

**IMPACTO DE LOS EGRESADOS, Y PERTINENCIA SOCIAL DE LA MAESTRIA EN
GESTION DE ORGANIZACIONES DE LA UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA EN
LOS ULTIMOS CINCO AÑOS**



HENDERSON JAIMES ACOSTA

**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, DEPARTAMENTO DE POSTGRADOS
BOGOTA D.C
2012**

**IMPACTO DE LOS EGRESADOS, Y PERTINENCIA SOCIAL DE LA MAESTRIA EN
GESTION DE ORGANIZACIONES DE LA UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA EN
LOS ULTIMOS CINCO AÑOS**



HENDERSON JAIMES ACOSTA

Proyecto de Grado

Dr CLARA INES DOMINGUEZ G

**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, DEPARTAMENTO DE POSTGRADOS
BOGOTA D.C
2012**

DEDICATORIA

*Este proyecto que culmina hoy es un gran esfuerzo de personas que
Influyeron en la decisión de seguir creyendo que el saber se hace*

Desde la sabiduría

*Hoy recuerdo al ser que me dio la vida y que desde el cielo debe estar satisfecha de
haberme dado la oportunidad de compartir lo mejor de mi ser.*

*A mi esposa, hijos y nietos, quienes aportaron su granito de arena en cada una de las
revisiones, ajustes y ayudas en los contenidos que debía preparar para cada una de las
materias a quienes jocosamente les llamaba “fábrica de embutidos” y sobre la que hoy
les hablo a mis estudiantes*

*A mis hermanos quienes con su aliento estuvieron pendientes de este paso de ser
“Estudiante”*

*A mis amigos Diego y Víctor Jaime quienes con su insistencia me apoyaron para
reconocer que si uno está en la academia debe demostrar con cartones que tiene esa
ventaja en el conocer y saber*

AGRADECIMIENTO

Como decía el ciclista “un agradecimiento a mi mamá, papá,....”

Hoy agradezco por fin haber dado un paso para lograr terminar algo que empezó como una expectativa y que entre sus desaciertos y descontentos puedo decir que gracias a Dios se está culminando.

Reconocer y el respeto bien merecido de “Maestros” al Dr. Bahamon, Libreros, Moreno, Sánchez, Gil, Rodríguez quienes tienen la pedagogía y el carisma para hacer que estos procesos tengan el “querer” y no el “tener” en lo que tiene que ver con la transmisión de conocimientos

Y no podría dejar de nombrar a Clara, quien como dicen me quito el sombrero por su amplio conocimiento en investigación. Su experticia y guía son el reflejo de esta aproximación.

Dejar en estas páginas algo tan importante, y es que la gerencia se hace desde la base y no sentados en un cubículo que los hace intocables y superiores a los demás, estos personajes son para estas instituciones la “pesadilla sin fin”

Me faltaban mis compañeros de lucha como decían por aquellos años maravillosos, los cuales forman parte hoy de mi celular, Carlos, Ciro, Orlando, Natalia, Jaime, Alejandro, Martha, Jhina, Paola, Claudia, Martha, desearles como siempre en mis mensajes un “Dios les siga bendiciendo”

TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
	6
1.	7
1.1	7
1.2	9
1.3	9
1.4	11
1.4.1	11
1.4.2	11
1.4.3	12
1.5	12
1.5.1	12
1.5.2	12
1.6	13
2.	14
2.1	14
2.1.1	14
2.1.2	20
2.1.3	24
2.2	33
2.2.1	33
2.2.2	38
2.2.3	43
3.	62
3.1	62
3.2	66
3.3	66
3.4	
4.	
4.1	
4.2	
4.3	
4.4	
	67

INTRODUCCIÓN

La presente investigación está enfocada hacia el estudio del impacto que ha generado el Programa de Maestría en Gestión de Organizaciones en el entorno laboral y empresarial gracias al ejercicio profesional Especializado; de forma tal que se determine la pertinencia académica del programa de Maestría en Gestión de Organizaciones ofrecido por la Universidad Militar Nueva Granada (UMNG). Se cumplirá con el objetivo de medir y evaluar el alcance y efectos en el desarrollo de las funciones y labores propias del Magister, para lograr establecer si las habilidades y conocimientos adquiridos durante el proceso de formación en la academia cumplen con las necesidades reales y satisfacen las expectativas generadas tanto por los profesionales como por los empresarios. De manera que a partir de estas experiencias emanadas de la interacción y participación de los egresados en el mercado laboral, sirvan como fuente de retroalimentación y evaluación de los contenidos del programa; para que éstos adquieran una mayor apropiación y consideración de cada una de las condiciones y características propias del medio empresarial competitivo.

Desde luego, la medición y evaluación planteada se realizará a partir de la plena comunicación con los egresados, y cada uno de los agentes que participan o influyen en el ejercicio profesional de cada uno de ellos, con el objetivo de conocer directamente en la fuente cada una de las necesidades propias del mercado y el grado en que están siendo o no satisfechas por cada uno de los Magisters en Gestión de Organizaciones Neogranadinos. Ahora bien, a partir de las lecciones de cada experiencia, se realizarán cambios y renovaciones al programa de Maestría en Gestión de Organizaciones que ofrece la Universidad Militar Nueva Granada, así como a las prácticas pedagógicas utilizadas por los docentes en la enseñanza de la disciplina organizacional que deben ser dinámicas, modernas y acordes a las características y condiciones propias de los estudiantes.

EL PROBLEMA

1.1 DESCRIPCION DEL PROBLEMA

De gran problemática se ha vuelto la urgencia de replantear aquellos logros y expectativas de los antecedentes histórico-académicos de la Universidad Militar Nueva Granada, en su Facultad de Ciencias Económicas. En efecto, ha sido evidente que el problema central, del cual se desprenden sus abigarradas dificultades, viene desde hace años atrás, pero se ha vuelto de tremendo impacto, y, por ende, es inaplazable encontrarle una solvencia resolutive en la actualidad. En tal sentido, el desafío más arduo a enfrentar tiene que ver con la gravedad suprema de que la academia no cuenta con bases reales que fundamenten la renovación y actualización del programa académico, y que permitan dilucidar qué efecto e impacto genera el desarrollo profesional de los egresados en beneficio de los principios morales de resguardo y responsabilidad ante los bienes públicos y privados. He ahí el problema central. Y su agudo planteamiento conlleva a reconocer la vital importancia de establecer canales de comunicación entre los graduados, los empresarios y la universidad, de lo cual resultará una interpretación y una praxis mucho más exacta y cercana a la realidad de cada una de las problemáticas generadas por la ejecución de las labores propias de los Magisters Neogranadinos; de cara a las necesidades presentes en el sector productivo. Se espera con ello perfilar con mayor claridad las competencias y capacidades que deben tener los profesionales, de forma tal que los contenidos del Plan de Estudios actual se apertreche de renovados saberes y de novedosas herramientas para dotar de cohesión y coherencia a la formación estructural que ofrece la academia. Y de esta manera puedan identificarse los dinámicos y cambiantes roles que serán los forjadores de las relaciones comerciales y transaccionales de bienes y servicios.

Así pues, y en consecuencia con las complejas dificultades de aquella gran problemática, el proceso de acreditación exige que la universidad tenga pleno conocimiento de la situación actual de sus egresados, su desarrollo dentro del campo profesional, su proyecto de vida, el entorno laboral y su responsabilidad social. Esto nos permitirá una forma de apoyo en la vinculación a los procesos del alma mater, al diseño y ejecución de proyectos nuevos que vayan en pro del desarrollo institucional, más específicamente de la Facultad de Ciencias Económicas de la universidad Militar Nueva Granada. Estas y otras variables permitirán reflexionar, planear y maximizar la calidad de la formación del Magister. Desde luego, este replanteamiento en su conjunto tiene como telón de fondo la pertinencia de contextualizar, para apropiárselo, el proceso dinámico y de carácter dual *Universidad – Empresa*: aspiración subyacente a la vanguardia de las exigencias del mundo empresarial de últimas horas.

Y entonces es cuando tanto más reconocemos como otra de las relevantes dificultades dependiente de aquella gran problemática, el hecho de que la Facultad de Administración de la UMNG no cuenta con un referente histórico que le permita evaluar y desarrollar procesos *ínterdinámicos* con sus egresados. Pues bien, en la senda de profundización de este trabajo, el reto del planteamiento de la gran problemática se propone el que mediante esta investigación se echen los cimientos de los primeros informes que ayudarán a la Facultad a retroalimentar sus procesos, reestructurar sus programas y, así mismo, validar la pertinencia de su servicio con el fin de atender adecuadamente los requerimientos de la sociedad. Por consiguiente, se plantea la caracterización y aplicación de un instrumento de medición (ver anexo A-B) en la cual mediante el análisis de variables se obtenga información relevante para comprobar mediante su evaluación el impacto del egresado Magister en Gestión de Organizaciones. Claramente, los instrumentos están diseñados en doble vía, una hace referencia al egresado como tal y la otra al empleador.

1.2 PREGUNTA DE INVESTIGACION

¿Cuál es el impacto que ha tenido el programa de Maestría en Gestión de Organizaciones en cuanto a su pertinencia social en el sector empresarial de Bogotá en los últimos cinco años?

1.3 JUSTIFICACION

Al hacerse prioritaria la necesidad de dar respuesta a las demandas del entorno laboral y social, además de tener el compromiso institucional de una entidad responsable de la educación superior, a la universidad la define la obligación de un proceso investigativo, en permanente alerta dentro de una realidad cambiante y promisorio que constituye un mundo en desarrollo.

En nuestro país en los últimos años se ha venido fomentando una cultura de evaluación permanente de la calidad del sistema educativo, con el propósito de asegurar la calidad de la educación superior. El Ministerio de Educación Nacional¹ ha venido trabajando en la definición y fortalecimiento del Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, el cual cubre mecanismos y procesos de mejoramiento con nuevas metodologías. En el desarrollo de este trabajo se han venido identificando roles y funciones, de manera que los distintos organismos que actúan lo hagan de forma coordinada. En este proceso participan: el Ministerio de Educación Nacional, el Consejo Nacional de Educación Superior (CESU), la Comisión Nacional Intersectorial para el Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CONACES), el Consejo Nacional de Acreditación (CNA), el Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior (ICFES), y el conjunto de las instituciones. El Sistema evalúa a estudiantes, programas de pregrado y post -grado e instituciones.

¹ MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Disponible en: <www.cna.gov.co/1741/article-190815.htm>

El proceso educativo debe enriquecerse constantemente y nutrirse de alternativas y conocimientos, que aseguren actuaciones exitosas de profesionales íntegros y comprometidos con los valores y virtudes que su profesión amerita. Esos cambios deberán ser una constante y un reto de mejoramiento continuo y de excelencia académica, con los referentes que permitan asegurar el cambio social que todo profesional debe perseguir.

Con el desarrollo del estudio de Impacto y Seguimiento de los Egresados, se contará con información que apoyará la toma de decisiones de oferta académica y el conocimiento del mercado laboral de los egresados, dando lugar a una reorientación más dinámica de la institución; y de esta forma responder a cada una de las exigencias del contexto y, al mismo tiempo, entregar a la sociedad profesionales con perfil idóneo para su desarrollo.

Los egresados son la mejor proyección social de la Universidad; ellos se convierten en parte fundamental dado que son testimonio de la calidad de la formación recibida, siendo fuente de retroalimentación latente por los alcances obtenidos en el desarrollo de su profesión, y la facilidad con que pueden identificar las fortalezas y debilidades del programa académico emanadas de las experiencias con el medio empresarial; siendo la base para el mejoramiento de los procesos académicos, y así emprender medidas correctivas y formativas en los contenidos programáticos que vayan en pro de la construcción integral del egresado. Por ello el examen minucioso de sus condiciones de trabajo, de su trayectoria laboral y actividades desarrolladas en lo académico y social, constituyen valiosos indicadores sobre la calidad de los Magisters en Gestión de Organizaciones Neogranadinos, y son fuente importante de reflexión para la Universidad misma.

Cabe destacar la relevancia dentro del concepto de calidad del CNA del factor 7, *“características asociadas a los egresados e impacto en el medio”*, característica 37-38-39, por la cual se hace necesario el diagnóstico, seguimiento y desarrollo de estrategias

que permitan fortalecer y construir la cadena de valor del Magister en Gestión de Organizaciones Neogranadino.

Estos aspectos se evaluarán por medio de información recolectada a través de instrumentos, indicadores de medición y pruebas documentales. Se hará especial énfasis en la actividad continua de cursos de formación en especializaciones, maestrías y doctorados y cursos de actualización, seminarios, conversatorios y otros desarrollados por los egresados. Es importante establecer una base de datos con información actualizada de cada uno de los egresados, pertinente y acorde con las actividades académicas y laborales de cada uno, para facilitar de esta manera el contacto y motivar encuentros o asociaciones que fortalezcan a los profesionales en el desarrollo de sus actividades, en el entorno económico de nuestra sociedad. Este posicionamiento en el sector productivo permitirá con éxito los ajustes en el programa académico, desde la dualidad Academia-sector productivo.

1.4 DELIMITACION DE LA INVESTIGACION

1.4.1 Delimitación conceptual. Esta investigación toma como base los conceptos relacionados en la educación superior que se ajustan a las condiciones mínimas de calidad y a los de alta calidad en lo que tiene que ver con registros calificados y de calidad. Así mismo sirven como herramienta para conocer cual es el impacto del egresado de la maestría en Gestión de Organizaciones de la UMNG a través del tiempo.

1.4.2 Delimitación espacial. El estudio se desarrolla en el sector productivo, enfocado básicamente en aspectos como aceptación, alcance, innovación y valor agregado dentro de la gestión profesional del Magister en Gestión de Organizaciones de la UMNG

1.4.3 Delimitación temporal. El estudio se realiza en la ciudad de Bogotá, y está focalizado en todos los sectores económicos, dada la complejidad en la que laboran los egresados. Más aún, en el desarrollo de la fase metodológica hay instrumentos que implican desplazamientos en los cuales algunos de nuestros profesionales laboran fuera de la ciudad, a pesar de que se aplicara el instrumento en lo que tiene que ver con la percepción por parte del empleador, este es otro factor de medición del impacto que hace dispendioso su desplazamiento. En ese sentido se dejara la evidencia y la participación dentro del total de la muestra. Dicho esto se espera que en el primer trimestre de 2013 se obtenga todo el informe analítico y estadístico de los resultados arrojados en la fase dos y tres propuestas en el desarrollo metodológico

1.5 OBJETIVOS

1.5.1 Objetivo General: Evaluar el impacto que ha tenido el programa de Maestría en Gestión de Organizaciones de la UMNG en el sector empresarial de Bogotá en los últimos cinco años.

1.5.2 Objetivos Específicos

Analizar las políticas institucionales que tienden a ejercer influencia en el medio, y que son de la misión y visión de la Universidad Nueva Granada.

Evaluar las actividades institucionales y del programa ejecutadas por la Universidad, y que han impactado en el medio gubernamental, social y empresarial, en la solución de los problemas.

Determinar el impacto del programa de Maestría en el medio empresarial de Bogotá en los últimos cinco años, mediante el reconocimiento de su ubicación laboral, examinando

las actividades que desarrollan, para determinar la correspondencia con el programa, tipo de formación y el compromiso social.

Asegurar la participación de los egresados en la elaboración de planes y políticas de la Universidad Militar Nueva Granada.

1.6 PROPOSITO

Con base al análisis de los resultados arrojados en la investigación se pretenden dejar los lineamientos para que la Dirección de la Maestría en Gestión de Organizaciones rediseñe sus procesos de formación, buscando una mejora continua en el quehacer profesional y definiendo su ventaja diferenciadora en el entorno empresarial y social

1.7 HIPOTESIS

La Maestría en **Gestión de Organizaciones** que imparte la UMNG ha permitido o facilitado mejorar la posición laboral sus egresados a partir de los conocimientos adquiridos, son reconocidos por la calidad de la formación que reciben y se destacan por su desempeño en la disciplina, profesión ocupación u oficio en el sector empresarial de Bogotá en lo que respecta a los últimos cinco años o han permanecido inmovibles?

2. MARCO TEORICO

2.1 ANTECEDENTES

2.1.1 Históricos. Los antecedentes históricos como su palabra lo dice son hechos históricos documentados que dan soporte a la investigación de tal manera que ubican la definición de un concepto en un marco teórico apropiado con el objeto de construir un criterio que pueda ser utilizado como instrumento en el diseño de una propuesta metodológica

Las exigencias de un mundo globalizado y los retos a los cuales los profesionales de la Maestría en Gestión de Organizaciones se deben enfrentar, determinan que el Estado, las Universidades y la Sociedad, asuman de manera perentoria la evaluación de la formación básica y profesional, de manera que generen estrategias resolutivas a las necesidades del entorno local, nacional e internacional.

Es el horizonte armonizador de un tal deber ser entre la institucionalidad y el ser social, ha sido misión de la Universidad Militar Nueva Granada proporcionar todas las herramientas y mecanismos que permitan la formación de sus profesionales egresados, contribuyendo a la mejor calidad de vida de la sociedad Colombiana. Por eso ha dispuesto de orientadores institucionales tan importantes como el Proyecto Educativo Institucional, donde resalta su compromiso en la manifestación de principios y valores que todos sus miembros deben asumir; allí se hace referencia especialmente a *partir de la definición de las necesidades institucionales derivadas de la evaluación de las unidades académicas entendida como una acción cultural que considera importante el cambio de imaginarios y prácticas pedagógicas orientadas a la transformación socio cultural del mundo escolar. En ese sentido, la evaluación debe procurar la participación activa, crítica y autocrítica de la comunidad educativa- y con el apoyo del modelo de*

planeación institucional⁶, del sistema integrado de gestión, es importante para el éxito del proceso de transformación de la UMNG²:

- 1. Apropiar el trabajo en equipo derivado de la experiencia institucional, para lo cual se debe aunar esfuerzos y desarrollar las potencialidades en todos los espacios y ámbitos académicos y administrativos.*
- 2. Impulsar desde la academia y la administración, procesos permanentes de actualización que procuren dinamizar y crear una cultura de autogestión.*
- 3. Trabajar en la creación y consolidación de redes académicas, científicas, tecnológicas y culturales del orden interinstitucional nacional e internacional, con el fin de posibilitar otras visiones y transformarlas en factores de innovación y diferenciación al interior de la Institución.*
- 4. Apropiar y asumir el Proyecto Educativo Institucional, como un mecanismo de gestión que permita un alcance mucho más amplio con fines de proyección social y de apoyo a los desarrollos internos, desde una óptica de responsabilidad social que impacte en forma positiva, el entorno inmediato regional y nacional.*
- 5. Implantar sistemas integrados de información, desde el punto de vista de la gestión del conocimiento, como una estrategia que permita visualizar las comunidades del saber y que responda a las necesidades en materia de investigación, desarrollo e innovación de saberes.*
- 6. Desde los equipos estratégicos institucionales y con una visión prospectiva, evaluar y recomendar los escenarios que posibiliten las actuaciones de la UMNG en el concierto nacional e internacional.*

² PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL (PEI) Universidad Militar Nueva Granada 2009-2019. Disponible en: <www.umng.edu.co>

Ahora bien, en la guía de proyección social de la Universidad Militar Nueva Granada en 2010³, enfatiza en la búsqueda del conocimiento, su transmisión y su aplicación, son las actividades que dieron origen a las funciones sustantivas de la Universidad: investigación, docencia y proyección social. Aunque en algunos momentos, se ha dado mayor énfasis a una que a las otras, lo ideal es lograr un equilibrio en su relación, de manera que las tres se encuentren presentes dentro de la actividad universitaria, se plantean objetivos y se pretende mejorar la calidad de la interacción entre la Universidad y el entorno social haciendo explícitos los proyectos y mecanismos que la favorezcan. Veamos entonces:

- En relación a sus Egresados; El seguimiento es una modalidad que busca establecer vínculos entre la Institución y sus egresados, ofreciendo actividades para fortalecer lazos de carácter social, académico y laboral. Como se pretende que se desarrollen procesos de cooperación y reencuentro, la interrelación egresados – Universidad, permite a su vez, mejorar la calidad de los programas académicos que ofrece la Institución.
- En relación al servicio social, es una actividad indispensable con la cual se pretende estimular el compromiso de los estudiantes de últimos semestres académicos con el medio social. La comunidad educativa busca incluir en sus currículos, el estímulo y la motivación para que los estudiantes se comprometan socialmente y realicen actividades que respondan a las necesidades y problemáticas del entorno, brindando alternativas diversas de solución.
- Prestación de servicios profesionales El servicio es una actividad que brinda un beneficio o satisface una necesidad. El servicio se refiere necesariamente, a una combinación de acciones que conllevan la solución de un problema y la satisfacción personal o colectiva.

³ LA PROYECCION SOCIAL UNA MIRADA DESDE LA UMNG, 2010. Disponible en <www.umng.edu.co>

- Dentro del modelo propuesto, se brindan como servicios profesionales: asesorías, consultorías, interventorías, conciliaciones, licitaciones y contrataciones.
- Asesoría: se trata de la prestación de servicios de apoyo a terceros, mediante la cual se brindan conocimientos especializados y se aconseja sobre la mejor manera de solucionar las dificultades del beneficiario del servicio.
- Consultoría: se presta para brindar orientación y asistencia profesional en temas particulares de interés de las instituciones demandantes del servicio. Como se indica en el artículo 13 del Estatuto Orgánico de la UMNG, el consultorio “es una unidad de servicios al sector externo que desarrolla y utiliza las capacidades científicas, tecnológicas y profesionales existentes en las facultades e institutos en procura de vincular la experiencia académica con las demandas de la sociedad”.
- Interventoría: corresponde a un proceso de supervisión y control que busca verificar el cumplimiento de determinadas condiciones pactadas por terceros en el desarrollo de contratos.
- Conciliación: es un mecanismo de resolución de conflictos con el cual se busca solucionar las diferencias entre personas con la intervención de un tercero neutral que facilita el diálogo y busca llegar a soluciones que satisfagan a las dos partes en conflicto. La Ley 640 de 2001 en sus artículos 10 y 11 y la Ley 446 de 1998 en su artículo 92, autorizan a las entidades públicas, personas jurídicas sin ánimo de lucro, consultorios jurídicos de las facultades de Derecho y a las facultades de Ciencias Humanas y Sociales de las universidades a crear centros de conciliación.

Prácticas y pasantías. Son actividades académicas que buscan complementar la formación de los estudiantes mediante la participación en experiencias organizadas fuera del aula de clase en escenarios laborales y/o sociales. Desde este punto de vista, se constituyen en un compromiso de la Universidad con la comunidad, ofreciendo la aplicación de conocimientos teóricos a situaciones particulares en diferentes áreas, con lo cual se logra validar ese conocimiento y relacionarlo con las necesidades del entorno. Las prácticas y pasantías constituyen el eje relacional entre la academia, la empresa y la sociedad, y propugnan por el mejoramiento de los procesos en el sector empresarial y social, al igual que en el currículo mismo.

- **Emprendimiento** El trabajo mancomunado que articula los planteamientos socioeconómicos, la empresa y los procesos universitarios formativos, investigativos y de proyección social se define bajo el concepto de emprendimiento. Los planes gubernamentales se han enfocado en esta temática que concierne a toda la sociedad, en temas como el autoempleo y las microempresas, en soluciones estratégicas para enfrentar los pequeños, medianos y grandes problemas que en especial aquejan al País: los fenómenos más preocupantes son el desempleo, el desplazamiento y la exclusión.

Con estos y otros referentes propios de la institución, y aunando los esfuerzos gubernamentales en su afán de cumplimiento con el Ministerio de Educación y el Consejo Nacional de Acreditación (CNA), actuando bajo la Ley 30 de 1992, por el Decreto 2566 de 2003 y los lineamientos para la acreditación de las universidades, se hace necesario definir parámetros de retroalimentación, desarrollo permanente de las estrategias de formación, evolución del currículo, dando respuesta de forma clara y contundente a los problemas planteados y vividos por una sociedad convulsionada por la guerra y los conflictos de orden político, económico y social.

Por su parte la facultad de Ciencias Económicas se encuentra con la necesidad de permanecer en contacto con cada uno de sus egresados, con el objetivo de enriquecer su proceso de formación profesional a partir de cada una de sus experiencias vividas, la capacidad de enfrentar y resolver problemas que ellos mismos tengan; gracias a que estas situaciones aportan la principal fuente de información para la renovación y actualización del programa de Maestría en Gestión de Organizaciones que se imparte. De forma que el nivel de calidad de la educación se incremente y se ponga en consonancia con lo exigido por los entes de control para la prestación del servicio público de la educación.

2.1.2 Antecedentes Legales.

La Constitución Política de Colombia se ocupa de la educación por ser un servicio público y una función social esencial, definiendo para ella, entre otros, principios fundamentales como el de la libertad de enseñanza, aprendizaje, investigación y cátedra, el derecho a la educación y la autonomía universitaria, estableciendo lineamientos puntuales de carácter pedagógico como la formación integral, el estudio de la Constitución, de la instrucción cívica, de los principios y valores de la participación ciudadana y el fomento de prácticas democráticas; todo lo cual quedó establecido en la Ley General de Educación Ley 115 de 1994, donde se establece que es deber del Estado atender de forma permanente cada uno de los aspectos que beneficien la calidad y el mejoramiento continuo del sistema educativo, velando por la cualificación y formación de los educadores, los recursos y métodos educativos. La innovación e investigación educativa, la orientación profesional, y el seguimiento a todo el proceso educativo.

El Estado se reserva la suprema inspección y vigilancia de la educación con el fin de velar por su calidad, por el cumplimiento de sus fines y por la mejor formación moral, intelectual y física de los educandos. La Constitución ordena al Estado fortalecer la

investigación científica en las universidades oficiales y privadas y ofrecer las condiciones especiales para su desarrollo, además define la autonomía universitaria en la educación superior, según la cual las universidades podrán darse sus directivas y regirse por sus propios estatutos, de acuerdo con la ley, ordena el establecimiento de un régimen especial para las universidades del Estado. (Artículo 67 de la Constitución Política 1991)

En cuanto a la legislación sobre los programas académicos, el Gobierno se ha preocupado por el tema y es así que en la Ley 30 de 1992, orienta la acción del Estado hacia el fomento de la calidad educativa, define la autonomía de las instituciones y la naturaleza jurídica de las universidades estatales, así como sus formas organizativas, mediante los siguientes objetivos:

- ✓ Profundizar en la formación integral de los Colombianos, dentro de las modalidades y calidades de la educación superior, capacitándolos para cumplir las funciones profesionales, investigativas y de servicio social que requiere el país.
- ✓ Trabajar por la creación, el desarrollo y la transmisión del conocimiento en todas sus formas y expresiones y, promover su utilización en todos los campos para solucionar las necesidades del país.
- ✓ Prestar a la comunidad un servicio con calidad, el cual hace referencia a los resultados académicos, a los medios y procesos empleados, a la infraestructura institucional, las dimensiones cualitativas y cuantitativas del mismo y las condiciones en que se desarrolla cada institución.
- ✓ Ser factor de desarrollo científico, cultural, económico, político y ético a nivel nacional y regional.

- ✓ Actuar armónicamente entre sí y con las demás estructuras educativas y formativas.
- ✓ Contribuir al desarrollo de los niveles educativos que le preceden para facilitar el logro de sus correspondientes fines.
- ✓ Promover la unidad nacional, la descentralización, la integración regional, y la cooperación interinstitucional con miras a que las diversas zonas del país dispongan de los recursos humanos y de las tecnologías apropiadas que les permitan atender adecuadamente sus necesidades.
- ✓ Promover la formación y la consolidación de comunidades académicas y la articulación de sus homólogos a nivel internacional.
- ✓ Promover la preservación de un medio ambiente sano y fomentar la educación y cultura ecológica.
- ✓ Conservar y fomentar el patrimonio cultural del país.

Con base en la Ley 30 de diciembre 28 de 1992, y bajo la reglamentación del Decreto 1295 de abril 20 de 2010, se pide a las instituciones de educación superior la creación y desarrollo de estándares de calidad, bajo la creación de indicadores que permitan medir, evaluar, comparar y diagnosticar el grado de posicionamiento de los Especialistas, en especial el que atañe a el objeto de estudio el Magister en Gestión de Organizaciones Neogranadino.

El mismo decreto, establece las condiciones mínimas de calidad para los programas académicos de Educación Superior que deberán ser cumplidos por todas las instituciones para obtener el registro calificado⁴. La expedición de este decreto se fundamenta en el ejercicio de la función de inspección y vigilancia para velar por la calidad de la Educación Superior dentro del respeto a la autonomía universitaria y a las

⁴ MINISTERIO DE EDUCACIÓN. Decreto 1295 de abril 20 de 2010.

libertades de enseñanza, aprendizaje, investigación y cátedra, lo cual toma gran relevancia por tratarse de un servicio público con función social; concepto bajo el cual el Estado no solo debe garantizar una formación con calidad sino el derecho de la sociedad a contar con profesionales sólidamente preparados.

El decreto unifica en un solo documento todos los requisitos necesarios para el funcionamiento de cualquier programa de educación superior. Está integrado por cincuenta y seis artículos organizados en ocho capítulos.

El primero hace referencia al registro calificado de los programas académicos de educación superior. El registro calificado, la extensión de los programas, el lugar de desarrollo.

En el segundo define las condiciones para obtener el registro calificado, contenidos curriculares, organización, investigación entre otros

En el tercero se le da una connotación académica al registro calificado de programas, con base en las instituciones y programas acreditados en calidad, ya que sólo después de la verificación del cumplimiento de las condiciones esenciales de calidad por parte de pares académicos, el Ministro de Educación Nacional decide con plena autonomía sobre su otorgamiento o no. Así mismo la acreditación previa para programas de formación a educadores se equipara con el registro calificado.

En el cuarto se refiere a los créditos académicos, las horas de acompañamiento e independientes de trabajo y el número de créditos de la actividad académica.

El quinto punto define el proceso de los programas organizados por ciclos propedéuticos. Su estructura, las características de los programas por ciclos propedéuticos

En el sexto se consagran los programas a distancia y programas virtuales, la verificación de las condiciones, y los registros.

El séptimo define el registro calificado de los programas de posgrado, los objetivos generales de los posgrados, los programas de especialización y las especializaciones médicas y quirúrgicas, del mismo modo las

El octavo se refiere a los convenios para el desarrollo de los programas académicos. En el se debe soportar los registros de los programas en convenio, la titulación, los elementos esenciales de los convenios para ofrecer y desarrollar los programas.

El noveno, se refiere al procedimiento del registro calificado. En este se contempla la solicitud, la designación de los pares académicos, el manejo de conflictos de interés, impedimentos y recusaciones, la visita de verificación y el concepto. Otros aspectos clave son, la decisión, el término de la actuación administrativa, la confidencialidad.

Finalmente, en el decimo se plantean otras disposiciones con relación a los programas activos e inactivos, la publicidad y oferta del programa, la renovación del registro calificado, la expiración del registro, así como las modificaciones a los programas, los entes de inspección y vigilancia, las solicitudes de registro en trámite y la vigencia.

Al respecto se puede decir que la Universidad Militar Nueva Granada ha tenido muy en cuenta cada una de las anteriores características expuestas en la Resolución, y en su Proyecto Institucional menciona lo siguiente:

También en el Acuerdo No. 02 del 23 de junio de 2005, que subroga el Acuerdo 001 de 2000 del Consejo Nacional de Educación Superior (CESU), expide el reglamento que determina la integración y las funciones del Consejo Nacional de Acreditación, cuyas funciones especificadas están orientadas a señalar a las instituciones los parámetros establecidos para adelantar su autoevaluación, y los necesarios para establecer los criterios de calidad, instrumentos e indicadores técnicos que habrán de aplicarse en la

evaluación externa, además de tener la autoridad para evaluar las instituciones educativas y remitir al Ministerio de Educación Nacional su concepto.

Ahora bien, se echará de ver que en lo hasta aquí desarrollado del presente marco legal, hemos presentado los aspectos más directos y precisos de lo que por *normalización legal* le atañe a los asuntos de acreditación, autoevaluación, criterios de calidad; designando apenas aquellos órganos encargados de garantizar, y dar opción a prueba, el cumplimiento de los exigentes requisitos que le tienen que ir de suyo a la institucionalidad educativa superior. Entonces y en consecuencia, se podrá constatar en los fragmentos siguientes la forma en que articulamos al todo, al sustancializarlos, esos aspectos tan nombrados por su innato prestigio en el presente trabajo, con la intención, por lo demás, de hacer más contundente este marco legal en su carácter descriptivo, de manera que adquiriera un tono un poco más dilucidatorio y exacto.

Así pues, las condiciones de calidad que se establecen cubren aspectos tan importantes como la infraestructura, los medios tecnológicos y audiovisuales, de igual manera evalúa aspectos institucionales como su organización en valores misión, visión y otros.

Dichas condiciones de calidad, entonces, serán evaluadas por el gobierno nacional por medio de personal capacitado: el Ministerio de Educación Nacional verificará minuciosamente por medio de pares académicos que visitaran las instituciones, para establecer la existencia y aplicación de las condiciones de calidad existentes en cada uno de los programas. En efecto, se trata de la aplicación y constatación de los llamados “*estándares mínimos de calidad*”, pues con ellos se establecen criterios y niveles específicos de calidad, de los cuales se pueden desprender juicios de valor sobre la viabilidad y pertinencia de un programa: *En este procedimiento, los pares presentan un informe evaluativo a la Comisión Nacional Intersectorial para el Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, **CONACES**, organismo que, a*

su vez y con base en el informe de los pares, recomienda o no al Ministro de Educación Nacional otorgar a la institución el registro calificado.

Si el concepto de Conaces es negativo, la institución deberá cerrar admisiones y preparar un plan de mejoramiento que garantice la finalización con calidad de las cohortes existentes. Dicho plan será acompañado por otra institución que tenga el mismo programa con acreditación de alta calidad, o uno similar en caso de no existir el primero. La institución, si lo desea, podrá en un término de dos años presentar de nuevo el programa a evaluación.

Con el registro calificado se asigna un código para que el programa ingrese al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SINIES), el cual es público y orienta a la ciudadanía en el momento de seleccionar un programa o institución. La vigencia del registro es de siete años, período después del cual la institución deberá presentar nuevamente la información para otro proceso de verificación⁵

Por otra parte existe la **Acreditación Voluntaria**, que es el testimonio que da el Estado sobre la alta calidad de un programa o una institución con base en un proceso previo de evaluación, en el cual las instituciones que deseen seguir obteniendo la certificación de sus programas académicos podían solicitar la acreditación de alta calidad, ya sea de la institución o de los programas que esta ofrece. Esta acreditación es otorgada por el Consejo Nacional de Acreditación (CNA), por medio de una exhaustiva evaluación de cada una de las características mínimas de calidad del programa o la institución a través de pares académicos nacionales e internacionales, que informarán al CNA, quien emitirá un concepto que dirigirá al ministro de educación para que de acuerdo a éste se emita la correspondiente resolución, mediante la cual se otorgue o no la acreditación de alta calidad. La duración de esta resolución se ajustará al criterio del ministro de educación, fundamentado en el concepto que emita el CNA

⁵Educación superior con calidad. Artículo 3. No. 01. Boletín Marzo – Abril 2004. Disponible en: <http://menweb.mineducacion.gov.co/educacion_superior/numero_01/articulo3.htm>

con relación al criterio de la evaluación realizada por cada uno de los pares académicos.

Ciertamente que el Decreto 2904 de 1994 fue el que reglamentó la Ley 30 de 1992, en donde se define la Acreditación como: *el acto por el cual el Estado adopta y hace público el reconocimiento que los pares académicos realizan de la comprobación que se efectúa a una institución sobre la calidad de sus programas académicos, su organización, funcionamiento y el cumplimiento de su función social.*

La Acreditación representa la ocasión para comparar la formación que se imparte, con la que se concibe como válida y deseable por los pares académicos. Es una oportunidad para impulsar la dinámica que potencie el mejoramiento y fortalecimiento de la calidad; igualmente se deben precisar las metas de desarrollo que se esperan alcanzar dentro del proceso de formación de nuevos profesionales.

Tanto la acreditación institucional como la de los programas son complementarias, dado que la institucional evalúa, valora y contempla a la academia como un todo, y la de los programas lo hace desde sus partes componentes del todo. Es por esto que la acreditación de los programas académicos es la base de la institucional, convirtiéndose en la fuente de retroalimentación y mejoramiento continuo de la universidad como conjunto, es decir, la acreditación de programas debe fortalecer la institucional y ésta, a su vez, estimular la de programas.

2.1.3 Antecedentes Investigativos

En la perspectiva de sintetizar los conceptos, armonizándolos con el todo de lo que se ha ido observando y aclarando; y para articular cada vez mejor los miembros del organismo pleno de la investigación, iniciamos el presente haciendo énfasis en que las personas son la razón de ser de toda organización, por tanto ese conocimiento debe evaluarse, actualizarse y ser reconocido como variable de medición dentro de su

desempeño laboral y profesional del egresado Magister en Gestión de Organizaciones Neogranadino. Desde luego que en esta era conocida como la del “*conocimiento*”, es en donde como nunca antes se empuja al sector educativo (Universidad) a proponer mecanismos que le permitan una identidad, competitividad y diferenciación de las demás de su área de formación, justamente pensando en la Maestría del Magister en Gestión de Organizaciones. Es por ello que la dinámica en la creación y fortalecimiento de la oficina de los egresados juega un papel demasiado trascendental, no solo como fuente de comunicación entre los egresados, sino como una fuente de medición que permite la creación de alternativas continuas en la formación y actualización del quehacer del Magister, para que sus abonados sean cada vez más competitivos, capaces de ser gestores y líderes dentro del ámbito empresarial y social, en el cual son tanto más responsables.

Entonces, en dicho horizonte de expectativas, y como ya lo manifestamos es vital aclarar los conceptos y términos claves han sido desarrollados y puestos a prueba. Por esto es necesario unificar criterios para que tanto el investigador como el lector manejen el mismo contexto y la asimilación de la información sea de mayor facilidad.

De manera pues que a continuación se hará énfasis en los términos más importantes y que son parte integral de este estudio:

- ✓ **Impacto.-** Durante el desarrollo de este estudio el impacto es tenido en cuenta como el: *“cambio logrado en la situación de la comunidad como resultado del producto de un proceso. Es el nivel más elevado o la finalidad última del proceso y donde se genera la totalidad de los beneficios previstos.”*⁶ Es decir, el nivel de cambios logrados por los egresados en todos los medios del entorno en donde se desarrollan profesionalmente, ya sean positivos o negativos y que se generen a partir del proceso de formación emprendido por cada estudiante al interior de la academia,

⁶ *Glosario de comité interinstitucional de control interno de las universidades públicas (2005). Universidad de Antioquia.* < <http://controlinterno.udea.edu.co/ciup/glosario.htm> > Texto Recuperado: 8 de Septiembre de 2006.

reflejando la calidad y pertinencia de cada uno de los conocimientos y/o habilidades adquiridos durante la ejecución de dicho proceso de formación.

El impacto también es equivalente al valor agregado que cada uno de los egresados de la UMNG aporte a la sociedad y al mundo laboral o empresarial al que pertenezca, de manera que lo haga sobresalir entre los profesionales de la contaduría que completaron sus estudios en academias diferentes.

- ✓ **Egresados.-** El egresado se entiende como la persona que ha cursado y aprobado satisfactoriamente cada uno de los niveles (semestres) de aprendizaje, necesarios y reglamentarios para completar la Maestría de Gestión de Organizaciones en una universidad o academia específica.
- ✓ **Relevancia académica.-** Este concepto se maneja en tanto que el nivel en que los objetivos plasmados en el programa o pensum académico propios de la UMNG, son apropiados y coherentes con cada una de las necesidades manifestadas por los estudiantes, para que puedan llevar y cumplir satisfactoriamente sus estudios de Magister en Gestión de Organizaciones; y posteriormente les permitan participar en el mercado laboral en igualdad de condiciones con los profesionales de otras universidades que ofrecen el mismo programa de formación.
- ✓ **Pertinencia del programa.-** La pertinencia del programa se percibirá como la utilidad que genera el manejo de los conocimientos por cada uno de los egresados de la universidad, en el momento de desarrollar su ocupación en el entorno laboral y empresarial; y si estos conocimientos adquiridos se ajustan a las necesidades y expectativas del mercado laboral y/o empresarial, al cual se dirigirán los egresados al momento de culminar sus estudios.

Igualmente se entenderá como un factor importante de la calidad de la educación, ya que permitirá establecer si las necesidades expresadas por los educandos han

sido satisfechas exitosamente, o en qué grado se han completado, y cada uno de los aspectos que influyeron para que las expectativas quedaran o no cubiertas dentro del proceso de aprendizaje.

- ✓ **Proyección social.-** La proyección social será tenida en cuenta como la iniciativa que debe tener la universidad para propiciar y promover la interacción entre la universidad y la sociedad, con la finalidad de generar procesos de desarrollo social orientando políticas para los estudiantes hacia el compromiso con el mejoramiento de su entorno, por medio de estrategias responsables y efectivas que abran la posibilidad de evidenciar la calidad de la formación impartida por la UMNG.

- ✓ **Calidad de la educación.-** La calidad de la educación será percibida como el *“conjunto de propiedades inherentes a un objeto que permiten apreciarlo como igual, mejor o peor que el resto de objetos de los de su especie.”*⁷ En efecto, se trata del conjunto de habilidades, aptitudes, y competencias que adquiere el profesional de la UMNG, que lo harán sobresalir en su entorno con respecto a los profesionales egresados de otras instituciones de educación superior.

La calidad de la educación es la capacidad que se desarrollará en los egresados para la solución de problemas, que permita mejorar continuamente el desempeño de los Magisters en Gestión de Organizaciones Neogranadinos, no solo a nivel individual, sino a nivel organizacional o general de cada compañía para la cual laboran, consolidando un profesional competitivo y altamente capacitado.

La calidad también es un término: *“que encierra un sinónimo de garantía y seguridad al momento de adquirir un producto o un servicio, la calidad es vital para el*

⁷ AGERRONDO, Inés. La Calidad de la Educación: Ejes para su definición y evaluación. Organización de Estados Iberoamericanos. Disponible en: < <http://www.oei.es/calidad2/aguerrondo.htm>>

consumidor ya que ella da tranquilidad y hasta status a los que adquieren un producto.⁸

Adicionalmente será tenido en cuenta el concepto emitido por el Consejo Nacional de Acreditación que expresa: *el concepto de calidad aplicado a las instituciones de educación superior hace referencia a un atributo del servicio público de la educación en general y, en particular, al modo como ese servicio se presta, según el tipo de institución de que se trate.*

La calidad de la educación superior es la razón de ser del Sistema Nacional de Acreditación; reconocerla, velar por su incremento y fomentar su desarrollo otorga sentido a la acción del Consejo Nacional de Acreditación. La calidad, así entendida, supone el esfuerzo continuo de las instituciones por cumplir en forma responsable con las exigencias propias de cada una de sus funciones. Estas funciones que, en última instancia, pueden reducirse a docencia, investigación y proyección social, reciben diferentes énfasis de una institución a otra, dando lugar a distintos estilos de institución.

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

- *Las características universales expresadas en sus notas constitutivas. Estas características sirven como fundamento de la tipología de las instituciones y constituyen los denominadores comunes de cada tipo.*
- *Los referentes históricos; es decir, lo que la institución ha pretendido ser, lo que históricamente han sido las instituciones de su tipo y lo que en el momento histórico presente y en la sociedad concreta se reconoce como el tipo al que esta institución pertenece (la normatividad existente, las orientaciones básicas que movilizan el sector educativo).*
- *Lo que la institución singularmente considerada define como su especificidad o su vocación primera (la misión institucional y sus propósitos).*

⁸ AGERRONDO, Inés. Op cit.

- ✓ **Sistema de aseguramiento de la calidad.-** Este concepto está demarcado por el grupo y conjunto de metodologías y procesos que construyan y mantengan los altos niveles de calidad de cada uno de los programas académicos, para que se fomente y promueva el crecimiento institucional de la academia a nivel nacional.

- ✓ **Acreditación.-** Durante el desarrollo de este estudio la acreditación es tenida en cuenta como: *“el acto por el cual el Estado adopta y hace público el reconocimiento dado por los pares académicos a la comprobación que efectúa una institución, sobre la calidad de sus programas académicos, su organización y funcionamiento y el cumplimiento de su función social.*

Se constituye en un proceso a través del cual las instituciones de manera voluntaria, deciden demostrar su excelencia haciendo uso legítimo de la autonomía garantizada por la Constitución y la ley.”⁹

La Acreditación es un testimonio que da el Estado sobre la calidad de un programa o institución, con base en un proceso previo de evaluación en el cual intervienen la institución, las comunidades académicas y el Consejo Nacional de Acreditación.

- ✓ **Pares académicos.-** Los pares académicos son personas nombradas por el Consejo Nacional de Acreditación encargados de realizar las visitas a las universidades, como primera etapa dentro del proceso de acreditación, *“deben ser personas capacitadas e idóneas de tal manera que puedan emitir un juicio sobre la calidad, basado en el análisis tanto de las dimensiones más universales como de las dimensiones específicas de la misma; este juicio sobre la calidad implica la capacidad del grupo de pares para reconocer distintos aspectos que deben ser tenidos en cuenta. Por ello, en la medida en que sea pertinente, el grupo de «pares académicos» encargado de la Evaluación Externa incluirá especialistas en aspectos relevantes que exceden los límites del saber específico del área correspondiente, o profesionales de áreas afines. Puesto que la calidad de un programa o de una*

⁹ El sistema de educación superior de Colombia. Disponible en: < <http://www.cna.gov.co/1741/article-187279.html>>

institución depende, entre otras cosas, de aspectos como la gestión institucional y la disposición y el manejo de los recursos, que no necesariamente constituyen temas de la competencia de los especialistas de áreas alejadas de la economía o la administración, puede ser útil que el equipo de «pares» encargado de la Evaluación Externa incluya personas que posean la competencia necesaria en áreas relacionadas con la administración y la dirección universitaria.»¹⁰

- ✓ **Consejo nacional de acreditación.-** Durante el desarrollo de la investigación el Consejo Nacional de Acreditación, será manejado como un organismo académico creado por la Ley 30 de 1992, está compuesto por 7 académicos. *“Este Consejo orienta el proceso de acreditación, lo organiza, lo fiscaliza, da fe de su calidad y finalmente recomienda al Ministro de Educación Nacional acreditar los programas e instituciones que lo merezcan.”¹¹*

- ✓ **Registro calificado.-** *“El Registro Calificado se refiere al “reconocimiento que hace el Estado del cumplimiento de las condiciones mínimas de calidad para el adecuado funcionamiento de programas académicos de educación superior, mediante su incorporación en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior”, por lo tanto es de carácter obligatorio.”¹²*

- ✓ **Competencia:** se define como la interacción de un conjunto estructurado y dinámico de conocimientos, valores, habilidades, actitudes y principios que intervienen en el desempeño reflexivo, responsable y efectivo de tareas, transferible a diversos contextos específicos. El desarrollo integral de un estudiante debe atender todas sus dimensiones, de ahí que en la actualidad se otorgue especial énfasis a la formación y evaluación de competencias de distinto tipo: básicas (relacionadas con el lenguaje,

¹⁰ CONSEJO NACIONAL DE ACREDITACION. Documento *Lineamientos para la Acreditación de Marzo 2007 (actualización)* Disponible en: <www.cna.gov.co/cont/publicaciones/>

¹¹ CONSEJO NACIONAL DE ACREDITACION/Acerca del CNA marzo 2007 Disponible en: <www.cna.gov.co>

¹² REGISTRO CALIFICADO. Documento de Calidad . Disponible en: <www.ut.edu.co/autoev/REGISTRO%20CALIFICADO/REGISTRO%20CALIFICADO.htm>

la matemática y las ciencias), ciudadanas (referidas a la capacidad de actuar en sociedad) y laborales (necesarias para actuar como ser productivo).

- ✓ **Competencias Laborales:** conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que aplicadas o demostradas en situaciones del ámbito productivo, tanto en un empleo como en una unidad para la generación de ingreso por cuenta propia, se traducen en resultados efectivos que contribuyen al logro de los objetivos de la organización o negocio.

2.2 BASES TEORICAS

Son el componente teórico de una investigación, considerándose como la base de partida para un marco teórico; en ella se va a desarrollar el trabajo partiendo de conceptos, causas, diferencias, consecuencias, y todo lo referente al tema de investigación

2.2.1 Formación universitaria. Con la aprobación de la Ley 30 de 1992, por la cual se organizó el servicio público de la educación superior en el país, la mayoría de las instituciones se han definido como centros del conocimiento y del saber. Consideran su principal misión la de educar dentro de una concepción disciplinaria, y le han asignado importancia creciente a las actividades creativas que propendan por la búsqueda de mayor conocimiento, a la creación artística, al estudio de problemas sociales, tecnológicos, ambientales, entre otros.

Sin embargo, como lo expresa Rafael Serrano: *“La autonomía otorgada a las Universidades en la Constitución Nacional de Colombia y reglamentada por la Ley para todas las instituciones, sin distinción de origen, ha sido interpretada por algunas de ellas como una libertad sin responsabilidad, produciendo un aumento exagerado de programas de pregrado y especialización, la gran mayoría de ellos, de dudosa calidad”. Por otro lado, “el mecanismo de extensión de programas académicos a ciudades*

*diferentes a la de la sede habitual, con requisitos muy laxos, ha permitido a las instituciones abrir sedes a lo largo y ancho del país, en la mayoría de los casos sin la existencia de las condiciones mínimas para ofrecer un servicio educativo de un nivel de calidad aceptable*¹³.

Se podría pensar que se ha olvidado que la universidad ha sido siempre el espacio donde florecen las nuevas ideas, donde se forjan el conocimiento y las iniciativas de cambio, como lo expresa Antanas Mockus: *“La universidad es, por antonomasia, el escenario de la renovación, y, por lo tanto, el mirador social que mejor avizora el futuro. Desde esta perspectiva es profundamente liberal. Así, la primera gran tensión que se vive en el seno de la universidad se establece entre el pasado y el futuro, entre la actitud conservadora y la liberal. Su reto es el de conservar paradigmas, destruir algunos que dejan de tener validez, **crear nuevos**. Tiene que mantenerse en fina sintonía con su entorno y con la marcha de la historia. No puede quedarse atrás: se volvería obsoleta, confesional, ineficaz, rígida y fácilmente desaparecería. Tampoco avanzar demasiado porque se volvería anacrónica, perdería la base social que la sustenta*¹⁴.

Así, las nuevas formas de abordar el conocimiento representan un reto para la universidad, y la obligan a repensar sus esquemas internos. En la actualidad conviven dos estructuras: la de facultades, departamentos y carreras ampliamente reglamentadas, inclusive por el Estado, que establece requisitos de registro, títulos y acreditación. Y la de grupos interdisciplinarios que cada día ponen más en duda la vieja división de saberes. Los especialistas de la generación anterior están siendo sustituidos por jóvenes investigadores que dominan varios campos, o que se mueven con

¹³ SERRANO S., Rafael. *Algunas Consideraciones sobre las Consecuencias de la Acreditación en la Educación Superior*. Bogotá: CNA, enero de 1999.

¹⁴ MOCKUS SIVICKAS, Antanas. *La Misión de la universidad y Pertinencia: el futuro de la Universidad colombiana* En: Pensar la Universidad. Fondo Editorial EAFIT.

propiedad en áreas intermedias, lo que ha permitido la solución de problemas que parecían insolubles.¹⁵

Hoy en día debido a los nuevos esquemas que imponen la globalización y la internacionalización del conocimiento, así como las competencias laborales y académicas en la fuerza de trabajo, son cada vez más decisivas las exigencias para determinar la empleabilidad de un individuo. En el caso específico de la formación del Magister en Gestión de Organizaciones en la universidad Militar Nueva Granada, se observa el interés por determinar la correlación existente entre lo aprendido y lo actual, ya que un individuo como profesional bien calificado le facilitará a un país ser mucho más competitivo en su contexto regional y mundial. La tarea de toda nación que aspire a ser competitiva en el entorno mundial, será la obtención del recurso humano para ser empleado en la producción y comercialización estratégica de bienes y servicios.

Por otra parte, las diversas lógicas de producción y sus consecuencias en los modelos de organización del trabajo, han reflejado una profunda transformación del mercado de trabajo, tanto por la parte de oferta de fuerza laboral (calificaciones requeridas a los trabajadores), como por la parte de demanda (requerimientos de los empleadores).

Aprender a emprender se convierte de nuevo en una competencia a desarrollar para facilitar la adaptación a las nuevas situaciones. Con el desarrollo de los medios de comunicación, especialmente las redes telemáticas (autopistas de la información), nace una nueva forma de organizar el trabajo: el teletrabajo o trabajo desde el hogar; el trabajador realiza su actividad profesional en cualquier momento y lugar independiente del sitio habitual de trabajo. Utiliza las tecnologías de la información, desde las más sencillas, el teléfono, a las redes de comunicación más complejas (Internet).

Así las cosas, estas nuevas tendencias traen consigo una diferente manera de entender el rol del trabajador y con ello una nueva preparación. Ya no basta con las aptitudes

¹⁵ PINEDA BOTERO, Alvaro. *Los dilemas del Rector: el caso de la Universidad EAFIT*. Medellín, 2003. p.29

formales para una determinada profesión, sino que hay que poseer conocimientos y destrezas que trasciendan los límites del campo profesional y sean generalizables (por ejemplo autonomía de pensamiento, capacidad de reacción, de comunicación), que permitan la adaptación a las diferentes situaciones y funciones que un empleado habrá de desarrollar en la empresa.

Así como en la organización Taylorista y Fordista del trabajo bastaba con las capacidades profesionales, el orden actual exige desarrollar nuevas capacidades, cualificaciones y, sobre todo, competencias y profesionales que faciliten:¹⁶

- ✓ Mayor capacidad de comunicación y cooperación, puesto que el grupo es esencial.
- ✓ Pensamiento coordinado que facilite la capacidad de pensar y actuar en contextos diversos, de adaptarse a sistemas complejos y de comprender situaciones de interdependencia. La resolución de problemas es una actividad constante en este nuevo contexto. No son suficientes los conocimientos teóricos que permitan su adaptación a circunstancias nuevas y poco habituales.
- ✓ Iniciativa y creatividad para hallar nuevas soluciones, ya que el aprendizaje no se limita a resolver los nuevos retos que se plantean en el trabajo, también debe orientarse a la mejora y la innovación. *“La imitación permite reproducir idénticamente acciones, sin comprender los principios que las rigen. La transposición permite, a partir de una situación dada, enfrentarse a situaciones imprevistas, pero próximas a la de la partida en razón de su analogía. La innovación permite hacer frente a un problema nuevo, cuya solución es desconocida, aportando conocimientos previos y reconstruyendo a partir de ellos los elementos necesarios para solucionarlo”.*¹⁷

¹⁶ RINCÓN ROSAS, Germán. *La educación en Colombia: un problema permanente por resolver*. Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada, 2002. p.12

¹⁷ RINCÓN, Op. cit., p.19

Estos cambios en el trabajo tienen como consecuencia la variación de los objetivos de la formación profesional, sobre todo del Contador Público, ya que en su profesión aplica los conocimientos científicos que le son indispensables en el desempeño profesional que le exige actuar éticamente, con alto sentido de responsabilidad profesional y social, respetuoso de los demás, con valores, comportamiento y normas de conducta encuadrados dentro de la justicia, equidad, corrección y ética profesional, para lo cual es necesaria una formación profesional equivalente a las futuras exigencias del ambiente laboral, dado que:

- ✓ En relación con el trabajo ya no se puede orientar hacia un empleo fijo para toda la vida, puesto que lo habitual será la discontinuidad en la carrera profesional. Se impone la movilidad, la flexibilidad y la adaptación como cultura.
- ✓ En relación con la formación de los nuevos contenidos y organización del trabajo, las intervenciones orientadoras estarán encaminadas a la formación continua en competencias profesionales y sobre todo potenciar la actitud de aprender a aprender.
- ✓ En relación con la persona la intervención educadora deberá desarrollar nuevos valores en el propio proyecto personal, aprender a gestionar el tiempo en función de éste para potenciar la autorrealización”¹⁸.

En conclusión se puede decir que la ciencia y la tecnología cambian y se transforman a pasos agigantados, en los que la educación debe intervenir, contextualizándose frente al desarrollo, cambiando a la par toda forma obsoleta de transmisión del conocimiento; y en la medida que implemente herramientas ontológicas, epistemológicas y metodológicas, que afirmen dicha renovación permanente, de sus procesos y de los profesionales que de su actividad formativa salen a solucionar problemas profesionales y sociales.

¹⁸ Tomado de “Educación y pedagogía”, ponencia Encuentro Internacional sobre Educación Superior Bogotá. 1999.

La disposición que de la ciencia se debe llegar a tener, no solo es de estructura por medio del saber como un conocimiento pertinente, porque como decía Morín "...el problema del riesgo de error y de ilusión es un problema fundamental que se debe enseñar a todos los niños y a todos los ciudadanos", "...Es necesario aprender estrategias para aprender a enfrentarlas (La incertidumbre), pero no estrategias que supongan que el medio es estable sino estrategias que nos permitan ser capaces de afrontar y modificar lo inesperado a medida que encontramos nuevas informaciones."¹⁹. Tanto error e ilusión, como el enfrentamiento hacia la incertidumbre, son escaños que del proceso de aprendizaje en ciencias se debe apropiar el educador y, por lo mismo, el Alma Mater formadora de los futuros profesionales.

Aquí hay que destacar, que con respecto al sistema de formación, la Organización Internacional del Trabajo (OIT)²⁰, ha comentado la necesidad de incrementar esfuerzos significativos para coordinar a las empresas y a los proveedores de formación profesional (Universidades), para garantizar que los cursos impartidos por éstos eviten la trampa habitual de transformarse en algo rígido, obsoleto y falto de la necesaria preparación de sus alumnos en el contexto donde deberán desempeñarse, proyectándose a un aspecto global de la educación superior, situación aquélla que se presenta en Colombia para el caso de varias carreras profesionales.

2.2.2. La noción de calidad en la educación universitaria.- Una de las palabras más utilizadas últimamente es el termino *Calidad*. Se habla de calidad de vida, calidad de las instituciones y calidad en el trabajo, la mayor parte de las veces sin precisar qué se entiende por calidad o desde qué enfoque se utiliza este término²¹. De ahí que se pueda decir que el término calidad es un concepto relativo que puede ser definido desde una perspectiva multidimensional.

¹⁹ Citado por RINCÓN, Op. cit. p. 31

²⁰ Disponible en Internet: www.oit.com

²¹ GIRALDO, Uriel y ABAD A. Darío. *Bases para una política de calidad de la educación superior en Colombia*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia, 2002. p .28

El concepto de calidad de la enseñanza ofrece serias dificultades de análisis y solución, dice Tedesco (1987)²²; para este autor la calidad de la enseñanza superior incluye tanto los aspectos específicos del proceso de aprendizaje como los institucionales y sistémicos, donde la calidad se mide por logros en términos de productos sociales tales como socialización en cuanto a valores, actitudes, correspondencia con el mercado de trabajo, desempeño ocupacional, y otros. Dentro del mismo orden de ideas, la excelencia desde el punto de vista del conocimiento, la participación sociopolítica y el acceso al mercado de trabajo permitirían reflejar la problemática en su conjunto, para aprehender el fenómeno en toda su complejidad.²³

La filosofía utilizada sobre calidad en las empresas u organizaciones industriales, comerciales y productoras de bienes y servicios, orientan la discusión hacia una calidad de la educación, que se mira como una empresa del conocimiento, donde se producen servicios y bienes, tales como la formación integral, que involucra la ciencia, la tecnología y la cultura, para alcanzar un verdadero desarrollo humano sostenible y sustentable mediante la preparación del profesional egresado de ellas.²⁴

Hasta hace algunas décadas, el término calidad educativa no era una prioridad en los planes de desarrollo educativo de los gobiernos e instituciones; era más importante la masificación, la cobertura, el financiamiento, la descentralización, que la calidad de la educación como proyecto de mejoramiento personal, social y de desarrollo nacional. Hoy se pretende que se construya una cultura en una forma permanente de vida, porque en la medida que se tenga mejor calidad educativa, la humanidad tendrá mejores condiciones de desarrollo y de progreso.

²² Citado por: Informe Misión Nacional para la Modernización de la Universidad Pública. Bogotá, 1995

²³ MALAGON MALAGON, Félix Antonio. *¿La Calidad de la educación en Colombia. Un problema de Quién?* En: Revista Universitaria Abierta. No 3 (jul, 2001)

²⁴ INSTITUTO COLOMBIANO PARA EL FOMENTO DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR –ICFES. *Marco conceptual de fundamentación de la prueba*. Bogotá: ICFES, 2004. p.12-34.

Se dice que esta calidad debe verse reflejada primordialmente en las personas, en su forma de ser, de actuar, de pensar, de interrelacionarse con los demás, de desempeñarse; debe verse en los productos, en la infraestructura, en los procedimientos, en las técnicas pedagógicas y estrategias metodológicas de enseñanza, en los currículos, en la evaluación, en la calidad de las relaciones humanas, es decir, la calidad debe estar en todas las herramientas y elementos que utiliza el maestro, el tutor, el ser humano para realizar su trabajo o estudio con efectividad. De tal forma que los resultados redunden en el mejoramiento personal y se transformen en beneficio, progreso y satisfacción social en todos los servicios que el profesor, el ser humano, el trabajador, reciben de los demás, pero principalmente en su desempeño.

En Colombia, desde la ley 30 de 1992 surgieron importantes inquietudes a nivel de la educación superior, relacionadas con el cómo brindar un servicio de calidad sin contar con las dimensiones cualitativas o cuantitativas. De otro lado también con la ley aparecieron en el país gran número de programas de pregrado en condiciones de dudosa calidad. Esta situación se constituyó en motivo de preocupación para las organizaciones académicas, profesionales y estatales.

En respuesta a esta problemática y a la necesidad de definir las políticas de calidad en la educación superior, el estado desde la subdirección de fomento y desarrollo de la educación Superior del ICFES lanza el proyecto: *“Estándares mínimos para la creación y funcionamiento de programas en la educación superior”*²⁵, que tiene como finalidad mejorar la calidad de la educación superior colombiana desde la definición colectiva de unos principios, criterios, condiciones y estándares relacionados con la creación de programas de pregrado y con el funcionamiento de los actuales.

Dentro de este proceso los estándares fueron concebidos como un instrumento de vigilancia superior ligado al fomento y desarrollo del conocimiento, de la investigación y

²⁵ MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. *Sistema de aseguramiento de la calidad en Educación Superior*. Bogotá, 2005

del servicio social, que permitiera dimensionar a las instituciones en todos sus soportes físicos y educativos básicos, y que de manera particular contaran con una conceptualización básica con sentido regulativo, surgida de discusiones sobre modelos y modalidades de formación, análisis de propósitos e intereses, estudios sociales y culturales, ponencias científicas, académicas y laborales; planteadas desde la actual organización de la educación y el desarrollo del país.

Se expidieron entonces los estándares como herramientas pedagógicas para replantear los currículos mejorando la calidad, pertinencia científica y tecnológica, y desarrollando prácticas dentro de contextos amplios para la formación de profesionales que respondan a demandas sociales y científicas bajo los elementos propios de cada programa de formación profesional. En cuanto a la formación de especialización la Ley 1295 del 20 de agosto de 2010 expresa en numeral 6-4 Programa de egresados²⁶.- El desarrollo de una estrategia de seguimiento de corto y largo plazo a egresados, que permita conocer y valorar su desempeño y el impacto social del programa, así como estimular el intercambio de experiencias académicas e investigativas. Para tal efecto, la institución podrá apoyarse en la información que brinda el Ministerio de Educación Nacional a través del Observatorio Laboral para la Educación y los demás sistemas de información disponibles. Para la renovación del registro calificado la institución de educación superior debe presentar los resultados de la aplicación de esta estrategia.

Así, del análisis de los estándares pueden surgir inquietudes que se incorporan en las reformas y que implican un nuevo hacer a nivel académico, administrativo, pedagógico e investigativo, y que pueden servir para modificar las prácticas y la articulación de los procesos, para que se constituyan en la nueva cultura curricular de los programas posgraduales.

Respecto a la calidad en la educación, en Colombia existe desde hace varios años la preocupación por mejorarla en todos los niveles; y en el caso particular de la formación

²⁶ MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL Decreto 1295 de 2010

superior el gobierno estableció las pruebas mediante la Ley 1324 del 13 de Julio de 2009, por el cual se reglamentan los parámetros y criterios para organizar el sistema de evaluación de resultados de la calidad de la educación, llamados pruebas “SABER PRO”. Estos forman parte, con otros procesos y acciones, de un conjunto de instrumentos de que el Estado dispone para evaluar la calidad del servicio brindado por las universidades públicas y privadas. A través de esta prueba se pretende comprobar el grado de desarrollo de las competencias de los estudiantes que cursan el último año de los programas académicos de pregrado; así mismo se obtiene información sobre el estado actual de la formación en las diferentes áreas. Esta información proporciona una visión de conjunto sobre los estudiantes, los programas y las instituciones, así como también sobre el país, los departamentos y municipios.

Puede decirse que su función consiste en ser una fuente de información importante dentro de los procesos de autoevaluación personal e institucional y, de esta manera, contribuyen a la calificación del sistema de educación superior colombiano. La evaluación del programa de contaduría se realiza a través de los siguientes componentes: Matemática y estadística, economía, administración y organizaciones, jurídico, información, comunicación y humanidades, fundamentos conceptuales de contabilidad, finanzas, control y regulación e inglés; pero más allá de evaluar contenidos, evalúan las competencias interpretativas, argumentativas y prepositivas de los estudiantes.²⁷

Estas pruebas a pesar de ser aplicadas a los estudiantes, sirven de base para la evaluación de los programas, las instituciones, y la forma como están enseñando en el país. Los resultados de las pruebas “SABER PRO” informan sobre lo que se está haciendo bien y qué se debe corregir en la formación de los estudiantes, y de ellos se producen los informes que incluyen datos cualitativos y cuantitativos:²⁸

²⁷ MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL 2009.

²⁸ *Ibíd.*

- ✓ El informe individual que reporta un puntaje general y los resultados por grupos de preguntas y/o componentes. También los datos nacionales e institucionales correspondientes al mismo programa del evaluado, que sirven de referente para la interpretación.

- ✓ El informe institucional que reporta promedios, desviaciones estándar y distribuciones de los puntajes obtenidos por los estudiantes de cada programa en una institución; los cinco reportes que lo conforman entregan datos nacionales como referencia. Los datos obtenidos del informe institucional resultan de gran utilidad para las instituciones de educación superior, toda vez que pueden usarlo como criterio de contraste frente al promedio institucional. La desviación estándar, por su parte, indica el grado de dispersión de los puntajes de los evaluados. A mayores valores de la desviación estándar se infiere una tendencia a la heterogeneidad en los resultados, mientras que valores bajos reflejan tendencia a la homogeneidad.

En consecuencia, los estándares mínimos de calidad representan una oportunidad para que los programas de Maestría, evalúen sus principios, criterios y características y realicen las reformas necesarias para que a partir de ellas se garanticen unas condiciones óptimas de formación de profesionales, con las cuales se afecte favorablemente la formación humana, el desarrollo de la sociedad y la construcción del conocimiento como tarea eje de las instituciones de educación superior, cuya calidad mejore el quehacer de la profesión del Magister en Gestión de Organizaciones.

2.2.2 Calidad del Perfil del Magister en Gestión de Organizaciones. A nivel de lo que propone la maestría que imparte la Universidad Militar Nueva Granada en sus perfiles esta cualidades son: El egresado de la Maestría en Gestión de Organizaciones se encontrará en capacidad de:

- » Asumir actividades directivas en cualquier tipo de organización: privada, pública estatal y pública no estatal.

» Asumir procesos de dirección en organizaciones públicas (estatales y no estatales) y privadas, teniendo siempre presente un enfoque estratégico, una perspectiva humanista y un amplio sentido de lo social.

» Liderar grupos interdisciplinarios para el desarrollo de procesos de proyección estratégica, cambio y transformación cultural, mejoramiento e innovación tecnológica y desarrollo organizacional.

» Desempeñarse como consultor organizacional en el campo de la gestión estratégica, táctica y operativa, en temas propios de la gestión relacionados con las áreas funcionales (operaciones y marketing, finanzas, negocios internacionales y recursos humanos), y en problemáticas propias de la configuración organizacional.

» Concebir e impulsar la implementación de planes integrales de desarrollo organizacional en entidades públicas y privadas.

» Liderar procesos de cambio y transformación cultural en las organizaciones, así como de desarrollo organizacional integral.

El perfil ocupacional del Magíster en Gestión de Organizaciones estará en capacidad de ejercer como directivo, ejecutivo, consultor y/o asesor en organizaciones públicas o privadas, nacionales o extranjeras. Así mismo, podrá desempeñarse como gerente de áreas o divisiones del sistema organizacional.

Es importante señalar que los cambios socio-económicos son cada día más notables y vertiginosos. Por un lado el contexto económico caracterizado por la globalización de la economía, el surgimiento de bloques entre países a través de tratados internacionales. Y por otra parte, la crisis de algunos paradigmas, las nuevas formas de conocimiento, la

importancia adquirida por nuevos grupos minoritarios, son los escenarios donde deben interactuar los profesionales del futuro.

En la era de la información, existe una diversidad de personas, naturales y Jurídicas, con intereses económicos distintos, por tanto el trabajo profesional de los Magisters en Gestión de Organizaciones no es ya un arte ni un oficio sino una actividad de consultoría, que para ser efectiva debe integrarse en la cadena de valor de los negocios, porque las personas esperan que se les provea con soluciones que sean completas y carentes de error para sus problemas, por lo que no es suficiente el cumplimiento de los requerimientos normativos, legales y/o profesionales, ya que es ineludible el aseguramiento de la información con una ampliación del portafolio de servicios profesionales.

En cuanto a la formación del Magister, en el escenario internacional y global, se perfila un esquema ampliamente aceptado en el que se consideran como elementos principales del currículo formativo los siguientes:

- ✓ Conocimiento y habilidades generales,
- ✓ Currículo detallado para educación profesional técnica,
- ✓ Exámenes profesionales,
- ✓ Experiencia práctica,
- ✓ Educación profesional continuada, y
- ✓ Esquema de certificación.

Este esquema goza de aceptación general porque es el que históricamente ha aplicado la profesión, en los países desarrollados y ha sido aceptado por el Ministerio de Educación Nacional como un programa de educación superior que cumple con los estándares para ser aceptado como Maestría en Gestión de Organizaciones.²⁹

Como consecuencia de todo lo anterior, se puede deducir que el currículo de la Maestría en Gestión de Organizaciones, incluye el uso de la tecnología y está diseñado en forma interdisciplinaria para lograr la integración del conocimiento por parte de los estudiantes. Hoy en día la sociedad espera la formación del Magister del futuro ya no bajo un perfil profesional estático, sino un profesional dinámico, formado en diferentes competencias que le permitan enfrentar las nuevas tendencias en un mundo globalizado. Por tanto, es necesario que el Magister posea una formación, humanística, técnica y en disciplinas afines, sólida en formación multidisciplinaria, que le permita comprender y formar juicios críticos sobre el entorno en donde ejerce sus actividades, y comprenda los factores que deben considerarse en el trabajo que está realizando.

Esto es importante, dado que no se puede ignorar que un programa de Maestría debe involucrar un sistema de elementos, procesos y relaciones, encaminadas a formar profesionales de nivel superior que puedan obtener el título de “MAGISTER EN GESTIÓN DE ORGANIZACIONES”, como lo exige la ley 43 en sus Art. 1, 3, y esta función debe ser acorde con la realidad existente en Colombia.

Sintetizando entonces se podría concluir que el gobierno cuenta con dos importantes fuentes de información para la evaluación de la calidad de los programas académicos de las instituciones de educación profesional. El primero de ellos es las pruebas “SABER PRO”, que apunta a medir el nivel de competencias generales y específicas de todos los estudiantes de último año de la educación superior, y el Observatorio del Mercado Laboral que busca hacer seguimiento a los egresados de la educación superior para medir su impacto y pertinencia, mantener un monitoreo de las

²⁹ MINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL. DECRETO 1295 de 2010

necesidades del sector productivo en cuanto a profesionales, y realizar análisis permanente de esta información, y contrastándola con la misma a nivel internacional. Por medio de estas fuentes se pueden valorar el impacto y nivel de competencia de los egresados de la educación superior, así como su desempeño en el entorno social y económico del país; además señalará necesidades del mercado y proveerá las bases para planeación y prospectiva de cada sector económico, para retroalimentar a la academia con el fin de establecer los parámetros necesarios para conservar la calidad de la formación profesional, y orientar a las instituciones en la actualización de sus proyectos educativos. También es un punto de partida para afianzar la autonomía universitaria y de esta forma conformar un sistema que se autorregule, se autoevalúe y ponga en marcha permanentemente procesos de mejoramiento.

Teniendo en cuenta que la formación académica que ofrece la universidad a cada uno de los profesionales de la Maestría en Gestión de Organizaciones ocasiona o produce una serie de impactos sobre la realidad nacional, tanto en el entorno económico como en el social, algunos de los protagonistas de esta realidad nacional opinan de acuerdo a su experiencia generada a partir de la educación profesional que se presenta en la actualidad colombiana; por medio de estas opiniones se nos muestra una visión sobre la formación técnica profesional y tecnológica, tomándola desde su propia perspectiva en su quehacer cotidiano, incluyendo sectores como el de los servicios, el sistema financiero, la industria, y *la pequeña empresa*.

En un país como Colombia, la formación técnica profesional y tecnológica toma gran importancia en el proceso de cambio tecnológico que trae consigo la globalización y la internacionalización de las empresas. La manera más adecuada de sortear estas situaciones es fomentando la formación continua de los trabajadores, permitiéndoles responder a las demandas de recalificación. Lo ideal sería que la formación técnica profesional y tecnológica esté más alineada con las necesidades específicas del

*negocio, maximizando las habilidades y las competencias que los empleados requieren para obtener mejores resultados en los indicadores de gestión de la empresa”.*³⁰

De acuerdo con la opinión expresada por Pedro Gómez Barrero, Presidente de Pedro Gómez & Cía, compete a la academia forjar profesionales competentes de utilidad social para las empresas y, por ende, para el desarrollo del país. Es por esto que esta realidad identificada por medio del ejercicio profesional de cada uno de los egresados de nuestra universidad, se convierte en la base fundamental para el desarrollo de nuevos procesos académicos que contribuyan a una formación de calidad, y, de acuerdo a las exigencias del mercado colombiano, es allí en donde radica la importancia de establecer canales de comunicación y retroalimentación permanentes con el egresado que le permita a la academia mejorar sus contenidos programáticos actuales, para fortalecer el desarrollo de los profesionales del futuro; de igual manera consolidar a la universidad como una fuente constante de formación para los egresados en el sentido de acompañarlos y brindarles la oportunidad de actualizar sus conocimientos, y dotarlos de fundamentos necesarios para su éxito y logros profesionales.

Por otra parte la educación que se imparte en la academia debe ser una combinación entre lo teórico, adquirido a través de la cátedra de cada uno de los docentes inmersos dentro de la formación académica, y la práctica que puede ser aprovechada no solo de los estudiantes que trabajan y estudian al mismo tiempo, sino de la realidad y cada una de las experiencias vividas en el medio laboral por cada uno de los egresados; para que esta interesante complementación entre la teoría y la práctica arroje los mejores frutos y permita la actualización tanto de los programas académicos, como de cada uno de los egresados de la universidad.

³⁰ SANIN Gonzalo, *Presidente Delima Marsch S.A. Ministerio de Educación; Artículo: Más Relación Entre Empresas Y Formación*

De ahí radica la importancia de la formación tanto teórica como práctica para no solo conocer las bases, sino saber aplicarlas a problemas o situaciones reales existentes en determinado entorno, de manera que se asigne a cada tarea el profesional más adecuado de acuerdo a las competencias adquiridas dentro de la formación impartida por la academia.

Se necesita identificar cada una de las variables existentes dentro de nuestro entorno económico y laboral, para adquirir una identidad clara y definida que permita orientar la formación de los profesionales hacia estas uniformidades y exigencias culturales; abriendo la posibilidad de constituir profesionales que se desenvuelvan con mayor dinamismo e iniciativa dentro de nuestra realidad con características multiétnicas y pluriculturales.

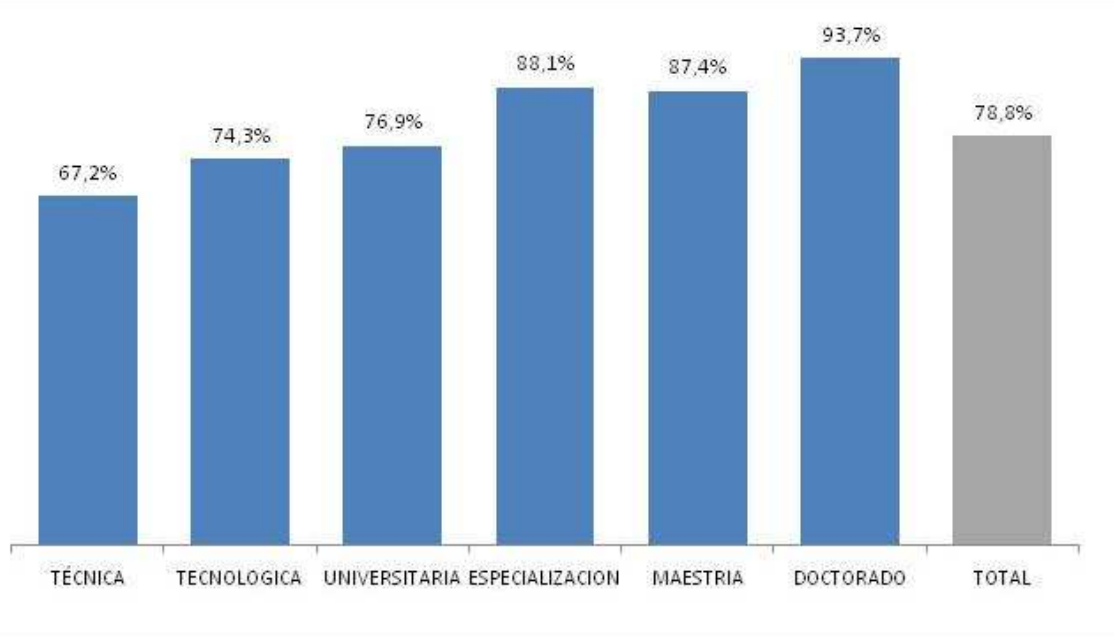
*Ninguna exigencia es mayor que la formación permanente e intensa del talento humano de las propias instituciones educativas y de formación; es fundamental la exigencia y facilitación a los cuerpos docentes. Es necesario derrotar la permisividad y el facilismo. Los flujos de relaciones con los sistemas productivos y de ciencia y tecnología, así como los sistemas ambientales;³¹ por esto es importante manejar programas de formación adecuados que abran la posibilidad de contar con profesionales idóneos para cada una de las tareas y servicios que prestarán a las sociedades para las cuales trabajarán en un futuro próximo. Por esos es que la universidad debe intensificar y profundizar en una formación completa y adecuada en cada uno de los aspectos significativos y necesidades más comunes del sector productivo, que aporten al profesional grancolombiano la posibilidad de ejercer las funciones, tareas o labores propias de la disciplina contable, dentro de cada una de las organizaciones empresariales a las cuales brinda asesoría o presta servicios; ya que por medio de este proceso se garantizará en cierta medida la posibilidad de fortalecer e incrementar el nivel de **ocupación laboral** de sus egresados, a la vez que abrirá las puertas para la*

³¹ MEN Disponible en. <www.mineducacion.gov.co/educacion_superior/numero_05/0001.htm
Ministerio de Educación; Artículo: Más Relación Entre Empresas Y Formación.

promoción de los profesionales en proceso de aprendizaje que se encuentran desarrollando sus estudios en la facultad de Ciencias Económicas de la UMNG.

Precisamente, uno de los propósitos fundamentales de la universidad al hacer el seguimiento a los egresados es conocer y medir el nivel de ocupación laboral de los profesionales Magíster en Gestión de Organizaciones, para conocer aspectos tan importantes como el tiempo que tarda un profesional en conseguir empleo, cuál es la remuneración que recibe, si su trabajo se relaciona con su área de formación, y otros aspectos que aportan a la universidad información relevante para reorientar y enfocar sus procesos educativos hacia las expectativas y necesidades más comunes presentes en el mercado laboral. Dado que la Maestría es una de las carreras con un índice más alto de aceptación, es propósito de la universidad estimular el mantenimiento y crecimiento de este índice con el fin de brindar oportunidades de desarrollo para sus egresados, que se refleje en el crecimiento y fortalecimiento del aparato productivo de nuestra economía.

Con base a los estudios de seguimiento realizados por el observatorio laboral del ministerio de educación durante los periodos 2001- 2010. A continuación se presenta su participación dentro del componente de las Maestrías



Fuente: Observatorio laboral. MEN

Como se puede apreciar en las estadísticas la participación dentro del total de Ocupación Laboral clasificado por carreras profesionales es aceptable, siendo ésta la tercera del conocimiento con mayor intervención, lo que indica la necesidad que se tiene de contar con profesionales capacitados para las tareas y labores propias de esta disciplina. Es por ello que la universidad desea intensificar una comunicación mucho más estrecha con cada profesional egresado, para identificar cada una de las condiciones laborales con que cuentan sus profesionales, y con ello establecer cuál es el grado de aceptación de éstos, analizándolas y tomándolas como base para reorientar los objetivos y herramientas contenidos en el programa académico.

Los resultados del proceso de integración de bases de datos con el Ministerio de Protección Social y el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, muestran que el 78.8% del total de la población de graduados entre el 2001 y 2010³², actualmente se encuentra vinculado al sector formal de la economía (es decir que se encontraban haciendo aporte

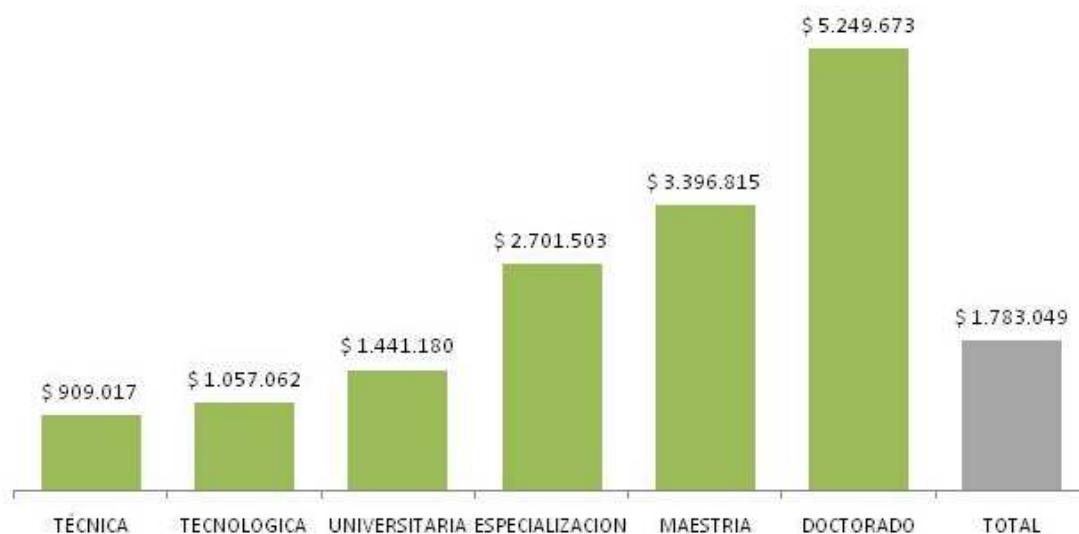
³² MINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL Observatorio laboral. Disponible en internet <<http://www.graduadoscolombia.edu.co/web>>

al Sistema General de Seguridad Social). Dichos porcentajes se incrementan, en general, a medida que se obtienen niveles de educación superiores.

Haciendo referencia a la ocupación laboral de los egresados surge la necesidad de conocer o evaluar la **interacción que ejercen estos con el medio**, es decir, la relación que establecen con su entorno, con la universidad, con los demás egresados, y con los empleadores o clientes a los cuales prestan sus servicios; de manera que se determine, se estudie y se mejore la calidad de esta comunicación para enriquecerles la posibilidad de acceder a nuevas oportunidades laborales que se presenten en el mercado.

Esta relación de íntima comunicación universidad – egresado es esencial fortalecerla no solo para medir el impacto y el alcance de los egresados en el medio en el cual de desenvuelven, sino para conocer las condiciones que tienen, las nuevas necesidades y expectativas que surgen en cada uno de ellos, para establecer alternativas de solución que beneficien no solo a la universidad, porque conoce estas perspectivas y las incorpora al programa académico conformando un sistema dinámico de constante renovación y modernización.

Ahora bien, es pertinente en seguida echar una ojeada en las estadísticas actuales, enterándonos de que en Colombia los profesionales de las Maestrías, según información encontrada mediante el Observatorio Laboral del ministerio de educación nacional, desarrollan sus actividades bajo las siguientes condiciones:



Fuente: Observatorio Laboral. MEN 2010

Para su análisis se toma el ingreso promedio de 2010 de los graduados en 2009³³. Es decir, aquellos que llevan alrededor de un año graduados (recién graduados). Como se puede observar en el caso de las Maestrías comparada con las especializaciones es de 30% por encima, y comparada con los Doctorados es de 40% por debajo

Teniendo en cuenta que este tipo de información es global y de carácter general para el territorio nacional, la universidad debe construir mecanismos de veras solidarios y sistemáticos, de comunicación con sus egresados, que le permitan obtener este tipo de información pero de forma particular intensiva aquí en la Universidad Militar Nueva Granada; de manera que se puedan identificar los aspectos positivos de la formación y las principales problemáticas y fallas del programa, que han impedido al profesional contar con óptimas condiciones para desarrollar su trabajo, y, por el contrario, lo obligan a ubicarse en sectores no apropiados y afines con sus conocimientos. De igual manera constituir una cadena de valor que aporte la posibilidad de contar con mayores

³³ Ministerio de Educación Nacional. Op cit

oportunidades de desarrollo profesional para los egresados, por medio de los profesionales que se encuentran prestando sus servicios en el medio laboral actual.

Finalmente, y ya para concluir este marco teórico, nada mejor que citar *in extenso* el siguiente documento de egresados de la Universidad de la Sabana, pues además que sintetiza y exprime los aspectos más agudos del impacto de los profesionales en el mercado laboral, y su respectiva problemática de pertinencia socio empresarial y económica, va al fondo del asunto con un desenlace propositivo y crítico, particular y general pensando en la totalidad de la Universidad y de la educación colombiana, y su presente y su destino más serios:

Un país como Colombia no puede darse el lujo de simplemente ampliar el número de personas que acceden a los más altos niveles de educación superior, sin discriminar entre los estudios respectivos y su necesidad para el país; demanda que se emparenta con la posibilidad de que los egresados encuentren oportunidades para aplicar la formación recibida. No se trata de alcanzar grandes guarismos, sino de lograr aquellas cifras que respondan a las necesidades del país. Otra cosa va a traducirse en un desperdicio de esfuerzos y en una carencia de atractivos suficientes para animar a los respectivos aspirantes.

Es evidente que el país no puede cerrar las puertas a las distintas clases de vocaciones, ni pensar que algunas actividades profesionales no requieren de personas que las ejerzan, así estén de momento sobre ofrecidas. Sí se trata de que los esfuerzos del Estado se canalicen de una manera selectiva a los mejores y a los distintos nichos de preparación en el número que se requiere.

El proyectado “observatorio del mercado laboral” puede convertirse en un instrumento adecuado, pero no debería limitarse a ser meramente indicativo, sino determinar la canalización de recursos públicos. Que estos vayan allí en donde son más necesarios, en tanto es indispensable un criterio selectivo en su asignación, especialmente en virtud

de sus limitaciones. Este observatorio, de otra parte, no puede reducirse a registrar unas realidades, sino que debe investigar unos requerimientos, para presentarlos a la opinión y buscar inducir las decisiones, procurando que sean, además, una base en la asignación de los recursos públicos.

La educación superior es cada vez más costosa, en tanto los requerimientos de profesores de planta con las más altas titulaciones, de laboratorios, de programas no costeables a través del mecanismo de las matrículas, etc., hacen que la educación superior de calidad no sea viable en el futuro, sin el apoyo del Estado. Este, obviamente, debe ser lo más eficiente posible. Dentro de este orden de ideas, es claro que la educación privada ofrece un campo atractivo, porque trabaja con mayor eficiencia; porque en ella son menores los costos de educar a un joven; porque cuenta con programas de “nicho” que no suelen ser ofrecidos por las universidades públicas más centradas en las carreras tradicionales; porque como ya se afirmó tiene una capacidad instalada que no puede perderse; etc.

De otra parte, como ya se ha intentado, la asignación de recursos debe ser guiada por un criterio de calidad, no de preferencia de unas entidades sobre otras. Es verdad que existen instituciones públicas de educación superior con una excelente calidad, pero también con unos costos de funcionamiento muy elevados, por no haber contado, para su supervivencia, con unos adecuados competidores.

Lo anterior lleva a plantear la conveniencia de que se estudie el regreso a un plan que contemple un viraje gradual, con el tiempo necesario para permitir un reacomodamiento en la oferta, de traslado de recursos de la financiación de dicha oferta a la financiación de la demanda. Que los candidatos escojan las instituciones de educación superior, atendiendo a las condiciones de éstas y no a sus posibilidades económicas. De otra parte, que dichas instituciones, tanto públicas como privadas, dentro de un mercado que ya es altamente competido, sólo que las instituciones públicas tienen el privilegio de contar ellas exclusivamente con fondos del Estado, estén obligadas a la mayor

eficiencia en el manejo de los recursos derivados de la demanda, para ofrecer, no solamente calidad, sino también precios atractivos.

La financiación de la demanda no debería hacerse a fondo perdido. Alcanzar un grado en la educación superior es en un país como el nuestro un privilegio que exige en quien lo alcanza alguna suerte de retorno. Todo privilegio comporta responsabilidades para con el país que lo permite.

De largo tiempo atrás varios estudiosos de este tema han venido proponiendo un sistema de financiación con recursos abundantes, pero económicos, con el fin de no trasladar a los usuarios de los créditos una acumulación de intereses muy elevada, que les cree una carga excesiva en momentos en que se presentan para ellos otros imperativos para su instalación en la vida.

Es necesario romper, como se ha hecho en otros países, con la barrera del temor de que financiar un buen prospecto académico sea un riesgo elevado, situación totalmente desmentida con la experiencia del ICETEX durante muchas décadas. Para esta finalidad, podría pensarse en fondos fiduciarios de garantía, separados por las distintas instituciones de educación superior, para no trasladar el riesgo de las unas a las otras, fondos incluso constituidos con aportes de ellas mismas, que reciben un beneficio de la financiación de la demanda, para lograr que se preocupen de la calidad de los destinatarios de la financiación, en tanto comparten el riesgo respectivo.

Los préstamos deberían estructurarse para ser cubiertos a la finalización de los estudios, con un costo lo más cercano posible a la inflación y con un período de gracia para permitir la instalación profesional. Incluso, puede pensarse en descuentos sobre la cantidad debida, con cargo al Estado, por alto rendimiento académico debidamente comprobado.

Es razonable volver sobre el tema de la pertinencia. Estos créditos deberían ser asignados sobre la base de una selección coordinada con las necesidades del país y con el número de profesionales requeridos en cada una de las actividades, canalizándolos a los mejores, mediante pruebas confiables. Estas pruebas, como adelante se sostiene, no deberían ser generales, para no uniformar los criterios educativos, sino a cargo de instituciones debidamente acreditadas, que respondan luego igualmente de una parte significativa del riesgo respectivo, para incentivar su interés y su cuidado en el manejo de estas operaciones.

La calidad, acaso, el factor más delicado en su manejo. Su búsqueda ha estado signada por una especie de frenesí en la creación de nuevos instrumentos, que no se compadece con la confianza en algunos de los mecanismos ya instalados. Sin embargo, se ha superpuesto a estos sistemas otro instrumento que ofrece serias perplejidades.

Las Pruebas saber “PRO” están produciendo el efecto de que las Universidades empiecen a preocuparse sobre cómo obtener mejores resultados en ellos, más que por impartir la clase de formación que corresponde a su Proyecto Educativo Institucional y a sus sesgos propios. Se ha enfrentado, en los estudios curriculares de distintos programas, la preocupación de si las propuestas responden o no a la necesidad de alcanzar puntajes elevados en las pruebas saber “PRO”, con lo cual se llegará, de no existir correctivos, al mismo resultado de los exámenes de calidad del bachillerato.

Los colegios de la enseñanza media, desde hace muchos años, vienen preocupándose más por formar a sus alumnos para obtener un buen resultado en las pruebas llamadas del ICFES, que por prepararlos debidamente para la enseñanza superior, como debería ser lo propio. Bien a pesar de las correlaciones que puedan establecerse entre estos exámenes y los posteriores resultados académicos, el caso es que las Instituciones de Educación Superior vienen registrando con preocupación el recibo de alumnos que sensiblemente carecen de las competencias básicas, como la comprensión de lectura y la lógica matemática, entre otras, para dichos estudios superiores.

Buena parte de la deserción en estos estudios deriva de la muy baja calidad en los bachilleres y de las falencias de las distintas cohortes, falencias que muy difícilmente pueden remediarse en los niveles siguientes. Esta realidad, fácilmente constatable, muestra el fracaso de unas pruebas, más dirigidas a obtener una uniformidad en los egresados del bachillerato, que una verdadera capacitación para los estudios superiores.

Desafortunadamente, las pruebas saber "PRO" pretenden repetir la experiencia en dichos niveles, golpeando los sesgos de los distintos establecimientos educativos y estableciendo parámetros uniformes de medición, que van en contravía de la pluralidad que requiere el país en las preparaciones profesionales.

Calidad sí, evidentemente, pero calidad dentro de una diversidad en la oferta educativa, que debe ser juzgada, no solamente en sus resultados frente a mediciones muy cuestionables, sino en su misma existencia, permitiendo que sean las instituciones debidamente acreditadas, bajo parámetros cada vez más exigentes, las que establezcan sus criterios internos para calificar el rendimiento de sus alumnos.

La idea que se expone implica, además, crear un poco en las reglas del mercado, también en esta materia. Las entidades que no logren formar profesionales competentes, medidos por sus resultados laborales, no por pruebas uniformes y masificadoras, deben tender a desaparecer y a no ser escogidas por una demanda exigente, debidamente financiada y suficientemente ilustrada.

El verdadero resultado de un profesional no lo da un examen cuestionable, sino una experiencia laboral satisfactoria. El mundo moderno requiere una educación continua. No es concebible que los trabajadores desarrollen la misma tarea toda su vida.

Para facilitar esa evolución se requiere ofrecer posibilidades de ese entrenamiento dinámico a los profesionales, y convencer a los Directores del Sector Público y Privado de que para aumentar su productividad tienen que actualizarse y salir de la rutina diaria.

Desafortunadamente hay pocas posibilidades de ofrecer ese tipo de entrenamiento en Colombia, y las pocas disponibles carecen de calidad en sus programas, o si la tiene son costosas. Una buena forma de mejorar nuestra competitividad es promocionar la demanda y la oferta de estas Escuelas especializadas en la Dirección Empresarial, pública o privada. Este aspecto no está contemplado por VISIÓN 2019 y debería ser parte de una estructura educativa apropiada para la globalización.

Sin negar la trascendencia de que exista un acceso amplio, pero calificado y pertinente a la educación superior, la urgencia de que el Plan de Desarrollo se ocupe del tema educativo es inversamente proporcional, a juicio de varios observadores, al nivel de esta educación.

En este sentido, la educación media debe tener prioridades sobre la superior y la básica sobre la media. Entre otras cosas, son los niveles inferiores los llamados a proveer el personal debidamente preparado para el acceso a aquellos de condición superior.

Si se trata de mejorar la base de la población, para que esta elevación dé lugar a que sea ella misma la que se encargue de satisfacer sus necesidades y la ampliación de sus horizontes, se requiere, ante todo, de programas de nutrición, de salud y de educación básica. Solamente por este camino es posible contar con una juventud en condiciones de acometer la solución de sus propios problemas y de acceder a niveles de educación más avanzados.

Las estadísticas de la UNESCO muestran la estrecha correlación entre el crecimiento del producto interno bruto y el incremento de la inversión en educación. Los países que han dado el salto del subdesarrollo al crecimiento económico acelerado, son países que

han forzado, de una manera selectiva, la inversión educativa. Sin embargo, no es menos cierto que, sin adecuados programas de nutrición y de salud, no se puede contar con un desarrollo personal capaz de enfrentar las exigencias de una buena educación.³⁴

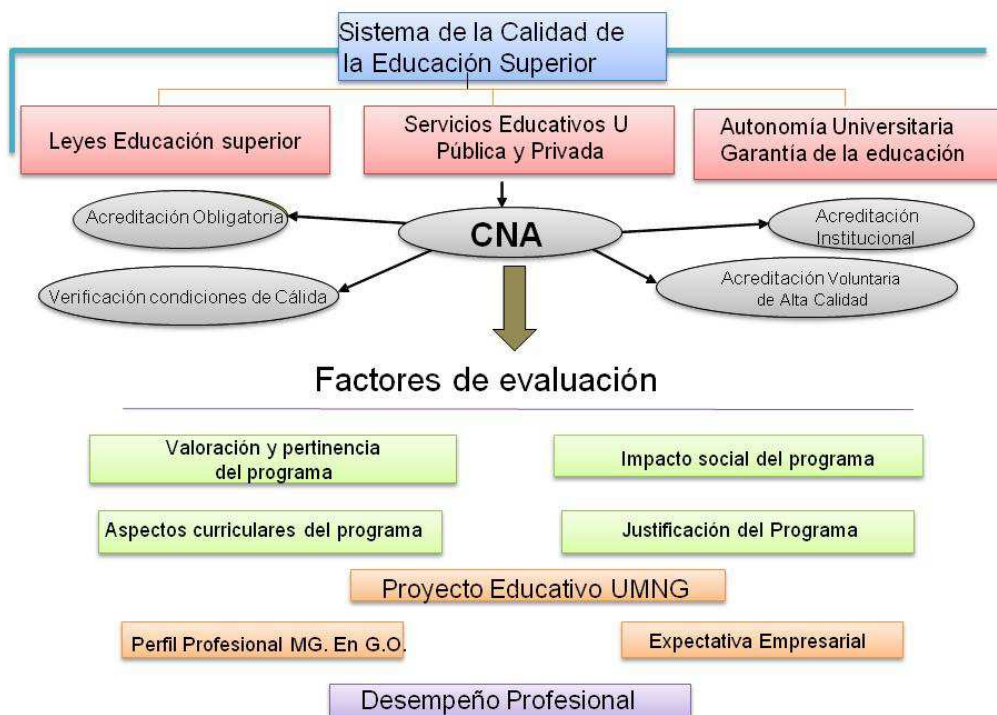
“En el país la formación técnica profesional y tecnológica ha estado bien enfocada, a través de los años ha logrado mayor importancia en el contexto educativo del país. Sin embargo, es prioritario incentivar a los jóvenes para que se matriculen en este tipo de formaciones, dado que son las que más necesita el país, teniendo en cuenta los grandes retos en materia económica, como el ingreso al Tratado de Libre Comercio (TLC)”³⁵

³⁴ DRUCKER, Peter: *The dominant factor for business in the next two decades (...) is not going to be economics or technology. It will be demographics. The key factor for business will not be the over population of the world, which we have been warned of these last 40 years. It will be the increasing under population of the developed countries -Japan and the nations of Europe and North America. (...) Implications for their societies and economies: • Actual retirement age will go up*

³⁵ GOMEZ María Mercedes Gerente General Corporación Mundial de la Mujer - Colombia Ministerio de educación; Artículo: *Más Relación Entre Empresas Y Formación*

MAPA CONCEPTUAL

MAPA CONCEPTUAL



Tal como se planteó el impacto de los egresados es un tema nuevo dentro del quehacer académico de la facultad de Ciencias Económicas, y nace como iniciativa de un estudiante de la maestría en Gestión de Organizaciones, quien se da a la tarea de recopilar la información pertinente para el desarrollo y logro de los objetivos a lograr.

3. DISEÑO METODOLOGICO

3.1 ENFOQUE METODOLÓGICO

Es un estudio de tipo cualitativo correlacional que involucra observación, descripción, explicación, comprobación de Hipótesis, dado que se tiene el propósito de investigar una información de valor suficiente para fundamentar las conclusiones y análisis del fenómeno objeto de estudio.

Se utiliza el método cualitativo siguiendo los procedimientos requeridos para entender el fenómeno investigado, para lo cual se siguen los siguientes pasos:

3.1.1 Recolección de la información: Como el objetivo de recolectar información se orienta a conocer la realidad, se inicia con una búsqueda de egresados de la Universidad Militar Nueva Granada, que sean Magisters en Gestión de Organizaciones y que estén dispuestos a contestar la encuesta, instrumento que se elaborará, consistente en la investigación, orientado a conocer las recomendaciones que ellos hagan sobre lo que consideren ha incidido en su desarrollo profesional y oportunidad de empleo, para así obtener elementos que permitieran entender el fenómeno investigado.

También se diseña un formato de entrevista que será aplicada a dueños de diferentes empresas, con el fin de conocer las inquietudes y opiniones de quienes manejan las empresas del país, y las fallas en cuanto a preparación o conocimiento que ellos hayan detectado en la oferta laboral de los Magisters en Gestión de Organizaciones.

3.1.2 Fuentes de recolección de la información

Fuentes primarias: La población objeto de la encuesta y de la entrevista.

Fuentes secundarias: Bibliografía que se encuentre sobre el tema, información proporcionada por las universidades, temas que se encuentren en Internet y que tengan relación con lo investigado.

3.1.3 Diseño del instrumento. Encuesta con preguntas cerradas y de selección. Entrevista estructurada.

OBJETIVOS	MÉTODO
Describir cómo es el perfil profesional del Magister en Gestión de Organizaciones Neogranadino en el sector productivo.	Mediante una revisión bibliográfica de las teorías y conceptos sobre el tema.
Explicar el porqué del posicionamiento del Magister en Gestión de Organizaciones Neogranadino, y su ventaja o desventaja frente a los de otras universidades.	Para conocer esta temática se debe utilizar el instrumento Encuesta a la población objeto y la Entrevista estructurada a algunos empresarios, con el fin de identificar los problemas que puedan surgir por determinadas fallas en la formación universitaria.
Proponer un nuevo modelo de interacción universidad - empresa que permita generar ventajas diferenciadoras y por ende posicionamiento frente al mercado laboral.	Una vez establecida y analizada la información obtenida en las encuestas y entrevistas, se podrán conocer los problemas y de ahí partirán las sugerencias para mejorar el desempeño del Magister en Gestión de Organizaciones Neogranadino.

3.2 POBLACIÓN OBJETO DE ESTUDIO

Magister en Gestión de Organizaciones egresados de la Universidad Militar Nueva Granada, en los últimos cinco años, que sean residentes en la ciudad de Bogotá D.C.

Criterios de Inclusión: Profesionales que tengan su título de Magister en Gestión de Organizaciones

.

Criterios de Exclusión: Profesionales Magisters de otras disciplinas.

Tratamiento de la información. Se tabularán los resultados de la encuesta en el programa Microsoft Excel, para su posterior lectura y análisis de resultados. Se analizarán las entrevistas y se discutirá la tendencia que se observe en ellas, en cuanto a la opinión que se destaque sobre el fenómeno investigado.

3.3 FASES DE LA INVESTIGACIÓN

Fase Uno

- ✓ Definición de los criterios a evaluar, tanto del programa como del desempeño de los egresados, para los empresarios y para ellos mismos. De acuerdo al perfil, los propósitos y el alcance de la Maestría en Gestión de Organizaciones de la Universidad Militar Nueva Granada.

Fase Dos

- ✓ Elaborar unos instrumentos para recoger la información en la Facultad de Ciencias Económicas a directivos, estudiantes, profesores, administrativos y egresados.
- ✓ Recolección de la información con el instrumento y de acuerdo con la metodología planteada.

- ✓ Diagnóstico del desempeño de los Magisters en Gestión de Organizaciones Neogranadinos en los períodos correspondientes a cada corte. Bajo elaboración de instrumentos dirigidos a egresados, empresarios e instituciones públicas y privadas.

Fase Tres

- ✓ Tabular o procesar la información, analizarla y elaborar un documento con conclusiones de lo que existe actualmente.
- ✓ Establecer la evaluación de los perfiles de desempeño de los egresados según el corte y su posicionamiento en el mercado laboral.
- ✓ Diseñar y proponer estrategias para el desarrollo, evaluación y aplicación permanente y continua de seguimiento y evaluación.
- ✓ Diseñar y proponer mecanismos de retroalimentación curricular y de educación continua y de quinto nivel para desarrollo de los egresados.

Fase Cuatro

- ✓ Elaborar propuesta de estrategias de acción para desarrollar relaciones permanentes y reiterativas de retroalimentación y crecimiento del egresado de la Maestría en Gestión de Organizaciones.

CONCLUSIONES

- ✓ En cuanto al problema fundamental planteado, el presente trabajo esclarece la urgente necesidad de hacer conciencia acerca de las falencias y limitaciones, en el horizonte de comprender y mejorar el impacto de los egresados en el Trabajo, y la relevancia académica de la Universidad Militar Nueva Granada, que se refleja en aquellos, en su pertinencia socioeconómica y competitiva.

- ✓ En la exposición de esta investigación ha quedado en claro la evidencia de la hipótesis de base que sentamos, esto es, en que en la Comunidad de Magisters en general es de pública aceptación el Programa de Maestría en Gestión de Organizaciones de la Universidad Militar Nueva Granada, por su buen nivel de calidad en términos generales para sus egresados. Pero sin embargo esta investigación también prende las alarmas hacia el emprendimiento de una revisión sistemática e intensificación de la “*interdependencia*” en vasos comunicantes: EGRESADO - MUNDO DEL TRABAJO – UNIVERSIDAD, pensando y proyectando aquí en Bogotá una realización cada vez más fecunda de una tal interdependencia. En tal horizonte el presente trabajo llega a perfilar las reglas de juego en cuanto a las herramientas a implementar.

- ✓ El trascendental reconocimiento que habría que potenciar es que el egresado de la Universidad Militar Nueva Granada es la mayor fuente de retroalimentación para la universidad, ya que por medio de las inquietudes y necesidades que surjan a partir del desarrollo y práctica de la profesión, nacen las bases para la renovación y actualización de los contenidos del programa que ofrece la academia.

BIBLIOGRAFÍA

A World Bank Report. Versión electrónica. Washington, DC, 2002. 181 p.

ACEMOGLU, Daron. A Microfoundation for Social Increasing Returns in Human Capital Accumulation. Quaterly Journal of Economics, No. 61, 1996. 26 p.

ALVAREZ, Marisol. Hacia el Concepto de la Calidad en la Educación Superior. Versión electrónica (sin fecha). 26 p.

BARBEZAT, D. A. 1992. The market for new Ph.D. economists. Journal of Economic Education, No. 23, 1992. 15 p.

BECKER, Gary. A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. Chicago: University of Chicago Press, 1964.

CONSEJO NACIONAL DE ACREDITACIÓN, pagina internet www.cna.gov.co

DECRETO 939 del 10/05/2002.

DECRETO 1295 del 20 Abril de 2010.

ENCUENTRO Internacional sobre Educación Media en Bogotá. Ponencia: Educación y Pedagogía, 1999.

GIRALDO, Uriel y ABAD A. Darío. Bases para una política de calidad de la educación superior en Colombia. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia, 2002. p .28

HARVEY, Land y GREEN, D. "Defining Quality, Assesment and Evaluation in Higher Education". Vol 18, No. 1. Bath: UK, 1993.

INFORME Misión Nacional para la Modernización de la Universidad Pública. Bogotá, 1995

INSTITUTO COLOMBIANO PARA EL FOMENTO DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR – ICFES. Marco conceptual de fundamentación de la prueba. Bogotá: ICFES, 2004. p.12-34

KRUEGER, Alan y WU, Stephen. Forecasting Job Placements of Economics Graduate Students. Journal of Economic Education, invierno de 2000. 14 p.

MALAGON MALAGON, Félix Antonio. ¿La Calidad de la educación en Colombia. Un problema de Quién? En: Revista Universitaria Abierta. No 3 (jul, 2001)

MANTILLA, Samuel Alberto. Educación y Desarrollo de Contadores Profesionales. Bogotá: Universidad Jorge Tadeo Lozano, 2006. p.6

MCMILLEN, D. P. Y SINGELL, L. D. Jr. Gender Differences in First Jobs for Economists. Southern Economic Journal, No. 60, 1994. 14 p.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Sistema de aseguramiento de la calidad en Educación Superior. Bogotá, 2005

MINISTERIO DE EDUCACIÓN. Decreto 2566 de septiembre 10 de 2003

MOCKUS SIVICKAS, Antanas. La Misión de la universidad y Pertinencia: el futuro de la Universidad colombiana En: Pensar la Universidad. Fondo Editorial EAFIT.

NOY SÁNCHEZ, Luz Amparo. Desde la educación Contable: Una visión del desarrollo contable. Asociación Latinoamericana de Facultades y Escuelas de Contaduría y Administración (ALAFEC).

PINEDA BOTERO, Alvaro. Los dilemas del Rector: el caso de la Universidad EAFIT. Medellín, 2003. p.29

REPÚBLICA DE COLOMBIA. Ministerio de Educación Nacional. Consejo Nacional de Acreditación. Lineamientos para la acreditación. Tercera Edición. Santafé de Bogotá, febrero de 1998.

RINCÓN ROSAS, Germán. La educación en Colombia: un problema permanente por resolver. Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada, 2002. p.12.

SERRANO S., Rafael. Algunas Consideraciones sobre las Consecuencias de la Acreditación en la Educación Superior. Bogotá: CNA, enero de 1999.

STOCK, Wendy y ALSTON, Richard. Effect of Graduate-Program Rank on Success in the Job Market. Journal of Economic Education, 2000. Journal of Economic Education, Otoño de 2000. 13 p.

UNIVERSIDAD EAFIT. Oficina de Planeación: Perfil Socioeconómico del Estudiantado de Eafit. Medellín: Centro de Publicaciones Universidad Eafit, marzo de 2001.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA. Estadísticas e Indicadores de 1999.

WORLD BANK: Constructing Knowledge Societies: New Challenges for tertiary Education.

CIBER GRAFIA

www.cna.gov.co/acreditacionaltacalidad/programascontaduria/index.htm

www.icfes.gov.co/ecaes

w.w.w.oit.co.com

PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL, Universidad Militar Nueva Granada 2009-2019 disponible en www.umng.edu.co

Guía de la Proyección Social, Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá Agosto de 2010. Disponible en www.umng.edu.co

Ministerio de Educación 2007

www.saces.mineduccion.gov.co/saces2/panorama_general_IES.php

www.menweb.mineduccion.gov.co/educacion_superior/numero_01/articulo3 BOLETÍN No.1 Marzo –Abril 2004

www.menweb.mineduccion.gov.co/educacion_superior/numero_03/articulo7

Artículo En el Camino a la calidad Mayo – Junio 2004

www.menweb.mineduccion.gov.co/educacion_superior/numero_05/0001.htm

MINISTERIO DE EDUCACION, Más Relación Entre Empresas Y Formación, Gonzalo Sanín Presidente Delima Marsch S.A.

www.menweb.mineduccion.gov.co/educacion_superior/numero_05/0001.htm

MINISTERIO DE EDUCACION, Más Relación Entre Empresas Y Formación, María Mercedes Gómez Gerente General Corporación Mundial de la Mujer – Colombia

www.graduadoscolombia.edu.co GRADUADOS COLOMBIA

Constitución Política de Colombia de 1991 Art. 67

Ley 115 de 1994 Art. 5

www.controlinterno.udea.edu.co/ciup/glosario.htm; 11 de Octubre de 2006

www.ugt.es/Mujer/artemisa/artemisaconceptos

www.urosario.edu.co/FASE3/acreditacion/acreditacion_int1.htm;

Universidad del Rosario 2007

www.cna.gov.co/cont/publicaciones

CONSEJO NACIONAL DE ACREDITACION; Documento: Lineamientos para la Acreditación de Marzo 2007 (actualización), Acerca del CNA marzo 2007, LEY 30 de DICIEMBRE DE 1992

www.ut.edu.co/autoev/REGISTRO%20CALIFICADO/REGISTRO%20CALIFICADO.htm

www.observatoriolaboral.gob.mx/opservicios2.asp

ANEXO A

IMPACTO DE LOS EGRESADOS MAGISTERS EN GESTION DE ORGANIZACIONES UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA

EGRESADOS

OBJETIVO: Desarrollar la Fase de aplicación muestral en el contexto de impacto del egresado en la Maestría. El propósito medir aspectos relevantes y su pertinencia en el sector empresarial en Gestión de Organizaciones. En ese sentido solicitamos responder este cuestionario y devolverlo antes del _____ a Henderson Jaimes Acosta (investigador). Su opinión es de la mayor importancia para el éxito de este proceso

Muchas Gracias.

DATOS PERSONALES

Nombres y apellidos _____ C.C. _____

Fecha de nacimiento: _____

Día Mes Año

Sexo: F M

Edad: 25 – 30 años
31 – 40 años
41 – 50 años
51 o más

Residencia actual: _____
Ciudad Dirección

E-mail: _____ Teléfonos (Casa) _____ Oficina _____

Ext. _____ Año de graduación _____ Promoción _____

1. Trabaja actualmente: Si No Fecha de ingreso: _____
Día Mes Año

2. Tamaño Empresa: Micro
Pyme
Grande
Actividad: Industrial
Comercial
Servicios
Tipo: Anónima
Eu – Ltda.
S en C

3. Nivel del cargo: _____

4. Cuanto tiempo transcurrió para que después de haber terminado su Maestría, obtuviera su primer puesto como Magister?

1) 1 a 3 meses _____ 3) 7 a 9 meses _____ 5) Más de 12 meses _____

2) 3 a 6 meses _____ 4) 10 a 12 meses _____ 6) Inferior a un mes _____

5. Cuánto tiempo lleva sin empleo después de haberse graduado? _____ No aplica

1) Meses _____ 3) 3 a 6 meses _____ 5) 10 a 12 meses _____
2) 1 a 3 meses _____ 4) 7 a 9 meses _____ 6) Más de 12 meses _____

6. Durante cuanto tiempo ha buscado empleo Como Magister en Gestión de Organizaciones?

1) 1 a 3 meses _____ 3) 7 a 9 meses _____ 5) Más de 12 meses _____
2) 3 a 6 meses _____ 4) 10 a 12 meses _____

7. Cómo obtuvo el empleo actual?

- a. Interacción Universidad – Empresa _____
- b. Recomendación _____
- c. Dominio habilidades y conocimientos _____
- d. Previa Experiencia Laboral _____
- e. En esta compañía realice mi carrera profesional _____
- f. Empresa Temporal _____
- g. Convocatoria o Concurso _____
- g. Otra Cuál? _____

8. De acuerdo a la siguiente clasificación ubique el puesto que desempeña

- a. Asesor _____ d. Coordinador _____ g. Gerente _____
 - b. Asistente _____ e. Jefe _____ h. Director _____
 - c. Consultor _____ f. Dueño _____ i. Otro _____
- Cuál? _____

9. Cuales considera las mayores dificultades, al momento de buscar empleo después de obtener su Título de Magister en Gestión de Organizaciones?

- a. Falta de experiencia _____
- b. Nivel de estudio UMNG _____
- c. Carencia de vacantes _____
- d. Documentación incompleta _____
- e. Falta de conocimientos _____

- f. Vacantes sin relación con la formación profesional _____
g. Rechazo del Magister de la UMNG en el mercado laboral _____
h. Otra cuál? _____

10. El puesto que desempeña corresponde al perfil profesional de su Maestría?

Sí _____ No _____

11. Cuenta con personal a su cargo?

Sí _____ No _____

12. Qué nivel jerárquico tiene en la compañía?

- | | | | |
|--------------------|-------|-------------------------------|-------|
| a. Ninguno | _____ | e. Jefe de departamento | _____ |
| b. Jefe de área | _____ | f. Sub gerente – Sub director | _____ |
| c. Jefe de sección | _____ | g. Gerente o Director | _____ |
| d. Jefe de oficina | _____ | h. Asesor – Consultor | _____ |
| i. Otra cuál? | _____ | | |

13. Qué tipo de contrato tiene?

- | | | | |
|-----------------|-------|-----------------------|-------|
| a. Terminó fijo | _____ | c. Terminó indefinido | _____ |
| b. Honorarios | _____ | d. Integral | _____ |
| e. Otra cuál? | _____ | | |

14. Ingreso mensual

- | | | | |
|---------------------------|-------|-------------------------------|-------|
| a. 3 a 5 salarios mínimos | _____ | c. 9 a 1 salarios mínimos | _____ |
| b. 6 a 8 salarios mínimos | _____ | d. más de 11 salarios mínimos | _____ |

15. Ha tenido aumento salarial en su empleo actual? (si la respuesta es negativa pase a la pregunta 18)

Sí _____ No _____

16. Cuanto tiempo transcurrió para que recibiera dicho aumento?

- | | | | |
|----------------|-------|-------------------|-------|
| a. 1 a 3 meses | _____ | c. 7 a 9 meses | _____ |
| b. 4 a 6 meses | _____ | d. más de 9 meses | _____ |

17. De cuanto ha sido el incremento salarial?

- | | | | |
|-------------|-------|----------------|-------|
| a. 2% - 5% | _____ | c. 101% - 15% | _____ |
| b. 6% - 10% | _____ | d. más del 16% | _____ |

18. Ha tenido algún ascenso en su empleo actual? (en caso de No, pase al numeral 20)

Sí _____ No _____

19. De acuerdo a la siguiente clasificación, Indique qué tipo de ascenso recibió:

- a. Operativo a Supervisor _____ c. Mando medio a Administrativo _____
b. Supervisor a Mando medio _____ d. Administrativo a Directivo _____

20. A cuál de las siguientes categorías de tiempo corresponde su empleo?

- a. Medio Tiempo _____
b. Tiempo Completo _____
c. Tiempo Parcial _____

21. Dentro de que área se clasifican las funciones que usted realiza en su trabajo?

- a. Administrativa _____ c. Contable y financiera _____
b. Mercadeo _____ d. Producción _____
c. Costos _____ e. Otra cual? _____

22. A continuación encontrará especificaciones con respecto a su Maestría en Gestión de Organizaciones. Indique 1 **SI** desempeña la función y 2 si **NO** la desempeña.

- a. Finanzas _____ e. Asesor _____
b. Gerencia _____ f. Consultor _____
c. Costos _____ g. Especialista _____
d. Dirección _____ h. Otra Cual? _____

23.Cuál de los siguientes supuestos describen mejor su situación laboral?

- a. Estoy en el campo para el cual fui preparado(a) en la Maestría de la UMNG. _____
b. Estoy en el campo para el cual NO fui preparado(a) en la Maestría de la UMNG. _____

24. El nivel de conocimientos que adquirió durante su formación profesional en la Maestría de Gestión de Organizaciones de la UMNG, en relación con lo que le ofrece el puesto es según su opinión:

- a. Adecuada al sector productivo _____
b. Adaptable a las necesidades del sector productivo _____
c. Inadecuada a las necesidades del sector productivo _____

25. Según, su opinión, las habilidades que posee en relación con lo que exige su puesto, es:

- a. Adecuada al sector productivo _____
b. Adaptable a las necesidades del sector productivo _____
c. Inadecuada a las necesidades del sector productivo _____

26. Los contenidos programáticos que recibió durante la formación profesional con relación a su aplicabilidad, actualidad y pertinencia le han aportado para su desempeño profesional:

Suficientemente: _____ Adecuadamente: _____

Parcialmente: _____ No le han servido: _____

27. Que fortalezas reconoce de la Maestría que cursó, frente a otros programas de otras Universidades.

Priorice

Naturaleza de la Universidad _____

Prestigio del programa _____

Formación integral _____

Costos académicos _____

Calidad de los docentes _____

Plan de estudios acorde con las necesidades del medio _____

Otras cuales? _____

28. La empresa donde labora le ha capacitado? (en caso de ser no la respuesta, pase al numeral 31)

Sí____ No____.

29. Qué tipo de capacitación le ha brindado la empresa?

a. Cursos de capacitación y/o actualización _____

b. Congresos, Seminarios, Conversatorios, etc. _____

c. Especialidad _____

d. Diplomados _____

30. Qué cantidad de horas ha recibido en capacitación por parte de la empresa? _____ horas

31. Ha considerado estudiar otra carrera en la UMNG? (en caso de ser no la respuesta, pase al numeral 33).

Sí____ No____

32. Cual le gustaría realizar?

OTRA CARRERA _____

POSTGRADO _____

CURSO DE ACTUALIZACION _____

DOCTORADO _____

33. Conoce las especializaciones que brinda la UMNG en el área de Formación?

Sí____ No____.

34. Cual le gustaría realizar?

- GERENCIA FINANCIERA _____
- GERENCIA TRIBUTARIA _____
- GERENCIA DE COSTOS Y PRESUPUESTO _____
- CONTROL DE GESTION Y REVISORIA FISCAL _____
- OTRO Cual? _____

35. Especifique las razones de estudiar otra carrera en la UMNG :

- a. Ocupar mejores puestos _____
- b. La Maestría no me satisface profesionalmente _____
- c. Percibir mayores salarios _____
- d. Estar preparado para el mercado laboral _____
- e. Ser contratado con mayor facilidad _____
- f. Complementar mi formación Profesional con otros estudios _____
- g. Otra cuál? _____

36. Ha tomado algún curso con el fin de su práctica profesional

- a. Cursos de capacitación y/o actualización _____
- b. Congresos, Seminarios, Conversatorios, etc. _____
- c. Especialidad _____
- d. Diplomados _____

37. Desde su punto de vista en qué temas considera que necesita recibir, y/o actualización (Indique 1 si es afirmativa y 2 si es negativa)

- a. Temas relacionados con mi formación académica _____
- b. Manejo de algunos paquetes contables _____
- c. Manejo de herramientas en informática _____
- d. Manejo de tributaria y fiscal _____
- e. Manejo de ingles _____
- f. Liderazgo, creatividad, etc. _____
- g. Otro cuál? _____

38. Corresponde su empleo a sus expectativas como Magister? Sí____ No____

39. Se encuentra desarrollando actividades relacionadas con su formación de Magister

SI: _____ NO: _____
Medianamente: _____ Mínimamente: _____

40. Cuáles son los principales motivos de que no corresponda?

- a. Formación profesional inadecuada _____
- b. Situación de empleo en Colombia _____
- c. Clima organizacional _____
- d. Otro cuál? _____

41. En relación con su empleo qué tan satisfecho(a) se siente de los estudios realizados en la UMNG:

a. Muy satisfecho(a) _____

b. Satisfecho(a) _____

c. Insatisfecho(a) _____

42. En las siguientes líneas dará su comentario de este nuevo programa interacción UMNG y sus de egresados

OBSERVACIONES

43.

Firma Egresado

¡GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN!

Cordialmente

HENDERSON JAIMES ACOSTA
Investigador
Cel 3004859161
Universidad Militar Nueva Granada

hendersonjaimes@gmail.com

ANEXO B

CUESTIONARIO PARA EMPLEADORES

Fecha de Aplicación de la Encuesta D____/M____/A_____

Esta encuesta está diseñada para optimizar los mecanismos de autoevaluación de la *Universidad Militar Nueva Granada*. Su aporte, al responder este cuestionario, será muy valioso para nuestra institución. La encuesta es completamente anónima y sólo será utilizada con fines de diagnóstico de la Maestría en Gestión de Organizaciones, como parte de un proceso de autoevaluación en el que se encuentra.

Respetado Doctor. Como empleador, se le solicita que evalúe al (los) profesional(es) egresado de la Maestría de **Gestión de Organizaciones de la UMNG** en el cuadro siguiente. Si son varios los profesionales que está evaluando a la vez, se le solicita que conteste intentando extraer observaciones generales sobre esos distintos profesionales.

Especialización	
Institución	

¿Su organización cuenta o ha contado con profesionales egresados de la **Maestría en Gestión de Organizaciones de la UMNG**?

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
SÍ	NO

Si su respuesta es "Sí", por favor **responda las tres secciones de preguntas que considera el cuestionario.**

Si su respuesta es "No", por favor, **responda la SECCIÓN I, sobre Datos Generales de la Organización, y luego pase a las preguntas de la SECCIÓN III**

**SECCIÓN I:
DATOS GENERALES DE LA ORGANIZACIÓN**

1. Nombre de la organización (empresa, institución)

--

2. Tipo de la organización. Pública () Privada ()

3. Tamaño de la organización

Grande (100 funcionarios o más)	
Mediana (entre 31 y 99 funcionarios)	
Pequeña (30 funcionarios o menos)	

4. Indique la principal característica (objeto social) de la empresa (sector productivo al que pertenece u otra característica básica que defina el tipo de actividad de la organización).

--

SECCIÓN II:

ENCUESTA

USTED ENCONTRARÁ EN ESTA ENCUESTA UN CONJUNTO DE AFIRMACIONES RESPECTO A LAS CUALES PODRÁ EXPRESAR SU GRADO DE ACUERDO O DESACUERDO. Si considera que manifestarse sobre algún punto en particular no corresponde pues carece de la información adecuada para emitir un juicio, bastará con que **omita su respuesta.**

Tenga presente las siguientes variables:

MD Muy de acuerdo

D De acuerdo

ED En desacuerdo

TD Totalmente en desacuerdo

No.	DIMENSIÓN 1: PROPOSITOS	MD	D	ED	TD
1	La formación y los conocimientos entregados por la UMNG a sus egresados permiten satisfacer los requerimientos de nuestra organización				
2	El perfil del egresado, esto es, el conjunto de las características que reúne un egresado de la Maestría de G.O. de la UMNG es difundido y conocido				
3	El perfil del egresado de la Maestría en G.O., me parece bueno y adecuado a los requerimientos del medio laboral".				
4	Las autoridades de la carrera consultan regularmente mis opiniones como empleador				
	DIMENSIÓN 2: INTEGRIDAD	MD	D	ED	TD
5	La publicidad de la institución sobre sus egresados es verídica				
6	La Maestría en G.O da confianza a mi organización como formadora de profesionales.				
	DIMENSIÓN 3: ESTRUCTURA CURRICULAR	MD	D	ED	TD
7	Los contenidos que los egresados de esta carrera manejan son poco útiles y/o irrelevantes para el desempeño profesional en mi organización				
8	Los egresados de la Maestría en G.O. pueden conciliar adecuadamente el conocimiento teórico y el práctico.				
9	Los egresados de la Maestría muestran facilidad de expresión oral y escrita				
10	Los egresados de la Maestría están en condiciones de emitir su propia opinión fundamentada en base al conocimiento recibido				
11	Los egresados de esta Maestría pueden diagnosticar problemas y resolverlos				
12	Los egresados de la Maestría son capaces de trabajar en equipo				
13	Los egresados de esta Maestría muestran una alta motivación para investigar y profundizar sus conocimientos				
14	Respetan la opinión de los otros incluso estando en desacuerdo				
15	Son capaces de comprender el mundo actual				
16	A los egresados de esta Maestría les interesan los problemas de su comunidad, ciudad y/o país y se sienten inclinados a resolverlos y discutirlos				
17	Tienen una formación completa que les permite comprender desde eventos históricos hasta expresiones artísticas				

En el siguiente cuadro usted encontrará una serie de criterios para evaluar al(a los) empleado(s) profesionales egresados de la UMNG y de la Especialización de **Gestión de Organizaciones**. CALIFIQUE EN UNA ESCALA DE 1 A 7 AL(LOS) PROFESIONAL(ES), CONSIDERANDO QUE 7 ES TOTALMENTE CAPACITADO Y 1 ES TOTALMENTE INCAPACITADO.

DIMENSIÓN 4: EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS GENERALES

No	DIMENSIÓN 4: ECG	1	2	3	4	5	6	7
17	COMUNICACIÓN: Capacidad para comunicarse de manera efectiva a través de el lenguaje oral y escrito, y del lenguaje técnico y computacional necesario para el ejercicio de la profesión.							
18	PENSAMIENTO CRÍTICO: Capacidad para utilizar el conocimiento, la experiencia y el razonamiento para emitir juicios fundados							
19	SOLUCIÓN DE PROBLEMAS: Capacidad para identificar problemas, planificar estrategias y enfrentarlos							
20	INTERACCIÓN SOCIAL: Capacidad para formar parte de equipos de trabajo, y participar en proyectos grupales							
21	AUTOAPRENDIZAJE E INICIATIVA PERSONAL: Inquietud y búsqueda permanente de nuevos conocimientos y capacidad de aplicarlos y perfeccionar sus conocimientos anteriores							
22	FORMACIÓN Y CONSISTENCIA ÉTICA: Capacidad para asumir principios éticos y respetar los principios del otro, como norma de convivencia social							
23	PENSAMIENTO GLOBALIZADO: Capacidad para comprender los aspectos interdependientes del mundo globalizado							
24	FORMACIÓN CIUDADANA: Capacidad para integrarse a la comunidad y participar responsablemente en la vida ciudadana.							
25	SENSIBILIDAD ESTÉTICA: Capacidad de apreciar y valorar diversas formas artísticas y los contextos de donde provienen							

Tenga presente las siguientes variables:

MD Muy de acuerdo

D De acuerdo

ED En desacuerdo

TD Totalmente en desacuerdo

No.	DIMENSIÓN 5: SEGUIMIENTO DE PROCESOS ACADEMICOS	MD	D	ED	TD
26	Estoy informado de que en la institución a la que pertenece la carrera se imparten interesantes y útiles cursos para el perfeccionamiento, actualización y/o capacitación de profesionales				
27	Cuando requiero profesionales, mi organización recurre a la institución y a la carrera señalada para buscar empleados capaces				
	DIMENSIÓN 6: VINCULACIÓN CON EL MEDIO				
28	Los directivos de la Especialización y la institución mantienen un fuerte vínculo con el medio laboral				
	DIMENSIÓN 7: SATISFACCION CON LOS PROFESIONALES	MD	D	ED	TD
29	Tengo la convicción de que los egresados de la Maestría e institución señaladas tienen una excelente reputación y valoración".				
30	A mi juicio la Maestría es reconocida porque forma profesionales de calidad				
31	El desempeño profesional de los egresados de la Maestría es muy bueno				
32	Los egresados de esta Maestría se comparan favorablemente, en términos profesionales, con los de otras instituciones				


33.¿Cuál es el nivel de Ingresos aproximados a los que optan profesionales egresados de la Especialización de **Gestión de Organizaciones de la UMNG** en su organización?

	Iniciándose en mundo laboral (menos de 5 años de trabajo)	Con experiencia laboral (más 5 años de trabajo)
Menos de \$2.000.000		
Entre \$2.001.000y \$2.500.000		
Entre \$2.501.000 y 3.000.000		
Entre \$3.001.001 y \$4.000.000		
Más de 4.001.000		


SECCIÓN III.

SUGERENCIAS Y COMENTARIOS

Señale a continuación las deficiencias y limitaciones profesionales que usted observa en los egresados de la Maestría de **Gestión de Organizaciones la UMNG** y que le parece importante que la Especialización enfrente.



Señale a continuación las características y capacidades que debería tener un profesional de la Maestría de **Gestión de Organizaciones de la UMNG** para que le resultara útil a su organización.



MUCHAS GRACIAS.

Cordialmente

HENDERSON JAIMES ACOSTA
Investigador
Cel 3004859161
Universidad Militar Nueva Granada

hendersonjaimes@gmail.com