

**Modelo de Organización Inteligente para la facultad de economía de la
Universidad Piloto de Colombia: Un aporte al mejoramiento a calidad de la
educación superior**

**Universidad Militar Nueva Granada
Facultad de Ciencias Económicas
Maestría en Gestión de Organizaciones
Bogotá, DC
2016**

**Modelo de Organización Inteligente para la facultad de economía de la
Universidad Piloto de Colombia: Un aporte al mejoramiento a calidad de la
educación superior**

Tesis para optar por el título de Magister en Gestión Organizacional

Director de Tesis: Jaime Andrés Sarmiento Espinel

Estudiante: Ana Milena Lizarazo Valderrama

**Universidad Militar Nueva Granada
Facultad de Ciencias Económicas
Maestría en Gestión de Organizaciones
Bogotá, DC**

2016

Dedicatoria

La presente Tesis está dedicada principalmente a Dios, ya que él me ha brindado los instrumentos físicos e intelectuales para concluir mi Maestría.

A mis ángeles en el cielo: mi padre, mis abuelos quienes guardan mi camino, quienes están y estarán intactos en mi corazón.

A mi madre y a Jaime, quienes siempre estuvieron a mi lado brindándome su apoyo y consejos para hacer de mí una mejor persona, además porque cuidaron de mis hijos mientras yo asistía al aula de clases.

A mi esposo por su apoyo, palabras y confianza, por su amor y brindarme el tiempo necesario para realizarme profesionalmente, a mis hijos Andrés Camilo, Diego Alejandro, por ser el motor e inspiración en esos momentos difíciles, a mi bebe David Jerónimo quien estuvo en mi vientre mientras recibía clases dándome fortaleza y empuje para seguir adelante; a mis hermanas, sobrinas, amigos y todas aquellas personas que de alguna manera contribuyeron al logro de mis objetivos.

Agradecimientos

Quiero dar gracias principalmente a Dios por hacer posible la relación trabajo, hogar, estudio; a todos y cada uno de los profesionales que compartieron sus conocimientos conmigo para hacer posible la culminación de mi tesis, especialmente a mis tutores Jaime Andres Sarmiento Espinel y Carolina Ortiz Riaga, por sus asesorías veraces y oportunas; quienes a pesar del tiempo y de sus obligaciones siempre estuvieron dispuestos a colaborar, a la Universidad Piloto de Colombia por permitir aplicar mi estudio de caso, a mis familiares, compañeros y amigos que de uno u otro modo colaboraron con la realización del presente trabajo

Resumen

La Universidad Piloto de Colombia (UPC), como institución de educación superior tiene una responsabilidad directa con las competencias de sus egresados. En este trabajo se focaliza el análisis en el programa de economía de la UPC. Por ello, se propone un cambio de modelo, como el de organización inteligente el cual está basado en el aprendizaje continuo de todos los actores, permitiendo que tanto la institución como sus profesionales se adapten a las necesidades del mercado laboral del país y se generen más oportunidades para los mismos. Por ello, se aplica una entrevista semi-estructurada que permita verificar la percepción de la eficacia del modelo actual, tanto a administrativos del área académica como de sus profesionales, en las competencias de sus egresados. Con estos resultados se hace un análisis individual, grupal y general, el cual da muestras de la actual situación de los mismos, donde se observa la necesidad de dicho cambio.

Palabras clave: Universidad Piloto de Colombia (UPC), Modelo de organización inteligente, egresados, economía, competencias, organización abierta, teoría de los sistemas.

Abstract

Pilot of Colombia University (UPC) as an institution of higher education has a direct responsibility to the competencies of its graduates. In this paper, the analysis focuses on the economics program at the UPC. Therefore, a change of model is proposed as the intelligent organization which is based on continuous learning of all actors, allowing both the institution and its professionals adapt to the needs of the labor market in the country and generate more opportunities for them. Therefore, a semi -structured interview to verify the perceived effectiveness of the current model, both the academic administrative area and their professional competency of its graduates apply . With these results an individual, group and general analysis, which gives samples of the current situation of the same, where the need for such change is observed .

Key words: Pilot of Colombia University (UPC); Model intelligent organization, graduates , economics , competitions, open organization , systems theory

Tabla de Contenido

INTRODUCCIÓN.....	5
Planteamiento del Problema.....	7
Pregunta de Investigación.....	14
Objetivos.....	14
Objetivo General.....	14
Objetivos Específicos	14
Justificación.....	14
Marcos de Referencia.....	16
Antecedentes.....	16
Metodología.....	18
Estructura.....	20
1. Marco Teórico	21
1.1 Teoría de la organización	21
1.2 El modelo de la organización inteligente	22
2. Modelo Organizacional de la Corporación Universidad Piloto de Colombia (UPC) ...	28
2.1 Reseña Histórica Corporación Universidad Piloto de Colombia.....	28
2.2 Declaración de principios	29
2.3 Misión y Visión de la UPC	29
2.3 Organigrama de la UPC.....	30
2.4 Propósitos del Plan de Desarrollo de la UPC 2005 – 2020	35
2.5 Programa de Economía.....	35
3. Resultados obtenidos.....	37
3.1 Análisis individual	37
3.2 Análisis Grupal	43
3.2.1 Egresados.....	44
3.2.2 Administrativos.....	44
3.3 Análisis general.....	49
4 Recomendaciones y conclusiones.....	50
4.1 Recomendaciones	50

4.2 Conclusiones.....	52
Bibliografía.....	53

Lista de Tablas

Tabla 1. Caracterización de graduados en Bogotá en educación superior 2014, por tipo de educación.....	8
Tabla 2. Ingreso promedio de profesionales recién egresados en economía de algunas universidades del país en al año 2014	12
Tabla 3. Acercamiento al análisis de la aplicación individual de la encuesta semi-estructurada.....	38
Tabla 4. Análisis de la entrevista semi-estructurada – egresados.....	44
Tabla 5. Análisis de la entrevista semi-estructurada – Personal administrativo facultad de economía – área académica	47

Lista de Figuras

Figura 1. Crecimiento anual de matriculados en Instituciones de Educación Superior (IES) 2000 – 2013 (%)	8
Figura 2. Número de matriculados en programas de economía en Colombia (2000-2013)...	9
Figura 3. Áreas básicas del programa de economía de la UPC - 2016.....	11
Figura 4. Número de matriculados en la Universidad Piloto de Colombia (2000-2013).....	11
Figura 5. Estructura de la metodología de la investigación.....	19
Figura 6. Disciplinas fundamentales del modelo de organización inteligente	25
Figura 7. Ciclo de mejora y ventaja competitiva de la organización inteligente.....	26
Figura 8. Proceso de implementación de un modelo de organización inteligente	27
Figura 9. Organigrama de la Universidad Piloto de Colombia	30
Figura 10. Organigrama del área académica de la Universidad Piloto de Colombia.....	31
Figura 11. Organigrama de pregrado de la Universidad Piloto de Colombia	32
Figura 12. Concepción de sistema abierto de la UPC	33
Figura 13. Subsistema de acción de la misión de la UPC	34

Lista de Anexos

Anexo A. Formato entrevista semi-estructurada 58

Anexo B. Malla Curricular programa de Economía – UPC 59

INTRODUCCIÓN

Las instituciones educativas no solo en el país, sino a nivel mundial, tienen una gran responsabilidad con el futuro de la sociedad, pues son ellas las encargadas de formar los nuevos profesionales, quienes deben generar los cambios más relevantes en el corto mediano y largo plazo de la sociedad.

Por ello es importante tener un adecuado modelo organizacional que propenda por esta generación de profesionales en beneficio de todos, con capacidades y competencias que permitan adaptarse a la dinámica actual y globalizada.

Es así como la UPC específicamente en el programa de economía, también tiene una responsabilidad social, no solo con la población colombiana, sino con sus profesionales, partiendo de la idea de que si ellos están bien, generan un ciclo positivo en su entorno.

Por lo anterior, en este documento se propone un cambio de modelo para la UPC, basada en el aprendizaje permanente, generando oportunidades de cambio positivo no solo para la institución sino para todos sus actores.

Esta investigación se aborda desde el modelo de organización inteligente, el cual por ser flexible y adaptarse a todas las organizaciones facilita su implementación o completo a los modelos actuales.

El documento presenta en un primer capítulo la problemática, los objetivos, justificación, marco metodológico y algunos antecedentes.

Seguidamente se presenta un marco teórico basado en teoría de los sistemas, y la organización como un sistema abierto y finalmente en el modelo de organización inteligente.

Así mismo se hace un planteamiento situacional del modelo de gestión de la UPC, y del programa de economía de la institución.

La investigación se complementa con la aplicación de un instrumento metodológico, como lo es la entrevista semi-estructurada a algunos actores de la UPC, tanto administrativos como egresados del programa de economía, a las cuales se le hace un análisis individual, uno grupal y uno general, buscando evidenciar la percepción de estos individuos acerca del modelo actual, su impacto en los egresados y en las competencias de los mismos.

Finalmente se realizan algunas recomendaciones desde la investigación y los resultados obtenidos.

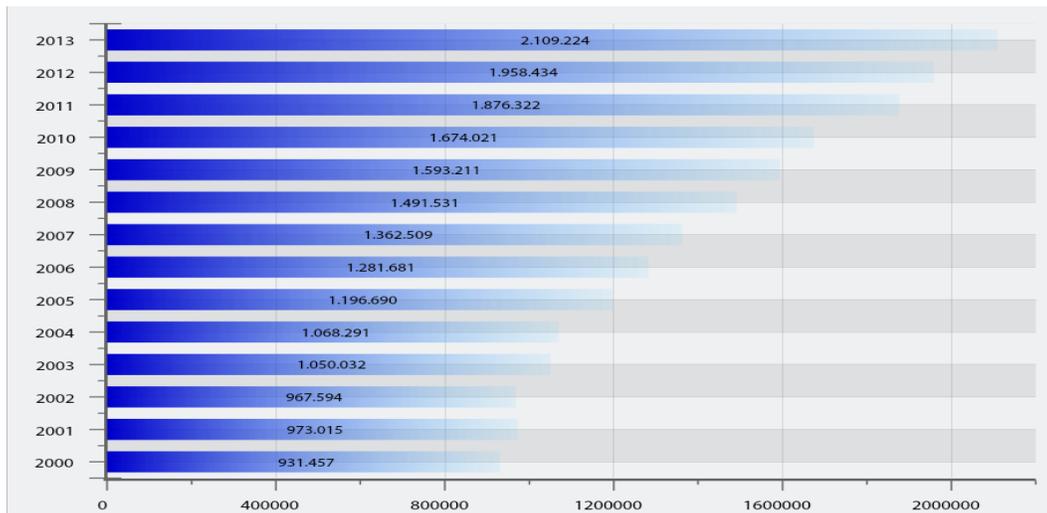
Planteamiento del Problema

En los últimos años, la globalización ha traído consigo cambios importantes a nivel mundial, caracterizados generalmente por transformaciones tecnológicas, económicas, sociales y culturales; esto ha hecho que el mercado laboral sea cada vez más dinámico, en permanente cambio, con necesidades menos específicas y más integrales de sus profesionales, quienes además deben contar con la capacidad de generar competencias.

Sin embargo, este tema ha sido un obstáculo para los países, teniendo en cuenta que la educación superior en América Latina identifica un modelo de formación profesional unidimensional, orientado principalmente a la incorporación de contenidos, con procesos que generalmente no están coordinados con la formación profesional que requiere la realidad social del país, habitualmente aislado del concepto de competencia, entendido éste como un saber actuar de manera responsable e integrar y transferir conocimientos y capacidades en un contexto profesional (Instituto Internacional para la Educación Superior en América Latina y el Caribe [IESALC], 2006). Esta divergencia entre lo solicitado por el mercado laboral y lo ofrecido por el sistema educativo, lo que estaría llevando a una inadecuada inserción laboral de los profesionales, particularmente de los jóvenes recién egresados.

Es así que Colombia no es ajena a esta problemática, puesto que en un contexto socioeconómico cada vez más complejo y globalizado, el paso por la educación superior se vuelve menos productivo en términos de calidad y más difícil en términos económicos. Teniendo en cuenta que la oferta educativa en educación superior del país se ha incrementado, así mismo se ha incrementado el número de matriculados, como muestra la Figura 1.

Figura 1. Crecimiento anual de matriculados en Instituciones de Educación Superior (IES) 2000 – 2013 (%)



Fuente: SNIES. Elaboración propia.

Según datos del Observatorio Laboral del Ministerio de Educación Nacional, en el 2014 los graduados en educación superior fueron 2.994.525 personas, de los cuales 1.110.726 lo hicieron en Bogotá (ver Tabla 1). Se observa que el mayor porcentaje de graduados del nivel pregrado provienen de la educación universitaria (71,2%).

Tabla 1. Caracterización de graduados en Bogotá en educación superior 2014, por tipo de educación.

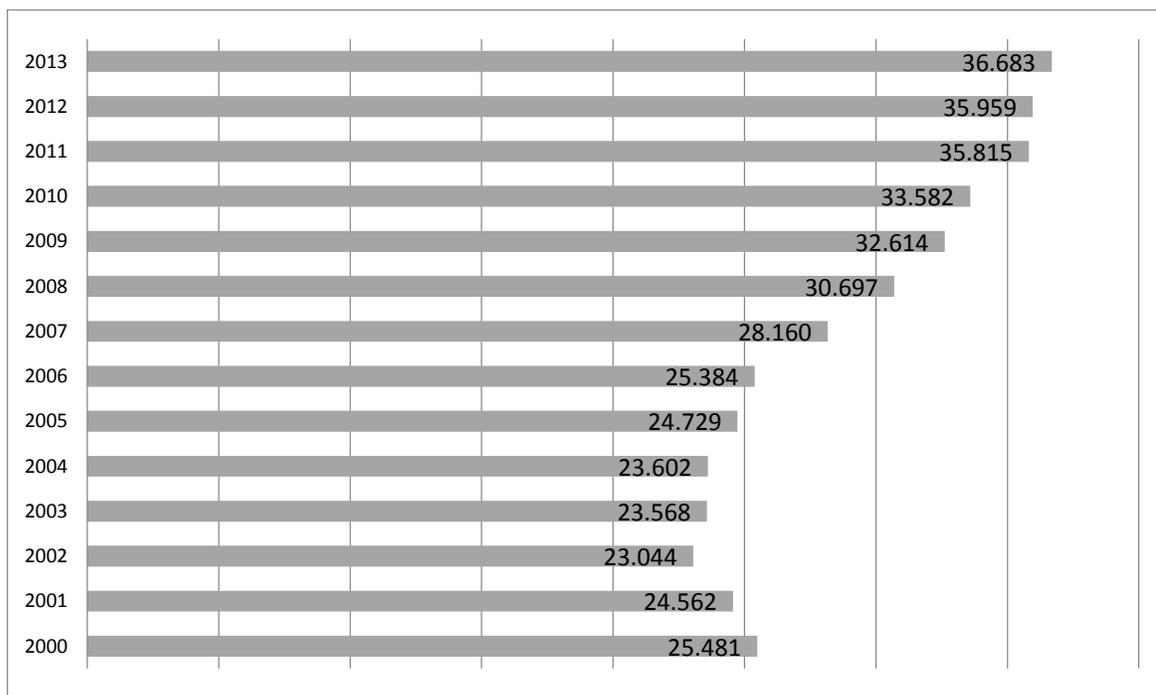
Técnico	Tecnológica	Universitaria	Especialización	Maestría	Doctorado
86.344	142.043	564.849	279.262	37.250	978

Fuente: Observatorio Laboral del Ministerio de Educación Nacional. Elaboración propia.

En el caso de los programas de economía en Colombia, se ha dado un crecimiento permanente en el número de matriculados a partir del 2002 (Figura 2). Mientras que en el año 2000 el número de matriculados a nivel nacional en algún programa de economía fue de 25.481, en el 2013 fue de 36.683. Este incremento del 43.96% en 13 años, implicaría que los programas de economía, y en general las instituciones educativas, deban buscar

incrementar las competencias de sus profesionales para que este número creciente de futuros economistas tengan mayores oportunidades de desarrollo laboral. Sin embargo, cifras del Observatorio Laboral señalan que hay aproximadamente un 20% de graduados de programas de economía que no cotizan seguridad social; es decir, que no se encuentran empleados formalmente o que se encuentran desempleados.

Figura 2. Número de matriculados en programas de economía en Colombia (2000-2013)



Fuente. Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES). Elaboración propia.

Lo anterior, también implica repensar el modelo de gestión a nivel programa e institucional. Algunas universidades del país utilizan un modelo de gestión de tipo estático, el cual no tiene en cuenta la actual globalización y el permanente cambio en los mercados laborales. Es por esto, que los modelos de gestión deben adaptarse de manera continua a dichos cambios, pues de lo contrario la efectividad de sus actividades pueden verse entorpecidas, lo que en la educación se traduce en profesionales menos competitivos.

Este problema no es ajeno a la Universidad Piloto de Colombia (UPC), particularmente para su facultad de economía. El modelo de gestión actual de la UPC, aunque enfocado a la acreditación y la autoevaluación, aun limita de alguna manera el objetivo final de los individuos que allí deciden capacitarse, el cual es labrarse un futuro laboral próspero a partir de la calidad y las competencias que en ellos se generen y se potencialicen.

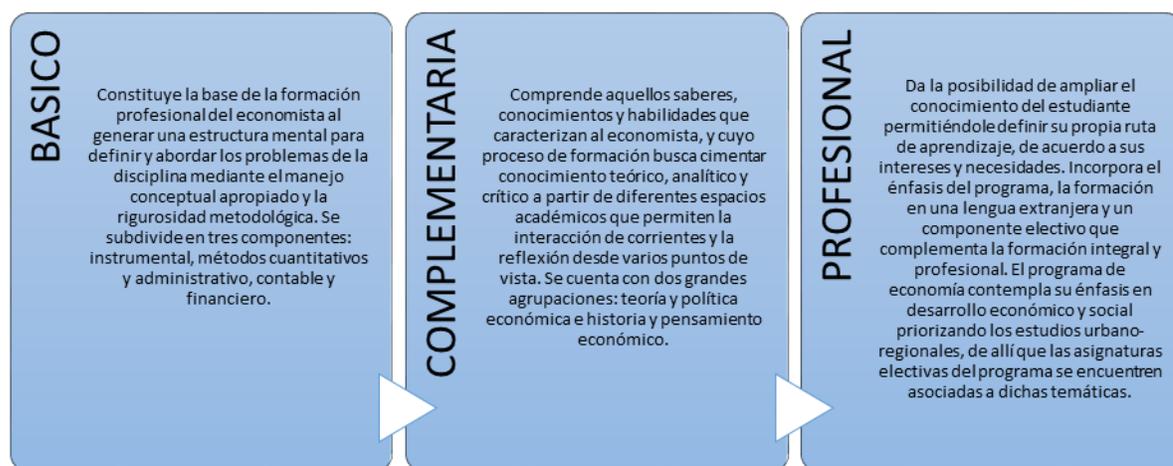
Ahora bien, proponer un modelo de organización para mejorar la calidad de la educación impartida en la facultad de economía de la UPC puede servir de insumo para otras facultades de economía del país con características similares. Esta facultad se encuentra ubicada en la ciudad de Bogotá y tiene una antigüedad de 38 años (junto con la facultad de arquitectura, son los primeros programas creados en la UPC en 1978), siendo relativamente joven, pero, al igual que otras facultades que imparten economía, con una trayectoria considerable en el campo de la formación profesional (Sarmiento & Silva, 2014).

El programa de economía de la UPC es presencial y tiene una duración de 9 semestres, donde el estudiante debe cumplir con el requisito de 144 créditos. Aunque la UPC cuenta con dos programas acreditados (ingeniería de sistemas y Psicología), acorde con los datos arrojados por Consejo Nacional de Acreditación de Colombia – CNA-, en su boletín del 2014 – I, el programa de economía de esta institución hace parte del 62% de programas activos sin acreditación de alta calidad (Sistema Nacional de Información de la Educación Superior [SNIES], 2016).

El programa cuenta con un área de formación básica, uno profesional y una complementaria (ver 3). Así mismo, cuenta con un eje fundamental, el cual es:

La formación socio-humanística incluida con el fin de brindar aspectos transversales propios de la formación de la universidad y que se encuentran incorporados en la misión, visión, propósitos y valores institucionales e incorpora 4 asignaturas obligatorias: Taller de lectura y escritura, Historia de las culturas, Ética y ciudadanía, Ambiente y desarrollo sostenible (Universidad Piloto de Colombia, 2016).

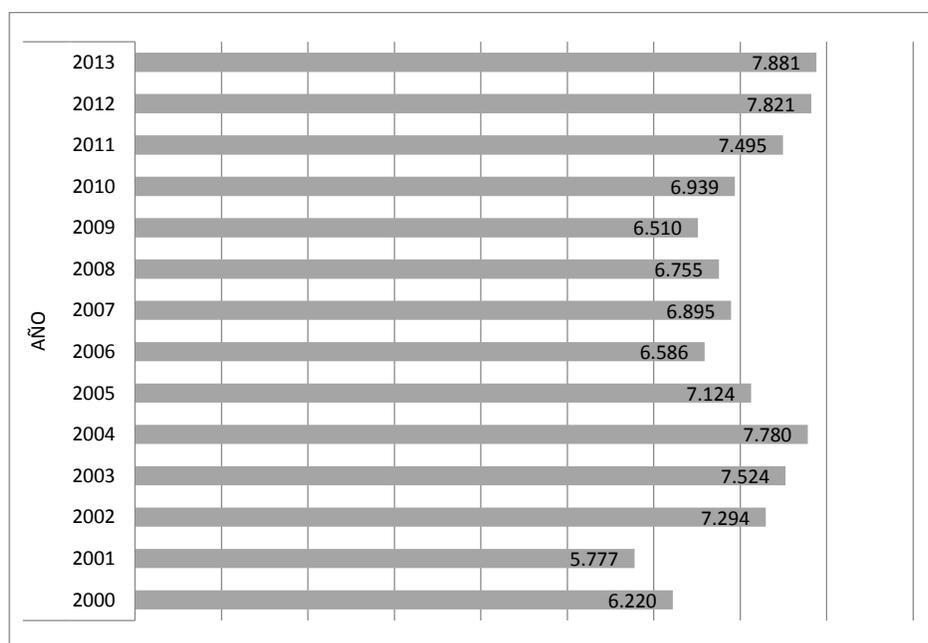
Figura 3. Áreas básicas del programa de economía de la UPC - 2016



Fuente: Universidad Piloto de Colombia (UPC). Elaboración propia.

Entre los aspectos a destacar de la UPC está el volumen relevante de estudiantes total matriculados en la institución (ver **¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.4**), lo cual ascendió en el 2013 a 7.881. Esto genera una responsabilidad mayor en cuanto a la calidad de su gestión con la sociedad.

Figura 4. Número de matriculados en la Universidad Piloto de Colombia (2000-2013)



Fuente: Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES). Elaboración propia.

Por otro lado, acorde con los datos del Observatorio Laboral (2014), los egresados de economía de la UPC durante el 2014 obtuvieron un ingreso promedio de COP\$1.959.111, valor que, en comparación con otras universidades, es relativamente bajo (ver Tabla 2), pero que está apenas por encima del promedio de esta muestra de egresados de economía (COP\$2.614.521). Si se realiza una comparación con una universidad similar a la UPC en cuanto al tipo de estudiantes y docentes, por ejemplo, la Universidad de la Salle, los alumnos egresados de ésta reciben un ingreso promedio de COP\$2.075.652. Sin embargo, los egresados de economía de la UPC tienen una tasa de cotizantes de la misma del 83.0%, por encima de la tasa de cotizantes promedio (77.3%).

Tabla 2. Ingreso promedio de profesionales recién egresados en economía de algunas universidades del país en el año 2014

UNIVERSIDAD	INGRESO
Universidad Militar Nueva Granada	1.793.708
Fundación Universidad de América	1.432.286
Politécnico Gran Colombiano	1.652.512
Pontificia Universidad Javeriana	2.418.188
Universidad Católica de Colombia	1.935.558
Universidad de la Salle	2.075.652
Universidad del Externado	2.217.333
Universidad Santo Tomás	1.511.723

Fuente: Observatorio Laboral (2016)

Aquí es importante verificar el perfil ocupacional de un economista la UPC, el cual guía a los jóvenes que deciden estudiar allí acerca de los campos profesionales en los que se podrían desempeñar:

El Economista Piloto está formado para proponer proyectos de investigación en los campos de la microeconomía, la macroeconomía, la política económica y social, la historia económica, el desarrollo

económico, la producción y comercialización de bienes y servicios, la generación de empleo y la calidad de vida en las regiones. Promueve la óptima distribución de los recursos, el ingreso, la movilidad social y la reducción de la pobreza, mediante la formulación de políticas públicas, en cargos como jefe o analista. (UPC, 2015)

Acorde con lo anterior, la UPC tiene un perfil investigativo integral, aunque deja por fuera temas como las competencias. Así se evidencia la importancia de generar cambios relevantes en el modelo de gestión del programa de economía de la UPC, lo que finalmente se traduce en profesionales más competitivos y con mayores oportunidades no solo de obtener un empleo, sino de ser mejor remunerados.

Por otro lado, Mungaray (citado por Angulo, 2012), considera que las instituciones de educación superior funcionan con objetivos propios, muchas veces diferentes a los del mercado, dificultando la correspondencia entre el sistema educativo y el productivo; por lo que sugiere que la actividad universitaria se vincule con su entorno, articulándose con la investigación y la extensión y prueba de ello, es el perfil del economista egresado de la UPC, el cual en algunos casos no se cumple, lo cual afecta directamente la inserción laboral del mismo, razón por la cual es importante la propuesta de un nuevo modelo organizacional para dicha institución.¹

Es allí donde se evidencia que la problemática planteada a nivel general no es ajena a esta institución, la cual afecta directamente la calidad y las competencias de los estudiantes y egresados, mostrando la importancia de un cambio de modelo de gestión a nivel interno, que permita generar impacto en el entorno, generando mayores oportunidades para sus profesionales y aportes importantes a las necesidades laborales del país.

¹ Perfil del egresado Piloto: Sentido humano y social, solidario, respetuoso, tolerante, con disposición para trabajar en grupo y establecer compromiso y responsabilidad, autónomo y auténtico en sus decisiones, con capacidad para adaptarse a los cambios. • Capacidad para desarrollar los talentos provenientes de su propia autorrealización siendo un verdadero ser analítico, compenetrado con la problemática nacional. • Sólidos conocimientos científicos, técnicos y tecnológicos relacionados con su profesión y disciplinado para continuar explorando e incorporando nuevos conocimientos afines con sus funciones. • Poseedor de conocimientos consistentes y de habilidades para reconocer su entorno, emitir juicios críticos, tomar decisiones responsables, asumir liderazgo y afrontar los retos profesionales y sociales, que le conceden idoneidad para el desempeño laboral. • Vocación de servicio a la sociedad alcanzando su propia independencia; es decir, en el ejercicio de su profesión, creando prototipos de transformación social y científica. • Capaz de asumir responsabilidades como investigador con claro sentido de su importancia y efectos sobre la comunidad (UPC, 2015).

Pregunta de Investigación

¿La implementación de un Modelo de Organización Inteligente en la facultad de Economía de la UPC afectaría de manera positiva la calidad de la misma y por ende a sus egresados?

Objetivos

Objetivo General

Proponer la adopción de un Modelo de Organización Inteligente para la facultad de economía de la UPC, el cual afecte de manera positiva la calidad y las competencias de sus egresados.

Objetivos Específicos

- Caracterizar el modelo de gestión implementado en la facultad de economía de la UPC.
- Analizar la efectividad del modelo de gestión actual de la facultad de economía de la UPC.
- Plantear un modelo de gestión de organización inteligente para la facultad de economía de la UPC que incida en las competencias de sus profesionales.

Justificación

Los cambios sociales actuales han producido cambios importantes en el mundo laboral y en la concepción y en el avance de los procesos productivos. Es por ello, que dichas transformaciones han ocasionado reformas en cuanto a la naturaleza y funciones de las acciones productivas y por ende, en las competencias que deben poseer los profesionales para responder a las demandas que se exigen, en donde no sólo el conocimiento científico, sino también las capacidades profesionales y personales son foco de atención al momento

de que una empresa decida contratar un trabajador, así como cuando un profesional decide incursionar como nuevo empresario.

Es importante recalcar que la inserción laboral de los graduados universitarios depende en parte de variables socioeconómicas, laborales y características de las instituciones de educación superior de donde egresan. Por tanto, las instituciones que se encargan de cumplir la función de formación deben estar orientadas a responder en forma eficiente y eficaz a las demandas reales, económicas y sociales del país, preparando profesionales que posean las capacidades que les permitan cumplir con los requerimientos del mercado laboral (Forero & Ramírez, 2008).

Ante estos sucesos, se ve la necesidad de que la universidad transforme sus estrategias, su modelo de organización y su modelo de gestión, para responder los requerimientos laborales del país de forma más coordinada, competitiva y con calidad.

Al respecto Rodríguez & Gutiérrez (2007) proponen reorientar estratégicamente las políticas de planificación universitaria en función de las necesidades del mercado de trabajo, en tanto que las aptitudes personales y sus actitudes terminan de formarse en la institución educativa.

La presente investigación propone un cambio de modelo de gestión de la Universidad Piloto de Colombia, específicamente en su facultad de economía, lo cual tendría un impacto positivo en la calidad de sus egresados en cuanto a competencias se refiere.

Lo anterior, teniendo en cuenta que esta universidad ha presentado un crecimiento importante en los últimos años, convirtiéndose en poco tiempo en una institución reconocida, sobretodo en áreas académicas como la arquitectura, la ingeniería civil, la administración financiera y la economía. La UPC inició a operar en la ciudad de Bogotá con dos programas académicos en 1978, arquitectura y economía. En la actualidad cuenta con 15 programas de pregrado, 10 especializaciones, 10 diplomados y una maestría. Además, cuenta con una sede en Girardot con seis programas de pregrado y dos tecnologías. Actualmente se encuentra en el puesto 80 del Ranking U-Sapiens, el cual hace una clasificación de las mejores universidades colombianas según indicadores de investigación, subiendo 4 puestos en esta nueva medición (U-Sapiens, 2016).

Marcos de Referencia

Antecedentes

En este apartado se realiza una revisión de la literatura acerca de algunos aspectos a considerar para la implementación de un modelo organización inteligente en una institución de educación superior. Las instituciones de educación superior pueden analizarse desde la teoría de los sistemas. Para ello, la institución debe tratarse como un sistema abierto, donde existen entradas, transformaciones y salidas de nuevos productos, la cual está en constante cambio acorde con las necesidades laborales del país.

Bajo el enfoque de la teoría de los sistemas, debe tenerse en cuenta la orientación de la universidad y los diversos modelos que de allí parten, pues los enfoques actuales de la organización deben ser dinámicos y adaptarse a las necesidades cambiantes del mundo actual.

Esta teoría aborda también la complejidad y el enfoque sistémico. Es por ello que Von Bertalanffy (1993) propone un modelo conceptual integrador que puede ser aplicado en campos muy diferentes más allá del sistema biológico. El autor plantea que “la Teoría General de Sistemas (TGS) debería constituirse en un mecanismo de integración entre las ciencias naturales y sociales y ser al mismo tiempo un instrumento básico para la formación y preparación de científicos” (von Bertalanffy, 1993, p.15).

Por otro lado, Holguín (2010) hace una reflexión sobre la necesidad de realizar transformaciones en los modelos de gestión de instituciones educativas, teniendo en cuenta los cambios que ha traído consigo el siglo XXI. Las instituciones de educación superior, han desempeñado un rol importante en la formación y en la sociedad para satisfacer las necesidades que demanda la industria de bienes y servicios. Sin embargo, el fenómeno de la globalización ha llevado a que éstas instituciones deban conocer las necesidades de los mercados nacionales e internacionales con el fin de dar una formación con una visión global a los futuros profesionales, además de enfatizar la necesidad de dar un enfoque empresarial a cada carrera para producir más líderes y menos empleados, lo cual se puede iniciar, implementando un Modelo de Organización Inteligente, ya que éste sugiere la generación de cambios importantes de adentro hacia afuera en la universidad.

Adicionalmente, Díaz (2009) se refiere a la importancia de generar aportes teóricos a la formación del capital humano dentro de la acción compartida entre Universidad–Empresa, para así promover la competitividad y el desarrollo sostenible a través de una gestión del conocimiento, que satisfaga las necesidades reales de la sociedad. Entre las principales conclusiones que hace este autor, se encuentra que los programas académicos deben ser pertinentes para la realidad del país, las necesidades de las empresas y, sobre todo, que deben estar dirigidos al desarrollo social, comunitario y ambiental del mismo.

Igualmente, Díaz (2009) indica que la obligación de las instituciones educativas es la de crear y fomentar la creatividad e innovación de sus estudiantes, para el desarrollo de investigaciones relacionadas con la elaboración y ejecución de nuevas empresas. Es precisamente en esta última parte, que la organización inteligente hace parte fundamental del desarrollo de la actividad de las universidades, donde desde el interior de las mismas deben generar cambios importantes que fortalezcan las actitudes y aptitudes de los estudiantes, además de las competencias de los futuros profesionales.

A su vez, dos grandes paradigmas organizacionales son presentados por Benítez (2009). Éste afirma que la empresa tradicional y las organizaciones inteligentes, introduce el aprendizaje organizacional de diferentes maneras: a) en el primero, desde principios de la ingeniería y la psicología; b) en el segundo, a partir de enfoques administrativos emergentes e informáticos, los cuales deben ser evaluados en el momento de elegir el modelo de gestión más apropiado para las instituciones educativas.

Finalmente, Vargas (2010) muestra a la universidad como una institución compleja y burocrática, obsoleta e ineficaz, cuya estructura requiere un vuelco total en la forma de gestión. Expone que el modelo tradicional de gestión no es válido, ya que no ha permitido el desarrollo integral y su competitividad deja mucho que desear frente a los nuevos cambios del entorno. En consecuencia, una nueva realidad implica una nueva forma de entender y gestionar la Universidad.

Este es otro de los factores importantes al momento de abordar la Universidad como una organización dentro de un sistema abierto al cual se refiere la teoría de los sistemas, el cual debe generar cambios con respecto a las necesidades actuales, no solo de los estudiantes sino también del país.

Es así como el Ministerio de Educación Nacional, ha generado algunos mecanismos para la revisión de este tema, como por ejemplo, el observatorio laboral para la educación, herramienta única en la región, la cual contribuye al fortalecimiento de la calidad y pertinencia del sistema educativo del país, con el propósito de responder a las necesidades productivas y sociales nacionales, convirtiendo a Colombia en uno de los líderes de información de capital humano en Latinoamérica.

Metodología

La metodología en este trabajo de grado es de tipo cualitativo y descriptivo. Lo anterior teniendo en cuenta que la investigación cualitativa estudia el comportamiento y los hábitos humanos y el cómo las personas ven, entienden y construyen su mundo. Es así, como este método se adapta a esta investigación, pues se indagará acerca de aspectos de índole de procesos humanos el cual está íntimamente relacionado al quehacer de éstos, que para el caso son los profesionales de la UPC. Así mismo, la investigación es de tipo descriptivo, ex post-facto, inductivo, y correlacional.

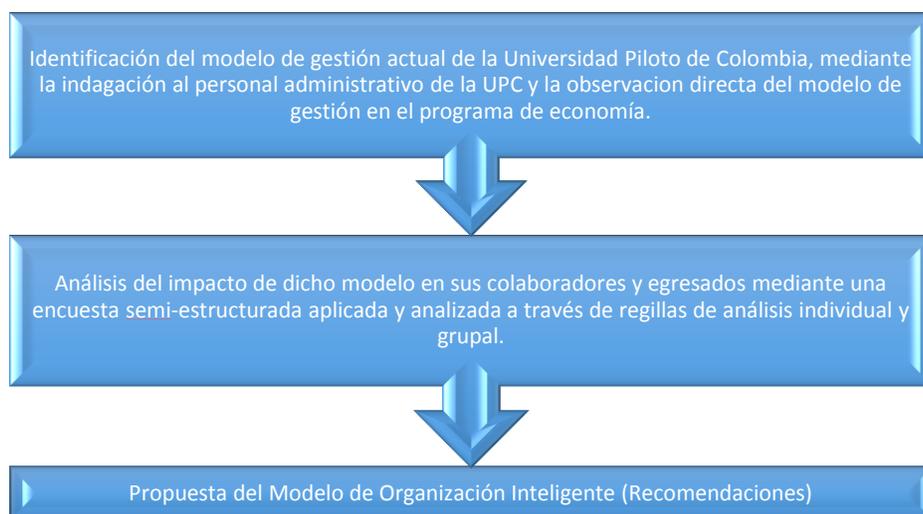
Con respecto a lo anterior, este método está estrechamente relacionado con el diseño de encuestas, entrevistas y estudios de casos individuales por su efectividad para los resultados esperados y es por ello, que se utilizará la entrevista semi-estructurada como se menciona más adelante.

De ese modo, se realiza un diagnóstico situacional para evidenciar el modelo utilizado por la UPC y su impacto en los profesionales egresados de dicha institución, como muestra la Figura 5. El diseño metodológico consta en desarrollar dos de las seis etapas del proceso de implementación de un modelo de organización inteligente, el diagnóstico y la concientización. Las restantes cuatro etapas no se realizarán en este trabajo debido a que la identificación de activos y competencias de la organización; la implementación del modelo de gestión de Organización Inteligente; definición de métricas de la gestión del aprendizaje; y el análisis de resultados, sería parte de otro documento y se podría generar directamente con la entidad si ésta decide cambiar su modelo de gestión al propuesto.

Para la recolección de la información referente al modelo de gestión de la UPC y su efecto en los profesionales recién egresados del programa de economía se aplica una entrevista semi-estructurada, al decano, coordinador académico, un docente, director de egresados del programa de economía y vicerrector académico.

La entrevista semi-estructurada es utilizada, teniendo en cuenta la flexibilidad de la misma, ya que la idea de ésta es no imponer la opinión del investigador, además de que a pesar de que las preguntas son realizadas con antelación, se puede modificar su orden y la forma de encauzarlas para adaptarlas a diferentes situaciones y características particulares de los participantes.

Figura 5. Estructura de la metodología de la investigación



Fuente: Elaboración propia

El objeto de este tipo de entrevistas es consolidar la percepción de los decanos y/o coordinadores, además de otras personas que pueden aportar en cuanto a la eficacia del modelo organizacional de la universidad y su impacto en sus profesionales.

La entrevista semi-estructura está compuesta de seis preguntas, las cuales se enfocan en la eficiencia del modelo actual de gestión tanto para la institución, como para los egresados.

Esta entrevista se aplica de manera individual con el acompañamiento de la autora del presente documento, evitando dirigir las respuestas de sus interlocutores, acorde con la ficha metodológica realizada. (Anexo A)

Adicionalmente, para evidenciar la situación del profesional economista de la UPC en el mercado laboral, se entrevistó a un grupo de seis economistas egresados de dicha facultad.

Después de haber realizado las entrevistas, se realiza una rejilla de acopio de información, en donde se observa de manera sintética las respuestas de los entrevistados. A partir de esto se hace un análisis individual, uno complementario y uno general en referencia al tema aquí tratado.

Estructura

Dentro de la estructura del documento se aborda después de esta introducción, el marco teórico dentro del cual se plantea el modelo de organización inteligente, partiendo de la teoría general de los sistemas. Posteriormente, se abordan algunos datos importantes acerca del modelo de gestión y el funcionamiento actual de la UPC, para mayor entendimiento. Finalmente, se realiza un análisis de referencia en cuanto al impacto del modelo actual de gestión y su impacto en los egresados de la facultad de economía y la relevancia de un cambio de modelo.

1. Marco Teórico

El marco teórico del presente documento hace relación a la teoría de la organización y el modelo de organización inteligente, teniendo en cuenta la relevancia del tema y la adecuación de las mismas para el óptimo funcionamiento de las entidades educativas.

1.1 Teoría de la organización

La teoría de la organización y la práctica administrativa han experimentado cambios sustanciales en los últimos años, donde el desarrollo de la teoría general de sistemas ha servido de base para la integración del conocimiento científico a través de un campo muy amplio, teniendo en cuenta que las organizaciones no son estáticas y que requieren transformaciones acordes con los cambios que presente la sociedad, con interacciones entre diversas disciplinas (von Bertalanffy, 1993).

Para Kast & Rosenzweig (1987), un sistema se entiende como “... un todo unitario organizado, compuesto por dos o más partes, componentes o subsistemas interdependientes y delineados por límites identificables de sus supra sistema ambiente” (Kast & Rosenzweig, 1987, p.108).

La teoría general de los sistemas aparece como una meta-teoría; es decir, como una teoría de teorías, que partiendo de algo tan abstracto como los sistemas, busca reglas de valor general, aplicables a cualquier sistema y en cualquier nivel de la realidad. Este marco surgió de la necesidad de abordar científicamente la comprensión de los sistemas concretos que forman la realidad, los cuales son en general complejos y únicos. (Bertoglio, 2004)

La teoría general de los sistemas es una herramienta que permite la explicación de los fenómenos que se suceden en la realidad y también hace posible la predicción de la conducta futura de dicha realidad. Desde ese punto de vista, esta teoría al abordar dicha totalidad, debe llevar consigo una visión integral. Dicho de otra forma, la teoría general de los sistemas es un corte horizontal que pasa a través de todos los diferentes campos del ser humano, para explicar y pronosticar la conducta de la realidad humana. (Bertoglio, 2004)

Tres premisas fundamentan este enfoque según Senge (1999):

- “Los sistemas existen dentro de los sistemas: Cada sistema se constituye de subsistemas y al mismo tiempo hace parte de un sistema más grande.
- Los sistemas son abiertos: Cada sistema existe dentro de un medio ambiente constituido por otros sistemas.
- Las funciones de un sistema dependen de su estructura: Cada sistema tiene un objetivo o finalidad que constituye su papel en el intercambio con otros sistemas dentro del medio ambiente”.

Bajo estas características, el sistema educativo en el país, especialmente la educación superior, puede considerarse como un sistema abierto, el cual está en permanente cambio.

1.2 El modelo de la organización inteligente

Para la autora de este documento, el sistema educativo es la base de los cambios más relevantes en las futuras generaciones de profesionales en los países; y teniendo en cuenta su relevancia, es indispensable que se generen transformaciones a nivel organizacional, específicamente de las instituciones que generan los nuevos profesionales, que permitan generar un mayor valor agregado a los futuros profesionales. Es por ello que el modelo de organización inteligente se adapta a tales cambios, ya que parte de la base del aprendizaje permanente, acorde con los cambios del entorno.

El término de organización inteligente, fue acuñado en la Universidad de Harvard durante la década de 1970, trayendo consigo un modelo de respuesta para algunas organizaciones que tenían la necesidad de introducir rápidamente cambios importantes, debido a la dinámica permanente de la humanidad, reflejada en los cambios tecnológicos, culturales, sociales y políticos entre otros. Este modelo utiliza un sistema de aprendizaje que permite obtener una visión profunda, superior a la situación planteada convencionalmente y una capacidad para cuestionar las normas operativas (Argyris, 1978).

A manera general, se puede indicar que el modelo de organización inteligente, es aquella organización con capacidad de aprender al ritmo de las personas que la conforman. Por lo tanto, el definir un modelo para este tipo de organización, comprende integrar un

conjunto de disciplinas, teorías y filosofías, que permitan construir la arquitectura de una organización, orientada al aprendizaje continuo y al eficiente uso de sus recursos y fortalezas. Todo esto con el objetivo de aprovechar las oportunidades que la sociedad y el mundo empresarial le ofrece a los profesionales; que posean no sólo el conocimiento, sino la actitud necesaria para enfrentar los retos del día a día.

Es así, como el modelo de organización inteligente busca asegurar de forma continua que todos los miembros de la organización estén aprendiendo y poniendo en práctica todo el potencial de sus capacidades. Esto es, la capacidad de comprender la complejidad, de adquirir compromisos, de asumir su responsabilidad, de buscar el continuo auto-crecimiento, de crear sinergias a través del trabajo en equipo. (Senge, 1990)

Por lo anterior, se puede deducir que “las organizaciones inteligentes son aquellas capaces de aprender, permitiendo así expandir sus posibilidades de crecimiento”. No basta con adaptarse y sobrevivir, sino sobre todo desarrollar la capacidad de crear, lo que afecta directamente la nueva administración, y su legado a los nuevos profesionales. Acorde con Choo (1999):

Una organización inteligente, es aquella que posee información y conocimiento, es mentalmente perspicaz e instruida. Por ello este tipo de organización que está preparada para sostener su crecimiento y desarrollo en un medio dinámico, es capaz de prepararse y adaptarse con oportunidad a las condiciones cambiantes del medio ambiente (Choo, 1999, p.53).

Por consiguiente, la estructura de las organizaciones, tal y como se conocen actualmente, deberían evolucionar hacia las organizaciones inteligentes, y con ello romper con el modelo piramidal predominante, el cual considera que el individuo no es importante, sino la metodología y la tecnología en el proceso.

Es así, como una organización inteligente pasa a tener una estructura horizontal o de red, a la que cada individuo es importante y la toma de decisiones tiene un elevado grado de colaboración entre los integrantes de esta y una distribución de poder en igualdad de condiciones. La base de la organización inteligente es el manejo efectivo de su conocimiento, la detección oportuna de necesidades de mercado y la capacidad de innovación.

La diferencia competitiva de esta organización básicamente se encuentra en las personas de la organización, es por eso que se debe potenciar el conocimiento de las personas como factor clave del éxito. Nuevamente, Choo (1999) se refiere al respecto cuando, afirmando que las organizaciones que implementan un modelo de gestión basado en el aprendizaje permanente como es el de la “organización inteligente”, permite mantener al interior de su equipo de trabajo personal cierto nivel de destrezas y pericias, que les permite dedicarse a un aprendizaje e innovación continua, lo que hace que la entidad se mantenga a la vanguardia de los cambios que se den en su entorno. (Choo, 1999)

En el modelo de organización inteligente se encuentra el manejo de los procesos de información que sostienen los tres pilares, que en el modo de pensar de Choo (1999), constituyen el fenómeno del aprendizaje organizacional: 1) la percepción de la realidad a través del desarrollo de significados compartidos; 2) la creación del conocimiento por medio de la conversión y difusión de diferentes formas de conocimiento de la organización y, 3) la toma de decisiones mediante la utilización de normas y automatismos que reducen la complejidad y la irresolución.

Para su desarrollo, las organizaciones inteligentes involucran al capital humano, tecnológico, estructural, financiero y social en el proceso. Esto con el propósito de aumentar la comunicación efectiva entre las diferentes unidades productivas y de esta manera fortalecerse a lo interno para lograr sus objetivos.

Uno de los primeros pasos que toda organización debe dar para evolucionar y convertirse en una inteligente, es ver a sus colaboradores como entes complejos, compuestos por distintas áreas que deberán estar en armonía para dar el cien por ciento de su potencial.

Para Senge (1990), “la construcción de una organización con auténtica capacidad de aprendizaje y creatividad se basa en el desarrollo de cinco disciplinas: dominio personal, trabajo en equipo, visión compartida, modelos mentales y pensamiento sistémico” (pág. 162). (ver

Figura 66).

Así mismo, Senge (1999) señala que la estructura de este modelo presenta cuatro niveles o dimensiones caracterizados así:

a) **Dimensión Individual:** Son cada uno de los individuos de la organización quienes poseen una cultura y un comportamiento individual acorde con el entorno donde se desarrollan (valores, actitudes, aptitudes y conocimientos), lo que define las relaciones y la conducta de los mismos. Esto es básico para las organizaciones, ya que éstas no crean el conocimiento en sí.

Figura 6. Disciplinas fundamentales del modelo de organización inteligente

Dominio Personal	Modelos Mentales	Aprendizaje en equipo	Visión compartida	Pensamiento Sistémico
<ul style="list-style-type: none"> •Habilidad y visión personal de cada individuo 	<ul style="list-style-type: none"> •Supuestos y teorías que cada persona interioriza 	<ul style="list-style-type: none"> •Capacidad de grupo para pensar juntos y alinear esfuerzos siguiendo un fin común 	<ul style="list-style-type: none"> •Imagen del Futuro organizacional deseado y vínculo que genera unidad organizacional 	<ul style="list-style-type: none"> •Disciplina que fusiona las anteriores en un solo ente de teoría y práctica, lo cual permite entender a la gente como crea su realidad y cómo puede modificarla,

Fuente: Senge (1999). Elaboración propia.

b) **Dimensión grupal:** La creación de conocimiento involucra la interacción de una comunidad de individuos con antecedentes y modelos mentales diferentes, por lo que es importante la socialización de los mismos, para el conocimiento tácito y explícito.

c) **Dimensión organizacional:** Los nuevos conocimientos deben ser validados con los objetivos de la organización para ser cruzados y así, generar ventajas competitivas a través del mismo en la organización.

d) **Dimensión inter organizacional:** Esta constituye un nexo entre la organización y el exterior y es la que posee el conocimiento creado a partir de las relaciones con el entorno.

Como lo expone Senge (1990), el modelo está caracterizado por cuatro acciones importantes dentro de la organización: a) Acceso al conocimiento en todos los niveles, b) aprendizaje continuo dentro de la organización, c) orientación a la generación del nuevo

conocimiento, y d) nuevo conocimiento aplicado a la obtención de soluciones para satisfacer necesidades y alcanzar objetivos en la organización.

Por consiguiente, el modelo de organización inteligente, propende por la competitividad en forma sostenida en el tiempo, por lo que la organización debe “identificar, crear, almacenar, transmitir y utilizar en forma eficiente el conocimiento individual y colectivo de sus integrantes” (Senge, 1990), como muestra las acciones inherentes a este modelo, donde se genere un ciclo similar al de la

Figura 77, que le dé a la empresa una ventaja competitiva.

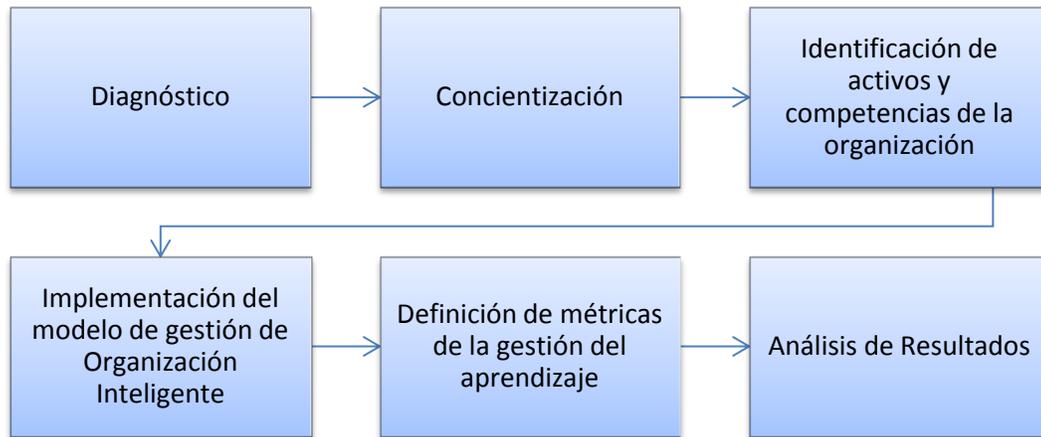
Figura 7. Ciclo de mejora y ventaja competitiva de la organización inteligente



Fuente: Senge (1999). Elaboración propia.

La implementación de un modelo de organización inteligente se desarrolla a nivel general en seis etapas, las cuales brindan un apoyo metodológico para implementar el modelo, sin embargo, no es camisa de fuerza para el mismo. Este proceso se muestra en la figura 8.

Figura 8. Proceso de implementación de un modelo de organización inteligente



Fuente: Carpio (2015). Elaboración propia.

Con lo anteriormente planteado, se pretende evidenciar la importancia de este modelo en el sector educativo especialmente en la educación superior, ya que el aprendizaje continuo al nivel interno, se percibe a nivel externo, no solo como ventaja competitiva de los servicios ofrecidos por la UPC, sino por la calidad de sus estudiantes.

Para este caso, solo se hace la recomendación de la implementación de un Modelo de Organización Inteligente, diagnosticando y concientizando a las directivas de este cambio, así como su efecto en las futuras generaciones de profesionales egresados de la UPC.

2. Modelo Organizacional de la Corporación Universidad Piloto de Colombia (UPC)

La UPC es una institución de educación superior, la cual provee profesionales en diversas áreas para cubrir las necesidades laborales del país. Como organización, la UPC aplica un modelo de gestión, el cual le permite dar cumplimiento a los objetivos estratégicos de la misma. A continuación se realiza una breve descripción de la institución, su misión, visión, y del modelo de su gestión actual.

2.1 Reseña Histórica Corporación Universidad Piloto de Colombia

La Universidad Piloto de Colombia fue creada hace más de 50 años, por un grupo de amigos estudiantes de arquitectura de una universidad de Bogotá, quienes pensaban que podría hacer algo mejor con la educación superior, impulsados por el entusiasmo juvenil y el inconformismo universitario de la década de 1960. (UPC, 2016)

Inconformes con los procesos educativos y en desacuerdo con las políticas de formación académica del sistema universitario convencional colombiano, y en un acto de incontenible rebeldía, decidieron y proclamaron un movimiento de renovación estudiantil, para crear una Institución que diera respuesta a la juventud de un país con necesidad de grandes cambios en sus estructuras (UniPiloto, 2016).

Fue así, que un grupo de Senadores de la República, entre ellos Alfonso Palacio Rudas (quien fue su primer director) y Raúl Vásquez Vélez, decidieron apoyarlos, y, reunidos el 14 de Septiembre de 1962 discutieron y aprobaron los Estatutos y le dieron origen a la Universidad, la cual se denominó inicialmente Corporación Universidad Piloto de Colombia:

Esta institución comenzó a funcionar en una antigua casona de la Avenida Chile con carrera once, frente a la iglesia de la Porciúncula y fue así que el 27 de mayo de 1970, se graduó la primera promoción de la Universidad Piloto de Colombia (UPC, 2016).

2.2 Declaración de principios

La UPC, hace una declaración de sus principios los cuales son:

La libre discusión y la investigación científica y tecnológica, con empleo de recursos de avanzada y personal altamente calificado; está abierta a todas las formas del saber, orientada y comprometida con la formación y educación de los profesionales que requiere el país, con alto contenido social y capacidad de liderazgo (UPC, 2016).

Al observar los principios de la UPC, esta dice estar “orientada y comprometida con la formación y educación de los profesionales que requiere el país” para lo cual es importante que esto se dé desde el interior de la misma universidad (administrativos, directivas, docentes, en fin, toda la comunidad), ya que de lo contrario esto no podría darse. Así mismo, debe basarse en un modelo que lo permita hacer, como es el de organización inteligente, el cual va en pro de buscar y adaptarse a las necesidades de profesionales que necesita un país.

2.3 Misión y Visión de la UPC

La misión y la visión de la UPC están enfocadas básicamente a la formación de profesionales con conocimiento científico y crítico, integrales, como instrumento de cambio de la sociedad. La misión de la UPC es:

La Universidad Piloto de Colombia busca la formación de profesionales con conocimiento científico y crítico, con mentalidad abierta a todos los aspectos de la vida y del desarrollo nacional, considerados dentro de una visión global y en particular, de los que caracterizan el contexto de la comunidad colombiana; mediante la investigación científica y la formación integral del hombre como instrumento de cambio, que garantice el bien común, la estabilidad de la sociedad, el bienestar del ciudadano y el manejo adecuado del medio ambiente (UPC, 2016).

Mientras tanto, la visión de la UPC es:

La Universidad Piloto de Colombia se proyecta como un centro universitario de excelencia, que fundamenta su prestigio en la práctica de la gestión institucional, en el impacto, en la cultura, en la ciencia,

en la tecnología y en el desarrollo de la sociedad. El alcance de la Universidad, se basa en el reconocimiento por la comunidad académica y científica, como líder en la formación integradora del ser social para el progreso intelectual y científico del hombre libre, con altos valores humanos y comprometida con la sociedad en general (UPC, 2016).

Aunque estas dos bases fundamentales de la institución presentan un profesional integral, no evidencia de forma evidente la adaptación a los cambios permanentes de la sociedad dinámica y globalizada a la cual se deben enfrentar todos los profesionales actualmente. Y si el caso se puntualiza a los economistas, esto se vuelve aún más relevante, pues son estos quienes tienen la responsabilidad de generar políticas, programas y proyectos que permitan ir a la vanguardia de éstos en bien de la comunidad.

2.4 Organigrama de la UPC

Acorde con las políticas de la UPC, la estructura general de la empresa es de forma piramidal (vertical). Como lo muestra la Figura 9, la cabeza de esta institución de educación superior es la Presidencia, de la cual surgen las demás áreas. Sin embargo, la consiliatura y la sala general hacen parte relevante de la administración de la misma.

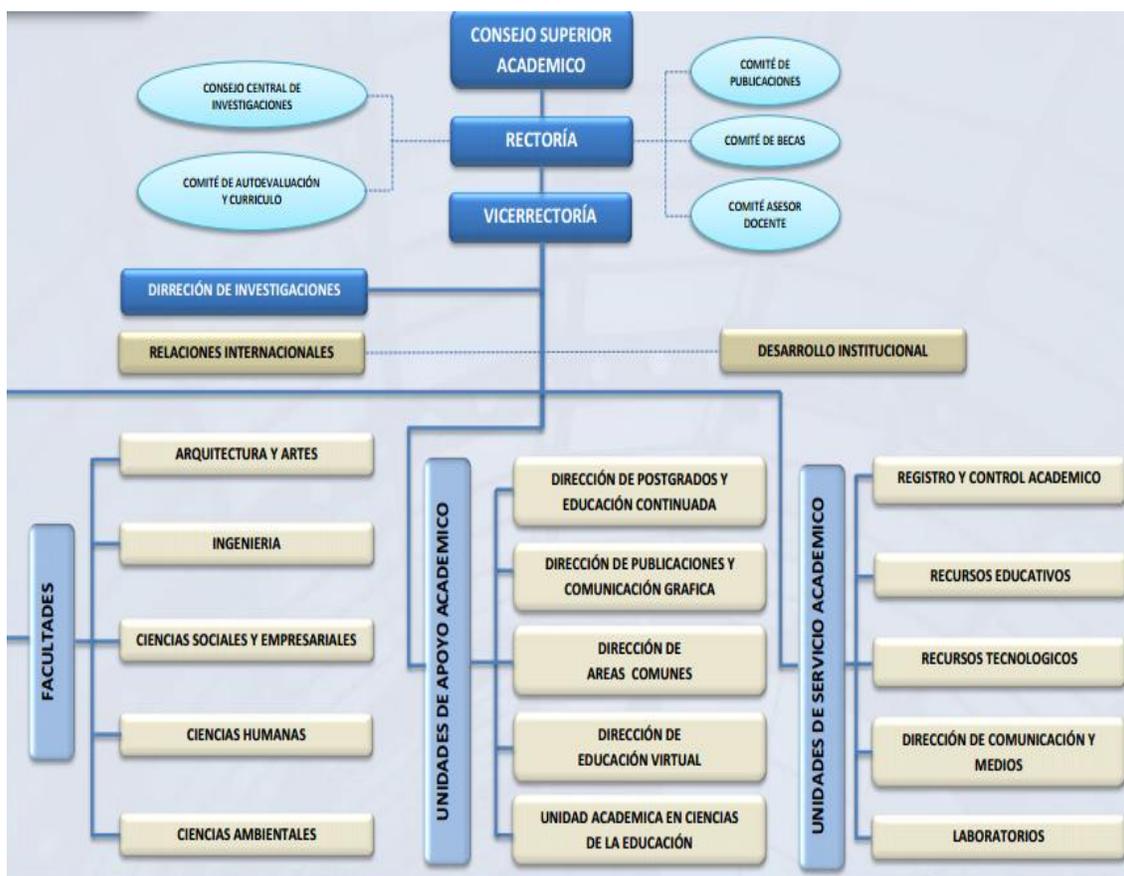
Figura 9. Organigrama de la Universidad Piloto de Colombia



Fuente: UPC (2014).

Por otro lado, hay un organigrama específico, el cual muestra el área académica y su funcionamiento, siendo parte de ésta el consejo superior y la rectoría, el cual se encuentra en la parte final del organigrama general de la UPC. Este organigrama del área académica (Figura 10), evidencia la ubicación de las facultades, las unidades de apoyo académico y las unidades de servicios académicos.

Figura 10. Organigrama del área académica de la Universidad Piloto de Colombia



Fuente: UPC (2014).

Ahora bien, teniendo en cuenta esta estructura, existe el organigrama específico de los pregrados, el cual es estándar (ver Figura 11). Este se encuentra en cada una de las facultades, mostrada en el organigrama del área académica.

Figura 11. Organigrama de pregrado de la Universidad Piloto de Colombia



Fuente: UPC (2014).

Teniendo en cuenta lo anterior, se evidencia un orden administrativo, a priori, por lo menos desde la estructura jerárquica, tanto operativa, como funcional para apoyar el funcionamiento de un proceso educativo.

Luego de verificar dicha estructura, cabe resaltar que el modelo de organización inteligente es aplicable a la institución, puesto que es posible representar dentro de la entidad una concepción de sistema abierto, tal y como muestra la Figura 12, el cual estaría basado en tres subsistemas:

- Organizacional
- Acción de la misión
- Comunidad universitaria

Figura 12. Concepción de sistema abierto de la UPC



Fuente: UPC (2014). Elaboración propia.

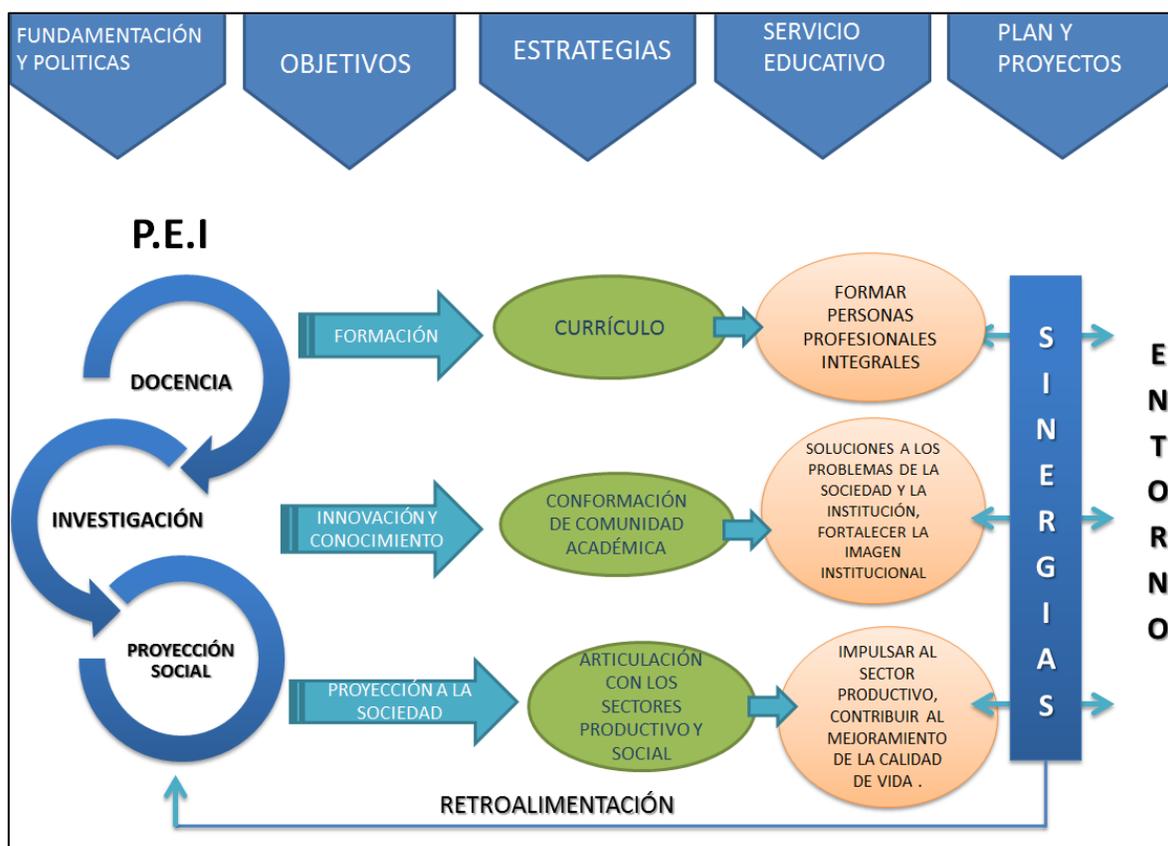
Los subsistema organizacional y de acción de misión, se conforman de recursos físicos, estructura y oferta de servicios, como base fundamental de la institución. Sin embargo, el subsistema organizacional también cuenta con el área financiera la cual se encarga de manejar los recursos de la empresa.

Cabe resaltar, que el subsistema de acción de la misión, es donde se diseñan todas las actividades estratégicas de la organización, pues es la encargada de responder a la razón de ser de la institución, enfatizando en la idea de la generación de profesionales integrales, como muestra la figura 13.

De otro lado, el subsistema de la comunidad universitaria, está compuesto por estudiantes, docentes, graduados, administrativos y egresados, como los actores principales de la organización.

El Plan Educativo Institucional (PEI) de la UPC basa su fundamentación y políticas en tres componentes relevantes: la docencia, la investigación y la proyección social. A partir de ellas se buscan generar profesionales integrales que brinden soluciones a problemas sociales e institucionales, para de esta manera contribuir al impulso del sector productivo y el crecimiento de la institución.

Figura 13. Subsistema de acción de la misión de la UPC



Fuente: UPC (2013). Elaboración propia.

En este subsistema hay cuatro componentes relevantes: fundamentación y políticas, objetivos, estrategias, servicio educativo y planes y proyectos. El factor fundamental de este subsistema es el Plan Educativo Institucional (PEI) del cual hacen parte docentes, investigación y el proyecto social.

2.4 Propósitos del Plan de Desarrollo de la UPC 2005 – 2020

La UPC cuenta con un Plan de Desarrollo para el periodo 2005-2020, el cual presenta como fundamento sus objetivos a largo plazo, los cuales deberían analizarse junto con un modelo de gestión que permita cumplir con los mismos. Los propósitos de la UPC son:

- Tener en el año 2020, 8.500 estudiantes en programas de Pregrado, Posgrado, Educación Continuada, en metodologías tanto presenciales como virtuales.
- Enfatizar en el desarrollo de la investigación y la formación avanzada.
- Impulsar la internacionalización como una estrategia para fortalecer las funciones de docencia, investigación y proyección social.

Sin embargo, con referencia al propósito de aumentar el número de estudiantes, es algo a reevaluar en el sentido que han disminuido los estudiantes en la institución un 2,83% entre el primer semestre de 2012 y el segundo de 2013, pues, según datos de la misma institución, ha pasado de 6.919 estudiantes a 6.723. Lo anterior teniendo en cuenta que la razón de ser de la universidad son sus estudiantes, y no solamente a nivel de recursos, sino de su filosofía.

2.5 Programa de Economía

Tal y como lo muestra la misión de la institución, el programa de economía se relaciona con ésta:

El programa de economía de la UPC ofrece una sólida formación en teoría económica y de análisis de las diferentes escuelas del pensamiento económico, a partir del estudio crítico de la historia, la geografía y el contexto de los fenómenos; inculcando en el ciudadano la preocupación por conocer y resolver los problemas de su entorno como un agente de transformación social, dotado de diferentes herramientas y conocimientos propios de la economía (UPC, 2026)

Este programa cuenta con un código SNIES 1595. Su metodología es presencial por nueve semestres. Pueden tomarse asignaturas en el día y la noche. Su plan de estudios tiene

cuatro ejes fundamentales como ya se mencionó y se muestra en su estructura curricular.
(Ver Anexo B)

Planteado lo anterior como una visión amplia del funcionamiento operativo y académico de la UPC, a continuación se realiza un análisis de los resultados obtenidos por medio de la realización de entrevistas semi-estructuradas a algunos miembros de la comunidad del programa de economía de la UPC, acorde con la aplicación del instrumento metodológico.

3. Resultados obtenidos

Luego de aplicada la entrevista semi-estructurada usando el formato establecido (Anexo A), se procede a realizar el análisis de los resultados mediante tres mallas o matrices de la siguiente manera: a) individual, b) por grupo y c) general.

Para mayor comprensión del análisis a continuación se mencionan las preguntas que se realizaron en la entrevista semiestructurada.

1. ¿Conoce Ud. el modelo de gestión organizacional actual de la UPC, específicamente en el programa de economía?
2. ¿Considera que el modelo de gestión actual de la Universidad, impacta directamente en los egresados del programa? En caso afirmativo, ¿Indique en qué forma?
3. ¿Cree Ud. que se deben generar cambios en el modelo de gestión organizacional al interior de la universidad, específicamente en el programa de economía? ¿Por qué?
4. ¿Cree Ud. que los cambios del modelo de gestión impacten de alguna manera las competencias de los profesionales egresados del programa de economía? En caso afirmativo, explique de qué forma.
5. ¿Cuál es su opinión en referencia al nivel competitivo que tienen los egresados del programa de economía en comparación con las necesidades del mercado actual?
6. En su concepto, ¿Sería eficaz, implementar un modelo de gestión organizacional basado en el aprendizaje constante tanto del grupo de trabajo de la universidad, como de los estudiantes?

3.1 Análisis individual

A continuación se hace un acercamiento al análisis inicial de las respuestas dadas por cada uno de los entrevistados.

Tabla 3. Acercamiento al análisis de la aplicación individual de la encuesta semi-estructurada.

Entrevistado	Ocupación	Análisis
<p>Héctor Antonio Jiménez Galindo</p>	<p>Profesional investigación DANE</p>	<p>Pregunta 1 y 2. El entrevistado desconoce el modelo de gestión de la UPC, aunque opina que sea cual sea SI impacta de alguna manera a los profesionales egresados de allí, específicamente en sus competencias académicas.</p> <p>Pregunta 3. El entrevistado opina que es necesario, ya que el modelo en el cual se base la organización o en este caso la universidad en general y el programa de economía en específico, debería centrarse en la búsqueda de estrategias, herramientas, actores e instrumentos que no sólo permitan la satisfacción de los agentes, sino también el cumplimiento a cabalidad y de manera exitosa del fin último de una institución educativa.</p> <p>Pregunta 4. Opina así mismo, que se debe cambiar el modelo de gestión de manera que impacte positivamente en las competencias de sus egresados no solo a nivel profesional sino también para seguir con su vida académica.</p> <p>Pregunta 5. En referencia a la competitividad, opina que faltan competencias especialmente en el manejo de herramientas e instrumentos de algunos cargos actuales y coyunturales.</p> <p>Pregunta 6. Opina que efectivamente es necesario un cambio de modelo basado en el aprendizaje teniendo como materia prima la información y el conocimiento con el que cuentan tanto estudiantes como docentes.</p>
<p>Rafael Segundo Carrillo</p>	<p>Profesional especializado DANE</p>	<p>Pregunta 1 y 2. El entrevistado desconoce el modelo de gestión de la UPC, aunque opina es necesario un cambio que permita mantener un lazo entre egresados y la Universidad en pro de los mismos.</p> <p>Pregunta 3. El entrevistado opina que se debe cambiar el modelo de gestión ya que no está pensado para generar competencias con profesionales de otras universidades de Bogotá o cualquier parte del país.</p> <p>Pregunta 4. El modelo si impacta a los egresados haciéndolos competitivos o no.</p> <p>Pregunta 5. La competencia de los egresados de la UPC, lo hace la experiencia, porque en teoría todos los economistas están en el mismo rango competitivo.</p>

		<p>Pregunta 6. En cuanto al cambio de modelo tiene un concepto favorable, ya que puede hacer que el profesional se desarrolle mejor en el campo que le guste o se vaya a desempeñar.</p>
<p>Juan Alejandro Barreto</p>	<p>Decano Programa de Economía</p>	<p>Pregunta 1 y 2. El entrevistado si conoce el modelo de gestión de la organización, el cual dice es un modelo de formación propio de la universidad y esto es que las políticas institucionales son generadas desde la alta gerencia (rectoría) y allí desciende a través de la decanatura a cada uno de los programas. Afirma que el modelo está enfocado fundamentalmente como estrategia a la autoevaluación, lo que implica fundamentalmente la formación mediante mecanismos de enseñanza y aprendizaje de los programas académicos, enfilados hacia la acreditación de alta calidad. Considera que el modelo de gestión organizacional si afecta a los egresados, en la posibilidad de retornar en cualquier momento, mediante planes que son permanente difundidos a través de las redes sociales de nuestras bases de datos, buscando que el egresado ubicarse en el sector real, en el sector educativo, en otras instituciones y demás, sirviendo de agente multiplicador para nuestros nuevos estudiantes y comenta de las diferentes actividades que realiza el programa (seminarios, emisora, conversatorios etc.) e informa de la presencia de algún representante de los egresados en algunos comités para la toma de decisiones.</p> <p>Pregunta 3. En referencia a la necesidad de un cambio de modelo responde que si es necesario, ya que el modelo no puede ser estático, tiene que ser dinámico en donde permanentemente se generen mecanismos que conlleven al cambio. Teniendo en cuenta que el entorno está cambiando permanentemente, cambian los retos de las organizaciones, cambia el mundo globalizado, cambia la realidad de los municipios y de las regiones y eso obliga a un permanentemente cambio en el currículo, el modelo organizacional, a estar repensando el modelo de contratación.</p> <p>Pregunta 4. Afirma que el modelo de gestión si afecta a los egresados, y ese su enfoque. Porque así los egresados van a tener cabida en el mercado laboral y van a tener una participación activa en todas y cada una de las problemáticas, participando en procesos de análisis de evaluación de los problemas cotidianos que tienen que ver con la pobreza, el crecimiento económico, con el desarrollo económico de las regiones, con aspectos que tienen que ver con el entorno, con la producción, con los costos, etc.</p> <p>Pregunta 5. Con referencia a las competencias de los egresados del programa de economía, opina que tiene una opinión un poco sesgada por su relación con la UPC. Sin embargo, el mercado da luces para efectos de generar cambios sobretudo en la pertinencia de los programas de economía los cuales están estandarizadas por pertenecer a FONALPE y a la asociación de facultades y programas de economía, entonces un economista mínimo necesita cuatro áreas del conocimiento que son: la micro, la macro, la econometría y las cuantitativas, la historia del pensamiento económico y la historia económica, entonces eso implica que con las cuatro áreas todas las universidades del país y del mundo forman sus economistas, pero si se requiere un factor diferenciador.</p>

		<p>Pregunta 6. Finalmente, opina que si es necesario implementar un modelo de gestión organizacional basado en el aprendizaje constante tanto del grupo de trabajo de la universidad, como de los estudiantes, pues considera los saberes y los conocimientos son universales. Sin embargo, hay la necesidad de hacer una caracterización que distinga al profesional de la universidad Piloto de Colombia mediante algunas habilidades, destrezas, competencias y demás que sean distintas a los demás, como la investigación.</p>
<p>Yamit Juliana Tovar Rodríguez</p>	<p>Profesional Especializado</p>	<p>Pregunta 1 y 2. El entrevistado desconoce el modelo de gestión de la UPC, aunque opina si impacta ya que toda estructura organizacional implementada por una entidad afecta directa o indirectamente a todos sus vinculados, es por esto que sería importante socializar a los vinculados con la institución de nuevas estructuras organizacionales que generen beneficios, académicos, informáticos y administrativos de competencia a la medida de las necesidades.</p> <p>Pregunta 3. Con referencia a la necesidad de un cambio de modelo organizacional opina que sería bueno difundir los beneficios que otorga el modelo organizacional actual, para el programa de economía ya que esto generaría más sentido de pertenencia y crítica para futuros mejoramientos y satisfacción de necesidades requeridas.</p> <p>Pregunta 4. Opina que cualquier cambio generado en un modelo de gestión, impacta a todos sus relacionados, en especial a sus egresados ya que tienen como referente educativo su alma mater, priorizando sus futuras oportunidades académicas y laborales con la institución ya sea por incentivos económicos o técnicos.</p> <p>Pregunta 5. Con referencia a las competencias de los egresados de la UPC del programa de economía opina que tienen un perfil financiero y administrativo, que limita las perspectivas de los estudiante ante un mercado laboral tan amplio, implicando que sus egresados busquen reformar su perfil con especializaciones que estén acordes al sector o actividad de interés o labor, es por esto que es importante indagar las necesidades del mercado como las herramientas académicas, tecnológicas y analíticas necesarias para afrontar lo expuesto anteriormente. Sin embargo, el hecho que muchos de los egresados son excelentes empresarios, profesionales, analistas e inversores hace ver un potencial en la estructura implementada en su momento y lo que habría de mejorar seria es aspectos administrativos, innovación y tecnología.</p> <p>Pregunta 6. En cuanto a un modelo basado en el aprendizaje opina que sí, teniendo en cuenta que siempre es bueno actualizar las técnicas implantadas a medida que el mercado y los agentes económicos lo exijan.</p>

<p>Astrid Caro Ramírez</p>	<p>Profesora Investigadora</p>	<p>Pregunta 1. La entrevistada dice conocerlo y lo relaciona con el organigrama del área académica.</p> <p>Pregunta 2. Con referencia al impacto del modelo en los egresados, dice que este se relaciona en la forma en que los egresados se vinculan a los procesos de educación continuada y siguen vigentes dentro de su universidad</p> <p>Pregunta 3. En cuanto a la necesidad de un cambio de modelo, dice que sí, ya que los cambios deben permitir menor demora en los trámites y mayor agilidad y ventajas para el estudiante.</p> <p>Pregunta 4. Afirma que los profesionales de economía de la UPC son competentes en análisis económico, en herramientas estadísticas y conocimiento sobre la realidad social del país.</p> <p>Pregunta 5. Sería eficaz, implementar un modelo de gestión organizacional basado en el aprendizaje constante tanto del grupo de trabajo de la universidad, como de los estudiantes, responde "seguramente" aunque no conoce los elementos del modelo.</p>
<p>Carlos Andrés Bernal Montañez</p>	<p>Gerente Empresa administrador a de propiedad horizontal.</p>	<p>Pregunta 1 y 2. El entrevistado afirma no conocerlo. Y a la pregunta de si este impacta a los egresados dice que no.</p> <p>Pregunta 3. En cuanto a si se deben generar cambios en el modelo de gestión organizacional al interior de la universidad, responde que sí, pero estos deben ser informados a los estudiantes y egresados.</p> <p>Pregunta 4. Con referencia a la pregunta del impacto del modelo en las competencias del egresado afirma que si impacta y sobre todo en la educación continuada.</p> <p>Pregunta 5. De otro lado, informa que los profesionales de la UPC del programa de economía si son competentes en el mercado, ya que se incluyen materias de administración y eso sirve en el mercado laboral</p> <p>Pregunta 6. Finalmente, en referencia al cambio de modelo basado en el aprendizaje dice que sí es importante, porque es importante el actualizarse constantemente, unas clases permanentes de actualización y si se implementa sería más interesante.</p>

<p>Erick Fernando Laguna Tovar</p>	<p>Empleado</p>	<p>Pregunta 1 y 2. El entrevistado afirma no conocerlo. Sin embargo, dice que a mediano plazo impactaría indirectamente.</p> <p>Pregunta 3. Con referencia a la necesidad de un cambio de modelo, este afirma si es necesario y que este tenga como principal objetivo la búsqueda y desarrollo de competencias generando un diferencial en el mercado laboral o de emprendimiento teniendo como electiva cualquiera de las dos opciones.</p> <p>Pregunta 4. En cuanto a la pregunta a si se impacta al egresado con un cambio de modelo, este afirma que sí, ya que eso busca además de ofrecer educación de calidad formar profesionales con cualidades específicas y competencias que le permitirán no sólo saber si no hacer, esto nos da una ventaja frente a las demás profesionales.</p> <p>Pregunta 5. Con referencia a la competencia profesional de los egresados de la UPC, dice que lo son, especialmente por sus conocimientos en administración, aunque se presentan falencias en el manejo de un segundo idioma.</p> <p>Pregunta 6. Con respecto al cambio de un modelo basado en el aprendizaje, afirma que sí es necesario, ya que un modelo de gestión funciona siempre y cuando se aplique bajo la premisa del aprendizaje constante de todos los actores que intervienen sin importar su rango jerárquico o posición, esto permite que el programa, sus estudiantes y egresados se encuentren en evolución constante y en ventaja para reaccionar a las necesidades de mercado.</p>
<p>Francy Milena Martínez Basto</p>	<p>Profesional Especializado Planificación estadística - DANE</p>	<p>Pregunta 1 y 2. El entrevistado afirma no conocerlo, sin embargo, a la pregunta si requiere un cambio, responde que solo con la participación de los egresados o teniéndolos en cuenta.</p> <p>Pregunta 3. Con referencia a la necesidad de un cambio de modelo, afirma que sí es necesario, porque es un modelo de gestión tradicional que solamente se preocupa porque la facultad administre de manera adecuada, impactando de manera negativa a los egresados por falta de competencia.</p> <p>Pregunta 4. En cuanto a si el modelo de gestión impacta a los egresados este afirma que sí, ya que esto se refleja en las competencias de los profesionales recién egresados, si dentro del modelo de gestión se preocupan por las necesidades de la institución y de su producto en el mercado.</p> <p>Pregunta 5. Con referencia a las competencias de los egresados, afirma son poco competitivos, ya que el mercado laboral está en permanente cambio y con más exigencias con el paso del tiempo, y los egresados tenemos conocimientos estáticos, de necesidades en un momento determinado y la universidad no nos capacitó para enfrentar estos retos a través del aprendizaje continuo.</p>

		<p>Pregunta 6. Finalmente, con referencia a la necesidad de cambio de un modelo de gestión opina que es necesario pues el modelo de gestión basado en el aprendizaje constante en donde están involucrados administrativos cómo egresados lo que hace es que se cambie se actualice permanentemente de acuerdo a las necesidades del mercado.</p>
Sandra Marlene Rojas Mayorga	Coordinadora académica programa de economía UPC	<p>Pregunta 1 y 2. El entrevistado dice conocer el modelo de gestión de la UPC. Y considera que impacta al egresado teniendo en cuenta que la Universidad Piloto, tiene en cuenta a sus egresados ya que el conocer lo que ocurre con ellos después de titularse, aporta una información valiosa que permite retroalimentar el currículo, las metas propuestas, las formas de abordar los procesos de enseñanza – aprendizaje y a crear el plan estratégico del Programa.</p> <p>Pregunta 3. El entrevistado responde que no, dice que lo que debe hacer es fortalecer los diferentes proyectos, con el compromiso y anuencia de todos los miembros del programa de Economía.</p> <p>Pregunta 4. El entrevista afirma que si, dependiendo de la asertividad de las acciones y proyectos de índole académica.</p> <p>Pregunta 5. El entrevistado informa que estos tienen conocimiento del entorno económico, competencias investigativas dada la naturaleza de la carrera, que es conocedor del desarrollo regional desde la interdimensionalidad: geográfico, ambiental y cultural</p> <p>Pregunta 6. El entrevistado responde que se vive en la búsqueda constante del aprendizaje continuo, ya que el saber no es estático, las sociedades cambian, las condiciones igualmente y por ende el hombre.</p>

Fuente: Elaboración propia.

3.2 Análisis Grupal

Acorde con lo anterior se hace un análisis grupal teniendo en cuenta el grupo al que pertenece cada uno de los individuos entrevistados.

3.2.1 Egresados

Se realiza la entrevista semi-estructurada a 6 egresados de la UPC del programa de economía, los cuales se encuentran en un rango de edad ente los 30 – 40 años, siendo 4 hombres y dos mujeres. Todos los entrevistados están ubicados laboralmente en la actualidad y sus fechas de grado están entre el 2009 y el 2015.

En la Tabla 4 se hace un resumen de las respuestas de estos egresados, junto con el análisis respectivo.

3.2.2 Administrativos

Se realiza la entrevista semi-estructurada a 3 funcionarios del área administrativa del programa de economía (decano, coordinadora académica y 1 docente) de la UPC quienes llevan en promedio 15 años en la universidad. Estos son 1 hombre y dos mujeres. El análisis correspondiente se muestra en la tabla 5.

Tabla 4. Análisis de la entrevista semi-estructurada – egresados

Pregunta	Respuesta	Análisis
1	Número de Entrevistados que responde a la pregunta: 6 Respuesta Negativa: 6	Todos los egresados entrevistados afirmaron no saber cuál es el modelo de gestión utilizado en la UPC, lo cual evidencia una falta de comunicación entre el programa y los egresados, así como las falencias de comunicación entre el programa y los mismos en referencia a este tema desde la misma época de estudiantes.

2	<p>Número de entrevistados que responden a la pregunta: 6</p> <p>Responde afirmativamente: 6</p> <p>Respuesta negativa: 0</p>	<p>Todos los egresados entrevistados afirman que el modelo de gestión de la UPC impacta de alguna manera al egresado.</p> <p>Lo anterior teniendo en cuenta que cualquier acción de la universidad tanto a nivel administrativo como académico impacta a su razón de ser que son los estudiantes y así mismo el producto final que son los profesionales recién egresados. Igualmente informan la poca o nula comunicación entre UPC y los egresados.</p>
3	<p>Número de entrevistados que responden a la pregunta: 6</p> <p>Responde afirmativamente: 6</p> <p>Respuesta negativa: 0</p>	<p>Todos los egresados entrevistados afirman que el modelo de gestión de la UPC debe cambiarse.</p> <p>Lo anterior teniendo en cuenta que la UPC debería centrarse en la búsqueda de estrategias, herramientas, actores e instrumentos que no solo permitan la satisfacción de los agentes, sino también el cumplimiento a cabalidad y de manera exitosa del fin último de una institución educativa.</p> <p>Así mismo se debe mejorar la comunicación UPC – egresados y difundir el modelo utilizado y sus beneficios, generando sentido de pertenencia y crítica para futuros mejoramientos y satisfacción de necesidades requeridas, donde se permita la participación activa del mismo.</p> <p>Así mismo se debe generar un modelo concebido con el objetivo de la búsqueda y desarrollo de competencias generando un diferencial en el mercado laboral. Debe ser un modelo dinámico que cambie junto con el mercado y el entorno del país y el mundo que debería estar ajustándose a la misma velocidad del mercado.</p>
4	<p>Número de entrevistados que responden a la pregunta: 6</p> <p>Responde afirmativamente: 6</p> <p>Respuesta negativa: 0</p>	<p>Todos los egresados entrevistados afirman que los cambios del modelo de gestión impacten de alguna manera las competencias de los profesionales egresados del programa de economía.</p> <p>Lo anterior teniendo en cuenta que una institución educativa que prioriza sus esfuerzos en pro de las competencias del estudiante, podría contar con profesional con más actitudes y aptitudes para desenvolverse tanto en el aspecto profesional como darle continuidad a su formación académica.</p> <p>Así mismo insisten en la necesidad de que la UPC los haga partícipes dentro de este modelo y genere más oportunidades para el mismo en su vida académica.</p>

5	<p>Número de entrevistados que responden a la pregunta: 6</p> <p>Nivel competitivo bajo: 2</p> <p>Nivel competitivo medio: 2</p> <p>Nivel competitivo alto: 1</p> <p>Igual nivel que los profesionales de las demás universidades: 1</p>	<p>En referencia al tema de la competitividad de los egresados de la UPC, visto desde la óptica de los mismos, 2 de ellos opinan que el nivel competitivo es bajo, 2 más opinan que es medio, 1 afirma que el alto y 1 lo compara con los demás egresados y dice que están al mismo nivel.</p> <p>Sin embargo, todos se refieren al campo administrativo que tal vez les abre la universidad ya que complementan con dicha área.</p> <p>Aunque los entrevistados afirman que hay falencias en el manejo de una segunda lengua y el algunos campos de la economía como la administración pública.</p>
6	<p>Número de entrevistados que responden a la pregunta: 6</p> <p>Responde afirmativamente: 6</p> <p>Respuesta negativa: 0</p>	<p>Todos los egresados entrevistados afirman que es necesario un cambio de modelo basado en el aprendizaje constante, ya que sería eficaz tomar en cuenta dos aspectos fundamentales: en primer lugar, las consideraciones de los estudiantes quienes son los receptores de conocimiento; y por otra parte las opiniones o modificaciones a los cursos por parte de algunos docentes quienes con su experiencia pueden aportar al crecimiento y evolución del programa de economía.</p> <p>Así mismo, indican su importancia siempre y cuando se aplique bajo la premisa del aprendizaje constante de todos los actores que intervienen sin importar su rango jerárquico o posición, esto permite que el programa, sus estudiantes y egresados se encuentren en evolución constante y en ventaja para reaccionar a las necesidades de mercado.</p>

Fuente: Elaboración propia

Tabla 5. Análisis de la entrevista semi-estructurada – Personal administrativo facultad de economía – área académica

Pregunta	Respuesta	Análisis
1	<p>Número de Entrevistados que responde a la pregunta: 3</p> <p>Respuesta Afirmativa: 3</p>	<p>Todos los entrevistados afirmaron conocer el modelo de gestión.</p>
2	<p>Número de entrevistados que responden a la pregunta: 3</p> <p>Responde afirmativamente: 3</p> <p>Respuesta negativa: 0</p>	<p>Todos los entrevistados afirmaron que el modelo de gestión de la UPC impacta de alguna manera al egresado.</p> <p>Los tres entrevistados concuerdan en que la forma en que impacta el modelo de gestión se resume en la forma que estos se vinculen a la universidad después de egresados realizando cursos, talleres, especializaciones, todo lo que se refiera a la educación continuada.</p>
3	<p>Número de entrevistados que responden a la pregunta: 3</p> <p>Responde afirmativamente: 2</p> <p>Respuesta negativa: 1</p>	<p>En referencia a esta pregunta 2 de los entrevistados afirman que es necesario un cambio de modelo, mientras que uno dice que no es necesario.</p> <p>Los que responden de manera afirmativa, aducen que el modelo no puede ser estático, tiene que ser dinámico en donde permanentemente todos estén generando mecanismos mediante los cuales se realicen cambios ya que el entorno también está cambiando constantemente.</p> <p>Los cambios deben permitir menor demora en los trámites y mayor agilidad y ventajas para el estudiante.</p> <p>El entrevistado que responde que no es necesario, justifica su respuesta diciendo que lo que se requiere es fortalecer los diferentes proyectos, con el compromiso y anuencia de todos los miembros del programa de Economía.</p>

4	<p>Número de entrevistados que responden a la pregunta: 3</p> <p>Responde afirmativamente: 3</p> <p>Respuesta negativa: 0</p>	<p>Todos los entrevistados afirman que los cambios del modelo de gestión impactan de alguna manera las competencias de los profesionales egresados del programa de economía.</p> <p>Lo anterior teniendo en cuenta que el modelo de gestión puede contribuir de forma positiva o negativa, depende de la asertividad de las acciones y proyectos de índole académica, lo cual les permitirían acceder de manera más rápida o lenta a los desarrollos profesionales que ellos requieren.</p>
5	<p>Número de entrevistados que responden a la pregunta: 3</p> <p>Nivel competitivo medio: 1</p> <p>Nivel competitivo alto: 2</p>	<p>En referencia al tema de la competitividad de los egresados de la UPC, visto desde la óptica de los administrativos del área académica, 2 de ellos opinan que el nivel competitivo es alto, 1 más opina que es medio.</p> <p>Uno de ellos afirma que las competencia se relacionan directamente con las requeridas por FONALPE, ya que se requiere un estándar de áreas básica para los economista. Sin embargo las electivas hacen la diferencia.</p> <p>Así mismo afirma que estos tiene conocimiento (no competencias) en Conocimiento del entorno económico, competencias investigativas dada la naturaleza de la carrera, conocedor del desarrollo regional desde la interdimensionalidad: geográfico, ambiental y cultural; análisis económico, y en herramientas estadísticas.</p>
6	<p>Número de entrevistados que responden a la pregunta: 3</p> <p>Responde afirmativamente: 3</p> <p>Respuesta negativa: 0</p>	<p>Todos los entrevistados afirman que es necesario un cambio de modelo basado en el aprendizaje constante. Sin embargo no conocen muy este tipo de modelo. Lo que si aseveran es la importancia del aprendizaje constante en pro de todos los participantes.</p>

Fuente: Elaboración propia

3.3 Análisis general

Teniendo en cuenta lo anterior, se concluye de la actividad realizada lo siguiente.

A nivel general, los egresados no conocen el modelo de gestión de la UPC, aunque los administrativos del área académica si, lo que hace que se piense que no hay una comunicación al respecto entre la universidad y sus estudiantes.

Así mismo, el total de los entrevistados acordaron en que el modelo de gestión actual de la Universidad, impacta directamente en los egresados del programa. Lo anterior teniendo en cuenta que cualquier acción de la universidad tanto a nivel administrativo como académico impacta a su razón de ser que son los estudiantes y así mismo el producto final, sus profesionales recién egresados.

De otro lado, el 89% de los entrevistados responde que se deben generar cambios en el modelo al interior de la universidad, específicamente en el programa de economía, teniendo en cuenta que la UPC debería centrarse en la búsqueda de estrategias, herramientas, actores e instrumentos que no solo permitan la satisfacción de la institución sino de las necesidades de competencias a nivel laboral de sus estudiantes.

Esto, teniendo en cuenta que el cambio del modelo de gestión de la institución afectaría a sus egresados, ya que podría contribuir de forma positiva o negativa, dependiendo de la asertividad de las acciones y proyectos de índole académica.

En referencia al nivel competitivo de los egresados de la UPC hay diversidad de opiniones, (bajo, medio, bajo, igualdad de competencias), lo cual habría que estudiar en otro documento. Sin embargo la mayoría aducen que es nivel medio.

Finalmente, en la pertinencia del cambio de modelo basado en el aprendizaje constante todos concuerdan, pues afirman es la base del éxito de cualquier organización y de las competencias de los futuros egresados a nivel competitivo y organizacional.

4 Recomendaciones y conclusiones

4.1 Recomendaciones

Finalmente, luego de haber realizado la anterior investigación se realizan las siguientes recomendaciones:

Antes que nada, es importante resaltar que las instituciones educativas, generan objetivos institucionales, los cuales se realizan mediante estrategias que permiten el cumplimiento de los mismos en un tiempo determinado.

Sin embargo, éstas lo hacen desde el nivel gerencial, dentro de un modelo tradicional o estático, dejando a veces de lado otros modelos existentes, los cuales acorde con su actividad y su misión deben acogerse en pro de todos los actores.

Es así, como siendo la UPC una institución de educación superior, responsable del futuro de una sociedad, debería implementar un modelo basado en el aprendizaje permanente desde todas sus áreas teniendo en cuenta el mundo globalizado actual en el que se mueven sus profesionales, el cual está en permanente cambio.

Lo anterior, mejoraría notablemente las competencias de los egresados, especialmente del programa de economía, ya que son los que tomarían las decisiones políticas del país en el futuro.

Por lo anterior, se recomienda la adopción de un modelo de organización inteligente para el programa de economía en la UPC, el cual permite la generación de espacios donde se intercambie conocimientos, lo que lleva a la creatividad y a la innovación de los mismos, aportando así al surgimiento de nuevas ideas en pro no solo de la organización sino también de los estudiantes y egresados de la institución. Esto, teniendo en cuenta que la parte administrativa generalmente no suelen generar espacios de transmisión de conocimiento, debido a sus múltiples ocupaciones, desaprovechando así el potencial que ellos podría existir.

En segundo lugar, es importante realizar una sensibilización a la universidad UPC de Colombia con los resultados a priori de esta investigación y de esta manera generar en los diferentes actores (directivos, personal administrativo, docentes, estudiantes y egresados) conciencia en referencia a la importancia de un modelo de gestión basado en el aprendizaje, con la idea de que se generen espacios de participación y mejora permanente.

Es relevante destacar, que el modelo de organización inteligente es aplicable a cualquier tipo de empresa, que busque la capacidad de aprendizaje entre sus diferentes actores, por lo que se recomienda realizar un diagnóstico completo a la institución en referencia a la efectividad de sus modelo de gestión actual y su efecto en los egresados de la misma, para que de allí se tomen las decisiones correspondientes al mismo, el cual puede ser modificado o complementado con el modelo aquí propuesto.

Finalmente, se recomienda realizar lo anteriormente planteado, teniendo en cuenta la participación de los egresados de la UPC, pues en este documento se evidenció la importancia y necesidad, además de su intención de participar en las decisiones de la universidad, en pro de su beneficio como profesional frente a un mercado cada vez más competitivo.

4.2 Conclusiones

Acorde con los resultados de la presente investigación se puede concluir que:

Los egresados de UPC del programa de economía, se enfrentan a un mercado laboral altamente competitivo, donde la población juvenil que ingresa a la universidad se matriculan en un gran porcentaje en carreras administrativas, económica y sociales generando así un gran número de profesionales en áreas similares, lo que minimiza las posibilidades de conseguir un empleo.

Así mismo, se evidencia que las competencias de estos egresados dificultan de alguna manera dicha inmersión laboral, lo cual se adjudica directamente a la UPC, en referencia a las condiciones académicas y a las competencias personales no aprovechadas. La UPC tiene un modelo organizacional tradicional, lo cual de alguna manera conlleva a perpetuar las mismas competencias de sus egresados, por lo cual es importante generar un cambio en el mismo.

El modelo de organización inteligente, por ser basado en el aprendizaje constante de todo su equipo de trabajo, hace que ésta se adapte a las necesidades de profesionales que requiere el país. Por ello, se hace la recomendación de verificar la pertinencia de adoptar y adaptar este modelo al programa de economía de la UPC, el cual sería beneficioso no sólo para la institución sino para sus egresados a nivel competitivo.

Finalmente, basado en las respuestas a las entrevistas semi-estructuradas, se evidencia una falta de comunicación de la UPC con los egresados de la misma y la poca o nula participación que estos tienen en las decisiones de la misma, lo que hace más evidente la situación de los mismos.

Todo lo anterior responde a la pregunta inicial del documento, donde se puede concluir que un modelo de organización inteligente para la UPC, sería asertiva para el mejoramiento de la calidad propia y de sus egresados.

Por ello, es recomendable que la UPC, inicie con el proceso de implementación de un modelo de organización inteligente, partiendo de la realización de un diagnóstico completo.

Bibliografía

- Argyris, C. (1978). *Educating the reflective practitioner*. San Francisco: Jossey-Blas.
- Benitez, M. (2009). *El aprendizaje de las organizaciones inteligentes ¿Un problema para la didáctica universitaria?* (V. 9, Ed.) Recuperado el 15 de Noviembre de 2015, de Revista Uni-Plu/verisdad: file:///C:/Users/fmmartinezb/Desktop/1843-5931-1-PB.pdf
- Bertalanffy von, L. (1993). *Teoría general de los sistemas*. New York: Fondo de Cultura Económica.
- Bertoglio, O. (2004). *Introducción a la teoría general de los sistemas*. México: Limusa. Recuperado el 23 de 01 de 2016, de <http://www.manuelugarte.org/>: http://www.manuelugarte.org/modulos/teoria_sistemica/introduccion_a_la_teorija_general_de_sistemas_bertoglio.pdf
- Carrero, M. (2010) *La universidad como organización inteligente*. Universidad de los Andes. Ed. SABER ULA. ISSN 13167790. Mérida, Venezuela
- Carpio, I. D. (2015). *Paper: Modelo de Organización Inteligente*. Recuperado el 25 de 11 de 2015, de www.portaldeingenieria.com: https://www.portaldeingenieria.com/archivos/publicaciones/usuarios/paper_-_modelo_de_organizaci_sn_inteligente_-_israel_del_carpio2323232334.pdf
- Choo, C. W. (1999). *La organización inteligente. El empleo de la información para dar significado, crear conocimiento y tomar decisiones*. Mexico: Oxford.
- Chavez, N. *La organización inteligente en un ambiente de aprendizaje: una exploración de sus aspectos generales*. Universidad EAFIT. Revista AD-Minister No. 21 Julio - diciembre 2012. Medellín
- Colombia, Universidad Piloto de. (2016). *Universidad Piloto de Colombia*. Recuperado el 07 de Mayo de 2016, de www.unipiloto.edu.co: <http://www.unipiloto.edu.co/programas/pregrado/economia/>
- Consejo Nacional de Acreditación - CNA. (2014). *Boletín Estadístico 2014 - 1*. Recuperado el 07 de Mayo de 2016, de <http://www.cna.gov.co/>: http://www.cna.gov.co/1741/articles-322119_boletin_2014.pdf

- Díaz, A. M. (2009). *La gestión compartida universidad-empresa en la formación del capital humano y su relación con la competitividad y el desarrollo sostenible*. Recuperado el 20 de Abril de 2016, de www.eumed.net/tesis/2009/amdi/.
- Duque, E. (2009). *La gestión de la universidad como elemento básico del sistema universitario: una reflexión desde la perspectiva de los stakeholders*. Revista Innovar, 19(0121-5051), 25 - 42. Obtenido de INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81819025003>
- Duque, Y. *Organizaciones inteligentes: evidencia empírica de una organización que aprende en Colombia (Hospital Universitario San Ignacio)*. Universidad Javeriana. Univ. Méd. Bogotá (Colombia), 53 (2): 126-143, abril-junio, 2012 Recuperado el 23 de abril de 2016 de <http://med.javeriana.edu.co/publi/vniversitas/serial/v53n2/Organizaciones%20inteligentes.pdf>
- Espinosa, F. (2011). Diseño y construcción de “Organizaciones Inteligentes”. Recuperado el enero20 de enero 2016 de <http://www.otr.com.mx/compartidos/Org%20Int.pdf>
- Forero, N. &. (2008). Determinantes de los Ingresos laborales de los graduados universitarios durante el periodo 2001 - 2004. 1-53. Bogotá, Colombia: Universidad del Rosario.
- Harvey, M. (1997). *una aplicación de la teoría de los sistemas al desarrollo de los productos*. Bogotá: Revista Universidad EAFIT.
- Hernández, N. (2012). *La organización inteligente en un ambiente de aprendizaje: una exploración de sus aspectos generales*. Universidad EAFIT. Revista AD-minister, ISSN: 1692-0279, pp. 101-115, Colombia. Recuperado el 07 de enero de 2016 de: <http://www.redalyc.org/pdf/3223/322327351007.pdf>
- Holguin, R. (2010). *La universidad del siglo XXI: Una organización inteligente de clase mundial*. Universidad Federico Henríquez y Carvajal, UFHEC.
- Holguin, R. (2010). *La Universidad del siglo XXI: una organización inteligente de clase mundial*. Santo Domingo: Universidad Federico Henríquez y Carvajal, UFHEC.

- Instituto Internacional para la Educación Superior en América Latina y el Caribe. (2006). Informe sobre la Educación Superior en América Latina y el Caribe 2000-2005. Caracas: Editorial Metropolis.
- Johansen, O. (1993). *Introducción a la Teoría General de Sistemas*. Editorial Limusa. Grupo Noriega editores, Colombia - Puerto Rico. Recuperado el 26 de enero de 2016 de http://www.academia.edu/8345344/1._Introduccion_a_la_Teoria_General_de_Sistemas_-_Oscar_Johansen
- Kast F. E. & Rosenzweig, J. (1993). *Administración en las organizaciones: enfoque de sistemas y de contingencia*. McGraw-Hill.
- León, R. (2003). *Las Organizaciones Inteligentes. Industrial data*. Notas científicas. Volumen (6) 2: pp. 82-87. Recuperado el 5 el febrero de 2016 de http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/publicaciones/indata/Vol6_n2/pdf/organizaciones.pdf.
- Libardo Sarmiento Anzola. (25 de Abril de 2016). *Educación superior y mercado laboral ¿armonía o desencuentro?* Obtenido de <http://www.universidad.edu.co/>: http://www.universidad.edu.co/index.php?option=com_content&view=article&id=5761%3A2015-05-27-12-30-40&catid=16%3Anoticias&Itemid=198
- Martinez, M. (2000). *La investigación cualitativa etnográfica en educación*. Ed. Trillas, México.
- Martinez, S. (2011). *Gestión Escolar, un reto para fomentar una Organización Inteligente*. Editorial académica española. ISBN 3846578894. España
- Ministerio de Educación Nacional (2012). *Colombia: líder latinoamericano en información sobre capital humano*. Revista Educación Superior 20. Boletín 20. Abril 2012. ISSN 1794-2446
- Mintzberg, H. (1991). *Mintzberg y la dirección*. Madrid, España: Diaz de Santos.
- Mondrego, A (2016). La universidad organización inteligente. Universidad Carlos III de Madrid. Recuperado el 5 de mayo de 2016 de <http://www.fedea.net/wp-content/uploads/2016/03/WEDU0316-modrego.pdf>

- Organización Internacional de Trabajo. (22 de Abril de 2015). 27 millones de jóvenes en la informalidad en América Latina y el Caribe. Obtenido de <http://www.ilo.org/>:
http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_362579/lang--es/index.htm
- Orjuela, J. (2012). *Metodología de Investigación cualitativa*. Edición 5. Universidad Deusto. ISBN: 978-84-9830-673-6. Bilbao, España
- Rodríguez, C. &. (2007). *Empleo de modelos de modelos de Regresión logística binomial para el estudio de variables determinantes en la inserción laboral de egresados universitarios*. Investigaciones y Postgrado , 109-114. Bogotá, Colombia: Universidad del Rosario.
- Rosario Vargas Roncal. (2012). *La universidad como una organización inteligente*. Recuperado el 25 de 02 de 2016, de www.avbtechperu.com:
https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:aKDOB_5nIDAJ:https://avbtechperu.files.wordpress.com/2012/02/gestion-de-sistemas-integrados-trab.doc+&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=co
- Sampieri, R. (2003). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill.
- Sandoval, C. (1996). *"Investigación cualitativa" Instituto colombiano para la educación superior - ICFES*. Recuperado el 06 de enero de 2016 de:
<http://es.slideshare.net/sometimeskny/libro-investigacin-cualitativa>
- Sarmiento, J. A., & Silva, A. C. (2014). *La formación del economista en Colombia*. Revista Facultad De Ciencias Económicas: Investigación Y Reflexión, 22(1), 231-262.
- Senge, P. (1990). *La quinta disciplina*. España: Granica.
- Sistema de Información del observatorio laboral. (2016) en:
<http://www.graduadoscolombia.edu.co/html/1732/w3-channel.html>
- SNIES (Sistema Nacional de Información de la Educación Superior). (03 de 05 de 2016). *Sistema Nacional de Información de la Educación Superior. Búsqueda de Programas de Instituciones de Educación Superior*. Obtenido de
<http://snies.mineducacion.gov.co/consultasnies/programa#>
- Universidad de Chile. (2016). *Introducción a los Conceptos Básicos de la Teoría General de Sistemas*. Facultad de ciencias sociales. Recuperado el 25 de marzo de 2016 de
<http://www.facso.uchile.cl/publicaciones/moebio/03/frprinci.htm>

- Universidad Piloto De Colombia. (Julio de 2009). *Etopeia de la Universidad Piloto* (Proyecto Educativo Institucional). Recuperado el 23 de Febrero de 2016, de <http://www.unipiloto.edu.co/>:
http://www.unipiloto.edu.co/descargas/pei_unipiloto.pdf
- Universidad Piloto De Colombia. (2016). *Información general del programa de Economía*. Recuperado el 06 de Febrero de 2016, de <http://www.unipiloto.edu.co/>:
<http://www.unipiloto.edu.co/programas/pregrado/economia/>
- Universidad Piloto De Colombia. (2016). *Malla curricular programa de Economía*. Recuperado el 28 de enero de 2016, de <http://www.unipiloto.edu.co/>:
http://www.unipiloto.edu.co/descargas/estructura_curricular_economia.pdf
- Universidad Piloto De Colombia. (2016). *Misión institucional*. Recuperado el 12 de Febrero de 2016, de <http://www.unipiloto.edu.co/>: <http://www.unipiloto.edu.co/unipiloto/la-universidad/vision-mision-institucional-2/>
- Universidad Piloto De Colombia. (2014). *Presentación institucional "Identidad Piloto"*. (Diciembre de 2014). Recuperado el 15 de Mayo de 2016, de www.unipilotot.edu.co:
http://www.unipiloto.edu.co/descargas/documentos_y_reglamentacion_arquitectura/autoeval_reloj_piloto.pdf
- U-Sapiens . (25 de Abril de 2016). *Ranking U-Sapiens 2015-2*. Obtenido de <http://www.sapiensresearch.org/usapiens/2015-1/>
- Valencillo, C. (2009). *Modelo de Gestión basado en el enfoque de las Organizaciones Inteligentes para la facultad de ciencias Económicas y Sociales de LUZ*. Tecana.
- Vargas, R. (2010). *La universidad como organización inteligente*. Universidad Hermilio Valdizán.
- Vasilachis, I. (1997). *Métodos cualitativos de la Investigación* . Buenos Aires: América Latina.
- Von, L. (1968). *Teoría general de los sistemas. Fundamentos, desarrollo, aplicaciones*. Fondo de Cultura económica. ISBN 968-16-0627-2 México. Recuperado el 12 de Abril de 2016 de https://cienciasparadigmas.files.wordpress.com/2012/06/teoria-general-de-los-sistemas-_fundamentos-desarrollo-aplicacionesludwig-von-bertalanffy.pdf

Anexo A. Formato entrevista semi-estructurada

Universidad Piloto de Colombia - Programa de Economía

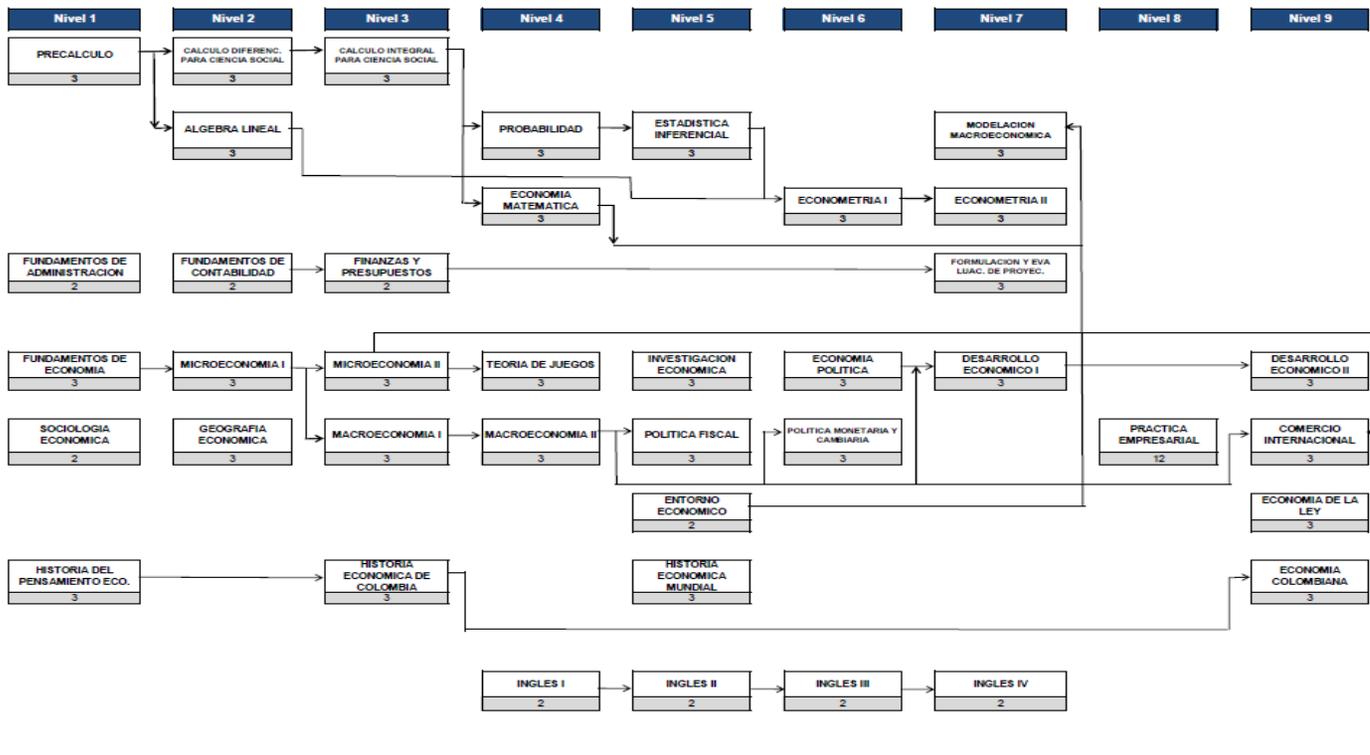
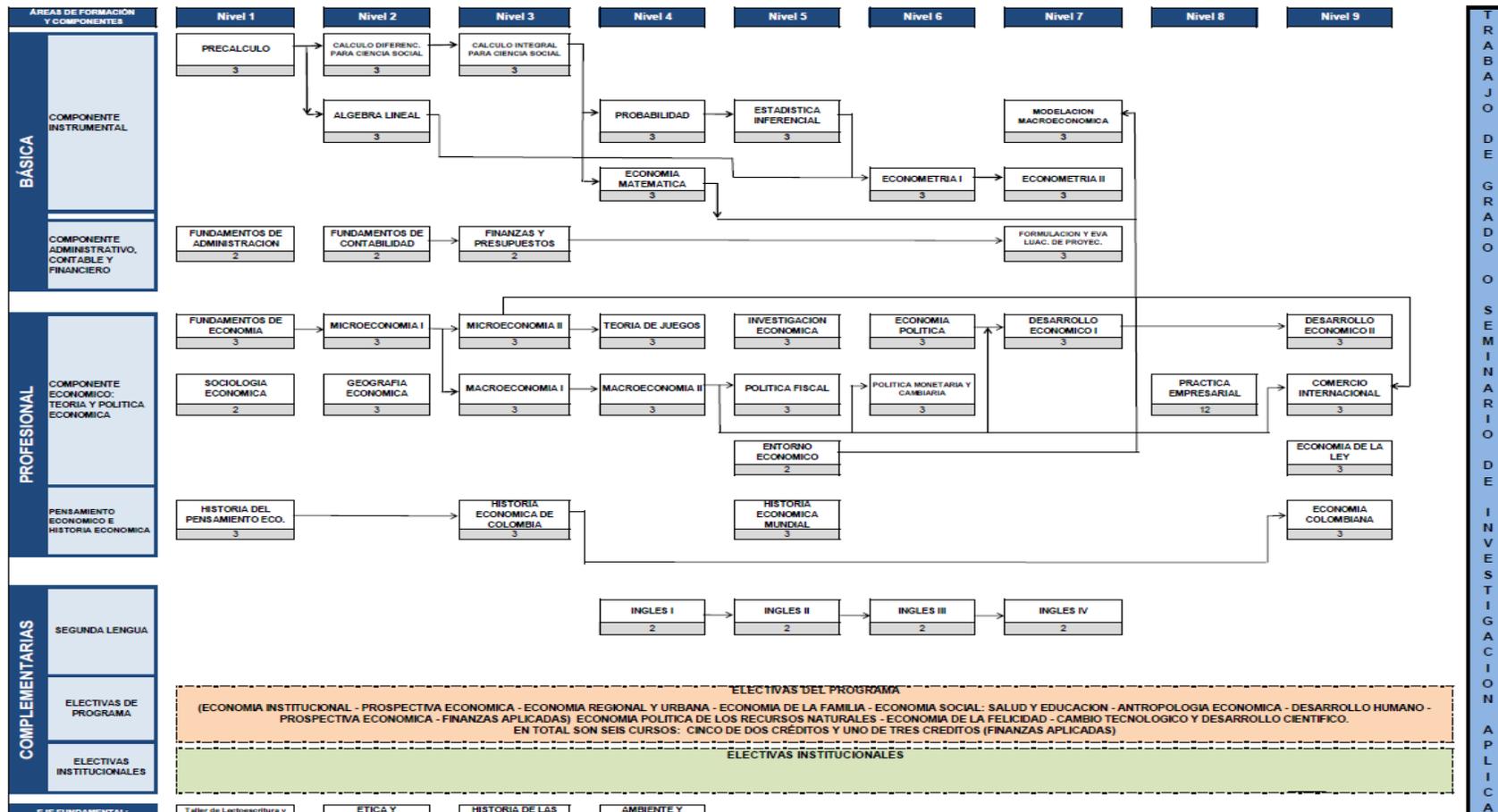
Nombre: _____	
Administrativo <input type="checkbox"/>	Egresado <input type="checkbox"/>
Ocupación /Cargo:	

1. ¿Conoce ud. el modelo de gestión organizacional actual de la UPC, específicamente en el programa de economía?
2. ¿Considera que el modelo de gestión actual de la Universidad, impacta directamente en los egresados del programa? En caso afirmativo, ¿Indique en qué forma?
3. ¿Cree Ud. que se deben generar cambios en el modelo de gestión organizacional al interior de la universidad, específicamente en el programa de economía? ¿Por qué?
4. ¿Cree Ud. que los cambios del modelo de gestión impacten de alguna manera las competencias de los profesionales egresados del programa de economía? En caso afirmativo, explique de qué forma.
5. ¿Cuál es su opinión en referencia al nivel competitivo que tienen los egresados del programa de economía en comparación con las necesidades del mercado actual?
6. En su concepto, ¿Sería eficaz, implementar un modelo de gestión organizacional basado en el aprendizaje constante tanto del grupo de trabajo de la universidad, como de los estudiantes?

Anexo B. Malla Curricular programa de Economía – UPC



UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y EMPRESARIALES
PROGRAMA DE ECONOMIA



ELECTIVAS DEL PROGRAMA
 (ECONOMIA INSTITUCIONAL - PROSPECTIVA ECONOMICA - ECONOMIA REGIONAL Y URBANA - ECONOMIA DE LA FAMILIA - ECONOMIA SOCIAL: SALUD Y EDUCACION - ANTROPOLOGIA ECONOMICA - DESARROLLO HUMANO - PROSPECTIVA ECONOMICA - FINANZAS APLICADAS) ECONOMIA POLITICA DE LOS RECURSOS NATURALES - ECONOMIA DE LA FELICIDAD - CAMBIO TECNOLÓGICO Y DESARROLLO CIENTÍFICO.
 EN TOTAL SON SEIS CURSOS: CINCO DE DOS CRÉDITOS Y UNO DE TRES CRÉDITOS (FINANZAS APLICADAS)

ELECTIVAS INSTITUCIONALES

