

RADAR



Boletín 3: Importancia de la educación continua para los egresados de administración en Colombia



CONSEJO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS - CPAE

© Asociación Colombiana de Facultades de Administración - ASCOLFA -

© Consejo Profesional de Administración de Empresas – CPAE -

ISSN: 2981-5959

El Consejo Profesional de Administración de Empresas es un organismo administrativo del nivel nacional con naturaleza propia, adscrito al despacho del Ministro de Comercio, Industria y Turismo. Fue creado en virtud de la ley 60 de 1981 y reglamentado mediante el Decreto 2718 de 1984. Se encarga de proteger y propender por el ejercicio legal de las profesiones de Administración de Empresas, Administración de Negocios y otras denominaciones aplicables a través de la expedición de la matrícula profesional, el fomento a la calidad académica, el apoyo al desarrollo de la investigación, y la contribución al desarrollo empresarial y social del país.

Título

RADAR: DESAFÍOS Y OPORTUNIDADES DE LA ADMINISTRACIÓN EN COLOMBIA

Boletín 3: Importancia de la Educación Continua para los Egresados de Administración en Colombia

Editores:

Asociación Colombiana de Facultades de Administración - ASCOLFA
Editorial Ascolfa
Carrera 11 # 97 23 Of 402-405
Tel: 314 4117979 publicaciones@ascolfa.org.co
Bogotá, D.C.

EQUIPO CPAE

OLGA LUCÍA MONTES GORDILLO
Directora Ejecutiva

FELIPE KOEN MERCHÁN
Asesor Estratégico de la Dirección Ejecutiva

MARÍA CAMILA PARIS CARLOS
Coordinadora de Promoción y Divulgación

DIANA RODRÍGUEZ MUÑOZ
Profesional en Comunicaciones

Diseño y Diagramación

CAMILO ZAMBRANO JAIME
Diseñador Gráfico

EQUIPO A CARGO DE LA INVESTIGACIÓN:

GISÉLE EUGENIA BECERRA PLAZA
Directora Ejecutiva
Investigadora grupo Sinergi@digital
Corporación Universitaria de Asturias

WILLIAM UMAR RINCÓN BÁEZ
Investigador Junior - MinCiencias Estudiante Doctorado
Interinstitucional de Educación Universidad Distrital Francisco
José de Caldas, Grupo de investigación Formación de Educadores

Todos los derechos reservados. El contenido de este documento se puede citar o reproducir con propósitos académicos siempre y cuando se dé la fuente o procedencia. Las opiniones expresadas son responsabilidad exclusiva de los autores. No se permite reproducción total o parcial de ninguna parte de esta obra, ni su comercialización ni publicación en cualquier medio, sin el permiso previo y escrito del Consejo Profesional de Administración de Empresas® Propiedad Intelectual del Consejo Profesional de Administración de Empresas [Agosto] de [2024].



CONTENIDO

01

Prólogo

Página 01-07

03

La educación continua
en Colombia

Página 12-29

05

Aportes e impacto de la
educación continua en los
egresados

Página 38-43

07

Conclusiones

Página 52-55

02

Introducción

Página 08-09

04

Análisis de satisfacción en la
educación continuada

Página 30-37

06

Análisis por regiones

Página 44-51

“ UNA INVITACIÓN A MANTERNOS RELEVANTES”

Por:

OLGA LUCÍA MONTES GORDILLO

Directora Ejecutiva CPAE

PRÓLOGO

Para el Consejo Profesional de Administración de Empresas CPAE, es un gusto presentar los resultados de la tercera entrega de nuestro estudio Radar, en alianza con la Asociación Colombiana de Facultades de Administración ASCOLFA, la cual enfatiza la importancia de la educación continua (EC) para el desarrollo profesional de nuestros egresados de administración y la transformación educativa que nuestras universidades están liderando con cada vez más fuerza e intención. Esperamos que este estudio se reciba como un testimonio del compromiso de ambas instituciones con el avance y la actualización constante de nuestros profesionales, en un entorno laboral que cada vez gira más alrededor de un aprendizaje para toda la vida.

Una economía global cambiante, compleja, interconectada y dinámica, genera crecientes presiones de desempeño que se traducen en una constante necesidad de aprendizaje para las organizaciones y sus colaboradores. De acuerdo a un reporte de IBM de 2016 a nivel global, 60% de los ejecutivos en empresas tenían dificultades para mantener relevantes y actualizar las habilidades profesionales de su capital humano de cara al progreso tecnológico. Así mismo, de acuerdo a un reporte de Deloitte de 2014 que entrevistaba a altos ejecutivos en todo el mundo, la habilidad de un profesional para adaptarse, re-entrenarse y asumir nuevos roles, fue considerada como el requerimiento más importante para navegar futuras disrupciones de manera exitosa.

Para los administradores de empresas, la educación continua reviste además de una importancia particular. En un mundo empresarial caracterizado por su dinamismo y competitividad, la capacidad de adaptarse y adquirir nuevos conocimientos puede ser determinante entre el éxito y la obsolescencia. Los programas de educación continua permiten a nuestros egresados mantenerse al día con las últimas tendencias, tecnologías y mejores prácticas, asegurando que sus habilidades sigan siendo pertinentes y valiosas para sus empleadores y para ellos mismos. La administración es, cómo lo sabemos, una disciplina que responde y debe adaptarse a las características dinámicas de un entorno cada vez más complejo y cambiante.

En este sentido, es imperativo vincular la realidad profesional de nuestros egresados con la oferta de educación continua. Esto requiere desarrollar programas que reflejen las demandas del mercado laboral y las expectativas de los empleadores, así como las aspiraciones y necesidades de los profesionales. Al lograrlo, no sólo incrementamos la satisfacción y el desempeño de nuestros egresados, agregando valor a la profesión, sino que también fortalecemos la reputación y competitividad de nuestras facultades y su rol en la construcción y liderazgo del tejido empresarial colombiano.

La educación continua ofrece también un formato mucho más flexible y adaptable que los programas de pregrado, convirtiéndose en un mecanismo para responder rápidamente a los cambios del mercado y las innovaciones tecnológicas. Sin duda, estos departamentos de este tipo de educación, deberán funcionar de manera diferente a las dinámicas tradicionales universitarias y trabajarán de la mano con oficinas de egresados, centros de emprendimiento y grupos de investigación, para lograr incrementar su relevancia frente a dinámicas crecientes de educación no formal.

Estos son algunos planteamientos del por qué la educación continua es un punto clave de oportunidad para el ecosistema profesional de Administración en el país, esperamos con la entrega y difusión de esta tercera entrega de nuestro proyecto de Radar contribuir a la mejor toma de decisiones tanto de los egresados como de los académicos sobre el futuro de esta formación complementaria tan importante para continuar siendo relevantes en el ejercicio de nuestra profesión.

“

IMPORTANCIA DE LA EDUCACIÓN CONTINUA EN EGRESADOS DE ADMINISTRACIÓN

”

Por:

Gisèle Eugenia Becerra Plaza

Directora Ejecutiva - Investigadora grupo sinergi@digital

INTRODUCCIÓN

En el presente número de RADAR "Desafíos y oportunidades de la administración en Colombia" se muestran los resultados del desarrollo de la encuesta "Investigación del Impacto de la Educación Continua a lo largo de la vida en el Desarrollo de Carrera del Egresado y su Empleabilidad en Colombia", desarrollada por ASCOLFA y el Consejo Profesional de Administración de Empresas. La encuesta tenía como fin caracterizar el perfil de los egresados que toman los cursos de educación continua, desde aspectos socioeconómicos y de vinculación laboral, analizando si existe una relación entre la educación continua y su impacto positivo en el egresado en diferentes factores como empleabilidad, mejora salarial, mejores desempeños y crecimiento en su desarrollo laboral. El análisis reúne los resultados de una encuesta contestada por 789 egresados, con tarjeta profesional del CPAE. A continuación, se presenta un marco teórico de la educación continua en Colombia. Seguidamente, se presentan los descriptivos principales de la población que desarrolló la encuesta por edades y se desarrolla un análisis de las generalidades de la educación continua, la satisfacción y los aportes al desarrollo de carrera de los estudiantes.

La educación continua, educación permanente o educación continuada se refiere a los procesos formativos que ocurren después de la educación formal y que tienen como objetivo mantener y actualizar los conocimientos, habilidades y competencias de las personas a lo largo de su vida [Chevrier & Charbonneau, 2000; Sardinha Peixoto et al., 2013].

El panorama del egresado



789
Encuestados



Mujeres
52%



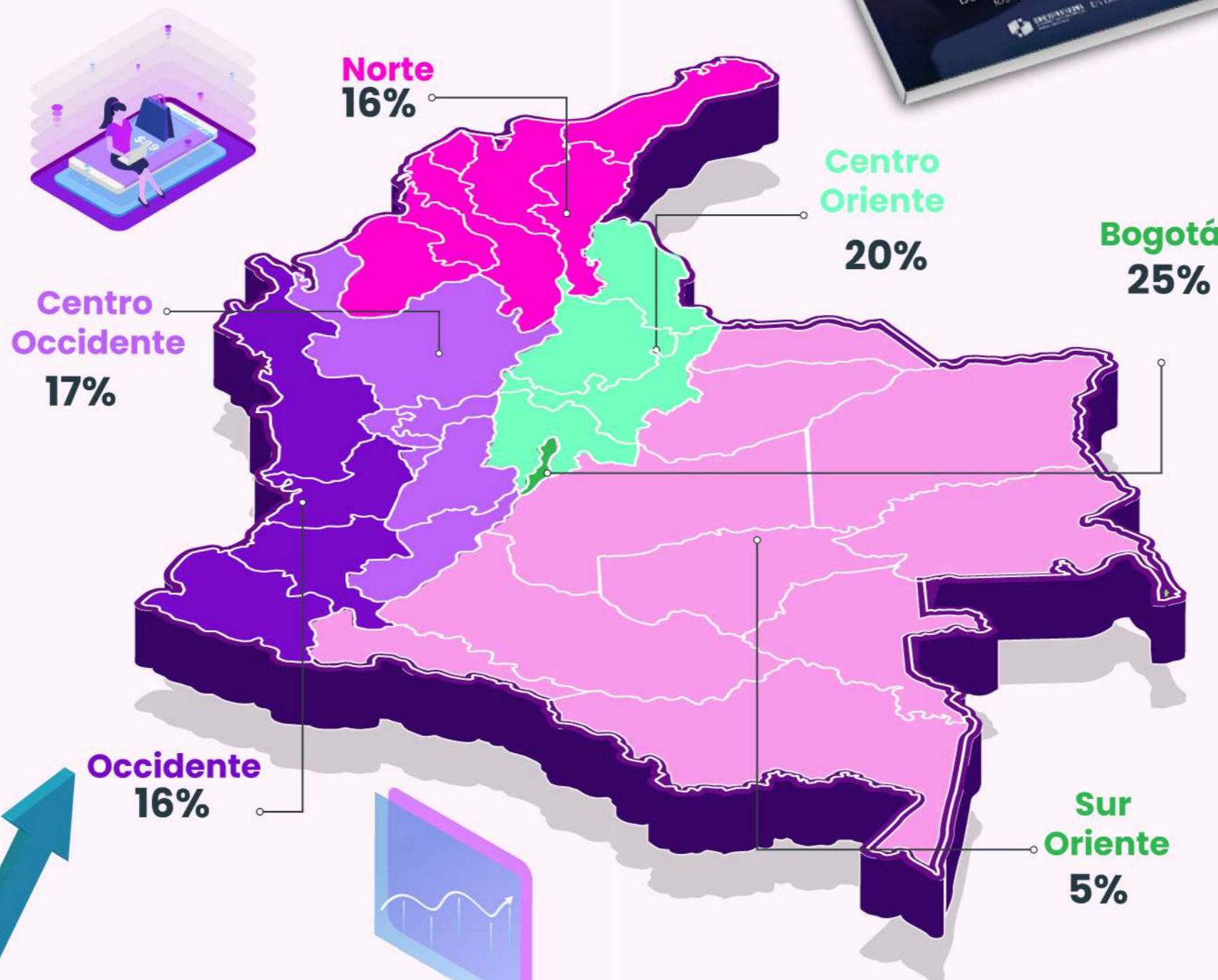
Menores de
39 años
53%



57%
Empleados en empresas
Pub/Priv



Porcentajes de encuestados por regiones **SINDEL**



78%
en estrato 1,2y3



Educación
posgradual
46%



67%
Egresados de
IES privadas



Desempleados
20%

LA EDUCACIÓN CONTINUA EN COLOMBIA

La educación continuada en Colombia ha tenido una evolución significativa a lo largo de su historia, desde sus inicios como una iniciativa informal hasta su consolidación como un campo de estudio y práctica formalizado. A continuación, se presenta un recorrido a través de los hitos más importantes que han marcado el desarrollo de la educación continuada en el país.

La década de 1960 marcó el inicio de la educación continuada en Colombia, con la creación de las primeras unidades de educación continua en las universidades. Estas unidades surgieron como respuesta a la necesidad de actualizar y especializar a los profesionales en un contexto de rápidos cambios tecnológicos y sociales [Hurtado Bolívar, 1984].

En la década de 1970, la educación continuada experimentó un proceso de formalización, con la creación de programas y cursos estructurados y la adopción de metodologías de enseñanza más innovadoras. Además, se observó una expansión de la oferta educativa, con la participación de un mayor número de instituciones educativas y la diversificación de las áreas temáticas abordadas.

La década de 1980 consolidó la educación continuada como un campo de estudio y práctica formalizado en Colombia [Recio Buritica, 1986]. Además, se observó un crecimiento significativo en la demanda de Educación Continuada por parte de los profesionales, impulsado por la necesidad de adaptarse a un mercado laboral cada vez más competitivo [Guerrero & Pantoja, 2014].

En la década de 1990, con la Ley General de Educación [Congreso de la República de Colombia, 1992], se consolida a las instituciones de educación superior (IES) para desarrollar cursos de extensión, entre ellos los programas de educación continuada. De esta forma, se abrieron las puertas a nuevas tendencias y metodologías de enseñanza como la educación a distancia, la educación virtual y la formación en línea. Esto permitió ampliar el acceso a la educación continuada a un mayor número de personas, independientemente de su ubicación geográfica o disponibilidad de tiempo [Guerrero & Pantoja, 2014].

En el siglo XXI, la educación continuada en Colombia ha enfrentado nuevos retos y oportunidades. El rápido avance de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) ha transformado el panorama educativo, creando nuevas posibilidades para la enseñanza y el aprendizaje [Leibowicz, 2000]. Sin embargo, también ha generado desafíos relacionados con la brecha digital y la necesidad de desarrollar competencias digitales en los profesionales [Moreno Gómez et al., 2022; Rincón-Báez & Hurtado, 2015].

Las empresas y universidades del futuro se adaptarán a las nuevas tendencias del mercado laboral y a las necesidades de la sociedad [Rincón-Báez et al., 2023]. Se espera que experimenten cambios estructurales en diversos aspectos en el siglo XXI [Moreno Gómez et al., 2022].


El mundo de los negocios está en constante cambio, impulsado por las nuevas tecnologías, la globalización, la creciente complejidad de los mercados, el liderazgo en cargos estratégicos y de alta dirección. De esta forma las empresas están adoptando modelos de negocio más ágiles y centrados en el cliente, lo que requiere que los profesionales de la administración tengan habilidades en áreas como la gestión de proyectos, la innovación y la transformación digital.


La educación continuada se convierte en una herramienta fundamental para que los profesionales


de la administración puedan enfrentar estos desafíos y aprovechar al máximo las oportunidades que se presentan. La sostenibilidad ambiental, social y económica se ha convertido en una prioridad para las empresas y organizaciones, lo que exige a los administradores desarrollar competencias en este campo [Díaz Matajira et al., 2020].

Para mantenerse competitivos, los profesionales de las áreas administrativas necesitan estar actualizados con las últimas tendencias y herramientas, tales como:

 **La analítica de datos, que se ha convertido en una herramienta esencial para las empresas.**

 **La adquisición de competencias en nuevas tecnologías – como el big data y la inteligencia artificial – que están revolucionando los sectores de la economía, incluyendo las áreas administrativas, económicas y contables.**

 **El desarrollo de habilidades blandas, como comunicación efectiva, liderazgo, trabajo en equipo, entre otros.**

 **La especialización en áreas de alta demanda, como sostenibilidad, emprendimiento e innovación.**

La formación continua es una herramienta esencial para lograrlo. Se trata de una inversión esencial para los profesionales que, al mantenerse actualizados con las últimas tendencias y herramientas, pueden mejorar sus habilidades, aumentar su empleabilidad y tener éxito en sus carreras profesionales. Esto nos ha llevado a que revisemos cómo ha sido el panorama laboral del futuro marcado por la constante evolución tecnológica, la globalización y la creciente necesidad de talento especializado [Knowles et al., 2014].

Algunos factores que pueden afectar el crecimiento de la demanda en diferentes países incluyen el crecimiento económico, la creación de nuevas empresas, la inversión extranjera, las tendencias tecnológicas y los cambios demográficos.

Frente a estas expectativas, el aprendizaje continuo se define como un proceso activo y autodirigido que implica la búsqueda constante de conocimiento, habilidades y experiencias para mejorar el desempeño personal y profesional.

La educación continua brinda las oportunidades formales e informales de aprendizaje que permiten a

los individuos ampliar sus conocimientos, desarrollar nuevas habilidades y actualizar sus competencias profesionales a lo largo de su vida laboral.

En este contexto, la formación a lo largo de la vida, los cursos cortos y las micro credenciales han surgido como estrategias clave para el aprendizaje flexible y la adquisición de competencias específicas [McAuley et al., 2010; Siemens, 2004]. Este tipo de formación mejora la empleabilidad en un mercado laboral competitivo, ya que demuestran su compromiso con el aprendizaje continuo y su capacidad para adquirir nuevas habilidades [de Jesús & Mogollón, 2022].

La oferta académica de cursos cortos y certificaciones en los próximos 10 años estará marcada por la diversificación, la flexibilidad, la personalización y la adaptación a las necesidades específicas del mercado laboral. Los profesionales que busquen mantenerse competitivos deberán estar atentos a las nuevas tendencias y aprovechar las oportunidades que ofrece este mercado en constante crecimiento.




Los formatos en que se ofertará la educación continuada para lo largo de la vida serán:

-  Los cursos presenciales que permitan a los estudiantes interactuar con el profesor y otros estudiantes.
-  Los cursos en línea debido a su flexibilidad y accesibilidad. Se espera un aumento en la demanda de cursos asincrónicos que permitan a los estudiantes aprender a su propio ritmo.
-  Los modelos de aprendizaje híbrido que combinen cursos en línea con sesiones presenciales ganarán popularidad, ya que ofrecen lo mejor de ambos mundos.
-  Las micro credenciales, como las insignias digitales y los certificados de finalización de cursos, serán cada vez más valorados por los empleadores como evidencia de las habilidades y conocimientos de los candidatos.
-  El aprendizaje personalizado llegará a ser más común, con plataformas que adaptarán el contenido y el ritmo de aprendizaje a las necesidades individuales de cada estudiante.

Existen numerosos estudios que han demostrado los beneficios de la educación continua para los graduados. Por ejemplo, el CPAE encontró que los graduados que participan en cursos de educación continua tienen un 15% más de probabilidades de ser ascendidos en su trabajo y un 10% más de probabilidades de obtener un aumento de sueldo [Díaz Matajira et al., 2020]. Otro estudio, realizado por la Universidad de Harvard, encontró que los graduados que participan en cursos de educación continua tienen un 20% más de probabilidades de estar satisfechos con su trabajo y un 15% más de probabilidades de sentirse realizados en su carrera profesional [Coleman, 2022; Leinbach, 1980].

En este e-book del Radar encontraremos cómo la educación continua se ha convertido en una herramienta fundamental para los profesionales que buscan mantenerse actualizados en las últimas tendencias de su campo y mejorar sus habilidades y competencias. En el caso de los graduados de cursos de carrera de pregrado y posgrado, la educación continua puede ser especialmente beneficiosa para su desarrollo profesional y su acervo personal.

Mostraremos algunos beneficios de la educación continua para los graduados entre ellos como obtienen:

-  **Una mejora de las habilidades y competencias que les han sido útiles en su trabajo actual o en futuros puestos de trabajo.**
-  **Un aumento del conocimiento especializado para mantenerse actualizados en las últimas tendencias y avances de su campo de estudio.**
-  **Una mejora de las perspectivas de empleo, ya que les hace más competitivos en el mercado laboral.**
-  **Un aumento de los ingresos, ya que les permite acceder a puestos de trabajo mejor remunerados.**
-  **Una mayor satisfacción laboral, ya que les permite sentirse más realizados y competentes en su trabajo.**
-  **Mayor desarrollo personal al convertirse en individuos más completos.**

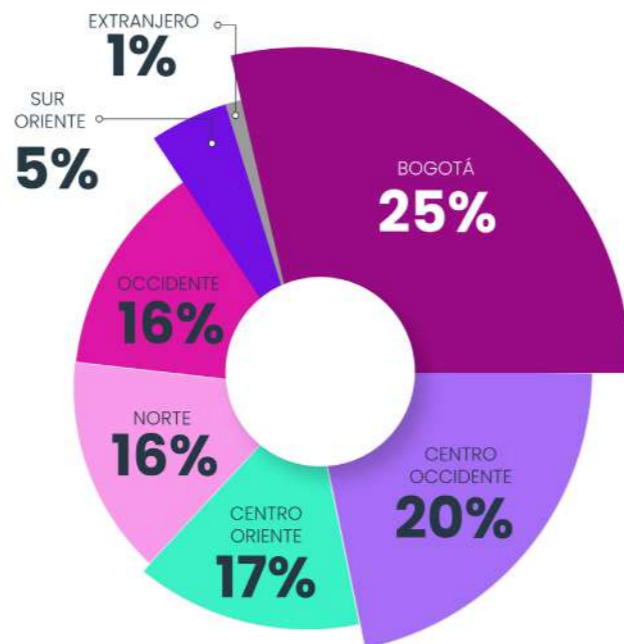
En particular, al unir los departamentos según la clasificación SINIDEL, se encuentra que, Bogotá continúa siendo la región con más encuestados, la región centro occidente

está representada por el 20%, la región occidente por el 20% y la región centro occidente con el 17%, por lo que se puede hacer una mejor comparación (Gráfica 4).

Gráfica 3. Departamentos según la región SINIDEL



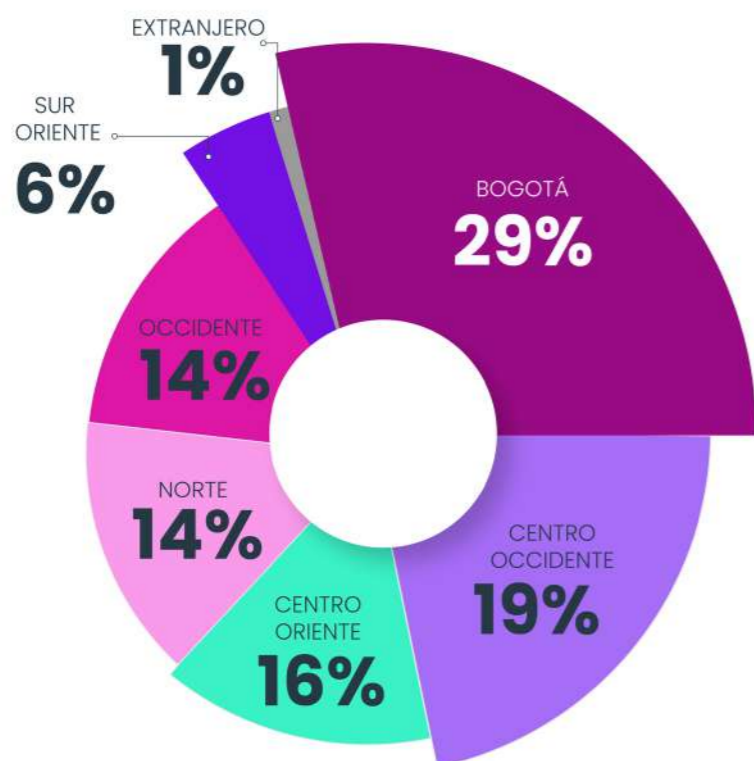
Gráfica 4. Encuestados por lugar de nacimiento según la región SINIDEL



En cuanto al lugar de residencia, la mayor parte se ubica en Bogotá (29%), mientras que los departamentos de la región centro occidente corresponden al 19% y el 1% de los

encuestados viven fuera de Colombia (Gráfica 5). Teniendo en cuenta lo anterior, cerca del 31% de los encuestados viven en un departamento diferente al que nacieron.

Gráfica 5. Encuestados por lugar de residencia según la región SINIDEL

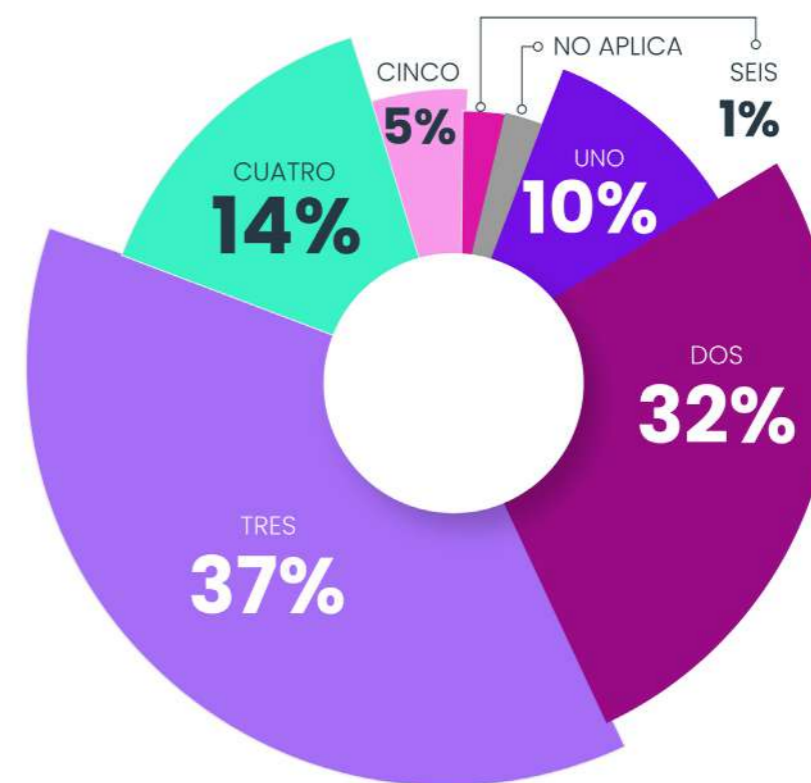


“

En este mismo sentido, cerca del 31% de los egresados realizó sus estudios universitarios en un departamento diferente al de nacimiento. Es decir, se evidencia una migración educativa.

”

Gráfica 6. Porcentaje de encuestados por estrato socioeconómico

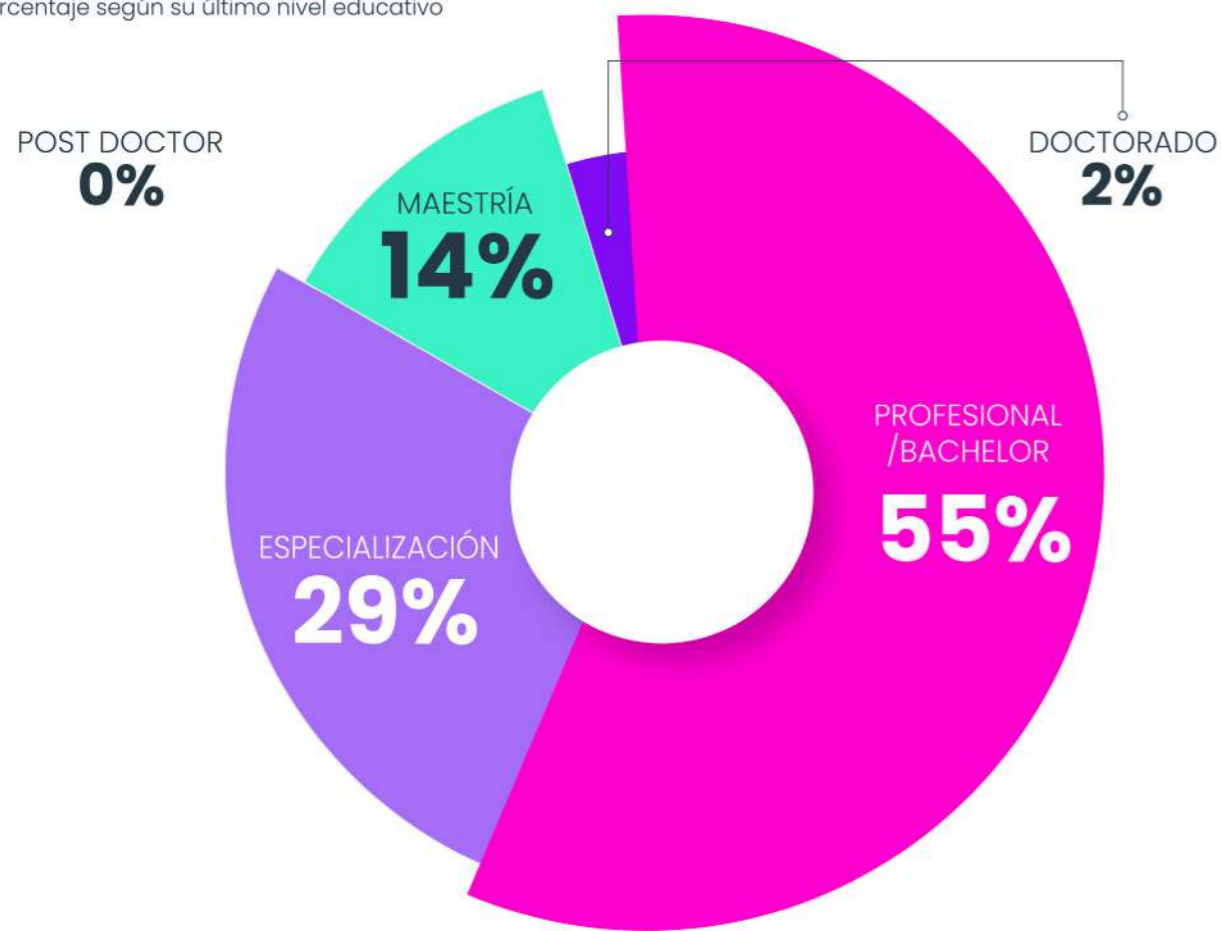


“

En cuanto al estrato socioeconómico, cerca del 70% de los encuestados se ubican entre los estratos 2 y 3 (Gráfica 6). Se encontró también que, a mayor edad, mayor estabilidad y estrato

”

Gráfica 7.
Porcentaje según su último nivel educativo



Entre los encuestados, la mayoría cuenta solo con título profesional (Gráfica 7), el 2% tienen un título de Doctorado y solo 1 encuestado con título de Postdoctorado. Analizando por grupo etario, se

encuentra que al aumentar la edad, los títulos de posgrado van aumentando, iniciando con un 26% para los de 20 a 29 años, hasta llegar al 66% a los mayores de 60 años.

“

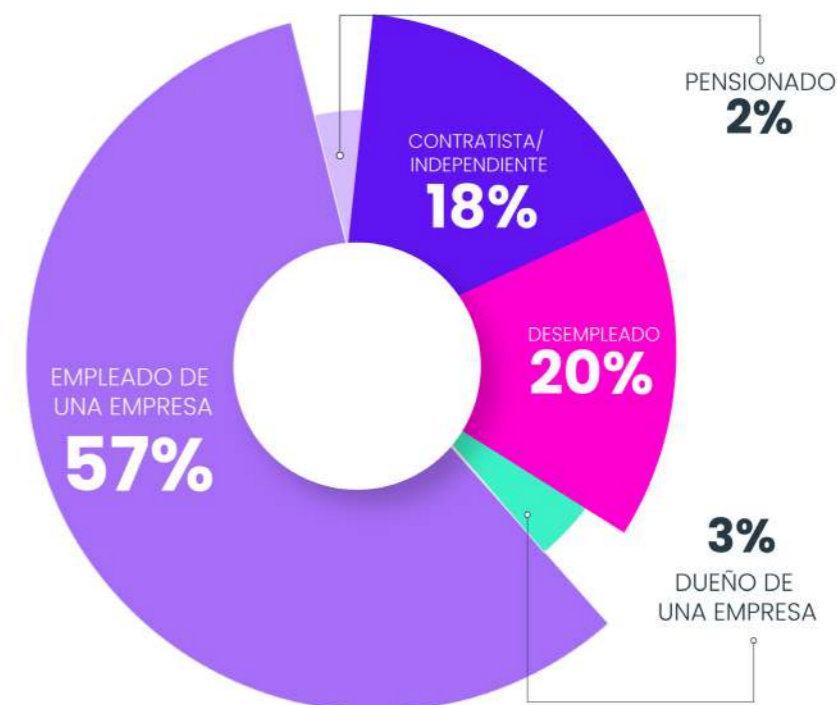
Cerca del 67% de los encuestados estudiaron en universidades privadas, con el mayor porcentaje de estudiantes de 20 a 29 años en estas instituciones. Entre estos, el 89% tiene un título de Administración de empresas o Profesional en Administración.

”

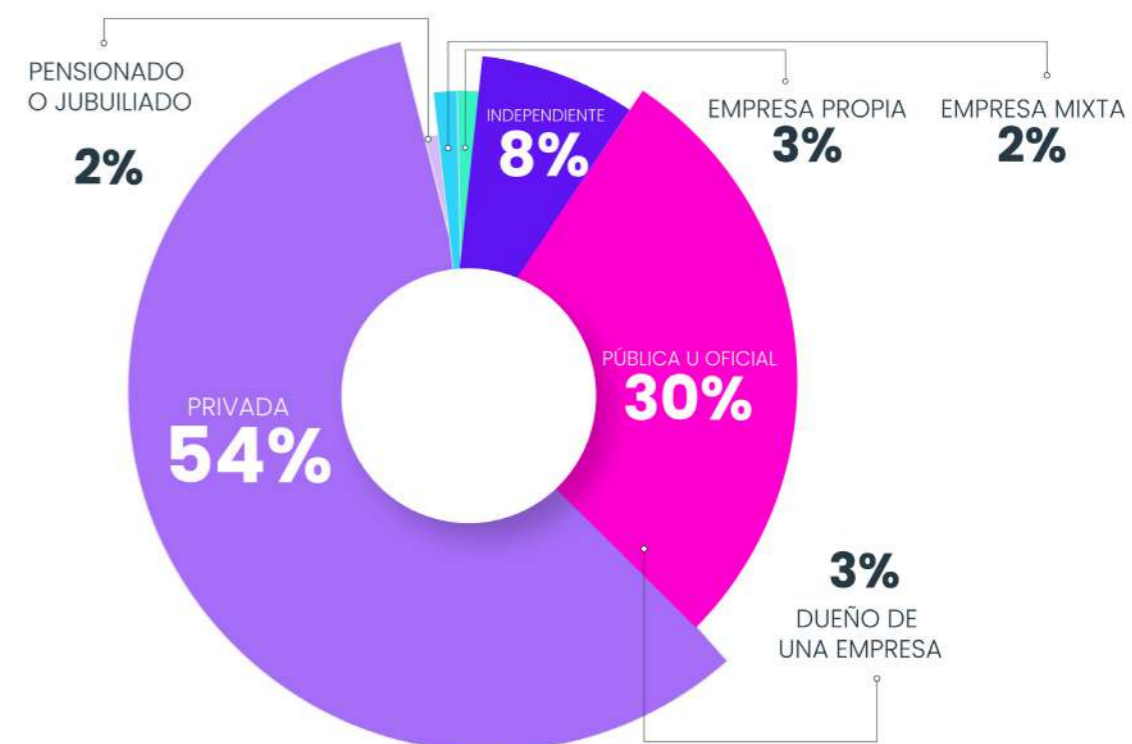
En cambio, el 9% tiene título en otras áreas relacionadas con la Administración (Gestión, Talento humano, Gerencia, entre otras) y el 2% en otras profesiones relacionadas (Contabilidad o Economía). En cuanto a la situación laboral, se encuentra que el 57% son empleados y el 18% son contratistas/independientes. Además, el 20% se encuentra

desempleado, cifra que contrasta con los datos del gobierno de empleo y subempleo (gráfica 8). Asimismo, el 3% de los encuestados son emprendedores o tienen una empresa. Adicionalmente, es destacable que, entre los encuestados con empleo en el momento, el 30% se encuentran trabajando en organizaciones públicas y el 54% en instituciones privadas (Gráfica 9).

Gráfica 8.
Porcentaje de encuestados por situación laboral



Gráfica 9.
Porcentaje de encuestados por organización laboral actual



“

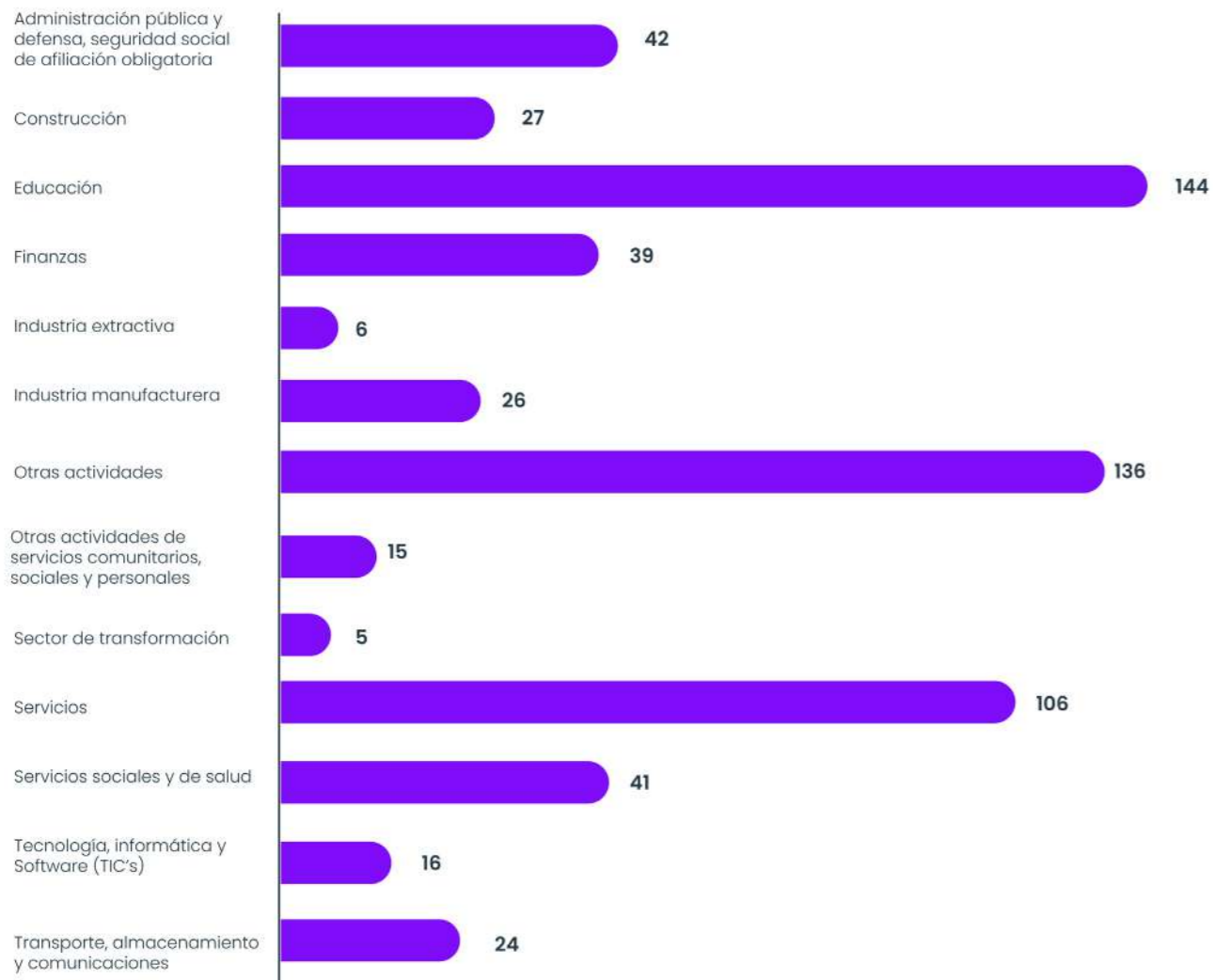
Analizando este último aspecto por rangos de edades, se presenta que los egresados más jóvenes se encuentran trabajando generalmente en empresas privadas, pero a medida que aumenta el rango de edad, aumentan los que trabajan en organizaciones públicas.

”

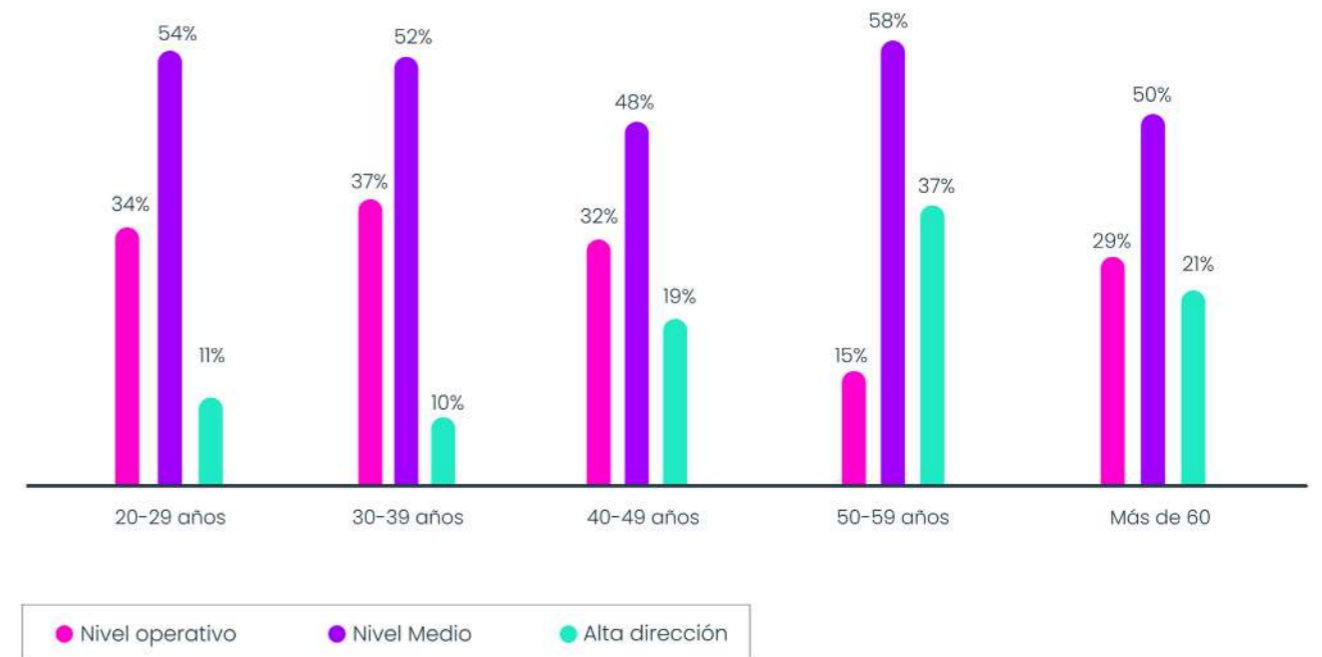
En este caso, pasa del 15% en el rango más bajo a 35% en el rango de 50 a 59 años y los independientes que pasan del 6% al 20% en los de más de 60 años.

La mayoría de los encuestados trabajan en empresas en el sector de educación 23%, otras actividades 22% y 17% en servicios [Gráfica 10].

Gráfica 10. Cantidad de encuestados por la actividad económica de la organización en la que laboran actualmente



Gráfica 11. Porcentaje de encuestados por nivel en la organización en la que laboran



“

Cerca del 52% de los egresados se encuentran en el nivel medio de las organizaciones y en promedio el 16% en la alta dirección. Aunque en el rango de 50 a 59 años crece hasta el 27% en este último nivel [Gráfica 11].

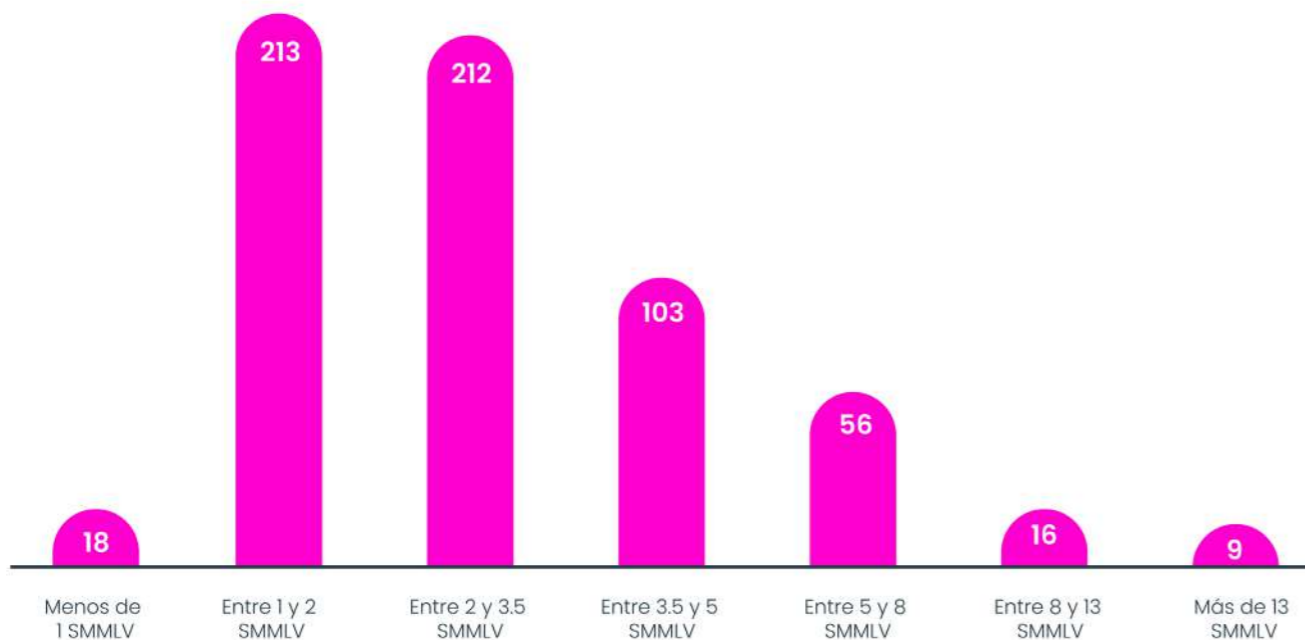
En promedio, los encuestados que se encuentran empleados, tienen unos ingresos de 3,2 SMMLV [\$4.161.760].

”

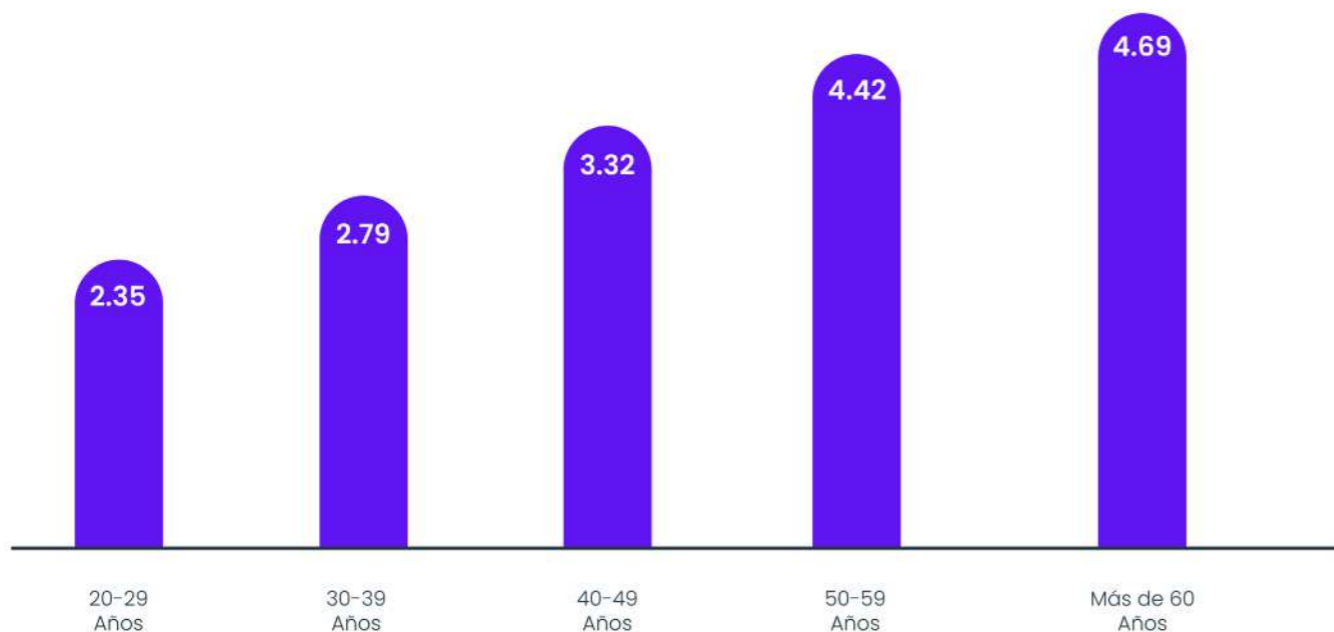
La distribución de ingresos se muestra en la Gráfica 12, donde los ingresos se presentan sobre todo en los salarios más bajos. De igual

forma, el promedio en cada uno de los rangos de edad se presenta en la Gráfica 13. Aquí se muestra que, a mayor edad, mejor sueldo.

Gráfica 12.
Distribución de ingresos de encuestados que laboran



Gráfica 13.
Distribución de ingresos por rango de edades de encuestados que laboran

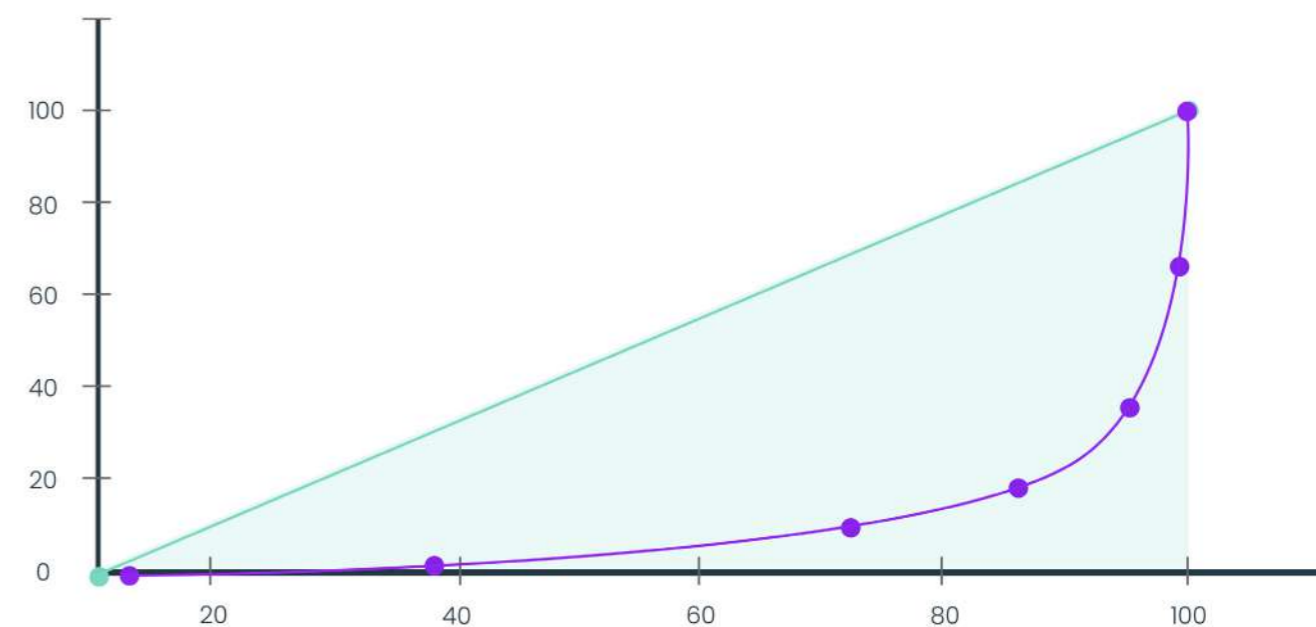


“

Para realizar un mejor análisis, se ha utilizado el coeficiente GINI, el cual mide la desigualdad de los ingresos de los encuestados que actualmente tienen empleo. Se encontró un valor de 0,68, lo que indica una alta desigualdad en los salarios de los encuestados. Adicionalmente, la curva de Lorenz se muestra en la Gráfica 14.

”

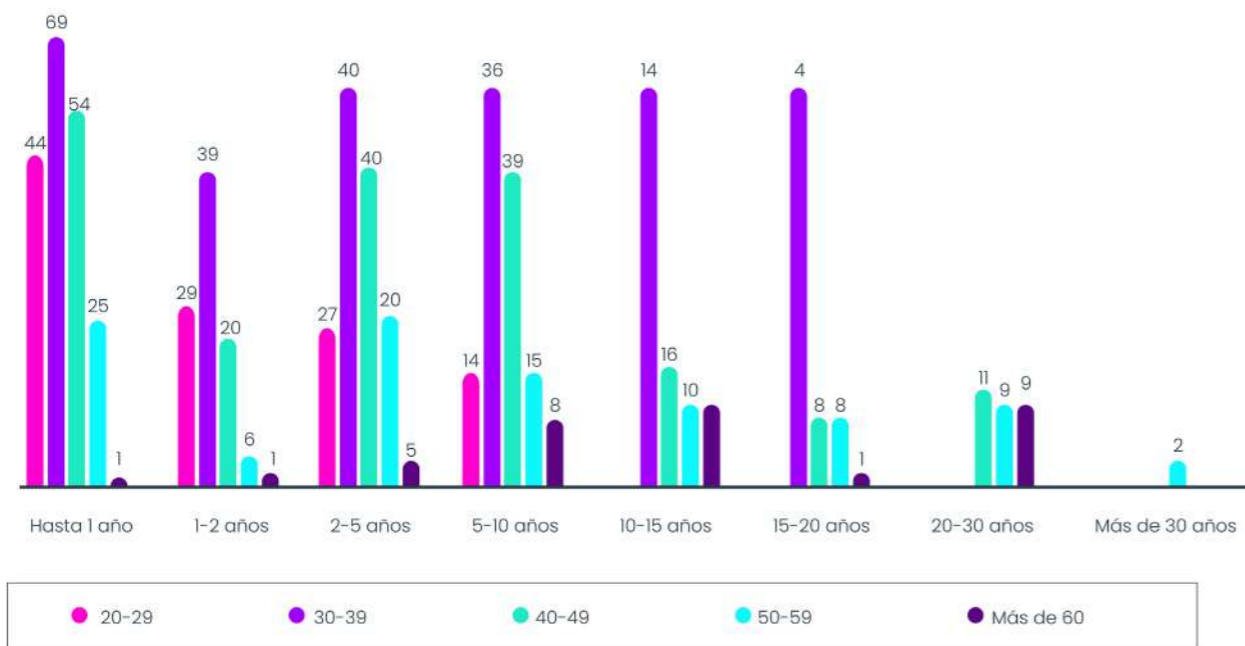
Gráfica 14.
Curva de Lorenz determinada por el índice de Gini para los encuestados



Al tener en cuenta la antigüedad en el cargo, se encuentra que cerca del 65% de los encuestados llevan menos de 5 años en el cargo y solo el 5% llevan más de 20 años. Los encuestados entre 30 y 39 años son mayoría en los rangos de menos de 1 año,

de 1 a 2 años y de 2 a 5 años. Esto indica que este grupo etario es el que tiene una mayor cantidad de cambios de trabajo. En cambio, las personas entre 40 y 49 años son las más estables en los rangos mayores de 5 años [Gráfica 15].

Gráfica 15.
Tiempo en el cargo por edad



ANÁLISIS DE SATISFACCIÓN EN LA EDUCACIÓN CONTINUA

“

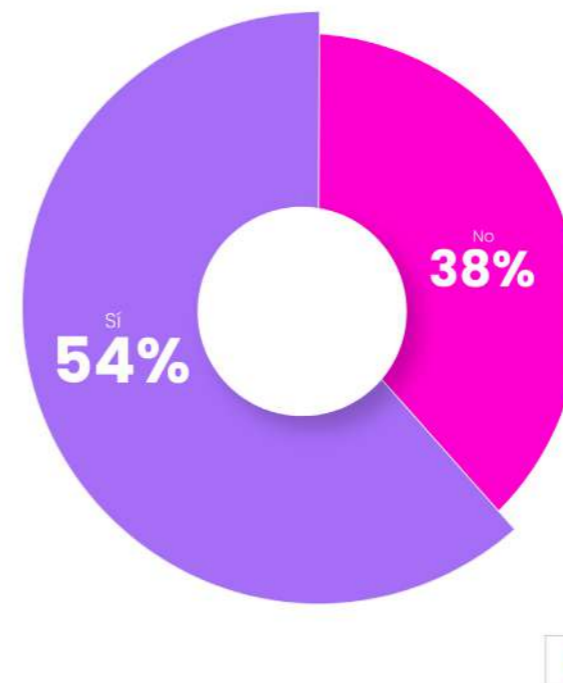
En esta segunda sección se analiza la satisfacción de los encuestados con la educación continua. Según la encuesta, el 62% de los participantes han realizado algún tipo de programa como cursos, seminarios, diplomados, entre otros correspondientes a educación continua [Gráfica 16].

”

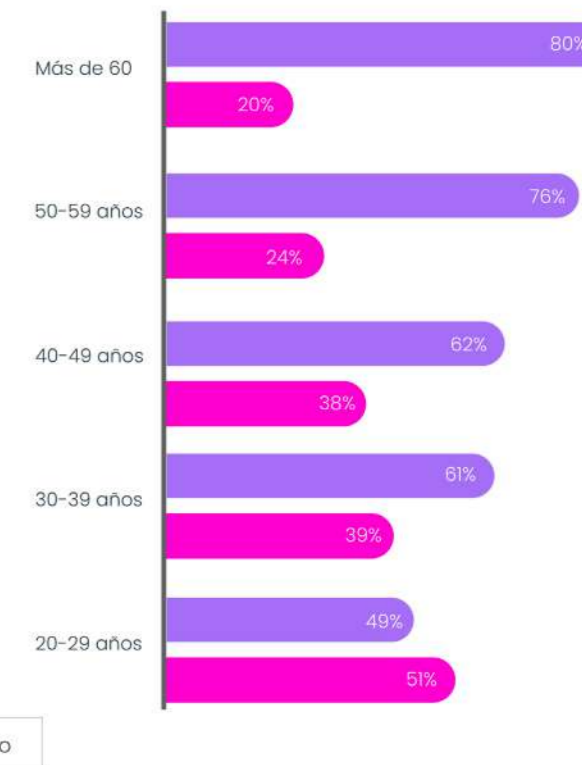
Al analizar este mismo aspecto por los rangos de edad, se encuentra que el 80% de las personas de más de 60 años y el 57% de los de 50 a 59 años son los que más han desarrollado

cursos de Educación Continua. Los egresados de menos de 30 años son los que menos han desarrollado cursos de EC, con solo el 49% que lo han hecho [Gráfica 17].

Gráfica 16.
Porcentaje de encuestados que desarrollaron Educación Continua



Gráfica 17.
Porcentaje de encuestados por edad que han desarrollado Educación Continua



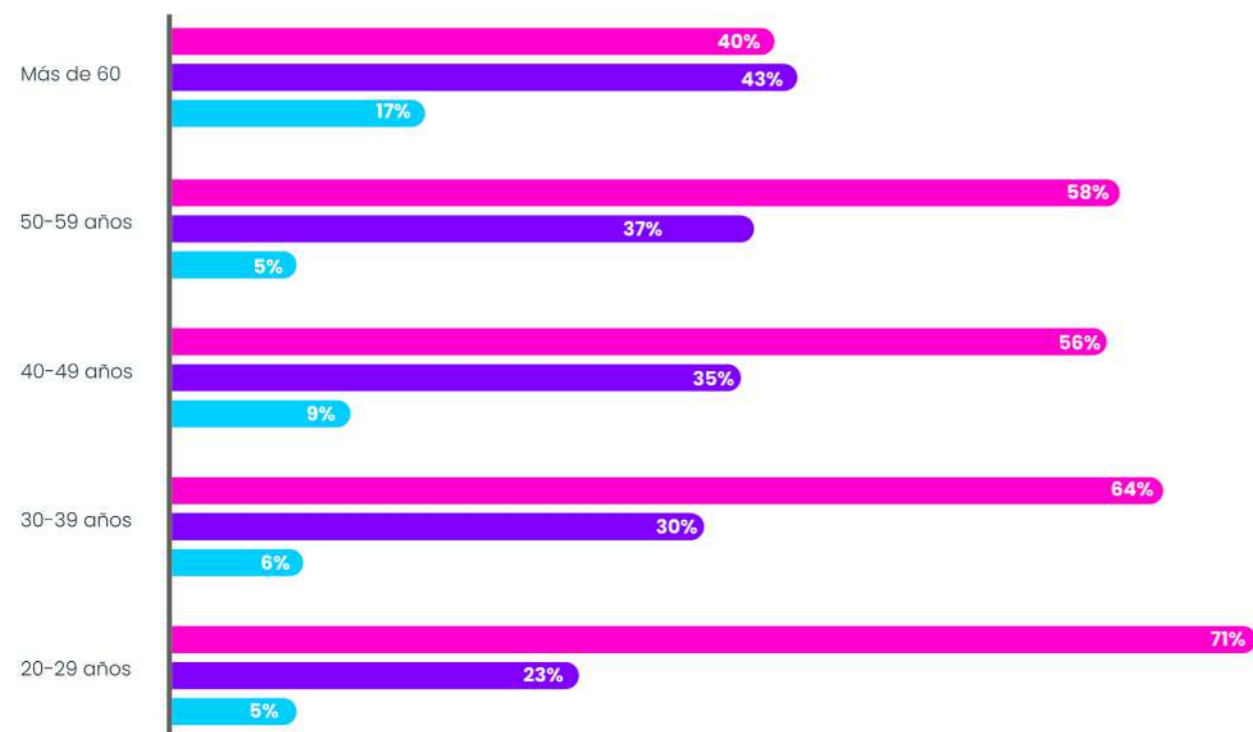
“

En cuanto a la modalidad en la que se han desarrollado los cursos de educación continua, se encuentra que el 61% lo han desarrollado en modalidad virtual y solo el 32% de forma presencial.

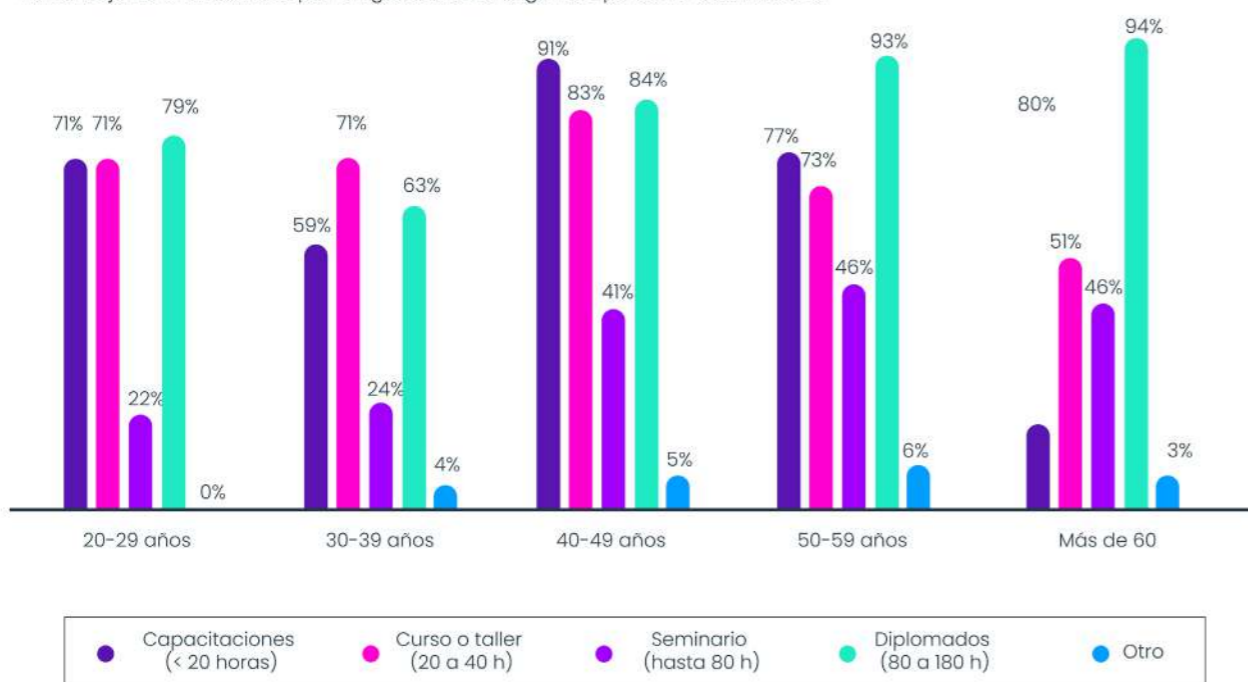
”

En los rangos de edad menores, el porcentaje de cursos de EC en modalidad virtual es mucho mayor, llegando al 70% en el rango entre 20 a 29 años. Los encuestados de mayor edad tuvieron un mayor desarrollo de cursos en modalidad presencial que en virtual. La modalidad Blended o mixta es la que menos se utiliza [Gráfica 18].

Gráfica 18. Porcentaje por rangos de edad por modalidad de desarrollo de la Educación Continua



Gráfica 19. Porcentaje de encuestados por rangos de edad según el tipo de EC desarrollada



“

Cerca del 29% de la educación continua es de tipo capacitación. Esto quiere decir que la formación se desarrolla durante menos de 20 horas de trabajo.

”

Así mismo El 28% de los cursos o talleres se realizan en 20 a 40 horas; el 13% son seminarios de 40 a 80 horas; el 30% son diplomados entre 80 a 180 horas. En los rangos de 20 a 29 años, y de los de 50 a 59 años y más de 60 años, lo que más se desarrollan son diplomados; en el rango de 30 a 39 años se hacen sobre todo cursos o talleres y de 40 a 49 años, se hace más EC y sobre todo capacitaciones [Gráfica 19].

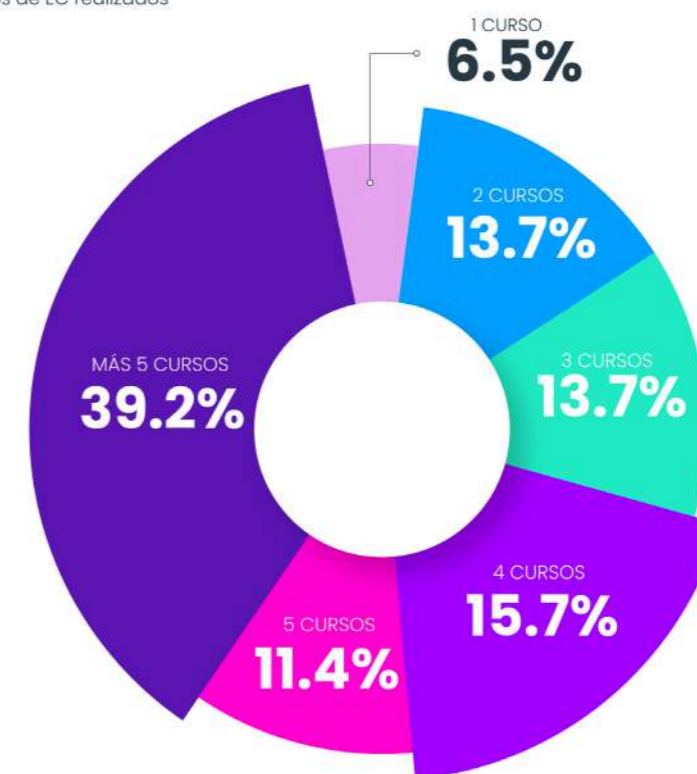
“

En promedio, los encuestados han desarrollado cerca de 4,7 cursos, donde alrededor del 51% han desarrollado 5 o más cursos de EC en total [Gráfica 20].

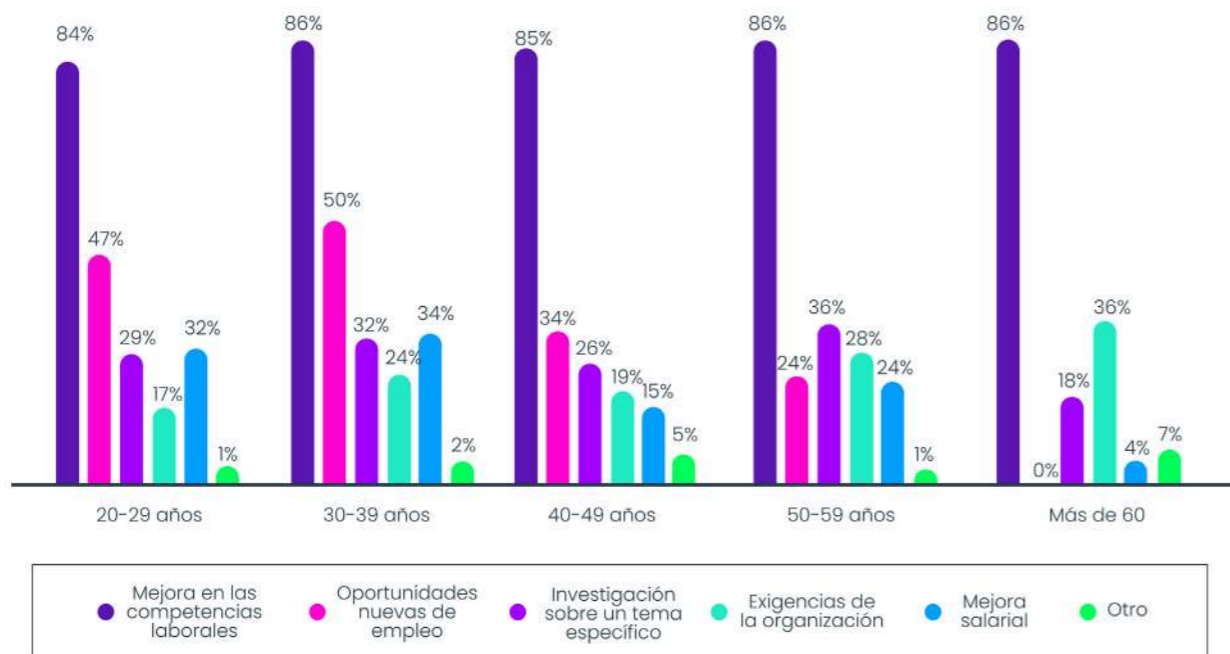
”

Por lógica el rango de 20 a 29 años son los que menos han realizado cursos, mientras que los que más cursos han realizado en promedio son los de más de 50 años.

Gráfica 20. Cantidad de cursos de EC realizados



Gráfica 21.
Motivación para el desarrollo de EC por rango de edad

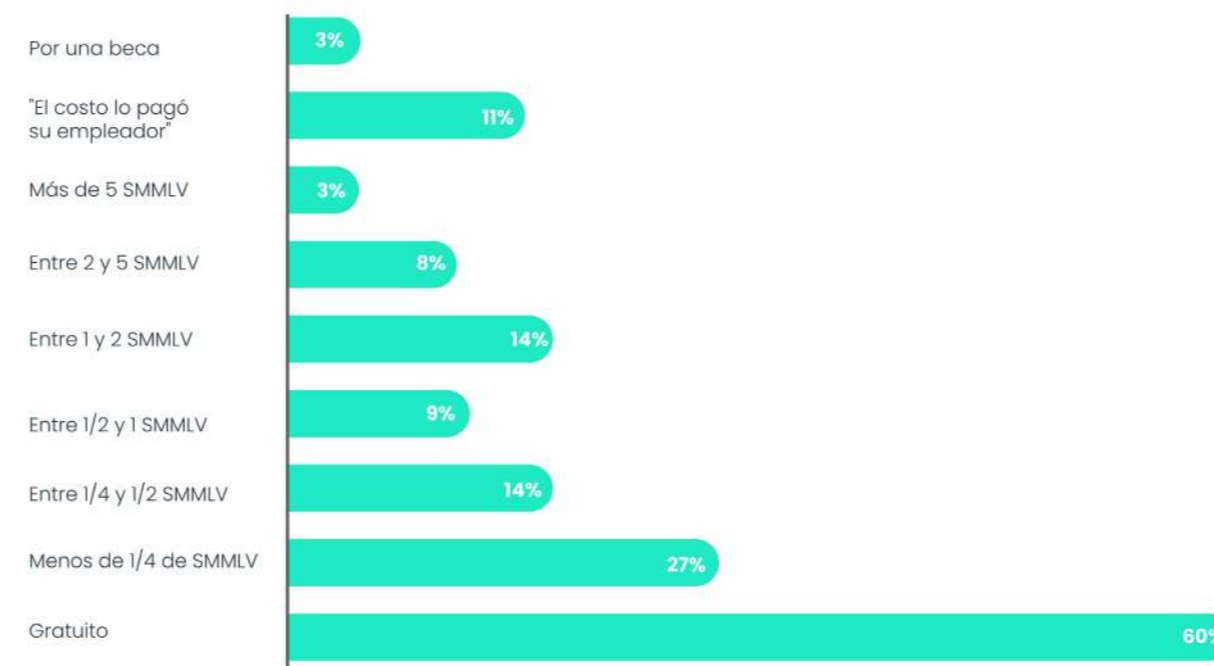


“ El 85% de los encuestados han desarrollado los cursos de EC para mejorar sus competencias laborales, el 37% por oportunidades de empleo, el 25% por una mejora salarial, y el 23% lo hacen debido a las exigencias de la organización. ”

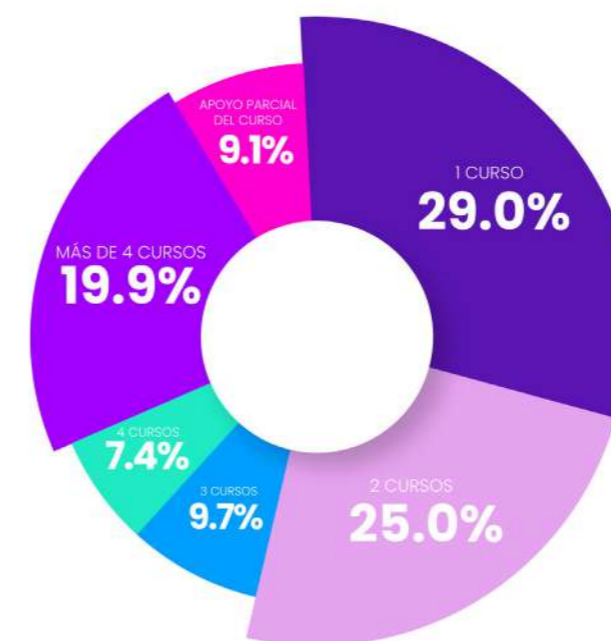
⌵ A mayor edad, el nivel de mejora salarial se mantiene cercano al 80%, pero en el caso de las exigencias de la organización se hace mayor pasando del 17% al 36% en el último rango de edad [Gráfica 21]. En promedio, los costos

desarrollados por los encuestados que han tenido que pagar cursos de EC es cercano a 1 SMMLV, aunque cerca del 60% de los cursos han sido gratuitos el 11% pagados por el empleador y el 3% como una beca [Gráfica 22].

Gráfica 22.
Rango del costo de la EC desarrollada por los encuestados

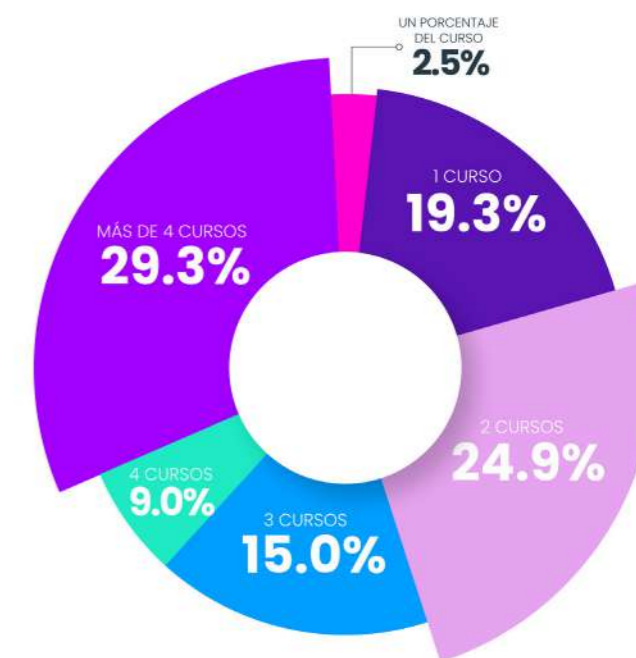


Gráfica 23.
Cantidad de cursos de EC pagados por el empleador



⌵ De los cursos pagados por el empleador, el 54% realizaron entre 1 y 2 cursos y el 20% 4 o más cursos. Así mismo, el 9% lo ha hecho en un apoyo parcial [Gráfica 23]. En el caso de los cursos pagados por cada persona, el 44% ha realizado entre 1 y 2 cursos y el 29% más de 4 cursos.

Gráfica 24.
Cantidad de cursos de EC pagados por cuenta propia

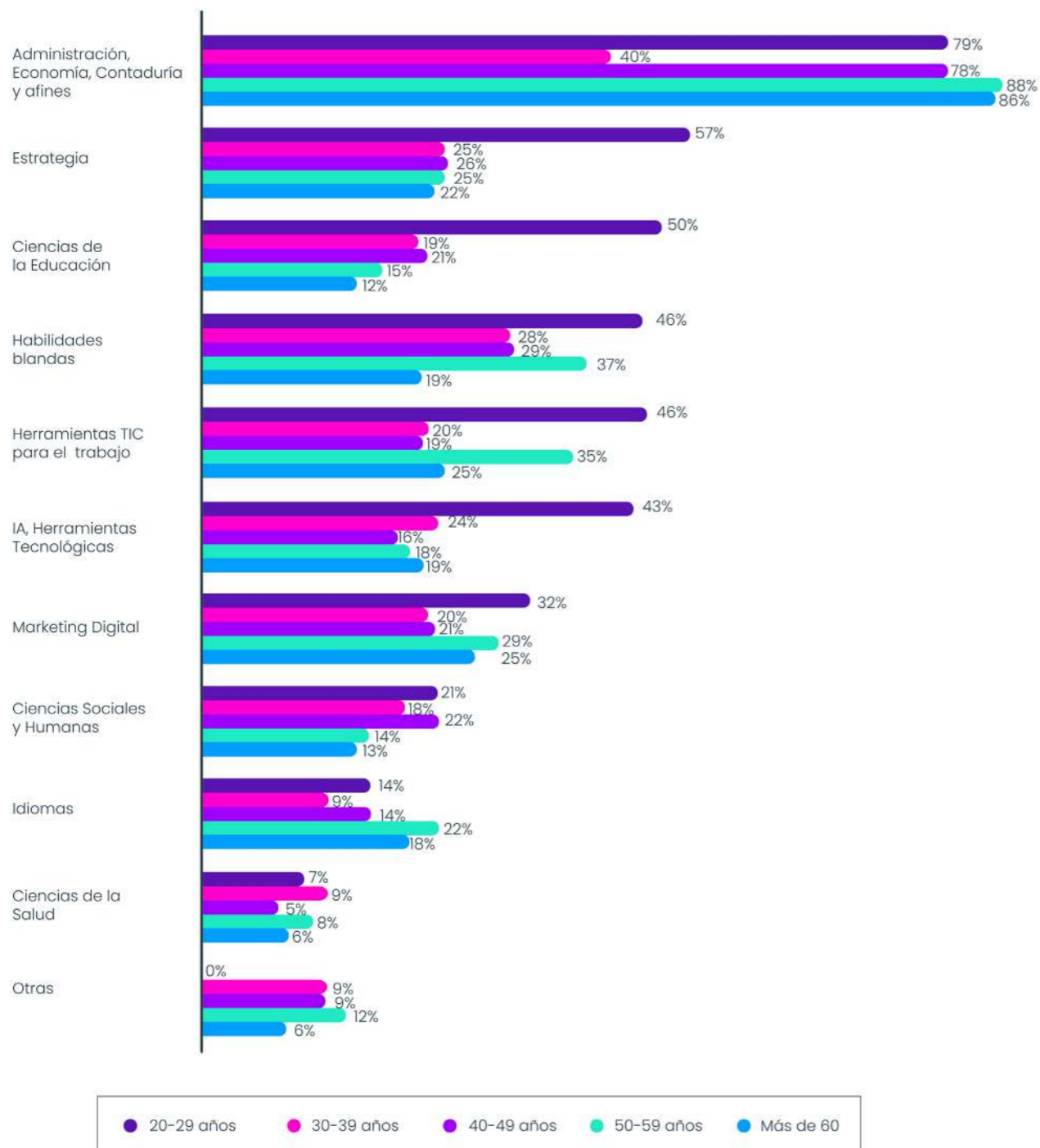


El 76% de los encuestados ha desarrollado al menos un curso de Administración, Economía, Contaduría y afines, seguido de habilidades blandas [31%], herramientas TIC y estrategia [27%]. En los que menos se han desarrollado son en ciencias de la educación, ciencias sociales y humanas, además de idiomas.



Gráfica 25.

Área de formación en las que han tomado los cursos de educación continua por rango de edad



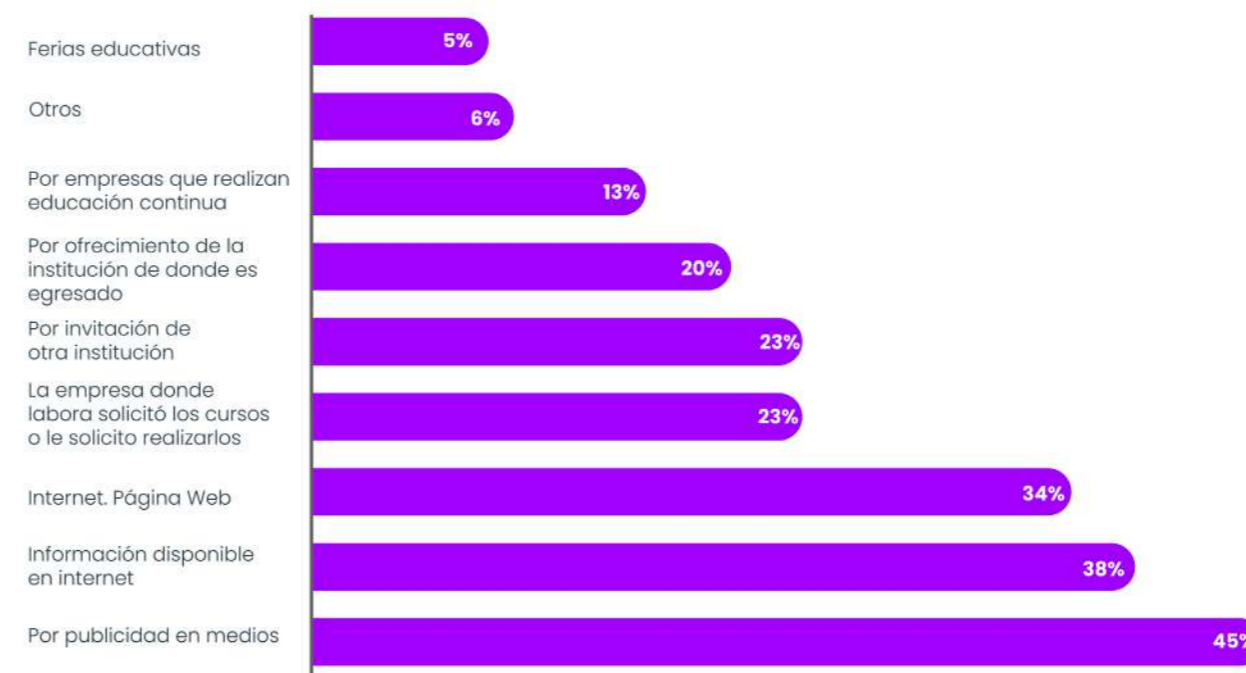
Con respecto a estas mismas áreas de formación, al ser analizadas por rangos de edad [Gráfica 25], se encuentra que en el área de Administración, Economía, Contaduría y afines, el rango de edad que más ha desarrollado estudios es el de 30 a 39 años y el que menos, el de 50 a 59 años; en el resto de áreas relacionadas como Estrategia, Habilidades Blandas, Marketing Digital, Ciencias de la Educación,

Herramientas Tecnológicas, los encuestados del rango de más de 60 años, son los que sobresalen al haber realizado mayor porcentaje de cursos, así como los del grupo de 30 a 39 años; mientras que los rangos entre 40 y 59 años son los que menos han desarrollado en la mayoría de áreas. Adicionalmente, los jóvenes de 20 a 29 años son los menos interesados en ciencias de la educación y en estrategia.



Gráfica 26.

Medio por el cual se enteró de los cursos de educación continua



“

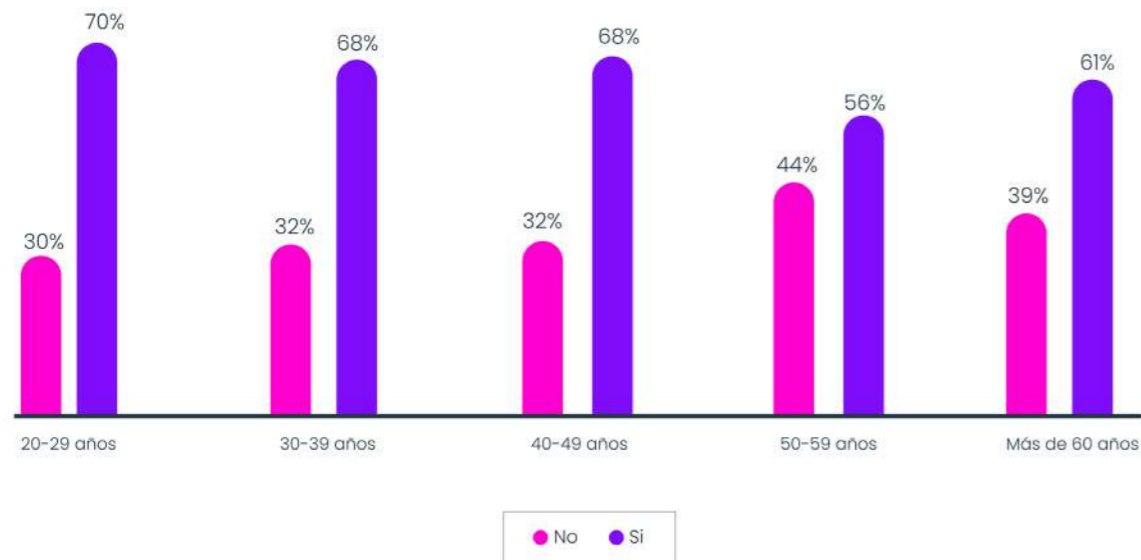
Para el caso, al averiguar Por lo general, los encuestados se enteraron de los cursos de educación continua a través de internet.

”

Los encuestados se enteraron de los cursos a través de internet y publicidad en medios. En contraste, los espacios menos utilizados fueron las ferias educativas. En cuanto a las empresas que realizan este tipo de formación, solo el 23% lo hizo a través de instituciones educativas. Al analizar esta información por separado [Gráfica 27], cerca del

66% de los encuestados indican que las instituciones de las cuales son egresados les invitan a desarrollar cursos de EC, siendo más alto en el caso de los más jóvenes y disminuyendo a medida que aumenta el rango de edad. Esto puede tener su origen en que no se conocen los datos de los egresados de mayor edad.

Gráfica 27. La institución donde realizó su carrera de pregrado le ha enviado su oferta de educación continua



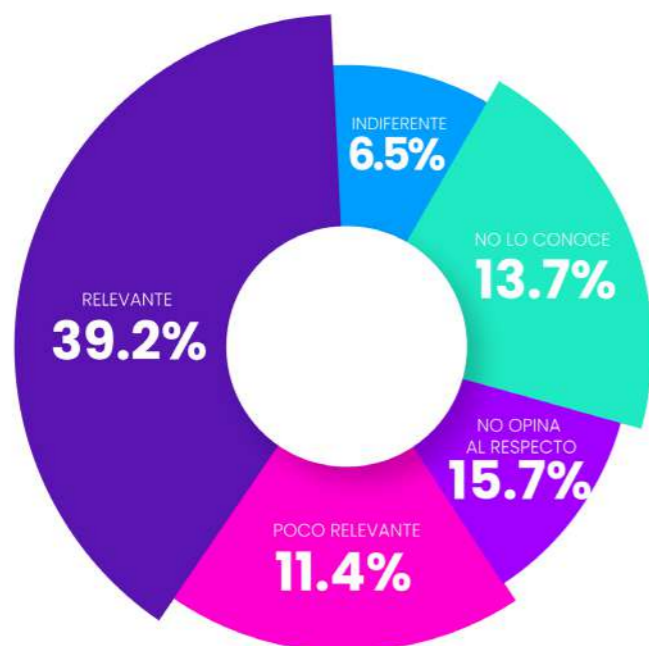
“

Para el caso de evaluar la EC ofrecida por la institución de educación superior en la que se graduó [Gráfica 28], se presenta que más de la mitad [53%] indica que es relevante, el 14% indica que es poco relevante para su desarrollo y el 16% no la conoce.

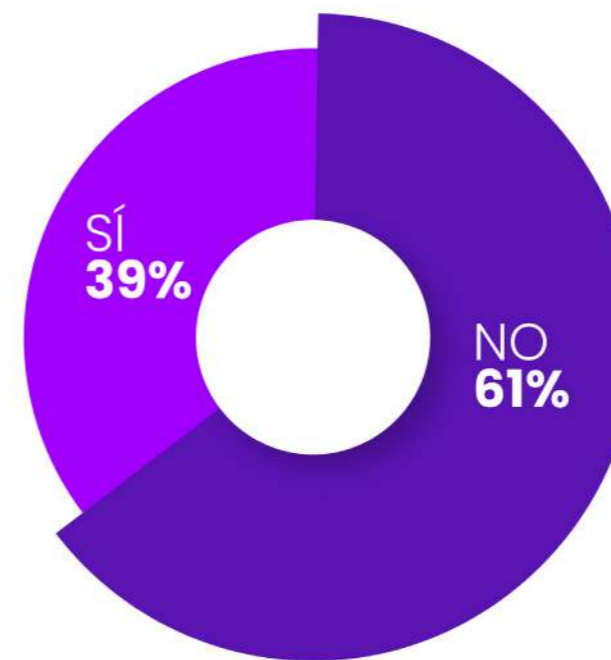
”

Esto puede deberse a que los cursos en muchos casos tienen nombres diferentes o que son tecnologías o desarrollos difíciles de aplicar en las empresas.

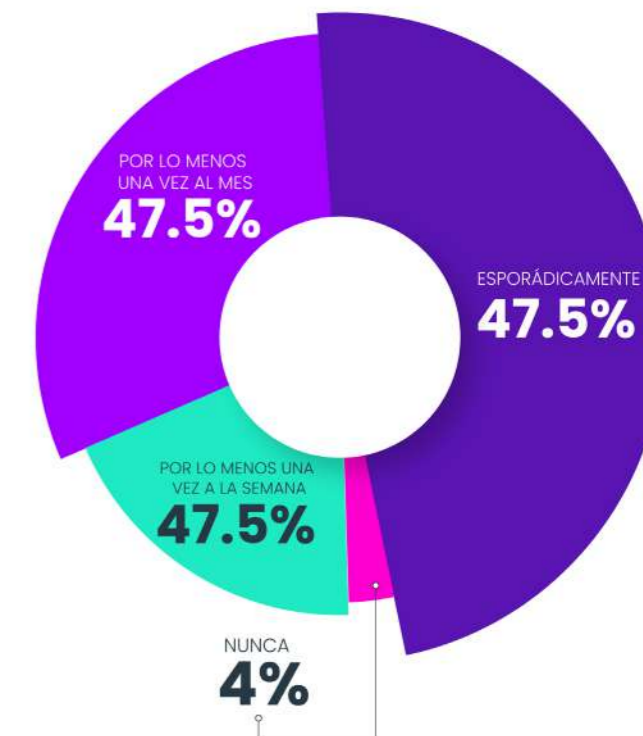
Gráfica 28. Valoración de la EC ofertada por su IES



Gráfica 29. Cursos de EC realizados en la institución donde se graduó de pregrado y/o posgrado



Gráfica 30. Frecuencia con la que le llega información de cursos de EC



“

Al preguntar sobre la realización de cursos de EC en la institución donde se realizaron estudios de pregrado o posgrado, solo el 39% de los encuestados indicaron haberlos desarrollado [Gráfica 29]. La información sobre estos cursos alcanzó casi al 96% de los egresados, si bien esta llegó manera esporádica.

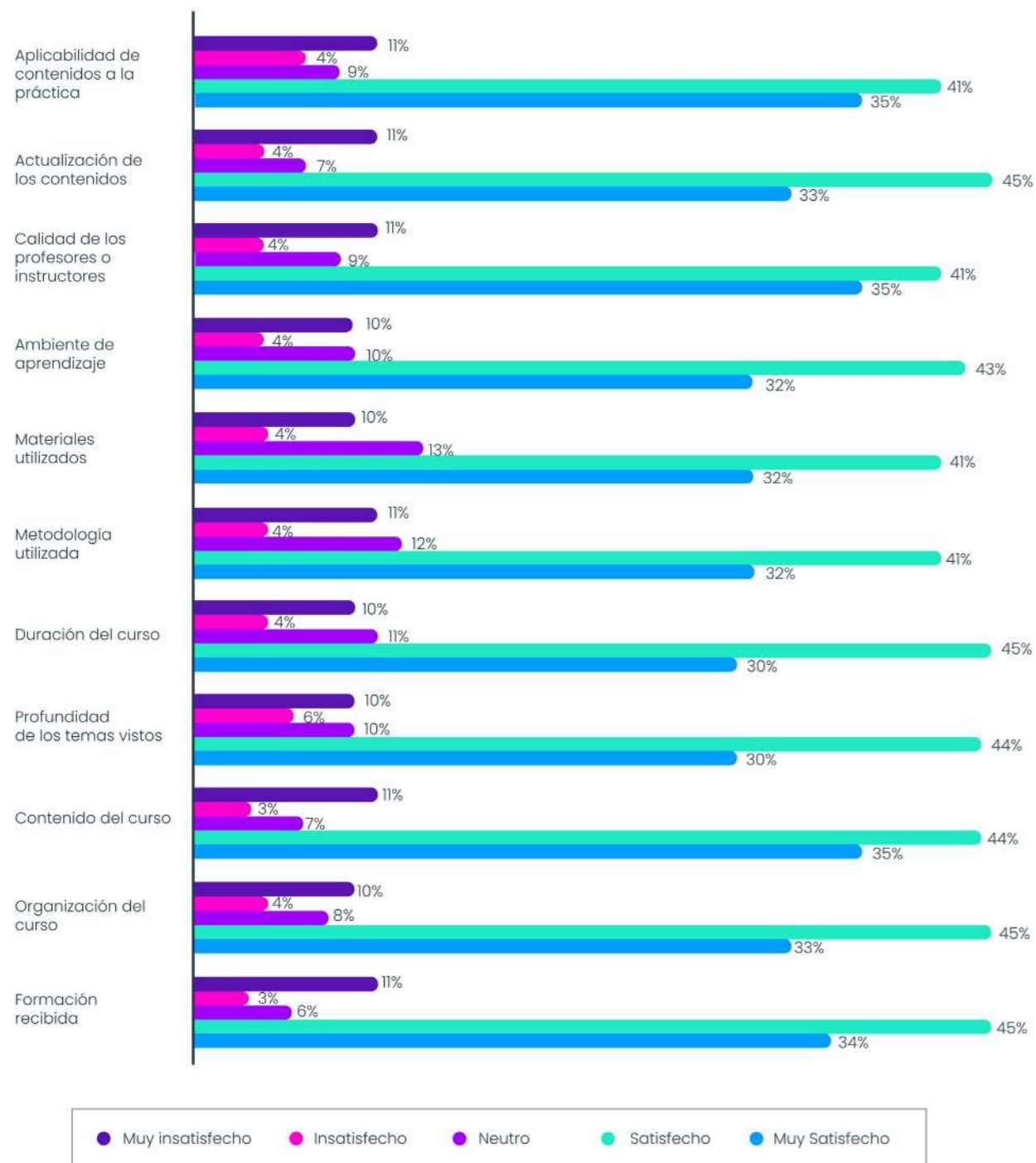
”

En general, la mayoría de los encuestados están satisfechos con los aspectos evaluados en la encuesta [Gráfica 31], destacándose dentro de lo muy satisfecho la aplicabilidad de los contenidos en la práctica y los profesores o instructores con los que tomó el curso; además, se destaca que el 80% están satisfechos o muy satisfechos con la formación recibida y el 79% con el contenido del curso. Los encuestados están más insatisfechos con la profundidad y actualización de los temas vistos.



Gráfica 31.

Valoración de la satisfacción con los últimos cursos de EC desarrollada por los encuestados



Al tener en cuenta la satisfacción con los cursos de EC realizados durante su vida el 90% están satisfechos o muy satisfechos, y solo el 3% están muy insatisfechos.

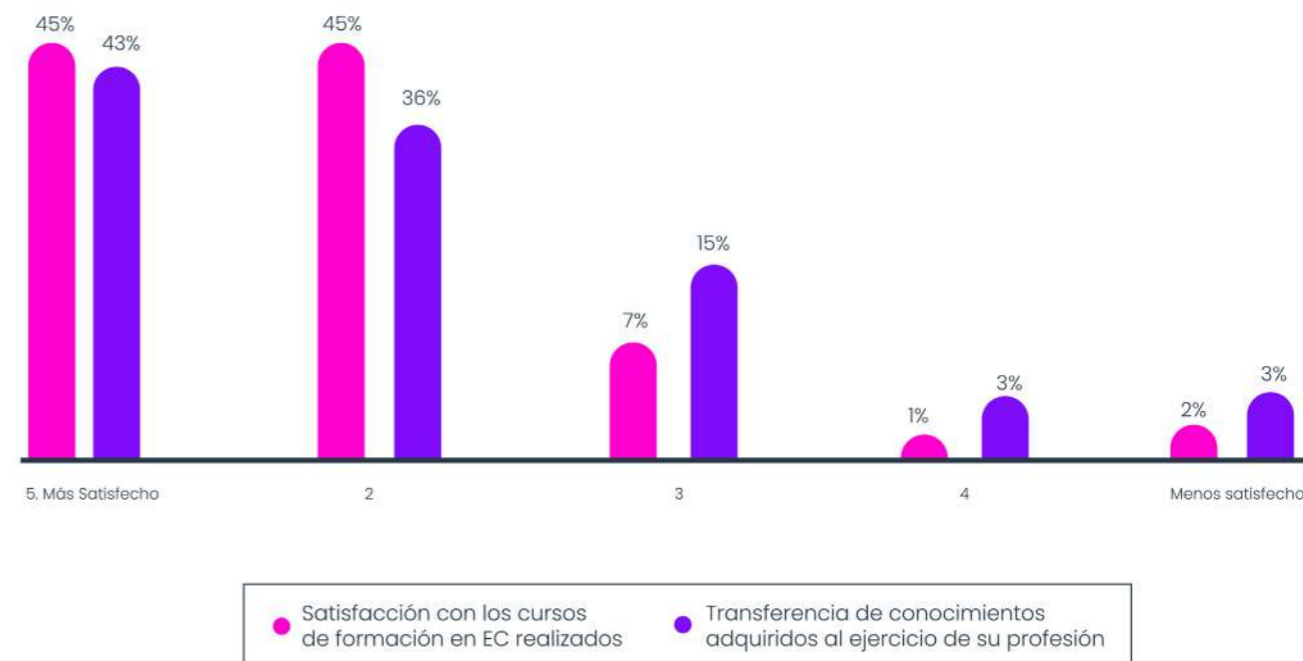


Asimismo, al evaluar la transferencia de los conocimientos de los encuestados, el 79% está satisfecho o muy satisfecho. Solo el 6% no está satisfecho. Es decir, existe en primera medida una gran satisfacción y aplicabilidad de los contenidos y desarrollos en los cursos de educación continua.



Gráfica 32.

Valoración de la satisfacción con los últimos cursos de EC desarrollada por los encuestados



En términos de género, el 77% de las mujeres se encuentran satisfechas o muy satisfechas con la formación de EC. En cambio, el porcentaje de hombres satisfechos es de 88%. Mientras la transferencia realizada es más satisfactoria para los hombres [89%], en el caso de las mujeres llega a 82%.





APORTES E IMPACTO DE LA EDUCACIÓN CONTINUA EN LOS EGRESADOS

“

Al realizar el análisis de los aportes de la educación continua [Gráfica 33], las mejores valoraciones se encuentran en el aporte que han dado los cursos de EC para mejorar la productividad del encuestado, siendo positivos en un 82%, seguidos de la aplicación de los conocimientos en la empresa o la labor que desempeña actualmente [77%].

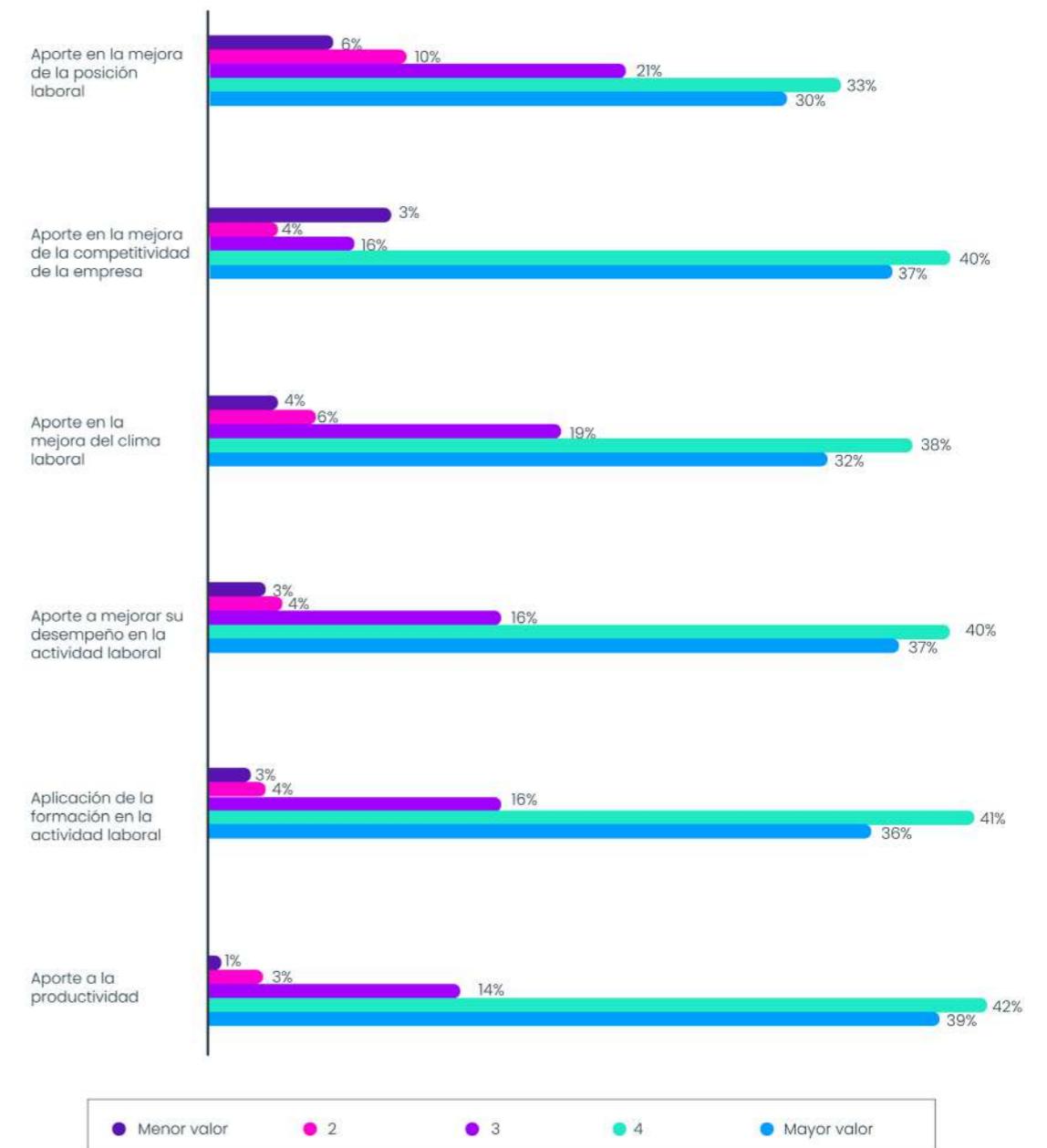
”

De igual forma, el menor aporte de la EC, se considera en la mejora en la posición laboral en la empresa o la labor que desempeña, seguido del clima laboral.



Gráfica 33.

Valoración del aporte de la EC a los egresados de administración

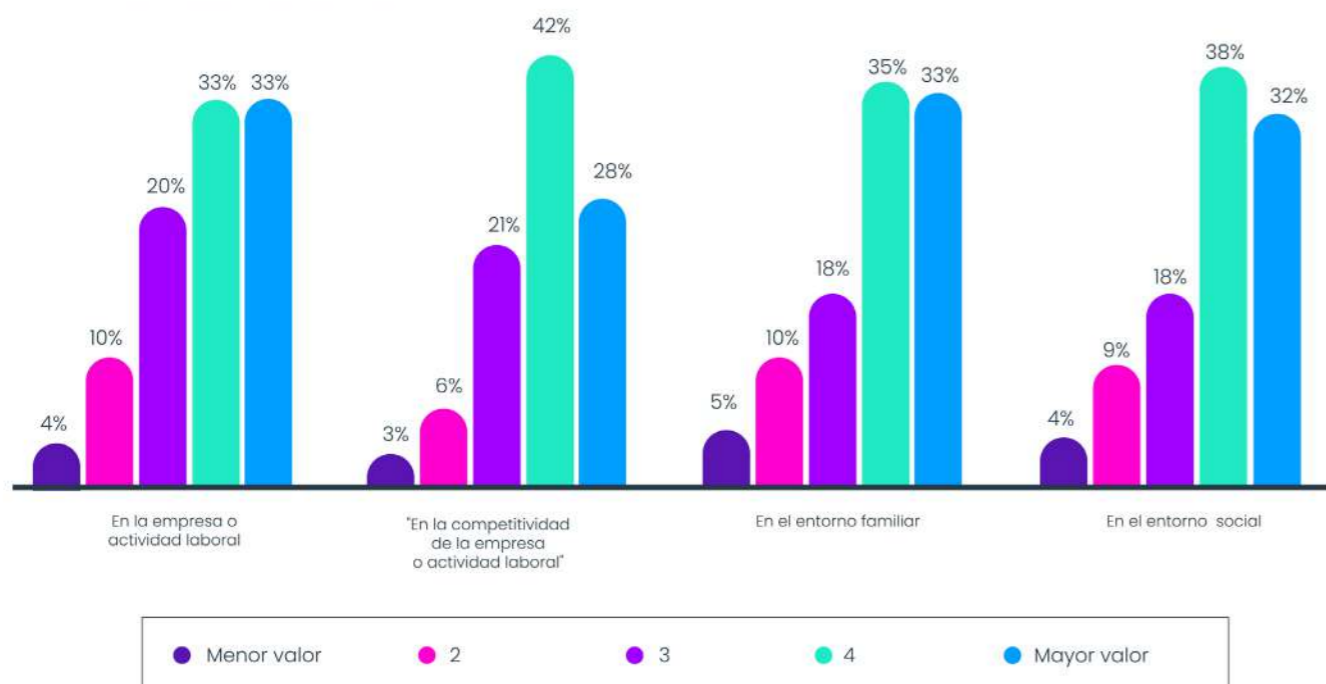


En cuanto al impacto que han desarrollado los cursos de EC en los egresados, en su entorno laboral y social [Gráfica 34], se encuentra que en general el impacto no es tan grande y no supera en los ítems preguntados el 70% en valor positivo.

“ Dentro de la valoración de EC los más destacados son la competitividad de la empresa o labor [70%] y en el entorno social [69%]. ”

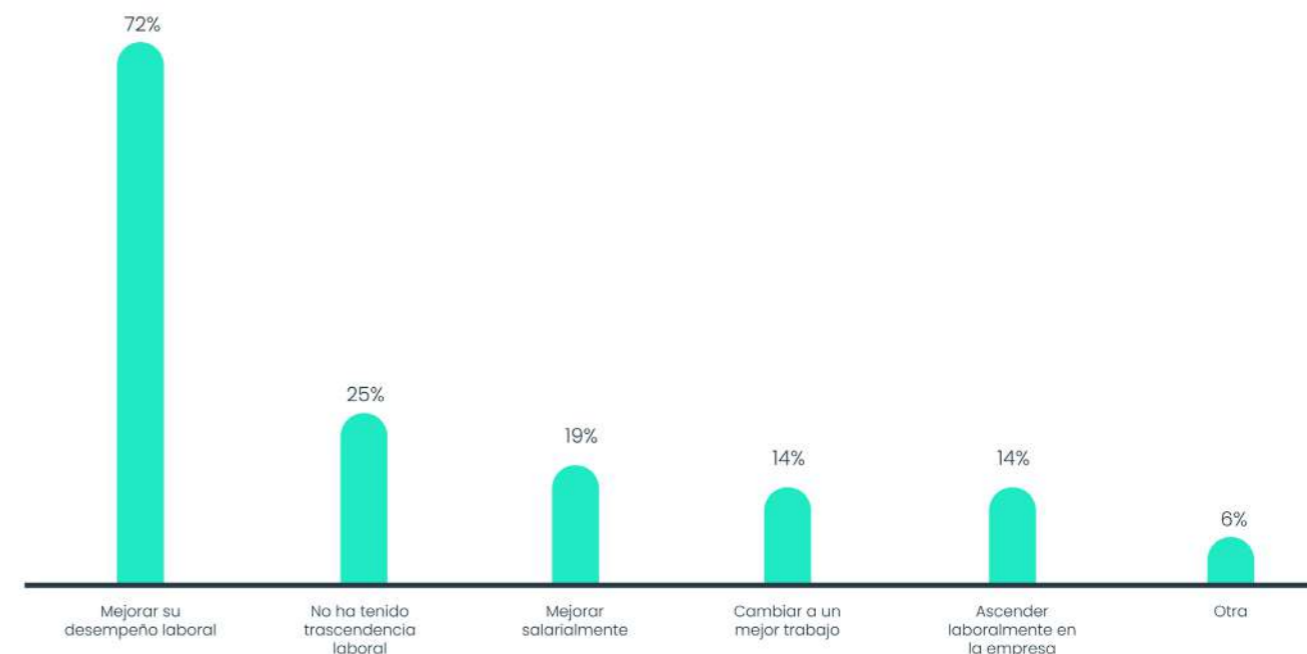
Los que tienen una menor valoración corresponden [66%] y sobre el entorno familiar [67%]. al impacto sobre la empresa o labor que desempeña

Gráfica 34. Valoración del impacto de los cursos de EC que tomaron los encuestados y sus compañeros en su entorno laboral, familiar y social.



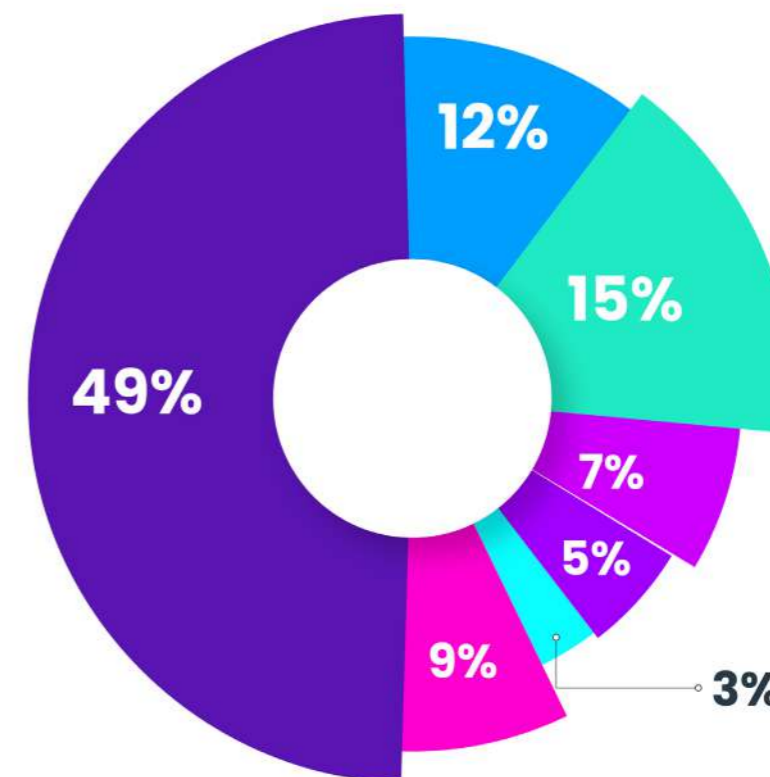
En este mismo sentido, al determinar si estos cursos de EC han permitido el desarrollo de procesos de investigación, solo el 59% de los encuestados valora positivamente que se puedan generar procesos de este tipo. También habría que aclarar qué significa "valorar de menor forma."

Gráfica 35. Para lo que les ha servido la educación superior a los encuestados



En cuanto a determinar para qué les ha servido en materia de desarrollo la formación de EC, se encuentra que el 72% del total de egresados encuestados, creen que ha sido para mejorar su desempeño laboral, el 19% para una mejora salarial y el 14% para ascender en la empresa u organización. El 25% de los encuestados indica que la EC no ha tenido trascendencia laboral [Gráfica 35].

Gráfica 36. Porcentaje de mejora salarial que le otorgó el desarrollo de formación de EC



“

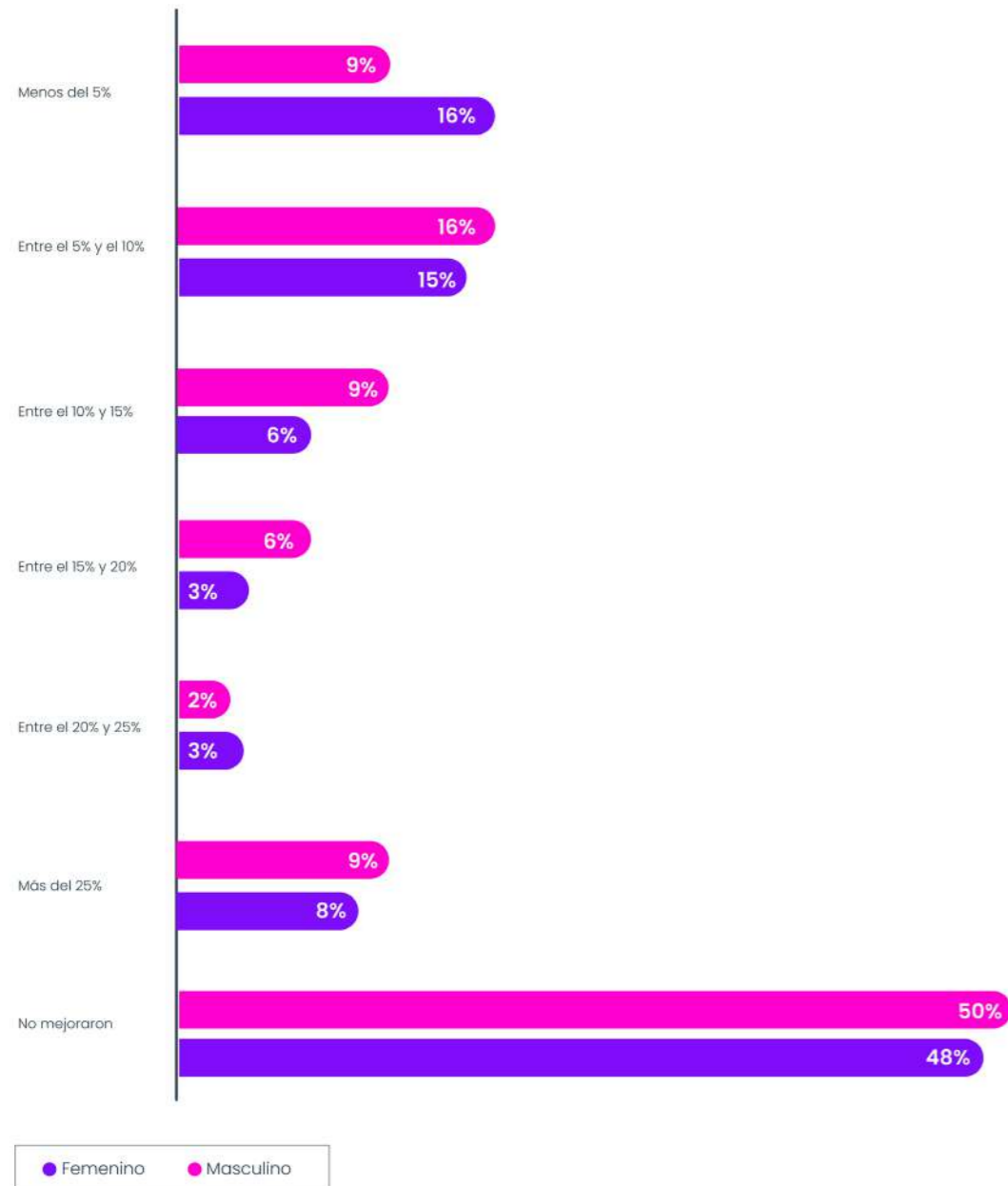
En cuanto a la mejora económica que le dio el desarrollo de la formación en EC [Gráfica 36], el 49% de los encuestados indica que no tuvo ninguna mejora después de hacerla, mientras que el 27% indica que obtuvo una mejora menor al 10% en su salario y solo el 9% una mejora mayor al 25%.

”

Al analizar esta misma variable con respecto al género, se encuentra que los hombres indican en mayor porcentaje que no les mejoró su salario, pero

las mujeres en la mayoría de los rangos indican en porcentaje que tuvieron menor porcentaje de aumento [Gráfica 37].

Gráfica 37. Porcentaje de mejora que le otorga el desarrollo de formación de EC por género



“

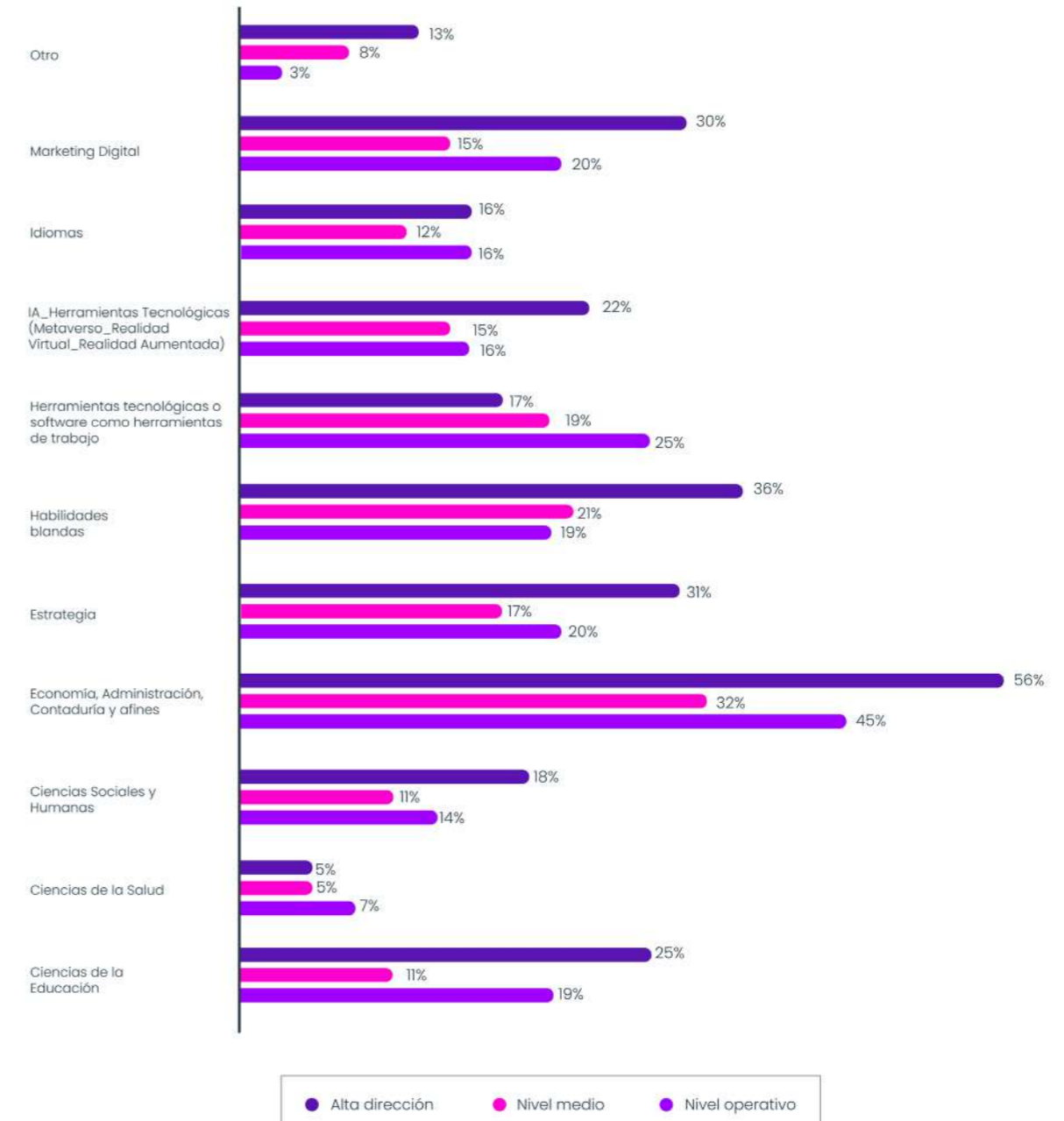
Los encuestados que se encuentran desarrollando sus funciones en el nivel operativo desarrollan sobre todo cursos de Economía, Administración, Contaduría e IA, Herramientas Tecnológicas [Metaverso, Realidad Virtual, Realidad Aumentada], Ciencias de la educación e idiomas [Gráfica 38].

”

Los encuestados del nivel medio de la organización desarrollan sobre todo sus cursos en el área de estudio,

mientras que la alta dirección además del área de trabajo, hace sobre todo en marketing digital y habilidades blandas.

Gráfica 38. Valoración de la satisfacción con los últimos cursos de EC desarrollada por los encuestados

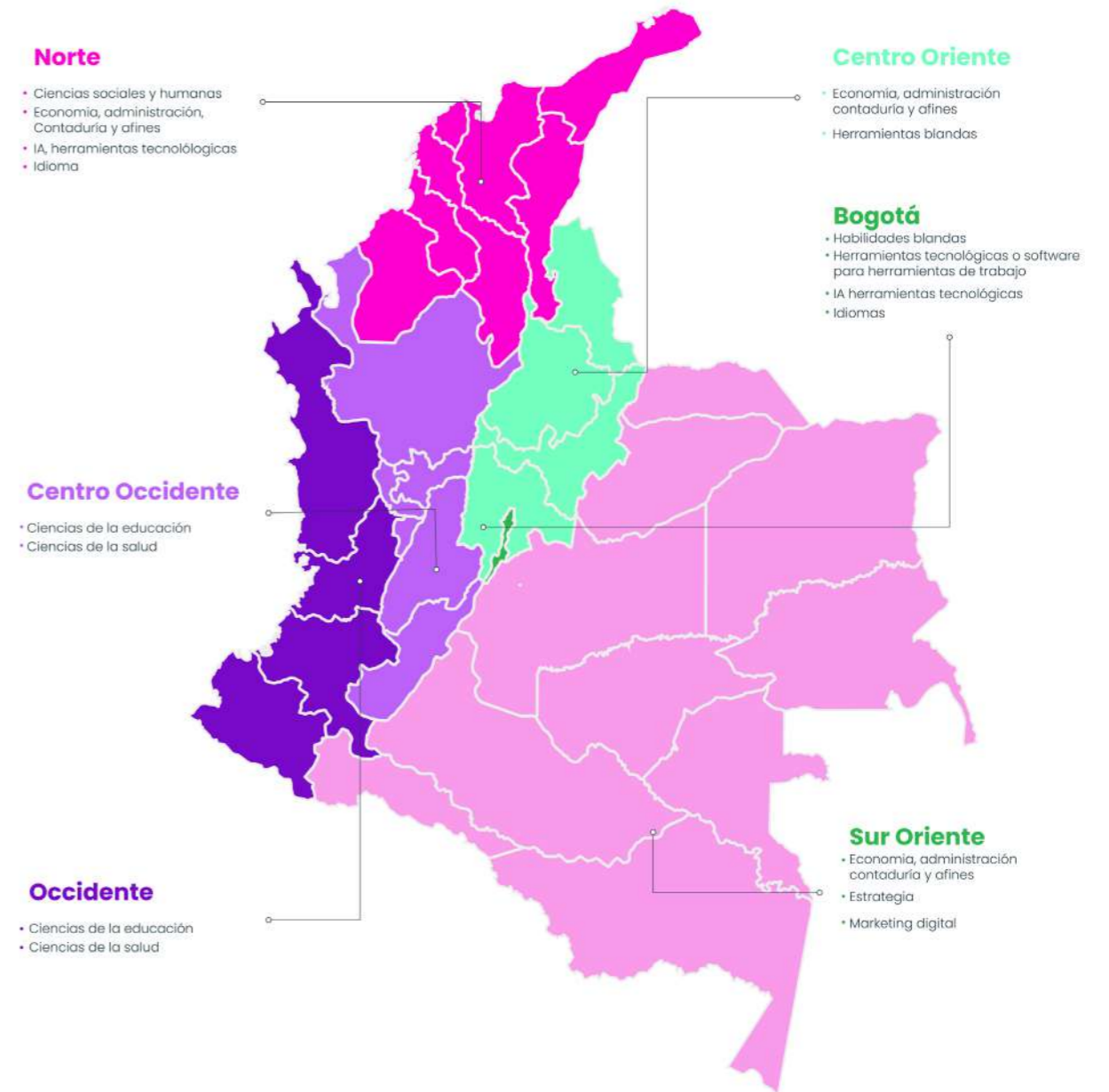


A continuación, se desarrolla un análisis básico – con énfasis regional – sobre las preferencias, el nivel de satisfacción, el aporte y el impacto que la EC ha tenido en los encuestados.



Gráfica 39.

Tipo de formación en EC preferida según las regiones del SINIDEL Promedio



ANÁLISIS POR REGIONES

“

En el caso de la formación en ciencias de la educación, sobresalen en todas las regiones de Occidente, Centro Occidente y Norte. En cuanto a las ciencias de la salud, sobresale Occidente; en la formación en ciencias sociales y humanas, sobresale Norte, seguido de Bogotá; para Economía, Administración, Contaduría y afines, sobresale región Sur Oriente y Norte.

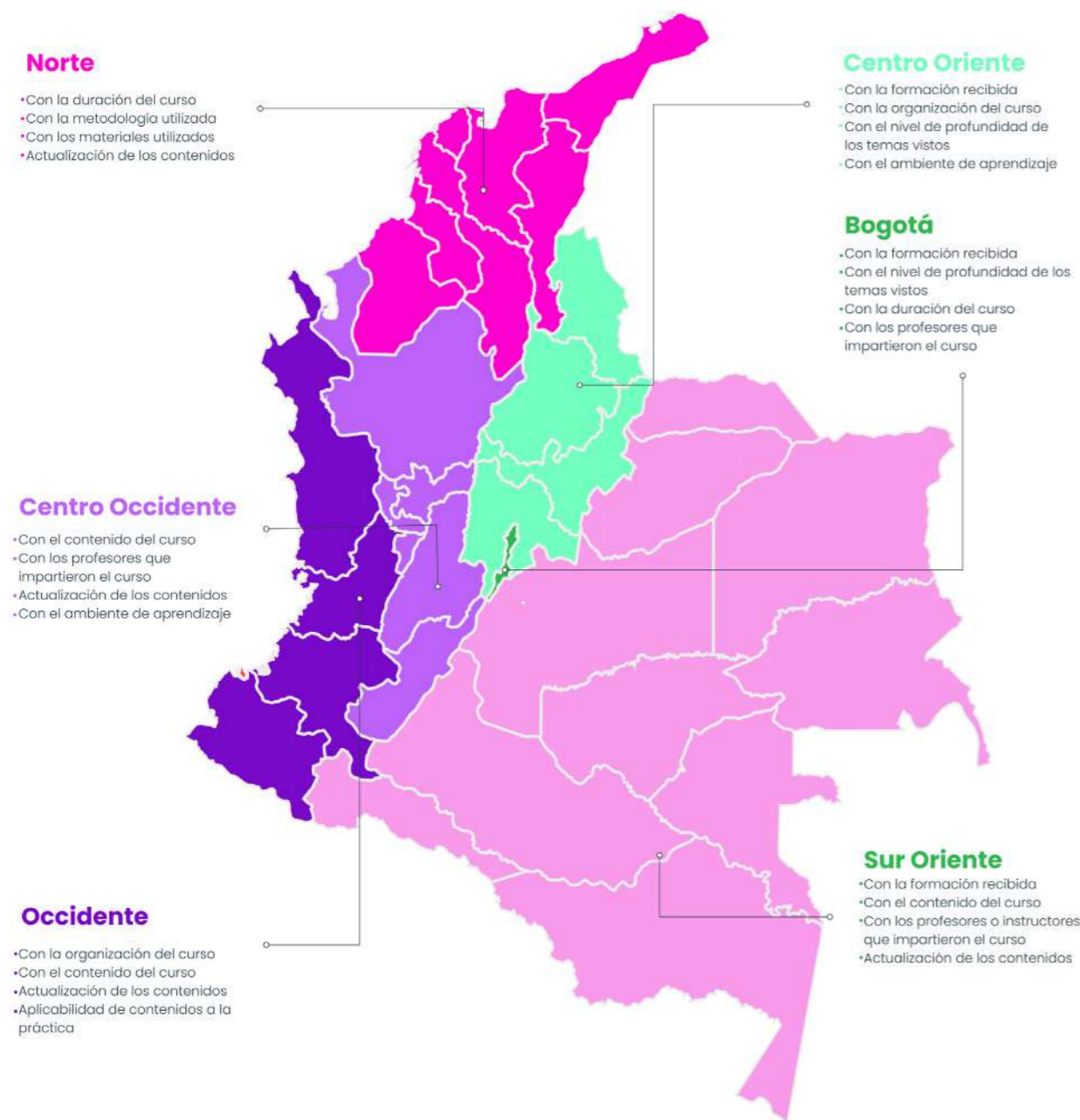
”

En cuanto a educación estratégica, Sur Oriente y Bogotá sobresalen; para habilidades blandas, Bogotá y Norte; en herramientas tecnológicas para el trabajo, sobresale Bogotá y Centro Occidente; en cuanto a la formación en IA, herramientas tecnológicas [Metaverso, Realidad Virtual, Realidad Aumentada], sobresale Norte y Bogotá; en idiomas, Norte y Bogotá; y en marketing digital, Sur Oriente y Bogotá. Con respecto a la satisfacción en aspectos relacionados con los cursos recibidos [Gráfica 40], en general la región Sur Oriente en todas las categorías de Satisfacción con la

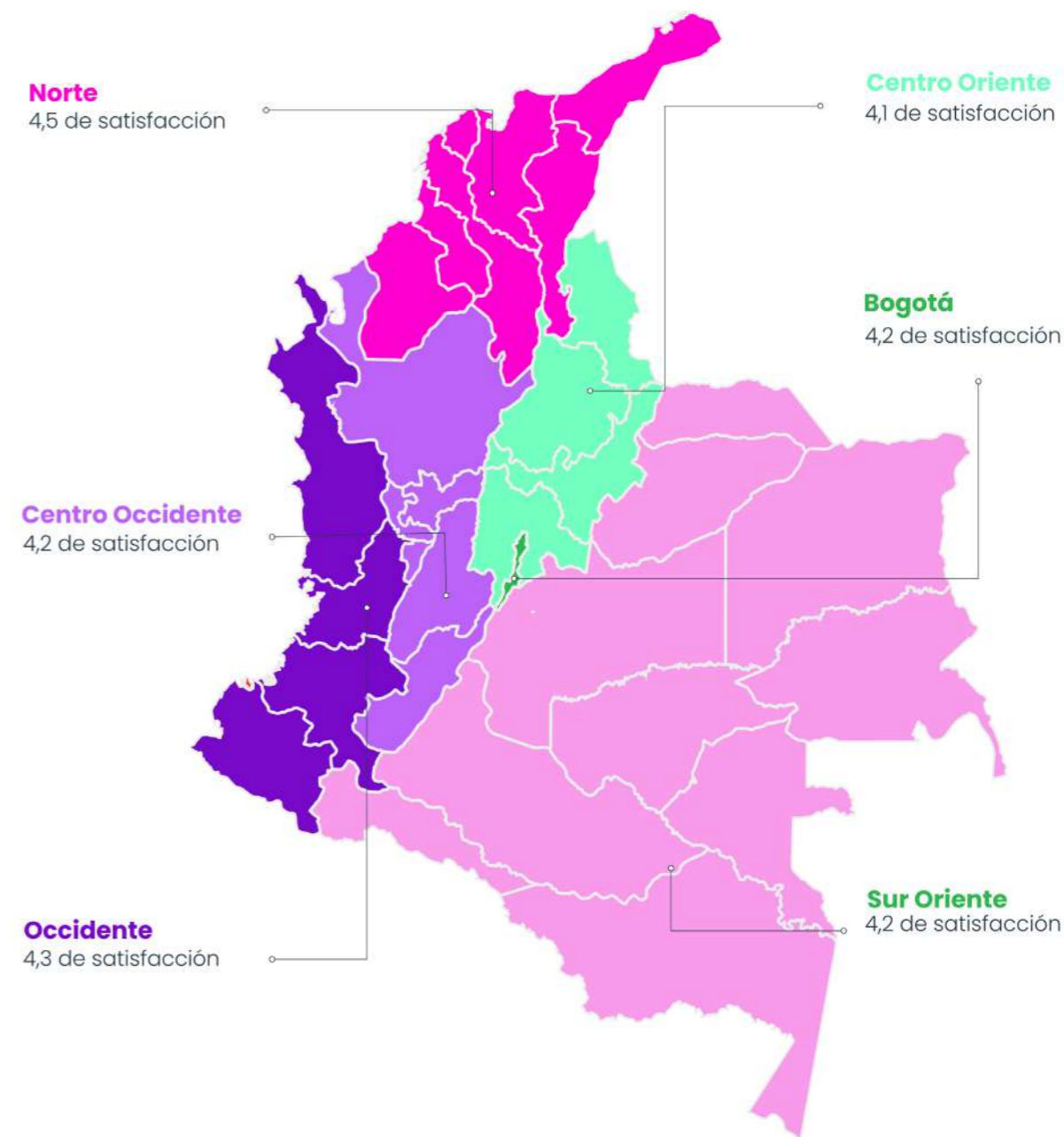
formación en EC, se destaca con las mejores opiniones sobre sus cursos, con opiniones superiores al 85% en los 12 aspectos evaluados de satisfacción, donde el más alto es el aspecto relacionado con los profesores o instructores que impartieron el curso [con un 93% de satisfacción total positiva] en el lado contrario, Bogotá genera una satisfacción más baja en la mayor parte de los aspectos analizados, con opiniones de "muy satisfecho" y "satisfecho" por debajo del 73%, donde el aspecto relacionado con los materiales utilizados es el más bajo [68%].

“ En promedio, la mayor satisfacción se presenta en la región Norte, con un promedio de 4,5 puntos sobre 5. En cambio, la satisfacción más baja se identifica en la región Centro Oriente, llegando a un promedio de 4,1 puntos. ”

Gráfica 40. Tipo de formación en EC preferida según las regiones del SINIDEL



Gráfica 41. Promedio en la satisfacción con la formación según las regiones del SINIDEL

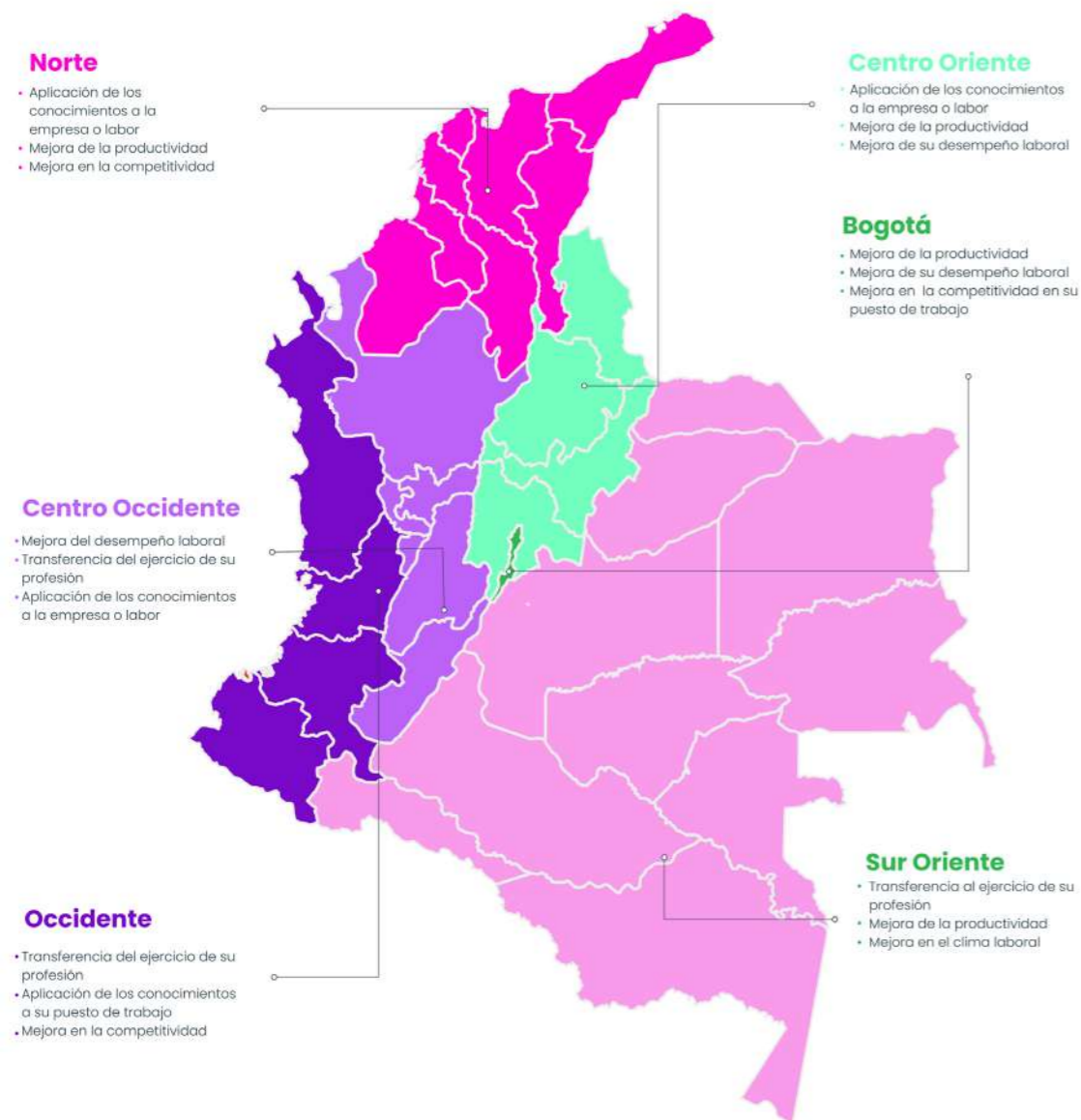


“ En cuanto al aporte que ha realizado la formación en EC, los encuestados de la región Norte piensan que son los que mejores aportes presentan. [Gráfica 42]. ”

De esta forma, los mayores promedios en la evaluación de la transferencia al ejercicio de la profesión se presentan en la región Sur Oriente y Occidente; el aporte en la mejora de la productividad es mayor en Norte y Centro Occidente; la aplicación de los conocimientos es superior en Norte y Occidente; en el aporte en el desempeño de la labor en la empresa en Norte y Occidente; en la mejora

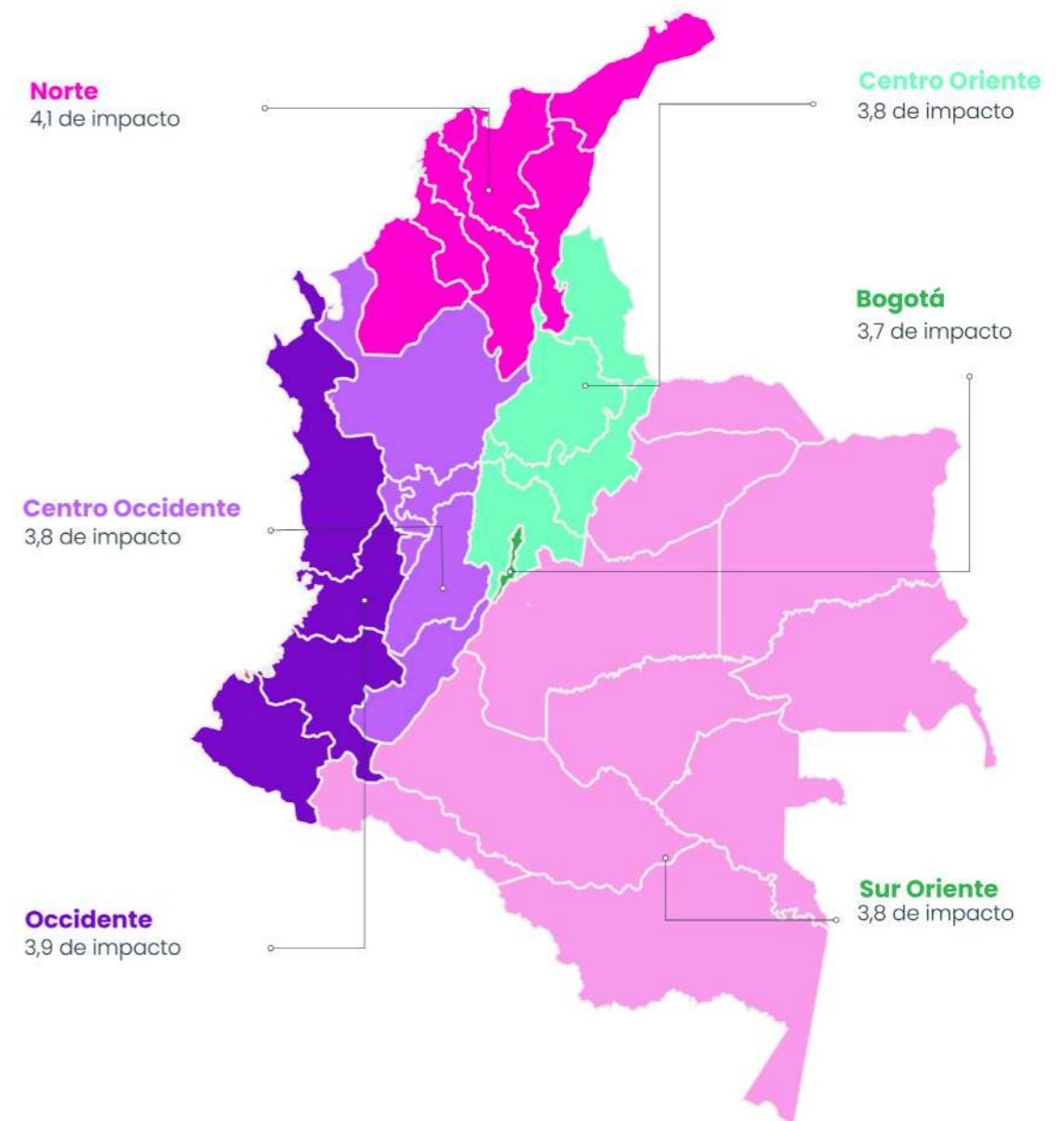
del clima laboral de la empresa en Sur Oriente y Norte; en la mejora de la competitividad de la empresa o la labor en Norte y Occidente; y el aporte para mejorar la posición en la empresa se destaca Norte y Sur Oriente. Adicionalmente, observamos que los encuestados de Bogotá indican que tienen los menores aportes en promedio en todos los componentes de esta sección.

Gráfica 42. Promedio en la satisfacción con la formación según las regiones del SINIDEL



“ Al evaluar el impacto que la formación en EC le da a los diferentes aspectos [Gráfica 43], en general los mayores impactos evaluados se dan en la región Norte en todos los aspectos. Al discriminar, los cursos de EC tienen mayor impacto para los encuestados en las regiones Norte, Centro Occidente y Occidente; el impacto en la competitividad de los cursos EC es mayor en Norte, Centro Occidente y Occidente; el impacto mayor en el grupo familiar en Norte, Bogotá y Sur Oriente; y el impacto en el entorno social en Norte, Centro Oriente y Occidente. ”

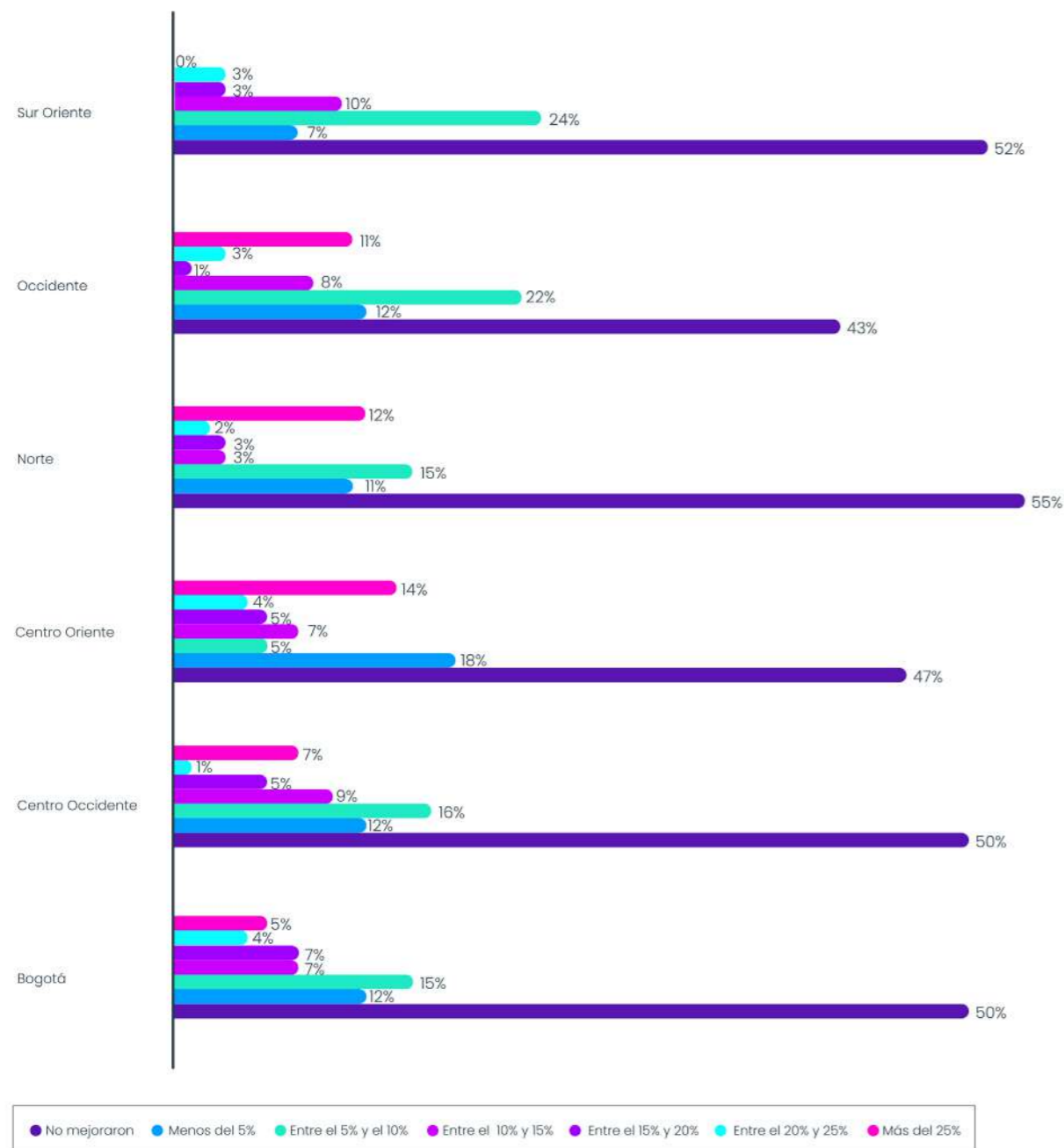
Gráfica 43. Promedio en el impacto con la formación según las regiones del SINIDEL





Gráfica 44.

Porcentaje de aumento conseguido por la formación según las regiones del SINIDEL



“

Al analizar el aumento que piensan los encuestados que les dio el desarrollo de la EC en su salario, cerca del 49% indican que no se generaron aumentos en todas las regiones, siendo la región Centro Oriente la de menor porcentaje [47%] y la Región Norte la del más alto [55%]. [Gráfica 44].

”



Los mayores aumentos de salario se presentan en la región Centro Oriente y en Norte.

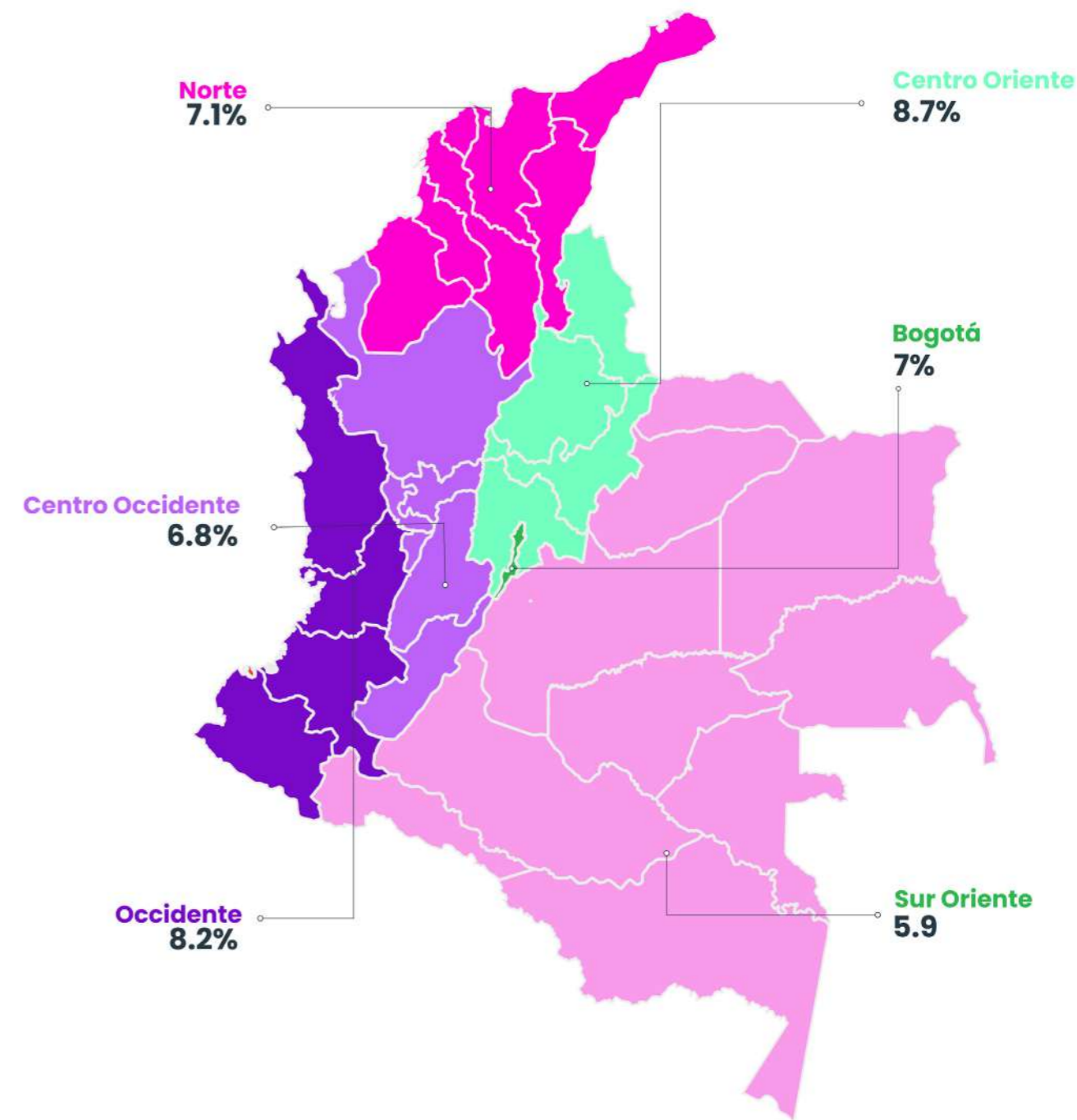
Al realizar un promedio del aumento que se ha conseguido gracias a la formación en EC [Gráfica 45], en total en el país es de cerca del 7,3%, mientras que

las regiones Centro Oriente [8,7%] y Occidente [8,2%] son las que indican que la EC ha mejorado en mayor porcentaje su salario. En contraposición, las regiones Centro Occidente [6,8%] y Sur Oriente [5,9%] son las que evidencian un menor porcentaje de aumento.



Gráfica 45.

Promedio en el impacto con la formación según las regiones del SINIDEL



CONCLUSIONES

En este e-book del “Radar Desafíos y Oportunidades de la Administración: Una mirada desde la Educación Continua”, se destaca cómo la educación continua se ha convertido en una herramienta esencial para los profesionales que buscan mantenerse actualizados con las últimas tendencias en su campo y mejorar sus habilidades y competencias.

En el caso de los graduados de pregrado y posgrado, la educación continua es particularmente beneficiosa para su desarrollo profesional y personal. Ante un futuro lleno de cambios rápidos y turbulencias, impulsados por la disrupción tecnológica y la transformación digital, la Red de Educación Continua de Latinoamérica y Europa (RECLA) destaca cómo el futuro de la educación continua se asemeja a un vórtice de cambio constante, en el que las habilidades y conocimientos se entrelazan en un aprendizaje experiencial y continuo para mantenerse al día y no quedarse rezagados (Rodríguez Amaya, 2016).

La educación continua, en su esencia, es una apuesta por el futuro, una inversión en el potencial humano y en la capacidad de adaptación. En esta investigación encontramos como en nuestra muestra de graduados de Administración encuestados, la mayoría cuenta solo con título profesional (Gráfica 8), solo el 2% tiene un título de Doctorado y solo 1 encuestado tiene título de Postdoctorado. Analizando por grupo etario (Gráfica 9), se encuentra que a medida que aumenta la edad, los títulos de posgrado van aumentando, iniciando con un 26% para los de 20 a 29 años, hasta llegar al 66% en los mayores de 60 años. En cuanto a la situación laboral, se encuentra que el 57% son empleados, el 18% son contratistas y/o independientes y el 20% se encuentran desempleados, cifras que contrastan con los datos del gobierno de desempleo y subempleo (Gráfica 12). Además el 3% son emprendedores o tienen una empresa. Es destacable que de los encuestados con empleo, el 30% se encuentran trabajando en organizaciones públicas y el 54% en instituciones privadas (Gráfica 13). Estos hallazgos resultan muy interesantes porque evidencian la necesidad de adquirir nuevos conocimientos y desarrollar nuevas habilidades a lo largo de su desarrollo profesional, para poder estar activos en el mercado laboral y acceder a mejores oportunidades.

Otro hallazgo importante es que cerca del 52% de los egresados se encuentran en el nivel medio de las organizaciones y el 16% en la alta dirección, aunque en el rango de 50 a 59 años crece hasta el 27% en este último nivel (Gráfica 16). En promedio, los encuestados que se encuentran empleados y tienen unos ingresos de 3,2 SMMLV (\$4.161.760). La distribución de ingresos se muestra en la Gráfica 17, donde los ingresos se presentan sobre todo a los salarios más bajos. De igual forma, el promedio en cada uno de los rangos de edad se presenta en la Gráfica 18. Aquí



100% 10% 100%

La educación continua se revela como una herramienta esencial para la adaptación y el éxito profesional en un mundo en constante cambio, con un impacto significativo en la productividad y el desarrollo de habilidades, aunque sus efectos en el crecimiento salarial aún son limitados.

se muestra que, a mayor edad, mejor sueldo. Esto es un dato interesante que reafirma lo encontrado en el e-book *Desafíos de la Administración: Una mirada desde la Empleabilidad*, en donde hacemos un detallado análisis de la empleabilidad, sus salarios y las brechas de género en las oportunidades laborales.

En la segunda parte de este Ebook, al analizar la satisfacción con la educación continua, el 62% de los encuestados han realizado algún tipo de programa como cursos, seminarios, diplomados, entre otros, correspondientes a educación continua [Gráfica 22], y al analizar este mismo aspecto por los rangos de edad, se encuentra que el 80% de las personas de más de 60 años y el 57% de los de 50 a 59 años, son los que más han desarrollado cursos de EC. Los egresados de menos de 30 años son los que menos han desarrollado cursos de EC, con el 49% que lo han hecho [Gráfica 23]. Es importante decir que el 85% de los encuestados han desarrollado los cursos de EC para mejorar sus competencias laborales, el 37% por oportunidades de empleo solo el 25% por una mejora salarial. El 23% lo hacen debido a las exigencias de la organización [Gráfica 28]. Adicionalmente, a mayor edad el nivel de la mejora salarial se mantiene cercano al 80%, pero en el caso de las exigencias de

la organización se hace mayor pasando del 17% al 36% en el último rango de edad [Gráfica 29]. En promedio, los costos desarrollados por los encuestados que han tenido que pagar cursos de EC son cercano a 1 SMMLV. Aunque cerca del 60% de los cursos han sido gratuitos, el 11% pagados por el empleador y el 3% por medio de una beca [Gráfica 30].

En general, la mayoría de los encuestados están satisfechos con los cursos realizados, destacándose dentro de lo muy satisfecho la aplicabilidad de los contenidos en la práctica y los profesores o instructores con los que tomó el curso. Además, se resalta que el 80% están satisfechos o muy satisfechos con la formación recibida y el 79% con el contenido del curso; pero a la vez más insatisfechos con la profundidad de los temas vistos y con la actualización de los temas que logran ver.

Al tener en cuenta la satisfacción con los cursos de EC realizados durante su vida, el 90% están satisfechos o muy satisfechos, y solo el 3% están mucho menos satisfechos; así mismo, al evaluar la transferencia de estos conocimientos de los encuestados, el 79% están satisfechos o muy satisfechos y solo el 6% no lo están. Es decir, existe una gran satisfacción y aplicabilidad

de los contenidos y desarrollos en los cursos de educación continua.

Otro hallazgo interesante es que, al analizar el impacto de la educación continua, las mejores valoraciones se encuentran en el aporte que han dado los cursos para mejorar la productividad del encuestado, con una valoración positiva del 82%. Les sigue la aplicación de los conocimientos en la empresa o labor actual, con un 77%. Por otro lado, el menor impacto de la educación continua se percibe en la mejora de la posición laboral dentro de la empresa o en la labor desempeñada, así como en el clima laboral. En cuanto a la mejora económica derivada del desarrollo de la formación en educación continua [Gráfica 46], el 49% de los encuestados señala que no experimentó ninguna mejora en su salario tras realizarla, mientras que el 27% reporta una mejora menor al 10% y solo el 9% una mejora superior al 25%. Estas cifras resultan llamativas, ya que sugieren que la educación continua puede ser más relevante para mantener el empleo y mejorar la productividad que para lograr un aumento salarial o crecimiento dentro de la empresa.

Los resultados presentados en este e-book son muy interesantes y ofrecen una visión a nivel nacional y

regional, permitiendo analizar los diferentes impactos y necesidades. En el contexto actual, donde el panorama de la educación empresarial está cambiando rápidamente debido a factores como la globalización, la disrupción tecnológica, las nuevas demandas del mercado laboral y las crecientes preocupaciones por la sostenibilidad y la responsabilidad social, es crucial seguir siendo relevantes y preparar a los estudiantes para el éxito en un mundo en constante cambio.

Las empresas y universidades del futuro se adaptarán a las nuevas tendencias del mercado laboral y a las necesidades de la sociedad, dado que el panorama de la educación empresarial está cambiando rápidamente. Este cambio es impulsado por factores como la globalización, la disrupción tecnológica, y las crecientes preocupaciones por la sostenibilidad y la responsabilidad social. En particular, en América Latina, la Administración de Empresas ha experimentado una demanda creciente en los últimos años, debido a factores como el crecimiento económico, la creación de nuevas empresas y el aumento de la inversión extranjera, lo que ofrece buenas perspectivas de empleo para los graduados en esta carrera.



BIBLIOGRAFÍA

- Chevrier, J., & Charbonneau, B. (2000). Le savoir-apprendre expérientiel dans le contexte du modèle de David Kolb. *Revue des sciences de l'éducation*, 26(2), 287–324.
- Coleman, N. (2022, mayo 9). The State of Continuing Education. Harvard Division of Continuing Education. <https://dce.harvard.edu/2022/05/09/the-state-of-continuing-education/>
- Congreso de la República de Colombia. [1992]. Ley 30 de 1992. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=253>
- Jesús, A. R. R. G., & Mogollón, F. S. (2022). Educación continua como factor decisivo de la empleabilidad de una carrera universitaria rumbo a la acreditación. *Apuntes Universitarios: Revista de Investigación*, 12(4). <https://search.ebscohost.com/login>.
- Díaz Matajira, L., Rincón Báez, W., Arias Velandia, N., Rodríguez López, E., & Becerra Plaza, G. (2020). Los egresados en administración: Brechas salariales y desarrollo profesional.
- Guerrero, I. M., & Pantoja, A. B. (2014). La educación continua como respuesta al entorno social en Colombia. *Retos y Claves de la educación Continua*, 44.
- Hurtado Bolívar, L. (1984). Programas de alfabetización, post-alfabetización y educación continuada en la perspectiva de la educación permanente en Colombia. *estudios del iue sobre la post-alfabetización y a educación continuada*, 6. <https://policycommons.net/artifacts/10709949/programas-de-alfabetizacion-post-alfabetizacion-y-educacion-continuada-en-la-perspectiva-de-la-educacion-permanente-en-colombia/11617827/>
- Knowles, M. S., Holton III, E. F., & Swanson, R. A. (2014). *The adult learner: The definitive classic in adult education and human resource development*. Routledge. <https://api.taylorfrancis.com/content/books/mono/download?identifierName=doi&identifierValue=10.4324/9781315816951&type=googlepdf>
- Leibowicz, J. (2000). Ante el imperativo del aprendizaje permanente, estrategias de formación continua [Vol. 9]. Oficina Internacional del Trabajo/CINTERFOR. https://www.cinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/papel9.pdf
- Leinbach, P. E. (1980). Continuing Education: Continuing Education at Harvard. *College & Research Libraries News*, 41(10), 307–307.
- McAuley, A., Stewart, B., Siemens, G., & Cormier, D. (2010). The MOOC model for digital practice. https://www.academia.edu/download/43171365/MOOC_Final.pdf
- Moreno Gómez, A. D., Quintero Osorio, D. R., & Rojas Rodríguez, H. A. (2022). El impacto de la transformación digital en la educación continua en las Instituciones de Educación Superior (IES) en Colombia en tiempos de emergencia sanitaria. [Master's Thesis, Maestría en Gerencia de Sistemas de Información y Proyectos Tecnológicos Virtual]. <https://repository.universidadean.edu.co/handle/10882/11537>
- Recio Buritica, A. (1986). La investigación en educación en Colombia. *Revista de la Universidad de La Salle*, 6(13), 93–113.
- Rincón-Báez, W. U., Becerra Plaza, G. E., & Ballesteros Vargas, C. P. (2023). Caracterización de la tercera misión en Colombia. En J. B. Maillard & C. Terrasse (Eds.), *Buenas prácticas en la planificación estratégica de la tercera misión, experiencias del proyecto IMPALA*. CIB Fondo Editorial. <https://bibliotecadigital.udea.edu.co/handle/10495/34398>
- Rincón-Báez, W. U., & Hurtado, A. J. S. (2015). Perspectiva socioeconómica de los vendedores informales de Chapinero. *Cooperativismo & Desarrollo*, 23(107), 194–234.
- Rodríguez Amaya, G. C. (2016). Comunicación organizacional en una entidad sin ánimo de lucro: El caso de La Red de Educación Continua de Latinoamérica y Europa [RECLA] [B.S. thesis, Universidad de La Sabana]. <https://intellectum.unisabana.edu.co/handle/10818/23275>
- Sardinha Peixoto, L., Cuzatis Gonçalves, L., Dutra Da Costa, T., Tavares, C. M. de M., Dantas Cavalcanti, A. C., & Antunes Cortez, E. (2013). Educación permanente, continuada y de servicio: Desvelando sus conceptos. *Enfermería Global*, 12(29), 307–322.
- Siemens, G. (2004). Conectivismo: Una teoría de aprendizaje para la era digital. <http://skat.ihmc.us/rid=1J134XMRS-IZNYMT4-13CN/George%20Siemens%20-%20Conectivismouna%20teor%C3%ADa%20de%20aprendizaje%20para%20la%20era%20digital.pdf>

RADAR



CONSEJO PROFESIONAL
DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
JUNTOS LOGRAMOS MÁS

En alianza con |



ASCOLFA
Asociación Colombiana de
Facultades de Administración