

	UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA			
	Documento	Código	Fecha	Revisión
	FORMATO HOJA DE RESUMEN PARA TRABAJO DE GRADO	F-AC-DBL-007	10-04-2012	A
Dependencia	Aprobado		Pág.	
DIVISIÓN DE BIBLIOTECA	SUBDIRECTOR ACADÉMICO		1(92)	

RESUMEN – TRABAJO DE GRADO

AUTORES	YEIME PAHOLA CONTRERAS CUVIDES YESSICA DIAZ PALOMINO
FACULTAD	FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS
PLAN DE ESTUDIOS	PLAN DE ESTUDIOS ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
DIRECTOR	JESÚS ALBERTO ÁLVAREZ ARÉVALO
TÍTULO DE LA TESIS	CARACTERIZACIÓN DEL PERFIL OCUPACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA FORMACIÓN DISCIPLINARIA DE LOS EGRESADOS DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA.

RESUMEN

(70 PALABRAS APROXIMADAMENTE)

EN LA PRESENTE INVESTIGACIÓN SE CARACTERIZO EL PERFIL OCUPACIONAL PARA ESTABLECER SU RELACIÓN CON LA FORMACIÓN DISCIPLINARIA DE LOS EGRESADOS DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UFPSO, PARA LO CUAL SE TUVO EN CUENTA UN DIAGNÓSTICO SITUACIONAL PARA DETERMINAR CUÁNTOS EGRESADOS DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA TRABAJAN Y CARACTERIZAR SU PERFIL OCUPACIONAL, SE ESTABLECIÓ EL NIVEL DE INCIDENCIA DE LA FORMACIÓN DISCIPLINARIA EN EL DESEMPEÑO.

CARACTERÍSTICAS

PÁGINAS: 92	PLANOS:	ILUSTRACIONES: 26	CD-ROM: 1
-------------	---------	-------------------	-----------



VÍA ACOLSURE, SEDE EL ALGODONAL. OCAÑA N. DE S.
Línea Gratuita Nacional 018000 121022 / PBX: 097-5690088
www.ufpso.edu.co



**CARACTERIZACIÓN DEL PERFIL OCUPACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA
FORMACIÓN DISCIPLINARIA DE LOS EGRESADOS DE ADMINISTRACIÓN
DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER
OCAÑA**

**YEIME PAHOLA CONTRERAS CUVIDES
YESSICA DIAZ PALOMINO**

**UNIVERSIDAD FRANCISCO PAULA SANTANDER
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONOMICAS
PLAN DE ESTUDIOS ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
OCAÑA
2014**

**CARACTERIZACIÓN DEL PERFIL OCUPACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA
FORMACIÓN DISCIPLINARIA DE LOS EGRESADOS DE ADMINISTRACIÓN
DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER
OCAÑA**

**YEIME PAHOLA CONTRERAS CUVIDES
YESSICA DIAZ PALOMINO**

**Trabajo de grado presentado como requisito para optar el título de Administrador de
Empresas**

**Director
JESÚS ALBERTO ÁLVAREZ ARÉVALO
Administrador de empresas**

**UNIVERSIDAD FRANCISCO PAULA SANTANDER
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONOMICAS
PLAN DE ESTUDIOS ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
OCAÑA
2014**

ADVERTENCIA

La universidad Francisco de Paula Santander no es responsable de los conceptos emitidos en este trabajo de grado.

Acuerdo 025 de octubre de 1970, Artículo 159.

AGRADECIMIENTOS

Las autoras expresan sus agradecimientos al Administrador de Empresas, JESÚS ALBERTO ÁLVAREZ ARÉVALO, director del trabajo de grado por su respaldo, colaboración y asesoría.

A las personas que de una u otra manera colaboraron con la realización de este trabajo de grado.

CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	15
1 CARACTERIZACIÓN DEL PERFIL OCUPACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA FORMACIÓN DISCIPLINARIA DE LOS EGRESADOS DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA.	16
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	16
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	16
1.3 OBJETIVOS	16
1.3.1 General	16
1.3.2 Específicos.	17
1.4 JUSTIFICACIÓN	17
1.5 DELIMITACIONES	18
1.5.1 Delimitación conceptual.	18
1.5.2 Delimitación operativa	18
1.5.3 Delimitación temporal	18
1.5.4 Delimitación geográfica	18
2 MARCO REFERENCIAL	19
2.1 MARCO HISTÓRICO	19
2.1.1 Antecedentes históricos relacionados con la caracterización del desempeño laboral de los egresados de programas de pregrado a nivel internacional.	19
2.1.2 Antecedentes históricos relacionados con la caracterización del desempeño laboral de los egresados de programas de pregrado a nivel nacional.	24
2.1.3 Antecedentes históricos relacionados con la caracterización del desempeño laboral de los egresados de programas de pregrado a nivel local.	27
2.2 MARCO TEÓRICO	28
2.3 MARCO CONCEPTUAL	32
2.3.1 Institución de educación superior (IES).	32
2.3.2 Formación profesional.	32
2.3.3 Perfil ocupacional.	32
2.3.4 Egresado	32
2.3.5 Calidad.	32
2.3.6 Estudio de seguimiento de egresados (ESE)	33
2.3.7 Administración.	33
2.3.8 Acreditación.	33
2.3.9 Evaluación Académica	33
2.3.10 Autoevaluación	33
2.3.11 Consejo Nacional de Educación Superior	34
2.3.12 Sistema Nacional de Acreditación	34
2.4 MARCO LEGAL	34

2.4.1 La Constitución Política De Colombia 1991	34
2.4.2 La ley 30 de 1992. Por el cual se organiza el servicio público de la Educación Superior.	35
2.4.3 Consejo Nacional De Acreditación (CNA)	35
2.4.4 La ley 115 de 1994. Por la cual se expide la Ley General de Educación.	36
2.4.5 Ley 1429 de 2010. Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo.	36
2.4.6 Decreto 2566 de Septiembre 10 de 2003. “Por el cual se establecen las condiciones mínimas de calidad y demás requisitos para el ofrecimiento y desarrollo de programas académicos de Educación Superior	37
2.4.7 Decreto 1295 de abril 20 de 2010 Por el cual se reglamenta el registro calificado de que trata la Ley 1188 de 2008	38
2.4.8 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.	38
3 DISEÑO METODOLÓGICO	42
3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN	42
3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA	42
3.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN	43
3.5 PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	43
4 PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	44
4.1 ENCUESTA DIRIGIDA A LOS EGRESADOS DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA.	44
4.2 DIAGNÓSTICO SITUACIONAL PARA DETERMINAR CUÁNTOS EGRESADOS DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA TRABAJAN Y CARACTERIZAR SU PERFIL OCUPACIONAL.	73
4.3 NIVEL DE INCIDENCIA DE LA FORMACIÓN DISCIPLINARIA EN EL DESEMPEÑO OCUPACIONAL DE LOS EGRESADOS DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA.	77
4.4 ESTRATEGIA DE CAPACITACIÓN QUE PERMITA SUPERAR LAS DEFICIENCIAS EVIDENCIADAS EN LA FORMACIÓN DISCIPLINARIA DE LOS EGRESADOS EN RELACIÓN CON SU DESEMPEÑO OCUPACIONAL.	79
4.4.1 Estrategia de capacitación	80
5 CONCLUSIONES	84
6 RECOMENDACIONES	85
BIBLIOGRAFÍA	86

REFERENCIAS ELECTRÓNICAS

88

ANEXO

89

LISTA DE CUADROS

	Pág.
Cuadro 1. Egresados del programa de administración de empresas por género.	44
Cuadro 2. Edad al Momento de Egresar	45
Cuadro 3. Jornada de la que egresó.	46
Cuadro 4. Realización de Práctica Empresarial.	47
Cuadro 5. Continuación del trabajo donde realizó su práctica empresarial.	48
Cuadro 6. Tiempo que tardó en encontrar empleo desde su Titulación.	49
Cuadro 7. Situación actual.	50
Cuadro 8. Estudios realizados	51
Cuadro 9. Independencia de su estado laboral.	52
Cuadro 10. Carácter de la empresa donde labora.	53
Cuadro 11. Sector al cual pertenece la empresa.	54
Cuadro 12. Tamaño de la empresa en la cual se encuentra vinculado.	55
Cuadro 13. Nivel jerárquico que ocupa dentro de la empresa.	56
Cuadro 14. Cargo que está desempeñando tiene relación directa con su profesión.	57
Cuadro 15. Reconocimiento o distinción por su labor profesional.	58
Cuadro 16. Ingreso promedio mensual	59
Cuadro 17. Tiempo en el cargo.	60
Cuadro 18. Tipo de contratación.	61
Cuadro 19. Cursos de capacitación y/o actualización.	62
Cuadro 20. Ascensos dentro de la empresa en que se encuentra.	63
Cuadro 21. Áreas en las que el programa académico presento deficiencias y no le proporciono las herramientas necesarias para su desarrollo profesional.	64
Cuadro 22. Áreas en las que le gustaría tomar cursos, diplomados o especializaciones como parte de su educación continúa.	66
Cuadro 23. Conocimiento sobre la oferta académica para postgrados y especializaciones de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña	68
Cuadro 24. Recomendación para estrechar las relaciones entre la Facultad y los Egresados.	69
Cuadro 25. Calificación de la formación profesional que recibió en la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña.	70
Cuadro 26. Comentarios y sugerencias que permiten el mejoramiento del Programa.	71
Cuadro 27. Resumen de la tabulación.	75

LISTA DE GRÁFICAS

	Pág.
Grafica 1. Egresados del programa de administración de empresas por género.	44
Grafica 2. Edad al Momento de Egresar	45
Grafica 3. Jornada de la que egresó.	46
Grafica 4. Realización de Práctica Empresarial.	47
Grafica 5. Continuación del trabajo donde realizó su práctica empresarial.	48
Grafica 6. Tiempo que tardó en encontrar empleo desde su Titulación.	49
Grafica 7. Situación actual.	50
Grafica 8. Estudios realizados	51
Grafica 9. Independencia de su estado laboral.	52
Grafica 10. Carácter de la empresa donde labora.	53
Grafica 11. Sector al cual pertenece la empresa.	54
Grafica 12. Tamaño de la empresa en la cual se encuentra vinculado.	55
Grafica 13. Nivel jerárquico que ocupa dentro de la empresa.	56
Grafica 14. Cargo que está desempeñando tiene relación directa con su profesión.	57 58
Grafica 15. Reconocimiento o distinción por su labor profesional.	59
Grafica 16. Ingreso promedio mensual	60
Grafica 17. Tiempo en el cargo.	61
Grafica 18. Tipo de contratación.	62
Grafica 19. Cursos de capacitación y/o actualización.	63
Grafica 20. Ascensos dentro de la empresa en que se encuentra.	64
Grafica 21. Áreas en las que el programa académico presento deficiencias y no le proporciono las herramientas necesarias para su desarrollo profesional.	65
Grafica 22. Áreas en las que le gustaría tomar cursos, diplomados o especializaciones como parte de su educación continua.	67
Grafica 23. Conocimiento sobre la oferta académica para postgrados y especializaciones de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña	68
Grafica 24. Recomendación para estrechar las relaciones entre la Facultad y los Egresados.	69
Grafica 25. Calificación de la formación profesional que recibió en la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña.	70
Grafica 26. Comentarios y sugerencias que permiten el mejoramiento del Programa.	72

LISTA DE ANEXOS

	Pág.
Anexo A. Encuesta dirigida a los egresados de administración de empresa de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña	90

RESUMEN

En los últimos años, los negocios han transformado al mundo; son el motor que ha moldeado a la sociedad y el catalizador del crecimiento económico. La dirección y administración eficiente de los negocios ha permitido la creación de nuevos empleos y la generación de riqueza. Por otro lado, el entorno empresarial es cada vez más complejo y competitivo y demanda profesional que cuenten con la preparación y habilidades necesarias para enfrentar los nuevos retos del mundo empresarial.

El alumno egresado de Administración tendrá el potencial para convertirse en un profesional exitoso y contribuir al crecimiento y desarrollo del sector empresarial así como a la creación de nuevas empresas.

El programa de Administración de Empresas de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña desconoce el perfil ocupacional de los egresados en el programa y su relación con la formación recibida a lo largo de toda la carrera. Esta situación es reflejo de los escasos mecanismos de seguimiento a los egresados, obteniendo como resultado la ausencia de actividades pedagógicas, mecanismos de información y programas que generen credibilidad en el vínculo con la Universidad, que afectan directamente la imagen del Programa.

Esta situación hace necesaria la caracterización del perfil ocupacional en relación con la formación disciplinar del egresado para conocer las deficiencias de la formación recibida y su situación actual en el desempeño laboral; lo cual brindará información de suma importancia al Programa obtener un mejor panorama del egresado en el ámbito empresarial y social, determinando así si los objetivos propuestos por el Programa se reflejan en el desempeño de sus egresados.

INTRODUCCIÓN

La Educación Superior siempre ha sido una prioridad para el Estado, razón por la cual ha generado estrategias para facilitar el acceso de la población que egresa cada año de la educación secundaria a las diferentes instituciones de educación superior. Estas políticas han permitido que la población estudiantil universitaria haya aumentado en los últimos años, sin embargo, estudios disponibles en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES) muestran que el número de estudiantes que culminan los estudios superiores es significativamente bajo.

En la presente investigación se caracterizó el perfil ocupacional para establecer su relación con la formación disciplinaria de los egresados de Administración de Empresas de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña.

Para lo cual se tuvo en cuenta un diagnóstico situacional para determinar cuántos egresados de Administración de Empresas de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña trabajan y caracterizar su perfil ocupacional, se estableció el nivel de incidencia de la formación disciplinaria en el desempeño ocupacional de los egresados de Administración de Empresas de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña y por último se diseñó una estrategia de capacitación que permita superar las deficiencias evidenciadas en la formación disciplinaria de los egresados en relación con su desempeño ocupacional.

El siguiente trabajo contiene un marco referencial que a la vez se desglosa en marco histórico internacional y nacional, un marco conceptual, marco teórico y marco legal, de la misma forma se puede encontrar el diseño metodológico, el cual se basó la investigación descriptiva; utilizando instrumentos como la encuesta, aplicada a los estudiantes egresados de administración de empresas de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña.

Por último se desarrollaron los objetivos propuestos proponiendo estrategias para corregir dichas situaciones, dando como resultado unas conclusiones y recomendaciones.

1. CARACTERIZACIÓN DEL PERFIL OCUPACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA FORMACIÓN DISCIPLINAR DE LOS EGRESADOS DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El programa de Administración de Empresas de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña desconoce el perfil ocupacional de los egresados en el programa y su relación con la formación recibida a lo largo de toda la carrera. Esta situación es reflejo de los escasos mecanismos de seguimiento a los egresados, obteniendo como resultado la ausencia de actividades pedagógicas, mecanismos de información y programas que generen credibilidad en el vínculo con la Universidad, que afectan directamente la imagen del Programa.

La escases de información actualizada no permite ejecutar una retroalimentación al programa de manera eficiente en la cual se establezcan procesos de mejoramiento continuo, actividad que requiere del compromiso total de la Universidad y desempeño laboral de los egresados, una gran visión del futuro y un acertado juicio plantean más que todo actividades de acercamiento y divulgación de información de interés para el egresado.

Las circunstancias anteriores pueden llevar al Programa de Administración de Empresas a carecer de una completa retroalimentación que dificultaría los procesos de calidad y de formación de profesionales competentes que sean reconocidos en el mercado laboral, ya que éste cada día genera nuevas competencias que trae consigo nuevos retos. De continuar con la mala relación que existe con el egresado, la Universidad perderá la sensibilidad del mercado laboral ya que es el egresado quien se enfrenta a la oferta laboral y real del país, el egresado es quien brinda valiosa información que permitirá a la universidad generar estrategias creativas y exitosas para enfrentar y asumir una postura responsable a dichos cambios laborales.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Permite la caracterización del perfil ocupacional de los egresados del programa de Administración de empresas de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña, establecer la relación de éste con la formación disciplinar de los mismos?

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 General. Caracterizar el perfil ocupacional para establecer su relación con la formación disciplinar de los egresados de Administración de Empresas de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña.

1.3.2 Específicos. Elaborar un diagnóstico situacional para determinar cuántos egresados de Administración de Empresas de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña trabajan y caracterizar su perfil ocupacional.

Establecer el nivel de incidencia de la formación disciplinaria en el desempeño ocupacional de los egresados de Administración de Empresas de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña.

Diseñar una estrategia de capacitación que permita superar las deficiencias evidenciadas en la formación disciplinaria de los egresados en relación con su desempeño ocupacional.

1.4 JUSTIFICACIÓN

La investigación a los egresados del Programa de Administración de Empresas, busca por medio de una caracterización dar solución a la falta de información que existe en el Programa, acerca de sus egresados, encontrar y verificar un perfil ocupacional e identificar su situación actual como profesionales y egresados de la Universidad de Francisco de Paula Santander seccional Ocaña en el mundo laboral.

Esta situación hace necesaria la caracterización del perfil ocupacional en relación con la formación disciplinaria del egresado para conocer las deficiencias de la formación recibida y su situación actual en el desempeño laboral; lo cual brindará información de suma importancia al Programa obtener un mejor panorama del egresado en el ámbito empresarial y social, determinando así si los objetivos propuestos por el Programa se reflejan en el desempeño de sus egresados.

En busca de unos excelentes resultados que permitan responder al vacío que existe acerca de los egresados del programa de Administración de Empresas, se acudirá a un método de investigación de mercado a través de encuestas sirven para recopilar datos sobre la situación laboral de los egresados; realizadas personalmente y virtual por medio de correo electrónico; en busca de identificar las características del perfil ocupacional y la relación con el perfil profesional de los egresados del Programa.

Los resultados de esta investigación brindarán mejoras en los procesos de efectividad institucional a través de la recopilación y análisis de información sobre el desempeño profesional y personal de los egresados, de igual manera este trabajo responde al vacío existente que tiene el Programa acerca de información pertinente del perfil ocupacional de los egresados ya que éste trabajo no se había realizado por parte de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña.

Otro aspecto que justifica la investigación de conocer el perfil ocupacional y su relación con la formación disciplinaria de los egresados son los beneficios que se obtienen en cuanto a la adquisición de conocimientos sobre los requerimientos del mercado laboral, la retroalimentación de los planes de estudio y su impacto para la mejora de la carrera, es decir, incremento de la calidad educativa.

Sin embargo es muy importante conocer los resultados de esta investigación para que conbase en esto se puedan diseñar y elaborar estrategias que permitan que los egresados apliquen sus conocimientos y demuestren su competencia en el ámbito social.

1.5 DELIMITACIONES

1.5.1 Delimitación conceptual. Con el presente proyecto se abordarán temas como: Institución de educación superior, formación profesional, perfil ocupacional, egresado, estudio de seguimiento de egresado, autoevaluación, pares académicos, calidad, evaluación académica, sistema nacional de acreditación, consejo nacional de educación superior, acreditación.

1.5.2 Delimitación operativa: el proyecto de grado que se desarrollara contará con la participación de los egresados del programa académico Administración de Empresas de los periodos 2008 hasta 2013, se realizaran encuestas de manera personal, y por redes sociales.

1.5.3 Delimitación temporal. El proyecto se ejecutara en un periodo de 10 semanas donde se llevara a cabo el cronograma de actividades propuesto para el proyecto.

1.5.4 Delimitación geográfica. El proyecto de grado se llevara a cabo en Ocaña, Norte de Santander.

2. MARCO REFERENCIAL

2.1 MARCO HISTÓRICO

2.1.1 Antecedentes históricos relacionados con la caracterización del desempeño laboral de los egresados de programas de pregrado a nivel internacional. Las primeras instituciones educativas preocupadas por evaluar la relación mundo escolar-mundo del trabajo a través de los estudios de seguimiento de egresados (ESE), estuvieron ubicadas en los Estados Unidos y en algunos países de Europa; dichos estudios se caracterizaron por un predominio en las tendencias operativas y sus fines informativos persiguieron influir en la toma de decisiones. Tomando como referentes el trabajo efectuado en esos países, en México, a partir de la década de los setenta instituciones ubicadas en el centro del país como la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), la Universidad Autónoma Metropolitana–Azcapotzalco (UAM), el Instituto Politécnico Nacional (IPN) y la Escuela Nacional de Estudios Profesionales–Zaragoza (ENEP), y unas cuantas ubicadas en provincia como la Universidad Veracruzana (UV) y la Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL), dan inicio a este tipo de evaluaciones en las Instituciones de Educación Superior (Barrón, et al, 2003). A partir de la década de los noventa como producto de las nuevas políticas evaluatorias en el ámbito educativo, se han impulsado de gran manera los ESE, misma que en muchas ocasiones incluso han estado ligadas al financiamiento que reciben las IES.¹

Según las literaturas existentes en los ESE llevadas a cabo entre 1960 y 1970 se identifican dos tendencias: 1) antecedentes teóricos, referidos a estudios que utilizaron los enfoques neoclásicos y funcionalistas y, 2) antecedentes sociales, que incluyeron enfoques teóricos alternativos. Para 1998, se señalaron cuatro momentos históricos de los trabajos de ESE llevados a cabo en México: la década de 1960, en la que los estudios se sustentaron en las teorías neoclásicas y funcionalistas; la primera mitad de década de 1970, en la cual surgieron nuevas metodologías para explicar de manera más satisfactoria las relaciones existentes entre la escolaridad de los individuos y su ocupación e ingresos; la segunda mitad de 1970, en la cual se acabaron de terminar y consolidar las teorías alternativas, mientras que al inicio de los años ochenta se percibían dos tendencias: la identificación de estrategias de desarrollo y de tipo educativas a fin de conformar una opción válida de desarrollo no capitalista y, otra en la cual se identifican requerimientos educativos compatibles con el modelo dominante.²

De acuerdo al último análisis del Estado de Conocimientos sobre Estudios de Egresados efectuados en México durante el periodo 1992-2002, llevado a cabo por miembros del Consejo Mexicano de Investigación Educativa (Barrón et al, 2003), los trabajos referidos a esta temática se ubican en tres sub-campos temáticos bien definidos: 1) evaluación

¹ BORRERO Cabal, Alfonso (1994). Títulos y profesiones universitarias, profesión, trabajo y empleo, México.DF

² CAMACHO SANDOVAL, Salvador (1996). La educación para el trabajo en debate, núm. 49, Aguascalientes: Gobierno del estado de Aguascalientes.

curricular, que describen la inserción y desempeño de los egresados a fin de evaluar y retroalimentar los programas educativos en cuestión, 2) pertinencia de la formación académica recibida, que buscan medir la correspondencia de la formación que se proporcionó al graduado con las exigencias de sus ejercicio profesional y, 3) inserción laboral, para identificar la incorporación y destino laboral así como conocer si los mecanismos de inserción en el mercado de trabajo son tradicionales o novedosos.

En lo que ha transcurrido de este siglo XXI, la sociedad y los mercados de trabajo se han vuelto más exigentes y resulta obvio que la relación universidad–sociedad se ha convertido en un elemento importante a incluirse en la planeación y, al mismo tiempo en una estrategia de evaluación de la educación superior con dos ámbitos de interés: a nivel interno, focalizada en analizar el proceso de enseñanza-aprendizaje, los contenidos educacionales, las actividades, los objetivos, y; a nivel externo, recogiendo información a través de dos fuentes principales, el Estudio de Seguimiento de Egresados y el Análisis Situacional del Trabajo (AST).³

Se reconoce que como producto de las políticas específicas para la evaluación de la educación superior en México, es en años recientes en donde se ha incrementado el interés por este tipo de estudios y evaluaciones, pues a través de los productos de una institución educativa, se pueden obtener elementos para analizar cómo contribuye la educación superior al desarrollo del país.⁴

Los estudios sobre egresados en México surgieron en la década de los setenta por diversas IES y con objetivos distintos, pero es a partir de los años noventa cuando forman parte de los procesos de evaluación. Estos primeros estudios, desarrollados por iniciativas independientes de instituciones determinadas, se centraron heterogéneamente en dos aspectos:

- 1) Obtención de información acerca de la inserción de los egresados en el mercado de trabajo, y
- 2) la indagación de la opinión de los egresados en cuanto a la formación recibida

Es decir, intentaron evaluar el impacto de la educación sólo a través de la ubicación en el empleo, aunque, algunos estudios recientes, han enfatizado la conexión entre la formación y algunos aspectos del desempeño profesional. Estas investigaciones representan, a través del paso del tiempo, ejercicios aislados, parciales y poco sistematizados. Algunas IES que iniciaron desde años previos son la Universidad Autónoma Metropolitana, Dentro de las experiencias previas en estudios de egresados, la Universidad Autónoma Metropolitana realizó en marzo de 1979 un estudio con los 539 egresados; a mediados de 1988 con

³CORTÉS HERNÁNDEZ, Sergio (2001). El mercado de trabajo del egresado de educación. Tecnología agropecuaria: caso específico el CBT A núm. 106 de Tequila, Jalisco, tesis, México, DF.

⁴IBARROLA, María y E. Bernal (1997) “Perspectivas de la educación técnica y la formación profesional en México”, en Boletín de la educación tecnológica OREALC/UNESCO, núm. 141, octubre-diciembre, México: OREALC/UNESCO.

aproximadamente 3,000 ex alumnos. Se hizo otro estudio en los meses de septiembre de 1994 a Febrero de 1995, con una muestra de 2,862 egresados. Asimismo, algunos profesores de la Universidad llevaron a cabo varios estudios de egresados de Licenciatura y posgrado entre 1989 y 1992. El estudio de egresados más reciente fue efectuado entre mayo y julio de 1997, donde se aplicó la encuesta a 1,120 individuos seleccionados aleatoriamente por carrera; vale la pena resaltar que en esta ocasión, se le dio mayor énfasis al seguimiento de egresados. (Ponencia presentada por Joaquín Flores Méndez, bajo el título de “Sistema Integral de información de Egresados de la Universidad Autónoma Metropolitana”, en el “Encuentro sobre las experiencias recientes de estudios de egresados de las IES”, celebrado los días 19 y 20 de junio de 2003 en la ciudad de Tlaxcala).⁵

“ESTUDIO DE SEGUIMIENTO DE EGRESADOS GENERACIONES 1997 Y 2002”. El presente estudio es resultado del proyecto denominado Sistema de información de estudiantes, Egresados y Empleadores (SIEEE), Plan conjunto de Unidades Académicas y de Rectoría general de la Universidad Autónoma Metropolitana, el cual busca recabar información sobre tres componentes estratégicos para la toma de decisiones dentro de la institución: estudiantes, egresados y empleadores.

El proyecto sustenta como línea principal, bajo un enfoque sistemático e integral, brindar herramientas a la institución para:

Creación de desarrollo, e implementación de políticas educativas;
La adecuación y/o modificación de planes y programas de estudio; y
El fortalecimiento de la calidad en la formación académica.

En cuanto el objetivo general de la Universidad es “Desarrollar un sistema integral de información, oportuna y consistente, para asegurar y mejorar la calidad de los procesos de los programas de licenciatura y de posgrado que ofrece la UAM.

El grupo institucional de trabajo adecuó los siguientes aspectos del cuestionario Extensión y pertinencia.⁶

Utilidad y profundidad de cada pregunta:

Estructura y formato, atendiendo las dimensiones metodológicas y el énfasis en las secciones del cuestionario.

De esta manera cuenta con 90 reactivos en 16 apartados temáticos, que integran información que va desde los datos generales al grado de satisfacción con la institución, organizando la información de acuerdo con las siguientes dimensiones de observación:

Origen socioeconómico de los egresados
Rasgos generales de los egresados
Trayectoria educativa de los egresados

⁵GONZÁLEZ PÉREZ, Cándido (1996). Formación universitaria y empleo industrial en Jalisco, Jalisco: UdeG

⁶GUZMÁN GÓMEZ, Carlota (1999). Entre el deseo y la oportunidad: estudiantes de la UNAM frente al mercado de trabajo, Morelos: CRIM-UNAM.

Incorporación al mercado laboral
Tasas de ocupación y desempleo abierto
Ubicación en el mercado de trabajo
Satisfacción con la institución, la carrera y el empleo
Desempeño profesional
Opiniones acerca de la formación recibida y
Valoración de la institución

Una vez de determinar una muestra aleatoria simple, el proceso consto de dos etapas, la primera fue la validación de la base de datos y la segunda correspondió al envío del instrumento a la población de interés. La validación fue lograda en un 95% de la muestra para las tres Unidades Académicas.

De esta forma el 18 de agosto del 2004 se enviaron los cuestionarios a 6 mil 224 egresados de la Universidad Autónoma Metropolitana.

El envío se realizo a través de dos mecanismos:

Cuestionarios personalizados enviados mediante paquetería. Se elaboraron cartas personalizadas firmadas por el rector general, sobres membretados, separadores-instructivos, etiquetas y un pin como obsequio. Al paquete se le agrego un sobre con porte pagado por la Universidad, que permitió al egresado depositar el cuestionario en cualquier buzón postal, sin que represente recargo económico alguno.⁷

Llenando a través de internet. Fueron generados números de control (contraseña) para garantizar que la información proporcionada por los egresados fuera estrictamente personal y evitar que pudiera ser modificada por terceros, asegurando así la confidencialidad en el manejo de la información.

La conclusión del estudio se llevo a cabo, apoyándose en la localización de los egresados faltantes, con la contratación de una empresa, la cual colaboro para captar una mayor cantidad de información de los egresados y, con ello, lograr la confiabilidad estadística por licenciatura dentro del estudio.

Universidad Autónoma de Nuevo León. Desde 1981, el Departamento de Planeación Universitaria de esta institución dio inicio al estudio “Seguimiento de egresados al titularse”. El proceso empleado para la recopilación de la información consiste en entrevistar a los egresados que terminaron la licenciatura y que acuden a tramitar su título. Su objetivo es conocerlas características socio económicas de los egresados, la situación laboral, las actividades desempeñadas, el nivel de coincidencia entre el trabajo y la carrera estudiada, los salarios. Recientemente, esta universidad ha efectuado el “Seguimiento de egresados de las diferentes licenciaturas de la Universidad Autónoma de Nuevo León, generaciones 1994 y 1999”, en los años 1999 y 2002, respectivamente (Ponencia presentada por Blanca A. Huerta Treviño y Rosa María Cárdenas González, intitulada “Experiencias recientes de estudios de egresados en las IES”, en el “Encuentro sobre las

⁷LLADÓ LÁRRAGA, Dora María (2000). Educación superior y movilidad social en Tamaulipas, Tamaulipas: UAT.

experiencias recientes de estudios de egresados de las IES”, celebrado los días 19 y 20 de junio de 2003 en la ciudad de Tlaxcala”)⁸

Universidad Iberoamericana: En 1993, Carlos Muñoz Izquierdo realiza el estudio que concluyó con la publicación de “Formación universitaria, ejercicio profesional y compromiso social: resultados de un seguimiento de egresados de la Universidad Iberoamericana”. Así también, en 1996 realizó un estudio de seguimiento de egresados con una metodología común que comprendió a instituciones públicas y privadas entre, ellas la UIA. La importancia de esta investigación reside, entre otros aspectos, en que es la primera que abarca a varias instituciones con un mismo método de análisis que puede ser replicable. Para mayor información, léase: Carlos Muñoz Izquierdo, Diferenciación institucional de la educación superior y mercados de trabajo. Seguimiento de Egresados de diferentes instituciones a partir de las universidades de origen y de las empresas en que trabajan, México, Ed.

Programa institucional de seguimiento a egresados Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. Vamos a mostrar de manera general las referencias históricas de los Estudios de Egresados.

En el Proyecto de Excelencia y Superación Académica 1985-1988. Hacia una Reforma de la Universidad (Vera Granados, 1985) se establecieron algunas consideraciones generales sobre los estudios de egresados; lo que permitió que en 1986, el programa seguimiento de egresado se llevara a acabo de manera informal, donde el propio ex-alumno solicitaba a la Escuela o Facultad una reunión de egresados donde él mismo se encargaba de dar difusión para dialogar y detectar sus propias necesidades.

En ese mismo año, la oficina de extensión universitaria perteneciente a la Coordinación de Difusión Cultural realizó el primer encuentro de egresados en la División Académica de Ciencias Económico Administrativas (DACEA) con una asistencia de 300 ex-alumnos. En el año de 1987 se realizaron 3 encuentros en la División Académica de Ciencias de la Salud (DACS) con una asistencia de 600 egresados.

En 1988 se organizó el primer encuentro de egresados en la División Académica de Ciencias Sociales y Humanidades (DACSYH) el cual no se realizó por no cubrir el número de asistentes.

El programa de seguimiento de egresados, se estableció como un proyecto en el Plan de Desarrollo Académico 1988-1992: (Rabelo, 1988) con el objetivo de detectar las necesidades del egresado de nuestra Universidad, considerando el papel que juega su formación profesional, estableciendo mecanismos de control y evaluación que consistían en organizar, dirigir, controlar y evaluar el sistema para el seguimiento de egresado. Asimismo era visto como una alternativa para valorar el desarrollo académico de las

⁸VALENTI G. y Varela G. (1998). “Construcción analítica del estudio de egresados”, enEsquema Básico para Estudio de Egresados. México. ANUIES.

diversas carreras con la finalidad de enriquecer las experiencias y así obtener una retroalimentación en cuanto a la docencia, investigación y difusión, y contribuir al mejoramiento de la calidad académica de la formación profesional.

En ese marco, se realizó en 1989 el segundo encuentro de egresados en la DACEA y DACS, teniendo una asistencia de 250 y 420 egresados respectivamente.

A partir de 1990 el programa pasa a ser parte de la oficina de Servicio Social; y, ya en 1993 se le asigna a la Dirección de Estudios y Servicios Educativos, donde ha logrado su consolidación.

El programa de seguimiento de egresados, se integró como un proyecto al Plan de Desarrollo Académico 1992-1996: Hacia la Universidad del Siglo XXI (Rabelo, 1992) con el objetivo de recopilar, analizar y sistematizar la información concerniente al desempeño profesional de los egresados de las diferentes carreras, así como para evaluar la consistencia y objetividad de los planes y programas de estudio.

El Plan de Desarrollo Institucional 1996-2000: Liderazgo, Calidad Académica y Valores Humanos: ejes transformadores de la sociedad (Priego, 1996) también considera la ejecución de estos estudios con el objetivo de aplicar los resultados en la retroalimentación de los procesos de revisión, actualización y creación de programas académicos. Pese a estos planteamientos, y al no proporcionar las directrices para el seguimiento de nuestros egresados, las Divisiones Académicas –como ya se mencionó anteriormente- realizaron estudios aislados, con metodologías diversas y sin la publicación de resultados.

El Programa de Trabajo 2000-2004, Excelencia Académica, Compromiso Social, no sólo considera el objetivo de actualizar los planes y programas de estudio en la lógica de vincular la formación académica de los estudiantes con los requerimientos de la sociedad, sino que además se establecen las líneas estratégicas de acción y los ejes que guiarán los estudios de seguimiento.

Así, en el 2001 se puso en marcha el Programa Institucional de Seguimiento de Egresados. En este marco, en cada División Académica se creó la Comisión de Seguimiento y, en coordinación con la Dirección de Estudios y Servicios Educativos, DESE, se iniciaron los trabajos preparativos para la realización de los primeros estudios de egresados de la Universidad. Como resultado de ello, se diseñó y se implantó un programa de capacitación dirigido a los responsables de cada División Académica. Dicho programa contó con el apoyo de especialistas en la materia provenientes de instituciones como la ANUIES; la Universidad Nacional Autónoma de México, UNAM; la Universidad de Guadalajara; y especialmente de la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco.⁹

2.1.2 Antecedentes históricos relacionados con la caracterización del desempeño laboral de los egresados de programas de pregrado a nivel nacional. Observatorio

⁹ *Ibíd.* p1

Laboral Para la Educación: Es fundamental conocer qué tan relacionado se encuentra el trabajo que desempeña el graduado con su profesión, si considera que dicho trabajo le permite crecer y desarrollar sus capacidades, el número de meses después de graduarse en que obtuvo su primer empleo, las fortalezas que destaca del programa en el cuál se graduó y los factores que más han influido en el desempeño laboral, entre otros aspectos.

En 2005 se produjeron los primeros resultados de la encuesta a partir de su aplicación por parte de una muestra de 5 mil graduados entre 2001 y primer semestre de 2004. En 2007 la encuesta estuvo disponible en el sitio Web del Observatorio. Un total de 25 mil graduados diligenciaron la encuesta de manera voluntaria. La información sobre esta última base de datos estará disponible en las próximas semanas para que los investigadores puedan descargarla y utilizarla en sus estudios.¹⁰

Cuatro Instituciones de Educación Superior concentran el 25% de los graduados que la diligenciaron. Estas Instituciones son las siguientes: Universidad de los Andes (1.905), Universidad de Caldas (1.851), Fundación Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano (1.539) y Universidad de San Buenaventura (1.038). Algunos de los resultados obtenidos a partir del diligenciamiento de la encuesta fueron los siguientes:

El 79% de los graduados se encontraba trabajando al momento de diligenciar la encuesta. De los que trabajan, el 69% se encuentra vinculado a una empresa privada y el 67% considera que su trabajo se encuentra muy relacionado con su profesión. El 39% de los graduados se encontraba buscando empleo.

Observatorio de la Universidad Colombiana: El observatorio de la universidad Colombiana presenta resultados significativos frente a temas educativos con avances en resultados de estudios realizados con graduados en diferentes áreas y diversas universidades. Este observatorio fue creado únicamente con el interés de ayudar a difundir lo que realmente pasa en nuestra educación superior; nuestro reto es constituirnos, con el apoyo de la comunidad académica, en el observatorio de la universidad en Colombia. El salario de los recién egresados ha disminuido por la crisis financiera.

25% de graduados entre 2001 y 2008 no se encuentran laborando en el sector formal. Entre las IES acreditadas, los recién egresados de EAFIT y Rosario son los que más ganan. Formación técnica y tecnológica sigue reconociéndose con los salarios más bajos.

Las áreas administrativas son las mejor remuneradas, mientras que el sector agrícola es el de peor reconocimiento. Aunque disminuye la diferencia, las mujeres siguen ganando menos que los hombres. Entre 2001 y 2008 IES colombianas entregaron 1'243.271 títulos. Según el Observatorio Laboral para la Educación los graduados de 2008 reciben 161 mil menos que los del año anterior. Mientras en 2007 los recién graduados recibían en promedio \$1.689.000 pesos, en 2008 la cifra fue de \$1.528.000 pesos.

¹⁰ RUIZ DEL CASTILLO, Amparo. (2002). Educación superior y globalización. Educar, ¿paraqué? Colombia. Plaza y Valdés Editores

El Ministerio de Educación y Fedesarrollo presentaron los análisis de los datos de los egresados del 84% de IES entre 2001 y 2008, y el comportamiento de los salarios en el mercado laboral.

Para 2008, el Ingreso Base de Cotización (IBC) registrado por los recién graduados (recibieron título en 2007) fue en promedio de 1'528.679 pesos. Según el estudio, pese a que la educación superior sigue siendo costosa y de restringido acceso para toda la población, los resultados de la última década muestran que cada vez hay mejores opciones para los estratos bajos.

No obstante los salarios del mercado laboral hacen que la inversión en educación superior sea una inversión rentable, y pese al aumento de la cobertura en las universidades públicas y créditos como Icetex, para gran parte de la población ésta sigue siendo muy costosa y con un costo de oportunidad muy alto por el tiempo, dinero y posibilidades laborales que se dejan de aprovechar mientras se estudia.

El interés principal del autor se centra en realizar un primer estudio en el que se recopile y adquiera información para conocer a los integrantes de esta nueva generación de egresados con desempeño empresarial y dar respuestas a las siguientes preguntas.

¿Cuáles son las características de los egresados de la Facultad de Administración de la Universidad de los Andes entre 1995 y 2005 que ya fundaron empresas?, ¿Los contenidos del plan de estudios de la Facultad de Administración desarrollan capacidades, habilidades o competencias útiles para un mejor desempeño como empresario? O ¿Acaso estos contenidos motivaron en ellos un deseo de hacer empresa?

De esta forma por medio de la utilización de fuentes primarias (entrevistas de profundidad), se pretende identificar en una muestra de egresados que son empresarios, si los contenidos (temas) de los cursos de Administración, gestión y empresariado que forman el plan de estudios tuvieron o no incidencia en su espíritu y capacidad de emprendimiento o en la creación de su empresa.

Cabe aclarar que este proyecto de investigación tiene dos dimensiones: La primera relaciona con el espíritu empresarial de los egresados donde se abordan tangencialmente en el perfil del egresado; y la segunda relaciona con el análisis de la relación del tipo de formación que ofrece la facultad y dicho espíritu. Para nuestro caso trabajaremos la primera, pues somos conscientes de que la segunda requiere un mayor grado de sofisticación.¹¹

De acuerdo con lo anterior relacionándola con la Universidad Metropolitana cabe recalcar que los trabajos son algo similares en cuanto su procedimiento. Ambas tienen un objetivo similar.

¹¹UNIVERSIDAD DE LOS ANDES. "El egresado de la facultad de administración de la universidad de los andes (1995-2005) con desempeño como empresario" [En línea] (2 marzo de 2010) disponible en <<http://repository.lasalle.edu.co/bitstream/10185/3380/1/T11.10%20F952c.pdf>>

Utilizan instrumentos de investigación como son las entrevistas para tener una mayor profundidad en las repuestas de las preguntas.

2.1.3 Antecedentes históricos relacionados con la caracterización del desempeño laboral de los egresados de programas de pregrado a nivel local. La universidad Francisco de Paula Santander Ocaña a través de la oficina del egresado la cual tiene como compromiso vincular e integrar la participación permanente de los egresados a los procesos institucionales de la UFPS Ocaña, a través del desarrollo de planes, objetivos, políticas y estrategias que permitan canalizar las iniciativas propuestas por los egresados, promover acciones de gestión e intermediación de empleo, y propiciar la ejecución de eventos de culturales, deportivos, sociales y académicos.

Conscientes de la necesidad de mantenerse en contacto con los egresados como fuentes de continua retroalimentación en todos sus procesos, la UFPS, Ocaña viene ejecutando diferentes actividades en pro de un trabajo retroalimentado con los egresados. Con los egresados se viene trabajando diferentes actividades, enmarcadas en las políticas institucionales y de la Oficina del egresado como: postgrados, ofertas laborales, congresos, diplomados, reuniones para intercambiar ideas y propuestas, y reencuentros con los planes de estudio y otras dependencias de la UFPSO.

De acuerdo con las políticas de la UFPS Ocaña, la Oficina del Egresado mide las estadísticas de acogida del egresado en el mundo laboral, desempeño en empresas públicas o privadas. Del mismo modo se lleva una base de datos que recepciona correos y números de teléfono, permitiendo un acercamiento continuo con los egresados.

Lo anterior permite medir los indicadores solicitados no solo por la Universidad, sino también por el Ministerio de Educación Nacional:

Índice de empleo

Indicadores de correspondencia laboral de los egresados

En cuanto al seguimiento a egresados se realizan actividades como reuniones con los egresados de los diferentes programas académicos con el ánimo de conocer la situación laboral y las necesidades que presentan en determinado momento y son invitados para que participen en actividades propias de la Institución.¹²

Por otra parte la oficina del egresado brinda servicios que contribuyen con el acercamiento a la Institución a través de:

La participación de los egresados en los Comités Curriculares, Comité de Bienestar y otros a través de un representante.

Educación continuada (diplomados, seminarios y talleres) buscando brindar alternativas de estudios cortos.

La oficina del Egresado cuenta con una base de datos debidamente actualizada, donde reposan diferentes aspectos de los profesionales de nuestra Institución y que son los que nos

¹²UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA, Oficina del egresado. [En línea] (4 octubre 2012), disponible en <<http://www.ufpso.edu.co/>>

permiten estar en contacto con ellos, nuestras estadísticas se basan en lo siguiente: egresados por programa hasta la fecha 2540 egresados; programas de educación continuada en la UFPSO 1108 egresados; índice de empleo: trabajando 3500 y sin información 148; egresados trabajando por sectores: independiente 825, sector público 1315, sector privado 1360 y sin información 148 egresados; dentro de los egresados que se encuentran trabajando en la UFPSO existen 36 Administradores de Empresas.¹³

2.2 MARCO TEÓRICO

El trabajo de grado se basa en las siguientes teorías.

Teoría de la funcionalidad técnica de la educación. Desde de los primeros escritos clásicos se viene reforzando la idea de que la expansión y consolidación de sistema de producción del capitalismo depende la mayor eficiencia en la producción y en el aumento de la productividad derivados de la división del trabajo. El auge del sistema depende de la acumulación y transmisión del progreso científico y tecnológico. El progreso es el motor de la historia y el factor determinante del desarrollo económico y social. " El papel principal del sistema educativo es el del servir de mecanismo social de acumulación y transmisión del conocimiento científico y tecnológico funcional a las necesidades de la producción".¹⁴

La teoría de la funcionalidad supone un mercado de trabajo homogéneo para todos los individuos de tal manera que su empleo y remuneración están en función de la demanda de trabajo determinada por las empresas y trabajadores así como por la productividad marginal por los mismos. A la vez esta productividad será mayor a medida que lo es su nivel de educación.

La importancia central atribuida es que la producción depende fundamentalmente de la capacitación ocupacional, conocimiento, habilidades técnicas y la capacidad para aprender, las diferencias de personalidad, de valor y de actitudes, de características socio demográficas como edad, sexo, raza, solo se consideran de importancia secundaria en la productiva.

Como lo señala Gómez Campo "De aquí que la mayor educación cualitativa y cuantitativa entre los sistemas de educativo y productivo se plantea como la manera más eficaz de asegurar la mayor contribución de educación al desarrollo económico".¹⁵

La importancia concebida por esta teoría al credencialismo se ve respaldada tanto por los egresados del sistema educativo en la búsqueda de un empleo como por los demandantes que deben seleccionar de los más altos niveles aquellos que consideren que requieran

¹³ Ibid. p 1

¹⁴ GÓMEZ CAMPO, Víctor Manuel. Educación y estructura económica: Marco teórico y estado del arte de la investigación en México. Memorias del congreso del consejo nacional de investigación educativo, México; 1981, pp49

¹⁵ Ibid. 50

menos entrenamiento, esto es los de mayor educación comprobado por el título. Como lo menciona el mismo autor "en la medida en el que el sistema educativo formal sea la principal instancia de formación de los recursos humanos por el mercado de trabajo, en esa medida de la acreditación educativa aumenta, tanto para la fuerza laboral como para los empleadores. Para los empleadores la acreditación educativa, diferenciada por modalidades y niveles educativos garantiza la más eficaz selección del tipo de recursos humanos necesarios para la producción. Para la fuerza laboral la obtención y nivel de escolaridad más requerido en el mercado de trabajo representa mayores probabilidades objetivas del empleo bien remunerado.¹⁶

La Teoría del Capital Humano: Si bien es cierto que la Teoría del Capital Humano tiene su auge a mediados de los años sesenta del siglo XX, podemos encontrar vestigios de ésta en la Economía clásica, especialmente en la década de los setenta del siglo XVIII; en esta época empezó a gestarse la idea de que el nivel de educación de los individuos de una u otra forma incidía en los resultados en términos económicos; se decía que un hombre que había sido educado o instruido, al utilizar dicha educación o habilidad aprendida obtendría ingresos a través de los cuales recuperaría todos los gastos que hizo para obtener dicha educación.

Así en términos generales, La TCH considera que el individuo al tomar la decisión de invertir o no en su educación (seguir estudiando o no) calcula o sopesa, los beneficios que obtendrá en el futuro y los costos de la inversión. Presupone que el individuo decide seguir estudiando solo si el valor actual neto de los costos y de las ventajas es positivo. Como se puede apreciar, esta teoría considera que el individuo tiene un comportamiento racional, invierte para sí mismo y la inversión la realiza en base a un cálculo.

Derivado de estos estudios, la TCH con sus fundamentos, resultaron muy atractivas para los países subdesarrollados, pues representaban una estrategia para su crecimiento económico. Estos países impulsaron políticas de financiamiento y expansión o masificación educativa, dirigiendo las inversiones en educación especialmente con aquellas que contaban con relaciones más directas con el mundo del trabajo; esta política educativa dio origen al enfoque de la funcionalidad técnica de la educación.

La insuficiencia de la Teoría del Capital Humano.¹⁷Con el paso del tiempo, los estudios efectuados en la década de los cincuenta fueron complementados con nuevos estudios cuyos resultados mostraron de manera evidente la existencia de diversos factores que incidían en la compleja relación mundo de la educación-mundo del trabajo, mismos que no habían sido adecuadamente considerados en la TCH; entre los factores más importantes estaban aspectos tales como la edad, la condición socioeconómica, las relaciones familiares e inclusive, la raza. Así Becker, al llevar a cabo una comparación entre la tasa de rendimiento de costo de educación universitaria encontró que los hombres blancos que

¹⁶ Ibíd. 51

¹⁷CORREA, Cesar. Teoría del capital humano. [En línea], (14 diciembre de 2011). Disponible en <http://economiadelaeducacion-sara.blogspot.com/2011_12_01_archive.html> p 1

habitaban zonas urbanas y que habían recibido una educación universitaria alcanzaban una tasa del 9% en contraste con la tasa del 7% que alcanzaban hombres de otras razas; estos resultados pusieron en entredicho la relación proporcional entre educación e ingresos tan defendida por la TCH (Navarro, 1998).

En el segundo estudio, Thurow y Lucas, mostraron evidencias de que la educación y capacitación escolar poco contribuían en la productividad potencial de los trabajadores, afirmaron que la productividad es una característica del empleo o puesto que existe en una organización, concluyendo que los sistemas de trabajo con equipo moderno y alta tecnología traían consigo una alta tasa de productividad, mientras que la forma de trabajo mecanizada o manual originaba una tasa de productividad baja; en el estudio, todo parecía indicar que la formación recibida en la escuela no dotaba a los individuos de las destrezas y habilidades para incorporarse al mundo del trabajo, sino más bien, dichas destrezas y habilidades las desarrollaba una vez que este se incorporaba al trabajo a través del entrenamiento y la capacitación. Se concluyó que los conocimientos adquiridos en la escuela no impactaban en la productividad, más bien éstos ayudaban a los empleadores en una actividad discriminatoria, pues al momento del reclutamiento y selección, el empleador prefería a los futuros trabajadores con habilidades mínimas que facilitaban su entrenabilidad en un área específica con un costo mínimo para la empresa.¹⁸

Teoría de la devaluación de los certificados. Es desarrollada en 1973 y partió de una hipótesis establecida por Michael Spencer, Joseph Stiglitz y Jhon K. Arrow que dicta “en el mercado de trabajo existen importantes problemas de información. Las empresas no observan la productividad de los trabajadores, especialmente en el momento de contratarlos”.

Esta teoría considera que la selección del personal se basa en los certificados que se les otorgan a los estudiantes a medida que avanzan en la escuela: al existir muchos profesionistas demandantes de empleo, el título se devalúa; de tal forma que cada vez se requieren más títulos para ocupar un mismo trabajo.

Por lo tanto se devalúa el concepto de profesión o de oficio, frente a una expectativa de desempeño más polivalente, ligado a la puesta en juego de saberes técnicos integrados a conocimientos, habilidades y actitudes más generales y compartidas por distintos procesos de trabajo. Se devalúan, en consecuencia, las “credenciales” educativas tradicionales, títulos, y aparecen al mismo tiempo exigencias de mas “certificaciones” que den cuenta de las competencias desarrolladas.

Teoría del bien posicional. Esta teoría explica directamente el hecho de que “las ocupaciones existentes en los mercados laborales sean desempeñadas por personas que alcanzaron niveles de escolaridad poco homogéneos”; de los cuales se deriva la observación, de que en condiciones de una creciente densidad educativa de la fuerza laboral, es cada vez mayor la proporción de sujetos que desempeñan cada puesto, con una

¹⁸Ibíd. p1

escolaridad mayor a la obtenida por las personas que se van retirando de los mercados de trabajo.

“Las variaciones observadas en la escolaridad de quienes desempeñan ocupaciones semejantes, pueden ser explicadas por el hecho de quienes adquieren determinadas dosis de escolaridad, lo hacen con el fin de poder competir por determinado estatus”. Por tanto la teoría predice que, en la medida en que una cierta cantidad de escolaridad deja de ser suficiente para poder acceder a la posición social deseada, aquellos individuos que están en condiciones de adquirir mayores dosis de educación deciden hacerlo, con el fin de disponer de la educación formal que va siendo necesaria para desempeñar las mismas ocupaciones que anteriormente requerirían menores niveles de preparación.

Teoría de competitividad en el puesto de trabajo. Dentro de la corriente de la teoría del capital humano, ha surgido una tendencia básicamente que sostiene que la productividad es atributo del puesto y no tanto del trabajador y está asociada con la tecnología del puesto del trabajo.

“Los individuos se apiñan ante los puestos ante el puesto más productivos dado que son los mejores pagados y los empleadores escogen de entre ellos en términos de entrenamiento. Por lo demás consideran que la educación va asociada con la entrenabilidad: los más escolarizados requerirán menor entrenamiento.”¹⁹

Debido a esta asociación entre puestos y productividad los sueldos y salarios, no serán en función, de quien ofrece su salario, si no de las características del puesto, en sentido la entrenabilidad puede referirse no tanto al entrenamiento para un mero puesto, si no además al proceso de adaptación al ambiente social de la organización, a las normas que regulan las relaciones sociales y metas que determinan esas normas.

Teoría de la segmentación laboral. Las teorías del capital humano que estuvieron de moda en la década 1960-70 han sido rebatidas desde distintos puntos de vista que dudan de su valor para explicar su proceso de vinculación que se da en los países subdesarrollados. Una de las teorías más claras que se le oponen a ésta es la de segmentación de los mercados uno de los participantes exponentes de esta teoría es Martin Carnoy quien expresa que “ la estructura de salarios está determinada por variables exógenas al individuo, tales como la discriminación racial y sexual en el mercado de trabajo, el poder monopólico en la economía de la empresas que ofrece el empleo; los segmentos ocupacionales en los que han sido dividida la fuerza laboral y la relativa importancia productiva y de control de la fuerza laboral atribuida por los patrones a cada segmento, las normas organizacionales de los mercados internos de trabajo, el poder los sindicatos en la negociación salarial, y

¹⁹BOOK Nigel, actividades de los empleadores mexicanos respecto a su educación. ¿un test de la teoría del capital humano? Revista del centro de estudios educativos, México, vol. Viii N° .4, 1978, pág. 125

finalmente el efecto depresivo sobre los salarios de las altas tasa de desempleo y subempleo.²⁰

2.3 MARCO CONCEPTUAL

2.3.1 Institución de educación superior (IES). Las Instituciones de Educación Superior (IES) son las entidades que cuentan, con arreglo a las normas legales, con el reconocimiento oficial como prestadoras del servicio público de la educación superior en el territorio colombiano.²¹

2.3.2 Formación profesional. La Formación Profesional comprende las acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, favoreciendo el acceso al empleo, la participación activa en la vida social, cultural y económica, y la cohesión social.

En un sentido integrador incluye las enseñanzas propias de la Formación Profesional del sistema educativo y de la Formación Profesional para el Empleo, en ambos casos en la perspectiva de la adquisición y actualización permanente de las competencias profesionales.²²

2.3.3 Perfil ocupacional. Un perfil ocupacional, también es una descripción muy usada en las Instituciones Educativas, en donde se describen las habilidades que los estudiantes adquieren al finalizar su trabajo académico.²³

2.3.4 Egresado. Es aquel sujeto que ha concluido sus estudios, y obtenido un título o graduación académica, normalmente de rango universitario. El significado más preciso de egresar es formarse, y se usa como sinónimo de graduarse, por ello egresado lo es de graduado o formado. Según el diccionario de la RAE, el concepto adquiere un contenido más amplio, en cuanto que no se ciñe sólo al ámbito universitario, pues para la RAE egresado es la persona que sale de un establecimiento docente después de haber terminado sus estudios.²⁴

2.3.5 Calidad. Es un atributo integral, resultado de una síntesis de componentes y procesos que lo producen y distinguen, expresadas en el tiempo, generándoles identidad,

²⁰CORNOY , Martin , educación y estructura económica : marco teórico y estado del arte de la investigación en México, memorias del congreso nacional de investigación educativa, México 1981 Pág 55

²¹MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Instituciones de educación superior (2 octubre 2010) [en línea], disponible en <<http://www.mineducacion.gov.co/1621/w3-article-231240.html>>.

²²GOBIERNO DE CANTABRIA CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE. Formación profesional.[en línea](4 Enero de 2012),disponible en<http://www.educantabria.es/formacion_profesional/informacion_institucional/etapas-educativas/formacionprofesional>

²³GESTIOPOLIS.COM. Perfil ocupacional. [en línea], (8 Marzo de 2000) disponible en <<http://www.gestiopolis.com/recursos/experto/catsexp/pagans/rh/16/perfilocupacional.htm>>.

²⁴Ibíd. p 36

aproximándose al prototipo ideal definido como óptimo, teniendo en cuenta al género en que pertenece. En el contexto educación superior, la calidad hace referencia al atributo del servicio de educación al modo o la manera como ese servicio se preste, teniendo en cuenta su tipología; Las características universales, su normatividad, es decir, lo que la institución ha pretendido hacer y como la reconoce la sociedad(Martínez y Vera, 1999, p.45).

2.3.6 Estudio de seguimiento de egresados (ESE). Programa Institucional, basado en un proceso continuo y permanente que permita establecer un contacto con sus egresados a fin de recaudar información que conduzca a la verificación de la pertinencia del currículo, al ofrecimiento de capacitación y actualización en relación a su formación tecnológica, a gestionar su inserción ante el sector laboral productivo, a proporcionarles actividades académicas, sociales, deportivas, culturales y beneficios de índole profesional que le permitan desempeñarse en la sociedad global y finalmente a constatar los niveles de satisfacción alcanzados por su formación profesional para corregir hasta donde sea necesario y conveniente el sistema.²⁵

2.3.7 Administración. Es una ciencia social compuesta de principios, técnicas y prácticas y cuya aplicación a conjuntos humanos permite establecer sistemas racionales de esfuerzo cooperativo, a través de los cuales se puede alcanzar propósitos comunes que individualmente no es factible lograr".²⁶

2.3.8 Acreditación. Es el proceso a través del cual el ministerio de Educación Nacional por medio del concejo Nacional de Acreditación, certifica públicamente la calidad de un programa o una institución académica. Propiciando el mejoramiento de los programas, es decir, que la acreditación reconoce hasta donde ese proceso se ejecutó óptimamente, teniendo en cuenta el desarrollo y las necesidades del país, garantizando su más alta calidad institucional y académica de quienes han asumido esta responsabilidad.

2.3.9 Evaluación Académica. (Martínez y Vera, Diccionario de escritores Mexicanos 1999, p.46) Se entiende como evaluación académica, el proceso por el cual se recoge información sobre un programa educativo, en este caso un programa de administración de empresas, en el que se emiten juicios de valor de esta información que conducen a reformar, innovar, proyectar elementos que conlleven a su calidad. Entre los criterios que se evalúan hay características, variables, indicadores y criterios que establecen el buen funcionamiento de un programa de pregrado identificando y analizando sus debilidades y fortalezas, recomendando los cambios o ajustes que hay que implementar si fuese el caso.

2.3.10 Autoevaluación: Es un proceso y consiste en el “autoestudio llevado a cabo por las instituciones o programas sobre la base de los criterios, características, variables e indicadores, definidos por el sistema Nacional de Acreditación”, éste proceso lo planifica,

²⁵AGUILAR Rafael. Estudio de seguimiento a egresados. [en línea] (6 de Febrero de 2012) disponible en <<http://seguimientoegresado.blogspot.com/2010/03/definicion-de-seguimiento-del-egresado.html>>

²⁶JOSÉ C. VÁZQUEZ.M.Introducción al estudio de la teoría administrativa. Fondo de cultura económica: definición de administración.1980.392p. ISSN 0041-3011.

organiza, ejecuta y supervisa todas las personas comprometidas con el programa o la universidad objeto de evaluación. Entre estas personas comprometidas se encuentran los directivos, docentes, estudiantes y egresados. La autoevaluación persigue como propósito central identificar las dificultades, aciertos y logros de un programa y propone introducir y comprometerse con los ajustes que permitan su mejoramiento. Este proceso es voluntario, porque son las instituciones quienes deciden evaluarse y gozar de los beneficios que le genera este proceso, de igual manera contribuye a la participación de la comunidad académica para la búsqueda de un reconocimiento social acrecentando la autonomía institucional, dando fe pública de la calidad del servicio que se brinda a los colombianos que accedan a la Educación Superior.

2.3.11 Consejo Nacional de Educación Superior (CESU): (Unisalle, 2008,p38) Es un organismo del Gobierno Nacional vinculado al Ministerio de Educación Nacional, que propondrá políticas y planes para el buen funcionamiento de la Educación Superior, hará la reglamentación y procedimientos para la organización del Sistema de Acreditación, el Sistema Nacional de Información, los exámenes de estado, creación de Universidades y requisitos de los programas académicos y las pautas sobre las nomenclaturas de títulos. El CESU, cumple funciones de coordinación, planificación, recomendación y asesoría.

2.3.12 Sistema Nacional de Acreditación: “Es un organismo creado para las instituciones de Educación superior, que garantizará a la sociedad que las universidades que pertenezcan al sistema cumplan con los más altos requisitos de calidad y que realizan sus propósitos y objetivos”.

2.3.13 Pares Académicos. Son profesionales especializados y reconocidos en la comunidad científica que están en condiciones de evaluar el programa y la manera como éste se concreta en la Universidad, y en la sociedad actual. La intervención de evaluadores extranjeros puede llegar a originar a su vez un reconocimiento internacional. Los pares académicos son elegidos por el Consejo Nacional de Acreditación, los cuales aplican las normas establecidas por este.

2.3.14 Sistema Nacional de Información: “Es un organismo que estará reglamentado por el CESU, y se encargará de divulgar información a la comunidad sobre la calidad, cantidad y características de las instituciones y programas del sistema”

2.4 MARCO LEGAL

2.4.1 La Constitución Política De Colombia 1991. Los artículos 67 y 69 de la constitución política de Colombia 1991 establecen que “la educación es un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social y consagrada de libertades de enseñanza, aprendizaje, investigación y cátedra. De igual forma garantiza la autonomía universitaria, ordena al estado fortalecer la investigación científica en las universidades oficiales y privadas y ofrecer condiciones especiales para su desarrollo”.²⁷

²⁷REPÚBLICA DE COLOMBIA. Constitución Política de Colombia del 1991. Editorial Cupido. 2012. p 11

2.4.2 La ley 30 de 1992. Por el cual se organiza el servicio público de la Educación Superior. Del Ministerio de Educación Nacional, mediante la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior, la cual enuncia a los egresados como un componente que está contemplado en el fomento de la Calidad en las Instituciones de Educación Superior.

Artículo 3: Organiza el servicio público de la educación superior, garantiza la autonomía universitaria y vela por la calidad del servicio educativo a través del ejercicio de la suprema inspección y vigilancia de la Educación Superior.

Artículo 6: Son objetivos de la Educación Superior y de sus instituciones:

Profundizar en la formación integral de los colombianos dentro de las modalidades y calidades de la Educación Superior, capacitándolos para cumplir las funciones profesionales, investigativas y de servicio social que requiere el país.

Trabajar por la creación, el desarrollo y la transmisión del conocimiento en todas sus formas y expresiones y, promover su utilización en todos los campos para solucionar las necesidades del país.

Prestar a la comunidad un servicio con calidad, el cual hace referencia a los resultados académicos, a los medios y procesos empleados, a la infraestructura institucional, a las dimensiones cualitativas y cuantitativas del mismo y a las condiciones en que se desarrolla cada institución.

Ser factor de desarrollo científico, cultural, económico, político y ético a nivel nacional y regional.

Actuar armónicamente entre sí y con las demás estructuras educativas y formativas.

Contribuir al desarrollo de los niveles educativos que le preceden para facilitar el logro de sus correspondientes fines.

Promover la unidad nacional, la descentralización, la integración regional y la cooperación interinstitucional con miras a que las diversas zonas del país dispongan de los recursos humanos y de las tecnologías apropiadas que les permitan atender adecuadamente sus necesidades.

Promover la formación y consolidación de comunidades académicas y la articulación con sus homólogas a nivel internacional.

Promover la preservación de un medio ambiente sano y fomentar la educación y cultura ecológica.

Conservar y fomentar el patrimonio cultural del país.²⁸

2.4.3 Decreto 2904 de 1994. Consejo Nacional De Acreditación (CNA). Artículo 1: La acreditación es el acto por el cual el Estado adopta y hace público el reconocimiento que los pares académicos hacen de la comprobación que efectúa una institución sobre la calidad de

²⁸CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Ley 30 de Diciembre 28 de 1992 por el cual se organiza el servicio público de la Educación Superior.

sus programas académicos, su organización y funcionamiento y el cumplimiento de su función social.

Artículo 2: Forman parte del Sistema Nacional de Acreditación:

El Consejo Nacional de Educación Superior

El Consejo Nacional de Acreditación

Las instituciones que optan por la acreditación

La comunidad académica.

Artículo 3: El proceso de acreditación se inicia con la autoevaluación, continúa con la evaluación externa practicada por pares académicos, prosigue con la evaluación realizada por el Consejo Nacional de Acreditación y culmina si el resultado fuere positivo con el acto de acreditación por parte del Estado.²⁹

2.4.4 La ley 115 de 1994. Por la cual se expide la Ley General de Educación. “La presente Ley señala las normas generales para regular el Servicio Público de la Educación que cumple una función social acorde con las necesidades e intereses de las personas, de la familia y de la sociedad. Se fundamenta en los principios de la Constitución Política sobre el derecho a la educación que tiene toda persona, en las libertades de enseñanza, aprendizaje, investigación y cátedra y en su carácter de servicio público”.³⁰

2.4.5 Ley 1429 de 2010. Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo. Artículo 3. Focalización de los programas de desarrollo empresarial. Dentro de los seis (6) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley, el Gobierno Nacional, bajo la coordinación del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, deberá:

a) Diseñar y promover programas de microcrédito y crédito orientados a empresas del sector rural y urbano, creadas por jóvenes menores de 28 años Técnicos por competencias laborales, técnicos profesionales, tecnólogos o profesionales, que conduzcan a la formalización y generación empresarial, y del empleo, para lo cual utilizará herramientas como: incentivos a la tasa, incentivos al capital, periodos de gracia, incremento de las garantías financieras que posee el Estado y simplificación de trámites.

Para el desarrollo de lo contenido en el anterior literal, la Superintendencia Financiera de Colombia o la entidad que corresponda facilitará y simplificará los trámites a los que se encuentren sujetos los establecimientos de crédito y demás operadores financieros.

b) Diseñar y promover, en el nivel central y en las entidades territoriales, el desarrollo de programas de apoyo técnico y financiero para asistencia técnica, capital de trabajo y activos fijos, que conduzca la formalización y generación empresarial, y del empleo en el sector rural.

²⁹ CONSEJO NACIONAL DE ACREDITACION. Decreto 2904 de Diciembre 31 de 1994 Por el cual se regulan los artículos 53 y 54 de la Ley 30 de 1992. Edición littio. 2013. P 23

³⁰ CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Ley 115 de Febrero 8 de 1994 General de Educación por la cual se expide la ley general de la educación. P 7

En todo caso, los montos de los apoyos y las condiciones de reembolso estarán sometidos al logro de los objetivos previstos por el proyecto productivo o empresarial que se desarrolle. El Gobierno Nacional, en cada uno de los sectores, definirá mediante reglamento los criterios para su aplicación e implementación.

c) Diseñar y promover programas de formación, capacitación, asistencia técnica y asesoría especializada, que conduzcan a la formalización y generación empresarial, del empleo y el teletrabajo.

d) Fortalecer las relaciones entre Universidad - Empresa - Estado, fomentando en todo el país iniciativas tendientes a que estos tres sectores trabajen mancomunadamente en el desarrollo innovador en sus regiones.

e) Mejorar la ocupabilidad de los/as jóvenes, diseñando, gestionando y evaluando una oferta que contemple todas las necesidades formativas de una persona en situación de exclusión y que cubra todas las etapas que necesite para su inserción social y laboral.

Parágrafo 1. El Gobierno Nacional establecerá programas especiales de formalización y generación de empleo en los departamentos de Amazonas, Guainía y Vaupés, en consideración de su situación geográfica y carencias de infraestructura vial que impiden su conexión con el resto del país.

Parágrafo 2. El Gobierno Nacional establecerá mecanismos que conduzcan a la formalización y generación empresarial, y del empleo, en el sector agropecuario.

Parágrafo 3. El Gobierno Nacional expedirá el reglamento para que el Fondo Nacional de Garantías otorgue condiciones especiales de garantía a empresas creadas por jóvenes menores de veintiocho (28) años tecnólogos, técnicos o profesionales, que conduzcan a la formalización y generación empresarial y del empleo, por el ochenta por ciento (80%) del valor del crédito requerido.

Parágrafo 4. El Conpes se reunirá al menos una vez al año para hacerle seguimiento a lo establecido en el presente artículo. El Comité Mixto de Formalización Empresarial y Laboral del Sistema Nacional de Competitividad se reunirá al menos una vez al año para coordinar los programas públicos y privados de desarrollo empresarial que sirvan de apoyo y estímulo a la creación y formalización de las empresas y los trabajadores, teniendo en cuenta el Plan Nacional de Desarrollo.

Parágrafo 5. Estos programas de formación y capacitación tendrán prioridad para los jóvenes discapacitados.³¹

2.4.6 Decreto 2566 de Septiembre 10 de 2003. “Por el cual se establecen las condiciones mínimas de calidad y demás requisitos para el ofrecimiento y desarrollo

³¹REPÚBLICA DE COLOMBIA. Ley 1429 de 2010. Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo. Edición norma. Bogotá. 2013. P 10

de programas académicos de Educación Superior”, enuncia en el Artículo 14. Políticas y Estrategias de Seguimiento a Egresados. Que las Instituciones deberán demostrar la existencia de políticas y estrategias de seguimiento a egresados que:

- a) Permitan valorar el impacto social del programa y el desempeño laboral de sus egresados, para su revisión y reestructuración, cuando sea necesario.
- b) Faciliten el aprovechamiento de los desarrollos académicos en el área de conocimiento por parte de los egresados.
- c) Estimulen el intercambio de experiencias profesionales e investigativas.

Las características específicas de calidad para cada programa serán fijadas por el Ministerio de Educación Nacional con el apoyo de las instituciones de educación superior, las asociaciones de facultades o profesionales o de pares académicos, siguiendo los parámetros establecidos por el Gobierno Nacional en el presente decreto.³²

2.4.7 Decreto 1295 de abril 20 de 2010. Por el cual se reglamenta el registro calificado de que trata la Ley 1188 de 2008 y la oferta y desarrollo de programas académicos de educación superior. Programa de egresados.- El desarrollo de una estrategia de seguimiento de corto y largo plazo a egresados, que permita conocer y valorar su desempeño y el impacto social del programa, así como estimular el intercambio de experiencias académicas e investigativas. Para tal efecto, la institución podrá apoyarse en la información que brinda el Ministerio de Educación Nacional a través del Observatorio Laboral para la Educación y los demás sistemas de información disponibles. Para la renovación del registro calificado la institución de educación superior debe presentar los resultados de la aplicación de esta estrategia.³³

2.4.8 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 Congreso de Colombia, decreta: Artículo primero, entiéndase por Administración de Empresas, 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.

Artículo segundo, reconoce la Administración de Empresas como una profesión a nivel superior universitario y de carácter científico cuyo ejercicio en el país queda autorizado y amparado por medio de la presente ley.

Artículo tercero, en ejercicio de la profesión de Administración de Empresas se pueden realizar entre otras las siguientes actividades: La implementación de los diversos elementos que integran la mecánica y la dinámica administrativa moderna en el ámbito empresarial.

³² MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Decreto 1295 de abril 20 de 2010. Por el cual se reglamenta el registro calificado de que trata la Ley 1188 de 2008 y la oferta y desarrollo de programas académicos de educación superior. [En línea] (20 febrero 2012). Disponible en <http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-229430_archivo_pdf_decreto1295.pdf> p 2

³³ MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Decreto 2566 de Septiembre 10 de 2003. Por el cual se establecen las condiciones mínimas de calidad y demás requisitos para el ofrecimiento y desarrollo de programas académicos de educación superior y se dictan otras disposiciones. P 3

La elaboración y puesta en práctica de los sistemas y procedimientos administrativos tendientes a que la dirección empresarial aproveche lo mejor posible sus recursos con el propósito de lograr una alta productividad de los mismos y pueda así alcanzar sus objetivos económicos y sociales.

Llevar a cabo investigaciones para incrementar el conocimiento en el campo de la administración.

La asesoría y estudios de factibilidad en las diferentes áreas administrativas que requieran los diversos organismos empresariales y profesionales.

El ejercicio de la docencia y de la investigación científica de la Administración de Empresas en las facultades o Escuelas Universitarias oficialmente reconocidas por el Gobierno.

Artículo cuarto, para ejercer la profesión de Administrador de Empresas en el territorio de la República, se deberán llenar los siguientes requisitos: Título Profesional, expedido por la Institución de Educación Superior aprobada por el Gobierno Nacional.

Matrícula Profesional, expedida por el Consejo Profesional de Administración de Empresas.

Artículo quinto, para efectos de la expedición de la matrícula Profesional son condiciones de estricto cumplimiento que el diploma correspondiente esté plenamente refrendado y registrado por la Universidad respectiva, autenticado por la autoridad competente y legalizado e inscrito en el Ministerio de Educación Nacional.

Artículo sexto, además del título conferido conforme al literal a) del artículo 4 de la presente ley, tendrán validez y aceptación legal: Los obtenidos por nacionales y extranjeros y que les consagra la calidad de Administrador de Empresas o su equivalente, expedidos por Facultades o Escuelas de Educación Superior de países con los cuales Colombia tenga tratados o convenios sobre reciprocidad de títulos universitarios en los términos de los respectivos tratados o convenios.³⁴

Los otorgados a nacionales y extranjeros, como Profesionales de la Administración de Empresas o su equivalente, por Facultades o Escuelas de reconocida competencia en países con los cuales Colombia no tenga celebrados tratados sobre reconocimiento de títulos universitarios, siempre y cuando cumplan con los requisitos y la aprobación correspondientes, emanadas del Gobierno Nacional.

Parágrafo, no serán válidos para el ejercicio de la Profesión de Administrador de Empresas los títulos obtenidos por correspondencia, certificados o constancias que únicamente los acrediten como prácticos o empíricos o títulos o diplomas que solo correspondan a

³⁴CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. 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. Editorial Cupido. 2000. P 25

currículos incompletos a estudios de nivel intermedio o auxiliar en Administración de Empresas ni los simples honoríficos.

Artículo séptimo, las facultades o escuelas universitarias, oficialmente aprobadas por el Gobierno Nacional, deberán adoptar, para la otorgación de certificados, constancias, diplomas o títulos, denominaciones específicas que indiquen el nivel de estudios del titular del respectivo documento.

Artículo octavo, crease el Consejo Profesional de Administración de Empresas el cual estará integrado por: El Ministro de Educación Nacional o su delegado.
El Ministro de Desarrollo Económico o su delegado.³⁵

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 los representantes deberá pertenecer a una Facultad o Escuela Universitaria que tenga su sede fuera de Bogotá.

Dos representantes de la Asociación de Administradores de Empresas o sus equivalentes, que estén legalmente constituidas, los cuales serán elegidos en la Asamblea General de Asociaciones. Por lo menos uno de estos representantes deberá pertenecer a una Asociación que tenga su sede fuera de Bogotá.

Un representante de las agremiaciones empresariales elegido por la Presidencia de la República.

Artículo noveno, el consejo Profesional de Administración de Empresas, tendrá las siguientes funciones: Colaborar con el Gobierno Nacional y demás autoridades de Educación Superior, en el estudio y establecimientos de los requerimientos académicos curriculares adecuados para la óptima educación y formación de los Administradores de Empresas.

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 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 reglamente 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.

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

³⁵Ibíd. p 26

Artículo décimo, a quien ejerza ilegalmente la profesión de Administrador de Empresas, se le sancionará con multas sucesivas de acuerdo con la reglamentación que al respecto dicte el Gobierno Nacional.³⁶

Artículo once, el Gobierno Nacional, por virtud del Decreto Reglamentario de la presente Ley, definirá las áreas específicas de la actividad de los Administradores de Empresas, a ejercer en forma individual o asociada.

Parágrafo, se entiende por firma u organización de Administradores de Empresas Asociados, la persona jurídica que se dedica a la prestación de servicios propios de la Administración de Empresas, bajo la dirección y responsabilidad de estos y previa autorización de funcionamiento del Consejo Profesional de Administración de Empresas.

Artículo doce, concédase plazo de dos años, contados a partir de la instalación del Consejo Profesional de Administración de Empresas para que los Administradores de Empresas con título universitario cumplan con el requisito de la inscripción y obtención de la matrícula a que se refiere la presente Ley.³⁷

Parágrafo, las firmas de que habla el artículo Once de la presente Ley y que actualmente se encuentran en funcionamiento, tendrán un plazo de un (1) año para obtener autorización de funcionamiento por parte del Consejo Profesional de Administración de Empresas.

Artículo trece, el Gobierno teniendo en cuenta el carácter de contenido social y humanístico de la Administración de Empresas, podrá reglamentar el servicio social obligatorio para los profesionales de la Administración de Empresas, cuando las necesidades de la comunidad lo aconsejen.

³⁶Ibíd. p 27

³⁷Ibíd. p 27

3. DISEÑO METODOLÓGICO

3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

El presente proyecto, tuvo como finalidad caracterizar el perfil ocupacional para establecer su relación con la formación disciplinaria de los egresados de Administración de Empresas de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña; considerando las variables en estudio se determinó que la investigación es de carácter descriptiva puesto que estos tienen como objetivo establecer como es y cómo se manifestó un determinado fenómeno que atrae la atención de tal manera que se limita a identificar sus características o propiedades en un momento determinado, sin que el investigador tenga acceso a controlar o manipular a conveniencia las variables en estudio.³⁸

3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA

La población objeto de estudio estuvo conformada por los egresados del programa académico de Administración de empresas del 2008 hasta 2013 de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña. La población correspondiente es de 290 egresados (Datos suministrados por la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña), la cual se tomó en su totalidad para la aplicación de las técnicas de recolección de la información.

$$n = \frac{N(Z)^2 * p * q}{(N-1)*(E)^2 + (Z)^2 * p * q}$$

Donde:

n= Muestra

N= Población dada en el estudio = 290

Z= Indicador de Confianza = 95% = 1,96

p= Proporción de aceptación = 50% = 0.5

q= Proporción de rechazo = 50% = 0.5

E= Error poblacional dispuesto a asumir 5% = 0.05

$$n = \frac{(290)(1,96)^2 * (0.5)(0.5)}{(290-1)(0.05)^2 + (1,96)^2 * (0.5)(0.5)}$$

$$n = \frac{0,7225}{0,9604}$$

³⁸HERNÁNDEZ SAMPIERI, Roberto. "Metodología de la investigación". Editorial Mc Graw Hill, Mexico.1993. p 97

$$n = \frac{278,5}{1,6}$$

$$n = 139,5$$

n = 140 Egresados de administración de empresas

3.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

Para la recolección de la información se utilizó la encuesta como técnica y como instrumento un cuestionario dirigido a los egresados de Administración de Empresas. (Ver anexo A)

Técnica de recolección primaria. Para la recolección de datos se aplicó la encuesta debidamente orientada, con la cual se obtendrá información para el adecuado desarrollo del estudio dando paso a la planeación y ejecución de las acciones.

Técnica de recolección secundaria. Hace referencia a las informaciones complementarias, la cual es obtenida a través la normatividad legal, económica y datos aplicables al sector donde se puede ubicar este trabajo de grado.

3.5 PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Los datos tomados mediante la encuesta serán valorados cuantitativamente mediante el conteo de respuestas frente a cada variable y cualitativamente a través de la interpretación de cada respuesta en forma individual, representados a través de tablas de frecuencia y gráficas.

4. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

4.1 ENCUESTA DIRIGIDA A LOS EGRESADOS DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA.

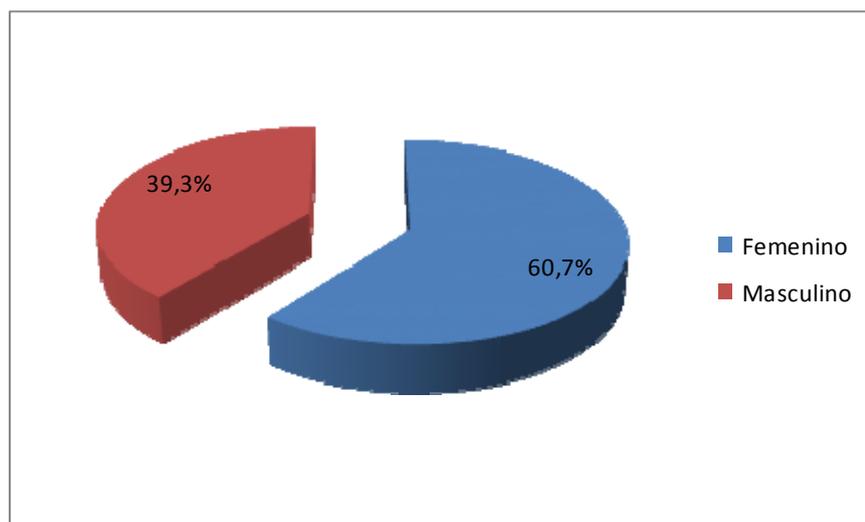
DATOS PERSONALES

Cuadro 1. Egresados del programa de administración de empresas por género.

PERSONAS ENCUESTADAS	RESPUESTAS	FRECUENCIA	%
140	FEMENINO	85	60.7
	MASCULINO	55	39.3
	TOTAL	140	100

Fuente. Autores del proyecto.

Grafica 1. Egresados del programa de administración de empresas por género.



Fuente. Autores del proyecto.

De los 140 egresados encuestados el género femenino representa el mayor número de egresados con un 60.7% del total y el 39.3% restante lo representa el género masculino.

Teniendo en cuenta que la población que se seleccionó para el estudio fue tomada de manera aleatoria, en este caso no cuenta la preferencia de sexo en el campo laboral.

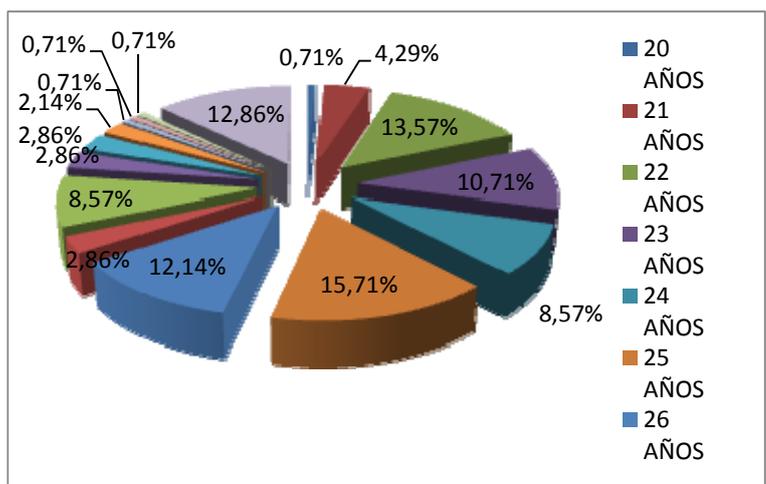
Aunque las mujeres son mejores que los hombres cuando de administrar se trata, esta carrera no va enfocada a un género en especial; Lo que es claro es que hoy en día hay más mujeres que hombres tomando estudios de educación superior.

Cuadro 2. Edad al Momento de Egresar

PERSONAS ENCUESTADAS	RESPUESTAS	FRECUENCIA	%
140	20	1	0.7
	21	6	4.3
	22	19	13.6
	23	15	10.7
	24	12	8.6
	25	22	15.7
	26	17	12.1
	27	4	2.9
	28	12	8.6
	29	4	2.9
	30	4	2.9
	31	3	2.1
	32	1	0.7
	34	1	0.7
	39	1	0.7
	N/S	18	12.9
	TOTAL	140	100

Fuente. Autores del proyecto.

Grafica 2. Edad al Momento de Egresar.



Fuente. Autores del proyecto.

Una de las mayores preocupaciones en nuestro país es la edad para conseguir buenas ofertas laborales, ya que el ser muy joven no siempre es favorable para acceder a un buen cargo, sin decir que tener una edad alta sea la mejor oportunidad en un campo empresarial, en el cual se requiere experiencia y un buen nivel de estudio. De los encuestados 18 egresados no respondieron la pregunta de su edad al momento de egresar, de los egresados que respondieron; la edad promedio observada al momento de egresar fue de 25 años, con una edad mínima de 20 y una máxima de 39 años.

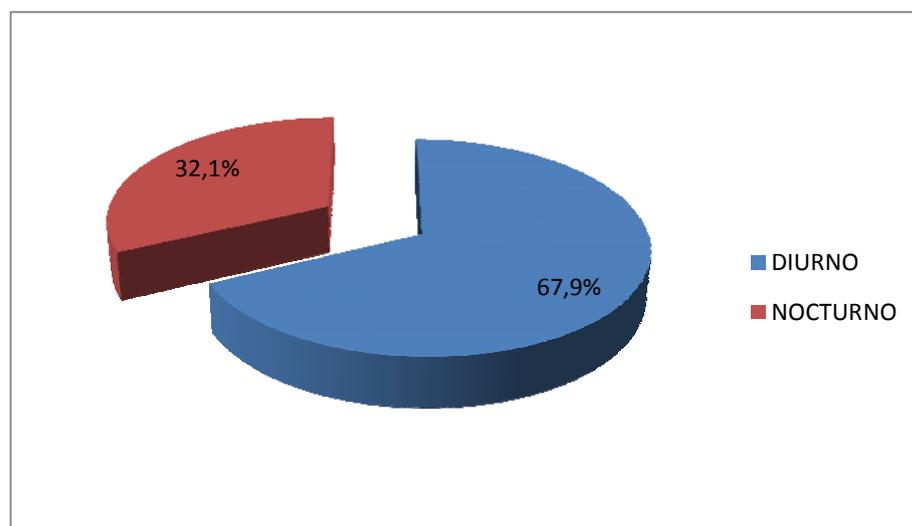
Por otra parte se puede establecer que se cuenta con una edad promedio óptima para lograr ejercer y continuar con estudios especializados.

Cuadro 3. Jornada de la que egresó.

PERSONAS ENCUESTADAS	RESPUESTAS	FRECUENCIA	%
140	DIURNO	95	67.9
	NOCTURNO	45	32.1
	TOTAL	140	100

Fuente. Autores del proyecto.

Grafica 3. Jornada de la que egresó.



Fuente. Autores del proyecto.

En un 67,9% de los egresados encuestados dicen que prefieren desarrollar su programa de pregrado en la jornada diurna, porque disponen del tiempo completo y se les facilita;

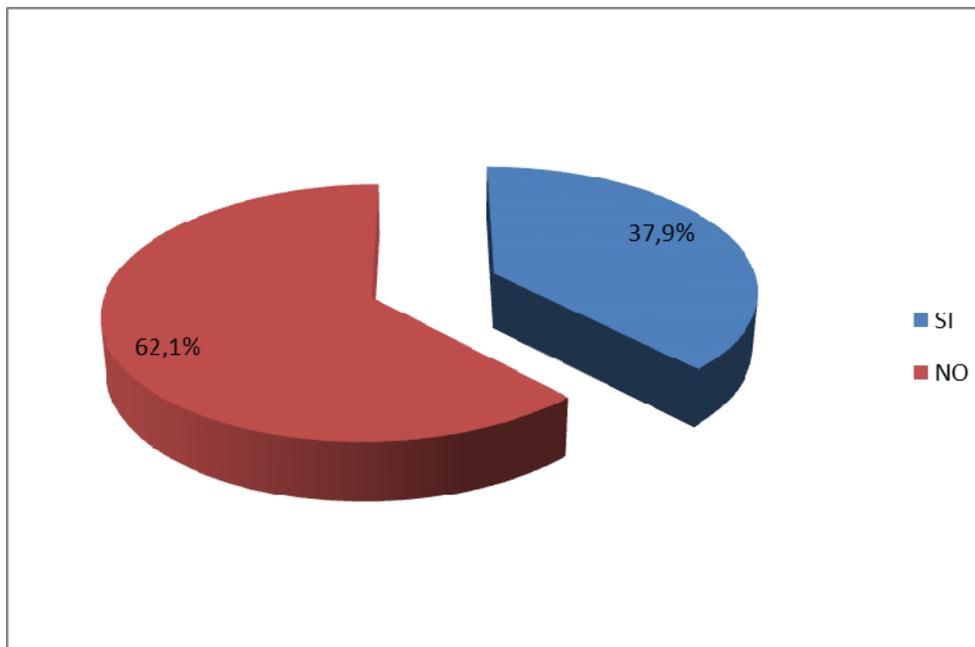
mientras que el 32,1% por condiciones laborales y económicas están obligados a iniciar sus estudios alterándolo con su vida laboral, por tal motivo estos egresados prefieren desarrollar el programa de pregrado en la jornada nocturna, generando espacios en el día para laborar, y así, cubrir los gastos que se generan durante el proceso universitario.

Cuadro 4. Realización de Práctica Empresarial.

PERSONAS ENCUESTADAS	RESPUESTAS	FRECUENCIA	%
140	SI	53	37.9
	NO	87	62.1
	TOTAL	140	100

Fuente. Autores del proyecto.

Grafica 4. Realización de Práctica Empresarial.



Fuente. Autores del proyecto.

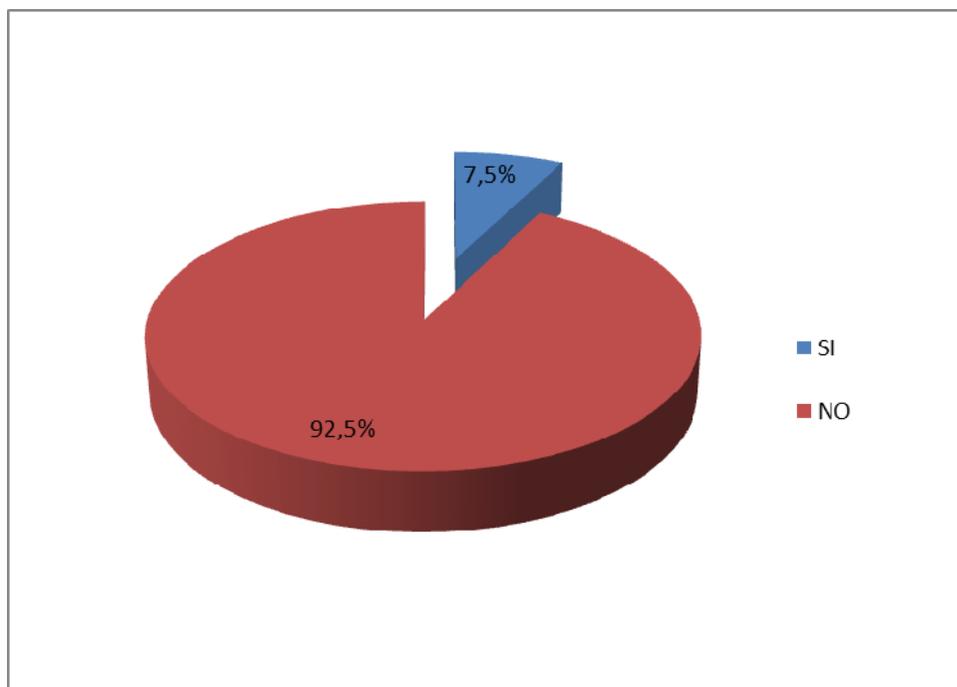
De los 140 egresados encuestados solo 53 egresados realizó la practica empresarial y un 37.9% de los encuestados no contó con la oportunidad de realizar la práctica empresarial, teniendo en cuenta que esta es un acercamiento certero frente a una empresa y a un rol directamente relacionado con su carrera, ya que genera un grado de confianza y progreso a nivel profesional que enriquece y estimula las posibilidades laborales de los egresados.

Cuadro 5. Continuación del trabajo donde realizó su práctica empresarial.

PERSONAS ENCUESTADAS	RESPUESTAS	FRECUENCIA	%
140	SI	4	7.5
	NO	49	92.5
	TOTAL	53	100

Fuente. Autores del proyecto.

Grafica 5. Continuación del trabajo donde realizó su práctica empresarial.



Fuente. Autores del proyecto.

De los 53 egresados que realizaron la pasantía el 7.5% fueron vinculados con la compañía extendiendo su contrato y obteniendo mejores beneficios; el 92.5% no fueron vinculados pero algunos se encuentran laborando satisfactoriamente.

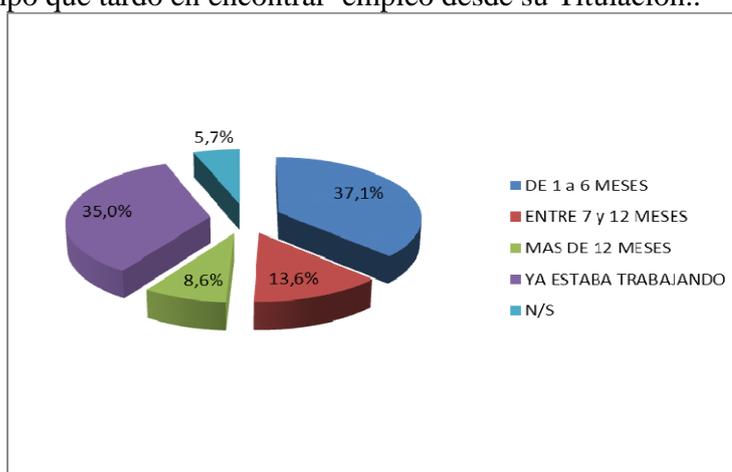
Esta pequeña muestra de la población encuestada no es soporte para establecer si la práctica empresarial desempeña un papel preponderante para el programa de Administración de Empresas y que además no es requisito para acceder al grado, sí funciona como un elemento fundamental para el estudiante de pregrado, ya que le muestra de manera más profunda el mundo laboral, la realidad a la que se va a tener que enfrentar después de graduarse.

Cuadro 6. Tiempo que tardó en encontrar empleo desde su Titulación.

PERSONAS ENCUESTADAS	RESPUESTAS	FRECUENCIA	%
140	DE 1 a 6 MESES	52	37.1
	ENTRE 7 y 12 MESES	19	13.6
	MAS DE 12 MESES	12	8.6
	YA ESTABA TRABAJANDO	49	35.0
	N/S	8	5.7
	TOTAL	140	100

Fuente. Autores del proyecto.

Grafica 6. Tiempo que tardó en encontrar empleo desde su Titulación..



Fuente. Autores del proyecto.

Uno de los mayores temores es enfrentarse a la oferta laboral en un país donde las oportunidades son cada vez más escasas con una tasa de desempleo que día a día crece, sumado a la gran competencia laboral que existe y aún con más fuerza para los administradores de empresas, que es una de las carreras más apetecidas en las diferentes instituciones.

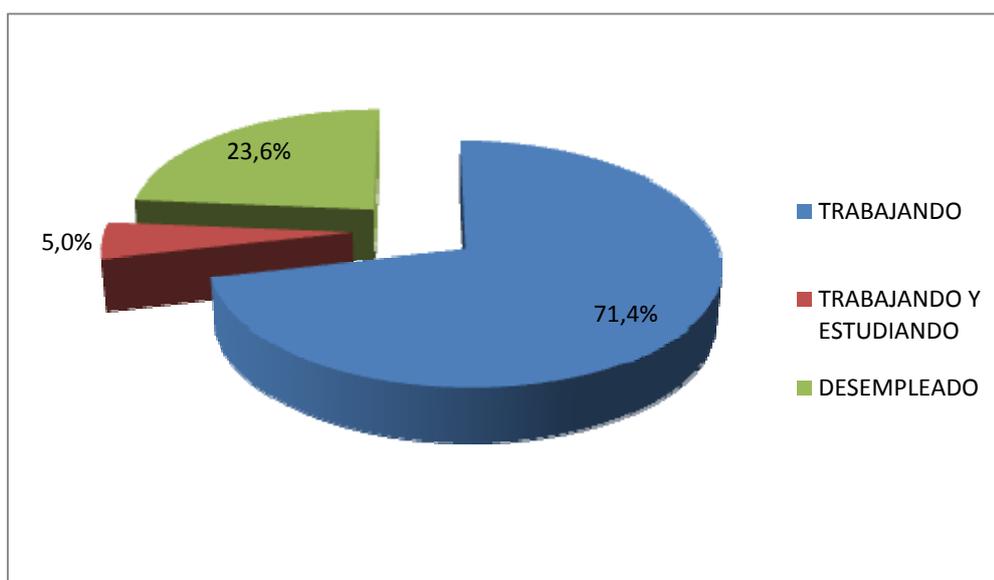
Se evidenció que el 35% de los egresados a la hora de culminar con sus estudios ya se encontraba laborando y el 37,1% no tardaron más de 6 meses en encontrar su trabajo, mientras que el 8.6% tardó más de un año; por lo tanto el 5.7% de los encuestados no respondieron quizás se deba a que desde que se graduaron no han encontrado un empleo.

Cuadro 7. Situación actual.

PERSONAS ENCUESTADAS	RESPUESTAS	FRECUENCIA	%
140	TRABAJANDO	100	71.4
	TRABAJANDO Y ESTUDIANDO	7	5.0
	DESEMPLEADO	33	23.6
	TOTAL	140	100

Fuente. Autores del proyecto.

Grafica 7. Situación actual



Fuente. Autores del proyecto.

La educación continua es sin lugar a duda una herramienta en el desarrollo profesional del egresado, sin embargo, el estudio arrojó que 100 de los egresados encuestados se encuentran laborando en la actualidad.

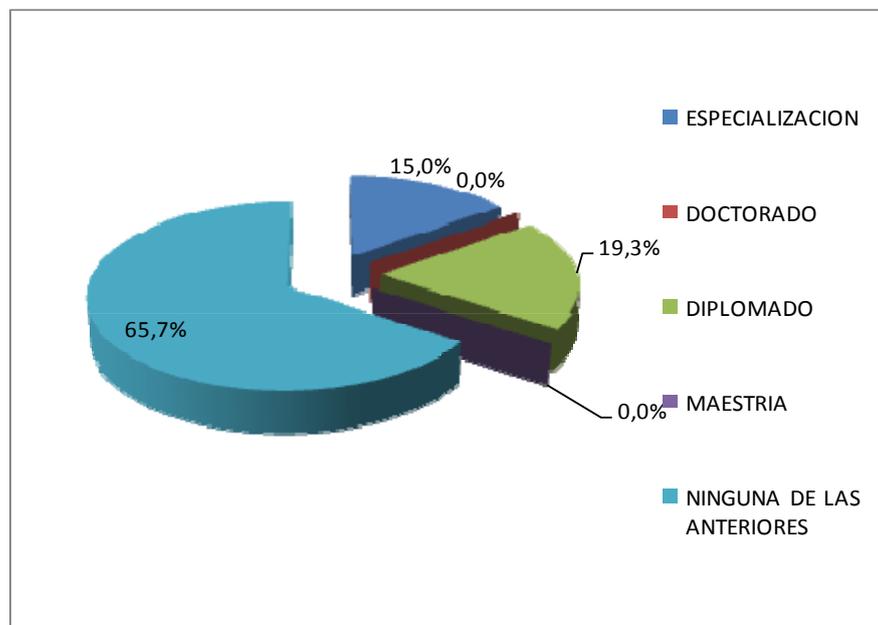
Lo que se ve con preocupación es que de 140 personas tan solo siete egresados están trabajando y estudiando, y treinta y tres egresados no han podido ingresar al mundo laboral por la escasa oferta de empleo.

Cuadro 8. Estudios realizados

PERSONAS ENCUESTADAS	RESPUESTAS	FRECUENCIA	%
140	ESPECIALIZACIÓN	21	15.0
	DOCTORADO	0	0,0
	DIPLOMADO	27	19.3
	MAESTRÍA	0	0,0
	NINGUNA DE LAS ANTERIORES	92	65.7
	TOTAL	140	100

Fuente. Autores del proyecto.

Grafica 8. Estudios realizados



Fuente. Autores del proyecto.

Esta gráfica corrobora lo asegurado en las preguntas anteriores, ya que el 71,4% de los egresados están trabajando, pero no continúan su preparación profesional.

Se evidenció con gran inquietud que el 65.7% de los egresados no ha realizado ningún estudio complementario, y tan solo una pequeña parte ha realizado estudios superiores entre diplomados y especializaciones.

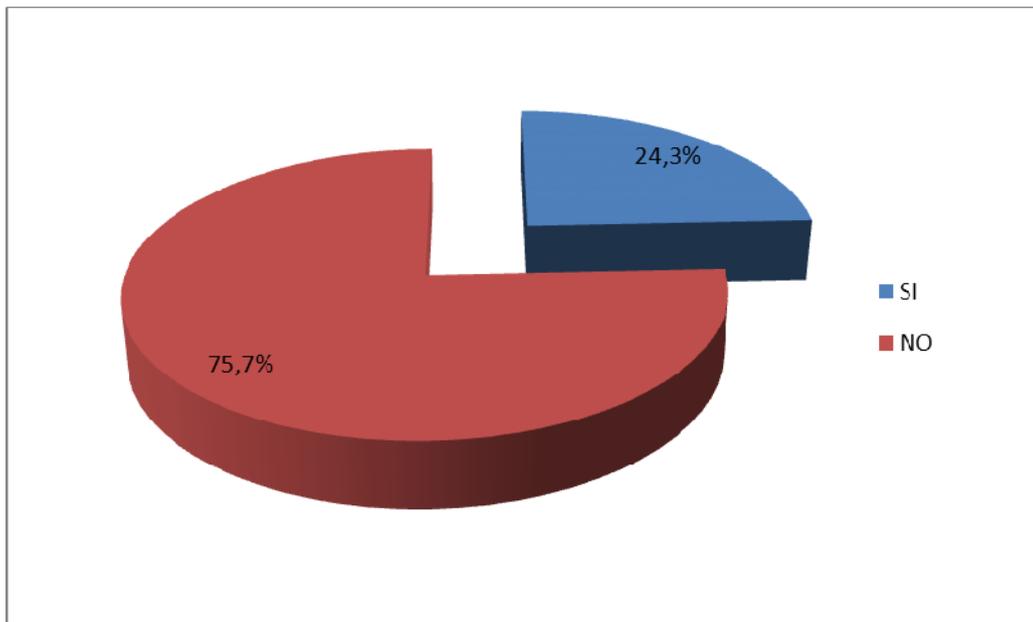
Estos son los espacios que debe aprovechar la universidad para ofrecer especializaciones y diplomados a los egresados.

Cuadro 9. Independencia de su estado laboral.

PERSONAS ENCUESTADAS	RESPUESTAS	FRECUENCIA	%
140	SI	26	24.3
	NO	81	75.7
	TOTAL	107	100

Fuente. Autores del proyecto.

Grafica 9. Independencia de su estado laboral



Fuente. Autores del proyecto.

De los 140 egresados, 107 que se encuentran trabajando son los que realizan la encuesta completa, los 33 egresados que no se encuentran laborando no responden los datos del empleo actual que va desde la pregunta 7 hasta la 18 de la encuesta.

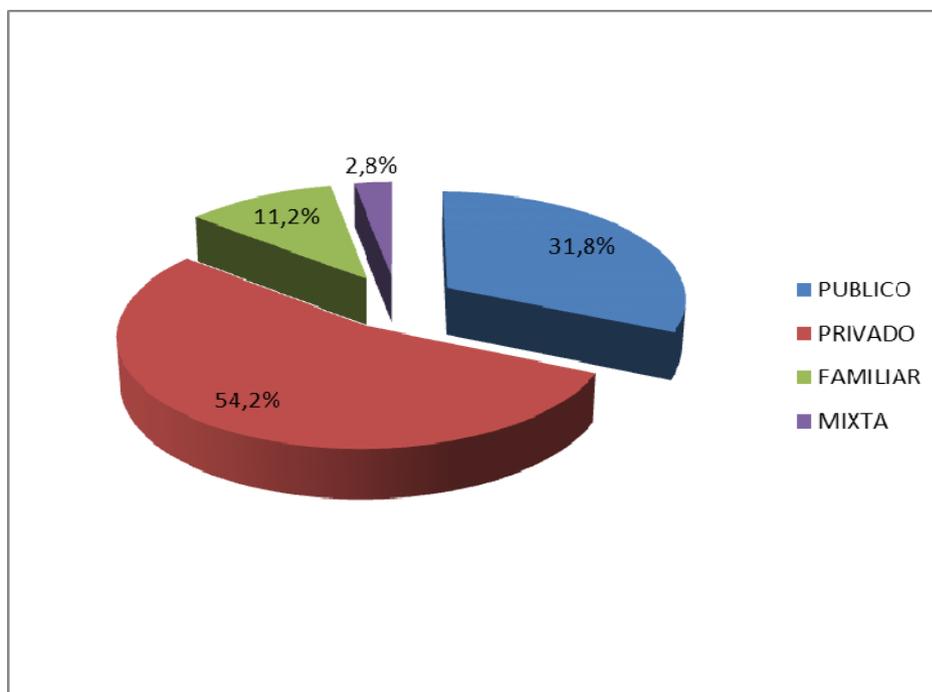
Teniendo en cuenta lo anterior de los 107 egresados que trabajan el 24.3% de estos egresados se han dado a la tarea de convertirse en trabajador independiente, y por el momento 75.7% de los encuestados son trabajadores dependientes.

Cuadro 10. Carácter de la empresa donde labora.

PERSONAS ENCUESTADAS	RESPUESTAS	FRECUENCIA	%
140	PUBLICO	34	31.8
	PRIVADO	58	54.2
	FAMILIAR	12	11.2
	MIXTO	3	2.8
	TOTAL	107	100

Fuente. Autores del proyecto.

Grafica 10. Carácter de la empresa donde labora.



Fuente. Autores del proyecto.

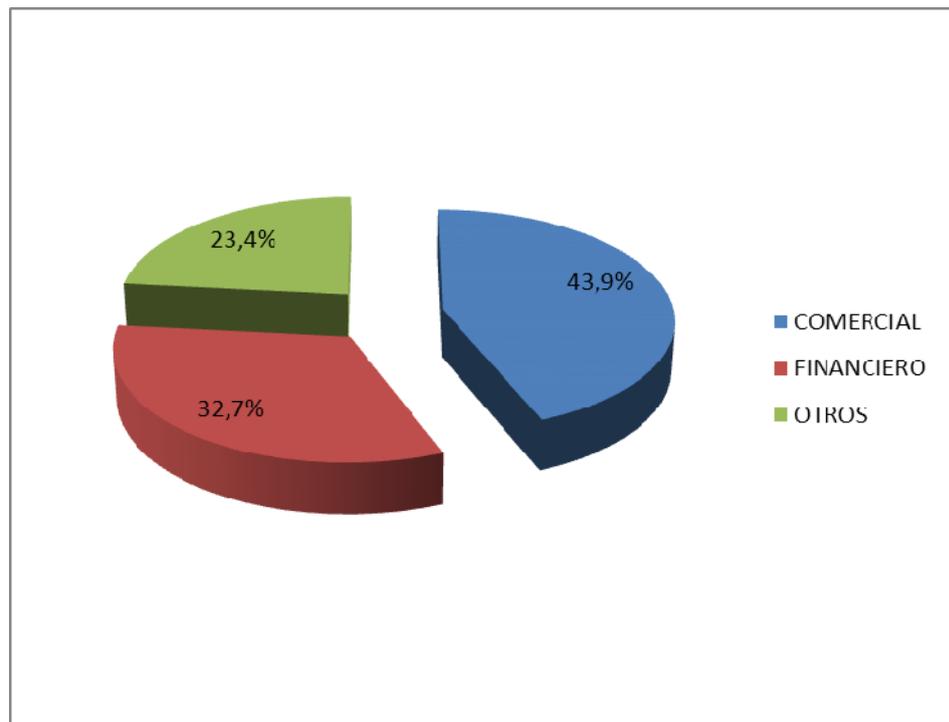
Se halló que el 54.2% de los egresados encuestados se encuentran vinculados en empresas del sector privado, y el 31.8 restante se encuentra representado en empresas del sector público, el 11.2% representa a empresas del sector familiar y el 2.8 en empresas del sector mixto.

Cuadro 11. Sector al cual pertenece la empresa.

PERSONAS ENCUESTADAS	RESPUESTAS	FRECUENCIA	%
140	COMERCIAL	47	33.3
	FINANCIERO	35	53.3
	OTRO	25	13.3
	TOTAL	107	100

Fuente. Autores del proyecto.

Grafica 11. Sector al cual pertenece la empresa.



Fuente. Autores del proyecto.

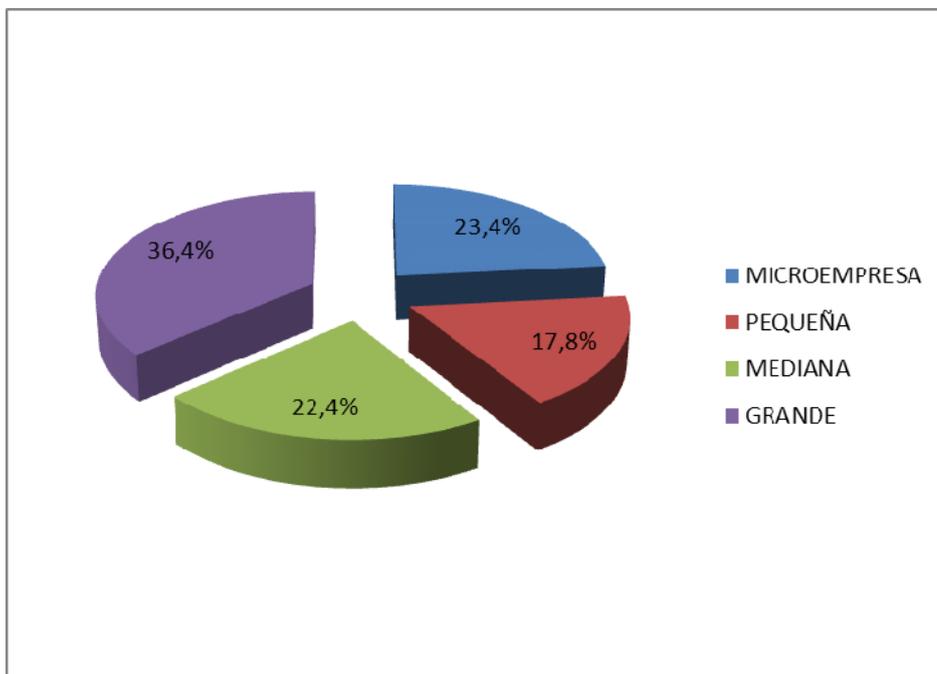
Con una participación similar, se pudo conocer que la mayor concentración de egresados se encuentra laborando en el sector financiero con 32.7% y en el sector comercial con 43.9% seguido de otros sectores como educación, salud, con una participación del 23.4% de egresados empleadas en éste sector.

Cuadro 12. Tamaño de la empresa en la cual se encuentra vinculado.

PERSONAS ENCUESTADAS	RESPUESTAS	FRECUENCIA	%
140	MICROEMPRESA	25	23.4
	PEQUEÑA	19	17.8
	MEDIANA	24	22.4
	GRANDE	39	36.4
	TOTAL	107	100

Fuente. Autores del proyecto.

Grafica 12. Tamaño de la empresa en la cual se encuentra vinculado.



Fuente. Autores del proyecto.

Se logró evidenciar que el 36.4% de los egresados se encuentra laborando en grandes empresas, un 22.4% de ellos está vinculado en compañías medianas y un 23.4% en microempresa y un 17.8% en pequeñas empresas.

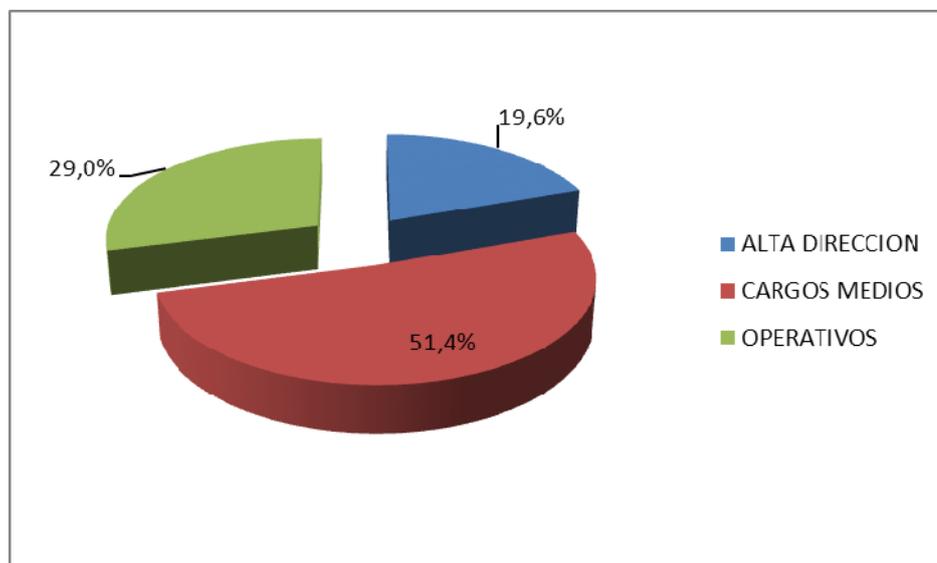
Teniendo en cuenta lo anterior es de suma importancia que el egresado logre ubicarse en grandes y medianas reconocidas empresas del país; pues permite afianzar un camino de crecimiento continuo a nivel profesional y lograr una estabilidad económica.

Cuadro 13. Nivel jerárquico que ocupa dentro de la empresa.

PERSONAS ENCUESTADAS	RESPUESTAS	FRECUENCIA	%
140	ALTA DIRECCIÓN	21	19.6
	CARGOS MEDIOS	55	51.4
	OPERATIVOS	31	29.0
	TOTAL	107	100

Fuente. Autores del proyecto.

Grafica 13. Nivel jerárquico que ocupa dentro de la empresa.



Fuente. Autores del proyecto.

Se logró probar que el egresado de Administración de Empresas en un 51.4% se encuentra ocupando cargos medios en las empresas en las que actualmente están trabajando, y solo el 19.6% se encuentran ocupando cargos en la alta dirección, el 2.8% en cargos operativos.

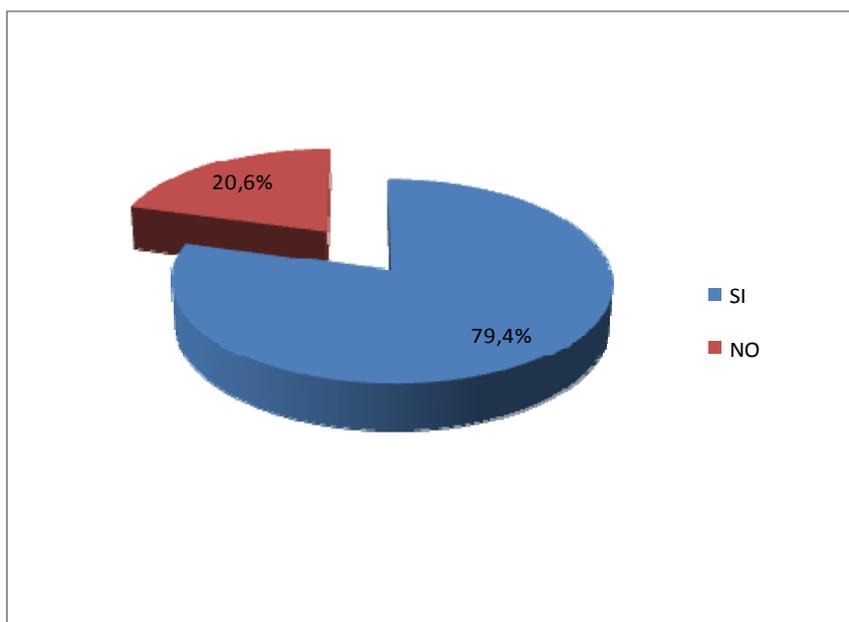
Generalmente en la mayoría de los casos se considera que salir de la universidad garantiza una gerencia o quizás una presidencia por el solo hecho de lograr un título, aunque el mundo laboral es mucho más complejo de lo que se cree; la razón principal por la cual los encuestados, la mayoría están laborando en cargos medios, y es que el no contar con estudios de postgrado o ni siquiera haberlos iniciado, incide de manera directa en la posición que pueda ocupar el profesional dentro de una compañía.

Cuadro 14. Cargo que está desempeñando tiene relación directa con su profesión.

PERSONAS ENCUESTADAS	RESPUESTAS	FRECUENCIA	%
140	SI	85	79.4
	NO	22	20.6
	TOTAL	107	100

Fuente. Autores del proyecto.

Grafica 14. Cargo que está desempeñando tiene relación directa con su profesión.



Fuente. Autores del proyecto.

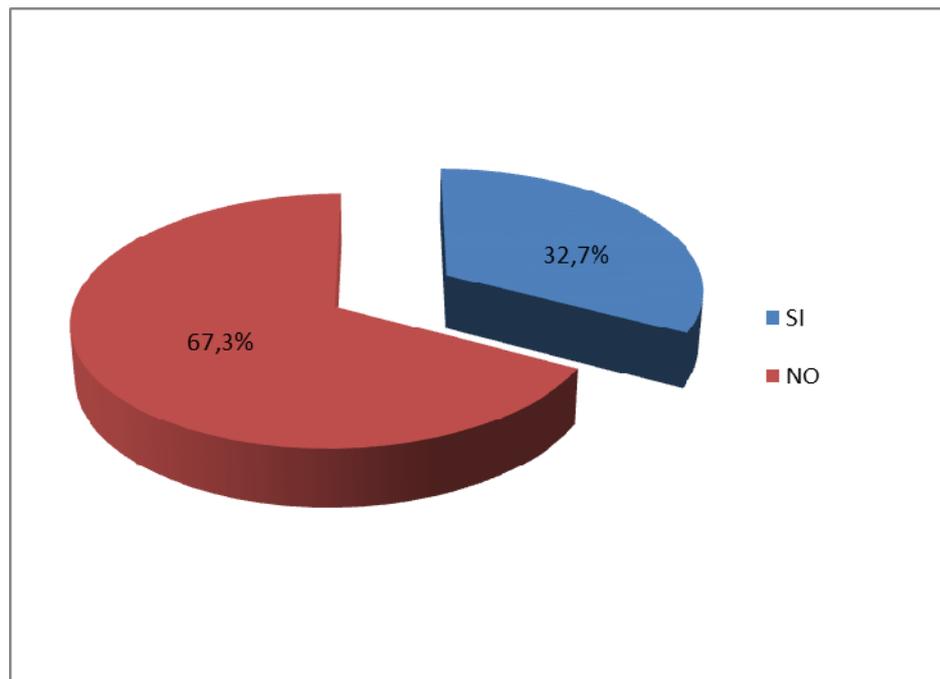
Realmente es un dato satisfactorio para el Programa de Administración de Empresas de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña, saber que de 107 egresados encuestados se encuentran laborando y de estos el 79.4% en su respectivo cargo y empresa, se encuentran ejerciendo tareas directamente relacionadas con su profesión.

Cuadro 15. Reconocimiento o distinción por su labor profesional.

PERSONAS ENCUESTADAS	RESPUESTAS	FRECUENCIA	%
140	SI	35	32.7
	NO	72	67.3
	TOTAL	107	100

Fuente. Autores del proyecto.

Grafica 15. Reconocimiento o distinción por su labor profesional.



Fuente. Autores del proyecto.

De los 107 egresados encuestados que están trabajando el 67.3% afirman no haber recibido algún reconocimiento por su labor profesional, es importante resaltar que dentro de los principios administrativos se encuentran diversas teorías que evidencian la importancia de los estímulos para el trabajador, para motivar su desempeño profesional y personal, el

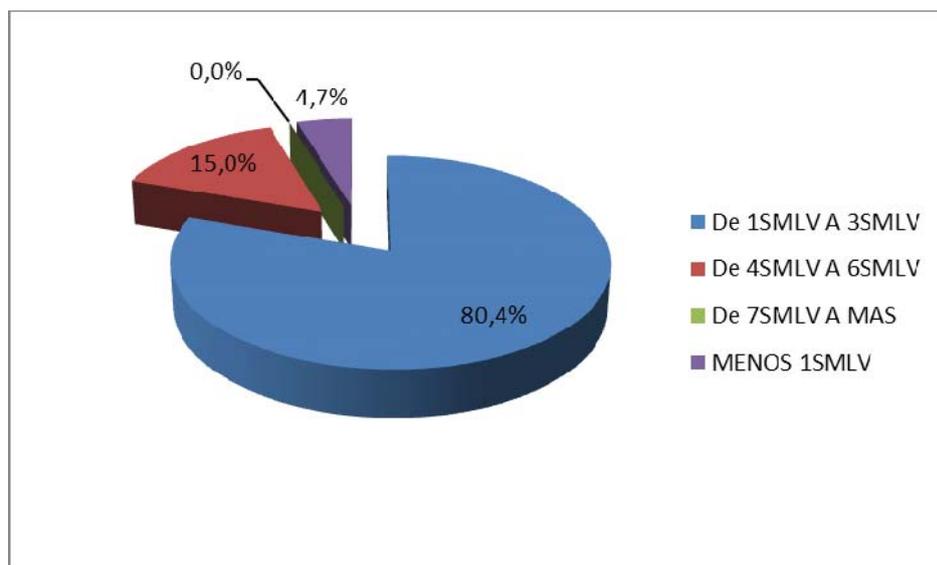
32.7% de los encuestados ha recibido reconocimientos por su labor profesional con diferentes incentivos como: ascensos, incrementos salariales, entre otros.

Cuadro 16. Ingreso promedio mensual

PERSONAS ENCUESTADAS	RESPUESTAS	FRECUENCIA	%
140	De 1SMLV A 3SMLV	86	80.3
	De 4SMLV A 6SMLV	16	15.0
	De 7SMLV A MAS	0	0
	Menos 1SMLV	5	4.7
	TOTAL	107	100

Fuente. Autores del proyecto.

Grafica 16. Ingreso promedio mensual.



Fuente. Autores del proyecto.

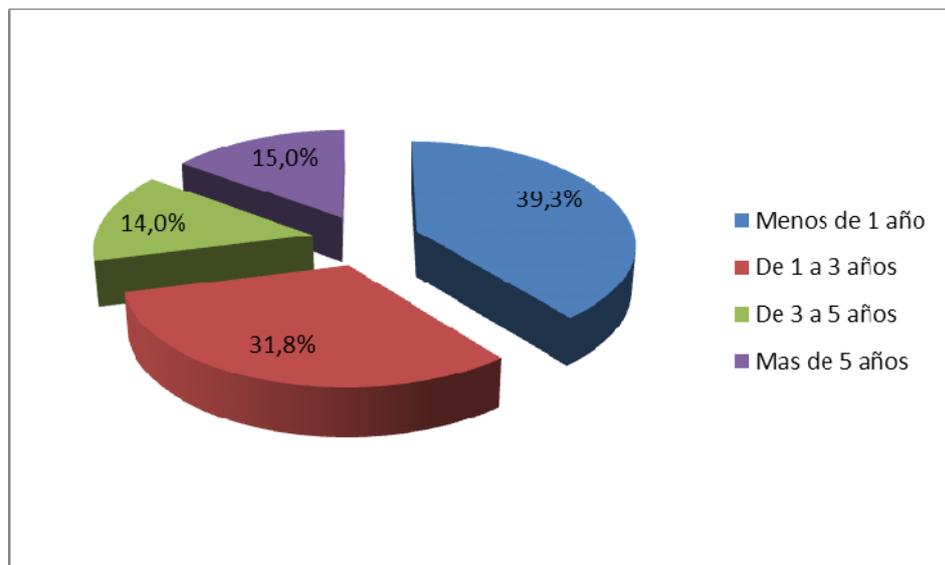
De los egresados encuestados que laboran el 80.4% por su trabajo reciben de 1SMLV a 3SMLV; mientras que el 15% reciben de 4SMLV a 6SMLV y 1.3% y 4.7% reciben Menos de 1SMLV. Un profesional en Colombia recibe como pago por su trabajo un salario promedio de 1.378.027 pesos; para nadie es un secreto que en la medida que una persona esté preparada académicamente aspira una mejor retribución económica; posgrados, especializaciones, doctorados, entre otras, son herramientas que no sólo ayudan en la consolidación teórica y académica de un profesional, sino que también son una manera de buscar aumentar su capacidad financiera.

Cuadro 17. Tiempo en el cargo.

PERSONAS ENCUESTADAS	RESPUESTAS	FRECUENCIA	%
140	MENOS DE 1 AÑO	42	39.3
	DE 1 A 3 AÑOS	34	31.7
	DE 3 A 5 AÑOS	15	14.0
	MAS DE 5 AÑOS	16	15.0
	TOTAL	107	100

Fuente. Autores del proyecto.

Grafica 17. Tiempo en el cargo.



Fuente. Autores del proyecto.

El periodo de estabilidad laboral es exactamente el 31.8% de los egresados que trabajan llevan entre 1 y 3 años en las compañías, 14% de los egresados, entre 3 y 5 años, el 15% de los egresados lleva mas de 5 años, el 39.3% lleva menos de un año.

La estabilidad laboral situación que no deja de ser importante para los egresados a la hora de vincularse con las empresas, ya que existen tendencias de contrataciones por cortos periodos de tiempo que generan desgaste y deficiencia emocional y laboral por parte de los trabajadores.

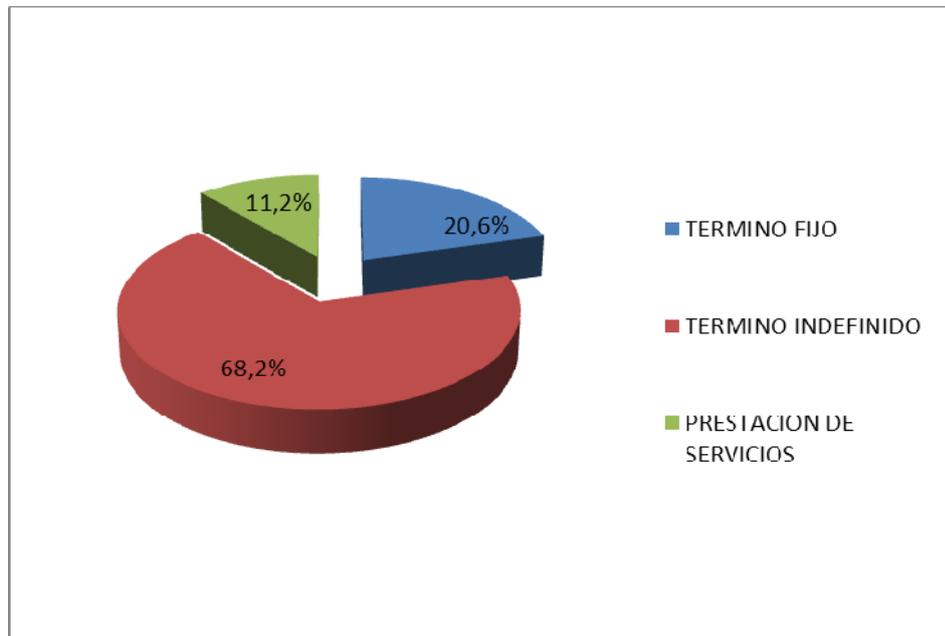
Claro está que el tiempo influye directamente en la consecución de mejores empleos, ya que mayor tiempo en un cargo, se puede ver como estabilidad, respuesta positiva a lo exigido por su labor, responsabilidad, entre otros factores que enriquecen el perfil.

Cuadro 18. Tipo de contratación.

PERSONAS ENCUESTADAS	RESPUESTAS	FRECUENCIA	%
140	TERMINO FIJO	22	20.6
	TERMINO INDEFINIDO	73	68.2
	PRESTACIÓN DE SERVICIOS	12	11.2
	TOTAL	107	100

Fuente. Autores del proyecto.

Grafica 18. Tipo de contratación.



Fuente. Autores del proyecto.

Más de la mitad de los egresados cuenta con una contratación a término indefinido, un 11.2% de esta, cuenta con contratación por prestación de servicios y el 20.6% está a término fijo. En términos generales el egresado se encuentra vinculado con la empresa de

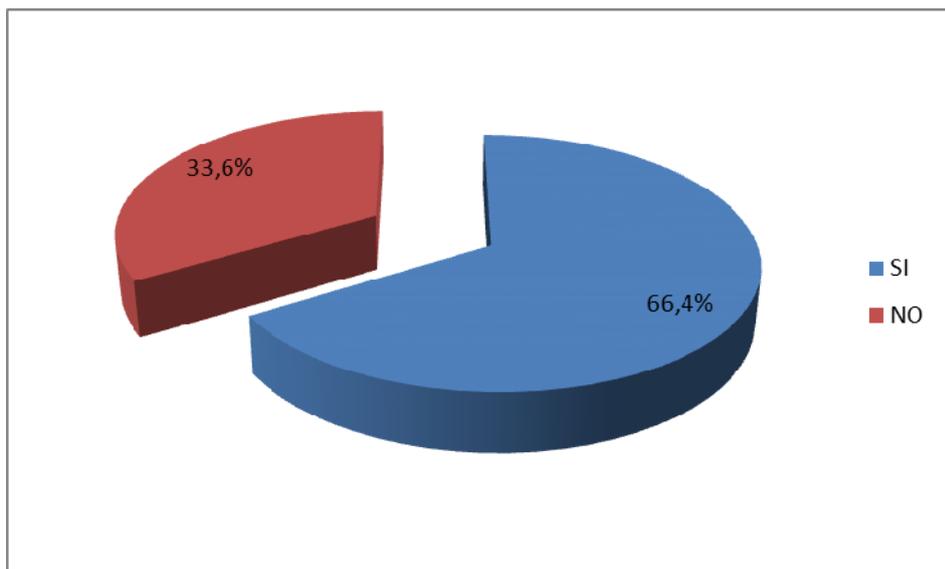
una forma estable. De término indefinido es el tipo de contratación más utilizado hoy por hoy en Colombia, modelo cómodo y que a primera vista genera estabilidad para el empleado.

Cuadro 19. Cursos de capacitación y/o actualización.

PERSONAS ENCUESTADAS	RESPUESTAS	FRECUENCIA	%
140	SI	71	66.4
	NO	36	33.6
	TOTAL	107	100

Fuente. Autores del proyecto.

Grafica 19. Cursos de capacitación y/o actualización.



Fuente. Autores del proyecto.

Las capacitaciones generan un gran alcance en el mundo profesional del egresado ya que todas las habilidades o experiencias que logre desarrollar en esta serán de gran provecho para las organizaciones en donde se encuentre laborando.

Sin embargo, se halló que un 66.4% de los encuestados cuentan con capacitaciones continuas por parte de las compañías; el resto no ha recibido este tipo de beneficio ya que

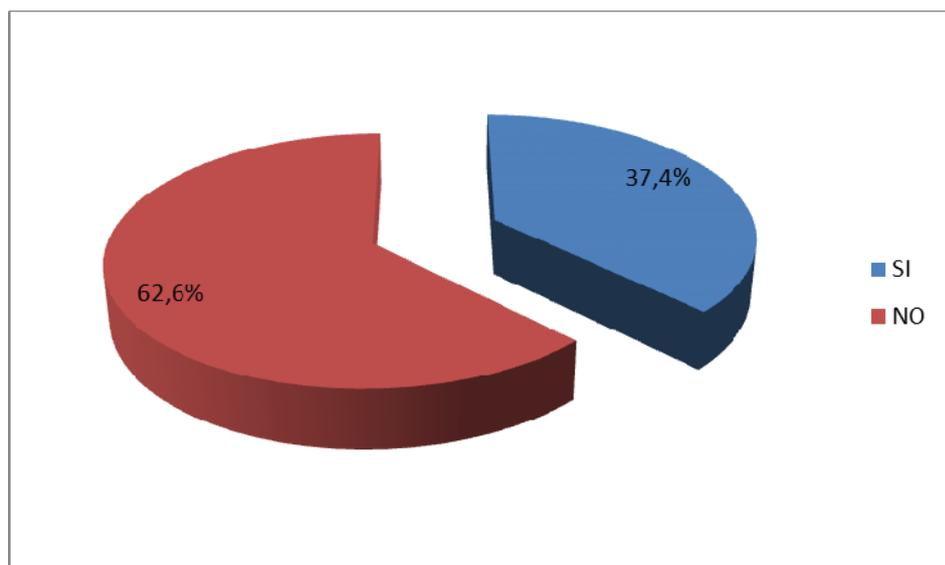
existen empresas que simplemente no ven importante generar el mejoramiento continuo en busca de mejores condiciones para sus trabajadores.

Cuadro 20. Ascensos dentro de la empresa en que se encuentra.

PERSONAS ENCUESTADAS	RESPUESTAS	FRECUENCIA	%
140	SI	40	37.4
	NO	67	62.6
	TOTAL	107	100

Fuente. Autores del proyecto.

Grafica 20. Ascensos dentro de la empresa en que se encuentra.



Fuente. Autores del proyecto.

El 62.6% de los encuestados no han logrado un crecimiento profesional en las compañías a las cuales se encuentran vinculados y tan solo el 37.4% han logrado un ascenso.

En esta sección se deben tener en cuenta dos factores establecidos previamente, y que relacionan de manera directa los resultados arrojados de esta tabla y la inmediatamente anterior; y es que, los porcentajes en cuanto a recepción de capacitaciones y ascenso en las empresas por parte de los egresados están estrechamente relacionados.

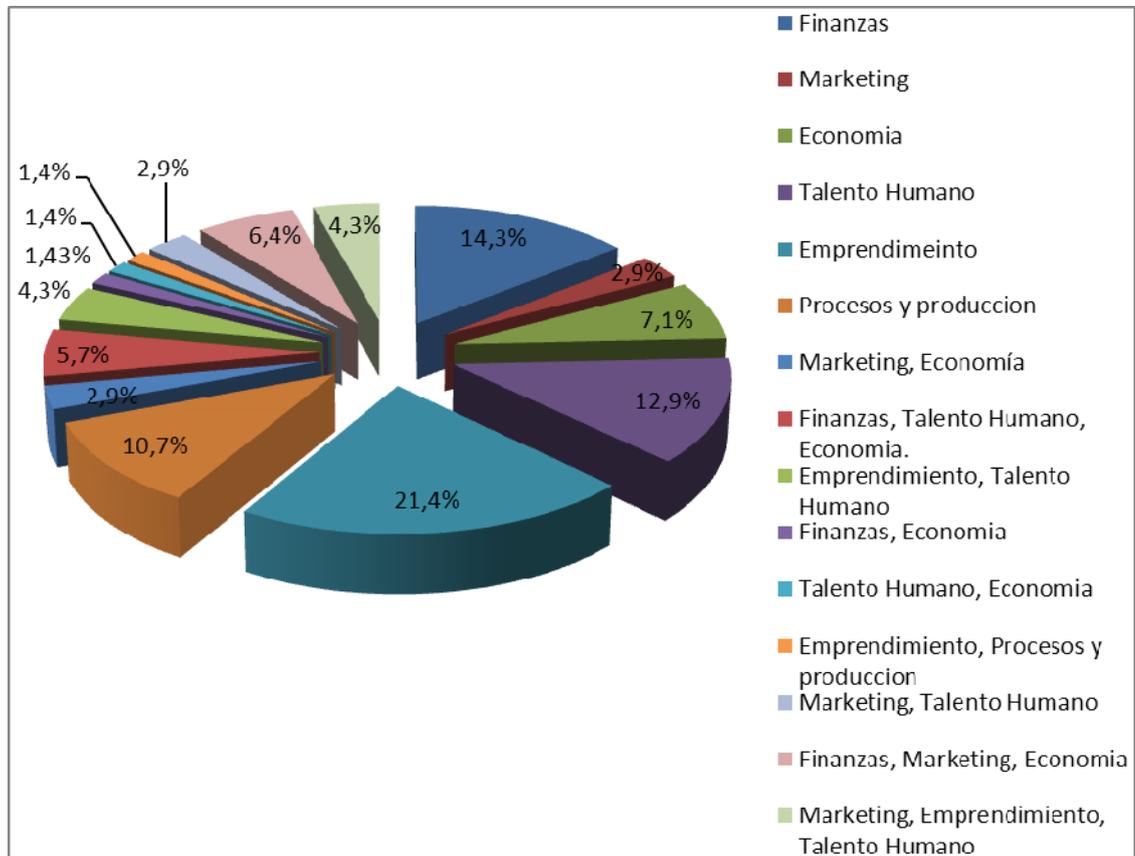
Los egresados que recibieron capacitación o curso por parte de la empresa donde labora es quien puede conseguir ascender en la organización donde prestan sus servicios.

Cuadro 21. Áreas en las que el programa académico presentó deficiencias y no le proporcionó las herramientas necesarias para su desarrollo profesional.

PERSONAS ENCUESTADAS	RESPUESTAS	FRECUENCIA	%
140	FINANZAS	20	14.3
	MARKETING	4	2.9
	TALENTO HUMANO	18	12.9
	EMPRENDIMIENTO	30	21.4
	ECONOMÍA	10	7.1
	PROCESOS Y PRODUCCIÓN	15	10.7
	Marketing, Economía	4	2.9
	Finanzas, Talento Humano, Economía.	8	5.71
	Emprendimiento, Talento Humano.	6	4.29
	Finanzas, Economía.	2	1.43
	Talento Humano, Economía.	2	1.43
	Emprendimiento, Producción y procesos.	2	1.43
	Marketing, Talento Humano.	4	2.9
	Finanza, Marketing, Economía.	9	6.43
	Marketing, Emprendimiento, Talento Humano.	6	4.29
TOTAL	107	100	

Fuente. Autores del proyecto.

Grafica 21. Áreas en las que el programa académico presento deficiencias y no le proporciono las herramientas necesarias para su desarrollo profesional.



Fuente. Autores del proyecto.

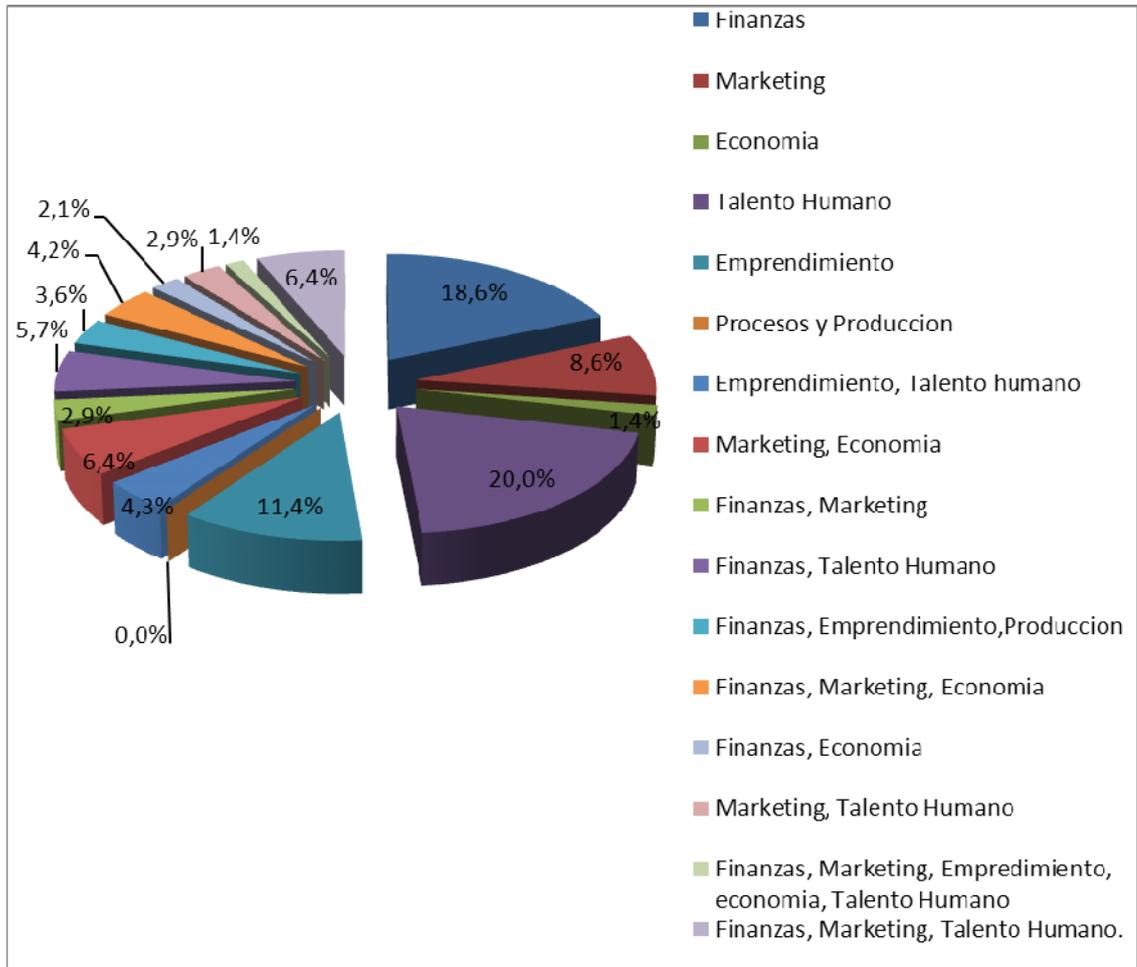
Los egresados encuestados trabajen o no, consideran que las áreas en donde más encontraron deficiencias en su proceso de aprendizaje con mayor proporción son Emprendimiento, Finanzas, Talento Humano, Procesos y producción; con porcentajes muy inferiores y combinación entre las mismas, los egresados seleccionaron las áreas que consideran como deficientes; punto importante para que la universidad tome las medidas necesarias para reforzar las áreas en las que más se presenten deficiencia.

Cuadro 22. Áreas en las que le gustaría tomar cursos, diplomados o especializaciones como parte de su educación continúa.

PERSONAS ENCUESTADAS	RESPUESTAS	FRECUENCIA	%
140	FINANZAS	26	18.6
	MARKETING	12	8.6
	TALENTO HUMANO	28	20.0
	EMPREDIMIENTO	16	11.4
	ECONOMÍA	2	1.4
	PROCESOS Y PRODUCCIÓN	0	0
	Marketing, Emprendimiento.	9	6.4
	Emprendimiento, Talento Humano.	6	4.3
	Finanzas, Marketing.	4	2.9
	Finanzas, Economía, Procesos y Producción.	5	3.6
	Finanzas, Economía.	3	2.1
	Marketing, Talento Humano.	4	2.9
	Finanzas, Marketing, Economía,	6	4.3
	Emprendimiento, Talento Humano.	2	1.4
	Finanzas, marketing, Talento Humano.	2	1.4
Marketing, Economía.	9	6.4	
Finanzas, Talento Humano.	8	5.7	
TOTAL	140	100	

Fuente. Autores del proyecto.

Grafica 22. Áreas en las que le gustaría tomar cursos, diplomados o especializaciones como parte de su educación continúa.



Fuente. Autores del proyecto

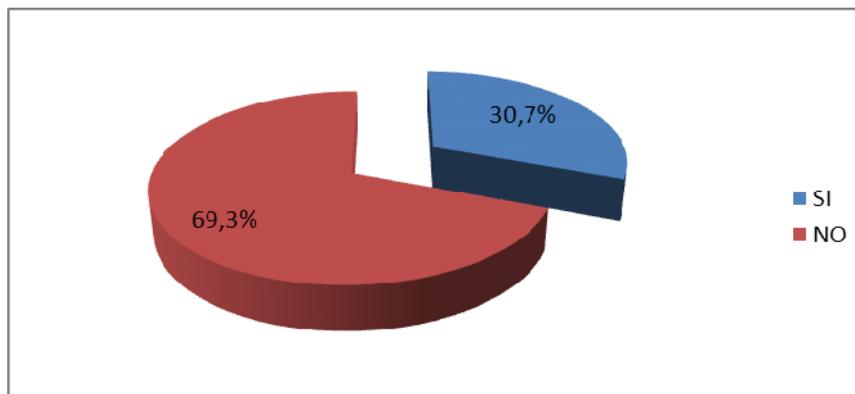
El 20% de los encuestados consideran de suma importancia para su desarrollo profesional realizar cursos o especializaciones en Talento Humano, el 18.6% consideran realizarlo en Finanzas, 11.4% en Emprendimiento y un 1.4% en Economía. En general, el egresado desea realizar especializaciones o extender su formación, dependiendo del área donde está trabajando, no siempre se ven enfocados por el área de mayor atracción en su desempeño.

Cuadro 23. Conocimiento sobre la oferta académica para postgrados y especializaciones de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña

PERSONAS ENCUESTADAS	RESPUESTAS	FRECUENCIA	%
140	SI	43	30.7
	NO	97	69.3
	TOTAL	140	100

Fuente. Autores del proyecto.

Grafica 23. Conocimiento sobre la oferta académica para postgrados y especializaciones de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña.



Fuente. Autores del proyecto.

Revisando el estado de los egresados son muy pocos quienes han logrado continuar con sus estudios, el 69.3% de los egresados desconoce la oferta en postgrados de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña, y solo el 30.7% de los egresados conocen esta oferta por parte de la Universidad.

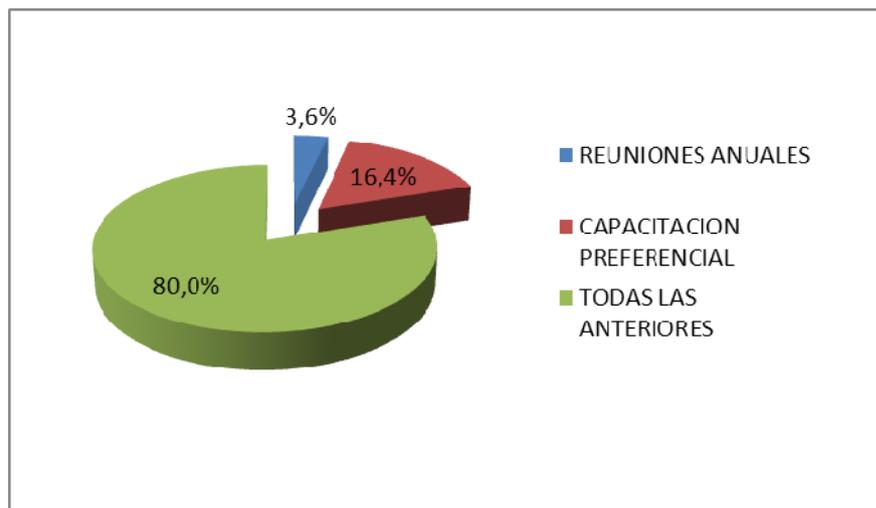
Generar, promover, y propiciar eventos en los cuales la Universidad sea pionera en simposios, seminarios, conferencias, entre otros; es una alternativa que seguramente le dará reconocimiento en el medio.

Cuadro 24. Recomendación para estrechar las relaciones entre la Facultad y los Egresados.

PERSONAS ENCUESTADAS	RESPUESTAS	FRECUENCIA	%
140	REUNIONES ANUALES DE EGRESADO	5	3.6
	CAPACITACIÓN PREFERENCIAL	23	16.4
	TODAS LAS ANTERIORES	112	80.0
	TOTAL	140	100

Fuente. Autores del proyecto.

Grafica 24. Recomendación para estrechar las relaciones entre la Facultad y los Egresados.



Fuente. Autores del proyecto.

El 80% de los egresados cuestionados se encuentran interesados en realizar diversas actividades en pro de una mejor relación con la universidad, así mismo, el 3.6% consideran importante realizar reuniones anuales y un 16.4% prefieren que se realicen capacitaciones preferenciales.

Debe convertirse en política del Programa de Administración de Empresas de la Universidad, esa relación Academia-egresado y lograr ese acercamiento, que sea mucho

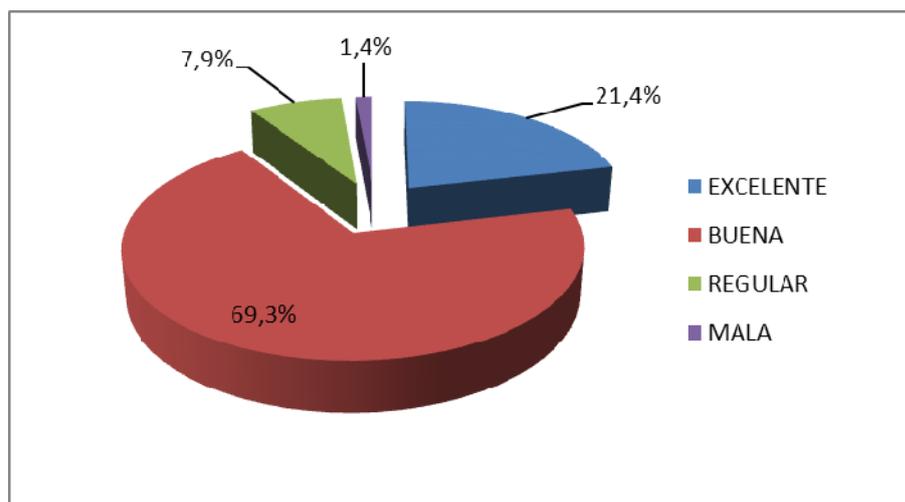
más estrecho, para generar una cultura de pertenencia, una identidad que caracterice al egresado.

Cuadro 25. Calificación de la formación profesional que recibió en la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña.

PERSONAS ENCUESTADAS	RESPUESTAS	FRECUENCIA	%
140	EXCELENTE	30	21.4
	BUENA	97	69.3
	REGULAR	11	7.9
	MALA	2	1.4
	TOTAL	140	100

Fuente. Autores del proyecto.

Grafica 25. Calificación de la formación profesional que recibió en la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña.



Fuente. Autores del proyecto.

Los egresados consideran que la Universidad Francisco de Paula Santander realizó un buen trabajo académico, el cual se ve reflejado en su desarrollo profesional, treinta encuestados consideran que la formación recibida fue excelente y once consideran que su formación fue regular y solo dos egresados que su formación fue mala. En términos generales los egresados se consideran competitivos con algunas falencias, pero conocen que la universidad actualmente se encuentra trabajando en este programa con veracidad, para superar las falencias presentadas por el egresado.

Cuadro 26. Comentarios y sugerencias que permiten el mejoramiento del Programa.

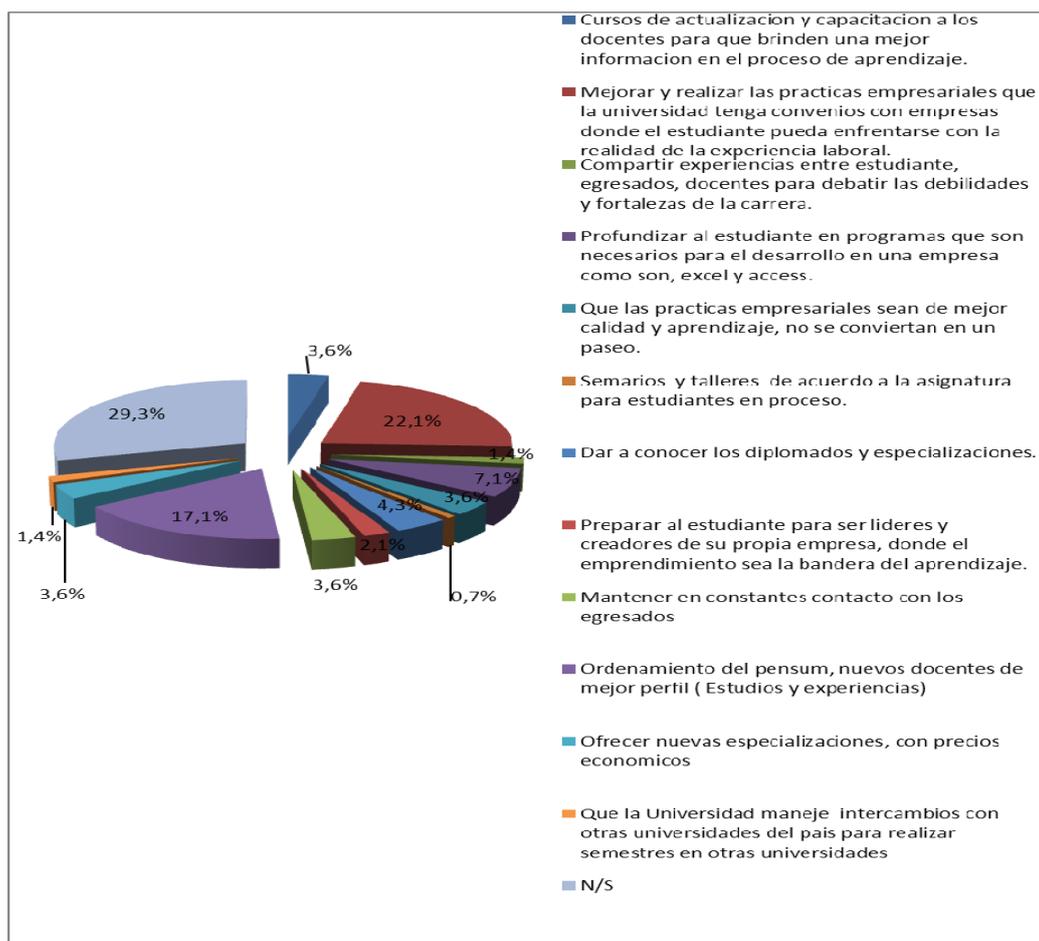
PERSONAS ENCUESTADAS	RESPUESTAS	FRECUENCIA	%
240	Cursos de capacitación y actualización a los docentes para que brinden una mejor información en el proceso de aprendizaje del estudiante.	5	3.6
	Mejorar y realizar las practicas empresariales que la Universidad tenga convenios con empresas donde el estudiante pueda enfrentarse con la realidad de la experiencia laboral.	31	22.1
	Compartir experiencias entre estudiantes, egresados, docentes para debatir las debilidades y fortalezas de la carrera.	2	1.4
	Profundizar al estudiante en programas que son necesarios para el desarrollo en una empresa como son Excel y Access.	10	7.1
	Que la Universidad maneje intercambios con otras Universidades del país para realizar semestre en otras Universidades.	2	1.4
	Que las practicas empresariales sean de mejor calidad y aprendizaje, y no se conviertan en un paseo.	5	3.6
	Seminarios y talleres para estudiantes en procesos de aprendizaje con relación a la asignatura.	1	0.71
	Dar a conocer los diplomados y especializaciones con los que cuenta la academia.	6	4.3
	Preparar al estudiante para ser líderes y creadores de su propia empresa, donde el emprendimiento sea la	3	2.1

Continuación (Cuadro 26)

	bandera del estudiante. Mantener en constante contacto con los egresados.	5	3.6
	Ordenamiento del pensum, nuevos docentes de mejor perfil (Estudios y experiencia).	24	17.1
	Ofrecer nuevas especializaciones, a precios económicos.	5	3.6
	N/S	41	29.3
	TOTAL	240	100

Fuente. Autores del proyecto.

Grafica 26.Comentarios y sugerencias que permiten el mejoramiento del Programa.



Fuente. Autores del proyecto.

El 22.1% egresados encuestados proponen que la Universidad Francisco de Paula Santander debe mejorar y realizar más en la práctica empresarial debido a que es así como el estudiante puede comprobar sus conocimientos, habilidades, y destrezas adquiridas en lo transcurrido de su formación académica con la realidad empresarial esto no quiere decir que la universidad nunca realice practicas, al contrario debe aumentar y fortalecer este punto importante para los estudiantes; mientras que otra pequeña parte de la población opta por que exista un ordenamiento del pènsum e invertir en nuevos profesores, con mejores docentes en cuanto a un buen perfil de aprendizaje y experiencia; y el 7.1% prefiere que preparen al estudiante en cuanto a programas como Excel y Access para el desarrollo de sus actividades laborales; el 29.3% de los egresados encuestados no compartieron ningún comentario acerca de la universidad para su mejoramiento.

4.2 DIAGNÓSTICO SITUACIONAL PARA DETERMINAR CUÁNTOS EGRESADOS DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA TRABAJAN Y CARACTERIZAR SU PERFIL OCUPACIONAL.

De acuerdo a la ley 1188 expedida por el Ministerio de Educación en el 2008, "por la cual se regula el registro calificado de la Educación Superior y se dictan otras disposiciones", se dispone la existencia de un Programa de Egresados que haga seguimiento a largo plazo de los resultados institucionales involucrando la experiencia del egresado en la vida institucional.³⁹

Hecho por el cual la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña, cuenta con la oficina del egresado cuyo objetivo es el de unir y mantener los vínculos, procurando el Bienestar Académico y Social del mismo, en pro del desarrollo institucional.

Los resultados obtenidos en esta investigación se han efectuado en varios niveles; un estudio descriptivo de los datos del empleo actual, valoración de la formación recibida por parte de la UFPSO, formación complementaria y comentarios para la mejora del Programa.

Según el análisis de los datos la mayoría de los egresados está representado por el género femenino con un 60.7%; y teniendo en cuenta que la población que se seleccionó para el estudio fue tomada de manera aleatoria, en este caso no cuenta la preferencia de sexo en el campo laboral; aunque las mujeres son mejores que los hombres cuando de administrar se trata, ya que las mujeres son más ambiciosas e imaginativas, mientras que los hombres están más cómodos con las jerarquías, los títulos y los procesos; sin embargo, esta carrera no va enfocada a un género en especial.

³⁹ REPÚBLICA DE COLOMBIA. Ley 1188 de 2008. "por la cual se regula el registro calificado de la Educación Superior y se dictan otras disposiciones", se dispone la existencia de un Programa de Egresados que haga seguimiento a largo plazo de los resultados institucionales involucrando la experiencia del egresado en la vida institucional. [En línea] (14 de Noviembre de 2011), disponible en < http://www.mineduacion.gov.co/1621/articles-159149_archivo_pdf.pdf> p 24

Lo más importante de un trabajo de grado son las experiencias y competencias que adquiere el estudiante, la ética frente al trabajo y la capacidad de adaptarse a la normatividad; en los resultados que arroja la encuesta la mayoría de los egresados no contaron con la oportunidad de realizar práctica empresarial, solo el 37.9% de la población afirmaron haber realizado la pasantía; el 7.9 % de los egresados fueron contratados con la empresa, un 92.5% de las personas encuestadas no fueron vinculadas; algunos se encuentran laborando satisfactoriamente y otros luchan contra el desempleo.

El ser muy joven no siempre es favorable para acceder a un buen cargo; sin decir que tener una edad alta sea la mejor oportunidad en un campo empresarial, en el cual se requiere experiencia y un buen nivel de estudio; la edad observada de los Administradores de Empresas de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña al momento de egresar oscila entre 22 años de edad con un 13.7% y 25 años de edad con un 15.7%; de lo anterior se puede establecer que se cuenta con una edad óptima para lograr ejercer y continuar con estudios especializados.

La educación continua es sin lugar a duda una herramienta en el desarrollo profesional del egresado; sin embargo, lo que se ve con preocupación es que de ciento cuarenta personas, tan solo siete egresados están trabajando y estudiando, cien se encuentran trabajando, treinta y tres personas se están desempleadas; noventa y dos no han continuado con sus estudios como complemento a su perfil ocupacional y profesional; mientras que cuarenta y ocho encuestados han ingresado a sus estudios complementarios de postgrado como especializaciones, maestrías, diplomados y doctorados.

Para nadie es un secreto que en la medida que una persona este preparada académicamente, aspira una mejor retribución económica; un 80.3% de estos egresados recibe como pago por su trabajo entre 1SMLV a 3 SMLV, el 15% recibe de 4SMLV a 6SMLV, mientras que el 4.7% recibe menos de 1SMLV.

Por el momento de estos ciento siete egresados que están trabajando, veintiséis se han dado a la tarea de convertirse en trabajador independiente e huir de la cómoda estabilidad de trabajar para otro, el resto de los egresados son trabajadores dependientes.

más de la mitad de los egresados que están trabajando se encuentran ubicados en empresas privadas con un 54.2%, menos de la mitad en empresas públicas representado con un 31.8% y con porcentajes muy inferiores se encuentran en empresas familiares y mixtas; la mayor concentración de egresados están laborando en el sector financiero con un 32.7% y comercial con 43.9%, seguido de una escasa participación de otros; treinta y nueve están laborando en grandes empresas y veinticuatro de ellos están vinculados con compañías medianas, el resto de los encuestados se ubican entre pequeñas y microempresas.

La estabilidad laboral es una situación que no deja de ser importante para los egresados a la hora de vincularse con las empresas, ya que existen tendencias de contrataciones por cortos periodos de tiempo que generan desgaste y deficiencia emocional y laboral; el 68.2% de los egresados encuestados cuenta con una contratación a término indefinido, la cual garantiza

la estabilidad laboral, un 11.2% cuenta con contratación por prestación de servicios y el 20.6% está a término fijo.

El mundo laboral es más complejo de lo que creemos debemos avanzar y escalar de manera consistente para llegar a la cima, el 51.4% de los egresados ocupan cargos medios en las empresas que actualmente están trabajando, un 19.6% de ellos ocupan cargos en la alta dirección y el 29% de las personas encuestadas están en cargos operativos; de los ciento siete egresados que están laborando el 79.4% se encuentra en un cargo donde ejercen actividades que tienen relación directa con su profesión. Es importante resaltar que dentro de los principios administrativos hemos encontrado diversas teorías que evidencian la importancia de los estímulos para el trabajador para motivar su desempeño profesional y personal; el 32.7% de los encuestados han recibido reconocimientos por su labor profesional con diferentes incentivos como: ascensos, incrementos salariales, entre otros.

Las capacitaciones generan un gran alcance en el mundo profesional del egresado ya que todas las habilidades o experiencias que logre desarrollar en esta, serán de gran provecho para las organizaciones en donde se encuentre laborando; sin embargo, se halló que un 66.4% de los encuestados que trabajan, cuentan con capacitaciones continuas por parte de las compañías; el resto no ha recibido este tipo de beneficio, motivo por el cual el 62.6% de los encuestados no han logrado un crecimiento profesional en las compañías y solo el 37.4% de estos han logrado un ascenso.

En el siguiente cuadro se puede observar la descripción detallada de la caracterización del perfil profesional y ocupacional de los egresados de Administración de Empresas de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña.

Cuadro 27. Resumen tabulación

EGRESADOS ENCUESTADOS	RESPUESTAS	FRECUENCIA	%
Laborando: 107 Desempleados: 33	Género		
	Femenino	85	60.7
	Masculino	55	39.3
	Tipo de empresa		
	Privada	58	54.2
	Pública	34	31.8
	Familiar	12	11.2
	Mixta	3	2.8
	Sector de la empresa		
	Comercial	47	43.9
Financiero	35	32.7	

Continuación (Cuadro 27)

Otros	25	23.4
Tamaño de la empresa		
Microempresa	25	23.4
Pequeña empresa	19	17.8
Mediana empresa	24	22.4
Grande empresa	39	36.4
Tipo de contratación		
Término indefinido	73	68.2
Término fijo	22	22.6
Prestación de servicios	12	11.2
Ingreso mensual		
1smlv – 3smlv	86	80.3
4smlv – 6smlv	16	15.0
Menos de 1smlv	5	4.7
Nivel jerárquico		
Alta dirección	21	19.6
Cargos medios	54	51.4
Cargos operativos	31	29.0
Capacitaciones continuas		
Si	71	66.4
No	36	33.6
Relación directa en el cargo con el perfil profesional y ocupacional		
Si	85	79.4
No	22	20.6
Reconocimiento por su labor profesional		
Si	35	32.7
No	72	67.3
Ascenso por su labor profesional		
Si	40	37.4
No	67	62.6
TOTAL	107	100

Fuente. Autores del proyecto.

Perfil Ocupacional del Administrador de Empresas. El Administrador de Empresas de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña es profesional preparado de forma integral con una sólida formación humanística, una visión multidisciplinaria en proceso administrativo, es decir, hábil en el campo de la planeación, la dirección la organización y el control y fuerte en la administración de los recursos para el logro de los objetivos empresariales y sociales con aptitudes y actitudes que le permitan enfrentar con éxito un medio empresarial cada vez más exigente y complejo en constante globalización, capaz de resolver los problemas propios de su profesión tomando decisiones oportunas y efectivas, con una mentalidad analítica, reflexiva, crítica, estratégica, y creadora preparado para gestionar y desarrollar diversos tipos de organización participando del desarrollo económico con proyección social.

El perfil ocupacional de egresado de Administración de Empresas de la UFPSO se garantiza con la formación integral del estudiante, de manera que este se sienta comprometido con la sociedad en la solución de problemas, con una mentalidad crítica e innovadora, capaz de responder a los retos que le depara el futuro y de contribuir al desarrollo del país, con un amplio sentido social y ético. La formación integral debe asegurar al profesional una perspectiva global del saber, las competencias suficientes y necesarias para pensar, ser, hacer y aprender.⁴⁰

4.3 NIVEL DE INCIDENCIA DE LA FORMACIÓN DISCIPLINARIA EN EL DESEMPEÑO OCUPACIONAL DE LOS EGRESADOS DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA.

La concepción de una formación basada en competencias constituye un enfoque integrador cuyo punto de partida es el análisis de una realidad, el conocimiento de las tareas a cumplir, el desarrollo de aptitudes y actitudes, en fin una transformación radical de las prácticas tradicionales de la enseñanza formal hacia el aprendizaje de por vida; los sistemas educativos y de formación profesional están llamados a responder al desafío que plantea una nueva cultura del trabajo, donde el aprendizaje permanente de los valores, capacidades, destrezas, competencias técnicas y organizativas, la capacidad de emprendimiento, se están transformando en la demanda de la sociedad productiva.

La educación superior debe aportar en el estudiante una visión científica, propiciar el entendimiento, fomentar la capacidad de identificar problemas y proponer alternativas de solución; cabe resaltar que la formación de profesionales no es ajena a la necesidad que tienen las instituciones de educación superior de formar a sus propios docentes, porque solamente docentes con una excelente formación profesional pueden, a su vez, formar profesionales, son dos aspectos que deben estar unidos.

⁴⁰ UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA. Perfil ocupacional del administrador de empresas. [En línea] (20 septiembre de 2014), disponible en <http://www.ufpso.edu.co/ofertaufpso/ae> p 2

El profesional debe ser capaz de resolver en forma no rutinaria problemas complejos, por medio de la utilización de herramientas conceptuales, procedimientos e información de base científica actualizada fundamentando teóricamente sus decisiones. La formación, entonces presenta exigencias que no pueden limitarse al logro de aprendizajes mecánicos y fragmentarios. De otro modo, la formación no respondería a los requisitos mínimos que exige hoy el desempeño profesional.

La formación profesional requiere de unos contenidos que están formados por toda la información que se propone y genera en el proceso formativo, estos contenidos se dan con base a una metodología que se traduce en técnicas, instrumentos, herramientas que se aplican durante el proceso de formación, con el fin de que el estudiante pueda desarrollar competencias asociadas al desempeño que aspira como totalidad en su integralidad.

Los principales datos encontrados en la realización de esta investigación, arroja que los egresados encuestados consideran haber encontrado algunas falencias en su proceso de aprendizaje, perjudicando su desarrollo ocupacional y profesional; en las asignaturas como Emprendimiento, Talento Humano y finanzas; punto importante para que la universidad Francisco de Paula Santander Ocaña tome las medidas necesarias y trabaje con veracidad para reforzar y superar las falencias presentadas.

Es importante reflexionar acerca del impacto de formación de los egresados en lo que tiene que ver en su desenvolvimiento laboral y/o profesional; la investigación muestra que el 76.4% de los egresados encuestados se encuentran laborando y cumpliendo con su perfil ocupacional, lo cual se puede calificar como alentador ya que trabajan en empresas donde ocupan cargos de la alta dirección, operativos y medios.

El estudio desarrollado determina que el Programa de Administración de Empresas cumple con lo ofertado en sus estudiantes; sin embargo, este hecho no significa que el desarrollo del programa cumple con las expectativas de los egresados en las praxis, hecho que solo podría comprobarse cuando el egresado ingresa al mundo profesional y laboral. En resumidas cuentas; la razón de esta situación puede radicar, en el sistema educativo tanto a nivel local, regional y nacional, por que el mismo sistema se preocupa de sacar estudiantes muy teóricos; por lo cual se considera que el problema va mas allá, es decir, debería el sistema educativo permitir una formación mucho mas práctica; generar una educación con mas énfasis en la realidad del entorno que requiera de mayores interrelaciones entre instituciones educativas, sectores productivos y la sociedad en general que requieran de los servicios de estos egresados.

El aprendizaje a lo largo de toda la vida es fundamental para ser profesionales competentes y desarrollar una buena trayectoria; los egresados de Administración de Empresas encuestados consideran para su desarrollo profesional realizar especializaciones o cursos en Talento Humano, Finanzas y finalmente Emprendimiento; con el fin de asumir nuevos horizontes que los lleve a desempeñar mayores desafíos y mejores trabajos.

De la misma forma, se sugieren por parte de los egresados encuestados que la universidad ejecute estrategias para mejorar y realizar más en la práctica empresarial, debido a que es así como el estudiante puede comprobar sus conocimientos, habilidades y destrezas adquiridas en lo transcurrido de su formación académica con la realidad empresarial; esto no significa que la universidad nunca realice prácticas, al contrario debe aumentar y fortalecer este punto importante para los estudiantes; por otro lado los egresados consideran que se debe ordenar el pensum e invertir en nuevos profesores en cuanto, a un mejor perfil de aprendizaje académico y experiencia profesional.

4.4 ESTRATEGIA DE CAPACITACIÓN QUE PERMITA SUPERAR LAS DEFICIENCIAS EVIDENCIADAS EN LA FORMACIÓN DISCIPLINARIA DE LOS EGRESADOS EN RELACIÓN CON SU DESEMPEÑO OCUPACIONAL.

El fortalecimiento en la educación de posgrado como parte de los sistemas educacionales, se inicia a partir de un enfoque contextualizado y una reflexión general de la necesidad de su desarrollo. La simple copia o puesta en práctica de experiencias aisladas no garantiza dar respuestas pertinentes a la problemática educacional de los estudios avanzados de las universidades. Las deficiencias que se presentan en la educación de postgrado de los países de la región pueden encontrar su solución con la creación e implementación sistemática y progresiva de sistemas nacionales de posgrado conceptualmente definidos, que tengan un carácter integral relacionado con las potencialidades y necesidades profesionales del ser humano, lo que puede sustentarse en experiencias conocidas y aplicadas, cuyos aspectos esenciales puedan ser tenidos en cuenta en el contexto del posgrado.

En este sentido se tornan aspectos esenciales, la pertinencia social, concretada en el vínculo real de toda concepción posgraduada con problemas nacionales o regionales relevantes; el incremento, dado por una conciencia sobre la necesidad de desarrollar en estos países, este cuarto nivel de enseñanza o educación de avanzada; la actualización, de forma tal que los estudios de posgrado se vinculen con un criterio de nacionalización de sus recursos al desarrollo científico técnico nacional e internacional y la democratización que permita que este sistema educacional se autorregule a través de la participación activa de sus integrantes.

Según lo anterior es importante mencionar los resultados de la investigación en cuanto a las necesidades de los egresados encuestados de Administración de empresas; quienes consideran de suma importancia para su desarrollo profesional realizar cursos o especializaciones, principalmente en Talento Humano representado con un 20%, Finanzas con un 18.6% y finalmente Emprendimiento con el 11.4%; según ellos no siempre se ven enfocados por el área de mayor atracción en su desempeño, por el contrario desean extender su formación dependiendo del área donde esta trabajando.

En síntesis, la estrategia de capacitación es que el Plan de Estudios de Administración de Empresas a través de la División de Postgrados y Educación Continuada que es la encargada de identificar y proyectar cuales son las necesidades en estudios de postgrados de sus egresados y demás profesionales de la ciudad y la provincia de Ocaña, implemente

un diplomado en Talento Humano ya que es una de las materias que mas se dificulta a los egresados en su desarrollo profesional o simplemente le interesa fortalecer su formación en el área específica.

4.4.1 Estrategia de capacitación. DIPLOMADO EN GESTION INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO

PRESENTACIÓN. Siendo uno de los objetivos de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña, ofrecer programas que contribuyan a la formación de sus estudiantes, egresados y comunidad en general, para fortalecer el crecimiento y desarrollo económico, social y cultura general de la región y del país en general, se le sugiere como estrategia de capacitación para sus egresados según sus necesidades; implementar un Diplomado En GESTION INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO, con un enfoque analítico y practico que brinde algunas herramientas necesarias para el proceso administrativo en la toma de decisiones en las empresas.

En mercados de alta y creciente rivalidad en la que se encuentran todos los negocios, la Gestión por competencias ha pasado a convertirse en un eje central para el desarrollo competitivo de las organizaciones a nivel mundial. Ya no se compite solamente por desarrollos tecnológicos, la base se amplía con la gestión humana.

De otra parte no solamente es necesario contar con un equipo humano competente dentro de las organizaciones sino saber administrar este recurso. Es por eso importante que temas como la contratación, el cumplimiento de todos los requisitos legales y reglamentarios, el manejo del ambiente laboral y todo lo relacionado con la compensación de los trabajadores se maneje de manera adecuada para garantizar un desempeño de alto nivel en cada uno de los trabajadores.

JUSTIFICACION. La Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña, es una institución de educación superior pública, su propósito principal es la academia, la investigación y la extensión, formando integralmente individuos autónomos, honestos y responsables, con un alto nivel competitivo, capaces de transformar su entorno; buscando el mejoramiento de la calidad de vida.

Es de gran importancia para la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña, como formadora de recurso humano en Administración de empresas, monitorear con los egresados del programa si la formación académica y los contenidos impartidos coinciden con las necesidades del entorno y el mercado, conocer cuáles son las necesidades de los egresados en lo referente a su desarrollo profesional y personal.

El Diplomado de Gestión Integral del Talento Humano, está orientado a fomentar en los nuevos profesionales o en aquellos que desempeñen funciones propias de la gestión humana, el mejoramiento de sus capacidades para orientar y diseñar programas de dirección de personal, con base en el estudio de la organización y su relación con el

entorno, económicas, tecnológicas, político legales y de estructura social en la que se construye el desarrollo del personal.

OBJETIVO GENERAL. Proporcionar a los participantes los conocimientos y herramientas para realizar una eficiente gestión de personas en la empresa.

OBJETIVOS ESPECIFICOS. Comprender la importancia de la función de gestión de personas en las organizaciones.

Realizar el planeamiento de las actividades propias del departamento de personal.

Entender a profundidad cada uno de los procesos que integran la gestión de personas para adaptarlos y aplicarlos según las necesidades concretas de cada organización.

DESTINATARIOS. Profesionales, Tecnólogos, Técnicos ó estudiantes de carreras o programas administrativos, personas que laboran en el área de Talento Humano o que tienen responsabilidades relacionadas con la gestión del talento humano.

DOCENTES. Quienes impartan el curso del diplomado deberán contar con:

Nivel Académico: Maestría o en áreas afines a la Administración.

Experiencia docente: Mínima de tres años en posgrado.

Experiencia profesional: Tener un desempeño en el ámbito de la Administración pública o privada de por lo menos dos años.

METODOLOGIA. Los procesos se desarrollarán utilizando metodologías de enseñanza interactivas, altamente participativas, presenciales, de tal forma que permitan la construcción y desarrollo del aprendizaje por parte de los mismos participantes en los procesos educativos. Se deben utilizar para ello todos los medios y ayudas didácticas necesarios para el cumplimiento de los objetivos propuestos.

SEGUIMIENTO Y VALORACIÓN. Cada participante recibirá una inducción y motivación a cada uno de los módulos, remitida previamente por los profesores que acompañarán cada una de las sesiones presenciales. En esta inducción los participantes encontrarán sus compromisos y las sugerencias pertinentes para el desarrollo agradable y exitoso del proceso.

Para poder hacer seguimiento personalizado en la incorporación de contenidos, la Universidad tiene como política para alumnos en programas de Diplomado, que entreguen trabajos individuales y/o por grupos por cada ciclo del programa de Diplomado, que recoja los temas vistos para poder optar al certificado de Diplomado. Los alumnos recibirán el Diploma una vez se culminen todas las sesiones presenciales, hayan cumplido con todas las entregas y acrediten el porcentaje requerido de asistencia presencial (80%).

En cuanto al seguimiento institucional, la Universidad, al finalizar cada módulo, hará una evaluación del docente, de los contenidos y metodologías empleadas, con el fin de monitorear la calidad del Programa de aprendizaje.

CONTENIDO:

MÓDULO I: FUNDAMENTOS BÁSICOS.

Conceptos básicos (Gestión, talento, gerencia del talento humano, objetivos de la gerencia del talento humano, talento humano, recurso humano, gestión por competencia).

Estructura de un modelo de gestión por competencias.

Habilidades de un gerente de talento humano.

MODULO II: GESTION DEL TALENTO HUMANO.

La organización y las personas.

La gestión del recurso humano.

Políticas de recurso humano.

Provisión de recursos humanos.

Aplicación de recursos humanos.

Mantenimiento de recursos humanos.

Desarrollo del recurso humano.

MODULO III: ASPECTOS LABORALES Y SALARIALES.

Contrato laboral.

Intermediación laboral.

Compensaciones y salarios.

Parámetros para fijar compensaciones.

Administración de sueldos y salarios.

Devengados y deducciones.

MODULO IV: DESARROLLO HUMANO

Necesidades del ser humano.

Capacitación y el desarrollo humano.

Plan carrera y el desarrollo humano.

Programas de bienestar humano.

Incentivos y beneficios laborales.

Los módulos pueden ser modificados, de acuerdo con los requerimientos del Diplomado.

5. CONCLUSIONES

La investigación realizada a los egresados del programa de Administración de empresas de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña, es aportar un análisis del mismo, se determinó que la mayoría de los egresados se encuentran laborando y cumpliendo con su perfil profesional y ocupacional para el cual fue preparado durante el tiempo de su formación; significa que la universidad realizó un buen trabajo académico.

Se concluye que la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña tiene un plan de estudios para proporcionar los conocimientos necesarios a sus estudiantes de Administración; sin embargo, los egresados encontraron algunas deficiencias en su formación, en las líneas de Emprendimiento, Talento Humano y Finanzas; las cuales están establecidas en el pènsum.

Teniendo en cuenta las dificultades planteadas por los egresados del programa de Administración de Empresas, es necesario llevar a cabo una estrategia de capacitación según las necesidades requeridas, para mejorar y superar algunas de las falencias encontradas en la formación disciplinaria en relación con su desempeño profesional.

6. RECOMENDACIONES

Es de suma importancia que a través de la oficina del egresado se pueda crear mecanismos de seguimiento periódico, para determinar cuántos egresados del programa de Administración de Empresas trabajan y cuáles cumplen con el perfil ocupacional para el que fueron preparados; y poder aportar constantemente elementos de análisis que permitan cambios en los campos que se requiera para tener un mejoramiento continuo.

Realizar continuos estudios sobre la incidencia de la formación disciplinaria en el desempeño ocupacional de los egresados de Administración de Empresas de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña y así poder conocer las debilidades y fortalezas del profesional en sus respectivas áreas de trabajo, ya que es el egresado quien puede identificar las falencias que se deban modificar, replantear o fortalecer, del programa.

Implementar la estrategia propuesta con el fin de capacitar la formación disciplinaria de los egresados en relación con su desempeño ocupacional, y estar en constante ofrecimiento de especializaciones, cursos, diplomados, seminarios, talleres de capacitación que permitan resolver los problemas que se presentan en el mundo empresarial del egresado.

BIBLIOGRAFÍA

BORRERO Cabal, Alfonso (1994). Títulos y profesiones universitarias, profesión, trabajo y empleo, México, DF

BOOK Nigel, actividades de los empleadores mexicanos respecto a su educación. ¿un test de la teoría del capital humano? Revista del centro de estudios educativos, México, vol. Viii N° .4, 1978, pág. 125

CAMACHO SANDOVAL, Salvador (1996). La educación para el trabajo en debate, núm. 49, Aguascalientes: Gobierno del estado de Aguascalientes.

CORTÉS HERNÁNDEZ, Sergio (2001). El mercado de trabajo del egresado de educación. Tecnología agropecuaria: caso específico el CBT A núm. 106 de Tequila, Jalisco, tesis, México, DF.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Ley 30 de Diciembre 28 de 1992 por el cual se organiza el servicio público de la Educación Superior.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Ley 115 de Febrero 8 de 1994 General de Educación por la cual se expide la ley general de la educación.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. 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. Editorial Cupido. 2000. P 25

CORNOY, Martin, educación y estructura económica : marco teórico y estado del arte de la investigación en México, memorias del congreso nacional de investigación educativa, México 1981 Pág 55

GONZÁLEZ PÉREZ, Cándido (1996). Formación universitaria y empleo industrial en Jalisco, Jalisco: UdeG

GÓMEZ CAMPO, Víctor Manuel. Educación y estructura económica: Marco teórico y estado del arte de la investigación en México. Memorias del congreso del consejo nacional de investigación educativo, México; 1981, pp49

GUZMÁN GÓMEZ, Carlota (1999). Entre el deseo y la oportunidad: estudiantes de la UNAM frente al mercado de trabajo, Morelos: CRIM-UNAM.

HERNÁNDEZ SAMPIERI, Roberto."Metodología de la investigación". Editorial Mc Graw Hill, Mexico.1993. p 97

IBARROLA, María y E. Bernal (1997) “Perspectivas de la educación técnica y la formación profesional en México”, en Boletín del educación tecnológica OREALC/UNESCO, núm. 141, octubre-diciembre, México: OREALC/UNESCO.

JOSÉ C. VÁZQUEZ. M. Introducción al estudio de la teoría administrativa. Fondo de cultura económica: definición de administración.1980.392p. ISSN 0041-3011.

LLADÓ LÁRRAGA, Dora María (2000). Educación superior y movilidad social en Tamaulipas, Tamaulipas: UAT.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Decreto 2566 de Septiembre 10 de 2003 Por el cual se establecen las condiciones mínimas de calidad y demás requisitos para el ofrecimiento y desarrollo de programas académicos de educación superior y se dictan otras disposiciones.

REPÚBLICA DE COLOMBIA. Ley 1429 de 2010. Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo. Edición norma. Bogotá. 2013. P 10

RUIZ DEL CASTILLO, Amparo. (2002). Educación superior y globalización. Educar, ¿para qué? Colombia. Plaza y Valdés Editores

SIMÓN DAMIAN, Javier. Estudios de seguimiento de egresados. Ediciones Cupido. Bogotá. 2011. P 25

VALENTI G. y Varela G. (1998). “Construcción analítica del estudio de egresados”, en Esquema Básico para Estudio de Egresados. México. ANUIES.

REFERENCIAS ELECTRÓNICAS

AGUILAR Rafael. Estudio de seguimiento a egresados. [en línea] (6 de Febrero de 2012) disponible en <<http://seguimientoegresado.blogspot.com/2010/03/definicion-de-seguimiento-del-egresado.html>>

CORREA, Cesar. Teoría del capital humano. [En línea], (14 diciembre de 2011). Disponible en <http://economiadelaeducacion-sara.blogspot.com/2011_12_01_archive.html> p 1

GESTIOPOLIS.COM. Perfil ocupacional. [en línea], (8 Marzo de 2000) disponible en <<http://www.gestiopolis.com/recursos/experto/catsexp/pagans/rh/16/perfilocupacional.htm>>

GOBIERNO DE CANTABRIA CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE. Formación profesional. [en línea](4 Enero de 2012), disponible en <http://www.educantabria.es/formacion_profesional/informacion_institucional/etapas-educativas/formacionprofesional>

MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Instituciones de educación superior (2 octubre 2010) [en línea], disponible en <<http://www.mineducacion.gov.co/1621/w3-article-231240.html>>.

UNIVERSIDAD DE LOS ANDES. “El egresado de la facultad de administración de la universidad de los andes (1995-2005) con desempeño como empresario” [En línea] (2 marzo de 2010) disponible en <<http://repository.lasalle.edu.co/bitstream/10185/3380/1/T11.10%20F952c.pdf>>

UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA, Oficina del egresado. [En línea] (4 octubre 2012), disponible en <<http://www.ufpso.edu.co/>>

ANEXO

Anexo A. Encuesta dirigida a los egresados de administración de empresa de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña.

UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA
NIT: 800163130-0

OBJETIVO: Caracterizar el perfil ocupacional para establecer su relación con la formación disciplinar de los egresados de Administración de Empresas de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña

I. DATOS PERSONALES

Nombre: _____

Género: M _____ F _____

Edad al momento de egresar: _____

II. DATOS ACADÈMICOS

1. Jornada: Diurno _____ Nocturno _____

2. ¿Realizó práctica empresarial?

Si _____ No _____

(En caso Negativo, pase a la pregunta 7)

3. ¿Continúa aun en la Empresa donde realizó su práctica Empresarial?

Si _____ No _____

4. ¿Cuánto tiempo tardó en encontrar empleo desde su Titulación?

De 1 a 6 meses _____ Mas de 12 meses _____ Entre 7 y 12 meses _____

Ya estaba trabajando _____

5. Actualmente se encuentra:

Trabajando _____ Estudiando y Trabajando _____ Desempleado _____

6. Otros estudios realizados:

Especialización _____ Doctorado _____ Diplomado _____ Maestría _____ Ninguno de los anteriores _____

III. DATOS DEL EMPLEO ACTUAL

7. ¿Es usted trabajador independiente?

Si _____ No _____

8. La empresa donde labora es de carácter:

Público___ Privada___ Familiar___ Mixta___

9. El sector al cual pertenece la empresa es:

Comercial___ Financiero___ Otro___ Cual: _____

10. El tamaño de la empresa en la cual usted trabaja es:

Microempresa (hasta 10 empleados)___ Pequeña (entre 11 y 50 empleados)___

Mediana (entre 51 y 200 empleados)___ Grande (mas de 201 empleados)

11. El nivel jerárquico que usted ocupa dentro de la empresa es:

Alta Dirección___ Operativo___ Cargos medios___

12. ¿El cargo que está desempeñando tiene relación directa con su profesión?

Si___ No___

13. ¿Ha recibido algún reconocimiento o distinción por su labor profesional?

Si___ No___ Cual: _____

14. ¿Su ingreso promedio mensual es?

De 1SMLV A 3SMLV___ De 4SMLV A 6SMLV ___ De 7SMLV A MAS
___Menos 1SMLV___

15. El tiempo que lleva en su cargo es:

Menos de 1 año ___ De 1 a 3 años___ De 3 a 5 años___ más de 5 años___

16. ¿Qué tipo de contratación tiene en su empleo actual?

Termino fijo___ Termino indefinido___ prestación de servicios___

17. ¿Ha recibido cursos de capacitación y/o actualización?

Si___ No___

18. ¿Ha logrado ascender en la empresa que se encuentra?

Si___ No___

IV. EDUCACIÓN CONTINUA

19. ¿En cuál de las siguientes áreas cree usted que el programa académico presento deficiencias y no le proporciono las herramientas necesarias para su desarrollo profesional?

Finanzas___ Marketing___ Talento Humano___ Emprendimiento___ Economía___
Procesos y Producción___

20. Actualmente, ¿En cuales de las siguientes áreas le gustaría tomar cursos, diplomados o especializaciones como parte de su educación continúa?

Finanzas___ Marketing___ Talento Humano___ Emprendimiento___ Economía___
Procesos y Producción___

21. ¿Conoce la oferta académica para posgrados y especializaciones de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña?

Si___ No___

22. ¿Qué recomienda para estrechar las relaciones entre la Facultad y los Egresados?

Reuniones anuales de egresado___ Capacitación preferencial___ Todas las anteriores___

23. Como califica la formación profesional que recibió en la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña.

Excelente___ Regular___ Buena___ Mala___

24. Comentarios y sugerencias que permiten el mejoramiento del Programa

¡Gracias por su colaboración!