

**SITUACIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS DEL PROGRAMA DE
ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS.**

PROYECTO DOCENTE

**DIANA PATRICIA WALTEROS
HÉCTOR MANUEL JÁTIVA GARCÍA
DIRECTORES**

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA
CENTRO DE INVESTIGACIONES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS ADMINISTRATIVAS Y
CONTABLES**

**SITUACIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS DEL PROGRAMA DE
ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS.**

PROYECTO DOCENTE

ASISTENTE DE INVESTIGACION

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA

CENTRO DE INVESTIGACIONES

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS ADMINISTRATIVAS Y
CONTABLES PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS**

BOGOTA, D.C., DICIEMBRE DE 2007

TABLA DE CONTENIDO

	Pag
Introducción	4
Formulación del Problema	9
Sistematización del problema	9
Justificación	10
Marco Teórico	12
Objetivos generales y específicos	51
Marco metodológico	52
Lista de Referencias	55
Anexos	60

Introducción

La sociología tiene por objeto el estudio de los hechos sociales y según Durkheim, se consideraría entre otros, como hecho social el fruto de la acción múltiple y simultánea de los individuos (Picó & Sanchis, 1996), actualmente la profesión es definida como un grupo de individuos de una disciplina quienes se adhieren a patrones éticos establecidos por ellos mismos; que son aceptados por la sociedad como los poseedores de un conocimiento y habilidades especiales obtenidos en un proceso de aprendizaje muy reconocido y derivado de la investigación, educación y entrenamiento de alto nivel, y están preparados para ejercer este conocimiento y habilidades en el interés hacia otros individuos (Fernández, 2001).

El concepto de profesión ha estado ligado a la evolución y desarrollo de las sociedades y desde esta óptica, Wilensky (Citado por Rodríguez y Campos, 2004) establece que la profesión es una forma especial de organización ocupacional basada en un cuerpo de conocimiento sistemático adquirido a través de una formación escolar, y establece que una actividad pasa a ser considerada profesión cuando supera las cinco etapas del proceso de profesionalización, en donde el trabajo se convierte en una ocupación de tiempo integral como consecuencia de la necesidad social del surgimiento y ampliación del mercado de trabajo, se crean escuelas para el adiestramiento y formación de nuevos profesionales, se constituye la asociación profesional en donde se definen los perfiles profesionales; se reglamenta la profesión

asegurando así el monopolio de competencia del saber y de la práctica profesional; y se adopta un código de ética con la intención de preservar así a los genuinos profesionales.

Visto el trabajo como ocupación de tiempo integral, y consecuencia de la necesidad social del surgimiento y ampliación del mercado laboral, los egresados de los programas de educación superior constituyen un grupo objeto de estudio en el sentido de establecer elementos de desigualdad frente a lo expuesto por Millerson (Citado por Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior –ANUIES-, 1998) quien definió que toda profesión debe cumplir algunas características que permitan medir el grado de profesionalización de las diferentes ocupaciones, ya que los profesionistas deberían tener un sueldo elevado, un estatus social alto y autonomía en su trabajo.

Dentro de la sociología de las profesiones, algunos autores como Freidson y Elliot hacen referencia al tema de ingresos profesionales en forma superficial, señalándolo como una de las características de una profesión, el cual se ha constituido como uno de los elementos que ha contribuido a la adquisición de un estatus económico y social de los grupos profesionales. En este sentido, el estudio de los ingresos profesionales puede ser abordado desde la perspectiva de otros campos temáticos, tales como: economía de la educación, de la estratificación social, teoría social y el mercado de trabajo, entre otros (Fernández, 2001).

El programa profesional Universitario en Administración y Finanzas en la Corporación Universitaria Iberoamericana (En adelante C.U.I), tiene una trayectoria de más de una década en el entorno académico y empresarial del país; el Consejo Superior de la Corporación, crea el programa de pregrado en Administración y Finanzas, mediante acuerdo No. 026 de febrero de 1994 (Corporación Universitaria Iberoamericana, 2004).

El programa académico ha venido funcionando ininterrumpidamente y para la fecha, ya cuenta con 296 profesionales en Administración y Finanzas, graduados entre 1999 y 2005 ejerciendo la profesión en diversos tipos de organizaciones.

Se crea el Sistema de Seguimiento de Egresados “SSE” (C.U.I, 2004), con el fin de entre otras actividades, llevar a cabo la actualización de la base de datos de los egresados del programa, conocer acerca de la incorporación de los mismos al mercado laboral, la continuidad en el proceso de formación y la percepción acerca de la calidad del programa.

Se solicitó al Centro de Iberoamericano de Consultoría Empresarial (En adelante CICE), las acciones adelantadas a través del SSE, antecedentes de la creación, conformación de la asociación de egresados del programa de Administración y Finanzas, existencia de bases de datos y demás antecedentes que reposen; obteniendo como respuesta, que existe una base de datos no actualizada y que comprende el 65% de los egresados, que las relaciones con los egresados ha sido mínima y que existe la Asociación de egresados del Programa pero que en la actualidad su actividad no es tan evidente.

Los resultados obtenidos hasta el momento por el “SSE” evidencian que no es posible determinar la realidad de la situación laboral de los egresados del programa de Administración y Finanzas como grupo social con el fin de establecer elementos de desigualdad que permitan medir el grado de profesionalización de los egresados del programa, su estatus, y autonomía en su trabajo entre otras variables contempladas por la sociología de las profesiones.

Los lineamientos y objetivos establecidos por el “SSE” de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, no se vienen cumpliendo de manera adecuada y la falta de información actual y sistematizada del seguimiento a los egresados del programa, demuestra una debilidad frente al alcance de políticas y estrategias de seguimiento.

Desde una perspectiva administrativa, el no contar con la información suficiente acerca de la situación laboral y condiciones de trabajo de los egresados del programa, evidenciaría la carencia por parte del programa de la implementación de la *función de control*, entendida esta como la fase del proceso administrativo, que mide y evalúa el desempeño (Chiavenato, 1999); desde la sociología de la profesiones en la relación entre Estado y profesión, Light (Citado por Pacheco y Díaz, 1997) habla igualmente de *modelos de control*, basado en el supuesto de que dicha relación va mas allá de la simple relación de mercado entre empleadores y empleados, o productores y consumidores y plantea la relación dentro de un marco político donde los grupos involucrados se encuentran en un proceso continuo y constante de

balanceo de poderes. En este sentido, la relación profesión y Estado y, por tanto, el modelo de control, se establece sobre dos ejes.

Uno en el cual el concepto de dominio establecido por Freidson (Citado por López, 1999), determina el control no solo sobre su propio trabajo técnico sino también sobre los aspectos financieros, las estructuras institucionales, los poderes alternos, el carisma cultural, e incluso, la construcción de la realidad social y el segundo eje gira en torno a la ubicación de los profesionales en el mercado laboral, en donde se conjugan criterios político-sociales y económicos.

Las universidades como generadoras y transmisoras de conocimiento, por el carácter de servicio público que tiene la educación y por la función social que desarrollan en beneficio de la sociedad, tienen implícitamente el alto compromiso de asegurar procesos de calidad y entre otras estrategias para darle alcance a dichos procesos de calidad, es necesario realizar seguimiento a los egresados con el fin de contrastar el ejercicio profesional con el perfil de formación del estudiante.

Frente a estas necesidades desde hace unas décadas se llevan a cabo estudios sobre egresados al nivel de educación superior, en los que generalmente se busca describir características sobre la inserción al mercado y desempeño laboral, con el fin de evaluar y retroalimentar los programas educativos de los cuales han salido (Navarro, 1988).

Se hace relevante poner en operación el SSE del Programa de Administración y Finanzas, que permita realizar la función de control y aseguramiento de la calidad, que trabaje de forma continua, sistemática,

rigurosa y periódica, con el fin de obtener datos e información que permitan la elaboración de planes de mejoramiento y levantamiento de panoramas de sus egresados.

En respuesta a lo anteriormente expuesto, sería relevante llevar a cabo la caracterización de la situación laboral de los egresados del programa de Administración y Finanzas que permita recoger evidencia del grupo social que conforman los egresados para medir el grado de profesionalización, su estatus, y autonomía en su trabajo entre otras variables contempladas por la sociología de las profesiones y entendidas en este proyecto como indicadores de la situación laboral de un egresado.

Con base en lo anteriormente expuesto el presente proyecto se formula la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es la situación laboral de los egresados entre 1999 y 2005 del programa de Administración y Finanzas de la Corporación Universitaria Iberoamericana?

De la pregunta anterior se desprenden las siguientes subpreguntas que la complementan: ¿Cuál es el comportamiento de ocupación laboral de los egresados del Programa de Administración y Finanzas de la C.U.I? ¿Cuál es la tasa de desempleo abierto de los egresados del Programa de Administración y Finanzas de la C.U.I?, ¿En qué actividades económicas están activos laboralmente los egresados del Programa de Administración y Finanzas de la C.U.I?, ¿Qué cargos laboralmente desempeñan los egresados del Programa de Administración y Finanzas de la C.U.I?, ¿En qué niveles de la organización se ubican los egresados del Programa de Administración y Finanzas de la C.U.I?,

¿Cuál es el promedio de ingresos de los de los egresados del Programa de Administración y Finanzas de la C.U.I?

Para la mejora y actualización permanente de los planes y programas de estudio de las instituciones de educación superior, se deben tener en cuenta los estudios de egresados, estos constituyen una herramienta básica en la definición de políticas de desarrollo y mejoramiento continuo institucional.

El gobierno nacional respecto de la relación Estado - Profesión a través de sus entes de regulación, vigilancia y control, plantea en materia de educación superior, políticas de seguimiento de egresados con el fin de alcanzar parámetros de calidad, es así como el Consejo Nacional de Acreditación (En adelante CNA), determina como indicadores “a) Existencia de registros completos y actualizados, sobre ocupación y ubicación profesional de los egresados del programa, b) Grado de correlación existente entre la ocupación y ubicación profesional de los egresados y el perfil de formación del programa, c) Apreciación de los egresados, empleadores y usuarios externos sobre la calidad de la formación recibida en el programa (Consejo Nacional de Acreditación, 1993, pp110), estos lineamientos se establecen a través de normas que si bien pueden ser sujetas de modificación, atienden estos principios básicos del seguimiento a egresados y que en la actualidad están reguladas mediante el decreto 2566 del 10 de septiembre de 2003, que reglamenta las condiciones mínimas de calidad y demás requisitos para el ofrecimiento y desarrollo de programas académicos de educación superior y en especial en su artículo 14 donde establece, que la institución deberá demostrar

la existencia de políticas y estrategias de seguimiento a sus egresados, las cuales permitan valorar el impacto social del programa y el desempeño laboral de los mismos para su revisión y reestructuración, cuando sea necesario, además de facilitar el aprovechamiento de los desarrollos académicos en el área del conocimiento por parte de los egresados y la estimulación del intercambio de experiencias profesionales e investigativas.

La investigación propuesta busca, mediante la aplicación del método científico, determinar la situación laboral del egresado del Programa de Administración y Finanzas de la C.U.I., lo cual permitirá una retroalimentación para disminuir la brecha entre la teoría formativa y la práctica empresarial o las necesidades del mercado.

Frente a una realidad cambiante, producto de una era de las organizaciones donde la velocidad predomina, la incertidumbre y el riesgo son el día a día y frente a los desafíos que trae consigo el siglo XXI, se requiere que desde las instituciones de formación profesional, se desarrollen estrategias de control a los procesos de formación de profesionales en una disciplina y por otra parte seguimiento a las personas profesionalizadas (egresados al servicio de la comunidad), de quienes se espera, contribuyan al desarrollo local, nacional e internacional atendiendo el perfil de formación.

El control como función administrativa y resultado de la relación Estado profesión, se convierte en una obligación frente a la satisfacción de la sociedad respecto del grupo social que conforman los egresados.

El egresado hace parte de la comunidad educativa y no contar con un contacto permanente, presenta una debilidad frente al proceso que desarrolla el programa de Administración y Finanzas, ya que su aporte sería importante en la búsqueda de la excelencia en el desarrollo de la Misión y Visión; de hecho sería una fuente natural de información frente al grado de satisfacción, que tiene de su proceso de formación y su ejercicio profesional en el mercado laboral.

Es necesario, actualizar la información del egresado del Programa de Administración y Finanzas y establecer su situación en el mercado laboral, lo cual retroalimentará los procesos de formación que se adelantan y se podrán formular estrategias y realizar acciones de mejoramiento continuo a través de la información recolectada, debidamente procesada, analizada y sistematizada de manera rigurosa.

Con el fin de responder las preguntas de investigación a continuación se realizará una breve revisión del concepto de organización y el de administración, posteriormente se expondrán las teorías administrativas, para continuar con la historia de la administración como profesión en Colombia, así como una breve caracterización de la formación del administrador en el país, finalizando con la revisión del concepto de estudio de egresados y su importancia para la investigación.

La sociedad del mundo actual no se concibe sin las organizaciones; el hombre nace, crece, se forma, se desarrolla, trabaja, se recrea, se mantiene y muere al interior de las mismas; el hombre depende de las organizaciones, las

cuales pueden ser con animo de lucro o denominadas empresas y de naturaleza gratuita; igualmente son extremadamente heterogéneas y diversificadas, variando su tamaño, estructura y con objetivos diferentes.

El hombre desde su origen, una vez que aborda desafíos superiores a su capacidad individual, siente la necesidad de asociarse, logrando resultados más eficaces y eficientes; inicialmente la asociación del hombre, como proceso social, le permite el desarrollo de variados trabajos, cuyo fin primordial era la satisfacción de necesidades básicas, tales como proveerse de alimento, vestido, protección, procreación, supervivencia y conservación de la especie, entre otras; estos procesos sociales generan, fenómenos como la división del trabajo, el concepto de propiedad privada y la división de clases sociales, de la misma manera aparece en relación con estos fenómenos la administración.

La palabra administración, proviene del latín ad (dirección, tendencia) y minister (subordinación u obediencia), y significa cumplimiento de una función bajo el mando de otro; estos es prestación de un servicio a otro (Chiavenato, 2003); este significado se ha venido ampliando para dejar atrás el mero hecho de distribuir o asignar unas tareas con responsabilidad individual en un colectivo y hoy concebirla desde una conceptualización más agresiva y actual, como la llamada a interpretar desde un enfoque integral y/o sistémico, la misión, objetivos, filosofía, políticas y estrategias de la organización y llevarlas a través de un accionar al cumplimiento de las metas en procura de darle alcance a la visión, enmarcado todo este proceso en las funciones de planear, organizar, dirigir y controlar, todos los esfuerzos realizados en todas las áreas y

todos los niveles de la organización y cuyo fin último, es el de mejorar la calidad de vida del hombre y su entorno.

La Teoría de las Organizaciones (TO) es el campo del conocimiento humano que se ocupa del estudio de las organizaciones en general, (Chiavenato, 2003).

La organización actual comprende una compleja serie de cambios, incertidumbres y operaciones o procesos en el adecuado uso de los recursos físicos, materiales, tecnológicos y financieros, requiriendo por ende de la administración a través de un conjunto de personas distribuidas en los diferentes niveles.

La Teoría General de la Administración (TGA) es el campo del conocimiento humano que se ocupa del estudio de la administración en general independiente de si ésta se aplica en las organizaciones con ánimo de lucro (empresas) o en aquellas que no lo tienen (Chiavenato, 2003), propone desarrollar la habilidad conceptual, fortalecida en el desarrollo de habilidades humanas y técnicas, que le permitan al hombre racionalizar procesos organizacionales complejos, definiendo situaciones a través de la efectiva y eficiente toma de decisiones y cuyas aplicaciones prácticas, se desarrollan en las diferentes disciplinas especializadas de la administración.

Se hace necesario para entender la TO, enmarcarla históricamente en la evolución de la administración; desde la antigüedad ésta ha recibido distintos aportes: Los egipcios reconocieron la necesidad de planear, organizar y

controlar, la descentralización en la organización, el reconocimiento de órdenes escritas y el apoyo en el staff.

En el código de Hamurabi en Babilonia, se estableció el salario mínimo y el reconocimiento de que la responsabilidad no puede ser transferida, Nabucodonosor en Babilonia, hacia el año 600 A. C. planteaba el control de la producción e incentivos salariales, Mencius en China, 500 A. C. establecía la necesidad de sistemas y estándares (George, 1974).

Los filósofos griegos, se preocuparon profundamente por los problemas inherentes a la política, la sociedad, el gobierno y las relaciones del hombre con el estado, entre otros; Sócrates aporta el enunciado de “la universalidad de la administración. Platón posteriormente enuncia el principio de la especialización y Aristóteles, discípulo del anterior, en su libro la Política, estudia la organización del Estado” (George, 1974 pág 60).

Al igual que las corrientes filosóficas, han existido otras fuentes de influencia para la administración; la organización eclesiástica por ejemplo en el transcurso de los siglos estructuró su organización de forma jerárquica, simple y eficiente (Chiavenato, 2003).

La organización militar también ha influido en el desarrollo de las teorías de la administración. La organización lineal por ejemplo, tiene sus orígenes en la organización militar de los ejércitos de la antigüedad. De la misma forma se puede decir de principios como la unidad de mando, la escala jerárquica y la autoridad delegada; que toman especial relevancia teórica y practica en las teorías clásicas de la administración (George, 1974).

Si bien la evolución histórica de la teoría administrativa fue lenta y solo a partir del surgimiento de desarrollos científicos y tecnológicos, se generan cambios trascendentales e inesperados; inicialmente es con la Revolución Industrial que se fortalece el estudio y la investigación de las organizaciones como objeto de conocimiento (Terry, 1984).

A partir de 1.776, con la invención de la maquina de vapor y su posterior aplicación en la producción, una nueva concepción del trabajo modificó por completo la estructura social y comercial, provocando profundos y rápidos cambios en el orden económico, político y social. El periodo comprendido entre 1.780 a 1.860, definido como la primera revolución industrial, se caracterizó por los procesos de mecanización de la industria y la agricultura, la aplicación de fuerza motriz a la industria, el desarrollo del sistema fabril y el auge de los transportes y las comunicaciones. Con todos estos aspectos se configuro, cada vez más, un progresivo control capitalista sobre casi todos los ramos de la actividad económica.

A partir de 1.860, la revolución industrial entró en una segunda fase, aún más profunda y acelerada que la anterior; caracterizada por la sustitución de insumos, básicamente el hierro por el acero, el vapor por la electricidad y los derivados del petróleo, el creciente dominio de la industria por la ciencia, el desarrollo de nuevas formas de organización capitalista y el nacimiento de fuertes grupos financieros, bancarios y crediticios (Koontz & Weich, 1994).

De forma general se puede afirmar que de la tranquila producción artesanal se pasó con gran rapidez al régimen de producción fabril; de esta

forma la mecanización de los procesos condujo a definida división del trabajo y a la búsqueda de la simplificación de operaciones, hizo que los oficios tradicionales fueran reemplazados por tareas semiautomatizadas y repetitivas. La revolución industrial dio lugar al contexto económico, político y social a partir de los cuales se iniciaría la teoría Clásica de la administración y con ella, el desarrollo progresivo y acelerado de las teorías administrativas.

El significado y contenido de la administración experimentan una gran profundización en las diversas corrientes teóricas involucradas en su desarrollo.

La teoría general de la administración comenzó con lo que se denomina énfasis en las tareas o actividades ejecutadas por los obreros en las fábricas; esta es la teoría de la administración científica de Taylor. Posteriormente la teoría se dirigió hacia los problemas de la estructura organizacional, con los postulados de la escuela clásica de Fayol y la teoría burocrática de Weber.

Es claro que con los desarrollos industriales que dieron paso al sistema fabril e industrial, las teorías administrativas se preocuparon, en principio, más por lograr acentuados desarrollos en los procesos, la producción y la eficiente utilización de los nuevos recursos. En esta etapa el factor humano se consideró como uno mas de los recursos necesarios para el proceso productivo; en principio se requería de los obreros una alta capacidad de trabajo, involucrándolos en procesos nuevos para ellos en largas y extenuantes jornadas de trabajo.

En este inicio de la administración Taylor planteaba en su teoría de la Administración Científica, elementos de aplicación tales como: estudio de

tiempos y estándares de producción, supervisión funcional, estandarización de herramientas e instrumentos, planeación de tareas y cargos, principio de excepción, utilización de la regla de calculo e instrumentos destinados a economizar tiempo, fichas de instrucciones, incentivos de producción por la ejecución eficiente de las tareas y el diseño de la rutina de trabajo; en el principio de excepción consideraba que las decisiones más frecuentes deben convertirse en rutina y delegarse a los subordinados, en tanto que los problemas más graves e importantes se dejan a mandos superiores. (Chiavenato 2003).

Según Taylor, la gerencia adquirió nuevas atribuciones y responsabilidades descritas en cuatro principios: Principio de Planeación, consistente en sustituir la improvisación mediante la planeación del método; Principio de Preparación, consistente en seleccionar científicamente a los trabajadores de acuerdo con sus aptitudes, prepararlos y entrenarlos; Principio de Control, controlar el trabajo para cerciorarse de su ejecución y Principio de Ejecución, distribuir diferencialmente las atribuciones y las responsabilidades para la ejecución del trabajo (Chiavenato, 2003).

Fayol en su teoría clásica de la administración concibe que toda empresa debe ser dividida en seis grupo o funciones: Funciones Técnicas o relacionadas con la producción, Funciones Comerciales o relacionadas con la compra y venta, Funciones Financieras relacionadas con la búsqueda y gerencia de capitales, Funciones de Seguridad relacionadas con la preservación y protección de los bienes y personas, Funciones Contables relacionadas con los

inventarios, registros, balances, costos y estadísticas y Funciones Administrativas, relacionadas con la coordinación y sincronización de las demás funciones de la empresa y por encima de ellas; las funciones administrativas abarcan los elementos de la administración, es decir las funciones del administrador: Planear, Organizar, Dirigir, Coordinar y Controlar (Fayol, 1950).

La teoría clásica de Fayol, articula las posiciones de la organización a partir de la jerarquía o cadena escalar, fundamentada en el principio de unidad de mando en el que cada empleado debe reportar solo a un superior y que en la estructura empresarial, estaría el presidente, director, gerente, jefe y supervisor; los aspectos organizacionales se analizan desde arriba hacia abajo o de la dirección a la ejecución y del todo a las partes (de la síntesis al análisis) (Chiavenato, 2003).

La reacción humana surgió con el énfasis en las personas, a través de la teoría de las relaciones humanas, más tarde ampliada por las teorías del comportamiento y la teoría del desarrollo organizacional. Con el enfoque humanístico, la preocupación por la máquina y por el método de trabajo, por la organización formal y los principios de administración aplicables a los aspectos organizacionales, ceden prioridad a la preocupación por el hombre y su grupo social: de los aspectos técnicos y formales se pasa a los aspectos psicológicos y sociológicos. El desarrollo del enfoque humanístico de la administración, tuvo su origen en la década de los treinta, con la teoría de las relaciones humanas, y gracias al desarrollo de las ciencias sociales, esencialmente la psicología del trabajo. Se entiende su surgimiento y desarrollo gracias a los múltiples cambios

generados por la gran depresión de los años treinta, la cual puso de relieve la urgente necesidad de replantear los procesos productivos, tendiente a conciliar y armonizar las dos funciones básicas de la organización industrial: la función económica, encaminada a la producción de bienes o servicios para garantizar el equilibrio externo, y la función social, dirigida a proveer satisfacción a sus participantes para lograr el equilibrio interno. De esta forma se da paso a una nueva cultura organizacional y administrativa, la cual no limita el desarrollo de las personas, ni detiene el desarrollo científico y tecnológico.

La mayor complejidad de las organizaciones y el surgimiento de nuevas tecnologías, dió paso a las teorías neoclásica y sistémica de la administración, perfeccionadas por la teoría contingente. La teoría neoclásica surgió de la necesidad de utilizar los conceptos básicos y relevantes de la teoría clásica; el punto fundamental de la teoría neoclásica es definir la administración como una técnica social básica (Chiavenato, 2003). Esto conlleva para el administrador, la necesidad de conocer, además de los aspectos técnicos y específicos de su trabajo, también los aspectos relacionados con la dirección de personas de las organizaciones. De esta forma se enfatiza en las funciones de la administración: planeación, organización, dirección y control.

La teoría general de sistemas, una perspectiva integradora de la ciencia moderna surgida de la biología, ha tenido un gran impacto en la teoría organizacional. Su principio básico es entender la organización como un todo unitario, compuesto por dos o más partes, componentes o subsistemas interdependientes y delineados por los límites de entorno o suprasistema

(Konntz, 1994). Las organizaciones se consideran sistemas abiertos; ellas hacen parte de una sociedad mayor, están constituidas por partes menores interdependientes entre sí. En este sentido se evidencia que el enfoque sistémico de la administración, trajo una fantástica ampliación en la visión de los problemas organizacionales, en contraposición al antiguo enfoque de los sistemas cerrados.

El enfoque contingente de la administración destaca que no se alcanza la eficacia organizacional siguiendo un modelo único y exclusivo; en este sentido los estudios recientes sobre las organizaciones, cada vez más complejas, han determinado que la estructura de una organización y su funcionamiento son dependientes de su interrelación con el ambiente externo. De esta forma los aportes más significativos al desarrollo de la teoría general de la administración lo constituye la identificación de las variables que producen mayor impacto en la organización, como son el ambiente y la tecnología.

Las últimas tres décadas del siglo pasado representaron el desarrollo y la internacionalización de las actividades empresariales, lo cual se constituye un imperativo constante por la disponibilidad y calidad de los recursos como factor determinante de la competitividad y la productividad, sumado a la gestión de personas que enriquecen los procesos.

De manera complementaria la teoría y la práctica administrativa han tenido que responder a los cambios del medio como resultado de las exigencias del entorno, de la tecnología y de la competencia creciente, surgiendo un sin número de corrientes administrativas y tendencias de gerencia todas validas en

sus aplicaciones y resultados y comúnmente dirigidas a la búsqueda de la eficacia y la eficiencia empresarial, que aseguren y garanticen la vida futura de la organización.

En este marco se entiende la administración como factor clave e imprescindible para la existencia, desarrollo y éxito de las organizaciones y el logro eficaz de sus objetivos, configurándose como una de las áreas más complejas del conocimiento humano (Chiavenato, 2003). El mundo, las necesidades del hombre y las organizaciones ofrecen grandes desafíos.

La teoría administrativa, y aun la practica, se ha visto nutridas de múltiples aportes de otras disciplinas; inicialmente de las ciencias de la ingeniería, posteriormente se evidenció la insuficiencia teórica de la administración científica y clásica con la influencia de disciplinas como la antropología, sociología y especialmente la psicología, todas ellas tendientes a explicar los fenómenos humanos de las organizaciones, los factores motivacionales y la incidencia del ambiente social; luego los progresivos alcances en las áreas de ingeniería de sistemas, contabilidad y finanzas, mercadotecnia, publicidad, áreas legales y aún relaciones públicas, optimizan la posición estratégica de la organización en el mercado y en las tres ultimas décadas el desarrollo creciente y acelerado de las comunicaciones, los sistemas de información, la telemática y la cibernética, han proporcionado un nuevo aporte a la ciencia administrativa, la cual necesariamente debe adaptarse a las condiciones cambiantes del entorno económico, político, social, científico y tecnológico, como única alternativa para lograr la eficacia y eficiencia en las organizaciones.

Concepto de Administrador

El administrador, es la persona que se dedica de manera profesional a aplicar los conocimientos, métodos y prácticas adquiridos en la Teoría General de la Administración y así de manera racional e inteligente, resolver las situaciones cambiantes, difíciles, inestables y complejas, que se presentan en la organización moderna, frente a los retos del actual siglo y el futuro venidero; puede trabajar en la administración general o en las especificidades de la misma tales como la administración de la producción, la administración financiera, la administración de mercados, la gestión del talento humano, la administración agropecuaria, la administración hospitalaria, etc., (Chiavenato, 2003).

El tamaño de la organización es una de las variables determinantes en la estructura de la misma y en la medida en que este sea mayor, se podría considerar que tendrá más niveles jerárquicos; los autores de la teoría o escuela Neoclásica de la Administración, coincidían en afirmar que la cadena escalar expuesta por Fayol en su Teoría Clásica, respecto de la estructura formal, estaba inmersa dentro de los niveles institucional, intermedio y operacional y en estos desarrollaba su actuar el administrador, consideraban que la función de Dirección, que puede darse en tres niveles diferentes:

1. Dirección global: abarca a la empresa como una totalidad; es la administración propiamente dicha. Concierno al presidente de la empresa y a cada director en su respectiva área. Corresponde al nivel estratégico de la empresa.

2. Dirección departamental: abarca cada departamento o unidad de la empresa. Es la llamada gerencia. Cobija al personal de mandos medios, es decir, el plano intermedio en el organigrama. Corresponde al nivel táctico de la empresa.

3. Dirección operacional: orienta a cada grupo de personas o tareas. Es la llamada supervisión. Agrupa al personal representado en la base del organigrama y corresponde al nivel operacional de la empresa (Chiavenato, 2003).

El enfoque estructuralista de la Administración, concibe un enfoque múltiple de los diferentes niveles de la organización, que están en relación con la jerarquía de autoridad. Parsons(Citado por Chiavenato, 2003) sugiere que “todas las organizaciones se enfrentan con una multiplicidad de problemas que se clasifican y categorizan para que la responsabilidad de la solución de los mismos, se asigne a diferentes niveles jerárquicos de la organización, destacando tres grandes niveles organizacionales:

1. Nivel institucional: Es el nivel más elevado, compuesto por los directivos o altos funcionarios. Se denomina estratégico, se encarga de definir los principales objetivos y estrategias de la organización y determina los asuntos relacionados con el largo plazo y la totalidad de la organización.

2. Nivel gerencial: Es el nivel intermedio; está situado ente el nivel institucional y el técnico, y se encarga de relacionar e integrar estos dos niveles. Transforma en planes y programas las decisiones tomadas por el nivel institucional para que el nivel técnico los ejecute. Detalla los problemas, busca

los recursos, los asigna, distribuye y coloca los productos y servicios de la organización.

3. Nivel técnico: es el nivel inferior de la organización; también llamado operacional y allí se ejecutan las tareas, se desarrollan programas y se aplican las técnicas.” (p.p 343)

El trabajo que desarrolla el administrador en cualquiera de las direcciones, independiente de la posición jerárquica, debe esencialmente buscar la participación de las personas que lo rodean para el alcance de los objetivos de la organización los cuales se logran contando con la cooperación. La coordinación del esfuerzo de las personas es un hecho meramente administrativo.

La tarea de administrar implica una aplicación de diferentes principios sin importar el tamaño de la organización o el nivel y posición jerárquica en la cual el administrador se ubique y de hecho esto requiere que su formación sea eminentemente ecléctica, frente a las teorías administrativas y el aporte de diferentes ciencias o disciplinas.

La aplicación del proceso administrativo inmerso en las funciones de planear, organizar, dirigir y controlar requiere del desarrollo de por lo menos tres tipos de habilidades: la habilidad técnica, la humana y la conceptual (Katz, 1955).

La habilidad técnica, se fundamenta en el hecho de utilizar los conocimientos, métodos, técnicas y equipos necesarios para cumplir las tareas específicas de acuerdo con su instrucción, experiencia y educación.

La habilidad humana, se enmarca en el hecho de trabajar con personas, poder comunicarse, comprenderlas, motivarlas y liderar los procesos coordinados para el alcance de las metas propuesta.

La habilidad conceptual, comprende la complejidad total de la organización y la adaptación de las personas a ella, realizar la actividad laboral desde el marco del enfoque estratégico de la misión, visión, objetivos corporativos, filosofía institucional, proyectos y acciones desde toda la organización y no solo desde el área en la cual se desempeña.

La combinación adecuada de esas habilidades varía a medida que un individuo asciende en la escala jerárquica, desde posiciones de supervisión hasta posiciones de alta dirección (Hersey y Blanchard, 1976).

En la medida que el administrador va ascendiendo en la organización disminuye la necesidad de habilidades técnicas y aumenta la necesidad de habilidades conceptuales (Chiavenato, 2003).

A través de la TGA, se propone desarrollar la habilidad conceptual, sin prescindir por completo de las habilidades humanas y técnicas. En otros términos, pretende desarrollar la capacidad de pensar, definir situaciones organizacionales o empresariales complejas, diagnosticar y plantear soluciones. Las aplicaciones prácticas de la TGA se desarrollan a través de las diferentes disciplinas especializadas de la administración (Chiavenato, 2003).

Historia de la administración como profesión en Colombia

El caso colombiano respecto de la administración y el administrador, es muy complejo de contextualizar debido a la escasa producción literaria histórica que hay en el país sobre este campo en especial; como se pudo observar en la contextualización del pensamiento administrativo, a pesar de evidenciarse practicas administrativas desde la aparición del hombre, la Teoría General de la Administración, es un campo muy reciente del conocimiento, el cual se cultiva y florece a la luz de las consecuencias económicas, sociales y políticas de trajo consigo la revolución industrial en Inglaterra y algunos países de Europa y los Estados Unidos.

Aunque en América Latina, el estudio del empresariado es un campo apenas en formación, el desarrollo de la historiografía empresarial, muestra ya diferencias en algunos países de la región. Como lo evidencia un estudio historiográfico recién publicado al que contribuyeron investigadores de siete países, es mayor el desarrollo que ésta muestra en Argentina, México Brasil y Chile que en los países andinos (Colombia, Perú y Venezuela) (Dávila, 1996).

Colombia como uno de los países de Latinoamérica posee una historia reciente como país soberano, su declaración de independencia, se realiza en el siglo XIX y a finales de este adopta la Constitución Política (en 1886), lo cual refleja una etapa caracterizada por procesos de estabilización política, económica y social, sin desconocer que ya existían algunas formas de empresariado.

En el empresariado confluyen las unidades productivas de bienes y servicios como también los empresarios individuales, los grupos de empresarios, asociaciones de empresarios, lo que en el contexto moderno podríamos afirmar, se enmarca dentro del concepto de la organización.

Para abordar el estudio de la administración en Colombia, se hace necesario acudir entonces a la historiografía empresarial, que permite evidenciar la evolución de la empresa colombiana, sus prácticas administrativas y el papel del administrador.

En sus inicios el desarrollo colombiano, se caracterizó básicamente por la agricultura y posteriormente por la sustitución de productos importados con la aparición de las primeras fabricas; Otra característica del desarrollo de la industria colombiana fue la diversificación regional y cierta tendencia temprana a su especialización: Medellín y el Valle del Aburra fueron el principal centro fabril del país, y sobresalieron por su temprana especialización en el ramo textil, que había sido el principal renglón de las importaciones colombianas. Otras ciudades tuvieron también importantes desarrollos: la cerveza y el cemento, en Bogotá; los textiles y molinos de trigo, en Barranquilla; y el procesamiento del azúcar, en Cali. A estos centros también se irán sumando, con diferentes productos y durante la segunda mitad del siglo XX, ciudades como Manizales, Bucaramanga, Pereira, Cartagena, Ibagué. Las cuantiosas inversiones realizadas en obras públicas durante los años veinte, fueron creando las condiciones para la formación de un mercado nacional y, desde sus inicios, las más grandes de las nuevas empresas buscaron abastecer no sólo un mercado

local o regional, sino el mercado nacional. Para lograrlo, constituyeron y fomentaron la creación de factorías en diferentes ciudades y ampliaron considerablemente su capacidad productiva durante los años treinta e incluso desde antes, en algunos casos particulares (Botero, 1985).

Las prácticas Administrativas y las estrategias empresariales adoptadas por los administradores de la época, se han consignado en algunos trabajos adelantados desde la sociología por algunos interesados en el tema, se han realizado trabajos desde el campo de la economía para el análisis del crecimiento y desarrollo de la industria colombiana y desde el mismo campo de la administración han sido poco evidentes.

Ricardo Romero refiriéndose al libro escrito por Alejandro López en 1928, al cual llamó, *El Trabajo: Principios Fundamentales*, consideraba la propuesta de López de: “dotar a Colombia con dos tipos de ingenieros: el propiamente técnico, con carácter acentuadamente matemático y el administrador técnico que bien amaestrado y preparado para estudiar los motivos técnicos de cualquier industria fuese apto para la organización y manejo del trabajo y mejor aprovechamiento del factor humano con el propósito de dotar así a verdaderos leaders (sic) industriales, esto es empresarios que pudieran asumir acertadamente la dirección de todo trabajo” (Romero, 1998).

Entre los años treinta y cuarenta, se conocen en Colombia “algunos escritos que dan cuenta del desarrollo del pensamiento administrativo en otras latitudes. Estos se incorporan en mayor o menor grado a las aún muy incipientes instituciones de educación superior de la época” (Romero, 1998).

En sus inicios, el marco de desarrollo de la administración colombiana, se encuentra fundamentada en el enfoque clásico de la organización compuesto por las escuelas de la Administración Científica planteada por el ingeniero Frederick Taylor y en la escuela Clásica presentada por Henry Fayol, donde se fortalece el principio de la división y especialización del trabajo con el fin de obtener eficiencia en la producción de unidades o énfasis en la tarea y las funciones dadas por la estructura de la organización, igualmente se verá influenciada por el estilo de dirección planteado en la teoría de la burocracia de Max Weber.

Las estrategias del administrador en relación con la escuela de la Administración Científica, se caracterizan entre otros aspectos por la de ser responsable de la administración de los recursos de la empresa con el fin de alcanzar objetivos meramente económicos, igualmente, todos sus esfuerzos estarían dirigidos a incentivar a las personas, motivarlas, controlarlas y modificar sus comportamientos para atender las necesidades de la empresa; la forma de motivación sería exclusivamente económica para que el empleado se dedique a la realización de la tarea, haciendo todo aquello que la empresa pretende independiente de sus apreciaciones y objetivos personales.

La función prevaleciente del administrador en estos inicios, sería la ejercer supervisión permanente de las personas en relación con las tareas asignadas.

La teoría de Taylor, fue estudiada y difundida en los ámbitos empresariales y académicos, sus obras fueron estudiadas y sus procedimientos aplicados en pequeña escala en industrias, ferrocarriles y empresas mineras

por el núcleo de ingenieros que se educó en la Escuela Nacional de Minas de Medellín, predominando la divulgación y aceptación de los supuestos ideológicos de la Administración Científica (Mayor, 1992)

Este enfoque dominaría la industria colombiana en la primera mitad del siglo XX, y de los años 1950 a 1990 con las variaciones de aplicación aportadas por el enfoque neoclásico de la administración, así como la influencia de las teorías de Relaciones Humanas y el enfoque del comportamiento integrado en las teorías comportamentales y del desarrollo organizacional, como aporte de sociólogos, psicólogos y profesionales de las ciencias sociales.

Para 1950, hicieron cambios que se denotaban en el incremento de sus niveles de burocratización y el control de la mano de obra, empresas como Coltejer, Fabricato, Bavaria e Icollantas, agitaron la idea de racionalizar el trabajo fundamentando sus prácticas en la ingeniería norteamericana, (Mayor, 1992). La ingeniería norteamericana aplicaba principios de su máximo exponente, Frederick Taylor en el marco de su obra en cuanto a la racionalización del trabajo.

Con el fin de reorganizar la producción de varias empresas, llegaron a Colombia empresas de expertos entre las cuales están: la compañía BARNES TEXTILE ASSOCIATE de Bostón, INTERNACIONAL BUSSINESS CONSULTANTS y AMERICAN ASSOCIATED CONSULTANTS, creándose departamentos de producción, de relaciones de personal, control de calidad, muchas empresas también enviaron a ejecutivos a especializarse en el exterior en las nuevas tecnologías, Coltejer contó con el ingeniero Javier Arcila quien

había hecho su magíster de Ingeniería Industrial en los Estados Unidos, en tanto que Fabricato dispuso del ingeniero industrial Jorge Posada Greiffestein graduado en la Universidad Clarkson of Technology, New Cork, (Mayor, 1992).

Los profesionales graduados en el exterior en ingeniería industrial, se encargaron de capacitar a otros ejecutivos y supervisores y además de implantar los métodos sistematizados por el Taylorismo, tales como la descripción y evaluación de oficios, asignación de puntajes, curvas de salarios, estudios de tiempos y movimientos para mejorar la productividad, asignación de cargas de trabajo y sistemas de incentivos entre otros; además de las empresas textiles antioqueñas, otras como Icollantas, Corona, Acerías Paz del Río y Bavaria, incorporaron estas técnicas en sus procesos productivos. (Mayor, 1992).

Coltejer en solo tres años de 1956 a 1959, consiguió duplicar la productividad del trabajo a cuenta de la producción per cápita, igualmente se observa disminución en la mano de obra; donde se concentraban hasta 100 operarios, supervisores y jefes con más de diez procesos distintos se paso a solo 60 trabajadores, menos procesos y la mitad de las operaciones, (Mayor, 1992); estas serian entre otras las consecuencias de la aplicación de los preceptos de la Administración Científica.

Organismos internacionales tales como el Banco Mundial, el BIRF y el Export – Import Bank, condicionaron sus préstamos a la implementación de técnicas que mejoraran la eficiencia administrativa y la supervisión de la

operación de la planta y capacitación de los empleados a través de la contratación de firmas extranjeras.

Los primeros profesionales que salieron del país a especializarse en temas de la ingeniería industrial, fueron ingenieros civiles, químicos y mecánicos entre otros, su llegada y la implantación de sus técnicas, sumado a las actividades realizadas por los asesores extranjeros, motivó la creación de las primeras facultades de ingeniería industrial en Colombia a finales de los años 50's (Mayor, 1992); igualmente surgen profesionales afines a la organización algunos formados en el exterior, entre ellos estaban los administradores de empresas cuyo accionar se realizaría en áreas de costos, contabilidad, mercadeo, relaciones industriales para manejar las relaciones obrero patronales y la administración de salarios.

De este núcleo saldrían dos instituciones diferentes y dos profesiones claramente diferenciadas. La carrera de ingeniero administrativo formado en la facultad de minas y el administrador de empresas educado en la escuela de administración y finanzas (EAFIT) fundada en 1960 (Mayor, 1992).

La aplicación de las técnicas Tayloristas tales como la intensificación en las industrias de estudios de tiempos y movimientos, determinación de procesos, reasignación de cargas de trabajo y la automatización con el uso de tecnología, trajo consigo la disminución de la contratación de obreros y la burocratización en los cargos de los niveles de control; los cambios presentados no se reflejaron en incrementos salariales de los obreros y estas medidas unilaterales de la dirección generaron para los años 70's, la reacción

de los obreros con un ambiente propicio para el fortalecimiento de sindicatos por lo que la administración, debió iniciar procesos de negociación en la resolución de conflictos con énfasis en la humanización de la organización dentro del marco de las teorías del comportamiento propuestas por psicólogos, sociólogos y trabajadores sociales.

Estos hechos sociales en la organización, hicieron que para los años 80's, la formación del administrador colombiano, se realizara en el eclecticismo con un enfoque sistémico, dentro del marco del avance de la tecnología y los planteamientos de la teoría de sistemas, disminuyendo el enfoque cerrado del Taylorismo y mostrando una preocupación por el entorno externo, fortalecido por teorías japonesas como la calidad total, círculos de participación y la reingeniería.

En 1981, el Gobierno Nacional, expide la Ley 60, Por la cual se reconoce la Profesión de Administración de Empresas y se dictan normas sobre su ejercicio en el país, en 1984 se expide el Decreto No. 2718 Por el cual se reglamenta la Ley No. 60 de 1981 sobre el ejercicio de la profesión de Administración de Empresas en Colombia; en este Decreto, se establecen los requisitos para el ejercicio de la profesión, la organización y funcionamiento del Consejo Profesional de Administración de Empresas, creado por la Ley 60 de 1981 y se determinan las áreas específicas de la actividad de los Administradores de Empresas así:

- A. La implantación, en una unidad organizada de producción, de transformación, de circulación, de administración de bienes o de

prestación de servicios, del proceso administrativo en sus fases mecánica y dinámica de sus elementos constitutivos de planeación, organización, integración, dirección y control, a fin de coordinar sus recursos humanos, materiales y técnicos, en función de sus objetivos y fines institucionales.

- B. La elaboración y puesta en marcha de los sistemas, procedimientos, métodos, manuales, reglamentos y programas administrativos, tendientes a que la dirección de una unidad organizada aproveche lo mejor posible sus recursos, con el propósito de lograr una alta productividad de los mismos y poder alcanzar sus objetivos económicos y sociales.
- C. Llevar a cabo investigaciones, para incrementar el conocimiento en el campo de la Administración de Empresas, en forma individual o asociada y dentro o fuera del ámbito empresarial.
- D. Los servicios de asesoría y elaboración de estudios de factibilidad en las diferentes áreas administrativas que requieran los organismos profesionales y empresariales, ya en forma individual o a través de firmas legalmente constituidas como personas jurídicas.
- E. El ejercicio de la docencia con dedicación de cátedra. De tiempo parcial o de tiempo completo en facultades, departamentos o escuelas universitarias, aprobadas por el Estado y en programas aprobados por el ICFES y que en la modalidad educativa de formación universitaria otorguen el título de profesional en

Administración de Empresas, siempre y cuando el profesional acredite las calidades que se exigen en el reglamento docente de cada institución.

- F. El desempeño de cargos de dirección académica en facultades, departamentos o escuelas de Administración de Empresas de instituciones reconocidas por el Estado en programas aprobados por el ICFES, y que otorguen título de Administración de Empresas en la modalidad de formación universitaria y en cargos tales como: decano de Facultad, Director de Departamento, Director de Escuela, Director de Carrera, Jefe de Sección o de Unidad Académica, Coordinador de Semestre de Práctica, Coordinador de Consultorio Administrativo y Secretario Académico, siempre y cuando se acredite el cumplimiento de las demás calidades establecidas por los reglamentos de la institución donde se va a prestar los servicios, de conformidad con los manuales de funciones y requisitos mínimos aprobados por cada institución.
- G. El ejercicio de la investigación científica en los campos de Administración de Empresas y como complemento de la docencia, orientada a la creación, desarrollo y comprobación de conocimientos y técnicas de la administración en comités, Centros y Departamentos de Investigación de Instituciones legalmente constituidas en programas académicos aprobados por el ICFES que otorguen el título de Administrador de Empresas.

En el año 2005, el Observatorio Laboral para la Educación ente del Ministerio de Educación Nacional, realizó un estudio de graduados por Núcleo Básico de Conocimiento; la información preliminar obtenida en el estudio es la siguiente (Ministerio de Educación Nacional, 2005):

Existen 17.620 graduados en el núcleo de la Administración, correspondiente al 21.91% del total de graduados en los diferentes núcleos de conocimiento, siendo el que tiene el mayor número de graduados, seguido por el de educación con el 10,63%.

Respecto de los graduados a nivel universitario se presentaron los siguientes resultados:

Los Graduados desde 1960 a 2004 del nivel Universitario, son 180,156, correspondiendo a 407 por cada 100.000 habitantes.

Un 70.1 % de los ocupados en ADMINISTRACION se encuentran vinculados a empresas privadas, 17.4 % son empleados públicos y un 10.9 % son trabajadores por cuenta propia.

Un 60.39 % de los ocupados en ADMINISTRACION trabajan mediante contrato término indefinido, 17.53 % mediante contrato a término definido y 20.45 % en contratos de prestación de servicios individuales

Un 43.09 % se encuentra en el sector de servicios comunales, sociales y personales, 14.79 % en el sector financiero y 7.40 % en el sector industrial

El 53.7 % del total de los graduados en ADMINISTRACION obtuvieron empleo tres meses después de haberse graduado, de los cuales el 48.61 % de ellos venían trabajando desde antes de haberse graduado.

El 57 % de los graduados son la primera generación de profesionales en su familia inmediata teniendo en cuenta que para el 43 % del total de respuestas el padre ha alcanzado un título en educación superior. El 66 % de los graduados superan el nivel educativo alcanzado por la madre.

El 87.1 % de los graduados en este núcleo afirman que su trabajo está Muy relacionado o Medianamente relacionado con su profesión

El 3.9 % de los graduados en este núcleo afirman que su trabajo está Poco relacionado o nada Relacionado con su profesión

El 75.9 % de los graduados en este núcleo están totalmente de acuerdo o de acuerdo con la afirmación que su trabajo le permite crecer y desarrollar sus capacidades

El 11.6 % de los graduados en este núcleo afirman que están en desacuerdo o totalmente en desacuerdo que su trabajo le permite crecer y desarrollar sus capacidades

Los graduados en el nivel Universitario de ADMINISTRACIÓN tienen un ingreso mayor que el promedio nacional de nivel Universitario.

Fuente: Base de datos de Graduados Colombia, MPS y RUA. 2005 correspondiente a la cohorte de 2001 a 2004-I

Según el estudio existen 659 programas universitarios en el Núcleo de Administración, de los cuales en Administración hay 15, en Administración de Empresas 359, en Administración y Finanzas 1 y 284 en Administración con énfasis en alguna especialidad de la misma o relacionados con la Administración.

Formación del administrador en Colombia

El desarrollo de la educación en el campo de la administración en Colombia ha sido un proceso espontáneo, muy ligado a la demanda y a las contingencias del desarrollo económico Colombiano y al crecimiento de su sector empresarial durante los últimos cuarenta años.

Los mecanismos de regulación de la calidad de la educación en Administración, han estado inmersos o implícitos en la legislación de educación y/o se han limitado a las preocupaciones y debates internos que se han planteado a su interior algunas Facultades, pero que no han trascendido sus muros. Sólo la ley 30 de 1992, con la exigencia del proceso de acreditación, ha puesto en el tapete la exigencia de aplicar rigurosos mecanismos de control de la calidad de la educación, y la necesidad de estimular el desarrollo del conocimiento a través de la investigación (CNA, 1993).

Mientras tanto, los mecanismos de crítica y autocrítica en dicho medio han provenido de la preocupación individual de algunos investigadores y, de instituciones educativas comprometidas con programas de Administración, que han hecho evidente el desmesurado crecimiento que han tenido los programas de Administración en el país, pero también preocupados por asegurar la calidad en medio del auge de numerosas ofertas educativas, llamando la atención sobre la necesidad de elevar su nivel y, de revisar los paradigmas que han orientado la difusión de las ideas y la enseñanza de la Administración en Colombia.

Los estudios destacan la forma como estos conocimientos se han transmitido mecánicamente, sin dar lugar a un proceso de recontextualización y de reflexión frente a la realidad económica y social del país, y de la cultura empresarial.

Además de su dimensión ideológica y doctrinal, la formación teórica que se imparte en las escuelas de administración presenta tres características dominantes, que deberán ser reformadas radicalmente si se quiere promover una lógica de cambio y no, simplemente de **reproducción (Bendix, 1956)**.

La definición estrecha de la administración, centrada en el predominio del factor capital y en el cuidado del enriquecimiento individual.

La omnipresencia de aspectos cuantitativos, en particular del cálculo económico.

La falta de cultura general en la formación del administrador.

La principal barrera para el fortalecimiento de la investigación en las Facultades y Escuelas de Administración latinoamericanas consiste en los valores y supuestos que tradicionalmente han inspirado la educación en Administración. Esta filosofía, reflejada en las políticas y estrategias académicas prevalentes, ha tenido sus principales baluartes en el pragmatismo a ultranza, es decir, “ los estudios de Administración deben ser eminentemente prácticos, no teóricos o el predominio de la corriente anti-intelectual”, la sobreestimación del papel de la gerencia o el supuesto de que la gerencia es la institución dominante, lo cual corresponde a una visión recortada de la sociedad, que inevitablemente afecta a la actividad de la acción gerencial que

tiene que desenvolverse frente al estado, los partidos políticos, las organizaciones populares, etc. Por otra parte, la creencia en la universalidad del conocimiento administrativo conduce a forzar modelos y técnicas sobre la realidad, sin reparar en su pertinencia ni adecuación. Mientras que la fe en la neutralidad valorativa del conocimiento administrativo (de la teoría Administrativa) no permite reflexionar sobre las consecuencias sociales de su aplicación.

Por otra parte, la forma como se ha desarrollado dicha educación durante estos cuarenta años, ha tenido como marco la dislocación estructural que caracteriza en emergentes la relación Universidad – Sector productivo. En el caso de la educación en Administración este aspecto se torna más relevante, si se tienen en cuenta las implicaciones que tiene la desarticulación entre la oferta y la demanda.

Uno de los principales problemas que enfrenta actualmente el diseño de currículos y de planes de programas de investigación en las Facultades de Administración, y aún para el investigador individual cuando se propone plantear un proyecto de investigación, es el de la desorientación que se tiene sobre qué investigar en Administración.

Dada la forma desarticulada y esporádica en que se desarrolla el ejercicio académico en el medio de la Administración, el poco conocimiento que se ha producido en el país no se socializa, no se somete a la crítica y al juicio de los pares, y además, no se produce acumulación de conocimiento.

El desarrollo del conocimiento sobre la Administración en los países del primer mundo tuvo un gran despliegue durante la segunda mitad del siglo XX. Es bastante la literatura producida sobre este tema y, su proliferación está signada por la velocidad de los cambios que operaron en la estructura productiva de dichos países, los cuales han estado a la vanguardia en materia de modelos y desarrollo de teorías administrativas, así como en los debates que permanentemente enriquecen la actividad académica y estimulan la generación de investigación básica y aplicada.

Como se sabe, la cultura administrativa de los países de América Latina ha sido irradiada y prácticamente dirigida por las teorías y modelos desarrollados en esos países, principalmente desde los Estados Unidos, a donde han ido a formarse quienes han cumplido de modernizadores de nuestras organizaciones públicas y privadas y los educadores en este campo. Con excepción, del Brasil son pocos los países de este subcontinente que han producido conocimiento sobre la Administración.

Otros académicos han reflexionado sobre el estatuto epistemológico de la Administración. Dentro de este grupo de trabajos se ha tratado de definir y delimitar conceptual, metodológica teóricamente a la Administración, sin que hasta el momento se encuentre consenso alguno en cuanto a sus principales definiciones y a su objeto de estudio.

Dentro de estas contribuciones se destaca la que ha hecho Carlos Dávila en su libro sobre “Teorías Organizacionales y Administración: un enfoque crítico (1992). En él, y desde una perspectiva muy crítica sobre la forma de

transferencia o divulgación de la teoría administrativa en Colombia, establece las particularidades etimológicas y semánticas entre los conceptos Administración y Organización, destacando las diferencias que le permitan separarlos, pero también, deja entrever la sutileza de sus límites, a la hora de abordar cualquier tema objeto de estudio de la Administración.

Para Dávila, “la organización es el ente social, creado intencionalmente para el logro de determinados objetivos mediante el trabajo humano y recursos materiales que tienen que ser administrados.” (1992, p.p 56) Así mismo define la Administración como “una práctica social que se esquematiza como el manejo de los recursos de una organización a través del proceso administrativo de planeación, coordinación, dirección, organizar y controlar”(p.p 36). En tal caso, “las organizaciones son el objeto sobre el cual se ejerce la Administración”(p.p 45) y, el administrador es el sujeto que lleva a cabo las funciones administrativas, o que toma las decisiones en la organización.

Otro de los trabajos en que se han hecho esfuerzos para acercarse al estudio de las teorías que sirven de fundamento a la Administración es el de Carlos Ramírez Cardona, Fundamentos de Administración (Ramírez, 1993). En este texto se recopila el origen y evolución del oficio de administrar, haciendo referencias históricas que, como el mismo autor señala, “facilitan el conocimiento del origen y evolución de esta disciplina y explican las tendencias actuales y sus aplicaciones en las organizaciones modernas”.

Otros trabajos, centrados más bien en la definición del objeto de estudio de la Administración, se mueven en la frontera que hay entre las

organizaciones (López, Francisco, 1999); [Según este autor “las organizaciones son creadas con una finalidad previamente establecida y son susceptibles de gestión. Estas constituyen entonces el objeto de estudio de la Administración] la actividad humana administrativa (Ramírez, 1993); el conocimiento administrativo, como objeto formal y la realidad administrativa como objeto real (Dávila, 1983); la empresa y los modelos teóricos que se ocupan de ella y la ciencia gerencial (Sicard, 1995).

Desde esta perspectiva, cualquier estudio sobre el origen, evolución y desarrollo de la Administración en Colombia, tendrá que tener como punto de referencia, la forma como estos conceptos se han transferido y transmitido a través de la capacitación y educación. También tendrá que tenerse en cuenta la forma como estos conceptos se han desarrollado a través de la investigación y de la reflexión intelectual que hayan suscitado; finalmente, tendrá que mirarse la forma como se han aplicado en el país, a través de la indagación y evaluación de los resultados del tipo de gestión realizada en nuestras organizaciones.

El porque estudiar a los egresados

Los estudios sobre egresados se sustentan desde aquellas teorías que explican las relaciones entre el mundo de la educación y el mundo laboral, relaciones un tanto complejas, que se manifiestan desde diversas perspectivas, expuestas por diferentes autores y de las cuales se desarrollarán brevemente algunos conceptos.

Smith sugería que el hombre educado era comparable a una máquina, en tanto que el trabajo que él aprendía a desempeñar le retornaría todos los gastos de su aprendizaje, y que la diferencia entre los salarios de un trabajador adiestrado y de un trabajador común estaba cimentada bajo este principio (Aktouf, 2000).

En 1964, la OCDE publicó un estudio de Edward F. Denison: *Measuring the Contribution of Education (and the residual) to economic growth*, en el cual el autor argumentaba que las inversiones en educación generaban rentas mayores que las inversiones en capital físico y que los incrementos en el gasto educativo eran un medio efectivo para incrementar el Producto Nacional Bruto, lo que desató una serie de políticas de financiamiento y expansión educativa (Aktouf, 2000).

Edward Denison aplicó mediciones de inversión en capital humano y otros cálculos de rendimiento económico, en un esfuerzo por clarificar el crecimiento “inexplicable” y concluyó que “el aumento en la educación desempeñó un papel importante en el aumento del crecimiento material de Estados Unidos”. Sostenía que el efecto positivo de la educación sobre la capacidad productiva de la fuerza de trabajo podía ser medido al clasificar a ésta en diferentes años según el tiempo invertido en la escuela; y suponía que tres quintas partes de los diferenciales de ingreso podrían ser considerados como consecuencia de su educación (ANUIES, 1998).

Precisamente, este último planteamiento es el que enmarcó lo que se dio a conocer como Teoría del Capital Humano, la cual proporcionó una

justificación para la expansión masiva de la educación en la mayoría de los países: si los gastos en educación contribuían al crecimiento económico, los gobiernos podrían, además de satisfacer las demandas de educación de sus poblaciones, contribuir simultáneamente al crecimiento material de la economía (ANUIES, 1998).

Sin embargo se aportaron evidencias sobre la presencia de otros factores que incidían en las relaciones entre educación y trabajo, como la edad y la condición social de los trabajadores, entre otros.

En efecto, las relaciones no eran tan directas. En 1962, Mincer hizo notar que las diferencias en ingresos no sólo cambiaban en el caso de los que tenían distinto nivel educativo, sino que las diferencias parecían aumentar con la edad, lo cual introdujo la idea de que había que considerar otros factores externos a la educación. Como argumentaba Lyons: “Los economistas se habían hecho conscientes del hecho de que las relaciones entre la educación y el empleo eran más complejas y que cuando se trataba de encontrar un trabajo acorde con la preparación académica, no sólo influía en ello una mejor educación, sino también otros factores como la condición social y las relaciones familiares, entre otros” (ANUIES, p.p 1998).

Adicionalmente, Blaug y Duncan (Citado por Aktouf, 2000) afirmaban, que la educación y la ocupación de los padres constituían variables significativas en la educación que los hijos recibían, de tal modo que la educación de un individuo seguía constituyendo una explicación significativa de su posición ocupacional y de sus ingresos, en razón de que éste estaba en condiciones de

recibir, y más adelante proporcionar, educación adicional, lo que representaba un factor determinante en los ingresos adicionales. Lo anterior permitió determinar que se observaba una correlación entre la posición socioeconómica de la familia y la educación que recibían sus hijos.

En 1974 los sociólogos Sewell y Hauser estudiaron el efecto de la educación en los cambios intergeneracionales y encontraron que la educación y el estatus ocupacional de los padres se encuentran altamente correlacionados con los logros educativos de los hijos. Los hallazgos hechos en sus investigaciones permitían ver que el nivel ocupacional de una persona parece quedar ampliamente explicado por el logro educativo y no por el nivel social de los padres. Esto es, la educación parece incrementar la movilidad, aun cuando los antecedentes de clase social de los padres se consideran para explicar cuánta educación puede adquirir un individuo.

Hacia 1975, Bowles y Gintis (Citado por Aktouf, 2000) completaron esta perspectiva. Sugerían que los jóvenes eran asignados a distintas ocupaciones y salarios, en gran parte con base en la clase social de los padres (ingreso, ocupación, educación) y que la principal función de la educación era legitimar la reproducción de la desigual estructura de clases. Para ellos, la educación era como una institución que sirve a los intereses de clase de los patrones para perpetuar la jerarquía social capitalista.

La Teoría de la Segmentación va más lejos, en sus inicios afirmaba que los salarios se definen en función del tipo de tecnología utilizada en las industrias y que hay barreras para entrar en la categoría de empleos de salarios

altos y de alta tecnología. Argumentaba que los salarios se estructuran según la naturaleza de los empleos y no sobre la base de las características del capital humano del trabajador.

El foco de los estudios, en esta teoría, pasa de la educación a los procesos productivos y las condiciones en las que operan los mercados laborales. En esta perspectiva, no es ni el capital humano, ni la tecnología empleada, lo que genera acceso y permanencia en el empleo, sino las relaciones sociales de producción. Es en este marco de fuerzas en conflicto, donde los trabajadores ven reducidas, ampliadas o condicionadas sus oportunidades laborales.

Los diferentes modelos de segmentación laboral establecen que los diversos empleos en el mercado pueden agruparse según sus características; por ejemplo, existe un segmento llamado “primario independiente”, en el cual se requiere de iniciativa y creatividad; hay otro segmento denominado “primario subordinado”, que requiere de los trabajadores conformidad con las normas impuestas, y otro segmento “secundario” que requiere la posesión de habilidades mínimas y disposición para responder a ordenes directas.

El modelo de la segmentación enfoca principalmente las formas de organización del trabajo y la naturaleza de los mercados laborales, más que las características de los trabajadores. Para analizar el problema del desempleo o del subempleo de los profesionistas, esta teoría se concentraría en el análisis de los cambios en la naturaleza de los empleos profesionales más que en las características de su formación.

Las relaciones entre el mundo de la educación y el mundo del trabajo no pueden ser interpretadas solamente a través de la Teoría del Capital Humano, ya que estas relaciones no son directas y unívocas, sino de carácter complejo, en el que intervienen factores tanto escolares, como extraescolares. Conviene recordar con Karabel y Halsey que no hay aún la formulación de una teoría de la educación y los mercados laborales que comprenda suficientemente los elementos que en ellos inciden, por lo que los estudios sobre egresados deben considerar argumentos, categorías y variables provenientes de distintas perspectivas.

La velocidad de la innovación y la nueva tecnología exige a la CUI la generación de estrategias para conocer el impacto de su acción, con el fin de responder adecuada y eficientemente a las necesidades sociales y cumplir con su Misión y Visión.

Los estudios de los egresados no constituyen una simple referencia del proceso de inserción de los nuevos profesionales en el mercado de trabajo, ni son solo indicadores de satisfacción del egresado respecto a la formación recibida. Son también mecanismos poderosos de diagnósticos de la realidad con el potencial de inducir en las instituciones la reflexión a fondo sobre sus fines y sus valores. Esta teoría busca generar cierto nivel de reflexión en las Instituciones de Educación Superior con el fin replantear su función social ante una comunidad educativa que se reflejara en un ambiente netamente laboral (ANUIES, 1998).

El seguimiento de los egresados del programa de Administración y Finanzas de la Corporación Universitaria Iberoamericana día a día se constituye en un instrumento indispensable para la mejora continua y progresiva basada en un sistema de calidad; el proceso de seguimiento a egresados de la CUI es requisito importante e indispensable en el procesos de acreditación, y que permite conocer la situación laboral de los egresados de este programa.

Como ha sido demostrado por perspectivas teóricas emergentes, algunas variables sociofamiliares (como escolaridad y ocupación de los padres), inciden tanto en la escolaridad como en la ubicación y desempeño laboral de los egresados; así como también lo hacen algunas variables personales, tales como la edad o el género. Aspectos que en general deben ser considerados por un estudio de egresados.

La mayoría de los resultados obtenidos por el seguimiento a egresados no se explota adecuadamente lo que genera carencia de análisis interpretativo de los resultados obtenidos y deficiencia a nivel institucional ya que se impide contribuir al mejoramiento continuo y progresivo de la calidad estudiantil.

De acuerdo con lo anterior, como objetivo general de la presente investigación se planteó: Determinar la situación laboral del egresado entre 1999 y el 2005 del Programa de Administración y Finanzas de la C.U.I en el mercado laboral

Como objetivos específicos se plantearon: Determinar el comportamiento de ocupación laboral y de desempleo abierto de los egresados del Programa

de Administración y Finanzas de la C.U.I, Determinar en que actividades económicas están activos laboralmente los egresados del Programa de Administración y Finanzas de la C.U.I, Determinar los cargos que laboralmente desempeñan los egresados del Programa de Administración y Finanzas de la C.U.I, Determinar en que niveles de la organización se ubican los egresados del Programa de Administración y Finanzas de la C.U.I y Determinar el promedio de ingresos de los de los egresados del Programa de Administración y Finanzas de la C.U.I

El fenómeno de estudio de este proyecto, es decir la situación laboral contempla las siguientes variables que se operacionalizan a continuación:

Comportamiento de ocupación laboral: Entendido como el conjunto de variables que dan cuenta del momento laboral del egresado en un periodo de tiempo frente al ejercicio o no de su profesión; se contemplan para este la tasa de desempleo, el periodo de incorporación al mercado laboral expresado en meses, el tipo de relación laboral en este caso si el egresado es dependiente de un empleador o independiente como gestor empresarial, la naturaleza jurídica de la empresa, el número de horas laboradas semanalmente y el número de sitios de trabajo.

Tasa de desempleo abierto: Entendida como la relación de aquellos egresados que no trabajaban, ya sea por no haber encontrado empleo o porque estaban por incorporarse a uno en el momento de la encuesta.

Actividad económica de desempeño: Entendida como la clasificación de actividades económicas por procesos productivos que clasifica unidades

estadísticas con base en su actividad económica principal, resulta de un proceso de adaptación de la clasificación internacional uniforme -CIIU - que la Comisión Estadística de las Naciones Unidas, en 1989, propuso. Su conformación corresponde a lo recomendado por la Comisión, quien señala a las normas internacionales como guía de apoyo a los esfuerzos de cada país.

A continuación se enuncian : Agricultura, ganadería, caza y silvicultura , pesca, explotación de minas, canteras e hidrocarburos, industrias manufactureras, suministro de electricidad, gas y agua , construcción, reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos, hoteles y restaurantes, transporte, almacenamiento y comunicaciones, Intermediación financiera, bancos, seguros, fondos de pensiones (no obligatorias) y cesantías, comercio al por mayor y al por menor, actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler, administración pública y defensa; seguridad social de afiliación obligatoria, Educación, servicios sociales y de salud, otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales (recreación, cultura, asociaciones), organizaciones y órganos extraterritoriales, no gubernamentales , investigación.

Cargo que desempeña: Entendido como el conjunto de empleos cuyas tareas presentan una gran similitud, se retomó la clasificación nacional de ocupaciones del Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE- vigente. A continuación se enuncian: Oficial De Las Fuerza Publica, Suboficial De La Fuerza Publica, Miembro Del Poder Ejecutivo Y De Los Cuerpos Legislativos De Elección Popular, Director General, De Regional,

Sucursal, Oficina Y Afín De La Administración Pública, Jefe De Comunidades Indígenas, Etnias Especiales Y Afines, Dirigente Y Administrador De Partidos Políticos, Sindicatos Y Organizaciones Especializadas, Director General De Empresa Privada, De Regional, Sucursal, Oficina Y Afines De Empresas Privadas, Asesor Y/O Consultor De Empresa Pública O Privada, Director O Gerente De Línea O De Departamentos Administrativos, Comerciales Y De Servicios De Empresa Pública O Privada, Director O Gerente De Línea O De Departamentos De Producción Y/U Operaciones De Empresa Pública O Privada, Coordinador Y Supervisor En Mandos Medios Administrativos, Comerciales Y De Servicios De Empresas Públicas Y Privadas, Coordinador Y Supervisor En Mandos Medios De Producción Y Operaciones De Empresas Públicas Y Privadas, Profesional Universitario O Especializado Con Personal A Cargo, Profesional Universitario O Especializado Sin Personal A Cargo, Sacerdote, Pastor O Religioso De Distintas Doctrinas, Docente Universitario, Docente De Educación Básica Secundaria Y Media, Docente De Educación Básica Primaria

Nivel de desempeño en la organización: Entendido este como la posición jerárquica que ocupa el egresado en la estructura de la organización. Este proyecto contempla los siguientes niveles: Dirección global o nivel institucional estratégico (Gerente o Director General), Línea de staff o de Consultoría y/o asesoría, Dirección departamental o gerencial o intermedio (gerentes de línea o Departamento etc), Dirección operacional o técnico operacional (Supervisores, etc), Operativo (Profesional).

Promedio de ingresos: Entendido como el salario que se percibe de una relación contractual de tipo laboral de carácter mensual.

Variable sociodemográfica: la cual contempla el género, la edad, el año de egreso y el año de egreso a la universidad.

Marco Metodológico

Tipo de estudio

El presente estudio es de tipo descriptivo, en tanto se propone describir de modo sistemático las características de una población, situación o área de interés (Tamayo y Tamayo, 1995), en este caso lo que se pretende es describir la situación ocupación laboral, los sectores productivos de desempeño, cargos y niveles de desempeño y promedio de ingresos de los egresados de la facultad de administración y finanzas de la CUI.

Método

La investigación seguirá los lineamientos metodológicos propios de la estadística, generando información en tabulares.

Población

La población objeto de esta investigación la constituyen los egresados del programa de Administración y Finanzas de la Corporación Universitaria Iberoamericana graduados entre los años 1999 y 2005, los cuales son en total 296; ubicados geográficamente en cualquier ciudad del país. El contacto con la población se llevará a cabo vía telefónica, correo electrónico y de forma personal, de acuerdo con la base de datos registrada sobre egresados en la dirección del programa.

Instrumento:

Se utilizará el instrumento para seguimiento de egresados de Rodríguez y Campos (2004).

Durante esta fase se realizó el proceso de ajustes acorde con las áreas y características de desempeño de los egresados de Administración y Finanzas, posteriormente dichos ajustes fueron sometidos a juicio de expertos (5 conceptuales y 1 experto en medición) resultando el instrumento final para ser utilizado en el estudio (Ver anexo A).

Procedimiento:

Dadas las características del estudio, su ejecución contemplará las siguientes fases:

Fase I: Identificación de las variables pertinentes para el estudio (revisión teórica)

Fase II: Ajustes y validación del instrumento de recolección de datos: Se validará por medio de jueces expertos los cambios realizados al instrumento acorde con las necesidades de la investigación.

Fase III: Identificación del universo poblacional: En esta fase se contactará a los egresados por medio telefónico, electrónico o por correo postal. Se les informa de los objetivos del estudio y se establece el respectivo consentimiento informado para participar en el estudio.

Fase IV: Recolección de la información con los egresados de Administración y Finanzas: Luego de determinar los sujetos participantes en el estudio, se entrenará a los asistentes de investigación en la aplicación del

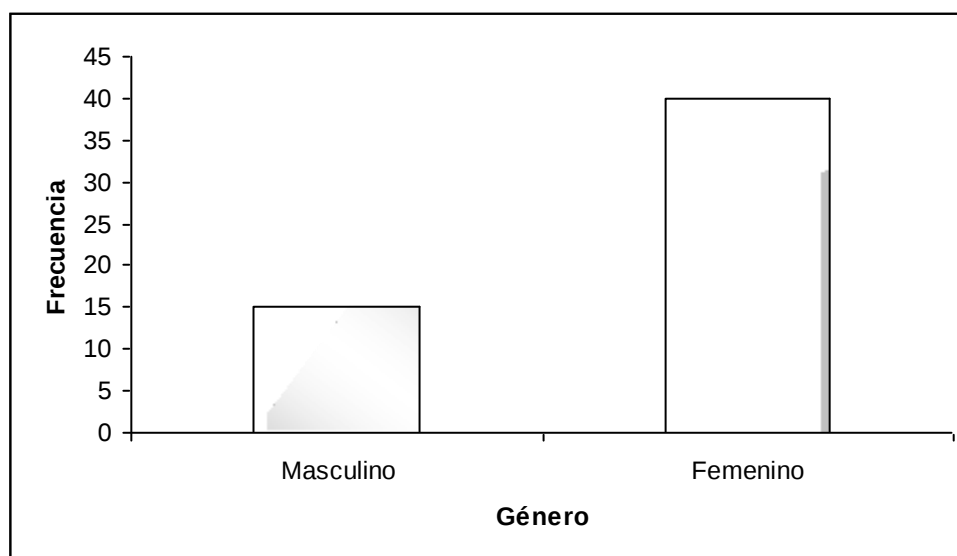
instrumento. Se tiene contemplada la aplicación virtual del instrumento a través de la página electrónica de la Universidad.

Fase V. Análisis de resultados

Fase VI. Conclusiones e Informe final

Resultados

A continuación se realizará una descripción de la muestra encuestada en el presente estudio:



Fuente: elaboración propia

Figura 1. Distribución de la muestra de egresados según género

De los 55 egresados encuestados el 27% fueron hombres ($n=15$) y 73% mujeres ($n=40$) tal y como lo muestra la figura 1.

El promedio de edad de los encuestados fue de 32 años y el 62% de esta muestra se encontraba concentrada en la década de los 23 a 33 años, el 35 % entre 34 y 43 años y tan solo una persona de 45 años y una de 50 años, tal y como lo muestra la figura 2.

La muestra de egresados encuestados egresaron entre los años 1999 a 2005, el mayor porcentaje se ubica en el año 2003 con un 29% ($n=16$), seguido por los años 2002 ($n=20$) y 2004 ($n=20$) con un 20% cada uno de los años, el menor porcentaje egresó en el año 1999 correspondiente al 2% ($n=1$) del total de la muestra, datos que se observan en la Figura 3.

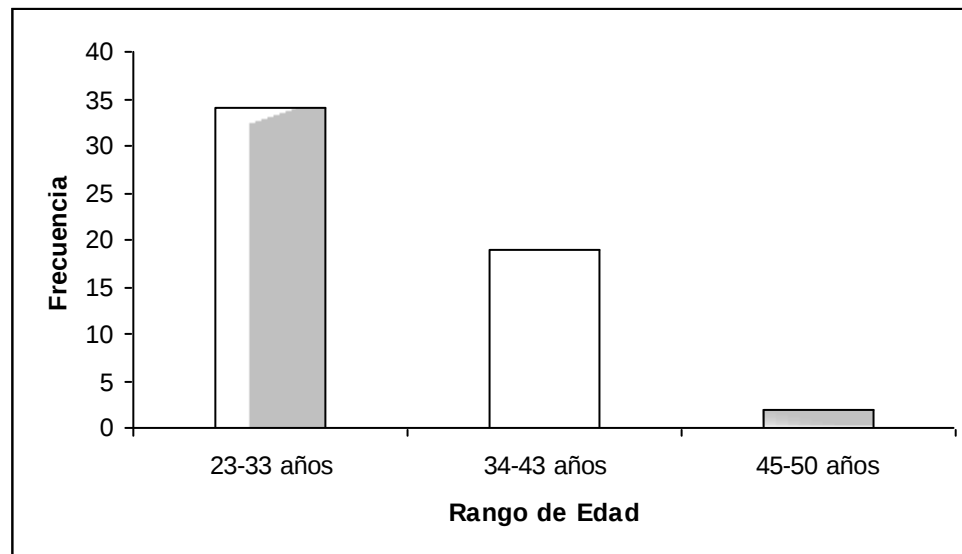
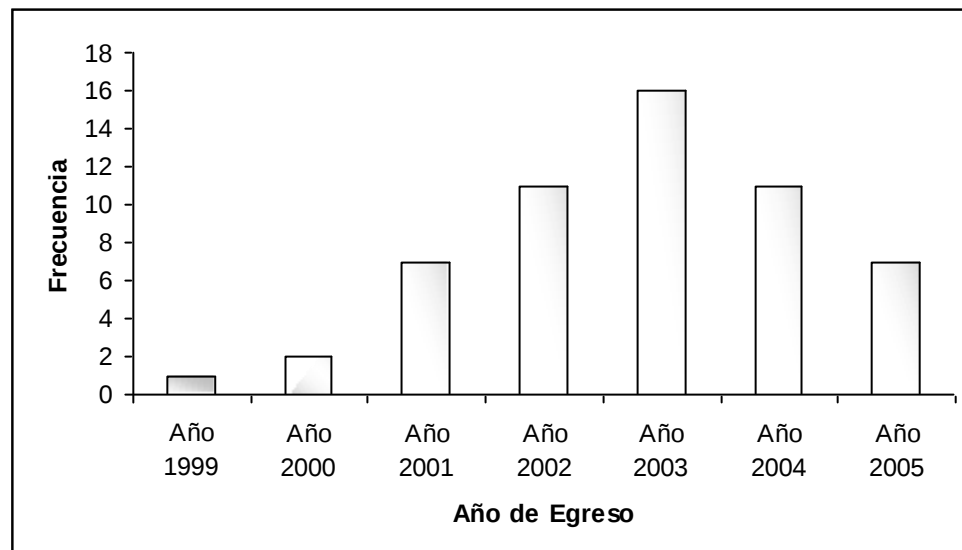


Figura 2. Distribución de la muestra de egresados según Rango de edad
Fuente: elaboración propia



Fuente: elaboración propia

Figura 3. Distribución de la muestra de egresados según el año de egreso

Con respecto al *Comportamiento de ocupación laboral y la tasa de desempleo abierto* a continuación se presentan los resultados que dan cuenta de esta variable.

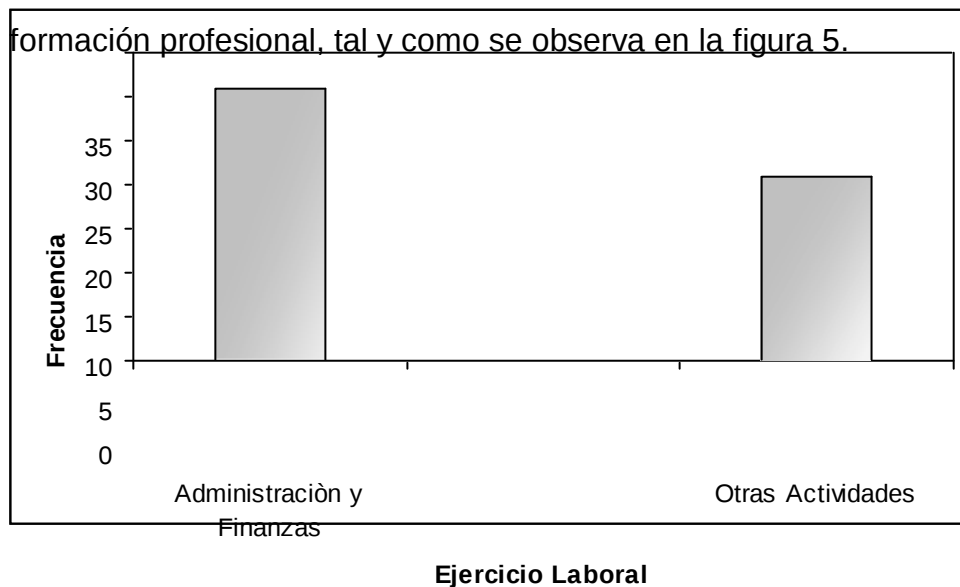
De los 55 egresados encuestados el 95% reportaron estar trabajando (n=52) y el 5% reporta no estar trabajando al momento de la encuesta(n=3), distribución que es presentada en la figura 4.



Fuente: elaboración propia

Figura 4. Tasa de desempleo abierto de la muestra de egresados

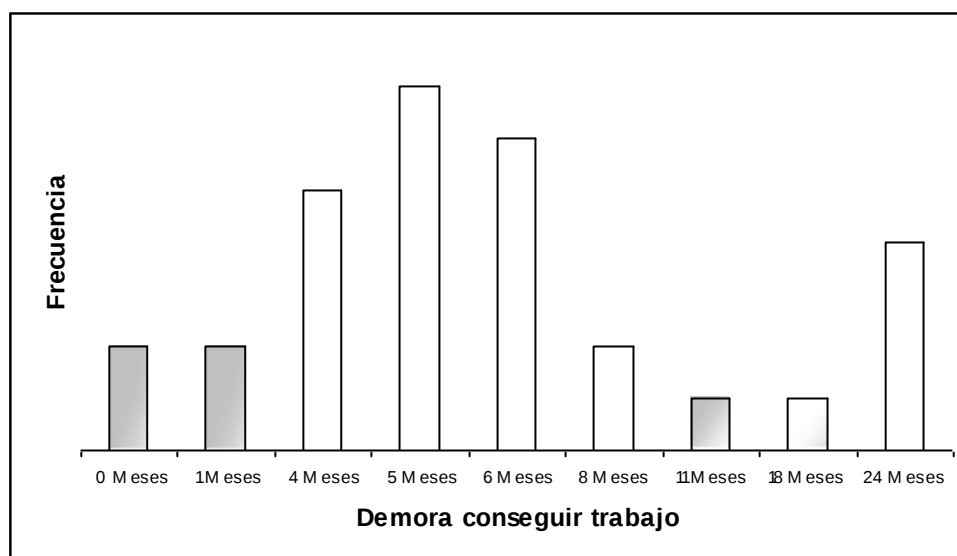
De los egresados que reportan estar trabajando el 60% trabajan en el ejercicio de su profesión es decir cumpliendo funciones como administradores y financistas, mientras que el 40% reporta trabajar en actividades diferentes a las de su formación profesional, tal y como se observa en la figura 5.



Fuente: elaboración propia

Figura 5. Ejercicio laboral en relación con la profesión

De este 60% que reporta estar laborando en actividades propias de la formación profesional, al indagar por el tiempo que demoraron en conseguir su primer trabajo como administradores y financistas, luego de haber obtenido el título profesional, se encontró que: El 23% (n=7) de los egresados que laboran actualmente se demoraron en promedio 5 meses en encontrar trabajo, el 19% (n=6) se demoró en promedio 6 meses, el 16% (n= 5) se demoró 4 meses, el 13% (n=4) se demoró 24 meses, un 6% (n= 2) se demoró 8 meses y en igual porcentaje (n=2) se demoró un mes, un 3% (n= 1) reportó haberse demorado 36 meses y con el mismo porcentaje 11 meses (n= 1) y 18 meses (n=1), de la misma manera un 6% (n = 2) reportaron haber conseguido trabajo en ejercicio de su profesión en menos de un mes, tal y como se observa en la Figura 6.

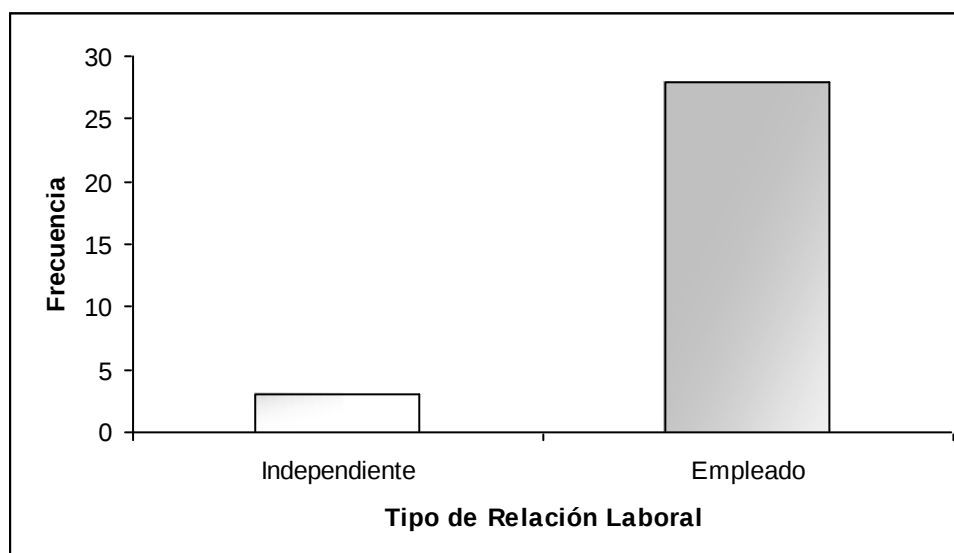


Fuente: elaboración propia

Figura 6. Periodo de incorporación al mercado laboral de los egresados que laboran

Con respecto al tipo de relación laboral en este caso si el egresado es dependiente de un empleador o es independiente como gestor empresarial, se

encontró que el 90% son empleados ($n=28$) y el 10% son independientes ($n=3$) tal y como se observa en la figura 7.



Fuente: elaboración propia

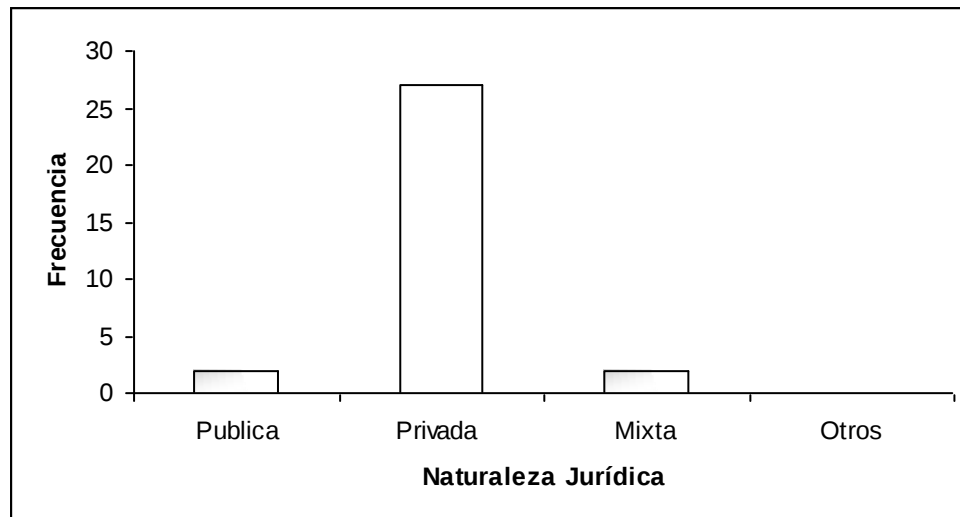
Figura 7. Tipo de Relación Laboral de los egresados que laboran

La Figura 8, muestra la distribución de la naturaleza jurídica de la empresa a la cual están vinculados los egresados, se observa que el 6% del total de los egresados que son dependientes son empleados públicos ($n=2$), el 87% están empleados en el sector privado y el 6% ($n= 2$) son empleados por una empresa de naturaleza mixta donde existe aporte de capital del sector público y del sector privado tal y como se observa en la Figura 8.

De los 31 egresados que laboran actualmente como administradores y financistas el 97% ($n=30$) tienen solo lugar de trabajo y un 3% ($n=1$) cuenta con 3 sitios de trabajo.

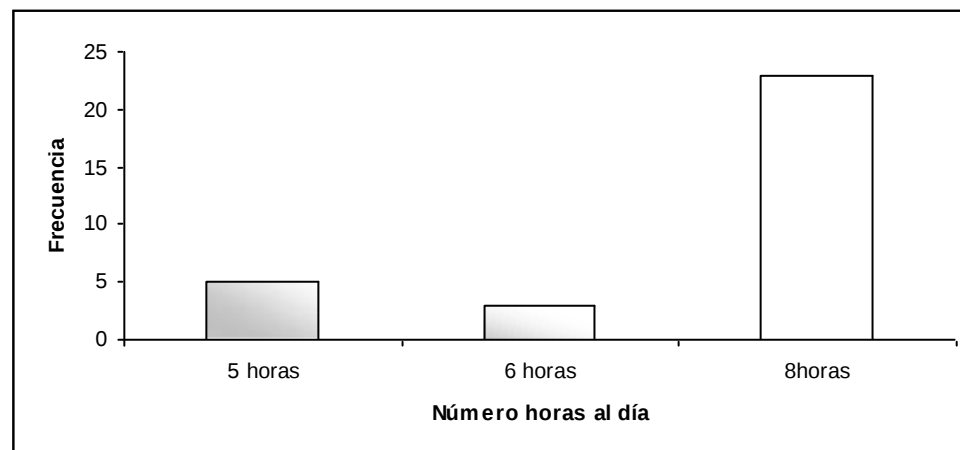
El número de horas laboradas al día se presenta en la figura 9, el promedio de la muestra fue de 6.5 horas diarias, el 16% ($n= 5$), labora 5 horas

al día, el 10% (n= 3), labora 6 horas diarias y el 74% (n= 23) labora 8 horas al día.



Fuente: elaboración propia

Figura 8. Naturaleza Jurídica del Empleador



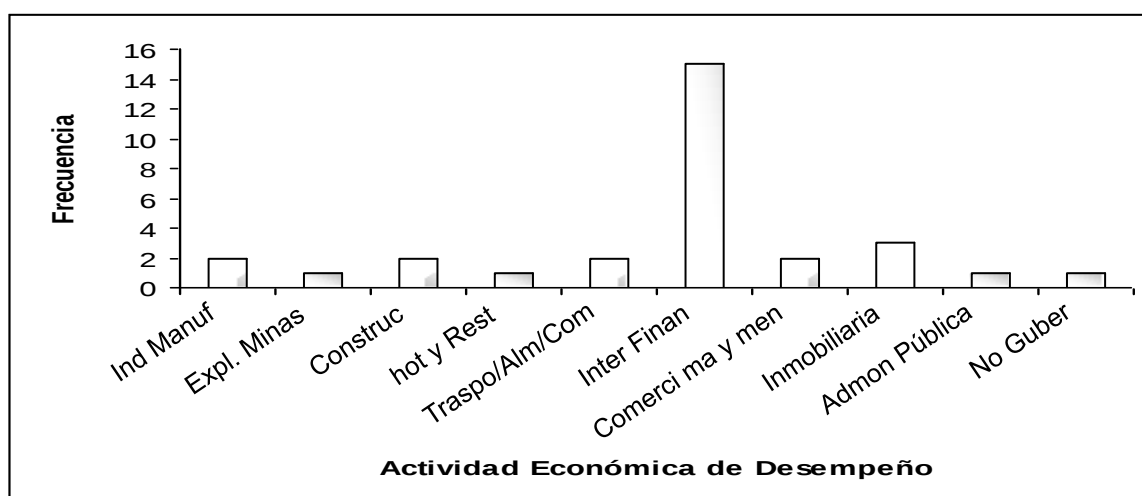
Fuente: elaboración propia

Figura 9. Número de horas laboradas al día

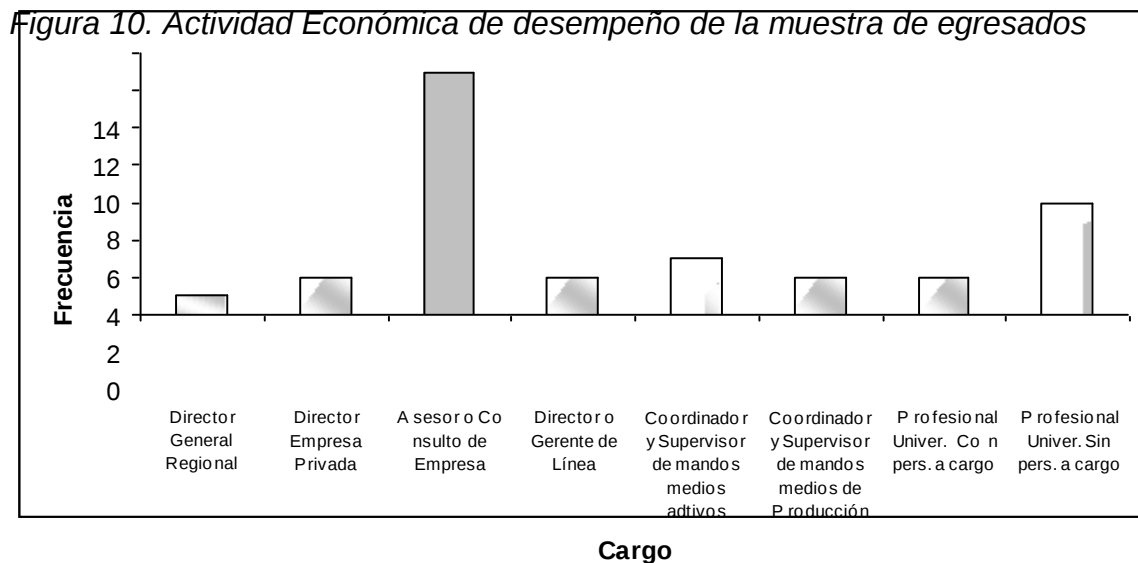
Al preguntar acerca de la actividad económica de desempeño de los egresados entendida esta como los procesos productivos en los cuales se desempeñan, se encontró que la intermediación financiera, bancos, seguros, fondos de pensiones y cesantías son la actividad de mayor desempeño con un 48% (n= 15), seguida de actividades inmobiliarias empresariales y de alquiler

con un 10% (n=3), la industria manufacturera, la construcción, transporte, almacenamiento y comunicaciones junto con comercio al por mayor y al menor, se distribuyen cada una con un 6% (n= 2), explotación de Minas y Canteras, Hoteles y Restaurantes, Administración Pública y ONGs, se distribuyen igualmente cada una con un 3% (n= 1) como se presenta en la Figura 10.

Del total de egresados que se encuentran laborando en el ejercicio de su profesión, el 42% (n= 13), ocupa dentro de la organización a la cual se encuentran vinculados, cargo de Asesor o Consultor de Empresas Públicas o Privadas; el 19% (n= 6), ocupa cargos de profesional universitario sin personas a cargo; el 10% (n= 3), se desempeña como Coordinador y Supervisor de Mando medio Administrativos; con un 6% (n= 2) cada uno, ocupan cargos de Director General de Empresa Privada, Regional, Sucursal u Oficina, Director o Gerente de Línea o Departamento de Producción, Coordinador o supervisor de mandos medios administrativos y Profesional universitario con Personas a cargo; con un 3% (n= 1), Director General de Regional, Sucursal y afín a la Administración Pública, tal y como se observa en la Figura 11.



Fuente: elaboración propia



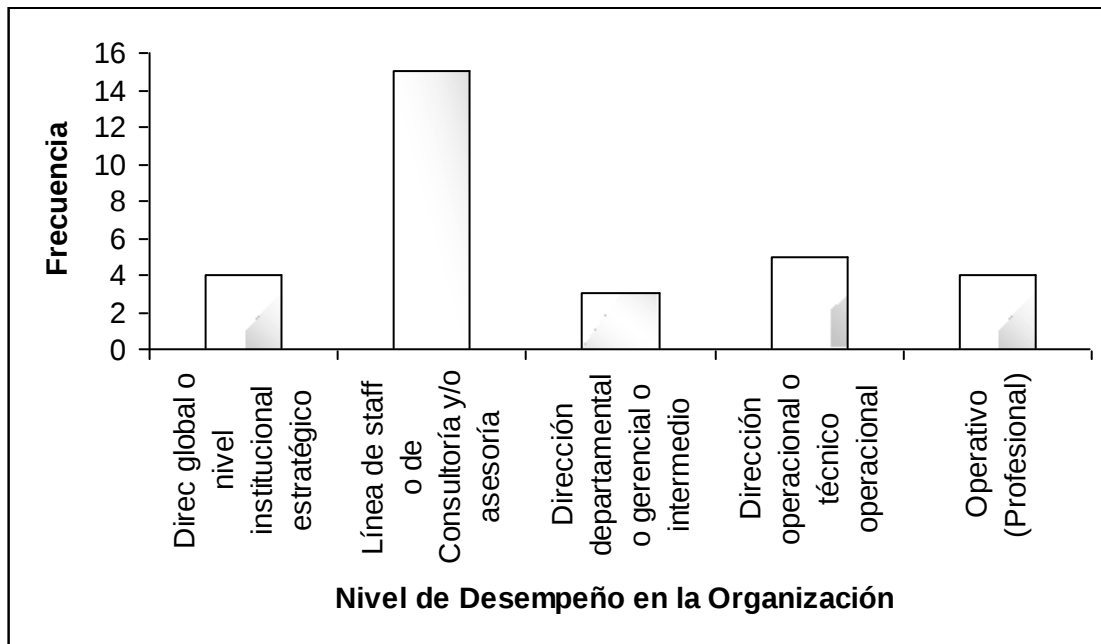
Fuente: elaboración propia

Figura 11. Cargo de desempeño de la muestra de egresados

Al indagar acerca del Nivel de desempeño de los cargos que ocupan los egresados en la organización, se encontró que la posición jerárquica de mayor frecuencia se observa es la línea de staff o de consultaría y/o asesoría con un 48% (n=15), seguido por Dirección operacional o técnico operacional con un 16% (n=5), Dirección global o nivel institucional estratégico y Operativo (Profesional) con un 13% cada uno (n=4), y finalmente Dirección departamental o gerencial o intermedio con un 10% (n=3), información presentada en la figura 12.

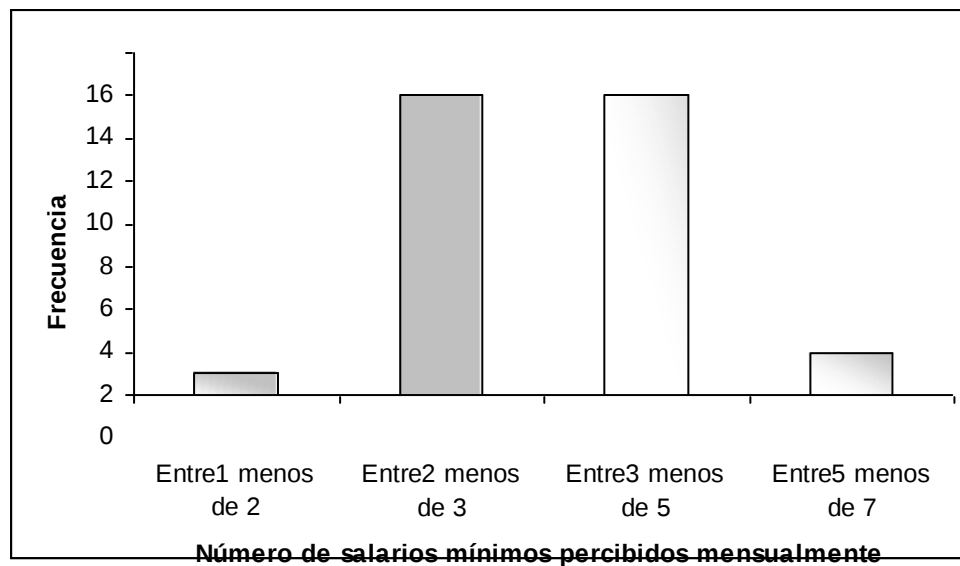
Con respecto al nivel de ingresos que perciben los egresados que laboran en administración y finanzas, se observó que el 45 % (n=14) de la muestra percibe entre 2 y menos de 3 salarios mínimos vigentes, e igualmente con el mismo porcentaje (45%) entre 3 salarios mínimos mensuales y menos de 5 (n=14), están por encima de 5 salarios mínimos mensuales y menos de 7

un 6% (n=2), y con un 3% (n=1) aquellos que perciben menos de 2 salarios mínimos, información presentada en la figura 13.



Fuente: elaboración propia

Figura 12. Cargo de desempeño de la muestra de egresados

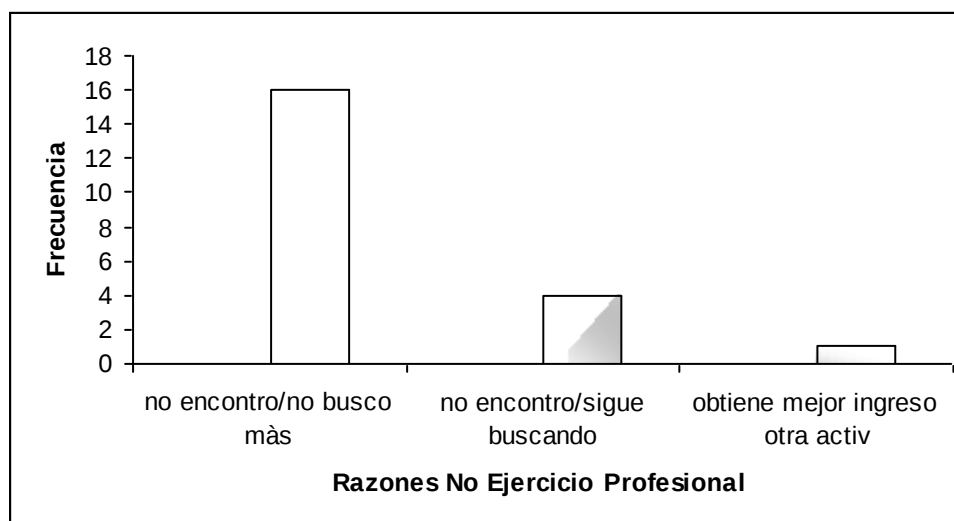


Fuente: elaboración propia

Figura 13. Cargo de desempeño de la muestra de egresados

De los 31 egresados que se encuentran laborando en ejercicio de su profesión, 5 han generado empresa en algún momento luego de haberse graduado. La actividad económica de estas empresas se encuentra en la intermediación financiera, bancos, seguros, fondos de pensiones y cesantías, el desempeño en la industria manufacturera y la construcción, comercio al por mayor y al menor, actividades inmobiliarias empresariales y de alquiler y organizaciones y órganos extraterritoriales no gubernamentales.

En la figura 13 se observa que de los 21 egresados que reportan estar trabajando en actividades distintas al ejercicio de su profesión, el 76% expone como razón el no haber encontrado trabajo en esta área pero sigue buscando, un 19% no encontró trabajo y no siguió buscando y el 5% restante manifiesta tener mejores ingresos en actividades diferentes a las de su profesión.

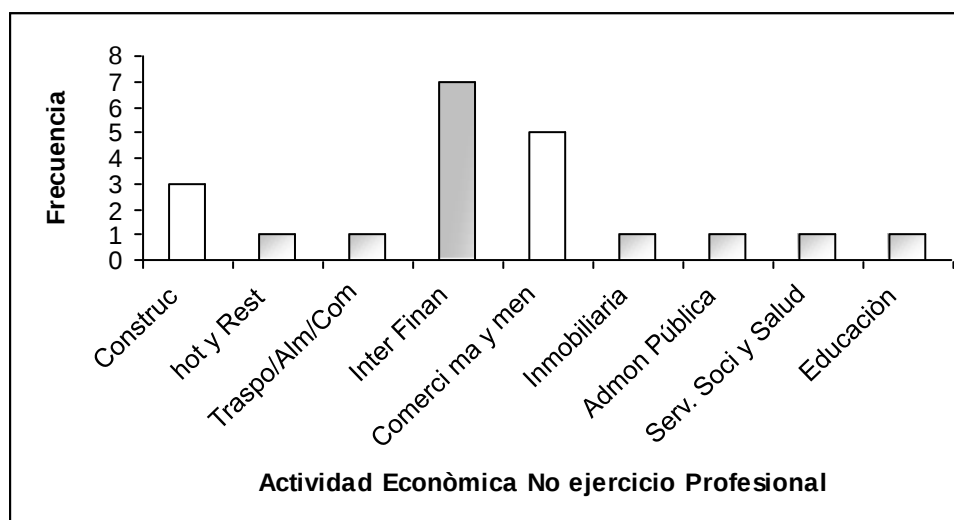


Fuente: elaboración propia

Figura 13. Razones de no ejercicio profesional

La actividad económica de estos egresados se ubica con mayor frecuencia en el sector de intermediación financiera, bancos, seguros, fondos de pensiones y cesantías son la actividad de mayor desempeño con un 33%

(n= 7), seguido por el comercio al por mayor y al menor con un 24% (n=5) y un 14 % (n=3) en el sector de la Construcción; con un 5% (n=1) cada uno se encuentran los sectores de Actividades inmobiliarias empresariales y de alquiler, Transporte, almacenamiento y comunicaciones, Hoteles y Restaurantes, Administración Pública, Servicio Social y de Salud y Educación, como se aprecia en la figura 14.



Fuente: elaboración propia

Figura 14. Actividad económica de los egresados que no están en ejercicio profesional

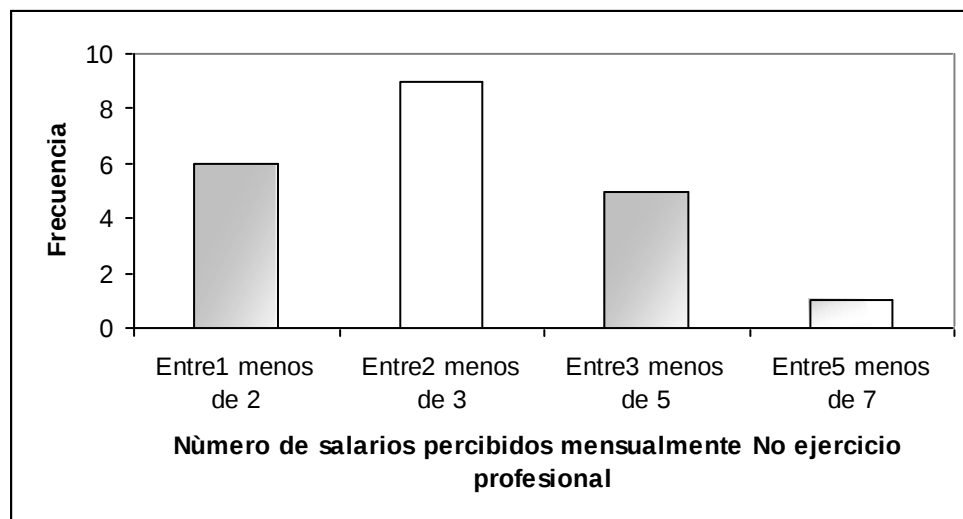
Con respecto a los cargos de este mismo grupo de egresados se observó que un 33% (n=7) están vinculados al sector financieros en cargos operativos tales como cajeros, un 29% (n=6) son vendedores del sector comercio al por mayor y menor; un 14% (n=3) son contratistas en el sector de la construcción y cada uno de los siguientes cargos con un 5% (n=1) , transportador , chef, enfermera, docente y religiosa, tal y como se ve en la figura 15.

Con respecto al salario percibido en este grupo de egresados se encuentra que el 43% (n=9) percibe entre 2 salarios mínimos mensuales y

menos de 3, seguido de un 29 % (n=6) que perciben entre un salario mínimo mensual y menos de 2, el 24%(n=5) percibe entre 3 salarios mínimos mensuales y menos de 5 y un 5%(n=1) percibe entre 5 salarios mínimos mensuales y menos de 7, tal y como se observa en la figura 16.



Figura 15. Cargos de desempeño de los egresados que no están en ejercicio profesional



Fuente: elaboración propia

Figura 15. Cargos de desempeño de los egresados que no están en ejercicio profesional

Del total de egresados encuestados 3 manifestaron no estar laborando actualmente, todos coinciden en afirmar que no encontraron trabajo desde que se graduaron y aún siguen buscando, sin embargo estas 3 personas perciben ingresos que no provienen de actividades laborales, 2 de ellos perciben entre 2 salarios mínimos y menos de 3 y el sujeto restante percibe un salario mínimo mensual vigente. Es importante anotar que estas 3 personas son mujeres.

Discusión

El Ministerio Nacional a través del observatorio del mercado laboral en los resultados obtenidos al seguimiento de egresados entre el 2001 y 2006 reporta que un 56% de los graduados en instituciones de Educación Superior son mujeres, coincidiendo esto con el resultado obtenido a partir de la muestra de egresados del programa de Administración y Finanzas de la Corporación Universitaria Iberoamericana, ya que como se observa en la figura 1 el 73% de esta muestra eran mujeres; la administración como parte constitutiva de las Ciencias Sociales, no puede ser ajena al incremento de participación de la mujer que se observa en todos los ámbitos de la sociedad, y es así como la mujer día a día ocupa posiciones importantes en el mercado laboral colombiano, para nadie es desconocido que en el sector financiero la participación de la mujer en los diferentes cargos de las organizaciones es mucho mayor que en otros sectores de la economía, si bien el programa de Administración y Finanzas de la Iberoamericana tiene como base fundamental el estudio de la administración, también lo fortalece y caracteriza la especificidad que dentro de este núcleo de conocimiento dan las finanzas, hecho que podría hacer suponer que gran parte de las estudiantes del programa de Administración y Finanzas de la Iberoamericana tienen como fin incorporarse al mercado financiero.

El rango de edad en los que se concentró la mayor cantidad de egresados de la muestra obtenida fue el comprendido entre los 23 y 33 años, rango de edad en el que se considera que existe un alto índice de productividad por

parte del ser humano, dadas las condiciones físicas, psicológicas y sociales que lo caracterizan. Si bien el programa de Administración y Finanzas es nocturno, la edad de los egresados indica que su ingreso al programa es antes de los 23 años en su gran mayoría.

Dentro del proceso de recolección de datos, se encontró dificultad para establecer contacto con los egresados de las primeras promociones, ya que los datos de contacto se hallaban desactualizados al momento de esta investigación por lo que la muestra se concentra entre los años 2001 a 2005, generaciones recientes de egresados, que aún mantienen contacto con la universidad, de hecho solo uno de los egresados se graduó en el año 1999.

Con respecto al comportamiento de ocupación laboral y la tasa de desempleo abierto de la muestra de egresados, el 95% esta laborando y se podría afirmar que esto, está unido al hecho de concentrarse la muestra de egresados en el rango de tiempo más productivo de una persona.

Si bien es cierto que el 95% reportó estar laborando, solo el 60% lo hace en ejercicio de su profesión; el observatorio del mercado laboral del Ministerio de Educación Nacional, reporta que el 76,5% afirma que su trabajo está relacionado con su profesión lo cual significaría que los egresados del programa de Administración y Finanzas estarían por debajo de los resultados obtenidos al seguimiento de egresados hechos por el MEN.

Una vez el egresado obtuvo su título profesional que lo faculta para ejercer su profesión, se está demorando entre 4 y 6 meses en vincularse al mercado, sin embargo puede llegar a durar hasta 24 meses en conseguir

empleo como profesional; si bien es cierto que la economía viene repuntando acorde a las estadísticas reportadas por el DANE y otras entidades, para los años en que egresaron la mayoría de los integrantes de la muestra que fue entre el 2001 y 2004, la economía venía de índices desfavorables y el Gobierno Nacional colocaba en marcha políticas para disminuir la tasa de desempleo; es de anotar que para la fecha en que se concentra el mayor número de egresados iniciaba el primer período presidencial de Álvaro Uribe, donde su mayor bandera era la política de seguridad democrática y uno de sus lineamientos estratégicos era la generación de empleo.

El observatorio informa que el 88.5% de los egresados del núcleo básico de formación en administración son empleados dependientes y el 11.5% son independientes, en la muestra de egresados el 90% son dependientes y el 10% lo hace de forma independientes, siendo este comportamiento coincidente con lo reportado por el MEN.

Con respecto a la naturaleza jurídica de las empresas con las cuales están vinculados laboralmente los egresados, la gran mayoría lo hace con el sector privado (87%), y solamente el 6% lo hace con el sector público, lo anterior contrastado con la información presentada por el MEN en el seguimiento egresados, permite afirmar que la muestra de egresados se comporta de forma similar, pero los datos son están por encima del promedio nacional de los egresados de administración, ya que en el observatorio del mercado laboral se reporta un 82 % vinculado a la empresa privada y un 18% vinculado al sector público, siendo coherente con el perfil de formación y

ocupación del programa de Administración y Finanzas, ya que el programa prepara a los estudiantes para desempeñarse fundamentalmente en el sector privado.

Lista de referencias

Aktouf, O. (2000) *Administración Y Pedagogía*. (Maria Luisa Jaramillo, Trad.)Medellín: Fondo Editorial, Universidad EAFIT. p.51-56

Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (1998). *Esquema básico para estudios de egresados*, México: ANUIES

Botero, F. (1985). *El proceso de industrialización en Antioquia: génesis y consolidación 1900-1930*. Medellín:UDEA-CIE.

Chiavenatto, I. (1999). *Administración: proceso administrativo*. Tercera edición. Colombia: Makron Books do brasil editora, Ltda.

Chiavenatto, I. (2003). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Quinta edición. Santafé de Bogotá: Mc Graw Hill.

Consejo Nacional de Acreditación. (1993). La calidad en los programas de educación Superior.

Corporación Universitaria Iberoamericana. (2004)*Documento de solicitud de registro calificado ante el Ministerio de Educación, Programa de Administración y Finanzas*. Manuscrito no publicado.

Dávila L. (1983). "Naturaleza y objeto de estudio de la Administración" En: *Educación superior y desarrollo*. Vol.2 N°2.

Dávila, C. (1992). *Teorías Organizacionales y Administración: un enfoque crítico*. Primera Edición. Bogotá: McGraw Hill.

Dávila C. (1996). *Empresa e Historia en América Latina. Un Balance Historiográfico*. Bogotá: Tercer Mundo Editores – Colciencias.

Fayol, H. (1950). *Administración Industrial y General*. Sao Paulo: Editorial Atlas.

Fernández, J. (2001). Elementos que consolidan el concepto de profesión. Notas para su reflexión. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 3 (2). Consultado el día 4 de noviembre de 2005 en: <http://redie.uabc.mx/vol3no2/contenido-fernandez.html>

George, Jr. C. (1974). *Historia del Pensamiento Administrativo*. Primera edición. México: Editorial Prentice Hall.

Hersey, P. y Blanchard, K. (1976). *Psicología para Administradores de Empresas*. Rio de Janeiro: Editorial Pedagógica y Universitaria.

Katz, R. (1955). Skills of an Effective Administrator. En: *Harvard Business Review*. Pp. 33-42.

Koontz, H. & Weich, R. (1994). *Administración una Perspectiva Global. Un análisis de las funciones administrativas*. México: Editorial Mac Graw-Hill.

López, F. (1999). La Administración como sistema gnoseológico. En búsqueda de un objeto de estudio. En: *Revista EAFIT* N°113.

Mayor, A. (1992) Institucionalización y Perspectivas del Taylorismo en Colombia: Conflictos y subculturas del trabajo entre ingenieros, supervisores y obreros en torno a la productividad, 1959 – 1990. *Boletín socioeconómico*. Cali, Univalle; No. 24 y 25. Agosto Diciembre.

Ministerio de Educación Nacional. (2005). Observatorio del Mercado Laboral. Disponible en www.observatoriolaboral.gov.co

Navarro, M. (1988). Consideraciones teóricas para el estudio de egresados. En Esquema Básico para estudios de egresados. México: ANUIES.

Pacheco, T. y Díaz, A. (1997). *La profesión. Su condición social e institucional*. México: Centro de Estudios sobre la Universidad (UNAM).

Parsons, T. (1976). Tres niveles en la estructura jerárquica de la organización. En: William M. Evan (Org.), *Interorganizational Relations*. Londres: Penguin Books.

Picó, J. & Sanchis, E. (1996) *Sociología y Sociedad*. Madrid: Técnos.

Ramírez, C. (1993) *Fundamentos de Administración*. Bogotá: Ecoe ediciones.

Rodríguez, W & Campos, T. (2004). Instrumento de Seguimiento a Egresados. Corporación Universitaria Iberoamericana. Manuscrito no publicado.

Romero, R. (1998). El desarrollo del conocimiento y el manejo de las organizaciones a propósito de la discusión sobre Taylorismo. *Innovar, revista de ciencias administrativas y sociales*. N° 11. Págs. 26 a 38.

Sicard, J. (1995). “La Ciencia gerencial” En: *Revista EAN*. N° 25-26.

Terry, G. (1984). *Principios de Administración*. Mexico D.F: Editorial Continental S.A.