerdo y el 3,8% expresó estar totalmente en desacuerdo. Estos resultados sugieren que, en términos generales, los egresados son percibidos como personas creativas, aunque algunos encuestados identifican oportunidades para mejorar en este aspecto.

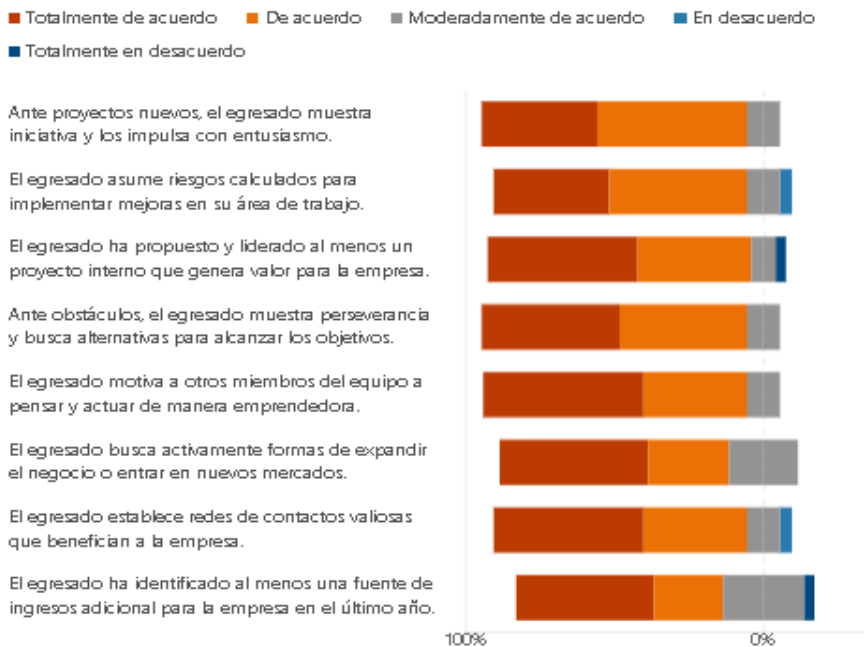
En esa misma línea, se preguntó si los egresados demuestran interés por mantenerse actualizados sobre las últimas tendencias. En este caso, el 61,5% manifestó estar totalmente de acuerdo, el 23,1% expresó estar de acuerdo y el 15,4% se mostró moderadamente de acuerdo. De esto se desprende que, aunque la mayoría de los participantes valora la actitud de actualización constante de los egresados, aún existe un porcentaje que señala posibles áreas de mejora en esta disposición.

Finalmente, se consultó si los egresados han implementado al menos una mejora significativa en su área de trabajo durante el último año. Los resultados reflejan que el 50% de los encuestados está totalmente de acuerdo con esta afirmación, el 38,5% se mostró de acuerdo y el 11,5% expresó estar moderadamente de acuerdo. Por lo tanto, aunque la percepción general es

positiva, algunos encuestados sugieren que se podrían generar más iniciativas innovadoras en el ámbito laboral.

Figura 11 Cuarta sección, Emprendimiento

14. EMPRENDIMIENTO



Fuente: elaboración propia

En esta sección, se indagó sobre las actitudes y acciones de los egresados en relación con el emprendimiento, destacando su capacidad para iniciar proyectos y generar valor dentro de sus organizaciones. Las preguntas se estructuraron con base en la escala Likert, permitiendo a los encuestados expresar su grado de acuerdo con diversas afirmaciones relacionadas con la iniciativa emprendedora de los egresados.

En primer lugar, se preguntó si, ante proyectos nuevos, el egresado demuestra iniciativa y los impulsa con entusiasmo. En este caso, el 38,5% de los encuestados manifestó estar totalmente de acuerdo, seguido del 50% que indicó estar de acuerdo, y un 11,5% que expresó estar moderadamente de acuerdo. Por lo tanto, se infiere que la mayoría de los egresados son percibidos como individuos proactivos y entusiastas al abordar nuevas oportunidades.

Por otra parte, se evaluó si el egresado asume riesgos calculados para implementar mejoras en su trabajo. Al respecto, el 38,5% de los participantes manifestó estar totalmente de acuerdo, el 46,2% se mostró de acuerdo, el 11,5% estuvo moderadamente de acuerdo, y un 3,8% indicó estar en desacuerdo. Estos resultados sugieren que, aunque un porcentaje significativo de egresados toma riesgos de manera calculada, hay quienes consideran que esta práctica podría ser más común.

Además, se consultó si el egresado ha propuesto y liderado al menos un proyecto interno que genere valor para la empresa. En esta pregunta, el 50% de los encuestados se mostró totalmente de acuerdo, el 38,5% estuvo de acuerdo, el 7,7% se manifestó moderadamente de acuerdo, y un 3,8% estuvo totalmente en desacuerdo. Estos datos revelan que, en general, los egresados son percibidos como líderes proactivos en la creación de proyectos que aportan al crecimiento de sus organizaciones.

Igualmente, se preguntó si, ante obstáculos, el egresado muestra perseverancia y busca alternativas para alcanzar los objetivos. En este sentido, el 46,2% de la población encuestada

expresó estar totalmente de acuerdo, el 42,3% se mostró de acuerdo, y el 11,5% estuvo moderadamente de acuerdo. Por lo tanto, se puede afirmar que los egresados tienden a mantener una actitud resiliente y flexible frente a los desafíos.

En cuanto a la capacidad de motivar a otros miembros del equipo a pensar y actuar de manera emprendedora, el 53,8% de la población encuestada manifestó estar totalmente de acuerdo, el 34,6% se mostró de acuerdo, y el 11,5% estuvo moderadamente de acuerdo. Esto indica que, en general, los egresados poseen habilidades para inspirar a sus colegas hacia un enfoque emprendedor.

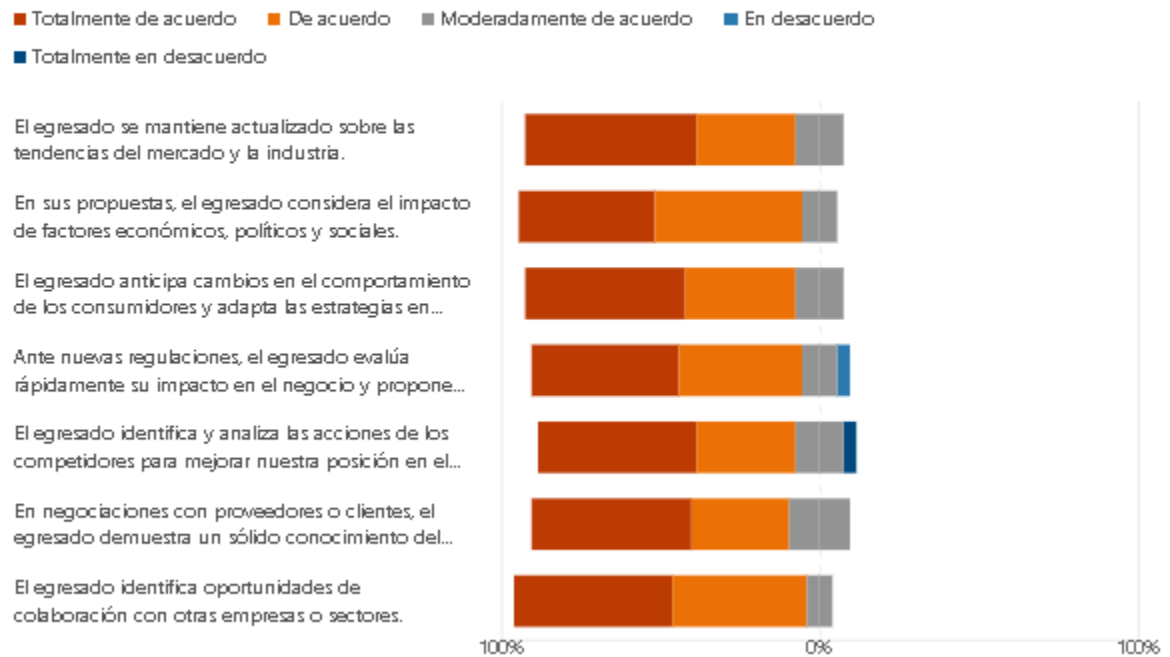
Se indagó también sobre si el egresado busca activamente formas de expandir el negocio o entrar en nuevos mercados. En este caso, el 50% de la población encuestada manifestó estar totalmente de acuerdo, el 26,9% estuvo de acuerdo, y el 23,1% se mostró moderadamente de acuerdo. A partir de estos resultados, se infiere que existe una sólida disposición entre los egresados para explorar nuevas oportunidades de negocio.

Por otra parte, se preguntó si el egresado establece redes de contacto valiosas que benefician a la empresa. En esta afirmación, el 50% de los encuestados se mostró totalmente de acuerdo, el 34,6% estuvo de acuerdo, el 11,5% expresó estar moderadamente de acuerdo, y un 3,8% estuvo en desacuerdo. Esto sugiere que los egresados valoran la creación de conexiones que pueden potenciar el desarrollo organizacional.

Finalmente, se consultó si el egresado ha identificado al menos una fuente de ingresos adicional para la empresa en el último año. Al respecto, el 46,2% de la población encuestada manifestó estar totalmente de acuerdo, el 23,1% se mostró de acuerdo, el 26,9% estuvo moderadamente de acuerdo, y un 3,8% expresó estar totalmente en desacuerdo. Estos resultados revelan que, aunque muchos egresados han contribuido a identificar nuevas oportunidades de ingresos, hay un porcentaje que indica que esta práctica podría ser más prevalente.

Figura 12 Quinta sección, Conocimiento del Entorno

15. CONOCIMIENTO DEL ENTORNO



Fuente: elaboración propia

En la sección correspondiente al conocimiento del entorno, se indagó sobre cómo los egresados se mantienen informados y cómo aplican este conocimiento en su ámbito profesional. Se utilizó una escala Likert para que los encuestados pudieran expresar su grado de acuerdo con diversas afirmaciones relacionadas con la comprensión y adaptación al entorno del mercado.

En primer lugar, se preguntó si el egresado se mantiene actualizado sobre las tendencias del mercado y la industria. En este aspecto, el 53,8% de la población encuestada afirmó estar totalmente de acuerdo, seguido por un 30,8% que manifestó estar de acuerdo y un 15,4% que estuvo moderadamente de acuerdo. De este modo, se evidencia que una mayoría significativa de egresados reconoce la importancia de estar al tanto de las tendencias relevantes en su sector.

A continuación, se indagó si en sus propuestas, el egresado considera el impacto de factores económicos, políticos y sociales. En esta pregunta, el 42,3% de los encuestados manifestó estar totalmente de acuerdo, el 46,2% estuvo de acuerdo, y el 11,5% se mostró moderadamente de acuerdo. Por lo tanto, se puede inferir que la mayoría de los egresados integra un análisis holístico de su entorno en sus propuestas, lo cual es fundamental para la toma de decisiones informadas.

Posteriormente, se preguntó si el egresado anticipa cambios en el comportamiento de los consumidores y adapta las estrategias en consecuencia. Al respecto, el 50% de la población encuestada manifestó estar totalmente de acuerdo, seguido de un 34,6% que indicó estar de acuerdo, y un 15,4% que expresó estar moderadamente de acuerdo. Esto sugiere que los egresados son proactivos en la identificación de cambios en el mercado y ajustan sus estrategias para satisfacer mejor las necesidades de los consumidores.

Además, se consultó si, ante nuevas regulaciones, el egresado evalúa rápidamente su impacto en el negocio y propone ajustes. En este sentido, el 46,2% de los participantes manifestó

estar totalmente de acuerdo, el 38,5% estuvo de acuerdo, el 11,5% se mostró moderadamente de acuerdo, y un 3,8% estuvo en desacuerdo. Estos resultados indican que, en general, los egresados son conscientes de la importancia de adaptarse a cambios regulatorios, aunque un pequeño porcentaje expresa desacuerdo en esta afirmación.

Se indagó también sobre si el egresado identifica y analiza las acciones de los competidores para mejorar su posición en el mercado. En este caso, el 50% de la población encuestada manifestó estar totalmente de acuerdo, el 30,8% estuvo de acuerdo, el 15,4% se mostró moderadamente de acuerdo, y un 3,8% estuvo totalmente en desacuerdo. Estos datos revelan que los egresados tienen una actitud proactiva respecto a la competencia, utilizando esta información para mejorar su desempeño.

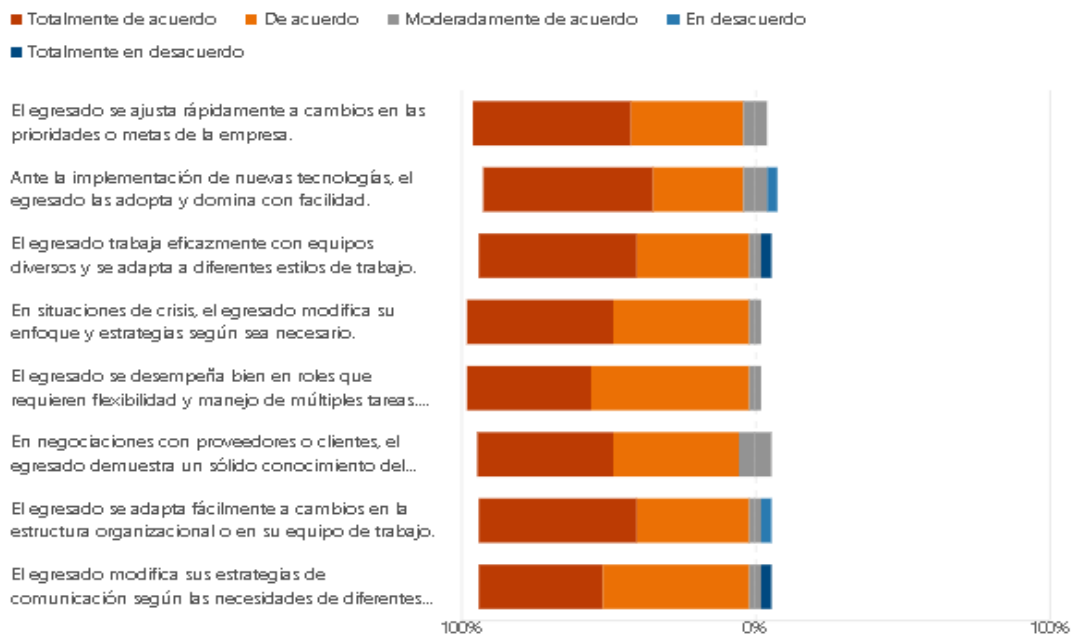
En la pregunta sobre si, en negociaciones con proveedores o clientes, el egresado demuestra un sólido conocimiento del sector, el 50% de los encuestados manifestó estar totalmente de acuerdo, el 30,8% estuvo de acuerdo, y el 19,2% estuvo moderadamente de acuerdo. Estos resultados sugieren que la mayoría de los egresados están bien informados y son competentes en su área, lo que les permite realizar negociaciones efectivas.

Finalmente, se consultó si el egresado identifica oportunidades de colaboración con otras empresas o sectores. En este caso, el 50% de la población encuestada manifestó estar totalmente de acuerdo, el 42,3% estuvo de acuerdo, y el 7,7% estuvo moderadamente de acuerdo. Esto indica que los egresados no solo buscan el desarrollo individual de sus empresas, sino que

también están abiertos a crear sinergias y colaboraciones que puedan enriquecer su entorno profesional.

Figura 13 Sexta sección, Adaptabilidad

16. ADAPTABILIDAD



Fuente: elaboración propia

La adaptabilidad de los egresados se manifiesta de diversas maneras en su desempeño profesional. En primer lugar, el 53,8% de los encuestados expresó estar totalmente de acuerdo en que se ajustan rápidamente a cambios en las prioridades o metas de la empresa. Esto refleja una

característica esencial en el entorno laboral actual, donde la flexibilidad y la capacidad de respuesta ante situaciones imprevistas son fundamentales. Además, un 57,7% coincidió en que ante la implementación de nuevas tecnologías, los egresados las adoptan y dominan con facilidad. Esta habilidad para aprender y adaptarse a las herramientas modernas es crucial para el éxito en un mundo laboral cada vez más digitalizado.

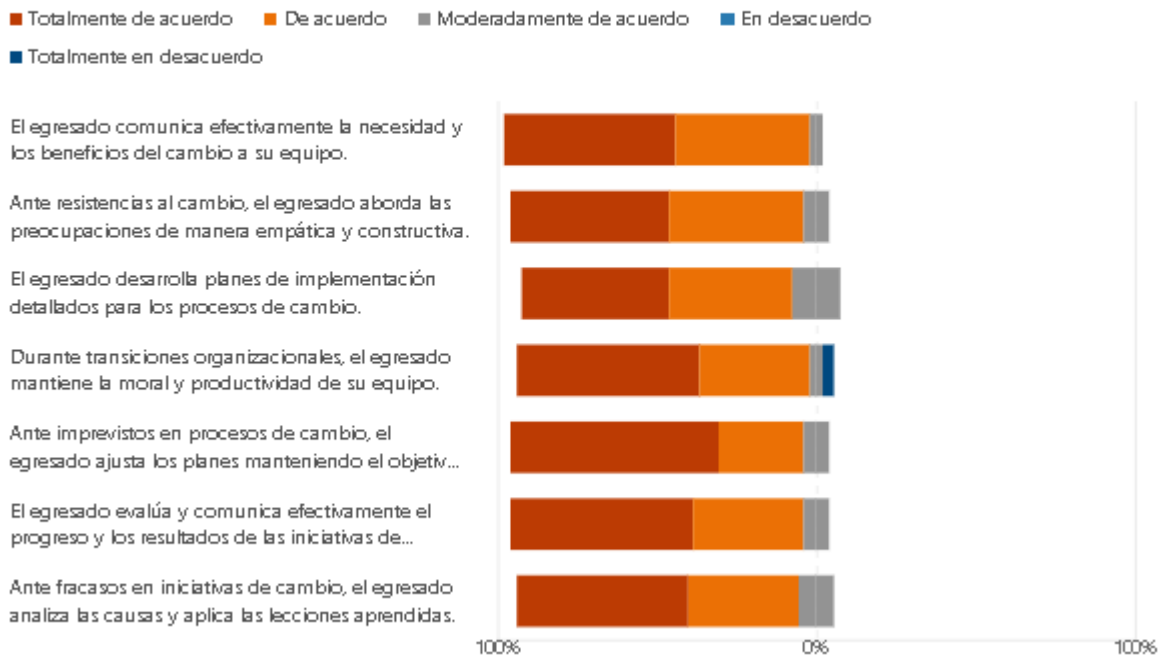
Por otra parte, el 53,8% de la población encuestada afirmó que los egresados trabajan eficazmente con equipos diversos y se adaptan a diferentes estilos de trabajo. Esto indica que no solo son flexibles en su enfoque, sino que también son capaces de colaborar en entornos multiculturales y multidisciplinarios. Igualmente, el 50% de los encuestados señaló que en situaciones de crisis, los egresados modifican su enfoque y estrategias según sea necesario. Esta capacidad para ajustar tácticas y mantener el rumbo en tiempos difíciles resalta su resiliencia y capacidad de liderazgo.

En esta misma línea, el 42,3% de los encuestados estuvo totalmente de acuerdo en que los egresados se desempeñan bien en roles que requieren flexibilidad y manejo de múltiples áreas. Esto pone de manifiesto la versatilidad de los egresados, quienes no solo se adaptan a diferentes funciones, sino que también pueden gestionar diversas responsabilidades simultáneamente. De hecho, se observó que ante una retroalimentación constructiva, el 42,3% de la población expresó que el egresado ajusta su comportamiento y mejora su desempeño, evidenciando una actitud proactiva hacia el aprendizaje continuo.

Finalmente, un aspecto notable es que el 53,8% de los encuestados manifestó que los egresados se adaptan fácilmente a cambios en la estructura organizacional o en su equipo de trabajo. Esta capacidad de adaptarse a nuevas dinámicas laborales es un indicador claro de la preparación de los egresados para enfrentar los desafíos del entorno empresarial actual. Por lo tanto, se puede concluir que la adaptabilidad es una competencia clave que los egresados han desarrollado, lo que les permite ser valiosos activos en cualquier organización.

Figura 14 Séptima sección, Gestión del Cambio

17. GESTIÓN DEL CAMBIO



Fuente: elaboración propia

La gestión del cambio es un aspecto fundamental en el desarrollo profesional de los egresados, dado que implica la capacidad de liderar y facilitar transformaciones en el entorno laboral (Portal Iberdrola, 2024). En primer lugar, se destaca que el 53,8% de los encuestados expresó estar totalmente de acuerdo en que los egresados comunican efectivamente la necesidad y los beneficios del cambio a su equipo. Esto indica que la mayoría se siente capaz de transmitir la importancia de las iniciativas de cambio, lo cual es esencial para asegurar la comprensión y aceptación de los mismos.

Por otra parte, al abordar la resistencia al cambio, el 50% de los encuestados estuvo totalmente de acuerdo en que los egresados abordan las preocupaciones de manera empática y constructiva. Este resultado resalta la habilidad de los egresados para manejar objeciones de forma comprensiva, lo que contribuye a un ambiente de trabajo más colaborativo. Igualmente, cuando se preguntó si desarrollan planes de implementación detallados para los procesos de cambio, un 46,2% estuvo totalmente de acuerdo. Esto sugiere que los egresados valoran la planificación en la ejecución de cambios, lo cual es crucial para minimizar la incertidumbre y maximizar la efectividad de las iniciativas.

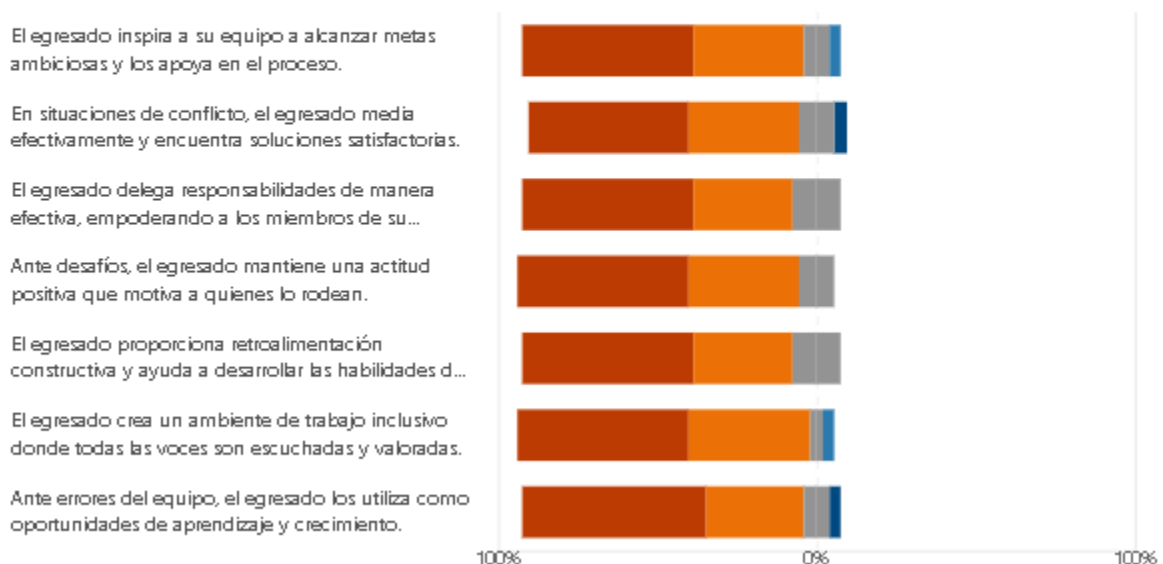
En esta misma línea, el 57,7% de los encuestados manifestó que los egresados son capaces de mantener la moral y productividad de su equipo durante transiciones organizacionales. Esto es especialmente relevante en momentos de incertidumbre, donde el liderazgo y la capacidad de motivar a otros son esenciales para el éxito del cambio. De hecho, un 65,4% estuvo totalmente de acuerdo en que los egresados ajustan los planes ante imprevistos, lo que demuestra su capacidad para ser resilientes y adaptativos en entornos dinámicos.

Finalmente, al evaluar y comunicar el progreso y resultados de las iniciativas de cambio, un notable 57,7% estuvo totalmente de acuerdo con que los egresados son proactivos en el seguimiento de estas iniciativas. Esto implica que no solo son responsables en su implementación, sino que también están comprometidos con la mejora continua. Por último, en relación a la capacidad de aprender de los fracasos, el 53,8% afirmó que los egresados analizan las causas y aplican las lecciones aprendidas. De este modo, se evidencia que los egresados no solo gestionan el cambio de manera efectiva, sino que también están dispuestos a evolucionar y crecer a partir de sus experiencias, lo que es fundamental para su desarrollo profesional a largo plazo.

Figura 15 Octava sección, Liderazgo

18. LIDERAZGO

■ Totalmente de acuerdo
 ■ De acuerdo
 ■ Moderadamente de acuerdo
 ■ En desacuerdo
 ■ Totalmente en desacuerdo



Fuente: elaboración propia

El liderazgo es un aspecto central en el desempeño de los egresados, ya que permite orientar al equipo hacia el logro de metas comunes (Linked in, 2023). En primer lugar, la encuesta reveló que el 53,8% de los encuestados está totalmente de acuerdo en que el egresado inspira a su equipo para alcanzar metas ambiciosas y los apoya durante el proceso. Esto refleja una capacidad significativa para motivar y acompañar a sus colaboradores en la consecución de objetivos. Por otra parte, el 34,6% expresó estar de acuerdo con esta afirmación, lo que refuerza la percepción positiva del liderazgo de los egresados, mientras que solo un 7,7% manifestó estar moderadamente de acuerdo y un 3,8% en desacuerdo, sugiriendo áreas de mejora en ciertos contextos.

En esa misma línea, se evaluó la habilidad de los egresados para mediar en situaciones de conflicto. Un 50% de los encuestados señaló estar totalmente de acuerdo con que el egresado encuentra soluciones satisfactorias en estos casos. De manera similar, el 34,6% expresó estar de acuerdo, lo que refleja un consenso en la capacidad de los egresados para gestionar conflictos de manera efectiva. Sin embargo, un 11,5% se mostró moderadamente de acuerdo y un 3,8% en desacuerdo, lo cual indica que aún puede haber desafíos en su gestión de estas situaciones.

Por otro lado, al ser consultados sobre la delegación de responsabilidades, el 53,8% de los encuestados coincidió en estar totalmente de acuerdo en que los egresados delegan eficazmente, empoderando a los miembros del equipo. Igualmente, un 30,8% estuvo de acuerdo con esta afirmación, reflejando que la mayoría percibe esta habilidad como una fortaleza. No obstante, un 15,4% indicó estar moderadamente de acuerdo, lo cual sugiere que algunos

egresados podrían mejorar en la asignación de responsabilidades para fomentar una mayor autonomía.

Aunado a lo anterior, se destacó que el egresado mantiene una actitud positiva en medio de desafíos, motivando a su equipo. Un 53,8% de los encuestados manifestó estar totalmente de acuerdo en este aspecto, mientras que un 34,6% estuvo de acuerdo, lo que evidencia una clara tendencia hacia un liderazgo optimista. Sin embargo, un 11,5% manifestó estar moderadamente de acuerdo, lo que indica que no todos los egresados logran mantener esa actitud en circunstancias complejas.

De este modo, los resultados también reflejan que los egresados crean ambientes de trabajo inclusivos donde todas las voces son escuchadas y valoradas. El 53,8% afirmó estar totalmente de acuerdo con esta afirmación, mientras que un 38,5% expresó estar de acuerdo, lo que demuestra un compromiso hacia la diversidad y la inclusión. Sin embargo, un 3,8% se mostró moderadamente de acuerdo y otro 3,8% en desacuerdo, lo que sugiere que algunos egresados podrían mejorar en la creación de espacios más inclusivos.

Por último, se destacó la capacidad del egresado para convertir errores en oportunidades de aprendizaje y crecimiento. Un 57,7% de los encuestados afirmó estar totalmente de acuerdo en este aspecto, lo que refuerza la percepción de que los egresados promueven una cultura de mejora continua. Asimismo, el 30,8% indicó estar de acuerdo, mientras que un 7,7% se mostró moderadamente de acuerdo y un 3,8% totalmente en desacuerdo, lo que indica que, aunque la

mayoría valora los errores como oportunidades, algunos egresados aún podrían fortalecer este enfoque.

En síntesis, los resultados reflejan que los egresados demuestran competencias de liderazgo significativas, especialmente en la motivación del equipo, la gestión de conflictos, y la promoción de entornos inclusivos. Sin embargo, también se identifican oportunidades de mejora en cuanto a la delegación de responsabilidades y la gestión de errores, lo que sugiere la necesidad de seguir desarrollando estas habilidades para potenciar su desempeño como líderes efectivos en entornos profesionales dinámicos.

Resultados del Focus Group

La realización del focus group permitió recoger las percepciones de un grupo estratégico de empresarios, cuidadosamente seleccionados bajo criterios que incluyeron su posición gerencial o de propiedad en empresas representativas de sectores como servicios, comercio, finanzas e industria. Este enfoque garantizó que las discusiones reflejaran las necesidades y expectativas reales del mercado laboral en Girardot y regiones cercanas, priorizando la voz de líderes que enfrentan de manera directa los retos del talento humano en sus organizaciones. A través de este ejercicio, se lograron identificar competencias críticas requeridas en los profesionales de administración, junto con áreas de oportunidad esenciales para su desarrollo y alineación con las demandas empresariales.

Participaron empresas del sector privado y público, seleccionadas en función de su contribución al dinamismo económico de la región. El perfil de los participantes asegura una

visión informada, ya que todos ocupaban cargos de toma de decisiones, ofreciendo perspectivas valiosas sobre el desempeño profesional y las expectativas respecto a los egresados.

El focus group se consolidó como una herramienta fundamental para este análisis, al fomentar un espacio de interacción cualitativa que permitió explorar a profundidad las opiniones y percepciones de los empresarios. En este contexto, el método Delphi complementó el enfoque al estructurar y validar las rondas de discusión, logrando un consenso informado que aumentó la solidez de los hallazgos. La interacción entre ambas metodologías no solo fortaleció la comprensión de las demandas del mercado laboral, sino que también potenció la capacidad de proponer ajustes significativos al programa académico, alineándolo con las tendencias del entorno empresarial. Este enfoque integrador refuerza los resultados de la investigación, subrayando la pertinencia y el impacto positivo de adaptar los procesos formativos a las dinámicas reales del mercado.

Lo anterior expone que los análisis cualitativos a través del focus group y con el acompañamiento de empresarios complementa y robustece los resultados obtenidos en las encuestas, ofreciendo una perspectiva cualitativa sobre el desempeño de los egresados. En primer lugar, los participantes resaltan que los egresados con mayor experiencia se distinguen por su responsabilidad y entrega, lo cual es fruto del tiempo y las vivencias adquiridas. Sin embargo, por el contrario, aquellos recién titulados tienden a mostrar menor compromiso y liderazgo, atribuyendo este comportamiento a factores generacionales y a la idiosincrasia del egresado joven. Es decir, los empresarios perciben que los nuevos profesionales no temen abandonar sus empleos fácilmente, lo que refleja un cambio en las expectativas laborales.

Tabla 3 Hallazgos del Focus Group

El apartado de Resultados del Focus Group del cuadro que se presenta a continuación destaca las percepciones de los empresarios sobre las competencias y áreas de mejora de los egresados del programa de Administración de Empresas de la Universidad de Cundinamarca

Aspecto Evaluado	Hallazgos	Recomendaciones
Compromiso y Liderazgo	Los egresados con experiencia muestran mayor entrega y responsabilidad. Sin embargo, los más jóvenes carecen de liderazgo y compromiso. El cambio generacional influye en la falta de permanencia laboral.	Fomentar en los estudiantes el compromiso organizacional y liderazgo, alineando expectativas con el entorno empresarial.
Enfoque en Emprendimiento	Se valora el énfasis en emprendimiento. Sin embargo, preocupa la falta de empatía hacia la organización y el compromiso.	Reforzar el sentido de pertenencia y el amor regional para generar mayor conexión con las empresas locales.
Ética Profesional	La ética es una falencia general en el país. Aunque los egresados aportan positivamente, se evidencia falta de tacto y sentido humano, especialmente en áreas de la salud.	Fortalecer la formación en valores éticos y habilidades humanísticas para mejorar la calidad profesional.
Actitudes Negativas	Algunos egresados buscan el mínimo esfuerzo e incluso afectan negativamente la organización.	Inculcar una cultura de esfuerzo y responsabilidad, promoviendo la importancia del trabajo sostenido.
Desconexión entre Teoría y Práctica	Existe una brecha significativa entre lo aprendido en la universidad y lo que se necesita en el entorno laboral.	Mejorar la integralidad de las prácticas profesionales para que los estudiantes apliquen de manera efectiva lo aprendido.
Competencias Blandas	Se perciben deficiencias en habilidades interpersonales como comunicación, trabajo en equipo y liderazgo.	Fortalecer las competencias blandas en los programas académicos para una inserción laboral más efectiva.
Redacción y Coherencia	Los empresarios notan carencias en la capacidad de redacción y en la coherencia del discurso de los egresados.	Fomentar la mejora en habilidades de redacción y comunicación clara desde los procesos formativos.
Gestión Financiera	Hay necesidad de que los egresados desarrollen habilidades en gestión financiera a partir de casos reales.	Incorporar más prácticas basadas en situaciones financieras reales durante la formación académica.

Fuente: elaboración propia

Ahora bien, aunque los empresarios valoran positivamente el enfoque hacia el emprendimiento que la universidad fomenta, también expresan preocupación por la falta de compromiso y empatía de algunos egresados hacia las organizaciones. En esa misma línea, sugieren que es necesario reforzar el amor por la región y fomentar una mayor cultura de esfuerzo y perseverancia. En efecto, proponen que se incentive a los estudiantes a desarrollar la auto capacitación y el aprendizaje autodidacta, ya que consideran fundamental que los futuros profesionales se orienten hacia el crecimiento constante.

Aunado a esto, el tema de la ética profesional surge como una preocupación importante. Los empresarios coinciden en que la falta de ética es un problema generalizado en el país, aunque destacan que, en términos generales, los egresados aportan de manera positiva a las organizaciones. No obstante, señalan que algunos profesionales carecen de tacto y sentido humano, especialmente en carreras relacionadas con la salud. Por lo tanto, sugieren que se debe fortalecer la formación en valores éticos y humanísticos, para garantizar un enfoque más integral en la práctica profesional.

Por otra parte, los empresarios advierten sobre una actitud que observan en ciertos egresados, quienes buscan cumplir con el mínimo esfuerzo y, en algunos casos, parecen “desangrar” a las organizaciones. En ese contexto, recalcan la importancia de inculcar una mentalidad de responsabilidad y esfuerzo sostenido, alineando la preparación académica con las expectativas empresariales. Así, consideran esencial que la universidad forme egresados que comprendan y asuman el compromiso necesario para el éxito organizacional.

Asimismo, una de las críticas más recurrentes en el Focus Group es la desconexión entre la teoría y la práctica que perciben en la formación de los estudiantes. Los empresarios insisten en que es necesario mejorar la integralidad de las prácticas profesionales para permitir que los estudiantes puedan aplicar los conocimientos adquiridos de manera efectiva. De igual modo, subrayan la importancia de desarrollar competencias blandas, como la comunicación y el trabajo en equipo, pues estas habilidades son fundamentales en el entorno laboral actual.

Por último, destacan que es necesario fortalecer las habilidades de redacción y expresión escrita de los egresados, así como su capacidad de gestión financiera. En este sentido, proponen que se priorice el uso de casos reales en el proceso de enseñanza, de modo que los estudiantes desarrollen competencias prácticas que les permitan enfrentar situaciones del mundo laboral con mayor eficacia. En conclusión, las observaciones de los empresarios ofrecen una guía clara para mejorar los programas académicos y asegurar una formación más integral, orientada al desarrollo profesional y al éxito en las organizaciones.

CAPITULO II: ANÁLISIS DE LA RELACIÓN ENTRE LAS FORTALEZAS Y DEBILIDADES CON EL PROPÓSITO DE FORMACIÓN, PERFILES Y PLAN DE ESTUDIOS DEL PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS GRADUADOS DEL PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA SECCIONAL GIRARDOT.

En primer lugar, las encuestas y el focus group revelan aspectos positivos que se alinean con el propósito de formación del programa de Administración de Empresas. Y es que los egresados destacan por su capacidad para la toma de decisiones estratégicas, actitud emprendedora, y solución de problemas, competencias esenciales que el plan de estudios busca desarrollar. Además, el enfoque en la responsabilidad social y ética es una fortaleza significativa, pues responde a las exigencias de un mercado que demanda profesionales con integridad. Por otra parte, el programa garantiza una estructura curricular completa, integrando áreas funcionales clave como finanzas, mercadeo, y estrategia, lo que contribuye al desarrollo de competencias empresariales prácticas. En ese mismo contexto, la formación interdisciplinaria propuesta asegura una visión amplia que permite a los egresados gestionar diferentes desafíos organizacionales.

Sin embargo, a pesar de estas fortalezas, las encuestas muestran debilidades significativas, especialmente en el desarrollo de habilidades blandas como la comunicación efectiva, el liderazgo, y el trabajo en equipo. De otro modo, aunque la formación integral del programa incluye componentes socio-humanistas, estas habilidades no se desarrollan al nivel que exigen las empresas. Por ello, los egresados enfrentan dificultades para comunicar sus ideas y liderar equipos de manera eficiente, lo que representa un obstáculo para asumir roles estratégicos en sus empleos. En contraste con la formación técnica sólida que reciben, la falta de habilidades interpersonales limita su capacidad de adaptación a ambientes colaborativos. En consecuencia, esta situación sugiere que es necesario reforzar los procesos académicos que promuevan competencias comunicativas y de liderazgo práctico.

Ahora bien, un problema adicional identificado por los participantes del focus group es la limitada exposición práctica de los estudiantes al entorno empresarial. Aunque el currículo incluye proyectos de emprendimiento, la falta de prácticas profesionales estructuradas reduce la oportunidad de aplicar conocimientos en escenarios reales. De este modo, los egresados enfrentan desafíos al intentar transferir lo aprendido en la universidad a situaciones laborales complejas. En efecto, si bien el enfoque metodológico del programa ofrece herramientas conceptuales, se percibe una desconexión con las demandas empresariales emergentes, como la transformación digital y la sostenibilidad. Por consiguiente, resulta necesario fortalecer la vinculación del programa con el sector empresarial mediante pasantías y proyectos colaborativos.

En esa misma línea, la flexibilidad curricular es otra fortaleza del programa, ya que brinda a los estudiantes la opción de elegir asignaturas electivas según sus intereses. Aun así, los resultados sugieren que esta flexibilidad no se está aprovechando completamente. Tal vez esto se deba a una oferta limitada de materias relevantes o a la falta de orientación académica adecuada. Al respecto, se hace necesario ampliar la variedad de electivas disponibles en áreas emergentes, como inteligencia artificial o sostenibilidad, para que los estudiantes puedan adquirir competencias más alineadas con las necesidades actuales del mercado laboral. Por otra parte, aunque el enfoque multidimensional del aprendizaje es innovador, su impacto práctico no es claro para los empleadores, lo que indica la necesidad de mejorar su integración en la experiencia educativa.

A partir de estas afirmaciones, se puede deducir que el desempeño laboral de los egresados refleja tanto fortalezas como debilidades del programa. Por ejemplo, la orientación emprendedora y la capacidad para resolver problemas les permite adaptarse y asumir roles de gestión con éxito. Sin embargo, las carencias en habilidades comunicativas y trabajo en equipo limitan su crecimiento hacia posiciones estratégicas. Por lo tanto, aunque el programa logra una formación académica adecuada, debe reforzar aspectos transversales que aseguren un mejor desempeño profesional.

Es entonces que, a manera de reflexión esta investigación deja ver que es necesario realizar ajustes para cerrar las brechas identificadas y mejorar la pertinencia del programa. Por esta razón, se recomienda fortalecer la oferta de prácticas empresariales, así como desarrollar talleres específicos que fomenten habilidades de comunicación y liderazgo. Asimismo, resulta prioritario actualizar las materias electivas para incluir contenidos que respondan a los desafíos emergentes. En virtud de los resultados, mantener un proceso de retroalimentación continua con los empleadores permitirá ajustar el perfil del egresado a las demandas del entorno. En última instancia, esto garantizará que los estudiantes estén mejor preparados para enfrentar los retos del mercado laboral actual.

CAPITULO III: HALLAZGOS DE LA RELACIÓN PROPUESTA, CON BASE EN LOS RESULTADOS DEL ANÁLISIS

Fortalezas Alineadas con el Propósito Formativo

En primer lugar, la capacidad para la toma de decisiones estratégicas y la orientación emprendedora es uno de los aspectos más destacados en el perfil de los egresados del programa de Administración de Empresas. Los estudiantes desarrollan habilidades orientadas a la resolución de problemas y la creación de empresas, lo que refleja su formación como líderes empresariales y gestores innovadores. Es así como este resultado coincide plenamente con el objetivo del programa, cuyo propósito es formar profesionales capaces de liderar organizaciones y generar soluciones estratégicas. En tal sentido, los egresados no solo cumplen con las expectativas del plan de estudios, sino que también fortalecen el tejido empresarial al emprender proyectos propios.

Aunado a esto, la formación en responsabilidad social y ética profesional es otro de los pilares fundamentales del programa, lo que contribuye significativamente al desempeño de los graduados en el ámbito laboral. Ahora bien, la sensibilidad ética que caracteriza a los egresados se traduce en un compromiso con la sostenibilidad y la gestión responsable de las organizaciones, cumpliendo así con el propósito institucional de formar profesionales íntegros. En efecto, este enfoque responde al compromiso del programa con el desarrollo sostenible, alineando las acciones de los estudiantes y egresados con las demandas sociales y ambientales del entorno actual.

Por otra parte, la visión interdisciplinaria del currículo, que abarca áreas como finanzas, mercadeo, logística y recursos humanos, ofrece a los estudiantes una formación integral que los

habilita para adaptarse a diversas áreas funcionales dentro de las organizaciones. De este modo, la interdisciplinariedad del plan de estudios permite que los egresados se enfrenten con éxito a los desafíos de un entorno empresarial cada vez más globalizado. Asimismo, esta estructura favorece una preparación más completa, asegurando que los profesionales puedan responder de manera efectiva a las dinámicas y retos que caracterizan tanto a los mercados locales como internacionales.

Debilidades en Habilidades Blandas y Trabajo Colaborativo

A pesar de las fortalezas observadas, existen áreas críticas que representan un desafío en la formación de los egresados, particularmente en el desarrollo de habilidades comunicativas y de liderazgo. Si bien el plan de estudios promueve competencias estratégicas y emprendedoras, los resultados del análisis indican que los graduados presentan dificultades al momento de comunicarse de manera clara y efectiva en entornos profesionales. De este modo, estas deficiencias obstaculizan su capacidad para liderar equipos y ocupar posiciones estratégicas en las organizaciones. Esto refleja una brecha entre la teoría impartida y la práctica profesional que demanda habilidades más refinadas en la gestión de personas.

En ese mismo contexto, el trabajo en equipo y la adaptación a entornos interdisciplinarios emergen como áreas de oportunidad importantes. Aunque el plan académico fomenta la colaboración a través de diversas actividades, en la práctica los egresados encuentran dificultades para adaptarse a dinámicas de equipo y ambientes laborales diversos. Por ejemplo, a menudo se evidencian problemas al integrarse en equipos multidisciplinarios, lo que limita su desempeño en contextos donde la cooperación entre áreas es fundamental. En consecuencia, esta situación

podría estar relacionada con la necesidad de fortalecer aún más los espacios formativos que promuevan experiencias reales de trabajo colaborativo y la resolución de conflictos.

Por otra parte, esta brecha en las habilidades blandas sugiere que, aunque la formación técnica del programa es sólida, se requieren estrategias adicionales que refuercen competencias sociales y comunicativas. En efecto, la importancia de habilidades como la escucha activa, la empatía y la capacidad para liderar con asertividad se vuelve crucial en un entorno laboral moderno que valora tanto las competencias técnicas como las humanas. De lo anterior se desprende que la integración de herramientas metodológicas más dinámicas, como simulaciones empresariales y proyectos colaborativos, podría contribuir a reducir estas carencias y preparar mejor a los estudiantes para enfrentar los desafíos del mercado laboral.

En definitiva, estos hallazgos resaltan la necesidad de equilibrar las competencias técnicas con un enfoque más profundo en el desarrollo de habilidades blandas y colaborativas. Por lo tanto, el programa de Administración de Empresas podría beneficiarse de un enfoque pedagógico que fortalezca estas áreas mediante actividades prácticas y espacios de interacción interdisciplinaria. De esta forma, se lograría alinear más estrechamente el perfil del egresado con las demandas del entorno empresarial contemporáneo, facilitando su inserción en el mercado laboral y su crecimiento hacia posiciones estratégicas.

Desconexión entre la Teoría y la Práctica Profesional

Por otro lado, la desconexión entre la teoría y la práctica profesional representa un reto significativo en la formación de los graduados del programa de Administración de Empresas. En primer lugar, se ha evidenciado una falta de integración práctica en el plan de estudios. A pesar

de que se imparten conocimientos teóricos relevantes, la limitada exposición a escenarios empresariales reales dificulta que los estudiantes puedan aplicar lo aprendido de manera efectiva en el entorno laboral. Esta brecha no solo afecta la confianza de los egresados al enfrentarse a situaciones reales, sino que también se traduce en un obstáculo para su desempeño inmediato al ingresar al mercado laboral. En este sentido, es imperativo que el currículo incluya más elementos prácticos que faciliten la transferencia de conocimientos y habilidades adquiridos en el aula a situaciones del mundo real.

En adición, las oportunidades limitadas en pasantías y proyectos empresariales agravan esta desconexión. Aunque el programa promueve el emprendimiento como eje central de su formación, la oferta de prácticas profesionales y proyectos aplicados es insuficiente. Esto reduce la experiencia directa de los estudiantes con los desafíos empresariales, lo que podría ser crucial para su desarrollo profesional. Por lo tanto, la falta de experiencias prácticas se convierte en un impedimento que limita la capacidad de los graduados para enfrentar situaciones complejas y dinámicas que caracterizan el entorno laboral actual.

En consecuencia, es fundamental que el programa de Administración de Empresas implemente estrategias que fortalezcan la vinculación con el sector empresarial. Por ejemplo, desarrollar alianzas estratégicas con empresas locales para facilitar pasantías y proyectos de consultoría podría ofrecer a los estudiantes una valiosa experiencia práctica. A su vez, esto permitiría a los egresados no solo aplicar sus conocimientos, sino también adquirir habilidades prácticas y de resolución de problemas que son esenciales para su éxito en el ámbito laboral.

De este modo, es evidente que cerrar la brecha entre teoría y práctica no solo beneficiaría a los estudiantes en su formación integral, sino que también mejoraría la percepción del programa entre los empleadores. Por lo tanto, para lograr una formación más efectiva y pertinente, el programa debe revisar y ajustar su currículo, incorporando de manera más decidida elementos prácticos que respondan a las realidades del entorno empresarial. Así, se podrá asegurar que los graduados estén plenamente preparados para asumir los retos del mercado laboral, aumentando su competitividad y relevancia en el campo profesional.

Limitaciones en la Oferta y Aprovechamiento de Electivas

Aunado a la desconexión entre teoría y práctica, se identifican limitaciones en la oferta y aprovechamiento de materias electivas dentro del plan de estudios. En primer lugar, la falta de orientación en la selección de materias electivas ha llevado a que muchos estudiantes no puedan aprovechar al máximo la flexibilidad curricular que ofrece el programa. Esta situación puede atribuirse a una oferta reducida en áreas emergentes, como tecnología e innovación, lo que impide que los estudiantes puedan adquirir competencias relevantes que se alineen con las necesidades actuales del mercado laboral. Sin duda, esta deficiencia no solo afecta la experiencia educativa de los estudiantes, sino que también compromete su futura empleabilidad.

En ese mismo contexto, se hace evidente la necesidad de ampliar la oferta académica en temas emergentes. El mercado laboral actual demanda cada vez más competencias en áreas como transformación digital, sostenibilidad y analítica de datos. Sin embargo, estas temáticas no están suficientemente cubiertas en el currículo del programa, lo que limita la formación integral que deben recibir los futuros administradores. La carencia de asignaturas que aborden estas áreas puede resultar en un déficit de habilidades que los graduados deben poseer al momento de

ingresar al mundo laboral, lo que puede ser visto como una desventaja frente a otros candidatos que sí cuentan con estas competencias.

Por lo tanto, es fundamental que la Universidad de Cundinamarca reevalúe y amplíe su oferta de materias electivas, incorporando asignaturas que respondan a las demandas del mercado y las tendencias emergentes. Esto podría incluir, por ejemplo, cursos en marketing digital, gestión de la sostenibilidad y análisis de datos, que no solo enriquecerían el conocimiento de los estudiantes, sino que también aumentarían su competitividad en un entorno laboral en constante evolución.

Del mismo modo, se hace necesario establecer un sistema de acompañamiento académico que ayude a los estudiantes en la elección de sus materias electivas. Este acompañamiento podría incluir asesorías personalizadas que permitan a los estudiantes identificar sus intereses y necesidades, así como orientaciones sobre cómo seleccionar materias que potencien su perfil profesional. De este modo, los estudiantes estarían en una mejor posición para beneficiarse de la flexibilidad curricular, eligiendo materias que realmente complementen su formación y les brinden herramientas para enfrentar los desafíos del mundo empresarial.

En concordancia entre lo encontrado en las encuestas, el Focus Group y el PEP (Proyecto educativo del programa) hace reflexionar a las autoras de la presente investigación que la falta de una oferta robusta de electivas y de una adecuada orientación en su selección es un obstáculo que debe ser superado para asegurar una formación efectiva y pertinente. Por ende, se hace imprescindible que el programa de Administración de Empresas realice un esfuerzo por

actualizar y diversificar su currículum, garantizando así que los estudiantes estén equipados con las competencias necesarias para sobresalir en el entorno laboral actual.

Impacto del Enfoque Multidimensional del Aprendizaje

El enfoque multidimensional del aprendizaje propuesto por la Universidad de Cundinamarca se manifiesta como una fortaleza significativa en la formación de los estudiantes. Este enfoque, que integra las dimensiones cultural, disciplinar e institucional, busca cultivar un conocimiento integral que no solo abarca habilidades técnicas, sino también competencias interpersonales y éticas. En particular, el aporte significativo de la dimensión cultural y humanista resulta fundamental en la formación de profesionales con un enfoque más humano y comprometido con su entorno. Al fomentar el respeto a la diversidad y el entendimiento de contextos culturales, este enfoque permite que los graduados se conviertan en agentes de cambio en sus comunidades.

Sin embargo, a pesar de esta sólida base formativa, el impacto de esta formación no siempre es percibido claramente por los empleadores. Muchos graduados expresan que, aunque cuentan con una formación integral y humanista, los reclutadores tienden a valorar más las habilidades técnicas específicas relacionadas con el ámbito empresarial. Esto sugiere una desconexión entre la formación recibida y las expectativas del mercado laboral. Es por esta razón que es fundamental mejorar la articulación entre las dimensiones culturales y las competencias demandadas. Para ello, se debe llevar a cabo un análisis exhaustivo de las habilidades y competencias que buscan los empleadores en el ámbito de la administración de empresas.

Por otra parte, es esencial que el programa de Administración de Empresas incorpore de manera más explícita en su currículo las competencias requeridas por los empleadores, asegurando que los estudiantes no solo reciban una educación en valores y cultura, sino que también desarrollen habilidades técnicas que sean directamente aplicables en el entorno laboral. Por ejemplo, cursos en áreas como análisis financiero, gestión de recursos humanos y marketing digital podrían complementarse con asignaturas que aborden la ética empresarial, la responsabilidad social y el liderazgo inclusivo. Esto permitirá a los estudiantes tener un perfil más completo que les ayude a destacar en el mercado laboral.

Aunado a esto, se podría establecer un programa de vinculación con empresas y organizaciones que permita a los estudiantes aplicar sus conocimientos en situaciones reales. Esta experiencia práctica no solo fortalecería sus competencias técnicas, sino que también haría evidente el impacto positivo de su formación cultural y humanista. Además, podría facilitar la retroalimentación directa de los empleadores sobre las habilidades que consideran más valiosas, lo que permitiría ajustes curriculares continuos en función de las necesidades del mercado.

En definitiva, debe destacarse que el enfoque multidimensional del aprendizaje ofrece una base sólida para la formación integral de los futuros administradores. No obstante, es imprescindible que se implementen estrategias que permitan hacer visibles las competencias adquiridas en este contexto cultural y humanista ante los empleadores. Esto no solo beneficiará a los graduados en su inserción laboral, sino que también contribuirá a elevar la percepción del programa y de la universidad en el ámbito regional y nacional.

Desafíos en la Adaptación a las Demandas del Entorno Global y Empresarial

A pesar de las fortalezas mencionadas, el programa de Administración de Empresas enfrenta desafíos significativos en su adaptación a las exigencias del entorno global y empresarial. En primer lugar, se observa una falta de alineación con nuevas exigencias del mercado. Aunque la formación es integral y abarca diversas áreas, la rapidez de los cambios en el entorno empresarial, como la digitalización y la globalización, exige una actualización continua del currículo. Por lo tanto, es fundamental que la universidad realice revisiones periódicas de su plan de estudios para incorporar herramientas y tecnologías emergentes que los estudiantes necesitan dominar.

En este sentido, la implementación de nuevas metodologías de enseñanza que incluyan aspectos prácticos de la digitalización se torna crucial. Por ejemplo, integrar cursos sobre análisis de datos, marketing digital y gestión de proyectos ágiles podría proporcionar a los estudiantes competencias más relevantes y alineadas con las expectativas del mercado laboral actual. Esto no solo mejoraría su empleabilidad, sino que también enriquecería su capacidad para innovar en sus futuros entornos laborales.

Adicionalmente, es imperativo fortalecer la vinculación con el sector empresarial. La colaboración con empresas y empleadores es esencial para asegurar que el perfil del egresado se adapte a los retos actuales del mercado. Esto puede lograrse mediante la creación de alianzas estratégicas con organizaciones locales, regionales e internacionales. A través de prácticas profesionales y proyectos colaborativos, los estudiantes tendrían la oportunidad de enfrentar

situaciones reales, lo que les permitiría aplicar sus conocimientos y habilidades en contextos prácticos.

Además, es fundamental que estas colaboraciones no se limiten únicamente a la formación de los estudiantes, sino que también incluyan espacios de retroalimentación donde los empleadores puedan compartir sus expectativas y necesidades. De este modo, la universidad podría ajustar su currículo y su metodología de enseñanza, asegurando que se aborden las competencias demandadas en el entorno laboral actual. Por ejemplo, organizar mesas redondas y foros con representantes de la industria permitiría a los académicos entender mejor las tendencias y necesidades emergentes del mercado.

Al mismo tiempo, fomentar la participación activa de egresados en el diseño curricular podría ofrecer una perspectiva valiosa sobre las competencias que realmente se requieren en el campo laboral. Esto no solo facilitaría la adecuación del programa a las demandas externas, sino que también fortalecería el vínculo entre la universidad y su comunidad de egresados, convirtiéndolos en embajadores del programa.

CONCLUSIONES

En síntesis, la investigación permitió identificar que el programa de Administración de Empresas de la Universidad de Cundinamarca – Seccional Girardot se encuentra alineado en varios aspectos con su propósito formativo y los perfiles definidos para sus egresados. El enfoque integral y multidisciplinario, junto con los valores promovidos por la universidad, refleja una orientación hacia la formación de profesionales competentes, éticos y comprometidos con la responsabilidad social y el desarrollo sostenible. Esta alineación fortalece las competencias transversales y humanistas de los graduados, lo que resulta en una preparación adecuada para enfrentar desafíos sociales y empresariales con una perspectiva innovadora y crítica.

Por otra parte, la orientación del currículo hacia el emprendimiento y la innovación, sumada a la promoción de habilidades de liderazgo, representa un pilar fundamental en la formación de los estudiantes. Este enfoque fomenta la capacidad de generar soluciones estratégicas y de adaptarse a contextos empresariales cambiantes, permitiendo que los egresados contribuyan activamente al desarrollo del tejido empresarial y social. Asimismo, la inserción de

competencias en finanzas, logística y procesos refuerza la capacidad de los graduados para gestionar eficazmente recursos organizacionales y promover el crecimiento sostenible de las empresas en diferentes sectores.

Sin embargo, el análisis también revela áreas de mejora significativas, especialmente en lo referente a la adaptación del programa a las demandas del mercado laboral contemporáneo. A pesar de que el plan de estudios abarca aspectos fundamentales, se evidenció la necesidad de fortalecer la formación en competencias digitales, gestión de datos y proyectos ágiles, para garantizar que los egresados estén más alineados con las dinámicas actuales del entorno globalizado. Esto sugiere que una actualización continua del currículo es fundamental para responder de manera eficaz a las expectativas de los empleadores y las nuevas tendencias del mercado.

En este contexto, se destaca la importancia de fomentar una mayor interacción con el sector empresarial mediante alianzas estratégicas y proyectos colaborativos. La creación de espacios de retroalimentación con empleadores y la participación activa de los egresados en el diseño curricular no solo asegurarían la pertinencia de los contenidos académicos, sino que también contribuirían a la consolidación de una red que potencie la inserción laboral de los graduados. El fortalecimiento de las prácticas profesionales es otro factor clave para asegurar que los estudiantes puedan aplicar sus conocimientos en situaciones reales y adquirir experiencia significativa antes de egresar.

Finalmente, la investigación resalta el compromiso de la universidad con la excelencia académica y su enfoque en la formación integral de profesionales que, además de dominar competencias técnicas, desarrollen habilidades éticas y humanísticas. Sin embargo, se hace evidente la necesidad de mantener una actualización constante del programa para asegurar que los egresados no solo se adapten al entorno empresarial, sino que también lideren transformaciones en sus respectivos campos. En resumen, la consolidación de un equilibrio entre los valores institucionales, las competencias prácticas y la actualización continua del currículo es esencial para que el programa de Administración de Empresas forme profesionales altamente competitivos, capaces de generar un impacto positivo en los entornos local, nacional e internacional.

RECOMENDACIONES

A partir de los hallazgos obtenidos, se presentan las siguientes recomendaciones, orientadas a fortalecer el impacto formativo del programa de Administración de Empresas de la Universidad de Cundinamarca – Seccional Girardot y garantizar que los egresados se desempeñen de manera competitiva en el entorno laboral actual.

En primer lugar, se sugiere reforzar la formación en habilidades blandas mediante la implementación de talleres específicos de liderazgo, trabajo en equipo y comunicación efectiva. Si bien el programa ya fomenta competencias como el liderazgo y la resolución de problemas, la profundización en estas habilidades permitirá a los estudiantes desarrollar un perfil integral, mejorando su capacidad para enfrentar situaciones organizacionales complejas y colaborar eficientemente con equipos multidisciplinarios. Por lo tanto, la creación de módulos complementarios que incluyan dinámicas de grupo, simulaciones de toma de decisiones y coaching personal resultará beneficiosa para potenciar estas competencias clave.

Asimismo, se recomienda ampliar la oferta de prácticas profesionales para que los estudiantes puedan aplicar los conocimientos adquiridos en situaciones reales del entorno empresarial. La integración de más espacios de práctica colaborativa entre la universidad y el sector empresarial, así como la promoción de alianzas estratégicas con empresas locales, nacionales e internacionales, fortalecerá la inserción laboral de los graduados. Es importante que estas prácticas estén alineadas con los contenidos académicos del programa, garantizando una retroalimentación continua entre la teoría y la práctica. De este modo, se podrá consolidar un aprendizaje significativo y se facilitará la transición de los estudiantes al mercado laboral.

En tercer lugar, se recomienda actualizar la oferta de electivas para responder a las nuevas demandas del contexto global y las tendencias emergentes. Es fundamental incorporar asignaturas relacionadas con sostenibilidad, transformación digital e inteligencia artificial como parte de los contenidos flexibles del plan de estudios. Estas áreas representan desafíos relevantes en el entorno empresarial contemporáneo, y su integración permitirá que los estudiantes desarrollen competencias que respondan a las exigencias del mercado laboral actual. De esta manera, el programa se mantendrá vigente y alineado con los estándares internacionales, ofreciendo una educación que no solo prepare a los estudiantes para gestionar organizaciones, sino también para liderar procesos de innovación y cambio.

Finalmente, la actualización continua del currículo será clave para asegurar que la oferta académica del programa responda de manera efectiva a las necesidades cambiantes del entorno empresarial. Es importante que esta actualización se lleve a cabo con la participación activa de

estudiantes, egresados y empleadores, lo que garantizará la pertinencia y coherencia entre los contenidos académicos y las demandas del mercado. En conclusión, el fortalecimiento de las habilidades blandas, la expansión de los espacios de práctica y la incorporación de tendencias emergentes permitirán que los egresados del programa de Administración de Empresas se destaquen como profesionales integrales, innovadores y preparados para enfrentar los desafíos de un entorno globalizado.

BIBLIOGRAFÍA

- Moreno Dura , J. A. (2013). *Pierre Bordieu. Proyección siglo XXI*. . Bogota: Instituto Latinoamericano de Altos Estudios.
- Alcaldía de Girardot. (2023). *Información del Municipio*. Obtenido de <https://www.girardot-cundinamarca.gov.co/MiMunicipio/Paginas/Informacion-del-Municipio.aspx>
- Alegría Collazos, M., & Manzano Meza , D. S. (2019). *Pertinencia del Programa de Administración de Empresas en Instituciones de Educación Superior en Colombia: Un Enfoque Cualitativo*. Obtenido de <https://repositorio.uniautonomo.edu.co/bitstream/handl>
- Bernheim Tünnermann , C. (2008). *La calidad de la educación superior y su acreditación. la experiencia centroamericana*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2191/219114873005.pdf>
- Bernheim Tünnermann, C. (1996). *Breve historia del desarrollo de la universidad en América Latina*. Editorial CRESALC. Caracas. Obtenido de . Tomado de: http://envia3.xoc.uam.mx/site/uploads/lecturas_TID/unidad1/Tunnermann.pdf
- Bernheim Tünnermann, C. (2008). *La educación superior en América Latina y el Caribe: diez años después de la Conferencia Mundial de 1998*. Obtenido de

<https://unescoeducacionsuperior.uprrp.edu/wp-content/uploads/2011/11/C.-Tunnermann-2008-La-educaci%C3%B3n-superior-en-América-Latina-y-el-Caribe-diez-años-despu%C3%A9s-de-la-Conferencia-Mundial-de>

Bernheim Tünnermann, C. (2011). *Pertinencia y calidad de la educación superior*. Obtenido de <https://desarrollopedagogico.files.wordpress.com/2012/08/documento-tunnersmann-2-2011.pdf>

Carayannis , E. J., & Campbell , D. (2011). *Open Innovation Diplomacy and a 21st Century Fractal Research, Education*. Obtenido de : https://www.researchgate.net/publication/225717035_Open_Innovation_Diplomacy_and_a_21st_Century_Fractal_Research_Education_and_Innovation_FREIE_Ecosystem_Building_on_the_Quadruple_and_Quintuple_Helix_Innovation_Concepts_and_the_Mode_3_Knowledge_Product

Cejas Martínez, M. F. (2018). Formación por competencias: Reto de la educación superior. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, vol. XXV, núm. 1.

Congreso de la Republica de Colombia. (1992). *Ley 30*. Obtenido de http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0030_1992.html#:~:text=ART%C3%8DCULO%2030.,acuerdo%20con%20la%20presente%20Ley.

Consejo Nacional de Acreditación. (2020). *Modelo de acreditación*. Obtenido de <https://www.cna.gov.co/portal/Modelo-de-Acreditacion/Contexto/402541:Introduccion>

Consejo Nacional de Acreditación. (2020). *Modelo de Acreditación*. Obtenido de <https://www.cna.gov.co/portal/Modelo-de-Acreditacion/Contexto/402547:Componentes-del-modelo-de-acreditacion-en-Alta-Calidad>

- Diario El país. (2024). *La dificultad de las empresas para encontrar los perfiles adecuados baja ligeramente, pero aún afecta al 78%, según ManpowerGroup*. Obtenido de <https://elpais.com/economia/2024-02-08/la-dificultad-de-las-empresas-para-encontrar-los-p>
- Diario la Republica. (2023). *Seis de cada 10 empleadores están en dificultades para encontrar talento calificado*. Obtenido de <https://www.larepublica.co/alta-gerencia/seis-de-cada-10-empleadores-estan-en-dificultades-para-encontrar-talento-calificado-36100>
- Etzkowitz,, H., & Leydesdorff, L. (2000). *The dynamics of innovation: from National Systems and “Mode 2” to a Triple Helix of university-industry-government relations*. Research Policy, pp.109-123.
- Garbanzo-Vargas , G. M. (2016). Desarrollo organizacional y los procesos de cambio en las instituciones educativas, un reto de la gestión de la educación. *Revista de Educacion*, 67-87.
- Ivanova , I. A. (2014). *A Simulation Model of the Triple Helix of University-Industry-Government Relations and the Decomposition of the Redundancy*. Rusia: Leydesdorff Loet. .
- Linked in. (5 de Febrero de 2023). *El liderazgo. Definición, objetivos, estilos, funciones y técnicas*. Obtenido de <https://es.linkedin.com/pulse/el-liderazgo-definici%C3%B3n-objetivos-estilos-funciones-y-zvinklys>
- Marulanda Aguirre , C. (2022). *Estudio de pertinencia del programa de administración de empresas de la Universidad de Cundinamarca*. Obtenido de <https://repositorio.ucundinamarca.edu.co/bitstream/handle/20.500.12558/4217/Estudio%20de%20pertinencia%20de>

Melena Colcha, D. A. (2023). *Pertinencia e impacto de la carrera de administración de empresas en la ciudad de Riobamba*. Obtenido de

<http://dspace.espoch.edu.ec/bitstream/123456789/19314/1/12T01701.pdf>

Portal el Empleo. (2024). *La Administración de Empresas es una de las carreras que más ofrece trabajo en Colombia*. Obtenido de <https://www.eempleo.com/co/noticias/investigacion-laboral/la-administracion-de-empresas-es-una-de-las-carreras-que-mas-ofrece-tr>

Portal Iberdrola. (2024). *La gestión del cambio: una habilidad básica para las empresas y las personas en el siglo XXI*. Obtenido de <https://www.iberdrola.com/talento/que-es-gestion-del-cambio>

Portal Infogres. (2024). *¿Qué es el capital humano?* Obtenido de <https://inforges.es/blog/que-es-el-capital-humano/#:~:text=Desde%20la%20perspectiva%20de%20la,valor%20dentro%20de%20la%20organizaci%C3%B3n>.

Revista Portafolio. (2012). *En Latinoamérica hace falta personal calificado*. Obtenido de <https://www.portafolio.co/tendencias/latinoamerica-falta-personal-calificado-100090>

Universidad de Cundinamarca. (2024). *Modelo Educativo Digital Transmoderno*. Obtenido de <https://www.ucundinamarca.edu.co/index.php/modelo-educativo-digital-transmoderno>

Universidad de Cundinamarca. (2019). *Educación para la vida, los valores democráticos, la civilidad y la libertad*. Obtenido de

<https://www.ucundinamarca.edu.co/documents/rectoria/2024/CAP-1-EDUCACION-PARA-LA%20VIDA-LOS-VALORES-DEMOCRATICOS-LA-CIVILIDAD-Y-L>

ANEXOS

