
LA ADMINISTRACIÓN del SIGLO XXI

Perspectivas
para el fortalecimiento
de la profesión en Colombia

Oscar Fernando Castellanos Domínguez • Sandra Lorena Fonseca Rodríguez
Fernanda Castrillón Torres • Leidy Johanna Castañeda Niño
Ginna Fernanda Trujillo Ramírez



UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE COLOMBIA

VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y EXTENSIÓN
EDITORIAL

LA ADMINISTRACIÓN del SIGLO XXI

Perspectivas
para el fortalecimiento
de la profesión en Colombia

LA ADMINISTRACIÓN del SIGLO XXI

Perspectivas
para el fortalecimiento
de la profesión en Colombia

Oscar Fernando Castellanos Domínguez • Sandra Lorena Fonseca Rodríguez
Fernanda Castrillón Torres • Leidy Johanna Castañeda Niño
Ginna Fernanda Trujillo Ramírez



UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA
VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN
EDITORIAL

Bogotá, D. C., septiembre 2013

© Universidad Nacional de Colombia,
Vicerrectoría de Investigación,
Editorial Universidad Nacional de Colombia
© Consejo Profesional de Administración
de Empresas

© Autores:
Oscar Fernando Castellanos Domínguez
Sandra Lorena Fonseca Rodríguez
Fernanda Castrillón Torres
Leidy Johanna Castañeda Niño
Ginna Fernanda Trujillo Ramírez

Primera edición, 2013

ISBN 978-958-761-593-7 (rústico)
ISBN 978-958-761-595-1 (impresión por demanda)
ISBN 978-958-761-594-4 (e-book)

Edición
Editorial Universidad Nacional de Colombia
direditorial@unal.edu.co
www.editorial.unal.edu.co

Bogotá, D. C., Colombia, 2013

Diseño de carátula
Ángela Piloné Herrera

Prohibida la reproducción total o parcial por cualquier
medio sin la autorización escrita del titular de los
derechos patrimoniales

Impreso y hecho en Bogotá, D. C. Colombia, 2013

Catalogación en la publicación Universidad Nacional de Colombia

Castellanos Domínguez, Oscar Fernando, 1968-
La administración del siglo XXI : perspectivas para el fortalecimiento de la
profesión en Colombia / Oscar Fernando Castellanos Domínguez ... [y otros cuatro]. --
Bogotá : Universidad Nacional de Colombia. Vicerrectoría de Investigación : Consejo
Profesional de Administración de Empresas, 2013.
114 páginas

Incluye referencias bibliográficas

ISBN : 978-958-761-593-7 (tapa rústica) – ISBN : 978-958-761-595-1 (impresión
bajo demanda) – ISBN : 978-958-761-594-4 (e-book)

1. Administración de empresas como profesión – Colombia 2. Administración de
empresas - Ética profesional 3. Capital humano I. Fonseca Rodríguez, Sandra
Lorena, 1983- II. Castrillón Torres, Fernanda, 1988- III. Castañeda Niño, Leidy
Johanna, 1984- IV. Trujillo Ramírez, Ginna Fernanda, 1983- V. Título

CDD-21 658.009861 / 2013

Universidad Nacional de Colombia

Ignacio Mantilla Prada

Rector

José Ismael Pena Reyes

Decano Facultad de Ingeniería

José Guillermo García Isaza

Decano Facultad de Ciencias Económicas

Víctor Julio Flórez Roncancio

Decano Facultad de Agronomía

Programa de Investigación y Desarrollo
en Gestión, Productividad y Competitividad -
BioGestión

Consejo Profesional
de Administración de Empresas

Daniel Arango Ángel

Delegado del Ministro de Comercio,
Industria y Turismo

Gisele Eugenia Becerra Plaza

Lourdes Eugenia Osorio Bayter

Representantes de las Facultades

Mario Enrique Prieto Espitia

Francisco Solís Enciso Cruz

Representantes de las Asociaciones

Claudia Marcela Álvarez Sarmiento

Representante de las Agremiaciones

Olga Parra Villamil

Directora Ejecutiva

Los autores agradecen a todos los colegas y entidades que han contribuido a la consolidación de esta publicación:

Al Consejo Profesional de Administración de Empresas y su capital humano, por confiar en nuestras capacidades y trabajar conjuntamente en la construcción de este resultado.

A los profesionales en administración, estudiantes y egresados que dedicaron parte de su tiempo en el diligenciamiento del instrumento de recolección de información primaria que se constituye en insumo para los análisis.

A la Universidad Nacional de Colombia, y al equipo del programa interdisciplinario BioGestión, por brindar espacios para la formación de profesionales sobresalientes y la generación y transferencia de conocimiento.

CONTENIDO

Lista de abreviaturas	13
Presentación	15
1. PERSPECTIVAS EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL DE LOS ADMINISTRADORES	17
1.1. Panorama latinoamericano	17
1.2. Panorama norteamericano	19
1.3. Panorama europeo	21
1.4. Panorama colombiano	23
1.5. Conclusiones	25
2. LA ÉTICA EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL DE LOS ADMINISTRADORES DE EMPRESAS	29
2.1. Aproximaciones conceptuales	29
2.2. Componente ético en la formación del administrador de empresas actual	31
2.3. Formación en ética en las instituciones de educación superior en Colombia	35
2.4. Percepción sobre la ética por parte de los profesionales en Administración de Empresas	37
2.5. Conclusiones	41
3. REQUERIMIENTOS DEL SECTOR PRODUCTIVO COLOMBIANO PARA LA FORMACIÓN DEL ADMINISTRADOR	43
3.1. Aproximación al término competencia	43
3.2. Análisis de políticas públicas y los requerimientos para el capital humano	45
3.2.1. Política de Transformación Productiva	46
3.2.2. Política de Emprendimiento	48

3.2.3.	Lineamientos de política para el fortalecimiento del Sistema de Formación de Capital Humano (SFCH)	48
3.2.4.	Bases de un plan de acción para la adecuación del Sistema de Propiedad Intelectual a la Competitividad y Productividad Nacional, 2008-2010	49
3.2.5.	Requerimientos del sector productivo en términos de competencias	49
3.3.	Competencias específicas para los profesionales en Administración	51
3.4.	Competencias profesionales desarrolladas por las instituciones de educación superior y niveles salariales	53
3.5.	Retos para los profesionales a partir de las exigencias del mercado	57
4.	OFERTA DE PROGRAMAS ACADÉMICOS EN ADMINISTRACIÓN EN COLOMBIA	59
4.1.	Oferta académica y cobertura de los programas académicos con denominaciones aplicables al Consejo	61
4.2.	Localización geográfica de los programas activos y las denominaciones aplicables al Consejo Profesional y relación con sectores priorizados	63
4.3.	Oferta académica y cobertura de las denominaciones no aplicables al Consejo	64
4.4.	Localización geográfica de las denominaciones no aplicables y su relación con sectores priorizados	67
4.5.	Conclusiones	72
5.	CONSEJO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS: DINAMIZADOR DE LA PROFESIÓN	75
5.1.	Entorno normativo del Consejo	75
5.2.	Lineamientos estratégicos	76

5.3. Matrícula y tarjeta profesional	78
5.3.1. Generalidades de la matrícula y la tarjeta profesional en Colombia	78
5.3.2. Dinámica de la tarjeta profesional expedida por el Consejo	79
5.3.3. Percepción de los usuarios del Consejo con relación a la tarjeta profesional	84
5.4. Oportunidades para cohesionar el tejido de profesionales de Administración entorno al Consejo	89
5.5. Papel del Consejo Profesional en el fortalecimiento de la Administración del siglo XXI	93
BIBLIOGRAFÍA	97
ANEXO	
Caracterización de los participantes en la encuesta aplicada a los usuarios del consejo	103
ÍNDICE DE TABLAS	109
ÍNDICE DE FIGURAS	111

LISTA DE ABREVIATURAS

AACSB	<i>Association to Advance Collegiate Schools of Business</i>
Ascolfa	Asociación Colombiana de Facultades de Administración
Conpes	Consejo Nacional de Política Económica y Social
Conpia	Consejo Nacional de Profesiones Internacionales y afines
CoNoCer	Consejo de Normalización y Certificación de Competencias Laborales de México
CPC	Consejo Privado de Competitividad
CRC	Comisiones Regionales de Competitividad
CRES	Centros Regionales de Educación Superior
DNP	Departamento Nacional de Planeación
Eadas	Compañía europea líder del sector aeronáutico y espacial, defensa y servicios relacionados
EETF	<i>Ethics Education Task Force</i> (Comité en la AACSB)
EEUU	Estados Unidos de América
EFMD	<i>European Foundation for Management Development</i>
Equis	<i>European Quality Improvement System</i> (Sistema de acreditación de escuelas de administración y negocios en Europa)
Fecolda	Federación Colombiana de Administradores de Empresas
IES	Institución de Educación Superior
Icfes	Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior
Mercosur	Mercado Común del Sur
Nafta	<i>North American Free Trade Agreement</i> (Tratado de Libre Comercio de América del Norte)
OIT	Organización Internacional del Trabajo
PTP	Programa de Transformación Productiva
Saces	Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior
SCAFT	Sistema de Calidad de la Formación para el Trabajo
SFCH	Sistema de Formación de Capital Humano
Snies	Sistema Nacional de Información de la Educación Superior
TiasNimbas	Escuela Internacional de negocios de los Países Bajos
UNAD	Universidad Nacional Abierta y a Distancia
Unesco	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura

PRESENTACIÓN

El Consejo Profesional de Administración de Empresas, principal organismo encargado de velar por el ejercicio de la profesión y por su promoción, reconoce que es necesario contribuir al progreso empresarial y social del país para enfrentar las disposiciones económicas mundiales cambiantes, siendo fundamental ofrecer elementos para la reflexión y el análisis de la formación de los profesionales en Administración. En esta dirección, el Consejo, junto con la Universidad Nacional de Colombia y en su representación el Grupo de Investigación y Desarrollo en Gestión, Productividad y Competitividad BioGestión, emprendieron durante el año 2012 una investigación enfocada a elaborar un diagnóstico de esta profesión en Colombia desde la visión del Consejo, y considerando elementos estratégicos.

El propósito de esta publicación es justamente divulgar los principales resultados de la investigación, los cuales se han estructurado en cinco capítulos. En el primero de ellos se consolida un conjunto de perspectivas de la profesión, a partir del reconocimiento de los rasgos globales que caracterizan la formación profesional de los administradores en diferentes ámbitos: latinoamericano, norteamericano, europeo y nacional, y la identificación de varios retos, como la inclusión del componente ético dentro de la profesión y la pertinencia de los programas curriculares frente a la realidad, retos que se consti-

tuyen en el eje articulador de las siguientes dos secciones. El segundo capítulo se centra en aportar a la discusión sobre el componente ético y su inclusión como parte de la formación profesional, tema que internacionalmente presenta un auge cada vez mayor. Se parte de establecer un referente conceptual mínimo, y reconocer algunas iniciativas mundiales frente a la inclusión de la ética en los programas de formación, para llegar a realizar una aproximación de cómo se ha abordado el tema en el ámbito nacional y cuál es la percepción de los usuarios del Consejo con relación a este.

En esta misma línea, el tercer capítulo reconoce que la formación de los profesionales en Administración debe tener una relación directa y coherente entorno a las exigencias del sector productivo, pues estas determinan las competencias para responder a dichos requerimientos. Es así como, a través de un análisis de algunas políticas públicas del país, se identifican demandas en términos de formación de los profesionales de Administración, las cuales se comparan con las competencias que una muestra de instituciones de educación superior promulgan formar en sus egresados. Como complemento a ello, el cuarto capítulo ofrece una caracterización de la oferta académica y la cobertura actual de los programas de Administración en Colombia, análisis que se realiza al considerar, en primera instancia,

aquellos programas con denominaciones que a diciembre de 2012 eran aplicables al Consejo Profesional de Administración de Empresas¹, (de aquí en adelante mencionadas en el documento como Denominaciones Aplicables), para posteriormente analizar aquellos que no.

El capítulo cinco tiene como objetivo presentar al Consejo como dinamizador de la profesión de la Administración en el país, y divulgar a la comunidad interesada la normatividad básica que lo rige, sus lineamientos estratégicos, así como la dinámica de la tarjeta profesional y la percepción de los usuarios del Consejo con relación a esta. El capítulo concluye con un abanico de consideraciones y perspectivas del Consejo originadas durante el proceso de investigación frente a los retos de la profesión de la Administración en el siglo XXI.

El desarrollo de la investigación incluyó el uso de información tanto secundaria como primaria. En cuanto a la primera, se retomaron distintos estudios, normatividad referente a la profesión, documentos de política pública Conpes y se consultaron sistemas relevantes para el caso, como el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (Snies) y el Observatorio Laboral para la Educación. Con relación a la in-

formación primaria se aplicó una encuesta *online* a una muestra de profesionales matriculados en el Consejo y a egresados y estudiantes de últimos semestres de los programas de Administración de Empresas y de Negocios (en total 1.180 participantes). La encuesta estuvo disponible entre el 11 y el 22 de mayo del 2012, con la que se buscó conocer la percepción que los participantes tenían sobre varios temas, entre ellos la ética y la tarjeta profesional, resultados que son presentados en los capítulos dos y cinco respectivamente. La caracterización detallada de los participantes de la encuesta se puede consultar en el Anexo.

Finalmente, es preciso resaltar que los resultados de esta investigación son un aporte y una apuesta del Consejo Profesional de Administración de Empresas que se incorporan a los debates permanentes que hay que preservar como insumos para el fortalecimiento de la profesión; por tanto requiere de la actualización y discusión continua, a través de la participación interinstitucional. La publicación es una contribución, que desde la visión del Consejo, se ha puesto en marcha para aportar al mejoramiento de la profesión de la Administración y al direccionamiento de los profesionales hacia la vanguardia en el desarrollo empresarial, todo ello con integridad, servicio y excelencia.

1. A diciembre de 2012, el Consejo para la expedición de tarjeta profesional tenía cobertura de todos los sufijos asociados con Administración de Empresas y Administración de Negocios, y un prefijo correspondiente a Dirección y Administración de Empresas.

1. PERSPECTIVAS EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL DE LOS ADMINISTRADORES

Las dinámicas variables de la economía y los cambios drásticos que se han venido presentando en el marco de los nuevos esquemas sociales precisan revisar el papel que tienen los profesionales de diferentes áreas del conocimiento en el contexto de estos cambios y, para este caso en particular, el papel del egresado de Administración y de las instituciones que lo educan. Explorar algunos retos en la formación que ha venido orientando a los profesionales de dicha área en los últimos tiempos es el objetivo del presente capítulo. Para ello, se parte de diferentes estudios relacionados con las directrices que rigen y han regido la carrera de Administración, haciendo un análisis desde el ámbito latinoamericano, norteamericano, europeo y colombiano, en aspectos de interés para la profesión, como el enfoque educativo, la investigación y la ética. Finalmente, se postula una perspectiva general de dichos desafíos.

1.1. Panorama latinoamericano

En el caso de Latinoamérica, los retos de formación de las escuelas de negocios pueden agruparse en cinco: i) La promoción de un estilo gerencial integral, ii) La asimilación de la gestión de negocios a partir de una visión no solo cuantitativa, iii) La exaltación de una cultura del beneficio que incluya otros componentes como el social, iv)

La introducción del estudiante al mundo práctico y v) El fortalecimiento de la movilidad estudiantil. A continuación, se examinan cada una de ellos.

La *promoción de un estilo gerencial integral* está relacionada con que la formación no solo abarque los saberes propios del aprendizaje empresarial sino que incluya el ejercicio de valores éticos, la intuición y el buen juicio. Tal como lo señala Fiol, citado en Monroy (2011), los planes de formación se han focalizado tradicionalmente en el desarrollo de los conocimientos (saber hacer) más que en las actitudes (saber ser), este último definido como la capacidad para desarrollar las actitudes pertinentes en función de su ambiente de trabajo. En esta misma dirección Agüero (2008) menciona que se percibe una paradoja entre la filosofía de muchas universidades en cuanto a su objetivo de formación integral y humana de los estudiantes de Administración y la preocupación por desarrollar competencias para el mercado laboral, sin darles los elementos indispensables para su formación humanista.

La *asimilación de la gestión de negocios y empresas a partir de una visión no solo cuantitativa* es relevante en las universidades latinoamericanas donde, en algunas ocasiones, se piensa la Administración como un saber propio de las ciencias

físicas y matemáticas. De esta manera, parte de su quehacer se ha reducido a fórmulas y factores cuantitativos y mensurables. Biagosch (2010) plantea que una de las razones de esta tendencia es haber creído —y de hecho creer— que es posible ponderar y reducir algo tan misterioso e inescrutable como los riesgos propios de todo negocio mediante la sola construcción de un complejo modelo matemático que define el llamado valor en riesgo.

Esta tendencia de abordar la educación en Administración desde una visión marcadamente cuantitativa también se ve reflejada en las investigaciones acerca del tema, en las cuales, según Durango (2008), se han creado falsos mitos alrededor del poder de las matemáticas. El autor resalta que el uso de las matemáticas y el tratamiento estadístico de datos no son el único instrumento que le otorga rigurosidad a un trabajo investigativo, pues existe una infinidad de investigaciones rigurosas que se han realizado sin hacer uso de estos instrumentos o, por lo menos, sin que jueguen un rol central, como es el caso de diversos trabajos de Henry Mintzberg, Chester Barnard y Herbert Simon, entre otros.

La *exaltación de una cultura del beneficio que incluya otros componentes como el social* se centra en la necesidad imperante de procurar ganancias teniendo en cuenta los complejos contextos sociales propios del ejercicio empresarial. Es claro que las empresas tienen como objetivo obtener dinero; sin embargo, de acuerdo con Biagosch

(2010), estas tienen una obligación social que no se agota con un resultado positivo en el balance. Nuevamente se trata de un modelo de gerencia que solicita una formación integral, humanista, ética y con responsabilidad social.

En este mismo sentido, Pérez (2005) señala que el Consejo Latinoamericano de Escuelas de Administración (Cladea) ha propuesto un cambio hacia que los *procesos educativos en Administración involucren el aspecto social*, debido a la responsabilidad ejecutiva que debe afrontar un profesional de esta disciplina ante la sociedad. Dicho cambio, según el autor, debe dinamizarse integrando los objetivos de la educación superior, como la docencia, la investigación y el servicio a la comunidad. En cuanto a la docencia, se debe trabajar en la cualificación de los docentes en Administración y educación; en investigación se requiere contar con grupos dedicados a esa tarea con producción académica continua; y, en servicio a la comunidad, los profesionales están llamados a responder a las realidades sociales de América Latina, para contribuir al desarrollo de las naciones mediante el mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes.

Introducir al estudiante al mundo práctico ha tomado cada día mayor relevancia. Parte de reconocer que en Latinoamérica se adopta un modelo académico con base disciplinaria para la formación en Administración que ha sido preponderante. Según Muñoz (1992), este modelo ha muestra-

do una enorme resistencia a la innovación y ha dado lugar a la compartimentación político-académica de los centros de estudio. El enfoque disciplinar se limita solo a la enseñanza de los saberes propios de la Administración, o al menos en sentido estricto. No obstante, la formación en negocios supera su disciplina; en suma, es un campo cuyo quehacer tiene repercusiones en otros. Así pues, como se advierte a partir de Agüero (2008), en las universidades latinoamericanas se requiere considerar de manera relevante la conveniencia de incluir en los planes de estudio no solo los contenidos curriculares específicos, sino algunas prácticas de campo de los estudiantes y el manejo de ejercicios y casos dentro del aula y laboratorios, utilizando la tecnología.

Finalmente, Medina y Gallegos (2010) resaltan la *importancia creciente de la movilidad estudiantil* entre países, ya que esta permite una mejor comprensión de la realidad. No obstante, para los estudiantes de Administración de Latinoamérica, dicha movilidad entre países de la región es muy baja comparada con la movilidad hacia Europea o Estados Unidos; una gran mayoría de los alumnos que realiza movilidad lo hacen a dichos territorios y una pequeña cantidad a universidades de América Latina.

1.2. Panorama norteamericano

La crisis financiera del 2007 hizo evidentes los retos significativos en las Escuelas de Negocios, en el caso norteamericano. De

hecho, de acuerdo con Biagosch (2010), las universidades estadounidenses tienen una responsabilidad mayor frente a la crisis, dado que en ellas se graduaron buena parte de los directivos de las empresas implicadas en la misma. En comparación con el modelo latinoamericano, las universidades de Norteamérica reportan un mayor fomento de la actividad investigativa. Sin embargo, aunque el volumen de investigaciones en las Facultades de Administración norteamericanas es muy alto, se identifica un reto relacionado con *complementar la rigurosidad científica con otros aspectos de índole práctico*.

A propósito del rigor científico en las investigaciones, Bennis y O'Toole (2005) consideran que el modelo de excelencia académica de las escuelas de negocios en Norteamérica debería ser repensado, ya que, en vez de medirse a sí mismas por la competencia de sus graduados o porque sus profesores entienden los impulsores del desempeño empresarial, se miden en gran parte por el rigor de sus investigaciones. Este modelo se basa en el supuesto de que los negocios son una disciplina académica, tal como lo es la química o la geología, pero según los autores, los negocios son en realidad una profesión y las escuelas de negocios son escuelas profesionales, o al menos deberían serlo. Adicionalmente, se suelen contratar docentes con muy buena formación académica e investigativa, pero también se requiere que tengan un *mayor acercamiento al mundo corporativo*. La consecuencia apenas natural es que las universidades gradúen es-

tudiantes con un muy buen manejo de los contenidos teóricos, pero sin una conciencia de la importancia del *uso de herramientas prácticas* para asumir el mundo laboral.

Esta tendencia científicista también es resaltada por Cornuel (2005), quien considera que en el campo de la investigación en Administración, y las cuestiones relativas a su estado actual, es posible identificar una situación casi dominante, dictada principalmente por las publicaciones de Norteamérica, cuyo énfasis es la construcción teórica y la abstracción. Lo anterior ocasiona que este tipo de producción académica sea la única forma de ascender de los docentes, lo que deja un poco de lado el deseo de mejorar la situación concreta de las organizaciones, que es realmente su fin último.

Por otra parte, son varios los autores y docentes norteamericanos que han subrayado la necesidad de *fortalecer el componente ético* en los programas de formación empresarial ya que, debido a la crisis financiera global iniciada en el 2007, muchas escuelas de Administración fueron señaladas por graduar estudiantes que ponen demasiado énfasis en la maximización del beneficio y las ganancias y dejan de lado, en alguna medida, su misión social. Al referirse a este cambio, Jacobs (2009) plantea que el sistema que incentivaba la ganancia a corto plazo tomó mucha mayor relevancia que aquel designado para la creación de valor de largo plazo. Otros autores como Blaine (2009) aseguran que la crisis es el momento de oro para la educación ética en las facultades de

negocios y que esto tendrá un impacto considerable en el mundo de las transacciones.

A raíz de este creciente interés por la ética en la formación en Administración se adelantaron un buen número de iniciativas con tendencia a fortalecer este aspecto en la educación norteamericana. Citada en Biagosch (2010), Dana Radcliffe, profesora de la Escuela Johnson de Cornell University, ha venido reflexionando sobre la relación entre ética y cultura corporativa. Buena parte de estas reflexiones condujeron a que estudiantes de *Harvard Business School* crearan, en el 2009, un juramento que los compromete a actuar con ética y a esforzarse por generar una prosperidad económica, social y ambientalmente sustentable. Paralelo a esta iniciativa, 296 Escuelas de Negocios se adscribieron a un proyecto de la Organización de las Naciones Unidas que discute los métodos para formar líderes corporativos alineados con los desafíos del contexto actual en materia de negocios y gerencia empresarial, a partir de ello se formularon los seis Principios para una Gestión Educativa Responsable (*Principles for Responsible Management Education*, PRME).

Con todo ello se evidencia que existe una tendencia hacia la inclusión del componente ético en las Escuelas de Negocios norteamericanas. No obstante, autores como Mintzberg, citado por Agüero (2008), señala que todavía hay un énfasis en la instrucción enfocada a saberes técnicos y operativos de las empresas, estando pendiente el desarrollo en los estudiantes de habilidades como li-

derazgo, visión global, pensamiento estratégico, trabajo en equipo, aprendizaje permanente, apertura y flexibilidad ante los cambios y, en forma especial, los aspectos relacionados con actitudes y valores (saber ser) para una actuación basada en una ética con sentido social.

De igual manera, otros autores como Jackson (2013) destacan la *importancia de las habilidades no técnicas* (pensamiento crítico, solución de problemas, trabajo en equipo, comunicación oral, ética personal, confianza, disciplina, capacidad innovadora, liderazgo, conciencia del ambiente y responsabilidad profesional) en el desempeño laboral de los egresados, ya que la industria requiere de estas técnicas como requisitos casi indiscutibles. Los empleadores consideran que la responsabilidad de adquirirlas de manera satisfactoria pertenece a las escuelas de negocios, por lo que cada vez con más frecuencia en Norteamérica se realizan esfuerzos para clarificar qué habilidades específicas son las más importantes en los graduados.

1.3. Panorama europeo

Si bien los programas de Administración y Negocios en Europa han estado influenciados por el modelo norteamericano, este continente ha logrado generar un enfoque propio. El fortalecimiento de la Unión Europea ha fomentado, por ejemplo, los programas de movilidad estudiantil y la integración de contenidos más allá de los estrictamente cu-

rriculares gracias a la noción de cultura europea y la inclusión del componente ético. Las Escuelas de Negocios, según Rincón (2004), han enriquecido sus planes de estudio con aspectos como el multiculturalismo y la confrontación de visiones del mundo compartidas que reconocen la diferencia. En los currículos de las escuelas europeas se identifican tres tendencias básicas: i) Temas sobre la Unión Europea; ii) El énfasis en aspectos financieros y bancarios en concordancia con el componente ético y iii) La enseñanza de la estrategia empresarial.

Con relación a la inclusión de temas sobre la Unión Europea, los programas se enfocan en el estudio de aspectos como los tratados de libre comercio y asuntos de los mercados comunes como el Nafta o el Mercosur. De ahí que según Fernández (1995), se estudien abundantemente las formas de intercambio de mercancías entre países, los problemas bancarios, financieros y monetarios (FMI, bolsas), distribución de productos, normas sanitarias y ecológicas. Cabe resaltar, además, la instrucción de cursos en al menos dos idiomas y la *exigencia de un tercer idioma* como competencia necesaria para la formación integral de los administradores.

Al igual que en Latinoamérica y Norteamérica, las escuelas europeas enfatizan en la formación matemática y contable, y en los aspectos financieros y bancarios. A la par, han procurado establecer vínculos con las Cámaras de Comercio Regionales y los presidentes y directores de las grandes empre-

sas. Sin embargo, a diferencia de sus homólogas en otros continentes, han tenido una preocupación especial por incluir el *componente ético* en sus programas. De acuerdo con Fernández (1995), las escuelas de negocios en Europa han entendido que la ética en los negocios repercute a favor o en contra de las empresas, políticos y gobiernos. Además de la inclusión de este elemento, se imparte al menos una asignatura sobre la relación de las naciones entre sí, derecho y políticas internacionales; y se establecen convenios entre universidades para facilitar la *movilidad estudiantil*.

Estos convenios de movilidad internacional son parte fundamental de los procesos de internacionalización de los programas de Administración de Empresas y, de acuerdo con autores como Baden-Fuller & Hwee (2002), existe una preocupación marcada de las escuelas de este continente por fortalecer este aspecto ya que consideran que repercute de manera significativa en la calidad de su educación y su reputación, pues otorga acceso al conocimiento y permite que cada una de las organizaciones colabore para que de manera conjunta, se creen nuevos procesos o nuevas ideas.

Por otra parte, las escuelas de negocios se han marcado el objetivo de adelantar una *formación académica integral* de los estudiantes, ya que se reconoce que “la misión de las buenas escuelas no se trata solo de educar y desarrollar administradores jóvenes y ambiciosos, sino también de desarrollar ideas, teorías y evidencias que mol-

dearán las prácticas administrativas en el futuro” (Baden-Fuller, Ravazzolo y Schweizer, 2000, p. 621).

En cuanto a la *enseñanza de la estrategia empresarial*, muchos autores destacan que las escuelas de negocios europeas han establecido relaciones fuertes con los empleadores y han creado vínculos corporativos sólidos, pues reconocen que la educación orientada al mundo práctico es tanto una fuente de ingresos como un medio para construir habilidades empresariales en los egresados, tal como lo señalan Antunes y Thomas: “las escuelas europeas han encontrado formas creativas de implementar programas de investigación y enseñanza directamente ligados a problemas y retos corporativos. Como consecuencia, se han centrado en resolver problemas empresariales relevantes, estableciendo el desarrollo de habilidades ejecutivas como prioridad dentro de su misión y visión” (Antunes & Thomas, 2007, p. 395). De acuerdo con los autores, algunas de las escuelas que ejemplifican esta tendencia son las de Ashridge, Henley y Cranfield en el Reino Unido; Eadas en España; y TiasNimbas en los Países Bajos. El avance en estos últimos países se debe a que su tamaño relativamente pequeño les permite cierta agilidad y flexibilidad en el momento de analizar las necesidades del mercado local y de dar respuestas propicias a estas necesidades.

A pesar de los avances, son varios los retos que aún se identifican en el camino de las escuelas de negocios europeas. De acuerdo a algunos autores, es necesario fortalecer la enseñanza en cuestiones como las estructu-

ras de la organización, identidad cultural de la empresa, la previsión de conducta de los principales competidores, etc. Por otro lado, Guzmán y Liñán (2005) mencionan que en Europa existiría una tendencia a concentrarse en la formación para la gestión de pequeñas empresas sin dar suficiente atención a los aspectos relacionados con la creación de nuevos proyectos.

1.4. Panorama colombiano

En las décadas de los cuarenta y sesenta se crearon en Colombia los primeros programas de Administración denominados como tal y, desde entonces, estos han estado enmarcados por una serie de debates académicos, objeciones polémicas y, también, consensos. Sin embargo, diferentes docentes e investigadores han realizado planteamientos que problematizan o aportan a la discusión sobre la situación de la educación en Administración en el país. Por ejemplo, Carlos Dávila, profesor titular de la Universidad de los Andes, ha manifestado en diferentes estudios realizados desde 1980 su preocupación frente a la necesidad de *aumentar el nivel de investigación* en estos programas y en procurar su trascendencia a nivel mundial.

Más adelante, en 1990, en el marco de la Misión de Ciencia y Tecnología, se publicó un estudio sobre las facultades de Administración en el país, en el cual se discutía la calidad de la educación y la investigación en esta área particular. Sáenz (1998) resu-

mió algunas de las características señaladas por los autores de dicho estudio así: i) Bajo número de profesores con título de Doctorado, ii) Rápido crecimiento en el número de programas y de estudiantes sin un desarrollo cualitativo paralelo, iii) Gran número de programas nocturnos y de baja calidad, iv) Escasa producción intelectual de calidad y v) Enseñanza basada en *best-sellers* generalmente difundidos con criterios comerciales antes que con criterios académicos.

En el año 2000, la Corporación Calidad contrató el estudio titulado “Investigaciones e investigadores en gestión empresarial en Colombia 1965-1998” realizado por docentes de la Universidad de los Andes y la Universidad Javeriana, y sus conclusiones siguen estrechamente relacionadas con los planteamientos anteriormente mencionados: la investigación es una actividad que aún no se practica ampliamente y es de poca difusión dentro de las universidades en el país en las áreas de Negocios, en las que, tal y como lo señaló la revista Dinero (citada por Malaver, 2000) con la publicación de uno de los ranking de Facultades de Administración, se hizo evidente que el posicionamiento de dichas facultades no necesariamente estaba relacionado con su capacidad investigativa y producción académica, es decir, podían estar bien posicionadas sin necesidad de realizar trabajos de investigación.

La ausencia de investigación en la dimensión teórica de la Administración ha sido notoria, especialmente con el paso del tiempo, y aunque se ha señalado y argumentado

en diferentes análisis la importancia de esta práctica, esta tendencia que desconoce su importancia aún persiste. Rosales (2006) la identifica como la principal causa de la falta de producción teórica, propia de nuestros modelos y desarrollo organizacional. El autor resalta, además, cómo desde el mismo marco legal que rige la profesión, Ley 60 de 1981, se hace un llamado al fomento de los procesos investigativos.

Para el año 2010, Calderón, Gutiérrez, Arrubla, Castaño y Posada ofrecieron un estudio titulado “La Investigación en Administración en Colombia: Condiciones para la generación de conocimiento, investigadores, institucionalización y producción científica”, en el cual fueron analizados un total de 185 grupos de investigación, 635 investigadores y 277 facultades de Administración. Dentro de los hallazgos más relevantes se encuentran: i) Solo el 10% de las facultades dedican más del 50% de la carga de sus docentes a investigación, ii) El 25% de las facultades estudiadas asignan 5% de su presupuesto a actividades de este tipo, iii) De la producción intelectual, solo el 8.6% es publicado en revistas categorizadas u homologadas en A1 y A2 y iv) Abundancia de trabajos presentados en eventos, lo que refleja el interés y esfuerzo de los investigadores por dar a conocer su producción.

Por otro lado, tal y como lo señala Pabón (2007) en un estudio de la Universidad del Magdalena, existen otras dos situaciones que se han venido presentando como respuesta —no necesariamente acertada y per-

tinente— a las dinámicas del mercado colombiano: la expansión de los programas académicos y la diversificación de los estudios en Administración. Las causas que han desatado estas situaciones pueden asociarse a distintos factores, pero los efectos generados como resultado de las mismas comprometen aspectos vitales, como la calidad académica y la satisfacción real de las necesidades de país.

La *expansión de los programas* en el área de Administración ha respondido a la generación de una mayor demanda de servicios educativos, la flexibilización del proceso de creación de programas, entre otros. De acuerdo con ello, es posible asociarla a factores como: i) El aumento de la población urbana fruto de la movilización social hacia los centros urbanos, ii) Los cambios del entorno de los negocios y el proceso de apertura económica e internacionalización de la década de los noventa, iii) La aprobación de la Ley 30 de 1992, ley de la Educación Superior, que le reconoció a las Instituciones de Educación Superior (IES) autonomía tanto para desarrollar los programas académicos como para crearlos y iv) La predisposición de algunas IES de crear gran cantidad de programas, en algunas ocasiones dejando en un segundo plano la calidad, entre otros.

En términos de la *diversificación de los estudios* de Administración, el autor señala la variación en la oferta educativa como una forma de segmentación del trabajo al interior de las distintas áreas del conoci-

miento, fenómeno que ocurre igualmente en el sector productivo de la sociedad. De esta forma, se produce una reciprocidad entre las nuevas exigencias creadas desde el ámbito económico y los nuevos programas de educación superior que son ofrecidos. Adicionalmente, el alto grado de multidisciplinariedad que le atañe a la Administración permite la creación de programas que la vinculan con diferentes áreas del conocimiento como la salud, educación, transporte, etc. Sin embargo, y como se mencionaba anteriormente, aunque la premisa inicial en la creación de nuevos programas es responder a las coyunturas de la economía para atender requerimientos de conocimiento particulares, este objetivo se ha dejado un poco de lado al dar paso a intereses comerciales y desatender las verdaderas necesidades de la región al aumentar la oferta de programas con poca trayectoria, sin la suficiente fundamentación teórica, y con niveles de calidad limitados.

De acuerdo con todo lo anterior, el panorama global de las facultades del país relacionadas con esta área de conocimiento permite vislumbrar tres elementos de gran importancia que, vale la pena aclarar, no son una novedad para los expertos que han trabajado el tema y son parte ya de las reflexiones hechas a lo largo del tiempo: por un lado el *fortalecimiento de la investigación* permitiría dar verdadera solidez y rigor científico a la disciplina, lo que podría reflejarse en un incremento de la calidad educativa. En segundo lugar, la Administración tiene un componente muy significativo que se en-

cuentra vinculado con la *interacción con el entorno* y su objeto de estudio: las organizaciones. De allí la importancia que adquiere la práctica en escenarios empresariales que permitan la aplicabilidad de ese fundamento académico, mediante el cual se harían evidentes muchos conocimientos adquiridos durante la formación. Por último pero no menos importante elemento para resaltar es la pertinencia de una *formación ética* y socialmente responsable que valore a las personas como elemento fundamental dentro del contexto organizacional y, además, promueva profesionales que logren generar un impacto positivo en la sociedad con la que interactúan, para que así los beneficios económicos no vayan en detrimento de la comunidad sino, por el contrario, la beneficien de alguna manera.

1.5. Conclusiones

En la Tabla n.º 1 se presenta de forma sucinta un cuadro comparativo con los retos identificados por ámbito para la formación en Administración.

Un reto relevante está centrado en *fortalecer el componente ético en la formación*. Hay un llamado internacional a entender la Administración como un saber multidisciplinar, de impacto social en el entorno, lo que exige una enseñanza integral, responsable y humanista. Al parecer, los programas de Administración y Negocios a nivel mundial precisan fortalecer los currículos para que se direccionen hacia una forma-

Tabla n.º 1. Retos generales relacionados con la formación en Administración

Latinoamérica	Norteamérica	Europa	Colombia
i) Promoción de un estilo gerencial integral. ii) Asimilación de la gestión de negocios a partir de una visión no solo cuantitativa de la disciplina. iii) Exaltación de la cultura del beneficio que incluya otras dimensiones como la social. iv) Introducción del estudiante al mundo práctico. v) Fortalecimiento de la movilidad estudiantil.	i) Complementar la rigurosidad científica con otros aspectos de índole práctico ii) Mayor acercamiento por parte de los docentes al mundo corporativo. iii) Uso de herramientas prácticas para asumir el mundo laboral por parte de los egresados. iv) Fortalecer el componente ético en los programas de formación. v) Desarrollo de las habilidades no técnicas	i) Formación de los estudiantes en un tercer idioma. ii) Fortalecimiento de la enseñanza en cuestiones como la previsión de conducta de los competidores, entre otros temas. iii) Complementar la formación para la gestión de pequeñas empresas con capacitación en creación de nuevos proyectos.	i) Aumento y fortalecimiento del nivel de investigación. ii) Revisión de la expansión y diversificación de los programas académicos. iii) Interacción de los estudiantes con el entorno empresarial. iv) Procurar una formación ética y socialmente responsable. v) Revisión de la calidad de los programas ofertados y la producción científica.

ción integral orientada hacia la ética. Así mismo, se deben enfocar en que los estudiantes desarrollen *habilidades útiles* que les aseguren mejores empleos corporativos. Agüero (2008) menciona que la formación de los administradores en general está encaminada, en muchos casos, al desarrollo del conocimiento y habilidades laborales (saber, saber hacer), sin considerar el desarrollo de otras habilidades, como la promoción de valores y la ética, fundamentales para una *formación integral* que permita una visión global de las condiciones del ámbito económico, político y social dentro del cual se desempeña su profesión.

Esta tendencia es confirmada por otros autores, como Hawawini (2005), quien, en su artículo “*The Future of Business Schools*”, resalta la creciente demanda por parte de empleadores, egresados e inclusive alumnos

por la enseñanza de las llamadas *habilidades suaves*, de tipo conductual (habilidad para el trabajo en equipo, la comunicación efectiva y cualidades empresariales y de liderazgo) que ya han sido integradas en el plan de estudios; y de tipo social (la habilidad para tomar decisiones de negocio que sean éticas y tengan en cuenta la responsabilidad social corporativa y el desarrollo sostenible), que parecen no haber sido contempladas de manera efectiva en el currículo, ya que representan un reto mayor para las escuelas de negocios. Todo lo anterior revela un entendimiento básico en la Administración: se debe dimensionar el impacto de la toma de decisiones de un profesional en esta área, el contexto en el que se toman tales decisiones y sus efectos en la sociedad.

Otro de los retos que queda en evidencia es el *fortalecimiento de la investigación*,

que busca, mediante el trabajo investigativo, aproximar adecuadamente a esta disciplina al mundo real y, de esta manera, procurar que aporte los elementos necesarios para asumir los desafíos del ejercicio de la Administración. Varios autores mencionan que no hay una actividad académica orientada al desarrollo de teorías dentro de la Administración en general, por ejemplo Agüero (2008) señala que un pragmatismo ha invadido a las universidades que han orientado su actividad al desarrollo de proyectos curriculares de acuerdo con una demanda inmediata del mercado, descuidando no solo los aspectos relacionados con la investigación, pura y aplicada, para desarrollar nuevas teorías, sino que los programas tanto de pregrado como de posgrado se han orientado a la transmisión de un conocimiento situado.

En el artículo del *Harvard Business Review*, “*How business schools lost their way*”, Bennis *et al.* (2005) sostienen que la investigación en las escuelas de negocios es de corte científicista. Así pues, según los autores, las universidades contratan docentes con una experiencia limitada en el mundo real y gradúan estudiantes que no están preparados para asumir a cabalidad los retos prácticos de la gestión, asuntos complejos y no cuantificables, como afirman.

No menos importante resulta el reto de la adecuada *inclusión de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación en la enseñanza* de la Administración. Si bien hay un interés por incluir el uso de *software*, simuladores y herra-

mientas de Internet en los procesos de formación, el sector empleador reporta que es necesario fortalecer la preparación que reciben los estudiantes en estos saberes. Este es un tema sensible si se tiene en cuenta que la tecnología, según Mora (2009), es un catalizador de cambio dentro de las organizaciones. Adicionalmente, también es necesario *pensar la profesión en términos de las nuevas industrias* más allá de las cadenas de valor tradicionales (manufactura), y considerar aquellas que generan valor a partir del conocimiento, ya que estos recientes escenarios replantean la forma de concebir las organizaciones y el papel que debe desempeñar el administrador dentro de las mismas.

Finalmente, todos los ámbitos (latinoamericano, norteamericano y colombiano) pueden considerar el impulso por la innovación en la instrucción bajo una perspectiva de diversidad, multiculturalismo, interdisciplinariedad; dando una mirada amplia de los asuntos que atañen al mundo en general. Esto puede llevarse a cabo mediante la promoción de programas de movilidad estudiantil y la cooperación entre universidades que caracterizan al ámbito europeo. Son muchas las exigencias que afronta la educación superior a la hora de adaptar sus programas curriculares a los escenarios actuales, como se visualizó en el presente capítulo, y en este marco no hay que perder de vista tal como lo señala Soto (1999, párrafo 33) que “las organizaciones empiezan a demandar un nuevo perfil de administrador, a quienes se les requiere que sean altamente competi-

tivos no sólo desde el punto de vista de las competencias técnicas del proceso administrativo y las áreas funcionales de la empresa, sino que también posean y desarrollen

una visión holística de los problemas humanos, sociales, económicos y organizacionales que enfrenta el país, así como conciencia del cambio y pensamiento sistémico”.

2. LA ÉTICA EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL DE LOS ADMINISTRADORES DE EMPRESAS

El reconocimiento de la relevancia del componente ético en la formación de profesionales de Administración de Empresas toma cada vez mayor importancia en el contexto actual, tal como se enunció en el capítulo anterior; y es por ello que este acápite se centra en dicho reto. Así, se establecen inicialmente un conjunto de conceptos básicos que permiten compartir un lenguaje común. Posteriormente, se señalan algunas evidencias de la significancia de la ética en el ámbito global para dar paso a un análisis de la inclusión de esta temática en los currículos de los programas de Administración de Empresas en Colombia y por último, se presenta la percepción de profesionales del país formados en el área de interés sobre aspectos relacionados con la ética.

2.1. Aproximaciones conceptuales

La ética, cuyo término proviene del latín *ethĭcus*, que significa ‘carácter’, suele relacionarse frecuentemente con el término griego *ethos*, que significa ‘costumbre’ o ‘modo acostumbrado de obrar’. Para La Real Academia Española corresponde a una parte de la filosofía que trata de la moral y de las obligaciones del hombre y, de forma similar, Pérez (2007) la concibe como una disciplina encargada de estudiar el comportamiento, cuyo objeto de análisis corresponde

a la conciencia moral, la cual le permite al hombre discernir sobre lo que “está bien” o lo que “está mal”, y es elemento fundamental para la persona como ser social. En este mismo sentido, Cobo (2001) se refiere a la ética como la conducta libre y responsable del individuo, que es juzgada como adecuada y merecedora de imitación. De acuerdo con Hazel Barnes en Prats, Buxarras y Tey (2004), es procedente del control interno que el individuo ejerce sobre sí mismo y de acuerdo a lo que es considerado como deber en relación con sí mismo y con los demás.

Por lo anterior, el estudio de los problemas éticos puede generarse en los diferentes campos que circundan al hombre en su vida cotidiana, lo cual ha conllevado a su desarrollo en las diversas áreas de comportamiento (bioética, ética ambiental, legal, de la comunicación, etc.), hecho conocido como *ética aplicada*. De acuerdo con Parizeau (2001), en Morales (2008), este nuevo enfoque en el que la ética tiene diversos campos de interés se generó hacia la mitad del siglo XX en Estados Unidos y se caracteriza por la preocupación para dar soluciones prácticas a situaciones concretas frente a dilemas morales, por lo que se considera una visión mucho más prescriptiva que reflexiva, producto de las características propias de los sectores en los que se emplea, al ser su interés principal el de proponer cami-

nos normativos a partir del análisis de los casos particulares.

Esta nueva perspectiva de la actividad profesional permite el desarrollo del concepto *ética profesional*, el cual suele estar relacionado al análisis del contexto, las consecuencias y la toma de decisiones, a partir de las cuales se establecen directrices. Es así como en las distintas profesiones existen deberes y atribuciones que derivan de su ejercicio definidos desde el punto de vista legal. Sin embargo, Pérez (2007) ofrece la visión de que la ética en el ámbito profesional se genera de manera natural en el individuo como vínculo con su calidad moral en el trabajo, lo cual implica aspectos como la vocación, la consciencia, la autonomía, la honestidad intelectual y práctica, la responsabilidad y las consecuencias en el modo de hacer las cosas y lo que ello representa. Además, como lo presentan Cobo (2001) y Martínez (2006), a partir del desarrollo histórico de lo que se considera una profesión —independientemente de cuál sea— se ha vinculado por sí mismo el componente ético, a partir del reconocimiento básico de los principios civiles, ya que las profesiones son en esencia concebidas como instituciones sociales que, mediante su actividad, prestan un servicio específico a la sociedad.

En el campo de la ética aplicada, que también resulta de interés para la Administración, se encuentra la *ética empresarial*. Esta es entendida por Mihi, Barbosa y Merchán (2008) como el conjunto de aspectos normativos de naturaleza moral al interior

del mundo de los negocios, (ej. la gestión empresarial, organizacional, las conductas del mercado), y suele abarcar temas como el estudio y crítica de los valores en el ámbito económico, el análisis de casos reales como ejemplo de desarrollo de procedimientos de gestión basados en principios y valores, entre otros.

Así, la relación entre la ética y la acción empresarial se reconoce a partir de las diferentes dimensiones de la empresa, como las técnico-económicas (costos, ventas, beneficios, etc.), sociopolíticas (estructuras, cooperación, poder, etc.) y éticas (decisiones que afectan a otras personas), por lo que la ética, puede comprender diferentes ámbitos en los que el individuo se enmarca y en los que interactúa: i) El individual, a través de las decisiones y la forma de actuar, ii) El organizativo, en el que se incluyen aspectos como comportamientos, fines y formas de hacer; iii) El externo a la organización en las relaciones entre proveedores, competidores, reguladores y la sociedad y por último iv) El sistema, en el cual las empresas contribuyen a un ambiente de mercado éticamente correcto (Argandoña, 2003 en Pérez, 2007). De acuerdo con la revisión de Bahar Sunar y Tabancali (2012), el comportamiento ético en una organización puede promover su éxito en el largo plazo y, por el contrario, el comportamiento no ético fomenta la generación de inseguridad en el entorno interno y externo.

En los *códigos éticos profesionales* se reúnen los valores y principios del ejercicio,

se establecen los criterios de conducta del profesional con el objetivo de mantener los niveles de exigencia y la calidad del trabajo. Sin embargo, además de impartir consideraciones morales, estos principios deben estar enfocados a asuntos concretos, especialmente aquellos referidos a las violaciones de la ley. Para Silva (2002), estos constituyen una herramienta orientadora en las decisiones, aunque no pueden ser una garantía del comportamiento ético; sin embargo, es fundamental para el profesional de cualquier área reconocer lo que se entiende por actuar éticamente y en qué circunstancias se deja de hacerlo.

En Colombia, el Consejo Profesional de Administración de Empresas, de acuerdo con el Artículo noveno de la Ley 60 de 1981, tiene tres funciones que están estrechamente relacionadas con la reglamentación y regulación de la ética en el ejercicio de la profesión que le compete: i) Dictar el Código ético de la Profesión de Administrador de Empresas y su respectiva reglamentación, ii) Conocer las denuncias que se presenten contra la Ética Profesional y sancionarla conforme se reglamente y iii) Denunciar ante las autoridades competentes las violaciones comprobadas a las disposiciones legales que reglamenta el ejercicio profesional de la Administración de Empresas, y solicitar las sanciones que la ley ordinaria fije para los casos del ejercicio ilegal de las profesiones. Es por ello que el Consejo, como ente regulador de las conductas que sean desplegadas por los administradores en el desempeño de su profesión, ha considera-

do relevante reflexionar sobre la formación que los estudiantes reciben acerca de la ética de su profesión y, desde el año 2012 se encuentra en estudio la presentación de un proyecto de ley que implemente el código de ética para las denominaciones aplicables al Consejo Profesional de Administración de Empresas. El proyecto regula el ejercicio de la Administración bajo los pilares básicos del respeto a la Constitución y la Ley, el respeto por la dignidad humana y la observancia del decoro y la integridad.

En el presente capítulo, se abordan algunas de las reflexiones sobre el componente ético en la formación de profesionales de la Administración.

2.2. Componente ético en la formación del administrador de empresas actual

El establecimiento de un componente ético en los programas de Administración de Empresas no solo responde a una exigencia para cualquier profesión. En este caso específico se refiere a los retos que el contexto actual impone a los egresados: i) El mundo está inmerso en un proceso de globalización de la economía; ii) Se cuenta con un avance vertiginoso en las tecnologías de la información y las comunicaciones; iii) Los cambios sociales relacionados con el nivel educativo del consumidor y, por ende, mayores posibilidades de negociación; iv) Mayores protecciones constitucionales en el ámbito laboral y v) la creciente tendencia a cuestionar las

Instituciones, la exigencia de nuevos poderes y fenómenos de riesgo como el narcotráfico y la corrupción. Así mismo Martínez (2004), López y Rivera (2007) y Cuevas (2009) resaltan la importancia del componente ético en el ámbito organizacional en respuesta a las dinámicas internacionales de transformación política, económica, de los medios de comunicación y medioambiental, lo cual ha hecho que se promuevan acciones éticas que cada vez con mayor frecuencia se consideran como un elemento estratégico en los negocios.

Ante este panorama, Monroy (2011, p. 92.) plantea el trabajo del administrador como “la capacidad para interpretar adecuadamente los diferentes fenómenos sociales que ocurren tanto en el interior de la empresa como en la sociedad en general”. Los fenómenos sociales son el resultado de la interacción entre individuos, instituciones y organizaciones, por ello, los profesionales en la Administración y dirigentes de organizaciones enfrentan la necesidad de implementar al interior de estas, principios éticos que definan el régimen general de los valores y objetivos de la organización, orientando la idoneidad de las decisiones de acuerdo a estos. Entender que las decisiones de un administrador repercuten en la sociedad y que la ética influye en su economía es comprender que un profesional en esta área debe dirigir personas y resolver conflictos.

La importancia de incluir un componente ético en los programas de formación de los administradores se ha visto reflejado inicial-

mente en la *estructuración y adopción de asignaturas* relacionadas con el tema y en el *desarrollo de investigaciones* y su divulgación, comportamientos que, según Cuevas (2009), han aumentado en número y complejidad, como elementos que contribuyen a consolidar los conceptos de Ética en la Empresa, Desarrollo Sostenible y la Responsabilidad Social Empresarial como una doctrina dentro de las ciencias de la Administración y su práctica. De acuerdo con López *et al.* (2007), en el caso latinoamericano las asignaturas han estado vinculadas principalmente al desarrollo de modelos sobre responsabilidad social corporativa.

En la revisión de Ali, Grigore y Ahmad (2012), recientemente realizada, se determina que el número de cursos independientes, por ejemplo sobre ética empresarial, ha tenido un aumento constante, y ha llegado incluso a multiplicarse por cinco entre los años 1988 y 2007. Este tipo de cursos además promueven acciones en las organizaciones que a su vez sean ambientalmente sostenibles junto con otras conductas en la sociedad, de manera que la ética se constituye como uno de los conceptos de mayor introducción en comparación con la responsabilidad social empresarial y el desarrollo sostenible. Sin embargo, Camacho (1999) señala cuatro dificultades adicionales en la enseñanza de la ética en las universidades del mundo: i) Mayor atención a la figura del ejecutivo que a la realidad de la empresa; ii) Falta de crítica del sistema económico global; iii) Falta de análisis del entorno y de interés por las relaciones con él y iv) Escasa

atención a las relaciones con la Administración Pública.

Por otra parte, entre los esfuerzos mundiales en el tema ético se resalta el Pacto Global (*Global Compact*)² que ha tenido gran impacto en la definición de nuevos lineamientos para la formación de los profesionales, específicamente con la Iniciativa de los Principios para la Educación Gerencial Responsable generada en el año 2002. Dicha iniciativa promovió la responsabilidad corporativa global, a través de un pronunciamiento sobre el papel de las escuelas de Administración en el tema, que también incluía conceptos de sustentabilidad y responsabilidad en la dirección corporativa. En Colombia, particularmente, el análisis realizado por entidades como Ascolfa a los documentos relacionados con este Pacto tuvo gran eco en su difusión general y lograron que se empezaran a incorporar asignaturas bajo la categoría de Responsabilidad Social en los planes de estudio.

Organismos de acreditación internacional, como *European Quality Improvement System* (Equis) y la *American Mold*

Builders Association (AMBA), también se han manifestado sobre la calidad de la enseñanza, la investigación y el desarrollo en lo referente a la ética en los negocios. Sin embargo, globalmente ha sido relevante el papel de la *Association to Advance Collegiate Schools of Business* (AACSB) en la internacionalización de la educación en negocios, pues ha acreditado a más de 667 instituciones en 75 países (The Association to Advance Collegiate Schools of Business, 2013). También ha sido relevante, como lo presenta López *et al.* (2007), la constitución del comité denominado *Ethics Education Task Force* (EETF), cuyo propósito es la identificación de áreas potenciales para el mejoramiento de la educación ética en las escuelas de Administración y negocios. Este comité produjo en el 2004 el documento *Ethics Education in Business Schools*, como guía para la enseñanza de la ética en Administración de Empresas, en aquellos programas que estuvieran buscando la acreditación.

La acreditación se basa en el cumplimiento de estándares educativos que promueven el desarrollo de acciones cotidianas para impartir el tema ético en las escuelas, a partir de las expectativas de conducta de sus administradores, docentes y estudiantes, quienes desarrollan una filosofía ética o código ético. De acuerdo con López *et al.* (2007), los estudios sobre el impacto en el establecimiento de códigos éticos desarrollados por McDonald y Zeep (1989), Wood y Rimmer, (2003) y Farrel, B. Cobbin y Farrel, H., (2002) han contribuido a identificar tanto

2. El *Global Compact* (Pacto Mundial) "es una iniciativa voluntaria, en la cual las empresas se comprometen a alinear sus estrategias y operaciones con diez principios universalmente aceptados en cuatro áreas temáticas: Derechos Humanos, estándares laborales, medio ambiente y anti-corrupción". Este proyecto se ha gestado desde julio del año 2000, liderado por la Organización de Naciones Unidas (ONU), destinada a profundizar la cultura de la responsabilidad social corporativa (tomado de www.unglobalcompact.org).

las preocupaciones éticas de las organizaciones como la necesidad del compromiso de la gerencia para lograr el comportamiento ético deseado, entre otros factores importantes para influenciar el comportamiento.

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

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

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

Sin embargo, la impartición de ética en las escuelas de negocios requiere un esfuerzo superior al de proporcionar una formación basada en su historia, a través de cursos y cátedras. La inclusión de este tipo de componente en la enseñanza de la Administración implica varios elementos: i) La instrucción aplicada a los negocios, es decir, la posibilidad de que el estudiante esté comprometido con la resolución de problemas y situaciones prácticas y cotidianas; ii) La posibilidad de transversalizar la enseñanza de la ética tal como lo propone Kliksberg (2003, p. 41): “hacer discutir en cada una de las asignaturas los dilemas éticos concretos vinculados con sus contenidos, que surgen de la realidad”, iii) La generación de cátedras especializadas sobre temas que vinculen temáticas como responsabilidad social, por ejemplo; y iv) La transformación de la relación docente-estudiante en la instrucción de valores en el marco de la Administración, lo cual requiere que los docentes no solo estén capacitados en los contenidos propios de su disciplina, sino que, además, se caractericen por acciones consecuentes

en el ámbito humano-social, para poder sugerir que la ética en las aulas de clase es un sistema que fluye, independiente de si los contenidos que se imparten son de corte ético o técnico.

John H. Mc Arthur, decano de *Harvard Business School*, afirma que integrar a cabalidad la ética en los planes de estudio de las escuelas de negocios es una empresa enorme (Fuenzalida, 2000), mientras que Ali *et al.*, (2012) sugieren que las mayores dificultades en la pedagogía de la ética en las escuelas de negocio son: i) El tipo de herramientas pedagógicas, ii) La posibilidad de normalizar o generar un modelo genérico de cursos, iii) La influencia de los fondos económicos, políticos y de gobierno, las exigencias sociales y culturales en la forma de enseñar ética en los negocios y iv) Las diferencias en la enseñanza de acuerdo al grado de desarrollo de un país. Esto no significa que no se pueda o deba incluir el componente ético en la formación sino que, por el contrario, se reconoce que la ética debe hacer parte del portafolio esencial del administrador.

2.3. Formación en ética en las instituciones de educación superior en Colombia

Con el objetivo de realizar un acercamiento al panorama actual de la ética como parte de la formación profesional impartida por las IES en el país, se revisaron 116 planes de estudios de programas activos vinculados con las 24 denominaciones aplicables al Consejo

Profesional de Administración de Empresas a diciembre de 2012. Dentro de ellos se logró identificar la existencia de una asignatura relacionada explícitamente con la ética, denominada como tal en 80 planes de estudios, equivalente al 69% de la muestra analizada³. La gran mayoría de las IES incluyen dentro de sus mallas curriculares una única asignatura relacionada con la ética, sin embargo, se identificaron cinco IES que tienen dos asignaturas y una que registra tres.

De acuerdo con la normatividad que rige la educación superior, las IES tienen libertad para construir sus mallas curriculares y las asignaturas en ellas incluidas, esto les permite, dentro de lineamientos específicos, definir libremente los nombres para las materias que ofrecen. Para efectos de este análisis, y teniendo en cuenta aspectos tales como afinidad temática y de contenido, se elaboró la categorización descrita en la Tabla n.º 2 que agrupa las 87 asignaturas identificadas en los 80 planes antes mencionados. Los porcentajes descritos en la columna categoría reflejan el peso del componente ético sobre el total de asignaturas encontradas.

3. Este primer acercamiento al panorama actual de la ética como parte de la formación profesional de los administradores impartidas por las IES abarcó el reconocimiento de asignaturas cuya denominación se relaciona con la ética. No obstante, entendiendo el concepto de currículo integral del Ministerio de Educación, se deja claro que la formación ética puede darse en las IES no solo a través de una asignatura, sino mediante otros espacios adicionales a los formativos. Estos espacios resultan un campo de análisis para estudios posteriores.

A partir de la información de la Tabla n.º 2 es posible inferir que la formación en ética en su sentido amplio, sin darle mayor enfoque profesional, es abordada por casi el 50% de las asignaturas incluyendo concep-

tos generales en ética, valores y responsabilidad social, vinculando además contenidos de sensibilización y acercamiento global a la comprensión de aspectos generales de país y sociedad.

Tabla n.º 2. Descripción de las categorías definidas para el agrupamiento de la ética en los planes de estudios

Categoría*	Descripción	Nombre de las asignaturas
Ética profesional (39.08%)	Asignaturas que orientan la formación en ética a elevar el sentido de la responsabilidad de los futuros egresados y el compromiso que se adquiere con el ejercicio de una profesión.	Cátedra de ética y profesionalismo Ética ciudadana y profesional Ética de las profesiones Ética profesional Ética profesional y valores Ética y compromiso profesional Ética y profesionalismo Proyecto de ética profesional Ética para administradores Ética profesional del administrador
Ética general (29.89%)	Asignaturas que realizan una aproximación a los conceptos generales en ética y valores, su problemática y reflexión.	Electiva en ética Ética Ética general Ética y valores
Ética empresarial (11.49%)	Asignaturas que orientan la formación en ética hacia el concepto empresarial y la labor que cumple el profesional de la Administración.	Ética de los negocios Ética empresarial Ética empresarial y profesional Ética empresarial y responsabilidad social Ética y protocolo empresarial Ética y valores: ética empresarial
Ética política y social (10.34%)	Asignaturas que integran contenidos de sensibilización y acercamiento global a la comprensión de aspectos generales de país y sociedad.	Ética ciudadana y constitución política Ética individuo y sociedad Ética social Ética y civildad Ética y política Ética y sociedad Ética, cultura y política Familia y ética
Ética y responsabilidad social (9.20%)	Asignaturas que vinculan el concepto de Responsabilidad Social en la formación ética de los profesionales.	Constitución, política, ética y responsabilidad social Ética y responsabilidad social

* Las proporciones corresponden al peso porcentual sobre el total de asignaturas encontradas (número de asignaturas: 87).
Fuente: basado en la descripción de los planes de estudio y mallas curriculares de las IES analizadas

Por otro lado, es destacable que la categoría con mayor peso dentro de la formación impartida por las IES, que incluyen el componente ético dentro de sus mallas curriculares y con enfoque hacia el fomento de competencias éticas de los profesionales, es *Ética profesional*, con un cubrimiento del 39%, mientras que la formación ética con enfoque empresarial específico corresponde aproximadamente a un 12% del total de las asignaturas, lo que no representa una cifra significativa y evidencia la necesidad de consolidar este tipo de formación en los futuros graduados de los programas de Administración y Negocios.

2.4. Percepción sobre la ética por parte de los profesionales en Administración de Empresas

Tomando como base el instrumento de recolección de información primaria mencionado en la presentación de la publicación donde participaron 1.180 personas (véase la caracterización de los participantes en el Anexo), a continuación se describen los resultados correspondientes a la sección de la encuesta denominada *Ética de la profesión*, en la que se indagó por la importancia que representa para los participantes la existencia de un Código de Ética que regule la profesión y los aspectos relacionados con la formación universitaria recibida sobre el tema.

En relación con la pregunta “¿Considera importante la existencia de un Código de Ética que regule la profesión?”, el 97,37% de los

participantes (1149) respondió afirmativamente mientras el 2,63% (31) lo hizo de manera negativa. En conclusión, la gran mayoría de personas está a favor de la existencia del Código de Ética, situación que impulsa el dinamismo del Consejo Profesional para lograr la aprobación de la normatividad necesaria ante las autoridades competentes y posterior ejercicio de divulgación y puesta en marcha.

Las respuestas de los encuestados estuvieron justificadas tal como se muestra en las Figuras n.º 1 y n.º 2. Son mayores las razones que demuestran la importancia de la existencia del Código de Ética, no obstante, los argumentos de quienes no están a favor (Figura n.º 1) tienen más relación con la tendencia al incumplimiento de las normas propia del país, sin desconocer la existencia de la ética al mencionar que los conocimientos relacionados con este tema hacen parte de la naturaleza humana y también de la formación universitaria recibida por los profesionales. Además, se reconoce que el campo de acción de la profesión es amplio y que el concepto de ética resulta un tanto ambiguo, condiciones que dificultan la definición de un cuerpo normativo.

Por otra parte, quienes encuentran pertinente la puesta en marcha del Código ofrecen dentro de sus justificaciones (Figura n.º 2) la necesidad de un documento que defina los comportamientos éticos y lineamientos para el ejercicio profesional. Así mismo, señalan razones como la importancia de contar con un marco de acción claro para sancionar las

La ética en la formación profesional de los administradores de empresas

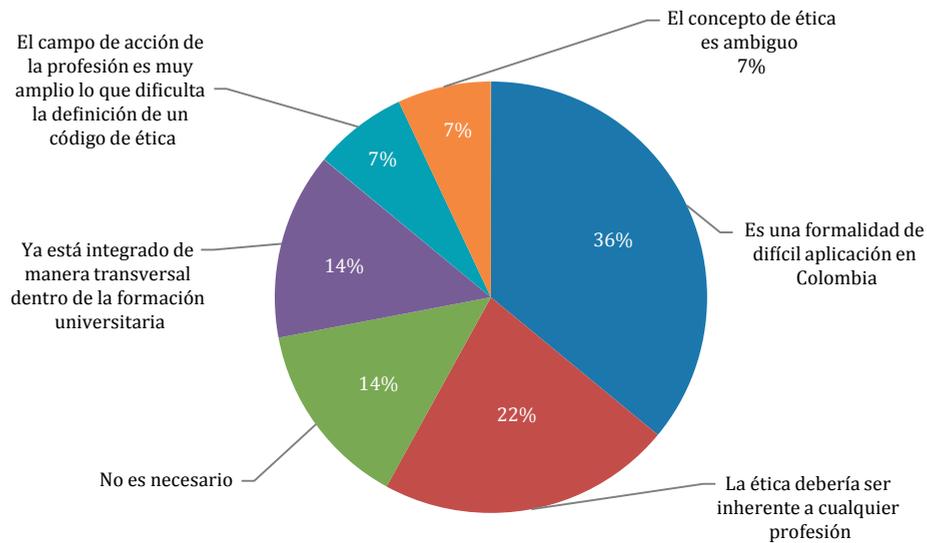


Figura n.º 1. Razones para no aprobar la existencia del Código de Ética

Fuente: Equipo Universidad Nacional de Colombia, cálculos basados en los resultados de la encuesta aplicada en mayo del 2012.



Figura n.º 2. Razones para aprobar la existencia del Código de Ética

Fuente: Equipo Universidad Nacional de Colombia, cálculos basados en los resultados de la encuesta aplicada en mayo del 2012.

malas prácticas en las que puedan incurrir los profesionales, tal como ocurre a profesiones como el Derecho, la Contaduría Pública y las profesiones del área de la salud. Otros argumentos están relacionados con el fortalecimiento de la ética como concepto en términos de los valores que son inherentes al hecho de pertenecer a la especie humana, al impacto social que tienen las decisiones de quienes ejercen cargos administrativos en las organizaciones y a la sinergia positiva que puede generar la cultura del comportamiento ético en la sociedad y en la calidad de vida de los individuos. Por otro lado, los participantes enfatizan en que el establecimiento de un Código de Ética califica a los profesionales en temas de esa índole, lo que garantiza la calidad personal y profesional de los administradores, y conduce a un mejor ejercicio de la profesión.

Uno de los objetivos del Consejo Profesional de Administración de Empresas es lograr el reconocimiento de la profesión en los campos académico y laboral. Para poder alcanzar esta meta, la entidad se encuentra realizando acciones en torno a la aprobación, divulgación y puesta en marcha del Código de Ética, pues se considera que este será un marco de acción para lograr el posicionamiento de la profesión, su reconocimiento frente a otras disciplinas, la definición de su alcance, el fortalecimiento del gremio y la exigencia de la tarjeta profesional en todos los campos de la vida laboral, tal como lo manifiestan los profesionales que participaron en el ejercicio de recolección de información primaria. La delimitación del ejercicio de una profesión con tan alta aceptación

en el mercado laboral seguramente fortalecerá al grueso de la sociedad, limitará prácticas indecorosas, facilitará el ejercicio de los jueces de la República y favorecerá la construcción de comunidades más justas.

Finalmente, se indagó sobre la formación universitaria en ética de los participantes y se encontró que la mayoría (73,73%) tomaron una o más asignaturas que abordaban contenidos relacionados con la ética. Las asignaturas mencionadas con mayor frecuencia por los encuestados se especifican en la Tabla n.º 3⁴. Las asignaturas más representativas son Ética profesional y Ética con una participación del 40,11% y 29,44% respectivamente, información que es coherente con lo presentado en el acápite 2.3. Las demás asignaturas representan el 24,27%, lo que permite observar que no todas llevan en su denominación la palabra ética y que algunas están relacionadas con la naturaleza de la universidad, es decir, existen IES que dada su orientación religiosa y su sello institucional, cuentan con una asignatura propia en la que se enseñan comportamientos relacionados con la filosofía de la universidad y con la ética en general. En otros casos, los nombres de las asignaturas no tienen relación aparente con contenidos vinculados con el comportamiento humano en las organizaciones, por lo que se puede deducir que los temas se incluyen dentro del *syllabus* de la asignatura

4. En la Tabla n.º 3 se presentan las asignaturas con mayor frecuencia, ya que en total los participantes reportaron 58 asignaturas.

en cuestión. El restante 6,18% corresponde a las personas que no recuerdan el nombre de la asignatura o no la mencionaron.

Al revisar los resultados de la encuesta, se hace evidente la importancia de incluir una asignatura relacionada con la ética dentro de los programas académicos de las carreras a las que en el futuro se les expedirá tarjeta profesional, en la que se divulgue a los estudiantes la información sobre la ética de

la Profesión, se dé a conocer el alcance del Código de Ética, las funciones del Consejo y la necesidad de contar con la tarjeta profesional. Es importante que esa asignatura no abarque solamente temáticas genéricas o relacionadas con otras disciplinas como la filosofía, la historia, antropología o psicología, sino que fortalezca la labor de los profesionales de las denominaciones aplicables dentro de las organizaciones en las que estos se desempeñan.

Tabla n.º 3. Principales asignaturas cursadas por los participantes durante su formación universitaria relacionadas con ética

Asignatura	Frecuencia
Ética profesional	357
Ética	262
Ética y valores	41
Ética empresarial	29
Ética y Profesionalismo	10
Ética de los negocios	9
Fundamentos de Administración	9
Ciencias Humanas	8
Ética empresarial y Responsabilidad social empresarial	8
Derecho Laboral	7
Responsabilidad Social Empresarial	7
Comunicación Organizacional y Estratégica	5
Educación, Trabajo y Sociedad	5
Axiología y Ética Profesional	4
Ética y Moral	4
Constitución y Ética	3
Desarrollo Profesional	3
TOTAL	771

Fuente: Equipo Universidad Nacional de Colombia cálculos basados en los resultados de la encuesta aplicada en mayo del 2012

2.5. Conclusiones

Son muchos los retos que las Escuelas de Administración y Negocios han de asumir a la hora de incluir la formación ética dentro de sus programas de estudio. Por un lado, porque la tendencia mundial enfatiza en la enseñanza de saberes técnicos o exclusivos de la disciplina; por el otro, porque no hay claridad sobre los valores que se deben impartir; y, finalmente, porque una parte de los saberes propios de la Administración, para algunos, pueden ser contradictorios o desafiantes con el comportamiento ético. No obstante, la ética no deja de ser indispensable dentro del portafolio del administrador. Pese a las dificultades para su implementación, el ejercicio profesional y el contexto actual demandan profesionales integrales, capaces de tomar decisiones conscientes de su impacto social, de interactuar con otros individuos y resolver conflictos. Es importante pensar en la ética porque puede contribuir de manera significativa al mejoramiento de las condiciones de equidad y bienestar de países en desarrollo.

Conforme a lo presentado en este capítulo, en Colombia existen al interior de los programas de estudio en Administración y Negocios asignaturas que directa o indirectamente incluyen el componente ético, lo cual conlleva a plantear algunas consideraciones sobre la inclusión de la ética en la educación. Entre estas están: i) La necesidad de contar con docentes capacitados no solo en los contenidos específicos de su disciplina, sino que promuevan el desarrollo y el crecimiento humano y personal, ii) El establecimiento de formas más dinámicas de enseñanza de la ética que busquen promover realmente un impacto en el desempeño laboral, iii) La divulgación y apropiación del código ético para la profesión que regule, sancione y premie el ejercicio de la misma según las disposiciones legales y, a la par, promueva el respeto por la dignidad humana y la toma consiente de decisiones y iv) La posibilidad de determinar el impacto de las asignaturas sobre ética en el ámbito profesional.

3. REQUERIMIENTOS DEL SECTOR PRODUCTIVO COLOMBIANO PARA LA FORMACIÓN DEL ADMINISTRADOR

En los últimos 10 años en el país se han definido políticas en función de una transformación del aparato productivo colombiano en aras de fortalecerlo para hacerlo más competitivo, en busca de que las empresas enfrenten de la manera más adecuada los procesos de libre comercio. Esto ha demandado que el sistema educativo evolucione para formar profesionales que respondan adecuadamente a los cambios, tal como se evidenció en el capítulo uno, y puedan aportar para mejorar las condiciones de las organizaciones nacionales. En este contexto, los profesionales de Administración requieren desarrollar las capacidades necesarias para su transición efectiva del sistema educativo al mercado laboral. Es por ello que el análisis de los requerimientos de capital humano por parte del sector productivo, objeto del presente capítulo, favorece la consolidación de acciones en pro del mejoramiento de la profesión y por ende de los profesionales.

Inicialmente se presenta una aproximación al término competencia que permite enfocar la descripción de las políticas públicas colombianas seleccionadas, e identificar a través de ellas los requerimientos que hace el sector productivo al sistema educativo en general, para posteriormente esbozar las competencias específicas solicitadas actualmente a los profesionales de Administración y

contrastarlas con las competencias promulgadas por una muestra de IES colombianas.

3.1. Aproximación al término competencia

En general, una competencia puede definirse como una red conceptual amplia que hace referencia a una formación integral del ciudadano, con aprendizajes en diversas áreas: cognitiva (saber), psicomotora (saber hacer, aptitudes) y afectiva (saber ser, actitudes y valores). En este sentido, Cabeza y Castrillón (2009) sugieren que la competencia no se puede reducir ni al simple desempeño laboral, ni a la sola apropiación de conocimientos para saber hacer, sino que abarca todo un conjunto de capacidades, que se desarrollan a través de procesos que conducen a la persona responsable a ser competente para realizar múltiples acciones (sociales, cognitivas, culturales, afectivas, laborales, productivas), por las cuales proyecta y evidencia su capacidad de resolver un problema dado, dentro de un contexto específico y cambiante. En sintonía con esta definición, Castellanos, Fúquene y Ramírez (2011) consideran que las competencias se definen como el conjunto de conocimientos, habilidades y capacidades representativas y/o dinámicas que, usadas de manera articulada, le permiten al individuo desempeñarse de manera competitiva.

Diferentes entidades nacionales e internacionales han trabajado en el tema. El Icfes, por ejemplo, define la competencia como una “capacidad compleja que integra conocimientos, potencialidades, habilidades, destrezas, prácticas y acciones que se manifiestan en el desempeño en situaciones concretas, en contextos específicos (saber hacer en forma pertinente), dichas competencias se construyen, se desarrollan y evolucionan permanentemente” (Icfes, 2013). La Organización Internacional del Trabajo (OIT), por su parte, afirma que las competencias laborales pueden ser definidas como “un conjunto identificable y evaluable de capacidades que permiten desempeños satisfactorios en situaciones reales de trabajo” (Catalano, Avolio y Sladogna, 2004). El Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CoNoCer) de México determina que una competencia es la capacidad productora de un individuo, que se define y se mide en términos de desempeño en un contexto laboral determinado, no solamente de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes. Estas son necesarias, pero no suficientes en sí mismas para un desempeño efectivo (Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales, 2013). Por otra parte, la definición de competencias de Cecilia Braslavsky presentada por la Unesco tiene un enfoque educativo, pues se entiende como “el desarrollo de las capacidades complejas que permiten a los estudiantes pensar y actuar en diversos ámbitos [...], consistente en la adquisición de conocimiento a través de la acción, resultado de una cultura de base sólida que puede ponerse en práctica y

utilizarse para explicar qué está sucediendo” (Unesco, 2013, párrafo 1).

De acuerdo con la clasificación presentada por Tobón (2005) y por el Instituto Tecnológico de Sonora (2010), las competencias se pueden agrupar en tres categorías: i) *Competencias básicas*, que son aquellas esenciales para desenvolverse en la vida y en cualquier ámbito laboral, independientemente de una determinada profesión, y que a su vez son la base para la construcción y el fortalecimiento de otras competencias, por ejemplo competencias de procesamiento de la información (interpretativa, argumentativa y propositiva); ii) *Competencias genéricas*, aquellas comunes a cualquier ámbito laboral y que posibilitan realizar actividades de diversas ocupaciones y campos profesionales, como las investigativas, de planeación estratégica, entre otras y iii) *Competencias específicas*, definidas para determinados campos ocupacionales y profesionales, como la competencia de detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o nuevos productos en los profesionales de la Administración.

Otro tipo de clasificación ampliamente utilizado es el presentado por Bunk (1994), quien establece cuatro categorías de competencias: i) *Competencias técnicas*, que implican el dominio de las tareas y contenidos del área de trabajo, y los conocimientos y destrezas necesarias; ii) *Competencias metodológicas*, que se relacionan con la capacidad de reacción al utilizar el procedimiento adecuado en tareas que se deben

desarrollar; iii) *Competencias sociales*, que se refieren a la capacidad de colaborar con otras personas de forma comunicativa y constructiva, que demuestran un comportamiento orientado al grupo y al entendimiento interpersonal y iv) *Competencias participativas*, que involucran la capacidad de participar en la organización de su puesto y entorno de trabajo.

En línea con este tipo de clasificación se encuentra la presentada por Gallart y Jacinto (1997), que define cuatro grupos: i) *Competencias intelectuales*, que hacen referencia a la capacidades en torno a la solución de problemas, manejo de la información y la comprensión de procesos y sistemas; ii) *Competencias básicas o de empleabilidad*, que incluyen la capacidad oral y escrita y uso e interpretación de símbolos y fórmulas matemáticas; iii) *Competencias técnicas*, relacionadas con el conocimiento instrumental y del funcionamiento de máquinas, herramientas y procedimientos de trabajo y iv) *Competencias comportamentales*, referidas a la capacidad de expresarse en forma verbal e interactuar.

Una competencia laboral en particular constituye en sí misma otra categoría que ha sido definida por la Asociación Colombiana de Facultades de Administración, Ascolfa (2010), como un saber y un saber-hacer que se desarrolla a través de habilidades de pensamiento, conocimientos específicos y prácticas de desempeño ocupacionales. De acuerdo con Arias (2011), la competencia laboral involucra una capacidad

comprobada para realizar un trabajo en el contexto ocupacional; incluye no solo los conocimientos y las habilidades adquiridas en la institución educativa (competencias académicas), sino también la comprensión de lo que se hace en función de la empresa o la organización.

La definición de competencia contribuye a un pensamiento actualizado del sistema educativo, es así como Cabeza *et al.* (2009), en el marco del proyecto Tuning, afirman que los nuevos programas de formación deben estar guiados por los perfiles académicos y profesionales, ser expresados en competencias y responder a las demandas sociales que fomenten el empleo y el servicio a la sociedad. Al tener un entendimiento general sobre competencias, se procede a analizar diferentes políticas públicas colombianas con el objetivo de identificar los requerimientos para el sector educativo.

3.2. Análisis de políticas públicas y los requerimientos para el capital humano

Las políticas públicas hacen parte de los instrumentos de direccionamiento estratégico más utilizados por los estados. Según Garay (1992), dichas políticas buscan encaminar las acciones de los distintos actores implicados en una determinada actividad con connotaciones sociales y económicas para el país con el fin de reglamentar las acciones emprendidas por estos y optimizar el logro de objetivos. Las políticas públicas

son utilizadas para estimular el desarrollo, la eficiencia y la productividad de los sectores económicos de un país, con la intención de responder a las actuales demandas del mercado. Es por ello que resulta pertinente proponer un análisis de algunas de las principales políticas públicas colombianas para, a partir de ello, extraer los requerimientos que el sector productivo hace al sistema educativo y con esto poder determinar algunas competencias que se demandan a los profesionales, con la finalidad de reflexionar sobre la formación vigente en Administración.

El análisis está centrado inicialmente en dos políticas enfocadas al sector productivo colombiano, por ser este el que va a recibir a los egresados del país. Dichas políticas son la de Transformación Productiva y la de Emprendimiento. Adicionalmente, se analizan los lineamientos de política para el fortalecimiento del sistema de formación de capital humano (SFCH) y las bases del plan de acción para la adecuación del sistema de propiedad intelectual a la competitividad y productividad nacional. El lector encontrará una descripción de cada política seguida de la identificación de las competencias que la misma requiere de los profesionales.

3.2.1. Política de Transformación Productiva

Desde el 2007, se ha desarrollado la Política de Transformación Productiva a partir de la generación de un nuevo modelo de desarrollo sectorial para Colombia. Esta política evidencia la necesidad de construir un sistema educativo que forme profesionales

pensados para suplir las necesidades de los sectores. En la Figura n.º 3 se presenta el conjunto de Conpes relacionados.

El Conpes 3484 de 2007, “Política Nacional para la Transformación Productiva y la Promoción de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas: un esfuerzo público-privado”, se centra en examinar el estado de las Mipymes, ya que estas son consideradas como actores estratégicos en el crecimiento de la economía; además, se visualizan como una alternativa de generación de empleo, dado que el aparato productivo colombiano está compuesto principalmente por este tipo de empresas. En el año 2008 se aprobó el Conpes 3527, “Política Nacional de Competitividad y Productividad”, dentro del cual se estructura el Programa de Transformación Productiva (PTP), cuyo objetivo es promover el desarrollo de sectores de clase mundial mediante la formulación y ejecución de planes de negocios sectoriales en alianza público-privada, con especial énfasis en generar un aumento en el valor de la producción en función de nuevos bienes y servicios que tengan un mayor valor agregado.

En coherencia con lo propuesto, en el año 2009, se presentó el Conpes 3582, “Política Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación”, en el cual se resalta la importancia que tiene para el país la definición de una política de transformación productiva de largo plazo, que pueda constituir el nuevo modelo de desarrollo económico sectorial y promueva el crecimiento sostenido de la economía. A mediados del mismo año, se

inició la implementación del PTP en el país, que incluyó ocho sectores pioneros para convertirse en sectores de clase mundial. Este proceso de transformación se conoció como “la primera ola del PTP”, con los siguientes sectores: i) Autopartes, ii) Industria gráfica,

iii) Energía eléctrica, bienes y servicios conexos, iv) Textiles, confecciones, diseño y moda, v) Servicios tercerizados a distancia (BPO&O), vi) Software y servicios de tecnologías de la información, vii) Cosméticos y artículos de aseo y viii) Turismo de salud.

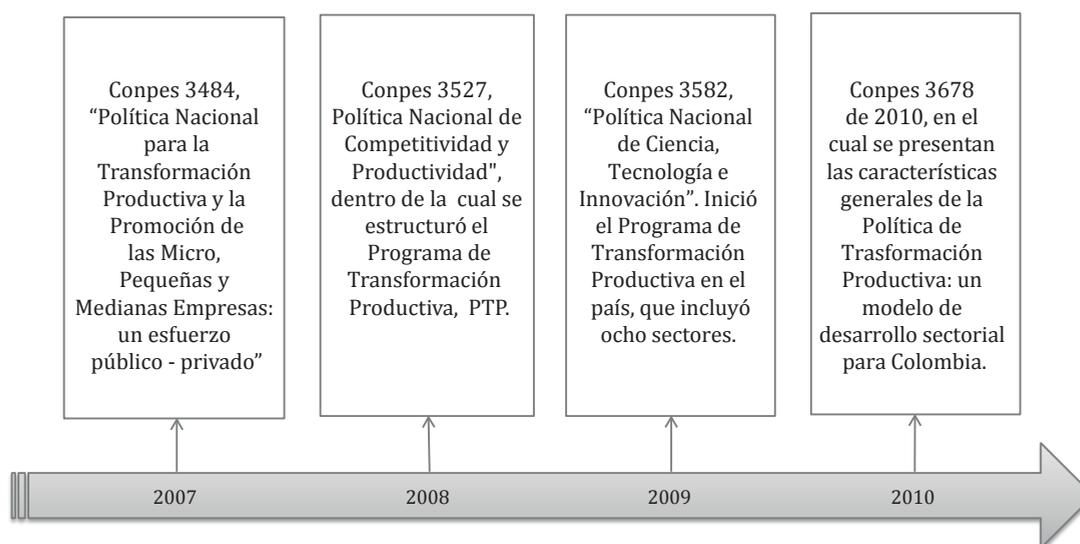


Figura n.º 3. Evolución de la política pública de transformación productiva

Fuente: Equipo Universidad Nacional de Colombia a partir de los documentos Conpes 3484 (2007), Conpes 3527(2008), Conpes 3582 (2009) y Conpes 3678 (2010).

Hacia el segundo semestre del año 2010, con la segunda ola del PTP, se incluyeron cuatro sectores agrícolas con el fin de transformarlos en sectores de clase mundial: i) Chocolatería, confitería y sus materias primas, ii) Carne bovina, iii) Palma, aceites y grasas vegetales y iv) Camaronicultura. De esta manera, la base fundamental de esta política estuvo concentrada en promover, mejorar y posicionar dichos sectores. Actualmente, el programa cuenta con cuatro sectores adicionales para un total de 16: i)

Sector Hortofrutícola, ii) Lácteos, iii) Sector metalmecánico, siderúrgico y astillero y iv) Turismo de naturaleza.

Finalmente, en el año 2010, como resultado de los esfuerzos anteriores, se estructura el Conpes 3678, “Política de Transformación Productiva: un modelo de desarrollo sectorial para Colombia”, a través del cual dicho proceso se eleva a política nacional para impulsar no solo un cambio de todo el sistema productivo, sino también insinuar la nece-

sidad de fortalecer el capital humano para que los egresados realmente puedan aportar con sus capacidades a la transformación.

3.2.2. Política de Emprendimiento

La Política Nacional de Competitividad y Productividad evidenció, como ya se mencionó, una necesidad de transformación productiva en el país; además mostró los grandes retos que se tienen para el fomento de una cultura orientada hacia la creación de nuevas empresas. Es por ello que durante el año 2009 se formuló la Política de Emprendimiento, enfocada a definir y delimitar todas las etapas que son necesarias para llevar a cabo procesos relacionados, así como en el conocimiento y utilización adecuada de diferentes tipos de fondos de capital existente para la financiación de las fases de consolidación de una empresa. Lo anterior con el ánimo de fomentar esta cultura en la dinámica de la economía actual. Inicialmente se efectúa un diagnóstico de la actividad emprendedora junto con la determinación de los ejes problemáticos en la creación de empresas para finalmente definir esta política.

Dentro del diagnóstico se encuentra que las mayores limitantes existentes para la cultura emprendedora en el país son: informalidad empresarial, tramitología, altos costos asociados para hacer empresa, difícil acceso al financiamiento, limitaciones para acceder a los mercados, poco acceso a tecnología de punta, baja protección de los derechos de propiedad, bajos niveles de innovación,

resistencia de emprendedores a compartir propiedad de la compañía, poca articulación interinstitucional y bajo desarrollo de competencias emprendedoras.

3.2.3. Lineamientos de política para el fortalecimiento del Sistema de Formación de Capital Humano (SFCH)

El Conpes 3674 del 2010 determina los lineamientos que fortalecen el Sistema de Formación de Capital Humano (SFCH) y evidencia la necesidad de transformar el sistema educativo en función de la formación de profesionales que respondan apropiadamente a las necesidades del mercado, ya que resulta indispensable que los egresados logren integrarse adecuadamente al entorno laboral aportando a mejorar el sector productivo, la calidad de vida de todas las personas involucradas y, por ende, el crecimiento económico del país.

Los principales objetivos de esta política son: i) Fortalecer la pertinencia del SFCH, y definir los arreglos institucionales que apunten a mejorar los procesos de interacción de este Sistema con el sector productivo, para crear mecanismos que permitan conocer con efectividad cuáles son las necesidades presentes y futuras de formación del país, ii) Diseñar e implementar herramientas enfocadas en el reconocimiento y certificación de las competencias, habilidades y conocimientos del capital humano, con el fin de dar al sector productivo señales efectivas para definir las necesidades ocupacionales que requiere, y potenciar la articulación con

el sector educativo a favor de una política de valoración de conocimientos, aprendizajes y experiencias que fomenten la acumulación de capital humano en la población colombiana. Además, sentar las bases para establecer una política de aprendizaje permanente en la población y iii) Fortalecer los sistemas de calidad del sector de formación (Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior Saces; Sistema de Calidad de la Educación Básica y Media, y Sistema de Calidad de la Formación para el Trabajo (SCAFT)), y promover la articulación de estos con el fin de consolidar un sistema de calidad para la formación de capital humano.

3.2.4. Bases de un plan de acción para la adecuación del Sistema de Propiedad Intelectual a la Competitividad y Productividad Nacional, 2008-2010

El Conpes 3533 de 2008 consolida las bases para la construcción de un Sistema de Propiedad Intelectual, entendida en su sentido más amplio como una herramienta de incentivo a la producción y creación intelectual y, por tanto, una herramienta disponible por las naciones para contribuir al logro de grados superiores de competitividad y productividad (Conpes 3533, 2008).

Esta política se estructura en seis estrategias principales; para el caso, son de interés cuatro de ellas: i) Estimular la creación y producción intelectual a través del uso efectivo del sistema de la propiedad intelectual; el objetivo es contribuir con el desarrollo y crecimiento económico del país a través del

estímulo de la generación de activos intangibles, mediante el adecuado uso del conocimiento existente y aprovechamiento de la propiedad intelectual; ii) Promover la propiedad intelectual como mecanismo para el desarrollo empresarial, al contribuir en la preparación de las condiciones para que el aparato productivo colombiano evolucione hacia una competencia basada en la creación, la adaptación tecnológica y la innovación, iii) Protección de los conocimientos tradicionales y acceso a recursos genéticos y sus productos derivados, como fuente de innovación tecnológica y desarrollo sostenible y iv) Aplicar de manera efectiva los Derechos de Propiedad Intelectual, indispensable para estimular la inversión tanto nacional como extranjera y la transferencia de tecnología.

3.2.5. Requerimientos del sector productivo en términos de competencias

Las políticas analizadas en los acápites anteriores permiten vislumbrar un conjunto de exigencias del mercado en términos de competencias demandadas por el sector productivo para los profesionales, así como los requerimientos que dichas políticas hacen al sistema educativo. En la Tabla n.º 4 se consolidan los principales resultados, lo que hace de ella un insumo para reflexionar sobre cómo están los profesionales de Administración y los programas de formación frente a estos.

Tabla n.º 4. Competencias requeridas por el sector productivo

Documento	Competencias demandadas
<p>Conpes 3582 Política Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación.</p>	<p>Gestionar la innovación e incorporar nuevas tecnologías en las organizaciones. Conocer y aplicar procedimientos para proteger adecuadamente las innovaciones de las organizaciones.</p>
<p>Conpes 3484 Política Nacional para la Transformación Productiva y la Promoción de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas: un esfuerzo público-privado</p>	<p>Gestionar programas de control de calidad. Llevar a cabo actividades de apoyo a la promoción de agrupaciones y alianzas productivas. Promover la comercialización de una organización tanto nacional como internacionalmente. Articular el esfuerzo público-privado. Desarrollar y proporcionar metodologías para el trabajo asociativo empresarial. Posibilitar la gestión de recursos financieros y no financieros. Incentivar el desarrollo de estrategias de subcontratación industrial entre eslabones, cadenas productivas, agrupaciones nacionales con internacionales. Promover esquemas asociativos que permitan a las empresas aumentar su poder de negociación en la compra de insumos y en la comercialización de sus productos.</p>
<p>Conpes 3678 “Política de Transformación Productiva: un modelo de desarrollo sectorial para Colombia”</p>	<p>Aplicar adecuadamente la formación en investigación para crear organizaciones intensivas en conocimiento. Dirigir, diseñar y gestionar las organizaciones. Tomar decisiones y asumir riesgos para dirigir apropiadamente las empresas. Tener dominio de una segunda lengua. Utilizar eficientemente las nuevas tecnologías y ponerlas en función del crecimiento económico del sector productivo.</p>
<p>Política de Emprendimiento</p>	<p>Poseer conocimientos para formalizar las empresas. Conocer y utilizar eficientemente los trámites y costos para la creación de empresas. Poseer y aplicar conocimientos acerca de las diferentes formas de financiamiento para apalancar las organizaciones. Promover eficazmente la articulación institucional. Tener actitud emprendedora.</p>
<p>Conpes 3674 Lineamientos de política para el fortalecimiento del Sistema de Formación de Capital Humano (SFCH)</p>	<p>Tener principios éticos para el correcto ejercicio de la profesión. Poseer capacidad de trabajo en equipo. Tener conocimientos generales en informática.</p>
<p>Conpes 3533 Bases de un plan de acción para la adecuación del Sistema de Propiedad Intelectual a la Competitividad y Productividad Nacional 2008-2010</p>	<p>Usar efectivamente el sistema de propiedad intelectual. Promover la propiedad intelectual para el desarrollo empresarial. Proteger adecuadamente los conocimientos tradicionales. Aplicar de manera efectiva los Derechos de Propiedad Intelectual, DPI. Gestionar eficazmente el fortalecimiento de la Administración del sistema de propiedad intelectual.</p>

Fuente: Equipo Universidad Nacional de Colombia a partir de los documentos Conpes 3484 (2007), CONPES 3674 (2010), Conpes 3678 (2010), Conpes 3533 (2008), la Política de emprendimiento

3.3. Competencias específicas para los profesionales en Administración

El acápite anterior permite tener un panorama de las competencias que de manera general están siendo requeridas para los profesionales colombianos. No obstante, con la finalidad de considerar qué sucede para el caso particular de los administradores, se consultaron estudios de referencia, así como bolsas de empleo.

En el ámbito internacional se han realizado estudios para determinar las competencias de los administradores, uno de ellos, el más aceptado y referenciado, por diferentes entes nacionales, es el Proyecto Tuning–América Latina, que surgió inicialmente en Europa en el año 2001 con la reunión de 135 universidades y que en octubre de 2003 se consolidó en Latinoamérica. El objetivo es afianzar las estructuras educativas de América Latina al iniciar un debate cuya meta es identificar e intercambiar información y mejorar la colaboración entre las instituciones de educación superior para el desarrollo de la calidad, efectividad y transparencia (Proyecto Tuning, 2010). Los resultados de este proyecto son un conjunto de visiones de diferentes actores: académicos, egresados, estudiantes y empresarios de varios países latinoamericanos y europeos, quienes han llegado a un consenso sobre las competencias de la profesión de Administración (véase Tabla n.º 5).

Las competencias señaladas son de carácter general para cualquier tipo de administra-

Tabla n.º 5. Competencias identificadas para los administradores en el Proyecto Tuning

Competencias
Desarrollar un planteamiento estratégico, táctico y operativo.
Identificar y administrar los riesgos de negocio de las organizaciones.
Identificar y optimizar los procesos de negocios de las organizaciones.
Administrar un sistema logístico integral.
Desarrollar, implementar y gestionar sistemas de control administrativo.
Identificar las interrelaciones funcionales de la organización.
Evaluar el marco jurídico aplicado a la gestión empresarial.
Elaborar, evaluar y administrar proyectos empresariales en diferentes tipos de organizaciones.
Interpretar la información contable y la información financiera para la toma de decisiones gerenciales.
Usar la información de costos para el planteamiento, el control y la toma de decisiones.
Tomar decisiones de inversión, financiamiento y gestión de recursos financieros en la empresa.
Ejercer el liderazgo para el logro y la consecución de metas en la organización.
Administrar y desarrollar el talento humano en la organización.
Identificar aspectos éticos y culturales de impacto recíproco entre la organización y el entorno social.
Mejorar e innovar los procesos administrativos.
Detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o nuevos productos.
Utilizar las tecnologías de información y comunicación en la gestión.
Administrar la infraestructura tecnológica de una empresa.
Formular y optimizar sistemas de información para la gestión.
Formular planes de <i>marketing</i> .

Fuente: Equipo Universidad Nacional de Colombia con base en información del proyecto Tuning

dor; además, coinciden con los postulados de Fayol frente a las funciones básicas de la administración: i) Planear, ii) Organizar, iii) Dirigir, iv) Coordinar y v) Controlar.

De igual manera, es importante resaltar el estudio de la Universidad Nacional-sede Manizales, realizado en el 2011 por Arias, que busca definir el perfil ocupacional de los administradores requerido por las empresas de Manizales y sus áreas de influencia. A partir del análisis de la información recolectada mediante entrevistas y encuestas a las principales empresas, se establecieron cuatro perfiles de administradores de empresas, estos son: i) Altos directivos de la organización o creadores de empresas; ii) Responsables de la coordinación de área funcional o proceso; iii) Asistentes de área funcional o proceso y iv) Docentes o investigadores. Las capacidades requeridas por el mercado varían de acuerdo a cada uno de los perfiles; sin embargo, existen habilidades comunes que son las más demandadas por el sector empresarial analizado, entre las que se encuentran la capacidad para manejar nuevas tecnologías, capacidad de análisis y síntesis, de interpretación, la capacidad creativa y las habilidades interpersonales.

En la búsqueda de las competencias requeridas por el sector empresarial, se realizó un escaneo dentro de bolsas de empleo virtuales⁵ y se analizaron las ofertas laborales para administradores de empresas publica-

das por diferentes compañías que utilizan estos medios como herramienta en su proceso de selección. La tendencia general mostró que las compañías siguen requiriendo de los profesionales en Administración y profesiones afines competencias vitales como: *liderazgo*, proactividad, responsabilidad, *dominio de un segundo idioma y comunicación efectiva*; estas últimas dos resultan las más destacadas. Más allá de buscar aspectos diferenciadores en los profesionales en términos académicos, y sin desconocer los conocimientos específicos solicitados en cada labor, hay una gran inclinación por solicitar competencias que potencien en los futuros empleados capacidad de relacionamiento con el medio tanto interno como externo, respuesta a entornos cambiantes, manejo del trabajo bajo presión y orientación al logro, también se vincula la importancia de la gestión de la contingencia y el manejo del capital intelectual como competencias que toman fuerza y propenden por la generación de valor agregado requerido por parte de los profesionales actuales.

Desde el punto de vista del sector empresarial, Castellanos, Chávez y Jiménez (2003) identifican que en diferentes medios de comunicación —como revistas entre las que se menciona Dinero, Clase empresarial, La República, Portafolio, etc.— que han realizado consultas de opinión a gerentes, empresarios y emprendedores sobre las principales características que deben poseer los recién egresados para ser exitosos, se reconocen las siguientes características en orden de prioridad: su capacidad

5. En noviembre de 2012, se consultaron los siguientes canales de búsqueda: computrabajo.com, bumeran.com, elempleo.com, y zonajobs.com.

para incorporarse en nuevos grupos sociales, *liderazgo y trabajo en equipo*, tener conocimientos adecuados en paquetes informáticos y *dominar una segunda lengua* (preferentemente el inglés) y, más adelante en las prioridades, se menciona la exigencia del conocimiento en aspectos académicos. Esto deja entrever que los requerimientos, si bien han tenido ligeros cambios relacionados con las tendencias propias del mercado actual, continúan siendo los mismos a lo largo del tiempo. Las Instituciones de Educación Superior tienen un reto muy grande en términos de potencializar su enfoque formativo en aras de atender las necesidades del mercado en el que sus futuros egresados se desempeñaran.

3.4. Competencias profesionales desarrolladas por las instituciones de educación superior y niveles salariales

El objetivo de este apartado es realizar un acercamiento a las competencias profesionales que los programas curriculares de la carrera de Administración de Empresas y de Negocios, y demás denominaciones aplicables al Consejo Profesional están induciendo en aras de enfrentar en términos más competitivos las exigencias del mercado. Así mismo, se busca considerar la situación salarial de los egresados y su posible correlación con las competencias adquiridas.

Para el primer objetivo se partió de información secundaria disponible hasta marzo del año 2012, a partir de la cual se realizó

un análisis referente a las competencias que se busca fortalecer desde las IES en el proceso de formación de los futuros profesionales. Estas competencias son mencionadas por cada una de las instituciones en los perfiles de sus egresados, perfiles ocupacionales, campo de acción de los egresados, entre otros. Se examinaron 130 IES asociadas a 12 denominaciones aplicables que reportaban información en sus páginas web.

Como resultado, se consolidaron 28 grupos de competencias profesionales recurrentes en la formación profesional del administrador de empresas y de negocios, y demás denominaciones aplicables al Consejo Profesional. Las competencias de mayor impacto en la educación superior desarrolladas por más del 40% de las IES en sus programas con raíz administración, de acuerdo con los hallazgos plasmados en la Figura n.º 4 son: formación ética y responsable (78%), emprendimiento (70%), estrategia (57%), investigación (52%), liderazgo (48%), orientación país (44%), e innovación (40%).

En concordancia con los resultados arrojados a lo largo de este acápite, es importante resaltar que en la dinámica actual de los tratados de libre comercio, competencias como la *visión internacional e identificación de oportunidades* tienen una participación dentro de las IES menor al 30%. Adicionalmente, competencias de alto impacto en el marco de los desarrollos económicos y sociales actuales como el *manejo de herramientas tecnológicas* y el manejo

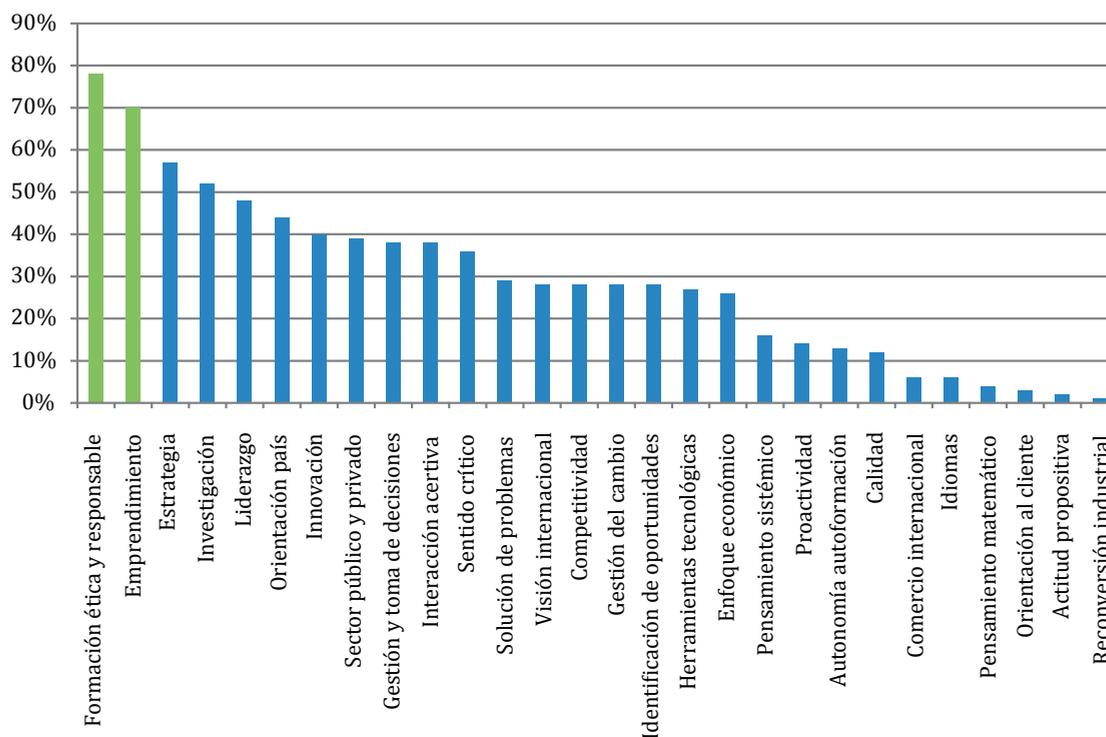


Figura n.º 4. Competencias profesionales impartidas por las IES analizadas

Fuente: Información secundaria de las IES relacionada con los perfiles profesionales y ocupacionales de sus egresados, campo de acción, entre otros.

de *otros idiomas* se encuentran por debajo de niveles deseados.

Para el segundo objetivo —considerar la situación salarial de los egresados y su posible correlación con las competencias adquiridas—, se utilizó como fuente de información el Observatorio Laboral, el cual dispone de la mayor cantidad de información para realizar un seguimiento a los egresados y los procesos de inclusión laboral de estos durante el primer año después de graduados. Este sistema de información brinda diferentes alternativas de consulta; para el

caso de interés, los criterios específicos de búsqueda se presentan en la Tabla n.º 6.

Los resultados presentados están enfocados en los profesionales de Administración de Empresas, Administración de Negocios, Administración de Empresas y Gestión Ambiental y Administración de Empresas Comerciales, por ser ellos quienes poseen información disponible en la base de datos del Observatorio; sin embargo, para la búsqueda se tuvieron en cuenta todas las denominaciones aplicables al Consejo. Para 76 IES analizadas, los hallazgos mostraron que el

Tabla n.º 6. Criterios de búsqueda básicos utilizados en la plataforma del Observatorio Laboral

Principales criterios definidos	
Opción Sistema	Vinculación 2010 - Ingreso y Tasa de cotizante por nivel de formación.
Origen Institucional	Nombre de cada IES solicitada.
Formación Académica	Área del conocimiento: <i>Economía, Administración, Contaduría y afines.</i> Núcleo básico del conocimiento: <i>Administración.</i> Nombre del programa: <i>de acuerdo con la IES.</i>
Nivel de Estudios	Pregrado - Universitaria
Periodo de Graduación	2010
Año de Corte	2010

salario promedio para un profesional de Administración de Empresas y de Negocios es de \$ 1.331.203 pesos⁶. Para el programa de Administración de Empresas, el mayor ingreso promedio que se reporta para un profesional es de \$3.952.114 pesos. Del otro lado, el menor ingreso reportado con la información disponible es de \$515.000 pesos. En la Tabla n.º 7 se refleja la información encontrada para las denominaciones aplicables al Consejo disponibles en el Observatorio.

A partir del análisis realizado como parte del componente 3.3. en las bolsas de empleo virtuales, se logró evidenciar que el nivel salarial se encuentra relacionado casi de ma-

nera directa con la experiencia laboral de los profesionales, es decir, a mayor experiencia mayor remuneración. En la Tabla n.º 8 se consolida la información recopilada para evidenciar el comportamiento descrito. Por ejemplo, se puede inferir de acuerdo a dicha información, que al 14.3% de los profesionales se les ofrece hasta un millón de pesos cuando cuentan con un tiempo no mayor a un año de experiencia; sin embargo, el 7.1% de las ofertas para esta misma asignación salarial no requieren experiencia laboral.

Aun cuando la tendencia general vincula el tiempo de experiencia de cada profesional con su salario, es de resaltar que, para la información analizada, las ofertas que no solicitan dentro de los requerimientos experiencia profesional específica pueden alcanzar una remuneración de hasta \$3'000.000 de pesos. Sin embargo, los cargos de más alta remuneración (de \$ 8'000.000 de pesos en adelante) requieren, en su gran mayoría, un profesional altamente calificado con conoci-

6. En el 2012, el Salario Mínimo Legal Vigente Colombiano (SMLV) era de \$566.700 (Decreto 4919 de 2011), lo que representó un incremento del 5,8% con respecto al año inmediatamente anterior. De esta manera, a marzo de 2012 el salario promedio de un administrador de empresas equivale a 2,34 SMLV, es decir, alrededor de US \$748,32.

Tabla n.º 7. Salario promedio de las denominaciones disponibles a las que el Consejo expide tarjeta profesional actualmente

Denominación del programa	Nº de IES analizadas	Salario promedio (en pesos)
Administración de Empresas	71	\$ 1.328.788
Administración de Negocios	3	\$ 1.388.354
Administración de Empresas y Gestión Ambiental	1	\$ 746.376
Administración de Empresas Comerciales	1	\$ 1.213.775

Fuente: Observatorio Laboral. Fecha de Consulta: Marzo 4 de 2012

Tabla n.º 8. Relación entre remuneración salarial y años de experiencia requerida

Salarios experiencia	Millones de pesos					Total
	0-1	1-2	2-3	3-4	8 o +	
AÑOS						
0-2	14.3%	16.7%	-	9.5%	-	40.5%
+2-5	-	2.4%	2.4%	11.9%	7.1%*	23.8%
+5	-	-	-	2.4%	7.1%	9.5%
Con Experiencia	2.4%	2.4%	2.4%	-	-	7.1%
Sin Experiencia	7.1%	9.5%	2.4%	-	-	19.0%
TOTAL	23.8%	31.0%	7.1%	23.8%	14.3%	100%

* La mayor parte de las ofertas categorizadas en este grupo requieren un mínimo de cinco años de experiencia

Fuente: Información tomada de ofertas laborales publicadas en diferentes bolsas de empleo virtuales consultadas entre marzo y mayo del 2012

mientos específicos, una formación sólida y un mínimo de cinco años de experiencia.

Al vincular el análisis anterior y relacionarlo con las competencias impartidas por las diferentes IES en sus programas académicos se buscó establecer una posible correlación entre estos dos conceptos: Competencias profesionales y niveles salariales. Se tomaron como referencia las cinco universidades

con mayores y menores salarios reportados por el Observatorio y se definieron las competencias que eran impartidas por las IES registradas. Se encontró que todas las instituciones analizadas definen en sus lineamientos educativos la *formación de profesionales integrales*, con elementos en *ética y responsabilidad social*. Además, el 60% de estas IES fomentan competencias relacionadas con *emprendimiento e innovación*.

En el grupo de IES con mayores niveles salariales, la formación en competencias relacionadas con la *estrategia, visión de futuro y prospectiva* es una constante. Adicionalmente, estas IES han definido en sus objetivos y/o perfiles de los egresados la preocupación por formar profesionales capaces de *identificar oportunidades y solucionar problemas* en entornos de alto riesgo.

3.5. Retos para los profesionales a partir de las exigencias del mercado

Las competencias identificadas en las políticas públicas evidencian las exigencias del mercado para los profesionales formados en la actualidad, por lo que, al comparar estos requerimientos con las competencias formadas por las IES, es posible encontrar algunos retos para los profesionales en su proceso de inserción al mercado laboral. Además, la comparación permite dilucidar líneas base para la promoción y acción en el ejercicio de la profesión que favorezca a los egresados en la formación de las competencias necesarias.

Como es posible observar en la Figura n.º 4 (Competencias profesionales desarrolladas por las IES analizadas), el 78% de las IES forman profesionales éticos y responsables, lo que indica que es prioridad de las universidades entregar a la sociedad egresados que posean valores para el correcto ejercicio de la profesión, esto coincide con las exigencias particulares de los gerentes, en cuanto a administradores que deseen ejercer cargos gerenciales. En segundo lugar,

el 70% de las IES se encuentran ofreciendo formación en competencias relacionadas con el emprendimiento, que va de la mano con las exigencias del mercado en lo referente al enfoque del gobierno en la necesidad de fomentar una cultura emprendedora en diferentes profesiones.

Por otro lado, dentro de las exigencias del mercado se da prioridad a temas como la formación bilingüe, lo que en la formación educativa no tiene un peso significativo, dado que solamente el 6% de las IES perfilan a sus egresados en esta competencia; por tanto, el primer reto identificado es *fortalecer el personal bilingüe*. Otro requerimiento importante dentro de las políticas públicas es el uso y aplicación efectiva en las organizaciones de nuevas tecnologías, pero se reconoce que dentro de las competencias formadas el componente de Herramientas tecnológicas solo tiene un peso del 27%, por lo que se deriva el segundo reto importante para los profesionales: *mejorar el uso eficiente de las nuevas tecnologías* para ponerlas en función del crecimiento económico del sector productivo.

La innovación y la articulación del sector público y privado también se constituyen como requerimientos necesarios que se evidenciaron en el análisis de las políticas públicas. Sin embargo, dentro de las IES poseen un peso del 40% que, aunque parece significativo, realmente debería ser más alto debido a su importancia en la transformación productiva del país, por lo que también se considera un reto darle mayor relevan-

cia entre las IES a la formación de profesionales con *competencias en innovación articulados con el sector público y privado*. De la misma manera ocurre con las competencias de gestión y toma de decisiones que solamente poseen un peso del 38%, el cual, comparado con las necesidades del mercado, no es suficiente para suplir los requerimientos de sector productivo porque este solicita una mayor población con *capacidad de toma de decisiones* que permitan mejorar las condiciones de las empresas actuales.

En las políticas analizadas se encuentra que el tema de propiedad intelectual requiere profesionales que tengan una formación adecuada en el conocimiento de las normas y formas de proteger las innovaciones, mas en las IES no se evidencia de forma directa alguna competencia relacionada con esa temática, por lo que es necesario trabajar en la inclusión de la *propiedad intelectual* en la formación de los egresados para suplir los requerimientos del mercado.

4. OFERTA DE PROGRAMAS ACADÉMICOS EN ADMINISTRACIÓN EN COLOMBIA

El análisis desarrollado a continuación está basado en la revisión del contexto nacional de la profesión en términos de su relación con el Consejo Profesional. Este análisis abarca dos grandes componentes: i) Oferta académica y cobertura de los programas académicos con denominaciones aplicables hasta el 2012 al Consejo Profesional de Administración de Empresas, estas últimas entendidas como todas aquellas a las que el Consejo expide o les ha expedido tarjeta profesional y ii) Oferta académica y cobertura de los programas y denominaciones con raíz Administración en Colombia que no son aplicables al 2012 a la labor del Consejo Profesional. Para cada uno de estos componentes se identifica, adicionalmente,

la localización geográfica de los programas académicos activos y su correlación con los sectores priorizados en los Planes Regionales de Competitividad y algunos análisis de competitividad a nivel nacional y regional.

Para la determinación de la oferta y cobertura de los programas, fue fundamental el uso de la información disponible en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (Snies), para lo cual se definieron los criterios de búsqueda y parámetros de análisis que se ajustaban al objetivo del presente estudio, lo que permitió obtener la información más pertinente para realizar el análisis correspondiente (Tabla n.º 9). Este sistema fue consultado en febrero del 2012.

Tabla n.º 9. Criterios de búsqueda utilizados en la plataforma del SNIES

Principales criterios definidos	
Área del Conocimiento	Economía, Administración, Contaduría y afines
Núcleo Básico del Conocimiento	Administración
Nivel Académico	Pregrado
Nivel de Formación	Universitaria
Estado del Programa	Activo/Inactivo
Nombre del Programa o Denominación	Administración / Administración
Metodología	Distancia (Tradicional y Virtual) / Presencial
Condición de Calidad	Alta Calidad / Registro Calificado / N/A

Fuente: SNIES

Tabla n.º 10. Distribución de los programas ofrecidos en Colombia por nivel de formación

Aspecto	Nivel de formación		
	Tecnológica	Técnica profesional	Universitaria
Total de programas encontrados	392 (30%)	207 (16%)	687 (53%)
Total de IES que ofrecen dichos programas	85	48	159

Fuente: SNIES. Fecha de consulta: 23 de febrero de 2012

En febrero de 2012, en Colombia había un total de 1286 programas registrados en el Ministerio de Educación bajo el Núcleo Básico de Conocimiento Administración; estos programas eran ofrecidos por un total de 292 Instituciones de Educación Superior a lo largo y ancho del país. En la Tabla n.º 10 se muestran los resultados clasificados en términos del nivel de formación alcanzado para el total de programas encontrados.

De acuerdo con la definición misional del Consejo, institución que registra y matricula únicamente egresados que hayan obtenido un título profesional de una IES debidamente reconocida por el Ministerio de Educación, el nivel de formación de interés para el análisis es el relacionado con los 687 programas clasificados como de formación universitaria.

Al tener en cuenta la iniciativa relacionada con la Política de Transformación Productiva del Gobierno Nacional, y de acuerdo con el informe final del proyecto “Asesoría para la consolidación e implementación de los Planes Regionales de Competitividad a nivel na-

cional”⁷ compilado por la Universidad Nacional y alimentado por la información provista por las diferentes Comisiones Regionales de Competitividad durante el año 2009, se obtuvo, como parte de los resultados, la identificación de los sectores priorizados por cada uno de los departamentos, resultado que consideraba tanto sus fortalezas como las capacidades que cada uno de ellos posee.

Al partir del objeto principal de este acápite, se estimó de gran relevancia establecer unos marcos de referencia que permitieran visualizar de manera global la posible correlación entre los sectores priorizados en cada una de las regiones, y la oferta académica relacionada con el núcleo básico de la Administración que las IES están poniendo a disposición de la comunidad en cada departamento, para definir la existencia o no de una *articulación entre los requerimientos del mercado y la coherencia efectiva reflejada en la formación profesional*.

7. Para mayor información se puede consultar el libro “Competitividad: apropiación y mecanismos para su fortalecimiento” (Castellanos, Ramírez, Fúquene, Quintero y Fonseca, 2013).

El Consejo Privado de Competitividad (CPC), como parte de los análisis realizados en Colombia, sostiene que la visión de región es un componente central dentro de la competitividad de un país. En uno de sus estudios presentados durante el 2010, esta entidad desarrolló un Mapa de Clústers como iniciativa para identificar fortalezas y potencialidades dentro de los aparatos productivos regionales. Gómez (2010) argumentó que el desarrollo de clústers conlleva a: i) Incrementos de la productividad, ii) Promoción de la innovación y por último iii) Formación de nuevos negocios.

Al partir de esta información y teniendo en cuenta datos del Departamento Nacional de Planeación (DNP) relacionados con el Plan Nacional de Desarrollo 2010-2014, el Informe Nacional de Competitividad 2011-2012, y las matrices de sectores priorizados en cada uno de los departamentos alimentadas con información proporcionada por las distintas Comisiones Regionales de Competitividad, se logró hacer una integración de información que articula las características propias de cada región y la oferta de las IES en cada una de ellas.

4.1. Oferta académica y cobertura de los programas académicos con denominaciones aplicables al Consejo

Dentro de las condiciones de calidad establecidas en el Artículo 2 de la Ley 1188 de 2008, los programas académicos registrados en el Ministerio de Educación deben tener una denominación o nombre que sea

coherente con los contenidos curriculares y el logro de las metas para la obtención del título correspondiente. De acuerdo con la información disponible a febrero de 2012, para los 687 programas registrados en el Ministerio bajo el núcleo básico de conocimiento Administración y nivel de formación universitario, existen respectivamente 91 denominaciones asociadas. La distribución de los programas por denominaciones está discriminada en la Tabla n.º 11.

El Consejo expide la tarjeta profesional a los egresados de carreras con denominaciones aplicables que abarcan, como se mencionó anteriormente, todos los programas que cuentan con el prefijo y los sufijos validados. Para diciembre de 2012, el Consejo Profesional cobijaba un total de 24 denominaciones⁸ a las que se les matricula y expide tarjeta (véase Tabla n.º 12), para este grupo de denominaciones se tenía, en febrero de 2012, un total de 278 programas activos, es decir, programas que se encuentran vigentes y se ofertan abiertamente en el país por las IES autorizadas.

8. Recientemente, el Consejo Profesional de Administración de Empresas incluyó dentro de las denominaciones aplicables a Administración de Empresas Agropecuarias, con ello, cobija un total de 25 denominaciones.

Tabla n.º 11. Distribución de los programas con raíz Administración por denominaciones

Aspecto analizado	Programas con raíz Administración		Total
	Denominaciones aplicables al Consejo para 2012*	Denominaciones potencialmente aplicables al Consejo	
1. Total Denominaciones Encontradas	24	67	91
2. Total de Programas con raíz Administración	451	236	687
a. Total de IES que ofrecen/ofrecieron dichos programas	132	86	159**
b. Total de programas ACTIVOS	278	151	429
c. Total de programas INACTIVOS	173	85	258

* Corresponden a las denominaciones a las que el Consejo Profesional les había expedido tarjeta profesional al 2012

**Hay IES que ofrecen dos o más programas con denominaciones asociadas al núcleo básico de conocimiento Administración

Fuente: SNIES. Fecha de consulta: 23 de febrero de 2012

Tabla n.º 12. Denominaciones a las cuales el Consejo ha expedido tarjeta profesional

Denominación	Programas		Total
	Activos	Inactivos	
Administración*	1	-	1
Administración de Empresas	255	132	387
Administración de Empresas y Gestión Ambiental	1	-	1
Administración de Empresas Agroindustriales	1	-	1
Administración de Empresas	1	2	3
Administración de Empresas con Énfasis en Economía Solidaria	-	6	6
Administración de Empresas con Énfasis en Finanzas	-	8	8
Administración de Empresas Cooperativas	-	1	1
Administración de Empresas de Servicios	1	-	1
Administración de Empresas Deportivas	1	-	1
Administración de Empresas en Telecomunicaciones	1	-	1
Administración de Empresas Hoteleras y Turísticas	-	1	1
Administración de Empresas Industriales	-	3	3
Administración de Empresas Mineras	-	3	3
Administración de Empresas Turísticas	5	1	6

Denominación	Programas		Total
	Activos	Inactivos	
Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras	4	-	4
Administrados de Empresas y Finanzas	1	-	1
Administración de Empresas y Gerencia Internacional	-	3	3
Administración de Empresas: Énfasis en Agroindustria	-	1	1
Administración de Negocios	6	4	10
Administración de Negocios con Énfasis en Finanzas y Seguros	-	2	2
Dirección y Administración de Empresas	-	2	2
Administración Empresarial**	-	3	3
Administración Empresarial Sectores Público y Privado**	-	1	1
TOTAL	278	173	451

* Esta denominación corresponde únicamente a la Universidad de los Andes, que en la actualidad otorga título profesional de Administrador de Empresas. ** Estas denominaciones han sido atendidas por el Consejo únicamente mediante la imposición de tutela Fuente: basada en información del SNIES. Fecha de consulta: 23 de febrero de 2012

4.2. Localización geográfica de los programas activos y las denominaciones aplicables al Consejo Profesional y relación con sectores priorizados

En la búsqueda de una visión global de país, en términos del alcance territorial de los programas académicos objeto de este estudio, se realizó un análisis de localización geográfica de los mismos y su posible correlación con los sectores productivos. Este análisis retomó la información proporcionada por cada una de las IES al Ministerio de Educación relacionada con la ubicación geográfica de sus programas y su estado actual (activos o inactivos).

Para el año 2012, de las 24 denominaciones aplicables al Consejo Profesional, Administración de Empresas posee la mayor cober-

tura en el ámbito nacional; se encontró que hace presencia con programas activos en 27 de los 32 departamentos. Los cinco departamentos que no contaban con ninguna IES que ofreciera dicho programa corresponden a: Amazonas, Guainía, Guaviare, Vaupés y Vichada⁹. Por otro lado, 11 de las 23 denominaciones restantes ofertan los 23 programas activos distribuidos a lo largo de la geografía colombiana como muestra la Figura n.º 5. El 35% de estos programas se encontraban localizados en la capital del país, seguidos por el departamento de Antioquia

9. Existen programas de Administración de Empresas a distancia, como el ofertado por la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD), que de alguna forma pueden dar cubrimiento a las personas procedentes de estos departamentos. Sin embargo, para efectos de este estudio, se adoptan las cifras y los datos suministrados por el SNIES como fuente de información principal.

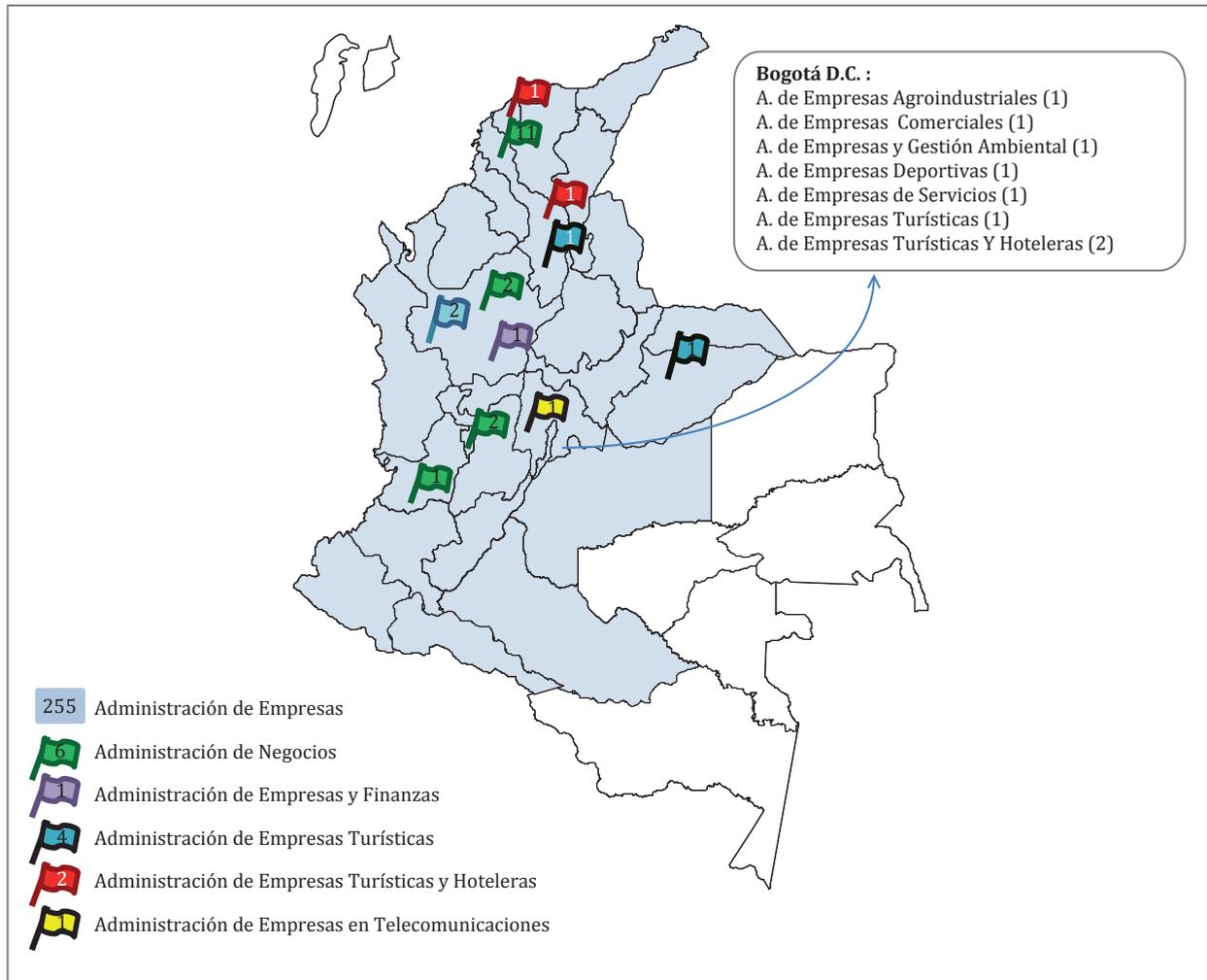


Figura n.º 5. Programas activos con denominaciones aplicables al 2012 de acuerdo con su ubicación geográfica

Fuente: Equipo Universidad Nacional de Colombia con base en información tomada del SNIES

con un 22% de la cobertura para este grupo de programas.

Con referencia a la vinculación entre los sectores priorizados por los departamentos y los programas académicos que se ofrecen en cada uno de ellos, la Figura n.º 6 presenta el esquema general para el caso. La infor-

mación analizada muestra que en 10 de los departamentos (31% del total), las IES correspondientes ofrecen programas académicos — con denominaciones aplicables— que forman en áreas relacionadas con los sectores priorizados para el respectivo departamento. Sin embargo, en siete de ellos algunos de estos programas se encuentran inactivos.

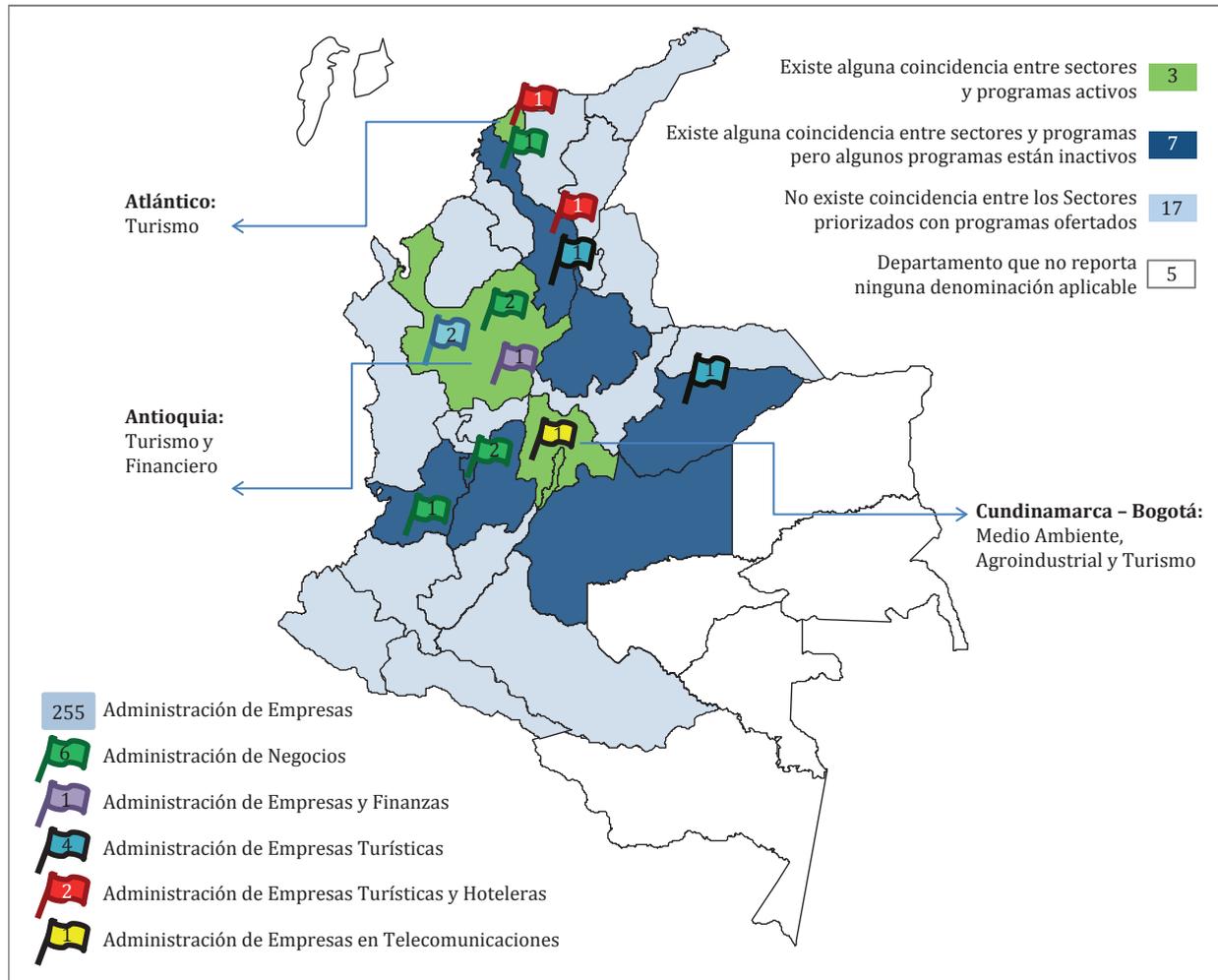


Figura n.º 6. Relación entre los programas activos en 2012 y los sectores priorizados por departamento

Fuente: Equipo Universidad Nacional de Colombia basada en los Planes Regionales de Competitividad y estudios de competitividad regional CPC

Las tres regiones que tienen denominaciones que atienden uno o más de sus sectores priorizados son: Antioquia (Turismo y Financiero), Atlántico (Turismo) y Cundinamarca-Bogotá (Medio Ambiente, Agroindustrial y Turismo). Por otro lado, el hecho de que más del 50% de los departamentos

con denominaciones aplicables no presenten ninguna coincidencia con los sectores priorizados puede significar una desatención por parte de las IES al no reconocer en la oferta académica disponible las necesidades propias de los sectores.

4.3. Oferta académica y cobertura de las denominaciones no aplicables al Consejo

De acuerdo a la información suministrada por el Snies y el análisis presentado en la introducción del capítulo, de los 687 programas con raíz en la Administración, en febrero de 2012 habían 236 que correspondían a denominaciones que no eran atendidas en su momento por el Consejo, es decir, no se realiza expedición de tarjetas profesionales a estos.

Acorde con Jaramillo *et al.* (2005), el núcleo básico del conocimiento de Administración tiene definidas ciertas especificidades o áreas temáticas¹⁰: i) Negocios internacionales, ii) Sector público, iii) Sector turismo, iv) Formulación, evaluación y gestión de proyectos, v) Finanzas, vi) Mercados, vii) Recursos Humanos y viii) Control Interno. Estas especificidades están asociadas a las diferentes áreas de intervención de un profesional de Administración. Por otro lado, de acuerdo con criterios de afinidad temática y para efectos de la lectura y análisis de los programas en el presente estudio, se han clasificado las denominaciones encontradas en dos grandes grupos: clasificación por campo de conocimiento y por especificidad. La *clasificación por campo de conocimiento* recopila las cinco áreas funcionales de la Administración: *Dirección General,*

Recursos Humanos, Finanzas, Logística y Producción, y Mercadeo. Adicionalmente, en esta clasificación fue incluida una agrupación llamada *Mixtos*, en la cual fueron circunscritas las denominaciones que vinculaban dos énfasis de formación diferentes, como por ejemplo Administración de Mercadeo y Finanzas, que incluye dos campos de conocimiento: Mercadeo y Finanzas, respectivamente.

Así mismo, en la clasificación por especificidad se agrupan los programas con raíz Administración que tienen formación con énfasis en áreas específicas, como: servicios, agropecuaria, ambiental, hotelería y turismo, licenciaturas, marítima, negocios internacionales y comercio exterior, pública, y salud. La agrupación denominada Énfasis específicos cubre las 11 denominaciones que tienen temáticas únicas en su área de estudio y no están relacionadas entre sí. La Tabla n.º 13 presenta el resultado de la categorización realizada para los 236 programas de acuerdo con una de las 16 agrupaciones definidas.

Para febrero de 2012, existían un total de 67 denominaciones correspondientes a los 236 programas con raíz Administración que no son cubiertas por el Consejo a dicha fecha. Las tres agrupaciones más representativas de acuerdo al número de programas activos eran Negocios Internacionales y Comercio Exterior (25 programas activos ofrecidos por 22 IES), Finanzas (23 programas activos ofrecidos por 20 IES) y Hotelería y Turismo (20 programas activos ofrecidos por 18 IES).

10. De acuerdo con Jaramillo, *et. al.* (2005), esta prelación fue establecida en su estudio únicamente con fines estadísticos; no pretendía jerarquizar un área sobre otra.

Tabla n.º 13. Agrupamiento de los programas curriculares con raíz Administración por afinidad temática

	Agrupación	Denominaciones vinculadas	Programas		Total
			Activos	Inactivos	
CAMPOS DE CONOCIMIENTO	Ciencias Administrativas	3	1	6	7
	Finanzas	5	23	6	29
	Logística	2	6	-	6
	Mercadeo	5	8	3	11
	Recursos Humanos	3	3	2	5
	Mixtos*	2	2	-	2
ESPECIFICIDAD	Servicios	2	2	-	2
	Agropecuaria	4	16	21	37
	Ambiental	3	6	1	7
	Énfasis Específicos**	11	12	12	24
	Hotelería y Turismo	8	20	7	27
	Licenciaturas	3	-	18	18
	Marítima	2	2	-	2
	Negocios Internacionales y Comercio Exterior	6	25	6	31
	Pública	2	10	-	10
	Salud	6	15	3	18
	TOTAL	67	151	85	236

* Categoría que vincula dos o más campos de conocimiento en una misma denominación. ** Esta agrupación corresponde a denominaciones con énfasis únicos, como por ejemplo: Administración aeronáutica, Administración industrial, Administración deportiva, entre otras.

Fuente: basada en información tomada del SNIES y Jaramillo, et. al, (2005)

4.4. Localización geográfica de las denominaciones no aplicables y su relación con sectores priorizados

La Figura n.º 7 localiza geográficamente los programas con raíz Administración, tanto activos como inactivos, identificados en el acá-

pite anterior a lo largo del país. Al considerar la información presentada en el numeral 4.2., se observa una tendencia muy similar en términos de cobertura nacional de los programas: en febrero del 2012, siete departamentos ubicados al oriente y suroriente del país no contaban con ninguna IES que ofreciera programas en esta área de conociemien-

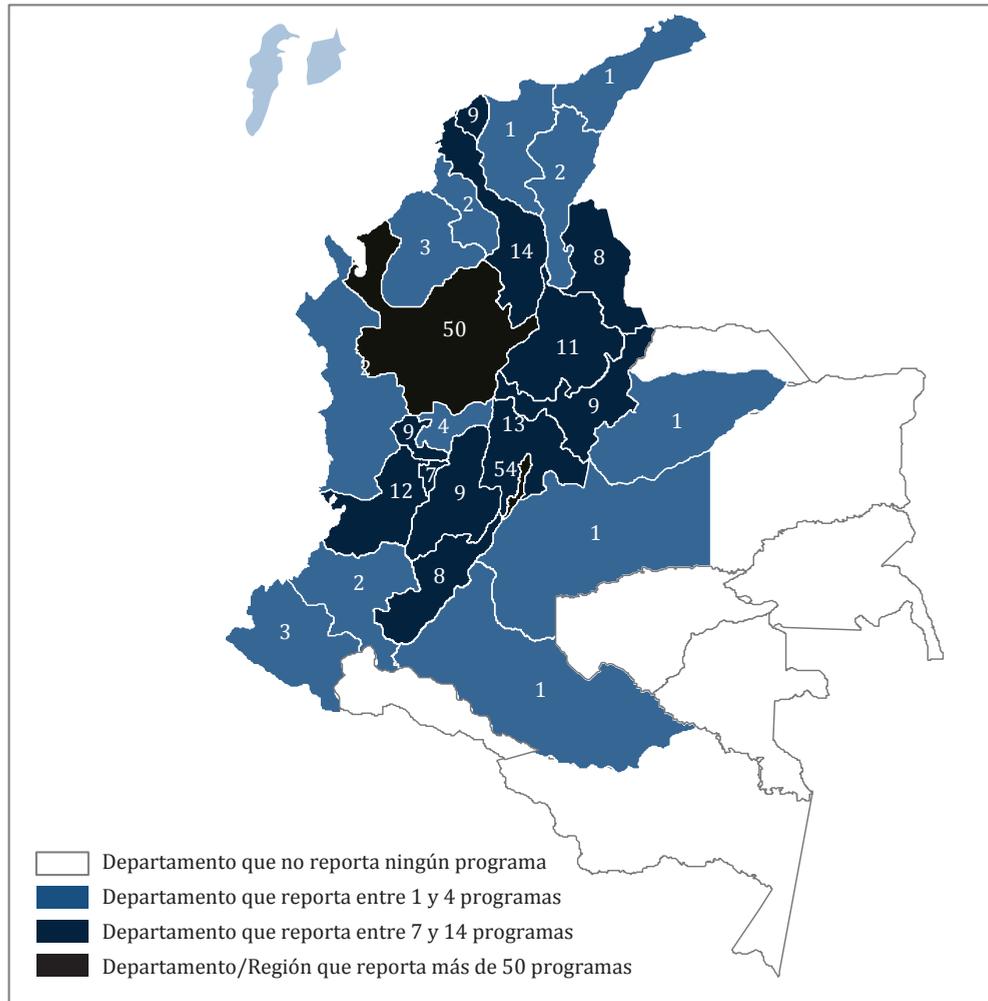


Figura n.º 7. Ubicación geográfica de los programas activos e inactivos con raíz de Administración potencialmente aplicables al Consejo para 2012

Fuente: Equipo Universidad Nacional de Colombia con base en información tomada del SNIES

to. Conservando la misma dinámica descrita para las denominaciones aplicables, las regiones con mayor cantidad de programas registrados eran la ciudad capital Bogotá con 34 programas activos y 20 inactivos, y el departamento de Antioquia con 29 programas activos y 21 programas inactivos; sin embargo, otros departamentos como Bolívar (12

programas activos), Atlántico (8 programas activos) y Risaralda (7 programas activos) sobresalían porque, a pesar de ser regiones con menor extensión, contaban con un número significativo de programas asociados. Por otro lado, para esta fecha, Caquetá, Casanare, Chocó y Magdalena solo presentaban programas inactivos.

La diversificación de los programas de Administración se ha venido intensificando con el paso de los años. Hay una clara tendencia a la creación de nuevos programas con énfasis cada vez más específicos que se refleja en el número significativo de denominaciones existentes. Ahora bien, la pregunta es: ¿las denominaciones que han venido surgiendo responden adecuadamente a las necesidades específicas de cada departamento?

Los esfuerzos realizados por cada una de las Comisiones Regionales de Competitividad, el Ministerio de Comercio Industria y Turismo, el Consejo Privado de Competitividad, el Departamento Nacional de Planeación, entre otros, en términos de la priorización de sectores en cada uno de los departamentos, han puesto sobre la mesa las áreas sobre las cuales cada región debería concentrar sus esfuerzos en aras de aumentar la competitividad regional y generar mayores beneficios locales. Debido a lo anterior, se esperaba que las IES se ajustaran de cierta manera a estas prioridades e impartieran una formación acorde con ellas. Con el ánimo de realizar un acercamiento a este panorama, en la Figura n.º 8 se observa la relación de los programas con denominaciones potencialmente aplicables¹¹ que se encontraban activos para febrero de 2012 y los sectores priorizados por departamento.

11. Para efectos de este documento se entienden como denominaciones potencialmente aplicables todas aquellas denominaciones que están asociadas al núcleo básico de la Administración pero que no son aplicables al Consejo Profesional en la actualidad.

Los resultados del análisis muestran que, en efecto, ocho departamentos presentaban coincidencia entre los sectores priorizados y los programas académicos activos (véase Tabla n.º 14); sin embargo, otros 11 departamentos también contaban con un gran número de coincidencias, aunque algunas de estas presentaban programas inactivos. Este comportamiento evidencia que las IES han realizado una serie de intentos para que sus programas de formación académica coincidan con el fortalecimiento de los sectores priorizados en cada región. Sin embargo, y tal vez por motivos de diferente índole, estos programas han perdido vigencia y han sido excluidos con el paso del tiempo. Las causas que han motivado la inactividad de estos programas no son objeto de este estudio; sin embargo, podría ser de gran interés la revisión de estos elementos en un estudio posterior, para lograr un mayor acercamiento a estas problemáticas.

Por otra parte, al tomar como referencia el índice global de competitividad regional presentado por la Universidad de Antioquia en el año 2009, que tiene en cuenta variables tales como aglomeración, geografía física, capital humano e infraestructura para cada uno de los departamentos analizados¹², hay una intersección clara entre los

12. Este estudio consideró únicamente los departamentos que ofrecieron información completa acerca de las variables utilizadas. Los departamentos son: Antioquia, Atlántico, Bogotá-Cundinamarca, Bolívar, Boyacá, Caldas, Caquetá, Cauca, Cesar, Chocó, Córdoba, Guajira, Huila, Magdalena, Meta, Nariño, Norte de Santander, Quindío, Risaralda, Santander, Sucre, Tolima y Valle del Cauca.

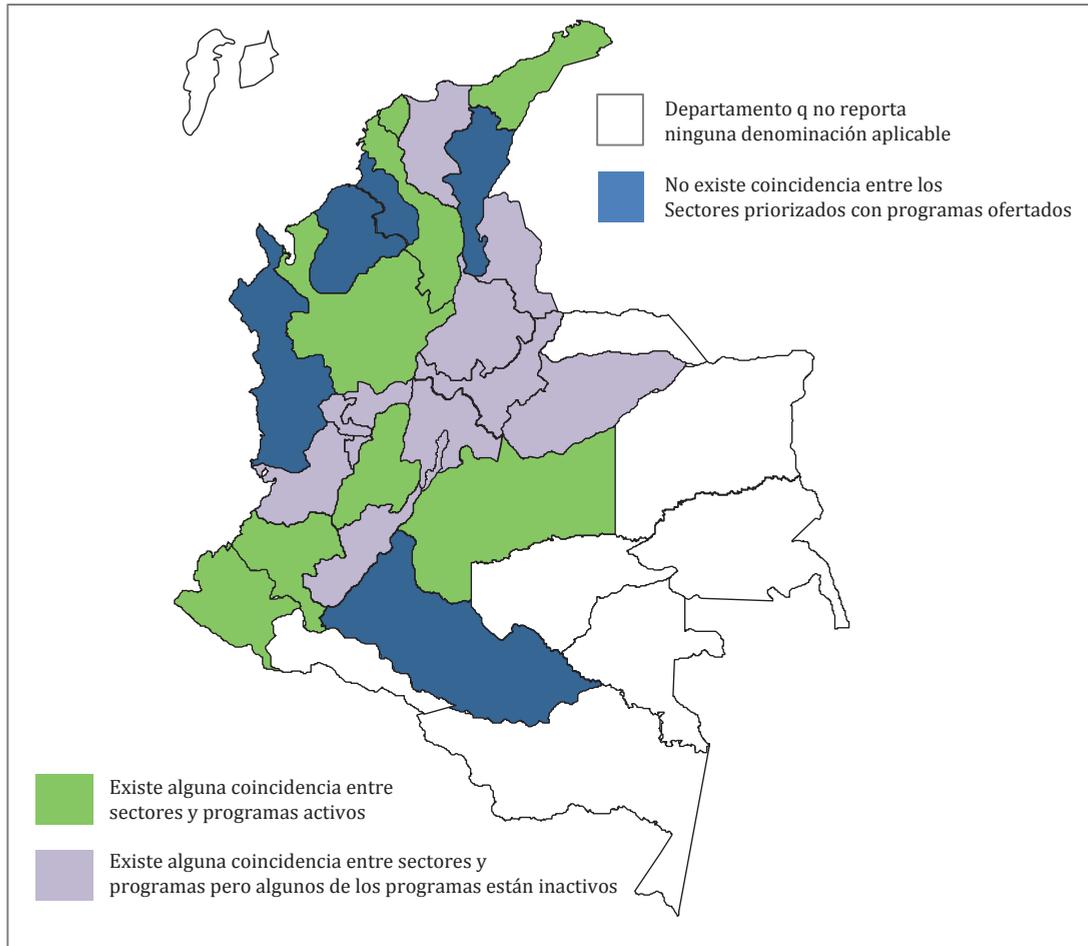


Figura n.º 8. Relación de programas con denominaciones potencialmente aplicables para 2012 y los sectores priorizados en los Planes Regionales de Competitividad (PRC)

Fuente: Equipo Universidad Nacional de Colombia basada en la matriz de sectores priorizados en los PRC

resultados arrojados por dicho índice y las conclusiones que ha mostrado el análisis de este acápite.

En el escalafón resultado del índice mencionado se señala que:

[...] es clara la superioridad de Bogotá-Cundinamarca sobre el resto de departamen-

tos, corroborándose la gran capacidad que tiene esta región para atraer recursos productivos a través de las inercias generadas por la aglomeración, de las ventajas que brinda su infraestructura y de las condiciones favorables en materia de geografía física. A esta región le siguen Valle y Antioquia, con una leve ventaja del departamento del Valle sobre Antioquia a causa

Tabla n.º 14. Departamentos con sectores coincidentes respecto a los programas académicos activos ofrecidos*

Departamento	Sector priorizado coincidente con alguna denominación activa
Antioquia	Agropecuario, Salud, Tecnología, Turismo
Atlántico	Turismo, Financiero, Salud, Transporte (marítimo)
Bogotá –Cundinamarca	Medio Ambiente, Agropecuario, Salud, Financiero, Turismo
Bolívar	Agropecuario, Salud, Industrial, Industria naval
Boyacá	Financiero, Turismo, Siderurgia (Industrial)
Caldas	Agropecuario, Bienestar social (Publica territorial), Turismo
Cauca	Agropecuario
Guajira	Bienestar social
Huila	Financiero, Agropecuario, Turismo
Meta	Agropecuario
Nariño	Financiero
Norte de Santander	Telecomunicaciones, Financiero
Quindío	Turismo
Risaralda	Agropecuaria, Turismo, Medio Ambiente, Metalmecánica y calzado (Industrial)
Santander	Financiero, Turismo
Tolima	Agropecuario, Financiero, Turismo
Valle del Cauca	Aeronáutica, Agropecuario, Medio ambiente, Transporte y logística

* Programas académicos ofrecidos para febrero de 2012. La Tabla n.º 14 muestra los sectores priorizados en cada uno de los departamentos, en consecuencia con la cita anterior.

Fuente: matriz de sectores priorizados en los Planes Regionales de Competitividad

de un índice de infraestructura mayor; continuando con las economías de Atlántico, Caldas, Risaralda y Santander que no muestran grandes diferencias entre sí. (Loterio, Posada y Valderrama, 2009, p. 129).

4.5. Conclusiones

El análisis de la oferta académica y la cobertura de los programas de Administración en el país, así como su relación con los

sectores priorizados en diferentes estudios de competitividad como los Planes Regionales de Competitividad, permiten plantear un conjunto de consideraciones de interés para discusiones posteriores.

Para iniciar, es relevante señalar la cantidad de programas registrados para comienzos del 2012 en el Ministerio de Educación Nacional bajo el núcleo básico de conocimiento de Administración (1.286 en total). Entre estos existen programas en el nivel tecnológico, técnico y universitario, los cuales son ofrecidos por un total de 292 instituciones de educación superior. Estas cifras conducen a plantear interrogantes como: ¿cuál es la lógica bajo la que se crean nuevos programas de Administración en el país? ¿Cuál es la pertinencia de cada uno de dichos programas, en relación con las necesidades latentes y futuras de Colombia? ¿Existe claridad en el papel que los profesionales de Administración de los diferentes niveles de formación (tecnológico, técnico y universitario) van a desempeñar al momento de vincularse al mercado laboral?

Por otro lado, merece atención la situación evidenciada a partir de la fuente consultada, en la cual, a esa fecha, departamentos como Amazonas, Guainía, Guaviare, Vaupés y Vichada no contaban con instituciones de educación superior que ofrecieran programas presenciales de Administración, lo cual abre un campo de investigación que llevaría a indagar sobre la existencia de profesionales formados en Administración en dichos territorios; y, en caso de que existan

se podría preguntar: ¿dónde se forman dichos profesionales, en otros departamentos, a través de programas a distancia? ¿Sería adecuado concebir programas de Administración en estas regiones al considerar las necesidades de dichos departamentos?

Adicionalmente, se debe resaltar que el trabajo efectuado para relacionar los programas de Administración con las prioridades sectoriales de los departamentos evidencia que en cuantiosos casos no existen coincidencias, lo que hace a esta una situación que merece un análisis posterior mucho más profundo, más aún cuando cada vez el componente regional toma mayor relevancia en el ámbito nacional. En este sentido, la conferencia mundial de la Unesco sobre la educación superior y su contribución al desarrollo nacional y local, celebrada en París en 1998, señala la importancia de la enseñanza universitaria y la investigación al servicio de objetivos económicos y sociales determinados para la región, para dar un mayor impacto y trascendencia a aquellas acciones que presentan una relación directa entre la enseñanza y la interacción de los egresados con el sector productivo regional.

Lo anterior plantea el cuestionamiento sobre las ventajas o desventajas de una menor proliferación de programas de Administración frente a una mayor pertinencia de los mismos, que respondan coherentemente con las prioridades regionales y se vinculen a la generación de procesos transformadores en función de las vocaciones productivas, sin que ello ponga en consideración la ca-

lidad educativa de los programas ofertados. Finalmente, la realización del análisis de la oferta académica en función de las denominaciones aplicables y no aplicables para el

Consejo Profesional abre una posibilidad de cohesionar el tejido profesional de Administración de Empresas en torno al Consejo, tal como se sugiere en el siguiente capítulo.

5. CONSEJO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS: DINAMIZADOR DE LA PROFESIÓN

El Consejo Profesional de Administración de Empresas es un organismo adscrito al despacho del Ministro de Comercio, Industria y Turismo encargado de colaborar en los procesos de seguimiento y regulación de la Administración de Empresas y de Negocios y de expedir la matrícula a los profesionales que cumplan con los requisitos correspondientes. No obstante, más allá de esto, y como se verificará más adelante, el Consejo se visualiza como una entidad que también propende por el fortalecimiento de la profesión, por el reposicionamiento del liderazgo de sus profesionales en el concierto nacional público y privado y por la articulación con actores estratégicos del sistema, para que a través del trabajo conjunto, se centralicen esfuerzos con el fin de lograr mayor competitividad de acuerdo a las continuas y cambiantes exigencias; indicio de ello es este estudio.

En este marco, y al considerar al Consejo como una instancia dinamizadora de la profesión en el país, a continuación se presenta su entorno normativo, sus lineamientos estratégicos, así como la dinámica de la tarjeta profesional, la percepción de los usuarios de la entidad con relación a la misma y las oportunidades de cohesionar el tejido profesional de administradores en torno al Consejo. El capítulo concluye con un abanico de perspectivas del Consejo originadas durante

el proceso de investigación frente a los retos de la profesión de la Administración en el siglo XXI.

5.1. Entorno normativo del Consejo

La primera de las leyes de interés es la *Ley 60 de 1981*, por la cual se reconoce la Profesión de Administración de Empresas y se dictan normas sobre su ejercicio en el país. El objetivo de esta Ley es otorgarle a la carrera un reconocimiento y marco legal como una profesión de nivel superior universitario, promover la formación de administradores de empresas y crear el Consejo Profesional de Administración de Empresas, entidad encargada de regular su ejercicio profesional (Artículos 8 y 9). Así mismo, define la profesión como “la implementación de los elementos y procesos encaminados a planear, organizar, dirigir y controlar toda actividad económica organizada para la producción, transformación, circulación, administración o custodia de bienes o para la prestación de servicios” y dicta normas relacionadas con su ejercicio, sanciones, procesos de titulación, matrículas y registro para sus profesionales.

Dicha Ley es normalizada por el *Decreto Reglamentario Número 2718 de 1984*, el cual especifica los requisitos para ejercer la

profesión de Administración de Empresas, las áreas de ejercicio, el funcionamiento del Consejo Profesional, la expedición de la tarjeta profesional y las sanciones por falta grave contra la ética profesional. De igual manera, con el *Decreto 1872 de 1985*, por el cual se modifica el artículo 28 del Decreto 2718 del 2 de noviembre de 1984, se aclaran las áreas en las cuales pueden ejercer la actividad los administradores de empresas, en forma individual o asociada. Por otra parte, la *Ley 20 de 1988* establece la equivalencia entre la profesión Administrador de Negocios y Administrador de Empresas y hace extensiva la Ley 60 de 1981 a la profesión Administrador de Negocios.

Es importante tener como marco de referencia a la *Ley 30 de 1992*, por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior, ya que esta es ley nacional en esta materia y señala los parámetros para su desempeño como servicio público, define los estándares, actores, funciones y sanciones. De forma análoga, se debe reconocer la *Ley 962 de 2005*, por la cual se dictan disposiciones sobre racionalización de trámites y procedimientos administrativos de los organismos y entidades del Estado y de los particulares que ejercen funciones públicas o prestan servicios públicos, pues regula los procedimientos internos de las entidades del Estado, tales como el Consejo Profesional.

Adicionalmente, se resalta la *Resolución 2767 de 2003*, expedida por el Ministerio de Educación Nacional por la cual se definen las características específicas de cali-

dad para los programas de pregrado en Administración. En ella se menciona que las denominaciones académicas de los programas de Administración serán de tres tipos: básicas, integración de dos o más básicas, y otras denominaciones; las denominaciones básicas se clasificarán por actividad y por el tipo de gestión. Además, se define que estas denominaciones deberán ser coherentes con lo estipulado para la Administración en relación con los aspectos curriculares y con la regulación que rige su ejercicio profesional en el país. Finalmente, mediante *Resolución 5839 de 2012*, expedida por el Ministro de Comercio Industria y Turismo, se aprobó el acuerdo n.º 007 de 2011. Esta resolución compila la normatividad del Consejo Profesional de Administración de Empresas y establece los criterios referentes a la organización, estructura y funcionamiento de la entidad.

5.2. Lineamientos estratégicos

El Consejo Profesional de Administración de Empresas, como toda organización, ha definido los elementos estratégicos básicos que orientan su quehacer y que se convierten en el marco de referencia de su accionar. Entre estos se encuentran la Misión, la Visión, la estructura del Consejo y sus funciones. Los dos primeros elementos se presentan en la Tabla n.º 15, mientras que el tercero y cuarto se describen después de esta.

En cuanto a la *estructura del Consejo*, es adecuado mencionar que se tiene un Conse-

Tabla n.º 15. Misión y Visión del Consejo Profesional de Administración de Empresas

Misión	Visión
<p>El Consejo Profesional de Administración de Empresas es una entidad adscrita al despacho del Ministro de Comercio, Industria y Turismo; encargada de proteger y promover el legal ejercicio de la profesión, fomentar la calidad académica, contribuir al desarrollo empresarial y social del país; al igual que promover y servir de apoyo al desarrollo de la investigación.</p> <p>Dirige su misión hacia los administradores profesionales y la sociedad en general, mediante el establecimiento de alianzas estratégicas y la promoción de sus funciones; actividades que realiza conjuntamente con entidades de los sectores público, privado y académico. El Consejo Profesional de Administración de Empresas trabaja en todo el territorio nacional aplicando altos niveles éticos y de responsabilidad social.</p>	<p>El Consejo Profesional de Administración de Empresas en el 2014 será reconocido como la autoridad encargada de la regulación, promoción y fomento de la Administración y la ética profesional, para generar un sentido de pertenencia a la profesión a partir de cada una de sus actividades académicas, y contribuir a la consolidación de la profesión de la Administración para el desarrollo empresarial y social del país.</p> <p>Actuará en todo el territorio nacional de acuerdo con los estándares internacionales para el ejercicio ético de la profesión mediante la aplicación y difusión de la normatividad vigente, y ofrecerá un servicio con calidad y responsabilidad social. Se desempeñará con un equipo interdisciplinario y con un Consejo Directivo que representa y promueve la vocación institucional del Consejo.</p>

Fuente: Consejo Profesional de Administración de Empresas (2013)

jo Directivo y un equipo administrativo de acuerdo con la normatividad aplicable. En el artículo 8 de la Ley 60 de 1981 se expresa que el Consejo Directivo estará integrado por: i) El Ministro de Educación Nacional o su delegado; ii) El Ministro de Desarrollo Económico o su delegado, iii) Dos representantes de las facultades o escuelas universitarias oficialmente aprobadas que otorguen el título de profesional en Administración de Empresas, elegidos por los decanos y directivos respectivos. Por lo menos uno de estos representantes deberá pertenecer a una facultad o escuela universitaria que tenga su sede fuera de Bogotá; iv) Dos representantes de las asociaciones de administradores de empresas o sus equivalentes, que estén legalmente constituidas, los cuales serán elegidos en Asamblea General de Asociaciones. Por

lo menos uno de estos representantes deberá pertenecer a una Asociación que tenga su sede fuera de Bogotá; y v) Un representante de las agremiaciones empresariales elegido por el Presidente de la República.

Es importante tener en cuenta que el artículo 4º de la Ley 790 de 2002 fusionó los Ministerios de Desarrollo Económico y de Comercio Exterior, conformando el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.

De acuerdo con el Artículo 9 de la Ley 60 de 1981, son *funciones del Consejo Profesional* las siguientes:

- Colaborar con el Gobierno Nacional y demás autoridades de Educación Superior en el estudio y establecimiento de

los requerimientos académicos curriculares adecuados para la óptima educación y formación de los administradores.

- Participar con las autoridades competentes en la supervisión y control de las entidades de Educación Superior en lo correspondiente a la profesión de Administración de Empresas.
- Expedir la matrícula a los profesionales que llenen los requisitos y fijar los derechos correspondientes.
- Dictar el código ético de la profesión de Administrador de Empresas y su respectiva reglamentación.
- Conocer de las denuncias que se presenten contra la ética profesional y sancionarlas conforme se reglamente.
- Denunciar ante las autoridades competentes las violaciones comprobadas a las disposiciones legales que reglamenten el ejercicio profesional de la Administración de Empresas y solicitar las sanciones que la ley ordinaria fije para los casos del ejercicio ilegal de las profesiones.
- Cooperar con las asociaciones de Administradores de Empresas en el estímulo y desarrollo de la profesión y el continuo mejoramiento de la calificación de los Profesionales de la Administración de Empresas.
- Servir de unidad promotora y orientadora de las investigaciones científicas, a nivel empresarial y docente, sobre los campos de la Administración de Empresas.
- Dictar su propio reglamento, estructurar su funcionamiento, organizar su propia Secretaría Ejecutiva y fijar sus normas de financiación.

- Las demás que señalen las leyes y los decretos del Gobierno Nacional.

5.3. Matrícula y tarjeta profesional

Una de las funciones más importantes y centrales en la misión de los Consejos Profesionales es la expedición de la matrícula y la tarjeta profesional, es por ello que en el estudio se considera de gran relevancia conocer las generalidades y dinámicas en la generación de estos documentos para la Administración de Empresas. La tarjeta profesional hace referencia al carné expedido por el Consejo para la identificación de los profesionales que están facultados para ejercer legalmente la profesión. Toda tarjeta está soportada por una matrícula profesional que es el documento en el que consta la veracidad de esta. El desarrollo de este componente está basado en tres aspectos: i) generalidades de la tarjeta profesional expedida por el Consejo Profesional de Administración de Empresas, ii) análisis de la dinámica y el comportamiento que ha tenido la expedición de la tarjeta al interior del Consejo y iii) la percepción de los usuarios del Consejo con relación a la tarjeta profesional.

5.3.1. Generalidades de la matrícula y la tarjeta profesional en Colombia

La matrícula y la tarjeta profesional son los documentos que, junto con el título profesional otorgado por una IES aprobada por el Gobierno Nacional, habilitan y acreditan al Administrador de Empresas y de Negocios para el ejercicio legal de la profesión en el territorio nacional. De acuerdo con lo

señalado en la Ley 60 de 1981, el Decreto Reglamentario n.º 2718 de 1984 y la Ley 20 de 1988, normas mencionadas en el numeral 5.1, el Consejo Profesional de Administración de Empresas es el organismo avalado para expedir dichos documentos a los profesionales que cumplan con los requisitos estipulados. Así mismo, es esta entidad la encargada de fijar el monto de los derechos de expedición y de vigilar y controlar los dineros recaudados por este concepto.

Estos documentos se expiden una única vez, no requieren renovación ni se deben presen-

tar exámenes académicos posteriores al registro del título ante la entidad. En caso de pérdida o deterioro del documento, el interesado lo puede tramitar nuevamente cancelando el valor respectivo. En cuanto al costo del trámite, este ha sido históricamente de alrededor del 30% del salario mínimo legal mensual vigente. En la Figura n.º 9 se aprecia la evolución de los derechos que los matriculados han tenido que pagar por este servicio. De igual manera, en la Tabla n.º 16 se pueden observar los valores de la matrícula y del salario mínimo desde el año 1993.

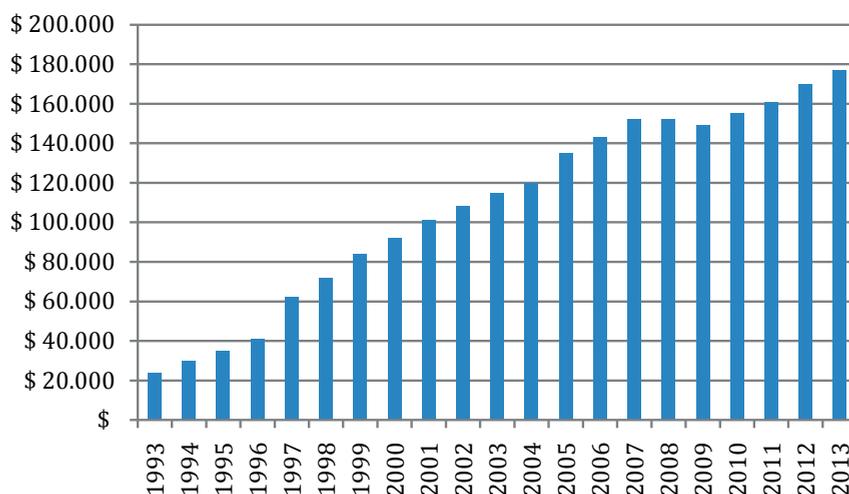


Figura n.º 9. Evolución del costo de la tarjeta profesional desde 1993 hasta 2013

Fuente: Equipo Universidad Nacional de Colombia basado en información suministrada por el Consejo

5.3.2. Dinámica de la tarjeta profesional expedida por el Consejo

El análisis presentado en esta sección se realizó tomando como referencia la base de datos suministrada por el Consejo en la

que se lleva un registro de todos los graduados que tramitan la tarjeta profesional. De acuerdo con la información allí consignada, se han expedido 63.273 tarjetas profesionales desde el 3 de agosto de 1987 hasta mediados de 2013. De este número, 174 han

sido anuladas por dificultades en el proceso de expedición. El volumen de tarjetas ha variado constantemente, según se observa en la Figura n.º 10, aunque se ha presenta-

do un aumento notable desde el año 2009. Este hecho se debe, según el Consejo, al aumento de las actividades de promoción y divulgación lideradas por la entidad.

Tabla n.º 16. Relación entre el costo de la tarjeta profesional y el salario mínimo mensual legal vigente

Año	Salario mínimo	Derechos de matrícula y tarjeta profesional	Porcentaje del salario mínimo (%)
1993	81.510	24.000	29,44
1994	98.700	30.000	30,40
1995	118.934	35.000	29,43
1996	142.125	41.000	28,85
1997	172.005	62.000	36,05
1998	203.825	72.000	35,32
1999	236.438	84.000	35,53
2000	260.100	92.000	35,37
2001	286.000	101.000	35,31
2002	309.000	108.000	34,95
2003	332.000	115.000	34,64
2004	358.000	120.000	33,52
2005	381.500	135.000	35,39
2006	408.000	143.000	35,05
2007	433.700	152.000	35,05
2008	461.500	152.000	32,94
2009	496.900	149.000	29,99
2010	515.000	155.000	30,10
2011	535.600	161.000	30,06
2012	566.700	170.000	30,00
2013	589.500	177.000	30,02

Fuente: Equipo Universidad Nacional de Colombia basado en datos del Ministerio del Trabajo e información suministrada por el Consejo

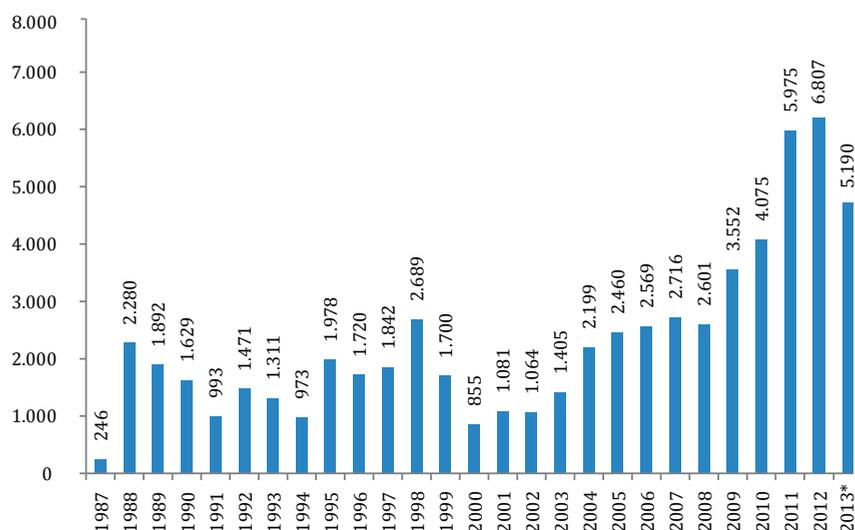


Figura n.º 10. Volumen de tarjetas emitidas anualmente por el Consejo

* Fecha de corte: agosto de 2013

Fuente: Base de datos del Consejo Profesional de Administración de Empresas

Con el fin de determinar cuáles han sido las regiones en las que se han expedido mayor número de tarjetas profesionales, se revisó la ubicación geográfica de las universidades en las que realizaron sus estudios los matriculados, se tuvo en cuenta la localización de cada una de las sedes de las IES y, en caso de no registrar esta información en la base de datos, se incluyeron los correspondientes a la sede principal de la respectiva universidad. En la Tabla n.º 17 se puede observar el número total de tarjetas expedidas por el Consejo por región. Se incluye Bogotá D. C. como una región independiente del departamento de Cundinamarca debido a la alta concentración de IES allí localizadas. La etiqueta “Otro” corresponde a las matrículas expedidas a profesionales de otros países. Existen, además, dos universidades con ubicación desconocida. Como se puede notar, la can-

tidad de tarjetas emitidas por departamentos es congruente con la oferta académica regional de los programas sobre los que ejerce influencia el Consejo (Ministerio de Educación Nacional, 2012).

Durante su funcionamiento, el Consejo ha expedido matrículas a profesionales que se han formado en universidades de 26 departamentos del país, también ha tenido relación con 141 personas que han cursado sus estudios en otros países. La información detallada se puede revisar en la Tabla n.º 18. La mayoría de estos matriculados estudiaron en universidades de Estados Unidos (37,59%) y Venezuela (14,89%). Estas tarjetas componen el 0,20% del total de la actividad del Consejo.

El Consejo ha tramitado tarjetas profesionales para egresados de 309 Universidades del

Tabla n.º 17. Número de tarjetas profesionales expedidas por departamento

Región	Nº de tarjetas expedidas	Porcentaje de participación (%)
Bogotá	28.629	45,25
Antioquia	6.420	10,15
Valle del Cauca	4.739	7,49
Atlántico	3.157	4,99
Santander	2.649	4,19
Cundinamarca	2.484	3,93
Boyacá	2.432	3,84
Norte de Santander	2.192	3,46
Tolima	1.361	2,15
Caldas	1.303	2,06
Bolívar	845	1,34
Huila	704	1,11
Guajira	658	1,04
Meta	601	0,95
Cesar	594	0,94
Chocó	573	0,91
Magdalena	548	0,87
Córdoba	470	0,74
Quindío	466	0,74
Nariño	436	0,69
Risaralda	421	0,67
Cauca	401	0,63
Sucre	389	0,61
Caquetá	387	0,61
Arauca	64	0,10
Putumayo	32	0,05
Casanare	1	0,00
Otro	141	0,22
Anuladas	174	0,27
En blanco	2	0,00
Totales	63.273	100%

Fecha de Corte: agosto de 2013

Fuente: Base de datos del Consejo Profesional de Administración de Empresas

Tabla n.º 18. Número de tarjetas profesionales expedidas a extranjeros por país

País	Nº de Tarjetas expedidas	Porcentaje de participación (%)
Estados Unidos de Norteamérica	53	37,59
Venezuela	21	14,89
México	9	6,38
Ecuador	7	4,96
Brasil	5	4,81
Reino Unido	6	4,26
Brasil	5	3,55
Canadá	4	2,84
España	4	2,84
Puerto Rico	4	2,84
Chile	3	2,13
Francia	3	2,13
Bélgica	2	1,42
Holanda	2	1,42
Panamá	2	1,42
Perú	2	1,42
Rusia	2	1,42
Alemania	1	0,71
Argentina	1	0,71
Bolivia	1	0,71
China	1	0,71
Corea	1	0,71
Costa Rica	1	0,71
Cuba	1	0,71
Italia	1	0,71
Paraguay	1	0,71
República Dominicana	1	0,71
Suiza	1	0,71
Suráfrica	1	0,71
Totales	141	100%

Fuente: Base de datos del Consejo Profesional de Administración de Empresas

país y del extranjero. La distribución porcentual no está marcada por alguna tendencia específica. En la Figura n.º 11, se muestran las IES de los solicitantes con mayor participación, que corresponden al 50.66% de las matrículas expedidas. Como se puede ver, las diferencias entre una y otra universidad no son radicalmente fuertes. Esta relación puede estar marcada por el acceso que tienen las personas a una u otra universidad, la demanda de bachilleres por la profesión y la necesidad de los egresados de tramitar la tarjeta para llevar a cabo su actividad laboral.

De las 309 universidades, 193 se encuentran en el territorio nacional en los departamentos que se mencionan en la Tabla n.º 19. Se observa que el 26,94% de las IES nacionales están ubicadas en la ciudad de Bogotá D. C., razón por la cual se incluye esta región dentro del análisis. Nuevamente se evidencia que las zonas alejadas del país son las que menor cobertura tienen en programas de Administración.

A su vez, 116 centros educativos están fuera del país, como se relaciona en la Tabla n.º 20, en donde se observa que la mayoría están localizados en Estados Unidos seguido por Venezuela.

Así mismo, en la Figura n.º 12 se presentan los resultados obtenidos por denominación según el sexo de los matriculados. El 54,73% de las matriculadas son mujeres.

Por otra parte, en la base de datos se registran matriculados de quince denominacio-

nes, como se relaciona en la Tabla n.º 21. La mayor población es la de administradores de empresas con un 96,09%.

Ahora bien, el Consejo ha tramitado 12.126 solicitudes de matrículas profesionales a través de asociaciones de administradores e IES, es decir que solo el 19,16% de los documentos tramitados fueron recibidos por dichas entidades.

5.3.3. Percepción de los usuarios del Consejo con relación a la tarjeta profesional

Las conclusiones que se presentan a continuación son fruto del análisis de la información primaria obtenida de la encuesta citada en la presentación de esta publicación, en la que participaron 1.180 personas (véase caracterización de los participantes en el Anexo). En este apartado se describen los resultados de la sección del instrumento denominada tarjeta profesional, en la que se indagó sobre el conocimiento de la existencia y obligatoriedad de la misma por parte de los participantes y el proceso de trámite realizado por ellos. De los 1.180 participantes, 922 cuentan con tarjeta profesional, 243 no la tienen y 15 de ellos la estaban tramitando.

En primera instancia, se preguntó si los participantes conocían sobre la obligatoriedad de realizar el trámite de la tarjeta profesional y si contaban con el documento. El 67,71% conoce sobre la obligatoriedad y de ese total solo el 8,26% no la ha tramitado. Las razones que explican este hecho están relacionadas principalmente

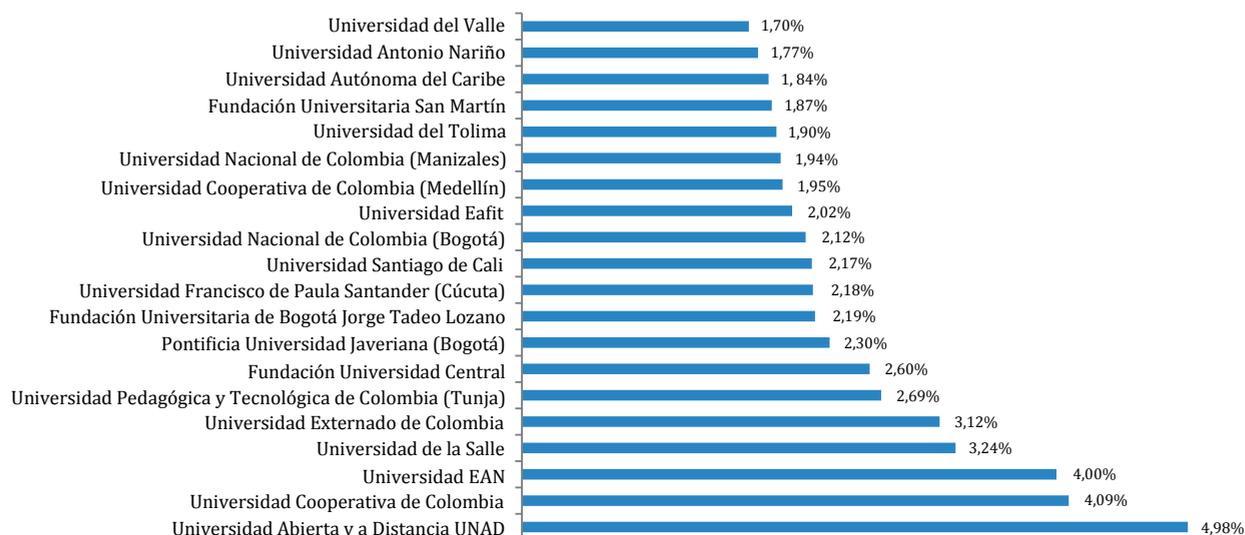


Figura n.º 11. Número de tarjetas profesionales expedidas a graduados de las universidades con mayor participación

Fuente: Base de datos del Consejo Profesional de Administración de Empresas

Tabla n.º 19. Número de universidades por departamento a cuyos egresados el Consejo les ha expedido tarjeta profesional

Departamento	N.º de IES	Participación porcentual (%)	Departamento	N.º de IES	Participación porcentual (%)
Bogotá	52	26,94	Quindío	4	2,07
Antioquia	21	10,88	Meta	3	1,55
Santander	15	7,77	Norte de Santander	3	1,55
Valle del cauca	15	7,77	Huila	3	1,55
Atlántico	12	6,22	Cesar	2	1,04
Cundinamarca	12	6,22	Sucre	2	1,04
Boyacá	6	3,11	Magdalena	2	1,04
Cauca	6	3,11	Arauca	1	0,61
Risaralda	5	2,59	Caquetá	1	0,52
Bolívar	5	2,59	Casanare	1	0,52
Nariño	5	2,59	Chocó	1	0,52
Tolima	4	2,07	Guajira	1	0,52
Córdoba	4	2,07	Putumayo	1	0,52
Caldas	4	2,07	-	-	-
Totales				193	100%

Fuente: Base de datos del Consejo Profesional de Administración de Empresas

Tabla n.º 20. Número de universidades extranjeras por país a cuyos egresados el Consejo les ha expedido tarjeta profesional

País	N.º de IES	Participación porcentual (%)	País	N.º de IES	Participación porcentual (%)
Estados Unidos de Norteamérica	42	36,21	Perú	2	1,72
Venezuela	13	11,21	Rusia	2	1,72
México	7	6,03	Alemania	1	0,86
Ecuador	6	5,17	Argentina	1	0,86
Reino Unido	6	5,17	Bolivia	1	0,86
Brasil	4	3,45	China	1	0,86
España	4	3,45	Corea	1	0,86
Canadá	3	2,59	Costa Rica	1	0,86
Chile	3	2,59	Cuba	1	0,86
Francia	3	2,59	Italia	1	0,86
Puerto Rico	3	2,59	República Dominicana	1	0,86
Bélgica	2	1,72	Paraguay	1	0,86
Holanda	2	1,72	Sudáfrica	1	0,86
Panamá	2	1,72	Suiza	1	0,86
Totales				116	100%

Fuente: Base de datos del Consejo Profesional de Administración de Empresas

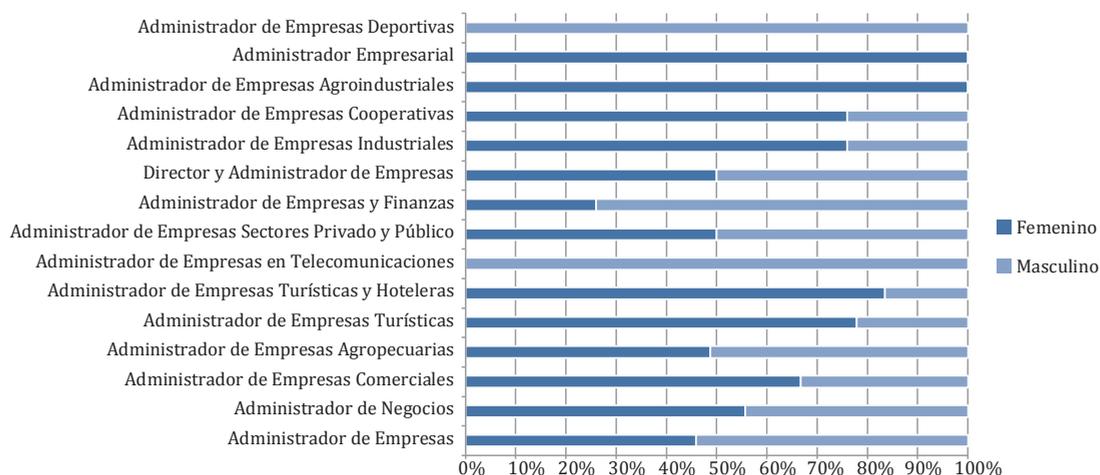


Figura n.º 12. Sexo de los matriculados según título profesional obtenido

Fuente: Base de datos del Consejo Profesional de Administración de Empresas

Tabla n.º 21. Tarjetas profesionales emitidas por denominación

Título	N.º de tarjetas	Participación porcentual (%)
Administrador de Empresas	60.635	96,095
Administrador de Negocios	1.922	3,046
Administrador de Empresas Comerciales	364	0,577
Administrador de Empresas Agropecuarias	102	0,162
Administrador de Empresas Turísticas	23	0,036
Administrador de Empresas en Telecomunicaciones	13	0,020
Administrador de Empresas Turísticas y Hoteleras	13	0,020
Administrador de Empresas sector privado y público	6	0,009
Administrador de Empresas y Finanzas	4	0,006
Administrador de Empresas Industriales	4	0,006
Administrador de Empresas Cooperativas	4	0,006
Director y Administrador de Empresas	4	0,006
Administrador de Empresas Agroindustriales	2	0,003
Administrador Empresarial	2	0,003
Administrador de Empresas Deportivas	1	0,002
Total	63.099*	100%

Fuente: Base de datos del Consejo Profesional de Administración de Empresas.

*No incluye las 174 tarjetas anuladas

con motivos económicos y no haber culminado los estudios universitarios, este punto se ampliará más adelante. Un dato de reflexión es que de los 381 participantes que no conocen la obligatoriedad de la tarjeta, 92,91% ya culminaron sus estudios profesionales.

En cuanto al año de emisión de la tarjeta, la mayoría de los participantes lo hicieron entre el año 2009 y 2012, lo cual corresponde con la muestra de egresados seleccionada y con la base de datos suministrada por el Consejo. Por otro lado, al indagar sobre la manera en

la que se enteraron de la necesidad de realizar el trámite, se encontraron las respuestas especificadas en la Tabla n.º 22.

Adicionalmente, se consultó si las empresas de cualquier naturaleza a las cuales se han vinculado o han intentado vincularse exigen la tarjeta profesional a los egresados. El resultado se divide en distintas respuestas, así al 52,54% (620 participantes) le han exigido el documento, mientras que al 47,46% (560 participantes) no lo han hecho. El tipo de entidades que solicitó la tarjeta se relaciona en la Tabla n.º 23, en la cual se iden-

Tabla n.º 22. Medios por los cuales los participantes se enteraron sobre la necesidad de tramitar la tarjeta profesional

Respuesta	Frecuencia
Concurso méritos/actividad laboral/licitación	398
Universidad	327
Búsqueda propia/inquietud personal	129
Compañeros de estudio/amigos	102
Medios de comunicación	11
Asociación de profesionales en Administración de Empresas o de Negocios	10
Evento académico	4
Porque es un deber como profesional	1
Otro	1
Total	983

Fuente: Equipo Universidad Nacional de Colombia basado en los resultados de la encuesta aplicada en mayo del 2012

Tabla n.º 23. Tipo de organizaciones que han exigido la tarjeta profesional

Tipo de organización	Frecuencia
Públicas	522
Privadas	179
Mixtas	2
ONG	1

Fuente: Equipo Universidad Nacional de Colombia basado en los resultados de la encuesta aplicada en mayo del 2012

Tabla n.º 24. Motivos para que los participantes no tengan tarjeta profesional

Respuesta	Participación %
Nunca se la han exigido	31,17
No tenía conocimiento de que existía	23,08
Motivos económicos	18,22
No ha obtenido su título profesional	16,19
Falta de tiempo	8,50
Hurto	0,81
Trabajo en mi propia empresa	0,40
Otros	1,63
Total	100%

Fuente: Equipo Universidad Nacional de Colombia basado en los resultados de la encuesta aplicada en mayo del 2012

tifica que las entidades públicas son las que más exigen este documento (74,15%).

Igualmente, se indagaron los motivos por los que 243 participantes no tienen tarjeta profesional. Las respuestas se presentan en la Tabla n.º 24; nuevamente, las razones más relevantes son la falta de conocimiento y la no exigencia por parte de las organizaciones.

Adicionalmente, se encontró que 892 personas gestionaron la tarjeta directamente ante el Consejo, 25 a través de la universidad y 12 por medio de una asociación.

A la pregunta “¿Por qué tramitó su tarjeta profesional?”, los participantes respondieron: para cumplir con un requisito laboral (48,34%), porque es un deber de los profesionales (47,48%) y por facilidad en el trámite a través de la universidad y/o asociación de profesionales (1,07%). El restante 3,11% explicó otros motivos, como iniciativa propia, anticiparse a un requerimiento laboral, búsqueda de un trabajo mejor, entre otras. Adicionalmente, se indagó sobre el lugar en el que las personas realizaron el trámite, y se obtuvo que solamente 103 se desplazaron a otras ciudades, mientras que 826 permanecieron en su lugar de residencia. De los 103 participantes, 91 viajaron a la ciudad de Bogotá D. C.; nueve se desplazaron a alguna de las siguientes ciudades: Palmira, Buenaventura, Cúcuta, Ibagué, Medellín, Pasto, Sincelejo y Villavicencio; mientras que los tres restantes no informaron la ciudad de destino.

5.4. Oportunidades para cohesionar el tejido de profesionales de Administración entorno al Consejo

En la actualidad, existen diferentes consejos profesionales o entidades que cumplen el mismo o un rol similar al Consejo Profesional de Administración de Empresas, al menos en términos de registro y matrícula profesional para algunas de las denominaciones presentadas en el acápite 4.3. En la Tabla n.º. 25 se describen las 23 denominaciones, de las 67 identificadas bajo el núcleo básico de la Administración que son potencialmente aplicables al Consejo, que tienen una entidad asociada para la expedición de la tarjeta profesional. No obstante, es importante tener en cuenta que algunas denominaciones no descritas pueden ser abarcadas por las instituciones mencionadas dentro de la categoría “afines” de acuerdo con las circunstancias particulares de los casos.

De acuerdo con lo anterior, el Consejo Profesional Nacional de Ingeniería y sus profesiones auxiliares (Copnia) expide tarjeta profesional a 10 de las 23 denominaciones descritas, cubriendo 51 programas asociados con el núcleo básico de la Administración. Por otro lado, el Consejo Nacional de Profesiones Internacionales y afines (Conpia) cubre las 6 denominaciones incluidas dentro del agrupamiento definido en la Tabla n.º 11, como Negocios Internacionales y Comercio Exterior abarcando 31 programas en total; sin embargo, este Consejo no se encuentra activo en la actualidad y por lo tanto no está expidiendo tarjetas a los profesionales de carreras asociadas con el mismo.

Tabla n.º 25. Entidades que expiden tarjetas profesionales a denominaciones asociadas al núcleo básico de la Administración

Entidad que expide tarjeta profesional	Denominación y número de programas
Colegio Profesional de Administradores Policiales	Administrador Policial (1)
Colegio Colombiano del Administrador Público	Administrador Público (7)
Consejo Profesional Nacional de Ingeniería Naval y Profesiones Afines	Administrador Marítima (1) Administrador Marítima y Fluvial (1)
Consejo Profesional Nacional de Ingeniería y sus profesiones Afines (Copnia)	Administrador del Medio Ambiente y de los Recursos Naturales (2) Administrador en Salud-Gestión Sanitaria y Ambiental (2) Administrador Agropecuario (7) Administración de Sistemas de Información (1) Administrador de Sistemas Informáticos (2) Administrador de Construcciones (1) Administrador de Obras Civiles (9) Administrador Financiero (19) Administrador Financiero y de Sistemas (5) Administrador Industrial (3)
Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural	Administrador en Desarrollo Agroindustrial (2)
Colegio Profesional de Administración Ambiental*	Administrador Ambiental (4) Administrador del Medio Ambiente (1)
Consejo Nacional de Profesiones Internacionales y Afines (Conpia)*	Administrador en Finanzas y Negocios Internacionales (1) Administrador de Comercio Exterior (2) Administrador de Negocios Internacionales (23) Administrador del Comercio Internacional (1) Administrador y Mercados Internacionales (1) Administrador y Negocios Internacionales (3)

* Estos consejos están reglamentados, pero no se encuentran en funcionamiento actualmente
Fuente: Equipo Universidad Nacional de Colombia basado en información secundaria

Al tener en cuenta la caracterización de las denominaciones potencialmente aplicables presentada en la sección 4.3 y al reconocer los Consejos o entidades que regulan algunos de estos programas, es posible identificar cuáles serían las denominaciones potenciales en las que el Consejo Profesional de Administración de Empresas podría focalizar sus esfuerzos para ampliar su cober-

tura sin transgredir normativas vigentes y, de esta manera, lograr una mayor cohesión del tejido de profesionales en Administración. Al retomar la información de la Tabla n.º 11 presentada en el apartado 4.1., las 91 denominaciones reportadas por el Snies están distribuidas así: i) 25 aplicables al Consejo a agosto del 2013, ii) 23 que cuentan con algún Consejo o institución que

hace las veces de entidad reguladora y iii) 43 denominaciones (110 programas) que no cuentan en la actualidad con alguna institución encargada de la expedición de tarjetas profesionales ni supervisión al ejercicio de la profesión. El detalle de estas últimas está descrito en la Tabla n.º 26.

Es importante señalar que, aunque dentro de estas 43 denominaciones descritas no se

encuentran incluidas las seis denominaciones (31 programas) asociadas al Conpia y las dos denominaciones (5 programas) asociadas al Colegio Profesional de Administración Ambiental, estas también podrían hacer parte del universo potencial del Consejo para la cohesión del tejido profesional, previa revisión y confirmación con las autoridades competentes acerca de la vigencia y pertinencia o no de las entidades mencionadas.

Tabla n.º 26. Denominaciones pertenecientes al núcleo básico de la Administración que no poseen entidad que regule su ejercicio

Agrupación* / N.º de programas	Denominación	Programas		Total
		Activo	Inactivo	
HOTELERÍA Y TURISMO 27 Programas (20 Activos y 7 Inactivos)	Administración Turística y Hotelera	12	-	12
	Administración Turística	5	-	5
	Administración Hotelera y Turística	-	3	3
	Administración Hotelera	-	2	2
	Administración Hotelera y de Turismo	-	2	2
	Administración de Hotelería y Turismo	1	-	1
	Administración del Turismo Sostenible	1	-	1
	Administración Turística y del Patrimonio	1	-	1
LICENCIATURAS 18 Programas (18 Inactivos)	Licenciatura en Administración Educativa	-	16	16
	Licenciatura en Administración y Supervisión Educativa	-	1	1
	Licenciatura en Administración y Legislación Educativa	-	1	1

Agrupación* / N.º de programas	Denominación	Programas		Total
		Activo	Inactivo	
SALUD 16 Programas (13 Activos y 3 Inactivos)	Administración es Salud	4	3	7
	Administración de Servicios de Salud	5	-	5
	Administración en Salud con Énfasis en Gestión de Servicios en Salud	2	-	2
	Administración en Salud Ocupacional	1	-	1
	Administración de la Seguridad y Salud Ocupacional	1	-	1
MERCADEO 11 Programas (8 Activos y 3 Inactivos)	Administración de Mercadeo	4	-	4
	Administración Comercial	3	-	3
	Administración de Mercadeo, Publicidad y Ventas	-	2	2
	Administración Comercial y de Mercado	1	-	1
	Administración de Mercadeo y Ventas	-	1	1
CIENCIAS ADMINISTRATIVAS 4 Programas (1 Activo y 3 Inactivos)	Administración	1	3	4
	Ciencias de la Administración	-	2	2
	Administración y Gestión de Empresa	-	1	1
ÉNFASIS ESPECÍFICOS 7 Programas (4 Activos y 3 Inactivos)	Administración Tecnológica	2	-	2
	Administración Deportiva	1	1	2
	Administración Aeronáutica	1	-	1
	Administración y planificación de proyectos ecoturísticos	-	1	1
	Administración de la Seguridad Integral	-	1	1
LOGÍSTICA 6 Programas (6 Activos)	Administración Logística	5	-	5
	Administración en Logística y Producción	1	-	1
FINANZAS 5 Programas (2 Activos y 3 Inactivos)	Administración y Finanzas	1	2	3
	Administración (con énfasis en finanzas)	-	1	1
	Administración Bancaria y Financiera	1	-	1

Agrupación* / N.º de programas	Denominación	Programas		Total
		Activo	Inactivo	
RECURSOS HUMANOS 5 Programas (3 Activos y 2 Inactivos)	Administración Humana	2	-	2
	Administración en Recursos Humanos	-	2	2
	Administración de Gestión Humana	1	-	1
PÚBLICA 3 Programas (3 Activos)	Administración Pública Territorial	3	-	3
MIXTOS 2 Programas (2 Activos)	Administración en Mercadeo y Logística Internacionales	1	-	1
	Administración de Mercadeo y Finanzas	1	-	1
SERVICIOS 2 Programas (2 Activos)	Administración de Servicios	1	-	1
	Administración de Instituciones de Servicio	1	-	1
AGROPECUARIA 1 Programa (1 Inactivo)	Administración Agroindustrial	-	1	1
TOTAL	43 DENOMINACIONES	64	46	110

* Agrupación definida en el acápite 4.3. Véase Tabla n.º 13.

Fuente: basada en información del SNIES y los diferentes Consejos profesionales y entidades similares

5.5. Papel del Consejo Profesional en el fortalecimiento de la Administración del siglo XXI

Los elementos que han sido considerados en esta investigación son los siguientes: el reconocimiento de un conjunto de retos en la formación de los administradores en el contexto actual (Capítulo 1), la revisión del componente ético como aspecto de relevancia en dicho proceso (Capítulo 2), el análisis de los requerimientos de capital humano, en términos de competencias por parte del sector productivo (Capítulo 3) y del balance de

la oferta de los programas académicos de Administración en Colombia (Capítulo 4). El desarrollo de los anteriores tópicos sirve para evidenciar que la profesión es dinámica y que, por ende, los profesionales del área deben estar en capacidad de afrontar con gran rapidez los cambios y las exigencias que el contexto demanda de ellos.

En este entorno, tanto los profesionales como el Consejo Profesional de Administración de Empresas están llamados a soportar procesos que permitan que la Administración se reconozca efectivamente como una profesión que se encuentra a la vanguar-



Figura n.º 13. Pilares estratégicos del Consejo Profesional para el fortalecimiento de la profesión

Fuente: Equipo Universidad Nacional de Colombia

dia, pues sus profesionales son líderes en la transformación exitosa y el funcionamiento competitivo de las organizaciones. El Consejo, consciente de esto y sin perder de vista sus funciones, se une a este desafío al visualizarse como un actor dinamizador de la profesión. Para ello, el Consejo se presenta como un *escenario de discusión permanente* de las temáticas de interés para la profesión, donde se busca, más que obtener verdades únicas, poner sobre la mesa los diferentes puntos de vista que enriquezcan y aporten a una construcción conjunta.

Así mismo, el Consejo Profesional, en busca del fortalecimiento de la profesión de la Administración de Empresas, se proyecta entorno a tres pilares estratégicos (Figura n.º 13): i) Tarjeta profesional, ii) Ética profesional y iii) Promoción y divulgación.

En cuanto a la *tarjeta profesional*, documento que como se detalló en el numeral

5.3 habilita y acredita a los administradores para el ejercicio legal de la profesión en el territorio nacional, el Consejo continua expidiendo la matrícula a los administradores de empresas, administradores de negocios y demás denominaciones aplicables, desplegando estrategias para divulgar los requisitos y para hacer del proceso uno cada vez más eficiente, por ejemplo, a través de la suscripción de convenios con asociaciones y facultades. Por otro lado, y reconociendo la amplitud de denominaciones existentes para la profesión (Acápito 5.4.), el Consejo se ha propuesto adelantar las gestiones necesarias para lograr una ampliación de la cobertura de la Ley 60 de 1981 a las diferentes profesiones que conserven la raíz de Administración y que actualmente no cuentan con una entidad que las cobije.

Con relación a la *ética profesional*, aspecto fundamental para el administrador frente a las dinámicas actuales en los escenarios

de acción profesional y reconocida como de gran relevancia, el Consejo trabaja en la expedición del Código de Ética, para su posterior aprobación, divulgación e implementación, en la búsqueda de la consolidación de unos lineamientos mínimos que inspiren el respeto de la dignidad humana y fomenten la conciencia en las decisiones profesionales. De esta manera, el Consejo se concibe como aquella entidad orientadora del tema en la profesión.

Frente a la *promoción y divulgación de la profesión*, el Consejo lidera un conjunto de actividades como: i) La divulgación de información relevante que esté al alcance de la entidad y que sea de interés para los profesionales y actores del sistema, ii) La participación en eventos relacionados con el desarrollo de la administración en donde sea pertinente presentar una postura como país y iii) El fomento a actividades de generación de conocimiento, como las investigaciones, entre otras. Para responder a ello, el Consejo impulsa iniciativas como la financiación de eventos académicos (congresos, paneles, simposios, semilleros, talleres, programas de capacitación), la financiación de estudios y/o investigaciones relacionados con temas de impacto a la profesión y enmarcados en

los lineamientos estratégicos del Consejo, y la organización y realización anual del Día del administrador.

A su vez, este pilar incluye las acciones concernientes al *relacionamiento con los grupos de interés*, elemento que consolida al Consejo en su rol de articulador de los diferentes actores del sistema, con el fin de canalizar los requerimientos de cada uno de ellos para lograr identificar posibles soluciones, todo ello a través de un trabajo conjunto con la academia, el Estado, el sector productivo y la sociedad civil para contribuir a la consolidación de una profesión pertinente que responda a las necesidades reales. En este sentido, el Consejo cuenta con un plan de largo plazo que identifica los diferentes grupos de interés con el objetivo de planear e implementar estrategias que permitan obtener sinergias en búsqueda del fortalecimiento de la profesión.

De esta manera, el Consejo Profesional de Administración de Empresas se proyecta como dinamizador de la profesión de la Administración del siglo XXI en Colombia, al promulgar los valores que deben acompañar a todos los profesionales de esta rama: integridad, servicio y excelencia.

BIBLIOGRAFÍA

- AACSB. (2013). The Association to Advance Collegiate Schools of Business. Recuperado el 28 de julio de 2013, de *Business school data trends*: <http://www.aacsb.edu/publications/data-trends/2013.pdf>
- Agüero, M. (2003). La formación del administrador en el contexto actual. *Contaduría y Administración* 210, 33-46.
- Agüero, M. (2008). El reto de la formación profesional de los administradores. *Contaduría y Administración* 225, 121-143.
- Ali, I., Grigore, G., & Ahmad, J. (2012). University teacher's perceptions towards teaching business ethics. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 3637-3641.
- Antunes, D., & Thomas, H. (2007). The Competitive (Dis) Advantages of European Business Schools. *Long Range Planning*, 382 - 404.
- Arias, A. P. (2011). *Lineamientos para el diseño de un perfil del administrador de empresas de la Universidad Nacional sede Manizales: basado en un enfoque por competencias laborales*. Tesis de maestría. Universidad Nacional de Colombia, sede Manizales. Recuperada el 13 de septiembre de 2013 en: <http://www.bdigital.unal.edu.co/4562/>
- Ascolfa, A. C. (2010). Marco de referencia de los Exámenes de Estado de Calidad de la Educación Superior en Administración Ecaes (Saber Pro). Bogotá, Colombia.
- Baden-Fuller, C., & Hwee Ang, S. (2002). Building Reputations: The Role of Alliances in the European Business School Scene. *Long Range Planning*, 741-755.
- Baden-Fuller, C., Ravazzolo, F., & Schweizer, T. (2000). Making and Measuring Reputations, The Research Ranking of European Business Schools. *Long Range Planning*, 621-650.
- Bahar Sunar, O., & Tabancali, E. (2012). Ethic behaviours of schools administrations. *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 46, 2457-2461.
- Bennis, W. G.; O'Toole, J. (2005). How business schools lost their way. *Harvard Business Review Magazine*.
- Biagosch, Z. (2010). Desafíos de la crisis a la educación ejecutiva y profesional: nuevo rol de las escuelas de negocios sudamericanas [en línea]. *Documento de trabajo No. 4 de la Escuela de Negocios de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Católica Argentina*. Recuperado el 25 de Febrero de 2012 en: <http://bibliotecadigital.uca.edu.ar/repositorio/investigacion/desafios-crisis-educacion-ejecutiva-profesional.pdf>
- Blaine, D. S. (24 de marzo, 2009). Crisis means boom time for business ethics courses. *University of Pretoria*. Recuperado el 1 de Agosto de 2013 en <http://web.up.ac.za/default.asp?ipkCategoryID=9593&ArticleID=1724&language=1>
- Bunk, G. (1994). La Transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales de la RFA. *Revista Europea de Formación Profesional*, 8-14.
- Cabeza, L., Castrillón, J. (2009). Las Competencias Específicas de los Administradores de Colombia a la luz del Proyecto Tuning. *Memorias Cladea, 2009*. Universidad Del Norte. Recuperado el 13 de septiembre de 2013 en: http://www.ascolfa.edu.co/memorias/MemoriasCladea2009/upac01_attachment_479.pdf

- Calderón, G., Gutiérrez, L., Arrubla, J. P., Castaño, G., & Posada, R. (2010). *La investigación en Administración en Colombia: condiciones para la generación de conocimiento, investigadores, institucionalización y producción científica*. Presentado en XV Congreso Internacional de Investigación en Contaduría, Administración e Informática, Ciudad de México.
- Camacho, I. (1999). Ética empresarial: reflexiones desde y para la docencia: *Papeles de Ética, Economía y dirección*. España: IESE.
- Castellanos, O., Chávez, R. & Jiménez, C. (2003). Propuesta de formación en liderazgo y emprendimiento. *Innovar 13* (22), 145-156.
- Castellanos, O. F., Ramírez, D., Fúquene, A., Quintero, R., y Fonseca, S. L. (2013). *Competitividad: apropiación y mecanismos para su fortalecimiento*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia. Disponible en el sitio web: <http://www.bdigital.unal.edu.co/9092/1/COMPETITIVIDAD.pdf>
- Castellanos, O. F., Fúquene, A., & Ramírez, D. (2011). *Análisis de Tendencias: de la información hacia la innovación*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia. Disponible en el sitio web: http://www.bdigital.unal.edu.co/3564/1/ANALISIS_DE_TENDENCIAS_MAYO_7.pdf
- Catalano, A., Avolio, S., & Sladogna, M. (2004). *Diseño curricular basado en normas de competencia laboral: conceptos y orientaciones metodológicas*. Buenos Aires: BID/FOMIN; OIT/Cinterfor.
- Consejo Profesional de Administración de Empresas. (2013). Plan estratégico y de acción 2011-2014. Bogotá.
- Consejo Profesional de Administración de Empresas. (1984). Decreto Reglamentario No. 2718 del 02 de noviembre de 1984.
- Consejo Profesional de Administración de Empresas. (1987). Código de Ética Profesional del Administrador de Empresas. Acuerdo 003 de julio 9 de 1987.
- Consejo Profesional de Administración de Empresas (1988). Ley 20 del 01 de febrero de 1988.
- Cobo Suero, J. (2001). *Ética profesional en las ciencias humanas y sociales*. Madrid: Huerga y Fierro Editores S. L.
- Congreso de la República de Colombia. (1981). Ley 60 “Por la cual se reconoce la Profesión de Administrador de Empresas y se dictan normas sobre su ejercicio en el país”. Bogotá, Colombia.
- Congreso de la República de Colombia. (1992). Ley 30 “Fundamentos de la Educación Superior”. Bogotá, Colombia.
- Congreso de la República de Colombia. (2005). Ley 962 “Por la cual se dictan disposiciones sobre racionalización de trámites y procedimientos administrativos de los organismos y entidades del Estado y particulares que ejercen funciones públicas”. Bogotá, Colombia.
- Conpes 3484, C. N. (2007). Política Nacional para la Transformación Productiva y la Promoción de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas: un esfuerzo público-privado. Disponible en el sitio web: <http://www.huila.gov.co/documentos/C/CONPES3484de2007.pdf>
- Conpes 3527, C. N. (2008). Política Nacional de Competitividad y Productividad. Disponible en el sitio web: <https://www.dnp.gov.co/Portals/0/archivos/documentos/Subdireccion/Conpes/3527.pdf>
- Conpes 3533, C. N. (2008). Bases de un plan de acción para la adecuación del Sistema de Propiedad Intelectual a la Competitividad y Productividad Nacional 2008-2010. Disponible en el sitio web: <http://www.ica.gov.co/getattachment/a1be26c2-af09-4635-b885-c3fcea7291e4/2008cp3533.aspx>
- Conpes 3582, C. N. (2009). Política Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación. Disponible en el sitio web: <https://www.dnp.gov.co/>

- portals/0/archivos/documentos/Subdireccion/Conpes/3582.pdf
- Conpes 3678, C. N. (2010). Política de Transformación Productiva: un modelo de desarrollo sectorial para Colombia. Disponible en el sitio web: <http://wsp.presidencia.gov.co/sneci/politica/Documents/Conpes-3678-1jul2010.pdf>
- Conpes 3674, C. N. (2010). Lineamientos de política para el fortalecimiento del Sistema de Formación de Capital Humano-SFCH.
- Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales. (2013). Preguntas frecuentes. *Conocer: conocimiento-compatibilidad-crecimiento*. Recuperado el 15 de agosto de 2013 en: http://www.conocer.gob.mx/templates/conocer/modulos_conocer/pdf/preguntas_frecuentes.pdf
- Cornuel, E. (2005). The role of business schools in society. *Journal of Management Development*, 819-829.
- Cuevas, R. (2009). Ética y responsabilidad social de la empresa: su concepción del hombre. *Revista de la Universidad Bolivariana* 8 (23), 323-349.
- Durango, C. M. (2008). Mito sobre la naturaleza de la investigación en administración en Colombia y otros países latinoamericanos. *Ciencias Estratégicas*, 23-32.
- Farrel, B., Cobbin, D. & Farrel, H. (2002). Can Codes of Ethics Really produce consistent Behaviors?. *Journal of Managerial Psychology* 17 (6), 468-491.
- Fernández, F. (1995). Aspectos de la enseñanza actual de Administración de Empresas en Europa. *Boletín de Lecturas Sociales y Económicas - UCA - FCSE* 2 (4), 36-37.
- Fuenzalida, J. (2000). Cómo enseñar ética en administración. *Pharos* 7 (1), 87-90.
- Gallart, M. A., & Jacinto, C. (1997). Competencias laborales: tema clave en la articulación educación - trabajo. *Red Latinoamericana de Educación y Trabajo*, 83 - 92.
- Garay, L. J. (1992). *Estrategia industrial e inserción internacional*. Bogotá: Fundación Friedrich Ebert de Colombia.
- Gómez, H. (2010). Análisis de la competitividad regional de Colombia. Texto presentado en el *Encuentro 2010 Territorios Rurales en Movimiento*. Consejo Privado de Competitividad - CPC. Bogotá.
- Guzmán, J., Liñán, F. (2005). Evolución de la Educación Empresarial en Estados Unidos y Europa: su papel como instrumento de desarrollo. *Revista de Economía Mundial* 12, 149-177.
- Hawawini, G. (2005). The Future of Business Schools. *Journal of Management Development*, 770- 782.
- Icfes. (22 de julio de 2013). *Glosario*. Recuperado el 14 de agosto de 2013, en: <http://www.icfes.gov.co/ciudadano/glosario?sid=55>:Glosario
- Instituto Tecnológico de Sonora. (2010). Tipos de competencia. *Enfoque por competencias*. Sonora: Instituto Tecnológico de Sonora. Recuperado el 5 de marzo de 2012 en: http://biblioteca.itson.mx/oa/educacion/oa6/enfoque_por_competencias/p5.htm
- Jackson, D. (2013). Business graduate employability-where are we going wrong? *Higher Education Research and Development*, 776-790.
- Jacobs, M. (abril 24, 2009). How Business Schools Have Failed Business, Why not more education on the responsibility of boards? *The Wall Street Journal*. Recuperado el 1 de Agosto de 2013 en: <http://online.wsj.com/article/SB124052874488350333.html#article-Tabs%3Darticle>
- Jaramillo, H., Vélez B. D., Restrepo, J., Álvarez, J., Acosta, O., Vélez L. M., Latorre, C., Ramírez, M., Rey, M. & Pombo, C. (2005). *Hacia un Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (Snies)*. Bogotá: Universidad del Rosario.

- Kliksberg, B. (2003). Ética y gerencia de organizaciones. *Innovar. Revista de ciencias administrativas y sociales* 22, 39-42.
- López, S., & Rivera, B. (2007). Ética en las escuelas de negocios: estudio empírico de Puerto Rico. *Centro de Investigaciones Comerciales e Iniciativas Académicas, (Cicia)* Recuperado el 25 de julio de 2013, en: <http://cicia.uprrp.edu/publicaciones/Papers/Etica%20en%20las%20Escuelas%20de%20Negocios.pdf>
- Lotero, J., Posada, H., Valderrama, D. (2009). La competitividad de los departamentos colombianos desde la perspectiva de la geografía económica. *Lecturas de Economía*. 71, 107-139.
- Malaver, F. (2000). La investigación en gestión empresarial. *Academia: Revista Latinoamericana de Administración* 23, 67-81.
- Martínez, H. (2004). *La ética empresarial al comienzo del nuevo milenio: una aproximación bibliográfica y pedagógica*. Bogotá: Editorial Pontificia Universidad Javeriana.
- Martínez, E. (2006). Ética de la profesión: proyecto personal y compromiso de ciudadanía. *Veritas* 1 (44), 121-139.
- McDonald G. & R. Zepp. (1989). Business Ethics; Practical Proposals. *Journal of Mangement Development* 8 (1) 55-66.
- Medina, A., & Gallegos, C. (2010). Formación del profesional en administración en América Latina: un estudio comparado. *Educación y Educadores*, 253 - 271.
- Mihi, A., Barbosa, D., & Merchan, R. (2008). Retos de la ética corporativa para las empresas colombianas. *Revista Facultad de Ciencias Económicas* 16 (2), 133-140.
- Ministerio de Comercio, Industria y Turismo. (2009). Resolución 3255 de 2009 “por la cual se aprueba el acuerdo 002 de 2008 del Consejo Profesional de Administración de Empresas. Bogotá, Colombia.
- Ministerio de Educación Nacional. (2012). ¿Qué es Sines? *Sistema Nacional de Información de la Educación Superior, Sines*. Recuperado el 11 de junio de 2012 en: <http://www.mineducacion.gov.co/sistemasdeinformacion/1735/w3-article-211868.html>
- Monroy, L. (2011). La formación del administrador para el siglo XXI. Texto presentado en el *XXXI Congreso Latinoamericano de Administración*. Asamblea Anual de Cladea. Universidad del Valle.
- Mora, C. (2009). Características determinantes de las empresas en el presente [En línea]. Recuperado el 5 de marzo de 2012 en: <http://www.gestiopolis.com/administracion-estrategia/caracteristicas-determinantes-de-las-empresas-en-el-presente.html>
- Morales, V. (2008). *La ética profesional de los investigadores en la tecnología de la información: Caso Unam, IPN Y UAM*. Tesis doctoral. Universidad Autónoma Metropolitana, México.
- Muñoz, C. (1992). Un diagnóstico global y El futuro inmediato. *La catástrofe silenciosa*, Gilberto Guevara Niebla (comp.): México: Fondo de Cultura Económica.
- Pabón, R. (2007). Los estudios de administración en Colombia: origen, expansión y diversificación. *Revista Clio América* 1,49 – 63.
- Pérez, C. H. (2005). Administración e Historia en la formación de administradores. *Universidad & Empresa* 4 (9), 159-169.
- Pérez, I. C. (2007). *Propuesta para la inserción de la cultura ética en la formación del profesional*. Granada: Editorial de la Universidad de Granada.
- Prats, E., Buxarrais, M., & Tey, A. (coords.) (2004). *Ética de la Información*. Recuperado el 4 de agosto de 2013 en: http://books.google.com.co/books?id=v8jqcFwHfpYC&pg=PA43&dq=etica+aplicada&hl=es&sa=X&ei=hgcIUtHOE4_A9gTQ8oCIAw&ved=0C-

- C4Q6AEwAA#v=onepage&q=etica%20aplicada&f=false [Documento parcial]
- Proyecto Tuning. (2010). Recuperado el 5 de marzo de 2012 en: <http://tuning.unideusto.org/tuningal/>
- Rincón, I. C. (2004). La administración en el nuevo entorno internacional. *Revista Escuela de Administración de Negocios* 51, 17-21.
- Rodríguez, M., Dávila, C. y Romero, L. (1990). Informe para la Misión de Ciencia y Tecnología sobre el estado actual y perspectivas de la educación y la investigación en el área de la administración en Colombia. En: *Misión de Ciencia y Tecnología MEN-DNP-Fonade. La conformación de comunidades científicas en Colombia* (Tomo II). Bogotá: Fonade.
- Romero, L. E., Ruiz, J. A., Peralta, G., Cortes, M. C., Perdomo, J. H., & Malaver, F. (2000). *Investigaciones e investigadores en gestión empresarial en Colombia 1965-1998*. Bogotá: Corporación Calidad.
- Rosales, H. (2006). Reflexiones básicas acerca de la problemática de la Administración de Empresas en Colombia. Texto presentado en el *Encuentro Nacional de Investigación y Docencia 2006*. Ascolfa.
- Sáenz, E. (1998). Ideologías empresariales y la investigación en las Facultades de Administración en Colombia: respuesta al reporte de la Misión de Ciencia y Tecnología. *Innovar. Revista de ciencias administrativas y sociales* 5, 8-30.
- Silva, J. (2002). ¿Qué es eso de ética profesional? *Contaduría y administración* 205, 5-11.
- Soto, R. (1999). La Formación de administradores en la sociedad del conocimiento: retos y oportunidades. *Gestión y estrategia. Departamento de Administración. Edición internet*. Recuperado el agosto de 2013 en: <http://www.azc.uam.mx/publicaciones/gestion/num15/doc06.htm>
- Tobón, S. (2005). Lineamientos generales para el diseño del currículo por competencias para la educación superior. *Seminario sobre competencias*. Madrid.
- Unesco. (1998). *Conferencia Mundial sobre la Educación Superior: la educación superior en el siglo XXI - la contribución al desarrollo nacional y regional*. Recuperado el 5 de agosto de 2013, de Unesco: <http://www.unesco.org/education/educprog/wche/principal/devnr-s.html>
- Unesco. (2013). Enfoque por competencias. *Oficina Internacional de Educación*. Recuperado el 15 de agosto de 2013 en: <http://www.ibe.unesco.org/es/comunidades/comunidad-de-practica-cop/enfoque-por-competencias.html>
- Wood G. & M. Rimmer. (2003). Codes of Ethics; What are They Really and What Should They be?. *Journal of Value-Based Management* 16 (2), 181-195.

Anexo

CARACTERIZACIÓN DE LOS PARTICIPANTES EN LA ENCUESTA APLICADA A LOS USUARIOS DEL CONSEJO

La encuesta fue enviada a los profesionales matriculados en el Consejo, a los egresados de los años 2010 y 2011 y a estudiantes de últimos semestres de las universidades acreditadas en alta calidad con programas de Administración de Empresas y de Negocios: Universidad de Antioquia, Universidad del Valle, Universidad Nacional de Colombia, Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, Universidad de los Andes, Universidad EAFIT, Universidad Externado de Colombia, Fundación Universidad del Norte, Pontificia Universidad Javeriana, Universidad Nuestra Señora del

Rosario, Universidad de la Sabana, Universidad Pontificia Bolivariana, Universidad de la Salle, Universidad de Medellín, Universidad ICESI, Universidad Tecnológica de Bolívar y Universidad Santo Tomás. El plazo de aplicación de la encuesta *online* fue del 11 al 22 de mayo del 2012. A la fecha y hora de corte, se contaba con la participación de 1.180 personas.

Se contó con participantes de 31 departamentos del territorio nacional, como del Distrito Capital, lo que se observa en la Figura n.º A- 1 y Tabla n.º A- 1.

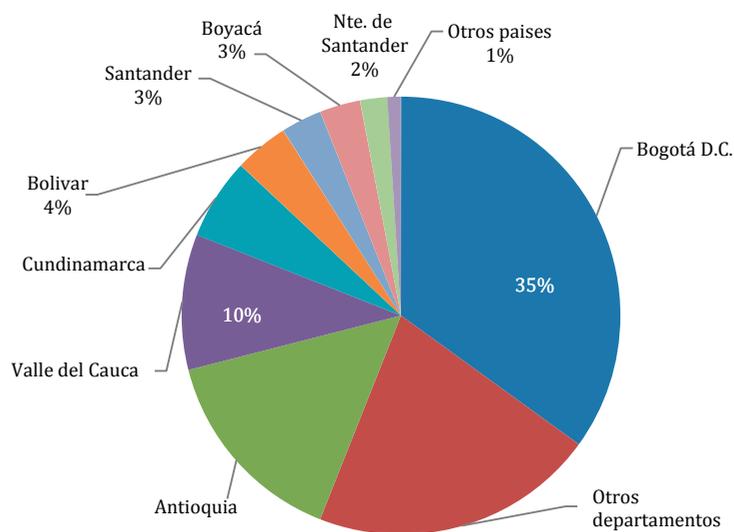


Figura n.º A- 1. Participantes por lugar de residencia

Fuente: Equipo Universidad Nacional de Colombia, cálculos basados en los resultados de la encuesta aplicada en mayo del 2012

Tabla n.º A- 1. Participantes por departamento

Departamento	N.º de participantes	Departamento	N.º de participantes
Bogotá D. C.*	413	La Guajira	15
Antioquia	182	Risaralda	15
Valle del Cauca	117	Magdalena	15
Cundinamarca	65	Nariño	13
Bolívar	42	Quindío	12
Santander	39	Cesar	10
Boyacá	30	Sucre	9
Norte de Santander	26	Caquetá	7
Casanare	19	Putumayo	5
Caldas	17	Chocó	4
Córdoba	17	Amazonas	3
Meta	17	Arauca	3
Tolima	17	Archipiélago de San Andrés Providencia y Santa Catalina	2
Atlántico	16	Vichada	2
Cauca	15	Guaviare	1
Huila	15	Risaralda	1
TOTAL			1164

* A pesar de no ser un departamento, la ciudad capital se discriminó aparte, dado su impacto individual
Fuente: Equipo Universidad Nacional de Colombia. Cálculos basados en los resultados de la encuesta aplicada en mayo del 2012

La mayor concentración se presenta en Bogotá D. C., con un 35% de participantes, seguido por Antioquia, con un 15%, y Valle del Cauca con el 10%. La clasificación de otros departamentos agrupa desde Casanare hasta Risaralda, según la Tabla n.º A- 1, por ser regiones con un peso porcentual del 1% o inferior. El porcentaje ha sido calculado según la población total de encuestados: 1.180 personas. Las participaciones más altas tienen relación con la ubicación de las universidades

escogidas para la configuración de la muestra y, además, resultan coherentes con la cantidad de programas que se ofrecen en dichas regiones, según el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (Snies).

Del mismo modo, se obtuvo la participación de profesionales que se encuentran en otros países diferentes a Colombia. La Tabla n.º A - 2 detalla los lugares de residencia de estos participantes. Los dieciséis residentes en el

exterior están graduados y pertenecen a universidades nacionales, nueve de ellos tienen tarjeta profesional mientras los restantes siete no la han tramitado; por lo tanto, los participantes accedieron a la encuesta a través de las oficinas de egresados de las universidades y la base de datos del Consejo.

En cuanto a las edades de los participantes, se observa mayor concentración en los grupos comprendidos entre los 20 y los 35 años (véase Tabla n.º A - 3), situación que se explica por la selección de la muestra: estudiantes próximos a graduarse, egresados de los dos últimos años y matriculados en el Consejo entre el año 2009 y 2011. Por otra parte, el 96% de los participantes son personas que están matriculadas en el Consejo, mientras solo el 4% son estudiantes próximos a obtener su título profesional.

Tabla n.º A - 2. Participantes por país de residencia

País	N.º de participantes
Argentina	4
EEUU	3
Alemania	2
Austria	1
Chile	1
España	1
Francia	1
Honduras	1
México	1
Panamá	1
TOTAL	16

Fuente: Equipo Universidad Nacional de Colombia. Cálculos basados en los resultados de la encuesta aplicada en mayo del 2012

En total, se obtuvo participación de 105 IES. En la Figura n.º A-2 se observa la participación por universidades según la IES donde se formó el encuestado. Dicha figura condensa la información del 68% de los encuestados, puesto que el restante 32% corresponde a universidades cuyo peso porcentual individual es inferior al 1%.

También se indagó sobre la carrera que cursaron los participantes y, según los datos consignados en la Tabla n.º A - 4, el resultado muestra que el 97% son administradores de empresas, mientras solo el 2% corresponde a Administración de Negocios y un mínimo 1% proviene de otras denominaciones. Ese último pequeño porcentaje puede crecer en la medida en que el Consejo decida ampliar su rango de acción y realice los ajustes pertinentes a la legislación vigente. Adicionalmente, se encontraron cuatro participantes que se han formado en otras carreras y no tienen tarjeta profesional: dos de ellos pertenecen a la Universidad de Antioquia y no han completado su ciclo de estudios profesionales, los otros dos graduados argumentaron motivos personales para no tener la tarjeta profesional y corresponden a la Universidad Industrial de Santander (Gestión Empresarial) y Universidad Santo Tomás de Aquino (Administración de Empresas Agropecuarias).

Tabla n.º A - 3. Descripción de los participantes según edades

Rangos edades	Distribución los participantes			Género	
	Participantes	Graduados	Estudiantes	Mujeres	Hombres
20 a 25	231	195	36	137	94
26 a 30	273	266	7	162	111
31 a 35	232	229	3	130	102
36 a 40	173	171	2	89	84
41 a 45	127	124	3	52	75
46 a 50	86	84	2	35	51
51 a 55	43	43	0	21	22
56 a 60	11	11	0	3	8
60 a 67	4	4	0	0	4
Totales	1180	1127	53	629	551

Fuente: Equipo Universidad Nacional de Colombia. Cálculos basados en los resultados de la encuesta aplicada en mayo del 2012

Tabla n.º A- 4. Participantes por carrera

Carrera	Participantes	Universidad
Administrador de Empresas	1146	Diferentes Instituciones
Administrador de Negocios	24	Diferentes Instituciones
Administrador de Empresas Comerciales	1	Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca
Administrador de Empresas con énfasis en Finanzas y Sistemas	1	Universidad del Magdalena
Administrador de Empresas Turísticas	1	Universidad del Tolima
Administrador de Empresas y Gestor Ambiental	1	Fundación Universitaria Monserrate
Administrador de Empresas con énfasis en Economía Solidaria	1	Fundación Universitaria Luis Amigo
Licenciado en Administración de Empresas	1	Rafael Beloso Chacin (URBE) Venezuela

Fuente: Equipo Universidad Nacional de Colombia. Cálculos basados en los resultados de la encuesta aplicada en mayo del 2012

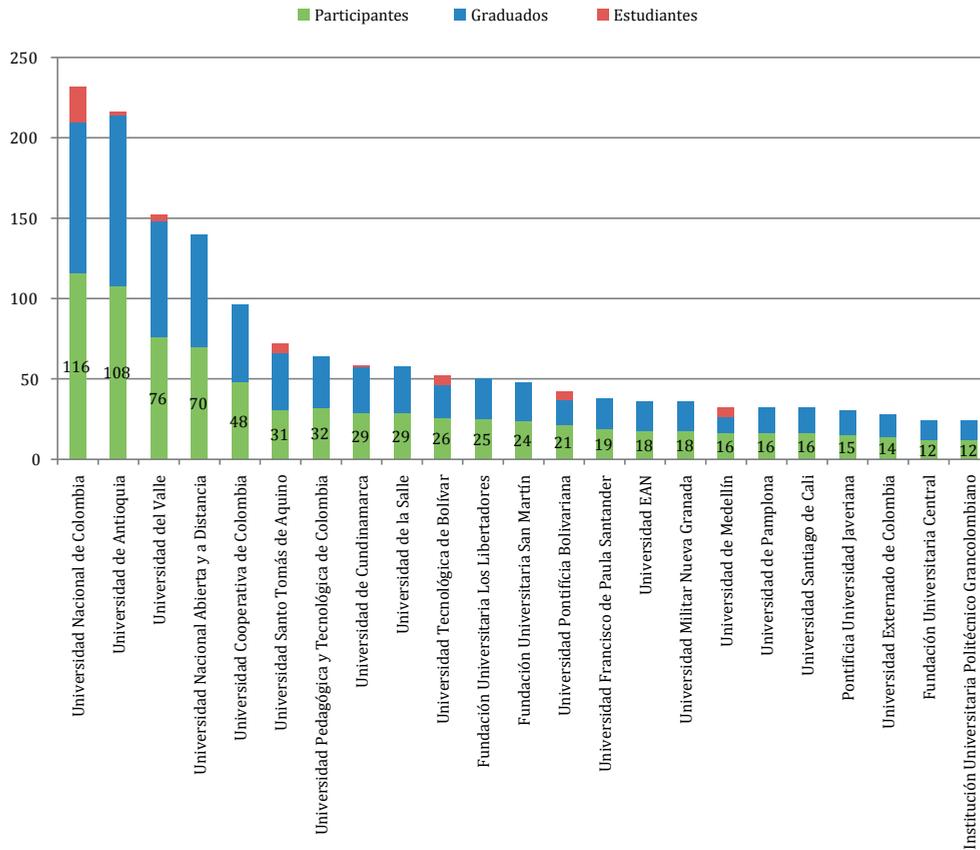


Figura n.º A- 2. Participantes por universidades

Fuente: Equipo Universidad Nacional de Colombia. Cálculos basados en los resultados de la encuesta aplicada en mayo del 2012

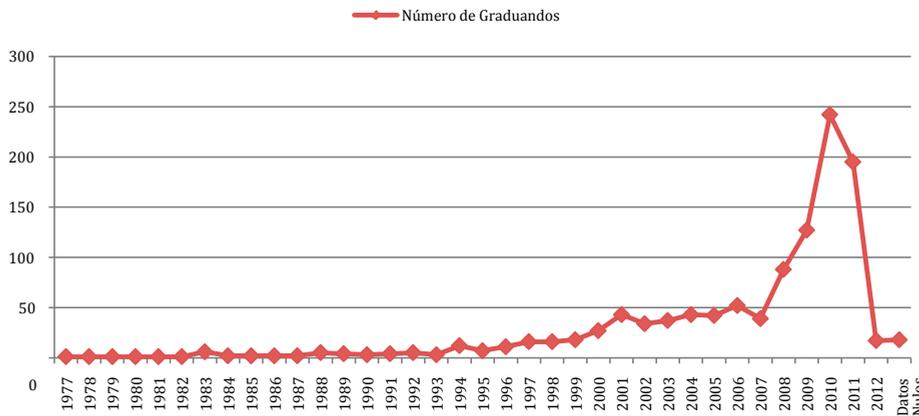


Figura n.º A- 3. Año de graduación de los participantes

Fuente: Equipo Universidad Nacional de Colombia. Cálculos basados en los resultados de la encuesta aplicada en mayo del 2012

Con respecto al año de graduación de los participantes, se puede ver en la Figura n.º A - 3 que se obtuvieron respuestas de profesionales que se graduaron en los primeros años en los que el Consejo inició sus labores, logrando así una amplia gama de

edades y perspectivas de la profesión según los años en los que se hayan formado quienes diligenciaron la encuesta. Así mismo, las estadísticas muestran que el 51% de los 53 estudiantes cursa décimo semestre, el 28% noveno, el 10% octavo y el 11% séptimo.

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla n.º 1.	Retos generales relacionados con la formación en Administración	26
Tabla n.º 2.	Descripción de las categorías definidas para el agrupamiento de la ética en los planes de estudios	36
Tabla n.º 3.	Principales asignaturas cursadas por los participantes durante su formación universitaria relacionadas con Ética	40
Tabla n.º 4.	Competencias requeridas por el sector productivo	50
Tabla n.º 5.	Competencias identificadas para los administradores en el Proyecto Tuning	51
Tabla n.º 6.	Criterios de búsqueda básicos utilizados en la plataforma del Observatorio Laboral	55
Tabla n.º 7.	Salario promedio de las denominaciones disponibles a las que el Consejo expide tarjeta profesional actualmente	56
Tabla n.º 8.	Relación entre remuneración salarial y años de experiencia requerida	56
Tabla n.º 9.	Criterios de búsqueda utilizados en la plataforma del Snies	59
Tabla n.º 10.	Distribución de los programas ofrecidos en Colombia por nivel de formación	60
Tabla n.º 11.	Distribución de los programas con raíz Administración por denominaciones	62
Tabla n.º 12.	Denominaciones a las cuales el Consejo ha expedido tarjeta profesional	62
Tabla n.º 13.	Agrupamiento de los programas curriculares con raíz Administración por afinidad temática	67
Tabla n.º 14.	Departamentos con sectores coincidentes respecto a los programas académicos activos ofrecidos	71
Tabla n.º 15.	Misión y Visión del Consejo Profesional de Administración de Empresas	77
Tabla n.º 16.	Relación entre el costo de la tarjeta profesional y el salario mínimo mensual legal vigente	80
Tabla n.º 17.	Número de tarjetas profesionales expedidas por departamento	82
Tabla n.º 18.	Número de tarjetas profesionales expedidas a extranjeros por país	83
Tabla n.º 19.	Número de universidades por departamento a cuyos egresados el Consejo les ha expedido tarjeta profesional	85

Índice de tablas

Tabla n.º 20.	Número de universidades extranjeras por país a cuyos egresados el Consejo les ha expedido tarjeta profesional	86
Tabla n.º 21.	Tarjetas profesionales emitidas por denominación	87
Tabla n.º 22.	Medios por los cuales los participantes se enteraron sobre la necesidad de tramitar la tarjeta profesional	88
Tabla n.º 23.	Tipo de organizaciones que han exigido la tarjeta profesional	88
Tabla n.º 24.	Motivos para que los participantes no tengan tarjeta profesional	88
Tabla n.º 25.	Entidades que expiden tarjetas profesionales a denominaciones asociadas al núcleo básico de la Administración	90
Tabla n.º 26.	Denominaciones pertenecientes al núcleo básico de la Administración que no poseen entidad que regule su ejercicio	91
Tabla n.º A- 1.	Participantes por departamento	104
Tabla n.º A - 2.	Participantes por país de residencia	105
Tabla n.º A - 3.	Descripción de los participantes según edades	106
Tabla n.º A- 4.	Participantes por carrera	106

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura n.º 1.	Razones para no aprobar la existencia del Código de Ética	38
Figura n.º 2.	Razones para aprobar la existencia del Código de Ética	38
Figura n.º 3.	Evolución de la política pública de transformación productiva	47
Figura n.º 4.	Competencias profesionales impartidas por las IES analizadas	54
Figura n.º 5.	Programas activos con denominaciones aplicables al 2012 de acuerdo con su ubicación geográfica	64
Figura n.º 6.	Relación entre los programas activos en 2012 y los sectores priorizados por departamento	65
Figura n.º 7.	Ubicación geográfica de los programas activos e inactivos con raíz de Administración potencialmente aplicables al Consejo para 2012	68
Figura n.º 8.	Relación de programas con denominaciones potencialmente aplicables para 2012 y los sectores priorizados en los Planes Regionales de Competitividad (PRC)	70
Figura n.º 9.	Evolución del costo de la tarjeta profesional desde 1993 hasta 2013	79
Figura n.º 10.	Volumen de tarjetas emitidas anualmente por el Consejo	81
Figura n.º 11.	Número de tarjetas profesionales expedidas a graduados de las universidades con mayor participación	85
Figura n.º 12.	Sexo de los matriculados según título profesional obtenido	86
Figura n.º 13.	Pilares estratégicos del Consejo Profesional para el fortalecimiento de la profesión	94
Figura n.º A- 1.	Participantes por lugar de residencia	103
Figura n.º A- 2.	Participantes por Universidades	107
Figura n.º A- 3.	Año de graduación de los participantes	107



El Programa de Investigación y Desarrollo en Gestión, Productividad y Competitividad -BioGestión- ofrece soluciones que aportan valor agregado por medio de la generación y transferencia de conocimiento al sector productivo (público y privado). Además, el Programa pretende servir como soporte en la formación de recurso humano y la ejecución de proyectos de implementación en gestión gerencial y tecnológica. Esto para fortalecer la interacción entre la universidad, la industria, el Estado y la sociedad, a partir de su trabajo interdisciplinario.

Este grupo proyecta consolidarse como un interlocutor y referente académico con liderazgo; para ello, se enfocan los esfuerzos en:

- a) El fortalecimiento de los procesos de formación de sus integrantes en maestría y doctorado en diferentes disciplinas y facultades.
- b) La vinculación de los investigadores en actividades de docencia para la transferencia del conocimiento generado a la comunidad académica.
- c) El posicionamiento de la gestión tecnológica como área estratégica.
- d) La inserción en temáticas novedosas de gestión tecnológica e innovación.
- e) La apertura hacia nuevos sectores de aplicación.
- f) La ampliación de la cobertura de influencia para trascender del nivel nacional al internacional mediante las iniciativas en redes de trabajo, el desarrollo de estudios y la divulgación.

Consejo Profesional de Administración de Empresas

El Consejo Profesional de Administración de Empresas es una entidad adscrita al Ministerio de Comercio, Industria y Turismo; encargada de proteger y promover el legal ejercicio de las profesiones de Administración de Empresas, Administración de Negocios y otras denominaciones aplicables.

Fue creado mediante la Ley 60 de 1981, ley que regula el ejercicio de la profesión de Administración de Empresas. Tiene dentro de sus funciones otorgar la matrícula profesional a los administradores de empresas, y en virtud de la Ley 20 de 1988 se estableció la equivalencia entre las profesiones de Administración de Negocios y Administración de Empresas.

El Consejo propende igualmente por el fortalecimiento de la profesión, el fomento de la calidad académica, al igual que la promoción y el desarrollo de la investigación, mediante el establecimiento de alianzas estratégicas y la promoción de sus funciones en los sectores académico y empresarial.

Con motivo de la celebración del Día del Administrador 2013, el Consejo consideró publicar esta primera edición impresa y digital como resultado del *Estudio de Diagnóstico de la Profesión - Programa de Fortalecimiento del Consejo Profesional de Administración de Empresas*.

La reflexión sobre la Administración contribuye a establecer los retos y las perspectivas fundamentales de la formación de profesionales que promuevan el desarrollo empresarial del país a partir de valores como la integridad, el servicio y la excelencia. En este sentido, el Consejo Profesional de Administración de Empresas y la Universidad Nacional de Colombia, por medio del grupo de investigación BioGestión, elaboran un diagnóstico sobre elementos estratégicos de la profesión en Colombia. En este estudio se enmarcan temáticas como la inclusión del componente ético en la formación de profesionales y el reconocimiento de competencias específicas necesarias, los cuales se relacionan de manera directa y coherente entorno a las exigencias del sector productivo.

Con esta apuesta, se busca contribuir a la promoción de la profesión y al progreso empresarial y social del país, estableciendo perspectivas claras frente a los retos de la profesión en el siglo XXI.

editorial
UNAL

