

**ANÁLISIS DE LAS TENDENCIAS ADMINISTRATIVAS DESDE LA DEMANDA
ORGANIZACIONAL EN EMPRESAS DE LA CIUDAD DE POPAYÁN**

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

**TRABAJO DE GRADO PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE ADMINISTRADOR DE
EMPRESAS**



CARLOS ALEJANDRO YEPES CHANTRE

MARIA CAMILA BASTIDAS ESCOBAR

**INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA ADMINISTRACIÓN
PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
POPAYÁN**

2019

**ANÁLISIS DE LAS TENDENCIAS ADMINISTRATIVAS DESDE LA DEMANDA
ORGANIZACIONAL EN EMPRESAS DE LA CIUDAD DE POPAYÁN**

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN



CARLOS ALEJANDRO YEPES CHANTRE

MARIA CAMILA BASTIDAS ESCOBAR

TUTOR

(Mag.) Adriana Diago Ortíz

**INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA ADMINISTRACIÓN
PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
POPAYÁN**

2019

NOTA DE ACEPTACIÓN

Firma Del Presidente Del Jurado

Firma del jurado

Firma del jurado

Popayán, 14 Diciembre 2019

DEDICATORIA

A Dios primeramente por habernos protegido y darnos fuerzs durante toda nuestra vida y proceso de formacion camino, por habernos permitido culminar esta etapa de nuestras vidas.

A mi madre que con su perseverancia, respeto y amor incondicional me enseñó a no rendirme ante los obstaculos que se pudieran presentar y perseverar para alcanzar mis objetivos.

A la mgt Adriana Diago, directora de tesis, por su valioso conocimiento, tiempo y guia durante el asesoramiento de realizacion de la misma.

AGRADECIMIENTOS

Nos van a faltar páginas para agradecer a las personas que se han involucrado en la realización de este trabajo, sin embargo merecen reconocimiento especial nuestros padres y familiares que con su esfuerzo y dedicación me ayudaron a culminar nuestra carrera universitaria y nos dieron el apoyo suficiente para no decaer cuando todo parecía complicado e imposible.

Asimismo, agradecemos infinitamente a nuestros hermanos y amigos que con sus palabras nos hacían sentir orgulloso de lo que somos y de lo que les puedo enseñar.

De igual forma, agradecemos a nuestra Directora de trabajo de grado, que gracias a sus consejos y correcciones hoy puedo culminar este trabajo. A los Profesores que nos han visto crecer como persona, y gracias a sus conocimientos hoy podemos sentirnos dichosos y contentos.

Tabla de contenido

<i>RESUMEN</i>	9
<i>INTRODUCCIÓN</i>	11
<i>1. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA.</i>	12
1.1 Plantamiento del problema.	12
1.2 Formulacion del problema.	14
<i>2. OBJETIVOS</i>	15
2.1 Objetivo general.	15
2.2 Objetivos especificos.	15
<i>3. JUSTIFICACIÓN</i>	17
3.1 Justificacion teorica.	18
3.2 Justificacion metodologica.	19
3.3 Justificacion pratica.	20
<i>4. ANTECEDENTES</i>	21
<i>5. MARCO TEÓRICO.</i>	22
5.1 Marco Legal.	29
<i>6. METODOLOGÍA</i>	32
6.1 Tipo de estudio	32
6.2 Metodo de investigacion.	33
6.3 Fuentes y tecnicos para la recoleccion de la informacion	34

6.4 Poblacion y Muestra	36
6.5 Tratamiento de la Informacion.	36
<i>7. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS</i>	<i>37</i>
<i>8. CONCLUSIONES</i>	<i>68</i>
<i>9. RECOMENDACIONES</i>	<i>70</i>
<i>10. BIBLIOGRAFÍA</i>	<i>71</i>
<i>11. GLOSARIO</i>	<i>73</i>
<i>12. ANEXOS</i>	<i>74</i>

LISTA DE TABLAS

Tabla 1, Similitudes y diferencias egresados.	55
Tabla 2, competencias que coinciden egresados y empresarios.	57
Tabla 3, competencias que coinciden egresados y empresrios.	58
Tabla 4, comparacion perfil esperado/ forman.	59
Tabla 5,comparacion perfil esperado/ forman.	60
Tabla 6, perfil administrador segun Universidad del Cauca..	62
Tabla 7,perfil administrador segun Universidad Colegio Mayor del Cauca.	63

LISTA DE ANEXOS

Anexo A.

Formato Entrevista dirigida a los egresados de las universidades a investigar.

Anexo B.

Formato Entrevista dirigida a los empresarios y jefes inmediatos de los egresados de las universidades investigadas.

RESUMEN

El presente proyecto surge de la necesidad identificada en la Red de Investigadores del Capítulo Suroccidente de ASCOLFA acerca de realizar un análisis de las tendencias administrativas desde la demanda organizacional en la ciudad de Popayán, pues resulta de vital importancia entender las demandas Empresariales desde el ámbito institucional y social que constantemente las empresas buscan personal formado desde las Universidades para el talento humano.

Así pues, se identificará las características teóricas actuales de las prácticas administrativas de las organizaciones, y su proyección en el mediano plazo y la caracterización de gestión gerencial directiva, procesos y operaciones administrativas de las empresas y confrontarlas con los fundamentos teóricos e instrumentales que le otorguen un sentido a la formación profesional del administrador.

Se recurre a una metodología de tipo cualitativa, fundamentada en entrevistas de a egresados de las universidades a investigar y empresas en la cual tengan empleados graduados de dichas universidades como fuentes precisas de los procesos académicos e investigativos.

Se espera entonces generar un informe que permita la actualización oportuna y acorde a los requerimientos del entorno y las necesidades internas de las Universidades y empresas del Capítulo Suroccidente de ASCOLFA, y así este tipo de investigaciones puedan ser replicadas para los demás Capítulos de la Asociación Colombiana de Facultades de Administración en todo en todo el país.

INTRODUCCIÓN

El administrador de empresas juega un papel muy importante en toda organización, pues con sus aportes intelectuales y prácticos puede lograr las metas y objetivos propuestos de la empresa y a la vez volverla una organización rentable y competitiva, y son las instituciones de educación superior que brindan la oferta académica de administración de empresas a la población interesada, cada una a sus criterios la encargada de cimentar las bases y conocimientos necesarias para la creación de empresa, surgimiento de esta y estrategias para mantenerse en el mercado.

En este sentido esta investigación busca recopilar y analizar las competencias con las que debe contar un administrador de empresas para llevar al éxito a una organización esto visto desde el punto de vista de egresados, empresarios y universidades, de igual manera se logrará determinar cual es el perfil que consideran las universidades a la hora de formar a los estudiantes, las teorías y conceptos administrativos en los que se basa en su formación. La obtención de estos hallazgos se logrará gracias a la implementación del método de investigación descriptivo y como técnica de recolección de información la entrevista, mediante el uso de estos medios y por medio de la observación de características y parámetros de estudio ya establecidos se logró determinar el uso frecuente de conceptos administrativos como liderazgo, dirección y control, emprendimiento como base para realizar y crear estrategias que favorezcan a la organización donde se labora, de igual manera se logró determinar el perfil ideal del administrador el cual debe contar con competencias intelectuales para realizar de manera más óptima sus funciones al igual se tiene muy en cuenta la experiencia como parámetro a la hora de contratar, además de esto los egresados manifiestan que las instituciones de educación superior

deberian fortalecer areas como la contabilidad y finanzas, un segundo idioma como el ingles y mejorar sus alianzas con empresas para de esta manera poder ser participes de los procesos de la misma y poner en practica la teoria, siendo esta una ventaja a la hora de salir al mercado laboral.

1. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA.

1.1 Plantamiento del problema.

Actualmente la educación superior en Colombia enfrenta retos importantes, en primera instancia la ampliación de los niveles de cobertura y segundo el mejoramiento de la calidad de las instituciones que ofrecen servicios educativos en este nivel de enseñanza. Y es que a pesar de que en las últimas décadas el número de estudiantes matriculados ha crecido de manera importante comparados con las tasas internacionales siguen siendo bajas, es más no superan el 50%, además de que la calidad del sistema de educación superior es heterogénea, ya que está conformado por instituciones bien organizadas y reconocidas por su excelencia y con instituciones caracterizadas por bajos niveles de calidad, incluyendo también de que no existe una clara conexión entre las necesidades que requiere el sector productivo y la formación profesional, lo que genera una limitante para el desarrollo económico del país.

También se debe tener en cuenta que en la actualidad las organizaciones son líquidas, es decir, la transformación que ocurre actualmente en nuestras vidas cotidianas, sobre todo en el sector empresarial, ahora todo es transformable ya que se debe estar a la vanguardia, sin importar los cambios debe adaptarse y ser flexible. Todo esto debido a que las nuevas generaciones nos están enseñando a comunicarnos, organizarnos y nos relacionamos de distinta manera, ello llevando a que la gestión de las personas ahora se transforma en algo dinámico y funcional, llevando a que las empresas estén evolucionando a formas de trabajo más allá del concepto de trabajador que está toda su carrera en el mismo departamento de la misma empresa en el mismo edificio de la misma ciudad.

Una empresa líquida supone ir más allá en la concepción de los negocios, de los equipos, de los clientes y por supuesto de los trabajadores; supone trabajar bajo una forma de gestión que, lejos de ser un reto, es una solución para el desarrollo de nuevos proyectos empresariales, de empresas que nacen, departamentos que se están desarrollando... y desde luego da mucha más libertad.

Las empresas no cambian convirtiéndose en otras diferentes, sólo se transforman. Y son las personas las palancas de esa transformación. El concepto de empresa líquida nos permite: optimizar estructuras, optimizar modelos de gestión, ahorro de costes, ahorro de tiempos, de desplazamientos, funcionar desde un tamaño ágil, flexible y adaptable, supone una cultura de proactividad y de multifuncionalidad del trabajador, porque un cambio de proyecto nos da la posibilidad de empezar de cero siendo mucho más creativo.

Debido al fenómeno mundial llamado globalización, la realidad y evolución de los mercados en la actualidad, y que su gran impacto se debe a que rompe los límites y barreras comerciales entre países de todo el globo que afecta a la micro, pequeña y mediana empresa, así como a las multinacionales que se encuentran consolidadas, generando entre estas y en todos los sectores una nueva dimensión de competitividad, en donde su permanencia en el sector empresarial se ve no solo con miras a expandirse sino también comprometido y amenazado (Velasco Velasco, 2016, pág. 17).

En la actualidad la demanda de profesionales del área administrativa mejor capacitados en las competencias de innovación y creatividad va en aumento, debido a que la calidad en la formación del recurso humano, depende en gran medida su desempeño, ya que es aquí en donde el conocimiento adquirido e implementado por este en su labor, favorece la creación de nuevos productos, mejoramiento en los procesos, aumento de la productividad, y en la obtención de

óptimos resultados y a una mayor utilización de las habilidades y recursos pre existentes para el mejoramiento de la empresa y su sostenibilidad dentro de la industria. Por tal razón, los sectores empresariales dirigen sus esfuerzos y recursos en la obtención de nuevas estrategias que les permitan mantenerse a la vanguardia y al paso acelerado de la evolución – cambio de los mercados, y es aquí en este punto en donde la innovación y creatividad son protagonistas, constituyendo un recurso valioso aportado por el talento humano, en donde el profesional administrativo, con el entrenamiento adecuado se puede destacar en su labor como creador y gestor de nuevas ideas (Velasco Velasco, 2016, pág. 17).

Por lo dicho anteriormente se considera importante y relevante conocer realmente como se encuentra actualmente las tendencias administrativas desde la demanda organizacional en empresas de Popayán que tienen vinculados a egresados del programa administración de empresas de cuatro (4) universidades de esta ciudad, la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca, Corporación Universitaria Autónoma del Cauca, Universidad Cooperativa de Colombia y la Universidad del Cauca.

Se describe la situación actual en términos de identificar cuáles son los síntomas y cuáles son las causas, al igual se identifican situaciones futuras a través de un pronóstico.

1.2 Formulacion del problema.

Pregunta problema

¿Cuáles son las tendencias administrativas desde la demanda organizacional en empresas de Popayán que tienen vinculados a egresados del programa administración de empresas de tres (3) universidades de la ciudad de Popayán?

2. OBJETIVOS

2.1 Objetivo general.

Realizar un análisis de las tendencias administrativas desde la demanda organizacional en la ciudad de Popayán

2.2 Objetivos específicos.

- Determinar cuáles son las actuales prácticas administrativas y de gestión predominantes en las empresas que emplean Administradores egresados de los programas de Administración de empresas ofrecidos en Popayán.
- Establecer cuáles son los requerimientos de perfiles ocupacionales del administrador, según empresarios y egresados de los programas de administración de empresas de Popayán.
- Realizar la comparación entre el perfil profesional del administrador que requieren las empresas y el que forman las universidades en la ciudad de Popayán.

3. JUSTIFICACIÓN

El mercado se encuentra en cambio constantemente, así mismo la demanda y necesidades de los clientes. Debido a esto las organizaciones deben saber adaptarse y ser flexibles ante inesperados cambios en el mercado, deben buscar mantenerse mediante estrategias de innovación, económicas y de personal, siendo este último un pilar fundamental para el éxito de la organización, se tomará como objeto de análisis de la demanda administrativa desde la demanda organizacional.

Con lo dicho anteriormente se busca realizar un estudio de las opiniones de egresados, empleadores y empleados sobre las competencias y características que deben reunir los titulados para poder pertenecer a una organización, de igual manera se quiere saber el nivel de competencias que han logrado los que ya están contratados, y la forma de reclutamiento y selección que usan distintas empresas a la hora de contratar.

La realización de este estudio nos permitirá analizar, determinar y comparar las perspectivas tanto de empleadores y empleados determinando así si, por una parte, los empleadores siguen normas a la vanguardia para contratar personal y por otra si los empleados cumplen con los requisitos para desarrollar actividades que requiere la organización.

Es importante este estudio ya que se podrá identificar las características teóricas actuales de las prácticas administrativas de las organizaciones y su proyección en el mediano plazo, además de caracterizar la gestión gerencial directiva, procesos y operaciones administrativas de las empresas y confrontarlas con los fundamentos teóricos e instrumentales que le otorguen un sentido a la formación profesional del administrador.

La información que va a arrojar dicho estudio será las tendencias administrativas desde la demanda organizacional en base a percepciones de empresarios, jefes inmediatos y egresados de los programas de administración de empresas de Popayán asociados a Ascolfa.

3.1 Justificación teórica.

Considerando la existencia de diferentes enfoques, teorías y conceptos administrativos se ha realizado esta investigación con la finalidad de conocer con que competencias y características debe contar un egresado para desempeñarse de manera óptima en su labor diaria. De igual manera nos permitirá analizar que teorías administrativas o conceptos, actualmente se ponen en práctica a la hora de realizar sus labores y si mediante la aplicación de dichas teorías o conceptos básicos del mercado, finanzas y clima organizacional se obtiene resultados óptimos para la empresa, también se tendrán en cuenta las variables que guían a los empresarios a una buena dirección y control de sus organizaciones, identificando que competencias buscan en un administrador de empresas que requiera en su organización

3.2 Justificación metodológica.

El estudio es de tipo cualitativo, en tanto se requiere recopilar información de la percepción de egresados y docentes de los programas de Administración de Empresas, y de jefes inmediatos y empresarios de empresas donde estén laborado dichos egresados. Esta información debe ser de carácter analítico y propositivo por parte de las fuentes primarias de información mencionadas. Descriptivo porque nos permite conocer la situación actual de entrevistados y las empresas

donde actualmente laboran. Analítico porque se trata de conocer la realidad actual, conocer a fondo el problema o en este caso detectar y analizar las prácticas administrativas que se están llevando a cabo técnicas de investigación. Se va a utilizar entrevista estructurada dirigida a egresados y empresarios de la Universidad Colegio Mayor del Cauca, Universidad del Cauca, nos permitirá obtener información oportuna y detallada acerca de la situación actual de la empresa donde laboran los entrevistados, específicamente en cuanto a prácticas teóricas que empleen a la hora de desempeñar sus labores. De otra parte, no se requiere de muestras estadísticas, en el sentido de garantizar la confiabilidad mediante parámetros estadísticos sino del análisis exhaustivo de casos que permitan determinar las tendencias objeto de la investigación.

El método:

El método es esencialmente inductivo, puesto que a través de la observación y estudio de los casos se pretende llegar a generalizaciones válidas para el ámbito espacial seleccionado.

3.3 Justificación práctica.

El impacto se da en el ámbito académico, y permitirá realzar ajustes al currículo de los programas de administración, actualizar la oferta académica de educación continuada, además de mantener a la vanguardia los procesos de selección para la contratación de nuevo personal.

También permitirá aumentar la interacción que existe entre universidad - empresa, por lo que la universidad por medio de este estudio podrá conocer con exactitud si los egresados obtienen

los conocimientos necesarios para afrontar el mundo laboral y las empresas podrán observar si dichos egresados cumplen con los requisitos necesarios para realizar las actividades laborales correspondientes.

Y por último el estudio permitirá tener una visión actual de la formación que se ofrece desde los programas de administración de empresas de la ciudad de Popayán y posibilita proponer ajustes pertinentes en los currículos y planes de estudio ofertados desde los programas de administración de empresas de la ciudad de Popayán, de modo que el análisis evidenciara donde se encuentran las falencias en cuanto a la preparación de los estudiantes de Administración de Empresas de las diferentes universidades de la ciudad de Popayán, además de conocer los procesos los cuales realizan las empresas para la contratación y la manera la cual dichas empresas logran mantener a sus empleados, se espera recopilar información que permita abordar temas de suma importancia para el mejoramiento de la enseñanza en las instituciones educativas y mantener actualizados los procesos de selección de nuevo personal en las empresas, para enfrentar los cambios que se presentan con la globalización.

4. ANTECEDENTES

Actualmente a nivel local no se ha realizado hasta el momento algún estudio similar o igual acorde a las características de lo propuesto. La idea es por medio de entrevistas, analizar las tendencias administrativas desde la demanda organizacional en la ciudad de Popayán en las instituciones de educación superior en la profesión de Administración de Empresas, esto llevando a determinar cuáles son las actuales prácticas administrativas y de gestión predominantes en las empresas que emplean Administradores egresados de los programas de Administración de empresas, establecer cuáles son los requerimientos de perfiles ocupacionales del administrador, según empresarios y egresados del programa analizado y realizar la comparación entre el perfil profesional del administrador que requieren las empresas y el que forman las universidades en la ciudad de Popayán.

Para este estudio es adecuado mencionar que existen diversas controversias y percepciones en el tema de enseñanza de la ética en la formación de profesionales de la Administración. A menudo suele argumentarse que el carácter se forma durante la infancia, por lo que la implantación de asignaturas sobre ética en los programas universitarios solo ofrece conocimiento intelectual y no se da certeza alguna sobre su impacto en el comportamiento. A su vez, existen otras posturas que promulgan que los estudiantes que se preparan para una carrera necesitan adquirir valores éticos y de conducta con el fin de aplicarlos en la práctica, pues se reconoce que no tener esos valores es perjudicial para aquellos que toman las decisiones y para las mismas organizaciones (Procario – Foley & McLaughlin, 2003; en Ali *et al.* (2012)). Por ende, la introducción de los administradores debe responder al reconocimiento de la ética a nivel organizacional.

Igualmente, Agüero (2003) resalta la necesidad y lo esencial de una formación integral, humanista y orientada al desarrollo de valores éticos como elementos clave para formar una conciencia sobre las implicaciones, desde el punto de vista ético, que tienen cada una de las

medidas que se toman en lo económico, lo financiero la aplicación de las nuevas tecnologías, entre otros, y por esto, debe haber un estudio de los elementos éticos en los programas de formación de administración y negocios. Ali *et al.* (2012) afirman que es posible la construcción de un carácter ético con un papel significativo en la formación y desarrollo de capacidades tanto intelectuales como morales para los líderes empresariales y directivos.

Por otro lado, la impartición de ética en las escuelas de negocios requiere un esfuerzo superior al de proporcionar una formación basada en su historia, a través de cursos y cátedras, la inclusión de este tipo de componentes en la enseñanza de la Administración implica varios elementos como la posibilidad de que el estudiante este comprometido en la resolución de problemas y situaciones prácticas y cotidianas, la posibilidad de transversalizar la enseñanza de la ética tal como propone Kliksberg (2003, p. 41): “hacer discutir en cada una de las asignaturas los dilemas éticos concretos vinculados con sus contenidos que surgen la realidad”, también generar temas y cátedras especializadas sobre temáticas como responsabilidad social y algo muy importante transforma la relación docente-estudiante en la instrucción de valores en el marco de la Administración no solo en la parte de teoría y enseñanza, sino que además, implantarse en acciones consecuente en el ámbito humano-social.

Damian Simón, Javier (2018), en su estudio titulado “*El mercado de trabajo del Licenciado en Administración en México: Aproximación al estudio de sus características*” expone que el estudio del mercado de trabajo es importante para conocer cómo responde a las necesidades laborales y desarrollo profesional de los egresados universitarios, además de que la relación universidad-empresa siempre ha presentado un alto grado de complejidad para su estudio según la disciplina desde la que se le aborde, por lo que realiza un breve esbozo de los referentes teóricos que guardan relación con la inserción laboral, aclarando que dado su carácter exploratorio no se asume una postura teórica en particular, por el contrario se reconocen los diversos modelos para analizar la inserción laboral desde la perspectiva de los egresados, empleadores y sobre la dinámica del mercado de trabajo para responder a la demanda de puestos de trabajo, modelos que se utilizaron para comprender e interpretación la situación que se abordó

en este trabajo y que se invita al lector interesado en abundar mediante la consulta de la literatura especializada.

Similar al anterior los autores Dr. Ruíz Díaz, Fernando Miguel, C.P. Zuñiga Cortez, Juan Hermilio, MAE MAF, Lic, Gonzales Guajardo, Jesus Emilio MRH (2005) del trabajo titulado *“Pertinencia de las carreras que ofrece la Facultad de Contaduría y Administración-Unidad Norte de la Universidad de Coahuila”*, su estudio arrojó que, de la información obtenida en las 100 empresas visitadas al azar donde prestan sus servicios 762 egresados, encontramos que el 59% de los egresados que están trabajando son Contadores, 37 % son Administradores de Empresas y 4 % de Recursos Humanos, respecto a la ocupación laboral en áreas afines a la preparación académica recibida, el 83 % de los Contadores están en áreas afines a su profesión, 19 %, en el caso de los Administradores de Empresas y 82% respecto a los egresados de Recursos Humanos. La opinión general que tiene el mercado de nuestros egresados es: 51% buena, 25 % regular, 4 % tienen una mala opinión, 9 % pésima y el 11 % no opinó. En cuanto a si tienen conocimientos suficientes para tomar decisiones; el 59 % opina que sí, el 35 % dicen que no, el resto no dio opinión sobre el particular.

Dichos datos obtenidos permiten confirmar algunas hipótesis que estaban presentes en los comentarios informales de maestros, sobre todo de aquellos que combinan la docencia con el trabajo en organizaciones, tales como: la cantidad de contadores están congestionando la capacidad de las organizaciones, los egresados de la carrera de administración no están recibiendo una buena respuesta en las empresas y que los egresados de Recursos Humanos no están logrando ocuparse en puestos relacionados con su carrera que en muchos casos son ocupados por egresados de otras carreras.

5. MARCO TEÓRICO.

La Administración

La administración bien sea como concepto, como ciencia, como saber o disciplina no se responde haciendo solo una fundamentación epistemológica, pues cada concepto, ciencia, saber o disciplina tiene que ver con muchos asuntos. De este modo, como diría E. Morin nos estamos refiriendo a una complejidad en el conocimiento, (Asociación Colombiana de Facultades de Administracion Ascolfa, 2009, pág. 3).

Entonces la Administración es una ciencia social (Colciencias la clasifica entre las ciencias sociales aplicadas) que, por su relativa juventud, no ha terminado de definir su objeto, sus teorías propias y sus métodos para investigar (Posada Bernal, 2010, págs. 70-71). En este contexto la Administración es el proceso para conseguir que se hagan las cosas con eficiencia y eficacia, mediante otras personas y junto con ellas, (Robbins Decenzo, 2009, pág. 28). Para (Drucker, 1999, pág. 4) la administración es una disciplina social, trata del comportamiento de las personas y de las instituciones humanas, el objeto de investigación de la administración es la organización en su contexto, como una nueva luz sobre las cuestiones fundamentales de la estrategia, la organización y la dirección de personas. Es en el contexto sectorial en donde se resuelven los problemas de la eficiencia de las empresas, las alianzas y las estructuras de los mercados en el despliegue del conocimiento. Así mismo, es en la organización en donde se estudian su estructura y sistemas, la cultura y el poder. (Mendoza, 2018, págs. 4-7).

Las organizaciones

La organización hace referencia a un grupo de personas, ordenadas de forma sistemática y reunidas para cumplir un propósito específico (Coulter & Robbins, 2010, pág. 14). Toda organización tiene tres características: 1) El objetivo de una organización está expresado en términos de metas o un conjunto de metas. 2) esos objetivos no se logran solos se requiere de las personas que toman decisiones para establecer el objetivo y realizar una serie de actividades para convertir las meta en realidad y 3) toda organización desarrolla una estructura sistemática que define y limita el comportamiento de sus miembros.

Es así, como los seres humanos tienen que cooperar unos con otros, por sus limitaciones individuales, y deben conformar organizaciones. que les permitan lograr algunos objetivos que el esfuerzo individual. no podría alcanzar. Una organización es un sistema de actividades conscientemente coordinadas, formado por dos o más personas, cuya cooperación recíproca es esencial para la existencia de aquélla (Chiavenato, Administración de Recursos Humanos, 1999, pág. 1), son las manifestaciones de una sociedad altamente especializada e interdependiente, que se caracteriza por un creciente estándar de vida. Cada organización está restringida por la limitación de sus recursos y por eso no puede ser competitiva: de allí el problema de determinar la mejor ubicación de los recursos. La eficiencia se mide por la cantidad de recursos para una unidad de producción; la eficiencia aumenta a medida que disminuyen los costos y los recursos utilizados. (Chiavenato, Administración de Recursos Humanos, 2011, pág. 20).

La complejidad de las organizaciones, la globalización y la incertidumbre hace que la gestión organizacional demande nuevos contextos, y desarrollar nuevas competencias (Ragno , 2002, pág. 1). Las Nuevas Metáforas Organizacionales –NMO- conforman las características de un nuevo paradigma (mapa) organizacional que coloca al ser humano, en el centro de la vida organizacional, a la vez lo vuelve artífice de una acción transformadora que dinamiza la

organización, tornándola no sólo más humana, eficiente y productiva sino integrándola en su desarrollo personal y social (Ragno , 2002, págs. 1-2)

Roles del administrador

Roles gerenciales de Mintzberg

Mintzberg, define tres grandes categorías que explican los roles del administrador: 1) Relaciones interpersonales, conformado por las funciones de representación, liderazgo y enlace; 2) Transferencia de información que incluye vigilancia, difusión y portavoz, y, 3) Toma de Decisiones que se divide en los roles de empresario, gestor de conflictos, asignador de recursos y negociador. (Mintzberg, 1973) citado por (Robbins Decenzo, 2009, págs. 31-32).

Habilidades generales del gerente

(Katz, 1974) identifica 4 habilidades generales que son críticas para administrar: conceptuales, interpersonales y técnicas, posteriormente, (Pavett & Lau, 1983)proponen la habilidad política. Cada una de estas habilidades se relacionan con distintas capacidades, así: las conceptuales, con la coordinación de los intereses y las actividades de la organización; las interpersonales, con entender, enseñar y motivar a otros para trabajar de forma individual o grupal; las técnicas, con el uso de instrumentos, procedimientos y técnicas de un campo especializado; las políticas, con la creación de una base de poder y contactos adecuados (Robbins Decenzo, 2009, págs. 33-35).

Habilidades específicas del gerente

En cuanto a las habilidades específicas, según investigación hecha por (Morse & Wagner,

1978), se identificaron las siguientes: controlar el entorno de la organización y sus recursos, organizar y coordinar, manejar información, propiciar el crecimiento y el desarrollo, motivar a los empleados y manejar conflictos, y, resolver problemas estratégicos. (Robbins Decenzo, 2009, págs. 31-32).

Competencias gerenciales

Más adelante, surge el concepto de competencias gerenciales, que incluyen un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes relacionadas con el buen desempeño del gerente. (Gutiérrez Tobar, 2010, pág. 12).

Competencias del Administrador

Las competencias que el estudiante desarrolle en la universidad deben permitir que éste se enfrente ante cualquier situación y resuelva cualquier tipo de problema. La manera en que se “desempeñe” dará cuenta de su competencia. El “ser”, el “saber”, el “saber hacer”: y constituyen de manera sistemática el concepto de competencia. En consecuencia, se propone, que las competencias se definan como un conjunto de características subyacentes –habilidades, capacidades, inteligencias– susceptibles de ser desarrolladas mediante experiencias de aprendizaje, la formación, a nivel educativo, la capacitación o el desarrollo a nivel laboral, y que se hacen evidentes, en un desempeño que puede ser bajo, medio o superior, dependiendo de qué tanto se hayan desarrollado las competencias generales y específicas en el contexto educativo, (Álvarez, 2008).

Dichas competencias son:

Competencias Generales

Competencias relacionadas con la comunicación: Conlleva al estudiante a generar códigos de comunicación e interpretación de situaciones culturales, simbólicas de cada contexto en el cual

se ubique, reflexiona frente al Ser, el Saber y el Hacer, cuando interactúa en comunidades ajenas a su entorno inmediato. Como también le ayuda a comprender, entender y dimensionar el conocimiento de acuerdo a sus intereses de formación.

Competencias relacionadas con la lectura: Se convierte en un escenario en donde los docentes y los estudiantes comparten criterios didácticos para el desarrollo de habilidades en comprensión lectora y capacidad inferencial, de otra manera permite la construcción de textos y pretextos complementarios a sus análisis cuantitativos desde una postura crítica y propositiva a los quehaceres del administrador de negocios.

Competencias del ámbito profesional:

Análisis cuantitativo: le permite al estudiante hacer modelaciones matemáticas acordes a las necesidades de las organizaciones y/o empresas, le permite tomar decisiones respecto de las condiciones económicas en la cual se encuentra, generando valoraciones argumentativas apropiadas para la toma de decisiones.

Inglés: Al igual, usar las diversas formas de lenguaje en el caso del programa se establece el inglés como la herramienta de comunicación que le ayuda al estudiante a entender el mundo de los negocios y sus implicaciones en la formación transversal e integral que se imparte. Además de articularse con la política de Bilingüismo establecida desde el Ministerio de Educación Nacional (MEN), el plan de desarrollo institucional de la Universidad del Quindío (PDI)

Competencias ciudadanas: se evidencian desde la formación integral del estudiante, la

formación en valores y la tolerancia por el otro, por su cultura, por sus ideales, por su política, por su religión, entre otros factores que permiten la sana convivencia social y organizacional. Proyecto educativo del programa de Administración de Negocios PEP (2017) El Proyecto Educativo del Programa (PEP) contiene los principios filosóficos que argumentan la formación en el Programa de Administración de Empresas, el cual se encuentra adscrito a las Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de las distintas universidades. El documento, incluye los aspectos disciplinares y profesionales de la Administración, inmerso en los proyectos institucionales que guían los quehaceres misionales; reafirmando la especificidad del Programa de Administración de Empresas de las Universidades en relación con otros programas nacionales e internacionales. Por otro lado, el pensamiento filosófico del programa está fundamentado en trabajos de autores clásicos, contemporáneos y la carta de Bolonia, que han contribuido a hacer de la Administración un espacio natural de generación de conocimiento y una herramienta de transformación social.

Competencias Especificas

De otra parte y atendiendo los lineamientos que al respecto propone - ASCOLFA- ha venido consolidando las competencias que han de tener los estudiantes formados en las diferentes titulaciones que ofrecen los programas de administración, acogiendo de manera práctica lo que se ha trabajado a través del proyecto Tuning (2010) (González, Wagenaar, & Beneitones, 2004) – América Latina y en especial para Colombia, como producto de un proceso de investigación en el cual participaron varias universidades del país, públicas y privadas, empresarios de varios países de Latinoamericanos y Europeos quienes han llegado a un consenso sobre las competencias de la profesión de Administración y en el cual se presentan las competencias

específicas, (Castellanos Domínguez, Fonseca Rodríguez, Castrillón Torres, Castañeda Niño, & Trujillo Ramírez, 2013, págs. 51-53).

Demanda organizacional

La demanda "Es la cantidad de bienes o servicios que el comprador o consumidor está dispuesto a adquirir a un precio dado y en un lugar establecido, con cuyo uso pueda satisfacer parcial o totalmente sus necesidades particulares o pueda tener acceso a su utilidad intrínseca" (Placencia Enriquez, 2013, pág. 1) esta situación de adquisición o no de bienes y servicios se ve afectada debido a constantes cambios en el mundo y las organizaciones, una vez comprendido el proceso de cambio se pueden crear herramientas y estrategias que ayuden a manejar este cambio y convertirlo en positivo para la organización. Debido a estos cambios las organizaciones necesitan el apoyo de las instituciones de educación superior pues estas son las encargadas de desarrollar las competencias y habilidades de los profesionales preparados y con conocimientos en diferentes sectores de la economía, para que estos sepan dar respuesta a los requisitos, necesidades y tengan buen nivel de competitividad para los cambios del mercado.

5.1 Marco Legal.

Desde la normatividad en Colombia el ministerio de Educación Nacional a través de la Resolución número 2767 de 2003, define las características específicas de calidad para los programas de pregrado en Administración y se fijan las características específicas de calidad para el programa. Esta resolución contempla que el programa debe asegurar el desarrollo de competencias cognitivas y comunicativas en lengua materna y en una segunda lengua, así como las competencias socio-afectivas necesarias para el ejercicio profesional.

Actualmente en Colombia la Administración de empresas se reconoce como una profesión y como está acordado en la ley 30 de 1992 se garantiza el servicio público de la educación superior de esta carrera y así mismo se tienen estipuladas unas normas sobre su ejercicio en el país, esto se encuentra pactado en la ley 60 de 1981 la cual cuenta con 14 artículos en los cuales se definen parámetros para poder ejercer la profesión, cursar en instituciones dentro de la legalidad, expedición de diplomas y se habla de la creación del consejo profesional de administración de empresas el cual protege y vela por el cumplimiento ético de lo estipulado en la ley.

LEY 60 DE 1981

La cual constituye que su ejercicio requiere un título otorgado por una entidad de educación superior y matrícula expedida por el Consejo Profesional de Administración de Empresas para su reconocimiento, dando cumplimiento legal, afrontar el sentido ético de la profesión con responsabilidad social y contribuir desde la gestión a la innovación de las empresas colombianas.

DECRETO 2718 DE 1984

Confiere efectos legales de la profesión de Administración de Empresas y el Consejo Profesional de Administración de Empresas como organismo adscrito al despacho del Ministro de Desarrollo Económico, además de sanciones a faltas graves contra la ética profesional en el ejercicio de la misma profesión.

DECRETO 1872 DE 1985

Decreta áreas en las cuales puedan ejercer los Administradores de Empresas, en forma individual o asociada sea implantando una unidad organizada para coordinar sus recursos humanos, materiales y técnicos, elaborar métodos para lograr una alta productividad, llevar a cabo investigaciones y asesorías para incrementar conocimientos y ejercicios de docencia en áreas básicas de la gestión empresarial.

LEY 20 DE 1988

Establece la equivalencia profesional entre el Administrador de Negocios y el Administrador de Empresas, resaltando las definiciones, actividades, requisitos, sanciones, matriculas y los títulos establecidos para dichos profesionales.

LEY 39 DE 1992

Garantiza y organiza el servicio público de la Educación Superior como finalidad social del estado velando por su calidad, inspección y vigilancia en las instituciones que ofrecen este tipo de educación (Instituciones Técnicas Profesionales, Instituciones Universitarias o Escuelas Tecnológicas y Universidades), además de sanciones impuestas al incumplimiento de las disposiciones hechas por las mismas.

LEY 962 DE 2005

Facilita las relaciones de los particulares con la Administración Pública, de tal forma que las actuaciones que deban surtirse ante ella para el ejercicio de actividades, derechos o cumplimiento de obligaciones se desarrollen acorde a la Carta Política, también se observarán los siguientes principios como rectores de la política de racionalización, estandarización y automatización de trámites, a fin de evitar exigencias injustificadas a los administrados.

RESOLUCION 2767 DE 2003

Trata sobre la claridad diferenciable como programa profesional de pregrado. Las denominaciones académicas de los programas de Administración serán de tres tipos: básicas, integración de dos o más básicas, y otras denominaciones, dando a conocer los programas que derivan de la Administración, además da a entender que debe haber coherencia con la fundamentación teórica, práctica y metodológica.

RESOLUCION 5839 DE 2012

Esta conformada por la estructura del Consejo Profesional de Administración de Empresas, su funcionamiento administrativo, sus recursos (fondos), los trámites y condiciones ante dicho consejo para la obtención de la matrícula y tarjeta profesional para su expedición a los graduados de las universidades colombianas y en universidades extranjeras.

6. METODOLOGÍA

6.1 Tipo de estudio

El estudio es de tipo cualitativo, en tanto se requiere recopilar información de la percepción de egresados y docentes de los programas de Administración de Empresas, y de jefes inmediatos y empresarios de empresas donde estén laborado dichos egresados. Esta información debe ser de carácter analítico y propositivo por parte de las fuentes primarias de información mencionadas. Se va a utilizar entrevista estructurada. De otra parte, no se requiere de muestras estadísticas, en el sentido de garantizar la confiabilidad mediante parámetros estadísticos sino del análisis exhaustivo de casos que permitan determinar las tendencias objeto de la investigación.

6.2 Metodo de investigacion.

El método es esencialmente descriptivo puesto que lo que se busca es evaluar y observar algunas características específicas de una población, en este caso egresados y empresarios de las universidades entrevistadas, como su nombre lo indica el objetivo es describir una serie de variables que nos permitirán conocer a profundidad la situación actual de la población de estudio.

De igual manera se hace uso del método inductivo, puesto que a través de la observación y registro se pretende llegar de lo mas particular a lo mas general, es decir es posible llegar a una conclusión general a partir de observaciones específicas que respondan preguntas como:

-Competencias requeridas por los empresarios.

-Prácticas administrativas y gerenciales en las empresas y su correlación con las teorías administrativas.

-Prácticas administrativas y gerenciales en las empresas que requieren de formación especial de los administradores.

-Convicciones teóricas de la alta dirección y su aplicación efectiva en la organización.

-Convicciones teóricas de los egresados y grado de aplicación de estas en las organizaciones.

-Perfil del administrador requerido por los empresarios según sus características de las organizaciones.

Perfil del administrador requerido por los egresados según su experiencia laboral.

-Requerimientos empresariales en relación a procesos estratégicos de competitividad o de cambio.

-Requerimientos de perfiles ocupacionales del administrador, según egresados y empresarios.

-Resultados de la interacción con la academia.

-Expectativas de los empresarios y de los egresados sobre el rol del administrador de empresas. En las organizaciones.

-Recomendaciones de los empresarios y egresados para la formación del administrador.

-Demanda de formación posgradual especializada por parte de egresados y empresarios.

6.3 Fuentes y tecnicas para la recoleccion de la informacion.

Fuentes Primarias.

Como fuentes directas de la información se determinan a los profesores del comité curricular, profesores del área de administración y de las organizaciones y a los estudiantes del programa.

Fuentes secundarias.

Representados en libros, revistas, artículos, otros trabajos de investigación

Considerando la metodología y método propuestos y con el fin de obtener un análisis más preciso se utilizarán dos diferentes fuentes y técnicas para la recolección de la información, en este caso la entrevista, la documentación y observación.

Se hará uso de la entrevista mediante la obtención de información verbal, la entrevista es estructurada, con preguntas abiertas, se realiza a egresados con dos años por lo menos de haberse titulado, a sus jefes inmediatos actuales y a los empresarios o gerentes de las empresas donde han laborado egresados, esto nos permite tener una evaluación más objetiva de quienes responden y de igual manera como de las respuestas a las preguntas, se busca obtener información detallada de los interrogantes que se tienen

No hay criterios de selección de los egresados, salvo el del tiempo que lleven como egresados titulados. La disponibilidad de egresados, docentes y empresarios es determinante para el acceso a la información.

Por otra parte la obtención de información mediante la revisión de registros, documentos pues se tendrán más claros conceptos y teorías para de esta manera conducir una mejor entrevista, que en el caso que surjan dudas por parte del entrevistado se pueda brindar la más óptima explicación y por último la observación que nos permite analizar y estudiar a las personas, obteniendo información.

6.4 Poblacion y Muestra

5 empresarios.

28 egresados de las tres universidades.

6.5 Tratamiento de la Informacion.

Debido a la falta de disponibilidad de egresados y empresarios se realizo la entrevista con un numero limitado de personas. La información suministrada se obtuvo en un principio de manera individual mediante la realización de entrevista estructurada a la muestra, planificando previa cita con cada entrevistado, posterior a esto y como se menciona anteriormente al emplear el método inductivo se logran conclusiones de lo específico a lo general.

7. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

- **Prácticas administrativas y de gestión predominantes en las empresas que emplean Administradores egresados de los programas de Administración de empresas ofrecidos en Popayán.**

Egresados Universidad del Cauca

Convicciones teóricas de los egresados.

Gran parte de éstos no aplican del todo una o varias teorías administrativas, una de éstas teorías más usadas es la Teoría Clásica creada por Henry Fayol, ya que es importante aplicarla porque a los empleados se les debe considerar y dar conocer que son esenciales e importantes para el empresa manteniéndolos motivados por medios de incentivos sean monetarios, en especie, entre otros pero en cambio quienes respondieron qué usan más conceptos que teorías, el más usado es el emprendimiento como factor de innovación ya que expresan que es sustancial aplicarla en toda área, tarea y/o función dentro de la empresa u organización, al igual que el concepto de liderazgo, por lo que actualmente, manejar personal de manera adecuada sin imponer autoridad genera un impacto positivo en una organización. Algo muy importante a considerar también es qué también hay una buena tendencia en cuanto a lo que respondieron algunos encuestados ya que éstos contestaron que es muy baja la aplicación de teorías o conceptos administrativos, en contraste prefieren usar sus conocimientos y experiencias laborales para desarrollar actividades en su lugar de trabajo.

Grado de aplicación de estas convicciones en las organizaciones.

La mayoría dan como respuesta que dicha aplicación es alta ya que responden que es importante usar la herramienta de atención al cliente de manera óptima y precisa, otra respuesta es que el control como fundamento de la teoría científica ha sido necesario aplicarlo por lo que se evitan inconvenientes ya que al trabajar en el sector bancario no se deben cometer errores habiendo dinero de por medio (descuadres), y por último es que también usan el empowerment por lo que los altos mandos al darles empoderamiento la pertinencia es alta por lo que la responsabilidad recae en cada empleado, sin olvidar que hay un jefe que evalúa cada área y función. Algo llamativo es que uno de los egresados expone que la administración al tener una constante evolución, la aplicación de teorías administrativas ya no es muy usado, obviamente tienen en cuenta apreciaciones de dichas teorías pero prefieren usar algunos aportes de 1, 2 o varias teorías para hacer una combinación de éstas y así lograr una correcta administración y labor, además dicen algunos que prefieren usar conocimientos aprendidos a lo largo de la carrera y experiencias profesionales que teorías ya que según ellos de esta manera se desempeñan mejor.

Convicciones teóricas de los empresarios según los egresados.

Hay varios grados de aplicación ya que se aplican acorde a su actividad en algunas áreas de la empresa, pero no complemente. Otra expone que es muy poca porque en realidad usan conceptos administrativos; otros aportes muy interesante es que la medida es muy baja porque si no se aplican en su totalidad no se consideraría ya que solo se toma algunos aportes y de varias teorías no de solamente una y por último otros egresados dice que la medida es muy baja, porque prefieren usar lo aprendido a lo largo de la carrera y experiencias laborales. Por el contrario, otros consideran que es en gran medida la aplicación de teorías porque una de éstas afirma que

una comunicación asertiva es un plus y es atractivo para los clientes, otro aporta que es considerable ya que un buen control le ayuda a desempeñarse correctamente en distintas tareas y funciones, al igual que éstos, otro de los egresados afirma que en la organización donde labora los altos mando al manejar el empowerment cada uno de los empleados tienen un alto grado de responsabilidad. Otra de las entrevistadas expone que es muy alto, ya que el nivel organizacional es jerárquico, además de que se maneja muy burocráticamente.

Grado de aplicación de estas convicciones en las organizaciones, según los egresados.

Una egresada al laborar en una organización académica, dice que en los eventos realizados por los estudiantes aplican conceptos como, planeación, organización, publicidad, además dependiendo de la labor se aplica la teoría de manera general, en algunos casos aplican la teoría de Taylor siendo estrictos, o de la teoría de sistemas, manteniéndose a la vanguardia y a los cambios del mercado. Otra expone que en gran medida ya que una comunicación asertiva con los clientes es atractiva, otro afirma que un buen control le ayuda a desempeñar correctamente tareas y funciones, además de que le ayuda a evitar inconvenientes (despidos), otro expone que los altos mandos aplican el empowerment por lo que cada uno tiene unas responsabilidad del 100% y por último una de las entrevistadas afirma que es en gran medida ya que el nivel organizacional de la empresa es burocrático. Por otro lado, egresados afirman que la medida es muy baja ya que dicen que usa más que todo conceptos administrativos sin olvidar que se deben de aplicar de manera adecuada, por último, otros entrevistados dicen que es considerablemente baja porque prefieren usar lo aprendido a lo largo de la carrera y experiencias laborales.

Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca.

Convicciones teóricas de los egresados.

Dichas convicciones son muy diferentes a la universidad pasada, ya que, según los egresados de la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca, la gran mayoría de los entrevistados prefieren usar más conceptos que teorías administrativas, siendo el liderazgo el concepto más usado por los egresados por lo que afirman que el liderazgo es un eje fundamental ya que la constante motivación logra el cumplimiento de objetivos genera un buen clima laboral, un muy buen trabajo constante en equipo, aplica esto también en las relaciones interpersonales, la comunicación, en el cumplimiento de metas. Otro concepto que se enlaza con el anterior dicho es la asignación de tareas y funciones, la responsabilidad, se puede aplicar al momento de asignar una tarea a alguien de su equipo por lo que hay que regirse según las habilidades y capacidades, asignar las funciones, tener una buena toma de decisiones para así generar constantes estrategias para cumplimiento de objetivos y otra de éstas afirma que tiene que estar constantemente delegando funciones, ejerciendo el liderazgo y a la hora de contratar nuevo personal se debe escoger para cada cargo según las competencias de cada uno de los postulados.

Grado de aplicación de estas convicciones en las organizaciones.

La mayoría respondió que la persistencia es alta ya que son aplicados al momento de medir su labor por metas, implementan estrategias para atraer nuevos clientes, conforman equipos de trabajo, cumpliendo funciones y políticas, aplicando conceptos enfocados administrativamente como disciplina, ética, confidencialidad, direccionamiento, organización y control, haciendo efectiva toda ejecución dentro de la empresa, también consideran que los conceptos han servido

para cumplir los objetivos de la organización. Otra afirma que han favorecido a la organización pues ha logrado su crecimiento, otro lo considera pertinente porque actualmente donde labora cuenta con personal calificado y se debe llevar un constante control y planeación de soluciones alternas, otro lo considera, pues una buena delegación de funciones permite disminuir errores a la hora de realizar funciones debido a un previo análisis para asignar cargos, disminuyendo errores, brindando un servicio de calidad, y logrando reconocimiento, otro expone que son pertinentes las teorías al igual que los conceptos pues estas han llevado al surgimiento de la organización, su reconocimiento al igual un crecimiento del personal y oportunidad laboral.

Convicciones teóricas de los empresarios según los egresados.

Una egresada dice que son altas las convicciones ya que donde labora unos se encargan de atraer los clientes (concepto de marketing) y otros de retenerlos, otra expresa que realizó una inducción donde labora, dejando claras las funciones, su organización, siendo talento humano quien está pendiente de ello, otro egresado afirma que al ser ejecutivo comercial, la organización, planeación, dirección, control y direccionamiento han sido efectivos, la cooperación y la unidad como principio han establecido unidades productivas, algo interesante es que una egresada ha conformado una empresa familiar donde se han formado en distintas áreas para apoyarla enfocándose en el emprendimiento. Otros afirman que estos conceptos se aplican en todas las áreas pues el trabajo en equipo, las relaciones laborales son importantes en la organización, incluso hasta en la vida personal. Otro dice que gran parte de las teorías se aplican en los altos niveles y en el área operativa pues ahí se establecen toma de decisiones, contratación, control de actividades, etc. Otro dice que planear constantemente estrategias para el éxito se debe implementar en todas las áreas, pero algunas áreas específicas se centran en diferentes conceptos.

Grado de aplicación de estas convicciones en las organizaciones, según los egresados.

Algunos egresados afirman que las teorías están presentes en todos los niveles organizacionales, unas exponen que realizan trabajo en equipo logrando así buen clima laboral el cual motiva a cumplir objetivos, creando estrategias de crecimiento, otro comparte que la organización se basa en conceptos como dirección, control, entre otros, el área operativa pone en práctica conceptos basados en trabajo en equipo, liderazgo, motivación, etc. Un egresado dice que los altos niveles usan teorías y conceptos pues son encargados de tomar decisiones y también el talento humano el cual los usa para la contratación y delegación de funciones, las demás áreas se guían por conceptos como planeación, control, pero algunos lo aplican de forma empírica, otra egresada afirma que donde labora está marcado el nivel jerárquico pues éstos toman decisiones, ejercen liderazgo, motivando a los empleados, igualmente dice que donde labora se guían por conceptos como planeación, delegación de funciones, dirección y control. Y por último una egresada afirma que es en poca medida ya que no cuenta un esquema organizacional, pero es necesario aplicar teorías o conceptos.

Egresado Corporación Universitaria Autónoma del Cauca

Convicciones teóricas de los egresados.

Usa mas que todo conceptos en ves de teorías ya que afirma que en el lugar donde labora aplican la planeación, organización, gestión de recursos y seguimiento. Por otro lado, habla sobre lo que se ve en el campo laboral como la Teoría Clásica de Henry Fayol, la Teoría Científica de Frederick Taylor y Carls Marx, enfocándose en empresas de capital, a producción en grandes

cantidades, pero cada una con su respectiva diferencia.

Grado de aplicación de estas convicciones en las organizaciones.

Es alto el grado de aplicación ya que según el entrevistado uno las aplica directa o indirectamente, además es muy requerido habiendo una planeación y organización, generando coordinación entre empleados para que haya una correcta realización de funciones de labores y actividades, generando así buenos resultados

Convicciones teóricas de los empresarios según los egresados.

Es en gran medida ya que dónde labora se ven mucho los indicadores, la producción, un registro de ventas generadas para realizar un estudio trimestralmente para así mirar como es el comportamiento de la empresa dentro de la ciudad de Popayán

Grado de aplicación de estas convicciones en las organizaciones, según los egresados.

Observa que es un alto grado la aplicación de dichas convicciones ya que la empresa maneja e implementa indicadores de producción, maneja un registro de venta, todo esto con una previa capacitación a los empleados para que lo desarrollen de manera correcta para que así se realice un estudio de comportamiento cada 3 meses de la empresa.

- **Requerimientos de perfiles ocupacionales del administrador, según empresarios y egresados de los programas de administración de empresas de Popayán.**

Para determinar los perfiles ocupacionales se tuvo en cuenta la percepción de egresados con

respecto a cuál consideran es el perfil del administrador que se requiere en las organizaciones de acuerdo a su experiencia profesional, y la percepción de los empresarios con respecto a cuáles son las competencias, habilidades o capacidades que debe tener un administrador de empresas requeridos en sus empresas.

Perfil del administrador requerido por los egresados según su experiencia laboral.

Universidad del Cauca

Los egresados dicen que un administrador debe autocapacitarse antes de, una persona que esté dispuesta a todo además de conocimientos y estudios soporte, ser proactivo, líder y tener valores y principios, tener carisma, disponerse a los cambios y a asumir riesgos sin olvidar la calidad humana. Un administrador debe ser líder y dar ejemplo a sus empleados, mantenerse a la vanguardia, ser emprendedor, debe tener experiencia laboral, conocimientos, debe demostrar sus conocimientos, debe ser proactivo, saber dirigir a sus subordinados y estar dispuesto a asumir retos y riesgos.

Requerimientos de perfiles ocupacionales del administrador, según egresados.

Gran mayoría de los encuestados dice que los administradores deben ser un agente transformador de las organizaciones ya que afirman que son muy versátiles empeñándose en cualquier área siendo necesarios en cualquier campo. El administrador de empresas tiene la ventaja de que a lo largo de la carrera aprende un gran número de áreas, además de que la competencia más importante es estar dispuesto a los cambios y asumir los retos sin olvidar el deber ser líder, emprendiendo y tener calidad humana y siendo carismáticos, con actitud y

entusiasmo, destacan que cualquier persona puede ser administrador de empresas, es más nosotros en cualquier momento somos administradores

Demanda de formación especializada por parte de egresados.

Ya que se está en la dinámica de la tecnología, se requiere mucho el manejo de simuladores, por lo que hoy en día las empresas están exigiendo que los estudiantes manejen una serie de softwares, además de la parte de la inteligencia emocional, habilidades blandas para que puedan desempeñarse. Sería perfecto la unión de las universidades con varias empresas para que se obtenga una experiencia más allá para enfrentar el mundo laboral y consideran necesario también aprender y fortalecer un segundo idioma como el inglés. También es importante fortalecer la parte de contabilidad y finanzas pudiendo ampliar en gran nivel los conocimientos, además de fortalecer la parte de él buen manejo de personal, organizacional, marketing y publicidad física y digital. Poder lograr una comunicación asertiva y una excelente atención al cliente.

Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca.

Perfil del administrador requerido por los egresados según su experiencia laboral.

El administrador debe implementar medidas y estrategias en la empresa para que esta crezca, evitando que la competencia nos arribe, ser innovadores, crecer en el ámbito personal, además esto influye en la atracción del cliente, debe ser un líder inspirador que motive al personal para cumplir los objetivos. Debe tener carisma y sobre todo preparación continua y creatividad, tener seguridad y adaptarse a las necesidades del cliente. La organización como planeación y ejecución es fundamental en todas las actividades de la organización. El administrador se necesita ya que es visionario, organizado y colaborador, ayuda a la toma de decisiones para saber si son las

correctas y tener un plan de contingencia, aportando ideas que ayuden a crecer y favorezcan a la organización, así mismo trabajar en equipo pues así se puede analizar problemáticas desde diferentes puntos de vistas y así hallar soluciones rápidas y certeras. Debe ser una persona dinámica, responsable que se rija por las normas, ser eficiente, honesto, tener experiencia laboral, ser muy detallista y estar al tanto de todas las funciones y evitar equivocaciones.

Requerimientos de perfiles ocupacionales del administrador, según egresados.

El administrador es necesario en todas las áreas, ya que posee grandes habilidades características y competencias como por ejemplo motivación, trabajo en equipo basado en el respeto y responsabilidad, liderazgo, conocimientos, actitudes, capacidad de solucionar problemas, toma de decisiones, creatividad, innovación, comunicación efectiva, los administradores son requeridos desde un cargo directivo hasta uno de apoyo ya que desde la universidad los administradores obtienen variados conocimientos como legales, de recursos humanos, de planeación y organización, finanzas, mejor dicho, de todas las áreas se conoce un poco siendo esto que un administrador se puede desempeñar en cualquier cargo. Debe ser competitivo estando en un mercado muy abierto. Debe tener conocimientos amplios, actualizarse, ser responsable y colaborativo, empático, ser líder, así mismo saber seguir normas, tener empatía, tener buenas relaciones humanas, delegar funciones, tener proactividad, responsabilidad, un buen manejo de personal y una constante planeación y control.

Expectativas de los egresados sobre el rol del administrador de empresas en las organizaciones.

Todos los egresados consideran que un administrador de empresas se necesita en toda

organización ya que ejecutan, planes, en cómo se deben definir los objetivos para poder llegar a hacer exitosa la empresa, entonces un administrador se necesita en todos los ámbitos y en todo con carácter de negocios, siendo éste a la vez su misión. Independiente de la profesión que se tenga en una empresa, todos llegamos en un momento a ser administradores y lo importante es que trabaje en equipo, mantenerlo actualizado, educándolo continuamente y ser un ejemplo los colaboradores. Todos debemos aportar nuestras capacidades, aportando ideas, siendo creativos y humanos, buscando innovación. Las organizaciones cada vez requieren más orden, estando la administración en todas las áreas, ejecutando planes y control. La misión de un administrador es ser líder, generar cambios positivos en la organización, planear y prever cualquier imprevisto que se pueda presentar, ser eficiente, responsable, que sepa afrontar los cambios que puedan presentarse y planear estrategias que lleven a una organización a crecer mediante la constante planeación y control mitigando y buscando soluciones anticipadas a posibles obstáculos que eviten el cumplimiento de los objetivos.

Demanda de formación especializada por parte de egresados.

Egresados afirman que hubieran preferido estudiar de manera más práctica que teórica para confrontar el mercado, también obtener más conocimiento en cuanto a, creatividad e innovación. Es importante también estar actualizado ante el mercado, obteniendo una identidad plena y especializarse en distintas áreas. Una egresada siente que el laboratorio empresarial no cultivó sus conocimientos la cual siente que debe reforzarla. También profundizar en estudios o proyectos relacionados con el sector público y con el manejo de personal, una mejor asignación de funciones, todo lo relacionado con el talento humano, para así lograr una mayor eficiencia. Gran parte de los entrevistados manifiestan que actualmente se siente bien con las capacidades y

habilidades con las que cuentan pues les han ayudado a tener un eficiente trabajo y buenos resultados, esto gracias a la constante capacitación y aclaración de dudas referente a funciones a realizar. Manifiestan que podría crecer más profesionalmente si profundiza en estudios contables o financieros, pues actualmente son ofertas laborales que están en auge. Y también hay unos egresados que desean realizar estudios en el sector agropecuario y forestal.

Egresado Corporación Universitaria Autónoma del Cauca

Perfil del administrador requerido por los egresados según su experiencia laboral.

Un administrador debe complementarse en la parte organizacional para desarrollar y fortalecer habilidades y conocimientos adquiridos a lo largo de la carrera para conocer su verdadero perfil administrativo y sus funciones que va a desarrollar dentro de una empresa.

Requerimientos de perfiles ocupacionales del administrador, según egresados.

Un administrador es un complemento en todas las áreas en una organización ya que éste debe estar coordinando, gestionando, consultando y planeando, además de estar pendiente interna y externamente de la empresa. El administrador se debería enfatizar más en la parte contable y normatividad en cuanto a la contratación ya que las empresas siempre lo requieren.

Expectativas de los egresados sobre el rol del administrador de empresas en las organizaciones.

Un administrador debe ser un agente transformador de cambio, ya que este debe innovar dentro de la organización, además de marcar la diferencia, no ser mecánicos, es más estar constantemente innovando, crear nuevos procesos, tener una visión y perspectiva, mantenerse a la vanguardia con respecto a su entorno empresarial.

Demanda de formación especializada por parte de egresados.

Ve como necesidad fortalecer conocimientos sobre emprendimiento, también exigir el dominio de un segundo idioma.

Empresarios a nivel general

Competencias del administrador requeridas por los empresarios.

Es muy importante, tener en cuenta cuál es su objetivo, la misión y la experiencia es fundamental en el medio que se va a desempeñar. Hay que tener apertura al campo, hay que adaptarse a las necesidades del cliente y también la humildad ya que con esta nos acercamos al cliente, a las personas, hay que recordar ser humano, liderar con ejemplo. Por la parte de capacidades es muy importante la autocapacitación y buscar soluciones ante cualquier problema. La planeación es muy importante, ya que todo hay que preverlo, productividad ya que nos hace competitivos superando los restos y optimizando los recursos. “El verdadero administrador se conoce en la escasez porque en abundancia cualquiera administra”. Un administrador debe estudiar mucho la empresa, que hace, donde se ubica, cuál es su mercado, hacia dónde se enfoca, tiene guiar a la empresa hacia sus objetivos y tener buenos conocimientos financieros, contables, de mercado. Creatividad, persistencia y empatía son las más importantes y las necesarias para la empresa ya que ahora el administrador ya no se debe permanecer sentado en un sillón, ahora el administrador debe ser más proactivo y estar pendiente y en presencia de su empresa y sus empleados.

Prácticas administrativas y gerenciales en las empresas y su correlación con las teorías

administrativas.

Un empresario aplica el cambio de roles entre empleados semanalmente, para que conozcan todos los procesos de la empresa y que cada uno de ellos los puedan ejecutar para que la organización no se estanque cuando no haya presencia de algún funcionario. También usan la de recurso humanos y contingencial, esta última por que es necesario adaptarse al mercado y tener varios planes para enfrentar y la de recursos humanos por lo que los empleados, son importantes para la organización y se deben mantener motivados. Además, dicen que manejan el PHVA, todo en base a planeación, el hacer y la verificación ya que permiten adquirir conocimientos no solo teóricos sino prácticos. Destacan que, el cliente va a ser muy importante por lo que la empresa maneja puntos para atraerlos y se hacen convenios con otras empresas para ser más accequibles. También capacitan a los empleados para mejorar sus habilidades, además es importante el trabajo en equipo por lo que entre áreas se apoyan. La innovación hace parte de la empresa por lo que cada año se desarrollan nuevas estrategias para llegar a nuevos clientes, se considera importante no quedarse estancado, hay que mantenerse actualizado para que las estrategias se manejan acorde al entorno.

Prácticas administrativas y gerenciales en las empresas que requieren de formación especial de los administradores.

Hace falta mucho conocimientos en la parte contable, financiera, en atención al público y la capacidad de negociación, ya que estos requerimientos son muy necesarios, además de que la universidad debería ser más practica para que los estudiantes cuando salga a la realidad no se le haga muy difícil. La persona debe conocer del negocio, debe conocer a qué tipo de empresa se va a encargar y saber de todo, de los roles y cargos que va a manejar y meter y asumir los roles,

mejor dicho, hacer de todo en la empresa. Como requerimiento fundamental de todo administrador es la organización, tener un plan de acción, un plan ejecutorio, para la empresa, debe saber cuáles son las funciones y puestos de trabajo y conocerlos muy bien. Actualmente hay muchas personas que les falta compromiso, ya que piensan únicamente en las horas laboradas, en el salario y ya mas no en terminar las tareas. Hay que fortalecer el análisis de cifras para tomar decisiones, hay que enseñar a cumplir las tareas, enseñarlos a ser responsables.

Convicciones teóricas de los jefes inmediatos

La teoría que más se ajusta a un empresario es la científica, pero no al pie de la letra ya que en algunas áreas como la organizacional se usa siendo estrictos, mejor dicho, se ajusta dicha teoría dependiendo del tipo de empresa, además de que se aplican también conocimiento que se ha adquirido por medio de experiencias. Solo la aplican en parte la de recursos humanos y la contingencial. Otro empresario básicamente no se guía por alguna teoría al pie de la letra, ya que actualmente basarse en si en una teoría no es necearía y no se usa, más que todo se toma parte de alguna o algunas de ellas combinadas con los conocimientos adquiridos. Uno de los empresarios se guía por el modelo PHVA, se aplican siempre en cada campaña, convenio u organización, ya que en cada acción que se tome, se planea, se verifica la parte logística, humana. En la parte de derecho laboral serian una de las teorías administrativos vistas desde ese ámbito, siendo una de ésas la DOFA, ya que ésa permite hacer un análisis sencillo pero muy puntual, además de mapas conceptuales.

Aplicación efectiva de estas convicciones en la organización.

Es muy poca la fomentación de estas teorías ya que solamente se aplica en una sola parte de la empresa, por lo que no se aplican al pie de la letra ya que actualmente cada persona modela

dichas teorías combinadas con conocimientos y experiencias adquiridas. Un empresario dice que la teoría es importante, pero para aplicarla es muy poca. Otro dice que como parte fundamental siempre se implementa el modelo PHVA. También usan el empowerment, pero solamente a tareas no a responsabilidades, también la motivación con incentivos, tratos asertivos, reconocimientos. “El cliente siempre tiene la razón y si no se hace todo lo posible para dársela.”

Convicciones teóricas de la alta dirección

Dicen que no se utilizan las teorías administrativas para ejercer la parte gerencial o labor administrativa, ya que actualmente las teorías no se usan mucho en estas partes. Por lo dicho anteriormente no se aplican en sí las teorías la de recursos humanos y la contingencial, se aplican por ejemplo al momento de asumir otros roles y mantener motivado al personal, pero en sí no se aplican al pie de la letra. Otro dice que siempre se aplican el modelo PHVA siendo su mano derecha. Una respuesta curiosa es que dicen que más que teorías son como puntos clave que se usan en todas las áreas como por ejemplo los temas de innovación, el clima laboral la cual influye en la calidad humana, el buen servicio al cliente, valores, principios, la ética y el talento humano. A lo largo de la carrera se hablaba mucho de la teoría X/Y, todos saben que se debe planear el ciclo PHVA, entonces es un ciclo que se debe hacer para las estrategias y las formas de dirigir como las puede enfocar aplicando la disciplina, dirección, organización, incluyendo la teoría de la contingencia y mantenerse actualizado.

Aplicación efectiva de estas convicciones en la organización

Unos empresarios dicen que la aplicación de dichas convicciones es muy baja ya que no se aplican completamente estas teorías solo en algunos casos como se explicó en la apreciación de la teoría de recursos humanos y la contingencial y porque con los conocimientos obtenidos han sido suficientes y se ha logrado seguir adelante. En cambio, otro dice que en todas las áreas la

aplican, desde los prestadores de servicio hasta los trabajadores directos que tiene la empresa, en todos los sectores como lo comercial, administrativo, publicitario, tecnológico... El administrador que buscan es que vea que todo se puede hacer, que no vea peros y ver lo posible por hacer todo.

Perfil del administrador requerido por los empresarios según las características de sus organizaciones.

Tiene que ser una persona líder, tener conocimientos básicos en todas las áreas, tiene que hacer, demostrar lo que plantea y lo que dice dando ejemplo para que los demás lo sigan y se vean los resultados. Se necesita alguien multifuncional, que no solo se quede sentado, que asuma los roles distintos de la empresa. El perfil que buscan es primero que tengan experiencia en el sector servicio de salud, que sea un administrativo muy comercial y que sea muy fluido verbalmente y que sepa expresar, ser creativo y estratégico administrativo y comercial, además que tenga valores, principios, ética, moral, que de ejemplo a la sociedad y sea muy humana. Debe tener habilidades gerenciales, primero que todo disciplina, organización, capacidad de dirigir, de planear, de auditar todos los trabajos realizados y saber cómo liderar.

Requerimientos empresariales en relación a procesos estratégicos de competitividad o de cambio.

Procesos de Cambio y transformación previos

Un empresario dice que la parte contable y financiera se ha visto afectada, ya que el gobierno nacional ha establecido políticas entorno a la tributación haciendo que en Colombia y sobre todo aquí en Popayán crear una empresa sea muy difícil, ya que al tributar al estado se ha hecho muy complicado haciendo que el empresario gane menos, pero trabaje más. Otro afirma que antes se

contrataba personal sin experiencia o con algún título, actualmente se contratan personas que no sean solo empíricas, sino que tengan bases y demuestren los conocimientos adquiridos. El mayor cambio ha sido incluir la parte tecnológica haciéndolos diferente a las empresas similares ya que facilito la comunicación con los usuarios y siendo ventajosos frente a otras empresas y amplio el servicio y redujo costos operativos. Uno de los grandes cambios que ha tenido la compañía ha sido la era digital, la cual ha sido necesario adaptarse a esta era y se ha logrado adquiriendo otras empresas e intercambiando ideas entre organizaciones para ser más estratégicos. Se inicio en forma de publicidad, pero al ser reconocidos ya no es necesario gracias a la acogida de los clientes, destacando la cobertura de los mejores especialistas y la agilización de asignación de citas reduciendo las complicaciones de éstos.

Procesos de cambio y transformación proyectados

Se esperan cambios adaptados hacia la tecnología y los mercados ya que hay una gran incertidumbre en cuanto a las empresas que no saben que pueda pasar a futuro por lo que el estado no establece políticas claras dónde la parte empresarial pueda invertir y tener la confianza de hacerlo. Un empresario planea trasladar el negocio a otra ciudad, ya que el modelo es adecuado para ello y así lograr un buen reconocimiento. Otro desea ampliar la cobertura gracias a la tecnología a nivel nacional siendo una gran plataforma digital, implementando puntos en diferentes ciudades, impulsar la parte de cirugías estéticas y dar reconocimientos a sus especialistas. Una respuesta muy curiosa es que un empresario dijo que el reemplazar personas por tecnología en algunas áreas, pero mantener la calidad humana y cercanía hacia los clientes. Y otro desea que se posicione como una empresa líder y se tiene con que gracias a la tecnología que se implementa por ejemplo en la plataforma digital que usan, ya que se agilizan bastante la

asignación de citas destacando el mercado, marketing digital.

Requerimientos de perfiles ocupacionales del administrador.

El administrador puede desempeñarse en cualquier cargo, pero sobre todo debe adaptarse al área que desea desempeñarse para que tenga los conocimientos necesarios al desarrollar las actividades. Uno dice que por el momento no es necesario un administrador ya que él mismo se encarga del negocio, pero éste debe haber tenido conocimientos y experiencias acorde a la naturaleza de la empresa. Otro dice que por el momento solamente se requiere uno solo que tenga experiencia en la parte comercial, de salud, que tenga la fluidez verbal, humanización en la empresa. Un empresario afirma que por el momento se tienen 2 administradores uno encargado de convenios y otro la parte comercial de la empresa y afirma que en todos los cargos se requiere tener un personal bajo su control, la cual consiste en que el administrador desarrolle tareas aprendiendo y dependiendo en sus áreas, no debe desconocer la operación que va a realizar. Un administrador es fundamental ya que buscar estrategias y además debe tener responsabilidad, compromiso, carácter para saber tomar decisiones en el momento que se requiera, saber liderar y se oriente para capacitar bien, ser honesta, comprometido y apasionado.

Expectativas de los empresarios sobre el rol del administrador de empresas en las organizaciones.

El administrador debe ser un agente transformador de cambios ya que tiene conocimientos y liderazgo para lograr transformar y mantener la empresa, además de que debe tener muy buena experiencia, siendo a la vez su misión. Otros empresarios dicen que más que un agente transformador de cambios deber ser alguien que se adapte ante cualquier situación y solucionar

cualquier problema que se presente. La función fundamental de todo administrador es optimizar los recursos y hacer con ello algo que marque la diferencia con otras empresas similares. El administrador de empresas tiene la capacidad de manejar toda una empresa, lógicamente apoyándose en otros profesionales, además debe tener el conocimiento suficiente del manejo de cada empresa. Hay que ser muy consistente en que hay que especializar a las personas en otras áreas. Y otro dice que definitivamente tiene que transforme porque la idea de un administrador es que tenga la chispa para desarrollar nuevas estrategias, para lograr el éxito y no solo esta carrera sino en todas y que llega a aportar con nuevos conocimientos.

Demanda de formación especializada por parte de empresarios.

Se ve necesario personal con muy buenos conocimientos en la parte contable y financiera dice un empresario. Otro de los entrevistados dice que en el negocio con un técnico basta y sobra ya que la empresa es más operacional. Un empresario expone que en la parte de sistemas un ingeniero para el manejo de la página, un diseñador profesional para la parte de diseños y publicidad. Y otro dice que en todas las áreas se necesita personal especializado, ya que al ser una empresa muy reconocida a nivel nacional exige personas con buenos, conocimientos, capacidades, entre otros, exigiendo un buen nivel de escolaridad.

Resultados de la interacción con la academia.

Por la parte de las universidades se ha hecho colaboración para que puedan desarrollar su pasantía, se recomendaría un capital semilla para los estudiantes y mirar qué han realizado con dicho capital para que interactúen y se involucren en la parte empresarial y que demuestre que son capaz de sacar adelante una empresa así sea pequeña. Como interacción ha dado charlas para

expresar su experiencia, se recomienda que los docentes tengan empresa ya que si no lo aplica no se cuenta con las bases necesarias para compartir sus conocimientos. Unos empresarios han tenido mucho contacto con el Colegio Mayor ofreciendo servicios, aconsejaría que a los egresados no se los dejen solos, ofrecer un acompañamiento constante de la universidad, es algo muy importante, ya que eso lo que hace es que el egresado tenga mayor respaldo tanto tecnológico como de asesoramiento en este campo, lastimosamente la universidad no tiene ese programa ya que es lamentable que los egresados salgan solos a defenderse, por esto es importante implementar un programa, dándoles seguimiento. Y por último dice que es muy nula ya que ninguna universidad se ha acercado a la empresa.

- **Similitudes y diferencias encontradas en cuanto a las competencias aplicadas por los egresados de la Universidad del Cauca y la Universidad Colegio Mayor del Cauca.**

Tabla 1, Similitudes y diferencias egresados.

SIMILITUDES	DIFERENCIAS
<p>COMPETENCIAS GENERICAS</p> <p>Análisis y síntesis</p> <p>Se debe contar con la capacidad de llevar un correcto seguimiento y control de las funciones a realizar, debe observarse a tiempo los posibles problemas que puedan surgir y así mismo contar con planes de contingencia que mitiguen esos.</p> <p>Pensamiento crítico</p> <p>Ser autónomo en sus funciones y acciones, se debe tener un gran sentido de pertenencia con la</p>	<p>Según la percepción de los egresados de la Universidad Colegio Mayor del Cauca se hace mucho énfasis en:</p> <p>La Cooperación y trabajo en equipo pues definitivamente para que halla un buen cumplimiento de objetivos y crecimiento de una organización debe haber una buena unión, aportando ideas,</p>

organización y acto seguido con las funciones que se imponen, hay que buscar las mejores estrategias que nos lleven al cumplimiento de los objetivos.

Investigacion.

Estar en constante aprendizaje para así poder mejorar técnicas empresariales, detectar posibles problemas y hallar su solución.

Seguimiento de directrices, pues la mayoría de los entrevistados manifiestan que se deben seguir parámetros de los altos mandos y en materia de toma de decisiones son estos los encargados.

COMPETENCIAS ESPECIFICAS

- Liderazgo: contar con iniciativa y motivación creando un entorno en el que las personas quieran aportar todas sus capacidades, actitudes y habilidades a la organización.
- Emprendimiento
- Sentido de pertenencia con la empresa y sus respectivas funciones para así realizarlas de la mejor manera.
- Comunicación acertiva clientes/equipo de trabajo
- Constante innovación que ayuden a la mejora y crecimiento de la organización.
- Control, dirección, organización.
- Responsabilidad y concentración a la hora de laboral para que no ocurran posibles errores.
- Ser precavidos y contar con estrategias

guiados por un buen clima laboral, respeto y visión conjunta, de igual manera se emplean en gran medida las estrategias de contingencia que son de gran ayuda en caso de que falle algún proceso o ocurra algún imprevisto, pues estas ayudarán a la solución de dicho problema; por otra parte los entrevistados de la Universidad del Cauca hacen mucho énfasis en la competitividad, estar siempre a la vanguardia, guiarse por una constante dirección y control para el cumplimiento de los objetivos, realizar de la manera más óptima sus funciones parametrados por los altos mandos. Siguen prontamente las órdenes o directrices interpuestas por los superiores.

alternas de solución en caso de que ocurra algún problema.

- **Competencias en las que coinciden empresarios y egresados entrevistados, referente a las habilidades y competencias que consideran debe tener un administrador de empresas para desempeñarse de la mejor manera en una organización.**

Universidad del Cauca

Tabla 2, competencias que coinciden egresados y empresarios.

Egresados	Empresarios
Experiencia laboral y académica	Un administrador debe tener una visión amplia y hacer un estudio amplio de la empresa donde va a trabajar (dónde se ubica, cuál es su mercado, hacia donde se enfoca).
Poder de auto capacitación	
Estar dispuesto a ASUMIR riesgos y cambios	Ser líder por ser el guía de la empresa hacia sus objetivos.
Proactivo	
¿Tener valores, principios y calidad?	Tener buenos conocimientos financieros, contables y de mercado.
Líder	
Tener carisma	Mantenerse a la vanguardia
Dedicación	
Seriedad	Liderazgo.
Dar ejemplo a los empleados	
Amabilidad	
Emprendimiento	
Liderazgo.	

Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca.

Tabla 3, competencias que coinciden egresados y empresarios.

Egresados	Empresarios
Implementar estrategias para el crecimiento de la empresa	organización
Ser innovadores	misión empresarial
Calidad humana laboral y personal	experiencia
Líder inspirador	apertura al campo
Tener conocimientos de conceptos y actitudes administrativos	adaptarse a las necesidades del mercado y del cliente
Tener valores	humildad
Proactividad	liderazgo con ejemplo
Carismático	auto capacitación
Preparación continua	solución a problemas
Creatividad	planeación
Seguridad en sí mismo	productividad
Organización, planeación y ejecución.	optimo
Visionario	
colaborador	

- **Comparación entre el perfil profesional del administrador que requieren las empresas y el que forman las universidades en la ciudad de Popayán.**

Universidad del Cauca

Tabla 4, comparacion perfil esperado/ forman.

Requeridos por las empresas	Formados en las universidades
------------------------------------	--------------------------------------

Gran parte de los empresarios de la presente universidad más que experiencia, buscan personas que tengan una gran personalidad para afrontar situaciones bajo el ámbito empresarial como por ejemplo creatividad, empatía, liderazgo... además, viendo el carente conocimiento de egresados de la carrera de administración de empresa en el área contable y financiera, actualmente consideran demasiado importante contar con personal que tengan buenos conocimientos en ésta parte, resaltando que debe plasmar éstos conocimientos principalmente en softwares y herramientas digitales, siendo el más conocido Excel.

Algo también que se debe resaltar es que afirman que un administrador no debe quedarse solamente sentado en su sillón, debe ponerse en los zapatos de sus empleados, conocer muy bien las áreas y dar un ejemplo positivo a todos los que conforman la empresa u organización

En ésta parte los egresados de la presente universidad han sido bastante críticos respecto lo lograron aprender a lo largo de la carrera, ya que muchos consideran en que faltó fortalecer muchos conocimiento los cuales hoy en día son muy exigidos en el mundo laboral, como se mencionó en la columna izquierda, la parte de finanzas y contabilidad, ya que tener conocimientos y bases de éstos permiten mejorar el desempeño laboral y se tendrá muy en cuenta el curriculum si se cuenta con ésta habilidad.

Por la parte de conceptos y teorías administrativas gran número de éstos han visto las básico como lo son la científica, clásica, empowerment, entre otros... la cuál en su actual labor algunos de los entrevistados las aplican para desarrollar sus actividades de empleo y a su vez por el contrario otros omiten dichas apreciaciones y consideran importante usar sus propios conocimientos y estrategia

Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca

Tabla 5, comparacion perfil esperado/ forman.

Requeridos por las empresas	Formados en las universidades
<p>Por otro lado, los empresarios de la presente universidad destacan y consideran muy importante que todo administrador deber haber conocido o mejor dicho haber hecho un buen estudio previo de la empresa y como mencionaron “tener en cuenta cuál es su objetivo y la misión”, además de qué es fundamental que tenga experiencia acorde al tipo de empresa y el medio que se va a desempeñar, por ende, debe ser una persona que se adapte bastante a los cambios del mercado usando su poder de autocapacitación sin olvidar su lado y calidad humana.</p> <p>Aparte al tema es interesante expresar una frase dicha por un empresario “El verdadero administrador se conoce en la escasez porque en abundancia cualquiera administra”</p>	<p>En esta parte los egresados a pesar de también haber contado con un buen número de apreciaciones teórico-administrativas, la gran mayoría usan prácticamente conceptos como emprendimiento, competitividad...pero resaltan que gran parte de la formación fue muy teórica por lo que es recalcan que se debe usar principalmente la parte práctica ya que esto debería aporta en parte al tema del enfrentamiento real al momento de obtener un empleo y adentrarse al sector laboral.</p>

- Perfil del adminitrador según las universidades.

Universidad del cauca

Tabla 6, perfil administrador segun Universidad del Cauca..

FUNCIONES	CAPACIDADES	ACTITUD
<p>- Planeacion y control de los procesos o planes a desarrollar, estar en constante definicion de estrategias, innovacion en objetivos.</p> <p>- Seguimiento de directrices pues la administracion es muy burocratica entonces se rijen bajo las ordenes de los superiores.</p> <p>- Innovacion constante, desarrollo de nuevos servicios o productos logrando estar a la vanguardia.</p> <p>- control constante de las funciones a desarrollar teniendo sentido de pertenencia para realizarlas de la mejor manera.</p>	<p>Creatividad e innovacion</p> <p>Vision estrategica</p> <p>Capacidad de organizacion y direccion</p> <p>Investigacion y superacion constante</p> <p>Utilizar las tecnologias de informacion y comunicacion en la gestion</p> <p>Capacidad para manejar nuevas tecnologias</p> <p>Capacidad de liderazgo</p>	<p>-Liderazgo y comunicaci3n</p> <p>- Comportamiento activo y proactivo</p> <p>- dinamismo</p> <p>- aprendizaje continuo</p> <p>- flexibilidad</p> <p>- acatamiento directrices</p> <p>- sentido de pertenencia.</p>

UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DEL CAUCA

Tabla 7,perfil administrador segun Universidad Colegio Mayor del Cauca.

FUNCIONES	CAPACIDADES	ACTITUD
<p>- definicion de metas para el area</p> <p>- direccion y control de procesos.</p> <p>- evaluacion de control de funciones.</p> <p>-organizaci3n y direccion de equipos aportando conjuntamente logrando</p>	<p>- comunicaci3n acertiva</p> <p>- liderazgo</p> <p>- trabajo en equipo.</p> <p>- capacidad de organizaci3n.</p>	<p>- liderazgo</p> <p>- compromiso</p> <p>- aprendizaje continuo</p> <p>- calidez humana</p> <p>- responsabilidad</p>

asi el éxito de la organización. -elaboracion de estrategias y planes de contingencia que se puedan emplear cuando ocurran imprevistos.	- capacidad de planeacion .	
--	--------------------------------	--

8. CONCLUSIONES

- Se tiene como conclusión que la gran mayoría de los egresados actualmente prefieren usar principalmente conceptos como liderazgo, emprendimiento, dirección y control ya que hay una constante evolución de la administración.
- También aportan que es preferible usar aportes de 1, 2 o más teorías administrativas para así adaptarlo acorde al mercado y organización donde se labora.
- Gran parte de los egresados aplican los conceptos y/o teorías en gran medida dentro de la organización ya que de esta manera desarrollan mejor sus actividades.
- Unas respuestas curiosas es que unos egresados prefieren usar principalmente sus conocimientos adquiridos a lo largo de la empresa y sus experiencias laboral para desempeñarse dentro de su organización.
- Como requerimientos profesionales tanto egresados como empresarios expresan que un administrador principalmente deber saber ser líder, saber ser humano, ser innovador y estar a la vanguardia sabiendo tomar correctamente decisiones y saber delegar tareas
- Igualmente, tanto egresados como empresarios consideran muy importante que se fortalezcan áreas como finanzas, contabilidad, atención al cliente y el manejo de un segundo idioma.
- Los empresarios advierten que actualmente las personas no saben obedecer, no saben recibir órdenes, además de que la mayoría de las personas se estancan ante un problema si establecer más de una solución.
- Se puede concluir también que, según los empresarios, todos los administradores son

requeridos en todas las áreas de una empresa u organización pero para poder desempeñarse correctamente deben tener los conocimientos previos necesarios al área en dónde van a laborar.

- Además de esto, los empresarios afirman que cómo misión un administrador debe saber ser líder, generar cambios positivos en la organización, planear y prever cualquier imprevisto que se pueda presentar, ser eficiente, responsable, que sepa afrontar los cambios que puedan presentarse y planear estrategias que lleven a una organización a crecer mediante la constante planeación y control mitigando y buscando soluciones anticipadas a posibles obstáculos que eviten el cumplimiento de los objetivos.
- E igualmente, es muy importante qué cómo competencias requeridas por los empresarios, estos deben tener en cuenta cuál es su objetivo, la misión y la experiencia es fundamental en el medio que se va a desempeñar. Deben tener apertura al campo, adaptarse a las necesidades del cliente y también la humildad ya que con esta nos see acerca al cliente, a las personas, deben recordar ser humano y liderar con ejemplo.

9. RECOMENDACIONES

Se recomienda a las instituciones de educación superior establecidas en la ciudad de Popayán crear convenios con las distintas empresas en la actual ciudad, ya que de esta manera los estudiantes obtendrán experiencias para enfrentar el mundo laboral.

Igualmente, a estas instituciones es muy recomendable que fortalezcan áreas en cuanto a finanzas, contabilidad, sistemas e inglés, además de ser más prácticos que teóricos.

Siguiendo esta tendencia también se recomienda a las universidades realizar visitas con los estudiantes en las distintas empresas ubicadas en la ciudad de Popayán.

A los egresados se les recomienda tener un grado más alto de responsabilidad y estar dispuestos a los cambios del mercado para afrontar problemas de manera tal que busquen un número variado de soluciones.

A las empresas es recomendable igualmente que busquen la manera de vincularse con las universidades para realizar contrataciones con los estudiantes y así generar más empleo.

10. BIBLIOGRAFÍA

Libro

LÓPEZ CASTAÑO. Hugo. El Comportamiento de la Oferta y de la Tasa de Desempleo.
Bogotá: Escala, 2000. 129 p. (ISBN es opcional)

Capítulo o partes de un libro escrito por el mismo autor

SMITH, Gordon V. y PARR, Russell L. Marked and cost approaches.
En: Valuation of intellectual property and intangible asstes. 3 ed. New York: John Wiley,
2000. p. 175-2 14

Periódico Completo

EL PAÍS. Cali, 11, febrero, 2008. 4 sec c. 32 p. ISSN 0124 – 891X Artículo de un periódico
FERNÁNDEZ, Carlos F. Charlando con el médico: síndrome del tunen del Carpo, hay que dejar
descansar las manos. En: El Tiempo. Bogotá D.C. 26, septiembre, 2006, sec. 2.p. 2. col. 3-5

Publicación seriada

Revista Colombiana de Sociología. Bogotá D.C. Diciembre, 1997, vol. 3, no. 2. ISSN
0120-159X

Artículo de revista

CLIFFORD, Stepanie La nueva ciencia de la contratación. En: Gestión. Abril-mayo, 2007,

vol. 10 no. 2, p. 80-85

Congreso, conferencia o reunión

CONGRESO INTERNACIONAL DEL BARROCO IBEROAMERICANO. (3: 8-12, octubre, 2001: Sevilla, España).

Memorias. Sevilla: Universidad Pablo de Olavide, 2001. 130 p.

Documento o artículo presentado en congreso, conferencia o reunión

RESTREPO BOTERO, Dario Indalecio. El futuro de la descentralización: experiencias de quince años y perspectivas. EN. Encuentro Colombia Hacia la Paz (4: 18-20, julio: Ginebra, Valle). Memorias. Bogotá D.C.: luéd, 2003, p. 35-43

11. GLOSARIO

A

Análisis exhaustivo: Es la metodología de análisis que desmiembra o desglosa lo analizado para poder analizar por separado cada uno de sus componentes, tendiendo a lo mínimo, a la totalidad, hasta agotar las opciones disponibles. Raffino, María Estela (2019).

ASCOLFA: La Asociación Colombiana De Facultades De Administración, integra los programas de Administración de Colombia y busca orientar la práctica de la enseñanza en Administración con la coyuntura del entorno y las tendencias educativas del momento, en estrecha relación con el sector productivo del país.

B

Burocracia: Es la organización o estructura que es caracterizada por procedimientos centralizados y descentralizados, división de responsabilidades, especialización del trabajo, jerarquía y relaciones impersonales. Real Academia Española.

C

Carl Marx: fue un filósofo, economista, sociólogo, periodista, intelectual y militante comunista prusiano de origen judío. Camacho, Daniel (1991).

Competencias cognitivas: Son aquellas que se refieren a lo relacionado con el procesamiento de la información, esto es la atención, percepción, memoria, resolución de problemas, comprensión, establecimientos de analogías entre otras. Organización Estadounidense de y para Personas con Discapacidad Intelectual.

Controversia: Discusión de opiniones contrapuestas entre dos o más personas. Real Academia Española.

D

DOFA: Es una herramienta utilizada para la formulación y evaluación de estrategia. Generalmente es utilizada para empresas, pero igualmente puede aplicarse a personas, países, etc. Blade Media LLC

E

Empowerment: Es una técnica o herramienta que consiste en delegar, otorgar o transmitir poder, autoridad, autonomía y responsabilidad a los trabajadores o equipos de trabajo de una empresa para que puedan tomar decisiones, resolver problemas o ejecutar tareas sin necesidad de consultar u obtener la aprobación de sus superiores. EAE Business School.

Empresa líquida: Es aquella organización que, en lugar de esperar pasiva a los inminentes cambios, da un paso hacia adelante para subirse a la ola de la vanguardia. Esto implica equipos multidisciplinares, que se montan y desmontan según el proyecto; una formación continua; diferentes espacios de trabajo; perfiles polifacéticos en lugar de usuarios encasillados. eSail.

Epistemología: Es la rama de la filosofía que estudia el conocimiento, se ocupa de la naturaleza del conocimiento, de su posibilidad, alcance y base general. Honderich, Ted (2001).

Esbozo: E un plan o un modelo que luego hay que desarrollar. Por lo general se trata de algo vago o impreciso, ya que aún la forma y las características del trabajo final no han sido definidas. Pérez Porto, Julián y Gardey, Ana (2018).

Estudio cualitativo: Se basa en el diseño de una investigación, la recogida, interpretación y el análisis de información cualitativa (no estandarizada, no numérica). A partir de esta recogida, interpretación y análisis de la información se puede profundizar en los detalles de la misma. Coto Consulting.

G

Gestión gerencial: Es el proceso que consiste en guiar a las divisiones de una empresa hacia los objetivos fijados para cada una de ellas, mediante planes y programas concretos para asegurar el correcto desarrollo de las operaciones y de las actividades (planeamiento táctico), posibilitando que sus miembros contribuyan al logro de tales objetivos y controlando que las acciones se correspondan con los planes diseñados para alcanzarlos. Creative Common of Blogspot.

H

Habilidades blandas: Son habilidades asociadas con la personalidad y naturaleza del individuo tales como: capacidad de liderazgo, relaciones interpersonales y actitud positiva. J. Solís, Joseph.

I

Inteligencia emocional: Es un constructo que nos ayuda a entender de qué manera podemos influir de un modo adaptativo e inteligente tanto sobre nuestras emociones como en nuestra interpretación de los estados emocionales de los demás. Este aspecto de la dimensión psicológica humana tiene un papel fundamental tanto en nuestra manera de socializar como en las estrategias de adaptación al medio que seguimos. Goleman, D, (1996-98).

J

Jerarquía: es una estructura que se establece en orden a su criterio de subordinación entre personas, animales, valores y dignidades. Tal criterio puede ser superioridad, inferioridad, anterioridad, posterioridad, etc.; es decir, cualquier cualidad categórica de gradación agente que caracterice su interdependencia. Real Academia Española.

M

Marketing: Es el conjunto de procesos e instituciones que permiten crear, comunicar y entregar ofertas de intercambio de bienes y servicios, las cuales tienen un valor para clientes, empresas y la sociedad en general. Raffino, María Estela (2019).

Método inductivo: Es un método que se basa en la observación, el estudio y la experimentación de diversos sucesos reales para poder llegar a una conclusión que involucre a todos esos casos. Raffino, María Estela (2019).

Metodología cualitativa: Proporciona una metodología de investigación que permita comprender el complejo mundo de la experiencia vivida desde el punto de vista de las personas que la viven (Taylor y Bogdan, 1984).

P

Paradigma: Sinónimo de “ejemplo” o para hacer referencia a algo que se toma como “modelo”. Porto, Julián Pérez y Merino, María (2008).

Percepción: La percepción es el mecanismo individual que realizan los seres humanos que consiste en recibir, interpretar y comprender las señales que provienen desde el exterior, codificándolas a partir de la actividad sensitiva. Raffino, María Estela (2019).

PHVA: Tiene como propósito permitir a las empresas una mejora integral de la competitividad, de los productos ofrecidos, mejorado permanentemente la calidad, también le facilita tener una mayor participación en el mercado, una optimización en los costos y por supuesto una mejor rentabilidad. Sánchez Moreno, Yuli Paola (2017).

S

Subyacente: Se vincula a permanecer oculto o debajo de alguna cosa. Porto, Julián Pérez y Merino, María (2014).

T

Teoría científica: Se debe al intento de aplicar los métodos de la ciencia a los problemas de la administración, con el fin de alcanzar elevada eficiencia industrial. Los principales métodos científicos aplicables a los problemas de la administración son la observación y la medición. H.

Alexander (2016).

Teoría clásica: Se distinguía por el énfasis en la estructura y en las funciones que debe tener una organización para lograr la eficiencia. Gutiérrez Chambi, Daniela (2014).

Teoría contingencial: Enfatiza que no hay nada absoluto en las organizaciones o en la teoría administrativa, ya que todo depende del enfoque contingente, toda vez que existe una relación funcional entre las condiciones del ambiente y las técnicas administrativas apropiadas para el alcance eficaz de los objetivos de organización. Mejía Ovando, Rocío (2009).

Teoría de sistemas: afirma que las propiedades de los sistemas no pueden separar sus elementos, ya que la comprensión de un sistema se da sólo cuando se estudian globalmente, involucrando todas las interdependencias de sus partes. Zamudio mata, Ramón Michael (2005).

Teoría X/Y: Teoría X: Está basada en el antiguo precepto del garrote y la zanahoria y la presunción de mediocridad de las masas, se asume que los individuos tienen tendencia natural al ocio y que, como el negrito del batey (la canción), el trabajo es una forma de castigo o como dicen por ahí «trabajar es tan maluco que hasta le pagan a uno», lo cual presenta dos necesidades urgentes para la organización: la supervisión y la motivación. Teoría Y: Los directivos de la Teoría Y consideran que sus subordinados encuentran en su empleo una fuente de satisfacción y que se esforzarán siempre por lograr los mejores resultados para la organización, siendo así, las empresas deben liberar las aptitudes de sus trabajadores en favor de dichos resultados. López, Carlos (2001)

Transversalizar: Consiste en introducir un tema en la vida diaria para abordarlo posteriormente de forma permanente. Mientras tanto, la interdisciplinariedad o interinstitucionalidad consiste en asumir un tema en forma eventual para resolver algún problema de manera puntual. Solano, David (2014).

U

Utilidad intrínseca: Es aquello que es esencial a algo. Navarro, Javier (2015)

12. ANEXOS

Anexo 1.

Formato Entrevista dirigida a los egresados de las universidades a investigar.

- ¿Se guía usted por alguna(s) teorías administrativas para ejercer su gestión gerencial o su labor administrativa o sus funciones? ¿Cuáles son? ¿En qué las aplica?
- ¿Cuál es la percepción que tiene con respecto a la pertinencia de los conceptos y teorías administrativas en su aplicación en la organización donde labora?
- ¿En qué medida se aplican dichas apreciaciones teóricas en las diferentes áreas de la organización?
- ¿En qué medida la organización ejecuta estas apreciaciones teóricas y sus aplicaciones en los diferentes niveles organizacionales?
- ¿De acuerdo a su experiencia profesional cual es el perfil del administrador que se requiere en las organizaciones donde ha laborado? y en que empresas y sectores ha trabajado?
- ¿En qué cargos u ocupaciones requiere la organización administradores de empresas? ¿Qué características o competencias específicas debe tener el administrador para ejercer efectivamente estas ocupaciones?
- ¿Cree usted que el administrador de empresas debe ser un agente transformador de las organizaciones o esta función debe ser propia de otras profesiones? ¿De cuáles? ¿En general, cuál sería la misión de un administrador de empresas en las organizaciones?
- ¿Cuáles serían las necesidades de formación que tienen para el desarrollo eficiente de sus funciones o que le permita un mejor desempeño laboral, o crecimiento profesional?

Anexo 2.

Formato Entrevista dirigida a los empresarios y jefes inmediatos de los egresados de las universidades investigadas.

- ¿Cuáles son las competencias, habilidades o capacidades que debe tener un administrador de empresas? ¿Cuáles de estas son las que más requiere su empresa?
- ¿La gestión gerencial y operativa de la empresa se desarrolla conforme a algunas teorías administrativas? ¿A cuáles? ¿Podría ilustrar con ejemplos prácticos de su organización?
- ¿De acuerdo a la naturaleza de su empresa ha identificado requerimientos especiales de formación para los administradores de empresas? ¿Cuáles? ¿Para realizar qué tareas o funciones?
- ¿Se guía usted por alguna(s) teorías administrativas para ejercer su gestión gerencial o su labor administrativa? ¿Cuáles son? ¿En qué las aplica?
- ¿En qué medida la empresa fomenta estas apreciaciones teóricas y sus aplicaciones para generalizarlas en la organización?
- ¿La alta dirección de la empresa se guía por alguna(s) teorías administrativas para ejercer su gestión gerencial o su labor administrativa? ¿Cuáles son? ¿En qué las aplican?
- ¿En qué medida la organización ejecuta estas apreciaciones teóricas y sus aplicaciones en los diferentes niveles organizacionales?
- ¿Podría usted describir el perfil profesional del administrador de empresas que requiere la empresa?

- ¿En qué aspectos organizacionales la empresa ha experimentado cambios o transformaciones significativas en los últimos cinco años? ¿En qué han consistido? ¿Qué beneficios han traído?
- ¿Qué cambios o transformaciones significativas requiere la empresa en los próximos cinco años? ¿En qué consistirían? ¿Qué resultados se esperan?
 - ¿En qué cargos u ocupaciones requiere la organización administradores de empresas?
 - ¿Qué características o competencias específicas debe tener el administrador para ejercer efectivamente estas ocupaciones?
- ¿Cree usted que el administrador de empresas debe ser un agente transformador de las organizaciones o esta función debe ser propia de otras profesiones? ¿De cuáles? ¿En general, ¿cuál sería la misión de un administrador de empresas en su organización?
- ¿En qué áreas o funciones o cargos u ocupaciones la empresa requiere personal especializado y en qué niveles de educación?
- ¿Cuáles han sido sus experiencias de interacción con las universidades como empresario?
- ¿Qué resultados ha obtenido? ¿Qué recomendaciones le daría a las universidades para mejorar la interacción con el sector empresarial?

