	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(103)	

RESUMEN – TRABAJO DE GRADO

AUTORES	SANDRA LILIANA MARÍN QUINTERO YULIANI ÁLVAREZ BAYONA		
FACULTAD	CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS		
PLAN DE ESTUDIOS	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS		
DIRECTOR	DANNA ALEXANDRA RINCÓN GARCÍA		
TÍTULO DE LA TESIS	ANÁLISIS DEL IMPACTO Y PROYECCIÓN DE LOS EGRESADOS DEL PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA, EN EL PERIODO COMPRENDIDO ENTRE LOS AÑOS 2010- 2015		
RESUMEN (70 PALABRAS APROXIMADAMENTE)			
<p>LOS EGRESADO DE ADMINISTRACIÓN DEBE TENER 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 LA SITUACIÓN ACTUAL DEL EGRESADO EN CUANTO A LA LABORAL Y SUS CONDICIONES DE TRABAJO, AL IGUAL, QUE EL PERFIL OCUPACIONAL DE LOS EGRESADOS EN EL PROGRAMA Y SU RELACIÓN CON LA FORMACIÓN RECIBIDA.</p>			
CARACTERÍSTICAS			
PÁGINAS: 103	PLANOS: 0	ILUSTRACIONES: 0	CD-ROM: 1



ANÁLISIS DEL IMPACTO Y PROYECCIÓN DE LOS EGRESADOS DEL PROGRAMA DE
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA
SANTANDER OCAÑA, EN EL PERIODO COMPRENDIDO ENTRE LOS AÑOS 2010- 2015

AUTORES:

SANDRA LILIANA MARÍN QUINTERO

YULIANI ÁLVAREZ BAYONA

Trabajo de grado para Optar el título de Administrador de Empresas

Directora:

DANNA ALEXANDRA RINCÓN GARCÍA

UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Ocaña, Colombia

Octubre del 2016

Agradecimientos

Los autores dan los agradecimientos al director del trabajo DANNA ALEXANDRA RINCÓN GARCÍA.

A los docentes de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña.

Índice

Capítulo 1. Análisis del impacto y proyección de los egresados del programa de Administración de Empresas de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña, en el periodo comprendido entre los años 2010-2015	1
1.1 Planteamiento del problema.	1
1.2 Formulación del problema.	2
1.3 Objetivos.	2
1.3.1 General.	2
1.3.2 Específicos.	2
1.4 Justificación.	3
1.5 Delimitaciones.	4
1.5.1 Operativa	4
1.5.2 Conceptual.	4
1.5.3 Geográfica.	5
1.5.4 Temporal.	5
Capítulo 2. Marco referencial	6
2.1 Marco histórico.	6
2.1.1 Antecedentes históricos del desempeño laboral de los egresados de programas de pregrado a nivel internacional.	6
2.1.2 Antecedentes históricos de los egresados de programas de pregrado a nivel nacional	32
2.1.3 Antecedentes históricos de los egresados de programas de pregrado a nivel local.	18
2.2 Marco teórico.	23
2.3 Marco conceptual.	30
2.4 Marco legal.	35
2.5 Marco contextual.	47
Capítulo 3. Diseño metodológico	51
3.1 Tipo de investigación.	51
3.2 Población y muestra.	51
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de la información.	53
3.5 Procesamiento y análisis de la información.	54
Capítulo 4. Presentación de resultados	55
4.1 Determinación del perfil profesional en el que fueron formados los egresados de Administración de Empresas en el periodo comprendido entre 2010 y 2015, se relaciona con el cargo que desempeña en la actualidad.	55

4.2 Evaluar el grado de satisfacción de los egresados del programa de Administración de Empresas de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña, en relación con las competencias adquiridas.	72
4.3 Determinación del porcentaje de egresados que continua formándose académicamente en programas relacionados con administración de empresas dentro o fuera del país.	74
4.4 Consolidación de una base de datos de Administradores de Empresa del año 2010 a 2015, debidamente actualizada, por medio de la encuesta.	77
Capítulo 5. Conclusiones	78
Capítulo 6. Recomendaciones	79
Referencias	81
Apéndices	86

Lista de tablas

Tabla 1. Número de egresados.	32
Tabla 2. Situación laboral actual	69
Tabla 3. Salario devengado	70
Tabla 4. Tiempo de creación de la empresa	71
Tabla 5. Tipo de empresa donde labora	72
Tabla 6. Sector económico de la empresa donde labora	73
Tabla 7. Tiempo que tardó en ubicarse laboralmente	75
Tabla 8. Continuación del mismo empleo	76
Tabla 9. Tipo de contrato que posee	77
Tabla 10. Durante el proceso de formación académica, laboró	78
Tabla 11. Tiempo que lleva de estar desempleado	79
Tabla 12. Ofertas laborales recibidas desde la oficina del egresado de la Universidad	81
Tabla 13. Vive en el exterior	82
Tabla 14. Motivo por el que emigro a otro país.	83
Tabla 15. Profesionales que continuaron la formación académica	88

Lista de figuras

Figura 1. Situación laboral actual	69
Figura 2. Salario devengado	70
Figura 3. Tiempo de creación de la empresa	71
Figura 4. Tipo de empresa donde labora	72
Figura 5. Sector económico de la empresa donde labora	73
Figura 6. Tiempo que tardó en ubicarse laboralmente	75
Figura 7. Continuación del mismo empleo	76
Figura 8. Tipo de contrato que posee	77
Figura 9. Durante el proceso de formación académica, laboró	78
Figura 10. Tiempo que lleva de estar desempleado	79
Figura 11. Ofertas laborales recibidas desde la oficina del egresado de la Universidad	81
Figura 12. Vive en el exterior	82
Figura 13. Motivo por el que emigro a otro país.	83
Figura 14. Profesionales que continuaron la formación académica	88

Lista de apéndices

Apéndice 1. Encuesta	100
Apéndice 2. Base de datos	103

Resumen

El alumno egresado de Administración debe tener 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 la situación actual del egresado en cuanto a la laboral y sus condiciones de trabajo, al igual, que 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 conocerlas 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 determinó si el perfil profesional en el que fueron formados los egresados de Administración de Empresas en el periodo comprendido entre 2010 y 2015, se relaciona con el cargo que desempeña en la actualidad, se evaluó el grado de satisfacción de los egresados del programa de Administración de Empresas de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña, en relación con las competencias adquiridas, se determinar el porcentaje de egresados que continua formándose académicamente en programas relacionados con administración de empresas dentro o fuera del país, se indagó que reconocimientos y logros de talla regional, nacional o internacional han alcanzado los egresados del Programa de Administración de Empresas de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña y se consolidó una base de datos de Administradores de empresas del año 2010 a 2015, debidamente actualizada, por medio de la encuesta.

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.

Capítulo 1. Análisis del impacto y proyección de los egresados del programa de Administración de Empresas de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña, en el periodo comprendido entre los años 2010-2015

1.1 Planteamiento del problema.

La Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña, ofrece a la comunidad el programa de Administración de Empresas como el más antiguo de toda su trayectoria en la ciudad, es por ello que año tras año, desde 1996, ha venido entregando título profesional a 1025 egresados ubicados a nivel local, nacional e internacional.

Conocer la situación de los egresados es un factor indispensable para medir cual ha sido el impacto no solo de los Administradores de Empresas de la Universidad, sino también de dicho programa, ya que es a través de ello que se puede identificar la pertinencia de los contenidos programáticos y la aplicación de estos en el mundo laboral.

De acuerdo a la calidad de egresados con que cuenta el programa se han realizado estudios por parte de la oficina del Egresado, pero no se cuenta con un dato consolidado de información relacionada con el impacto del egresado en el medio, lo cual ha dificultado que el programa cuente con información veraz respecto a la pertinencia de sus contenidos.

Por lo anterior se analizará la situación de los egresados comprendidos entre los años 2010 y 2015 que permitirá conocer de manera precisa las funciones que han desarrollado, el

salario adquirido su calidad como profesionales en el área, de igual forma la presente investigación pretende dar respuesta al análisis de las necesidades que requiere el programa de Administración de Empresas que son indispensables para determinar la situación de los egresados que existen en la actualidad en la ciudad de Ocaña Norte de Santander.

1.2 Formulación del problema.

¿Cuál es el impacto de los egresados del año 2010 a 2015 del Programa de Administración de Empresas de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña?

1.3 Objetivos.

1.3.1 General. Analizar el impacto y proyección de los egresados del programa de Administración de Empresas de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña, en el periodo comprendido entre 2010- 2015.

1.3.2 Específicos. Determinar si el perfil profesional en el que fueron formados los egresados de Administración de Empresas en el periodo comprendido entre 2010 y 2015, se relaciona con el cargo que desempeña en la actualidad.

Evaluar el grado de satisfacción de los egresados del programa de Administración de Empresas de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña, en relación con las competencias adquiridas.

Determinar el porcentaje de egresados que continua formándose académicamente en programas relacionados con administración de empresas dentro o fuera del país.

Consolidar una base de datos de Administradores de Empresa del año 2010 a 2015, debidamente actualizada, por medio de la encuesta.

1.4 Justificación.

Esta investigación se enmarca en la determinación de la correspondencia laboral de los Administradores de Empresas egresados de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña, midiendo el impacto del programa en cuanto a la identificación de factores que permitan re direccionar o fortalecer los contenidos impartidos en el camino profesional, logrando con ello alcanzar altos niveles de calidad en el proceso de formación de los futuros Administradores de empresa que contribuyan con el desarrollo socio empresarial de la región y/o el país como se enmarca en la misión del programa.

Desde el punto de vista científico y metodológico esta investigación permitirá un estudio detallado de la situación de los egresados de la Universidad en los periodos comprendidos entre los años 2010 y 2015 respecto a factores como desempeño de cargos y/o funciones

administrativas, salario acorde a su profesión y calidad de competencias adquiridas en la Institución de educación Superior. De esta manera, la Universidad dispondrá de un documento que le permita actualizar sus registros y base de datos con toda aquella información solicitada por el Ministerio de educación Nacional.

Para finalizar se realizará un estudio del análisis del programa de Administración de Empresas donde los egresados tendrán la oportunidad de conocer en que están fallando al ejecutar su carrera y determinar que conocimientos creen que faltaron en su etapa académica así, igualmente identificarán sus necesidades en cuanto al tipo d educación continuada que deseen realizar permitiendo así, la retro alimentación de la Universidad y el egresado, contribuyendo con el desarrollo y progreso del Programa.

1.5 Delimitaciones.

1.5.1 Operativa. Los posibles contratiempos o dificultades que se tendrían para la ejecución de la presenta investigación es la ubicación exacta, disponibilidad de los egresados de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña para brindar información acerca de su situación actual.

1.5.2 Conceptual. La presente investigación para su desarrollo manejará conceptos tales como: programa de formación, administración de empresas, situación laboral, perfil ocupacional,

investigación de mercados, pertinencia, eficiencia, mercado laboral, base de datos, observatorio laboral, bolsa de empleo, impacto, proyección social, egresado, vinculación y seguimiento.

1.5.3 Geográfica. El proyecto se llevará a cabo con los egresados del programa de Administración de Empresas de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña, en el periodo comprendido entre 2010- 2015.

1.5.4 Temporal. La presente investigación tendrá una duración de ocho (8) semanas, la cual estará prevista en el cronograma de actividades.

Capítulo 2. Marco referencial

2.1 Marco histórico.

2.1.1 Antecedentes históricos 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. (Borrero, 1994)

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 el 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. (Camacho Sandoval, 1996)

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 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 su 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). (Cortés Hernández, 2001)

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. (Ibarrola, 1997)

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 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). (González Pérez, 1996)

“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 adecuo los siguientes aspectos del cuestionario Extensión y pertinencia. (Guzmán Gómez, 1990)

Utilidad y profundidad de cada pregunta:

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

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 llevó 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 (Lladó Lárraga, 2000).

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 experiencias recientes de estudios de egresados de las IES”, celebrado los días 19 y 20 de junio de 2003 en la ciudad de Tlaxcala”) (Valenti g, 1998)

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.

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 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. (Programa institucional de seguimiento a egresados universidad Juárez autónoma de tabasco)

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.

2.1.2 Antecedentes históricos de los egresados de programas de pregrado a nivel nacional. Observatorio 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. (Ruiz del Castillo, 2002)

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.

El 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. 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.

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. (Universidad de los Andes, 2010)

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

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 permiten estar en contacto con ellos, dicha información está actualizada hasta el año 2012, nuestras estadísticas se basan en lo siguiente:

Tabla 1.

Número de egresados.

	CARRERA	NÚMERO
TÉCNICO	T.P.G. empresarial en economía solidaria	16
	Prof. Ges. Com y Financ	26
	Prof. en informática	10
	Prof. en telecomunicaciones	88
	Laboral en ejecución musical	7
	Laboral en pintura	10
	Laboral en coreografía dancística tradicional	1
	Técnico laboral en ejecución musical	7
	Laboral por competencia en pintura	13
TECNOLOGIA	T.P.A	103
	Tecnología agropecuaria	32
	En Ges. Com. y financiera	139
	Gestión financiera	4
	Obras civiles	2
	Agropecuario	10
	Gestión comercial y fin	68
	Agropecuaria	2
	Administración comercial y financiera	6
	TPA Cúcuta	21
PREGRADO	Zootecnia	86
	Ingeniería ambiental	264

Continuación (Tabla 1)

	Administración de empresas	326
(Tabla 1) Continuación	Contaduría pública	708
	Ingeniería civil	180
	Ingeniería mecánica	85
	Ingeniería de sistemas	161
	Comunicación social	168
POSGRADO	En informática educativa	40
	Prac. Doc. Universitaria	234
	En auditoria de sistemas	107

Fuente. Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña, 2012.

Se debe decir que 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.

De otra parte es necesario mencionar una investigación donde se caracterizó el perfil ocupacional y 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, conteniendo 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. 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 pensum. (Contreras, 2014)

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. (Contreras, 2014)

Por otra parte se debe decir que el proyecto para organizar una asociación de Egresados de Administración de Empresas, el objetivo de esta investigación era agrupar y canalizar todo su potencial en pro del desarrollo académico de la universidad. Con la creación de la asociación se beneficiaran los asociados ya que se les permite fortalecer la profesión, mediante el mejoramiento continuo de los conocimientos, dado la oportunidad a los egresados de interaccionar con la asociación, como también prestar sus servicios, de otra parte se logró actualizar la base de datos del 23% de los egresados de Administración de Empresa de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña. (Claro, 2014)

El tipo de investigación que se utilizó fue la investigación descriptiva, ya que se pretende identificar variables, características y preferencias las cuales llevan a conocer la real importancia y la viabilidad del proyecto. El desarrollo del proyecto comienza con el marco referencial, se presenta el diseño metodológico el cual recoge los resultados obtenidos a través de las encuestas hechas a los Administradores de Empresas, se sugiere una organización administrativa, en la cual se elaboró la estructura organizacional, permitiendo visualizar los cargos y líneas de autoridad, se presentan los estatutos, el reglamento interno de trabajo y el manual de procedimientos, lo que permitió elaborar unas conclusiones y recomendaciones. (Claro, 2014)

Teniendo en cuenta los datos de los egresados de administración de empresas de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña, se pudo actualizar la información de 206 egresados, donde se consignó el nombre, apellido, teléfono, dirección, correo electrónico, situación social, situación laboral y estrato, actualizando la ya existente en la entidad universitaria.

Se propuso una organización administrativa para la asociación, elaborando herramientas como la misión, visión, organigrama, políticas, valores, manual de funciones, manual de procedimientos y reglamento interno de trabajo con el fin de conocer los deberes y obligaciones que posee cada uno de los asociados y así lograr un adecuado clima organizacional, como parte esencial de su constitución y funcionamiento. (Claro, 2014)

Se plantearon los estatutos y trámites legales para el adecuado funcionamiento de la asociación de acuerdo a lo establecido por la normatividad legal, logrado así el mejor funcionamiento de la empresa y asegurando la permanencia en el tiempo.

En cuanto a las estrategias de posicionamiento de la asociación se proponen, con el fin de dar a conocer la entidad y los servicios que esta ofrecerá a los egresados de administración de empresas, los cuales serán los socios de dicha asociación. (Claro, 2014)

2.2 Marco teórico.

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". (Gómez Campo, 1981)

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" (Gómez Ccampo, 1981)

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 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. (Gómez Campo, 1981)

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. Según Correa, 2011, con 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 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.

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.

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 más “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 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. (Book Nigel, 1978)

Debido a esta asociación entre puestos y productividad los sueldos y salarios, no serán en función, de quien ofrece sus 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 las 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 de los sindicatos en la negociación salarial, y finalmente el efecto depresivo sobre los salarios de las altas tasas de desempleo y subempleo. (Cornoy, 1981)

2.3 Marco conceptual.

Institución de educación superior (IES). Las Instituciones de Educación Superior (IES) son las entidades que cuentan, con el reconocimiento oficial como prestadoras del servicio público de la educación superior en el territorio colombiano. (Ministerio de Educación Nacional, 2013)

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.

(Gobierno Consejería de Educación, Cultura y Deporte, 2012)

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.

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.

Calidad. Es un atributo integral, resultado de una síntesis de componentes y procesos que lo producen y distinguen, expresadas en el tiempo, generándoles identidad, 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 cómo la reconoce la sociedad (Martínez y Vera, 1999, p.45).

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. (Aguilar, 2012)

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".

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.

Evaluación Académica. (Martínez y Vera, 1999), 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.

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, 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.

Consejo Nacional de Educación Superior (CESU): (Unisalle, 2008) 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.

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”.

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.

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.

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”. (República de Colombia, 2012)

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. (Congreso de la República de Colombia, 1992)

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 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. (Consejo Nacional de Acreditación, 1994)

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”.

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.

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. (República de Colombia, 2010)

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”, 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. (Ministerio de Educación Nacional, 2010)

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. (Ministerio de Educación Nacional, 2010)

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. 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.

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

Artículo quinto, para efectos de la expedición de la matricula 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. (Congreso de la República de Colombia, 1981)

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 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.

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.

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.

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.

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.

2.5 Marco contextual.

En noviembre de 1973 se suscribió un contrato para la realización de un estudio de factibilidad denominado "un centro de educación superior para Ocaña", que fue terminado y sugirió la creación pronta de un programa de educación a nivel de tecnología en énfasis en ciencias sociales, matemáticas y física. En diciembre de ese mismo año, el rector de la Universidad Francisco de Paula Santander, José Luis Acero Jordán, le envió copia de dicho estudio al Icfes, Instituto que conceptuó que el proyecto para abrir el centro de estudios en Ocaña, era recomendable.

Según Acuerdo No. 003 del 18 de Julio de 1974, por parte del Consejo Superior de la Universidad Francisco de Paula Santander Cúcuta, se crea la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña, como máxima expresión cultural y patrimonio de la región; como una entidad de carácter oficial seccional, con AUTONOMÍA administrativa y patrimonio independiente, adscrito al Ministerio de Educación Nacional.

Su primer coordinador, el doctor Aurelio Carvajalino Cabrales, buscó un lugar adecuado para funcionar la sede, en los claustros Franciscanos al costado del templo de la Gran Convención, y con las directivas del colegio José Eusebio Caro, se acordó el uso compartido del laboratorio de física.

En 1975 comenzó la actividad académica en la entonces seccional de la Universidad Francisco de Paula Santander con un total de 105 estudiantes de Tecnología en Matemáticas y Física, y su primera promoción de licenciados en Matemáticas y Física se logró el 15 de diciembre de 1980.

La consecución de 27 hectáreas de la Hacienda El Rhin, en las riveras del Río Algodonal, en comodato a la Universidad por 50 años, que la antigua Escuela de Agricultura de Ocaña cedió a la Universidad, permitió la creación del programa de Tecnología en Producción Agropecuaria, aprobado por el Consejo Superior mediante el Acuerdo No. 024 del 21 de agosto de 1980, y luego el Icfes otorgó la licencia de funcionamiento el 17 de febrero del año siguiente. Luego se crean las Facultades.

La Facultad de Ciencias Agrarias y del Ambiente fue creada según Acuerdo 084 del 11 de septiembre de 1995, conformada por los departamentos de Ciencias Agrícolas y del Ambiente y el departamento Ciencias Pecuarias junto a los programas académicos de Tecnología Agropecuaria (Acuerdo N° 024 del 21 de agosto de 1980), Zootecnia (Acuerdo N° N°057 y 058 del 27 de junio de 2007), e Ingeniería Ambiental (Acuerdo 089 del 9 de octubre 1995 con resolución 10542 de 8-ago-2013 del MEN).

La Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas fue creada según Acuerdo No. 008 del 05 de marzo de 2003; está conformada por el departamento de Ciencias Administrativas y Departamento de Ciencias Contables y Financieras. Están adscritos los programas académicos de Tecnología en Gestión Comercial y Financiera (Acuerdo No, 024 del 29 de Junio de 1988 con la resolución 9886 de 31-jul-2013 del MEN), Administración de Empresas (Acuerdo No, 024 del 29 de Junio de 1988) y la profesionalización (Acuerdo No. 118 del 16 de Noviembre de 1994 Resolución 1867 de 26-feb-2013); Contaduría Pública (Acuerdo No. 007 del 05 de Marzo de 2003 y según resolución 13873 del 8-oct-2013 del MEN).

La Facultad de Ingenierías fue creada según Acuerdo 007 del 20 de febrero de 2006, conformada con los departamentos de Ingeniería Civil, Ingeniería Mecánica y el departamento de Sistemas e Informática. Con los registros calificados de los programas completos de acuerdo a la Resolución 2909 de julio 21 de 2005 para el programa de Ingeniería Civil (Resolución 6779 de 20-jun-2012) e Ingeniería Mecánica (Resolución 6233 de 7-jun-2012), Ingeniería de Sistemas (Resolución 9950 de 31-jul-2013). La creación del Técnico Profesional en Telecomunicaciones

con registro calificado (Resolución 5366 de agosto 25 de 2008) y el Técnico Profesional en Informática con registro calificado (Resolución 4613 de julio 18 de 2008).

La Facultad de Educación, Artes y Humanidades de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña fue creada según Acuerdo 063 del 07 de noviembre de 2006, está conformada con los departamentos de Matemáticas, Física y Computación y el Departamento de Humanidades. Según el Acuerdo No. 010, marzo 29 de 2004 se crea el plan de estudios del programa de Comunicación Social (Resolución 5363 de 10-may-2013,) y Derecho con registro calificado (Resolución 10185 de noviembre 22 de 2010). En el mes de noviembre de 2005, se suscribió el convenio de asociación No. 1744/05 con el Ministerio de Cultura, con el objeto de apoyar el proceso de estructuración académica de la Escuela de Bellas Artes. (Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña, 2016)

Capítulo 3. Diseño metodológico

3.1 Tipo de investigación.

La presente investigación, tuvo como fin el análisis del impacto y proyección de los egresados del programa de administración de empresas de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña en el periodo comprendido entre los años 2010 y 2015, considerando las variables en estudio se determina que la investigación es de carácter descriptiva puesto que según (Hernández Sampieri, 1993), estos tienen como objetivo establecer como es y cómo se manifiesta 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.

3.2 Población y muestra.

La población objeto de estudio estuvo conformada por los egresados del programa académico de Administración de empresas del 2010 hasta 2015 de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña. La población correspondiente es de 268 egresados (Datos suministrados por la oficina del egresado de 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.

De igual forma se debe decir que se utilizó una fórmula estadística, por la complejidad para ubicar a los egresados y aplicarles la encuesta, siendo esta la razón por la cual se

encuestaron a 138 egresados del total que eran 268 y así poder darle cumplimiento a los objetivos propuesto al inicio de la investigación.

A continuación se muestra la fórmula aplicada para la investigación.

$$n = \frac{NZ^2 pq}{(N-1)d^2 + Z^2 pq}$$

Dónde:

n = muestra

Z = indicador de confianza= 1,96

N = población = 268

p = Probabilidad de que ocurra el evento= 0,5

q = Probabilidad de que no ocurra el evento= 0,9

d = error de población dispuesto asumir = 0,05

$$n = \frac{(268)(1.96)^2(0.5)(0.7)}{(268-1)(0.05)^2 + (1.96^2)(0.5)(0.7)}$$

$$n = \frac{260}{1.9}$$

n = 138 egresados a encuestados

VIABILIDAD DE LA MUESTRA

$$S = \frac{pxq}{n}$$

$$S = \frac{0.5 \times 0.5}{268}$$

$$S = 0,0009$$

Entonces: $2xS = 0,05$

$$Em \leq Ep$$

$$Em = 0,05 \leq 0,05$$

Año 2010	=	52/268	=	19%
Año 2011	=	28/268	=	10%
Año 2012	=	25/268	=	9%
Año 2013	=	46/268	=	17%
Año 2014	=	58/268	=	22%
Año 2015	=	59/268	=	23%
TOTAL				100%

Unidades = n x participación del año en la población

	AÑO	PARTICIPACIÓN	UNIDADES
2010		19	52
2011		10	28
2012		9	25
2013		17	46
2014		22	58
2015		23	59
TOTAL		100%	268

3.4 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 apéndice 1)

Técnica de recolección primaria. Para la recolección de datos se aplicó la encuesta debidamente orientada, con la cual se obtuvo 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 fueron 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.

Capítulo 4. Presentación de resultados

4.1 Determinación del perfil profesional en el que fueron formados los egresados de Administración de Empresas en el periodo comprendido entre 2010 y 2015, se relaciona con el cargo que desempeña en la actualidad.

Para determinar el perfil profesional de los egresados de administración de empresas en los años 2010 y 2015, se les aplicó una encuesta a 138 egresados, el instrumento de recolección de información aplicado arrojó los siguientes datos:

Tabla 2.

Situación laboral actual

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Empleado (Ejerce su profesión)	64	46
Independiente	6	4
Desempleado	34	26
Empleado (No ejerce su profesión)	18	13
Qué hace como profesional independiente	0	0
Empresario (actividad diferente a su profesión)	2	1
No contestaron	14	10
TOTAL	138	100

Nota: Encuesta aplicada a los egresados de administración de empresas de la Universidad Francisco de

Paula Santander Ocaña, año 2010-2015.

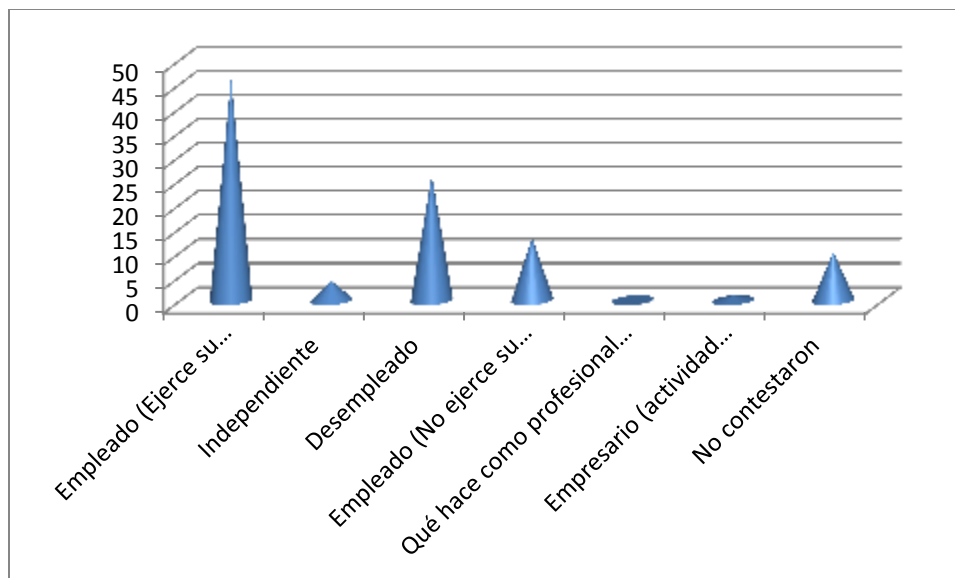


Figura 1. Situación laboral actual

Fuente. Autores del proyecto

Según la encuesta aplicada a los 138 egresados de administración de empresas, el 46% afirma que en la actualidad se encuentra laborando y a su vez ejerce las labores de acuerdo a la profesión que estudio, de otra parte un porcentaje también muy importante afirma que en la actualidad se encuentra desempleado, ya que las ofertas laborales son en actividades en las que se tiene que someter a ser subempleado y por último el 13% esta empleado pero no ejerce su profesión y por último se debe mencionar que el 26% de los encuestados en el momento están desempleados.

Tabla 3.

Salario devengado

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Entre 0 y 1 smmlv	12	9

Entre 1 y 2 smmlv	44	32
Entre 2 y 3 smmlv	22	15
Entre 3 y 4 smmlv	6	4
Más de 4 smmlv	5	4
No contestaron	49	36
TOTAL	138	100

Nota: Encuesta aplicada a los egresados de administración de empresas de la Universidad Francisco de

Paula Santander Ocaña, año 2010-2015

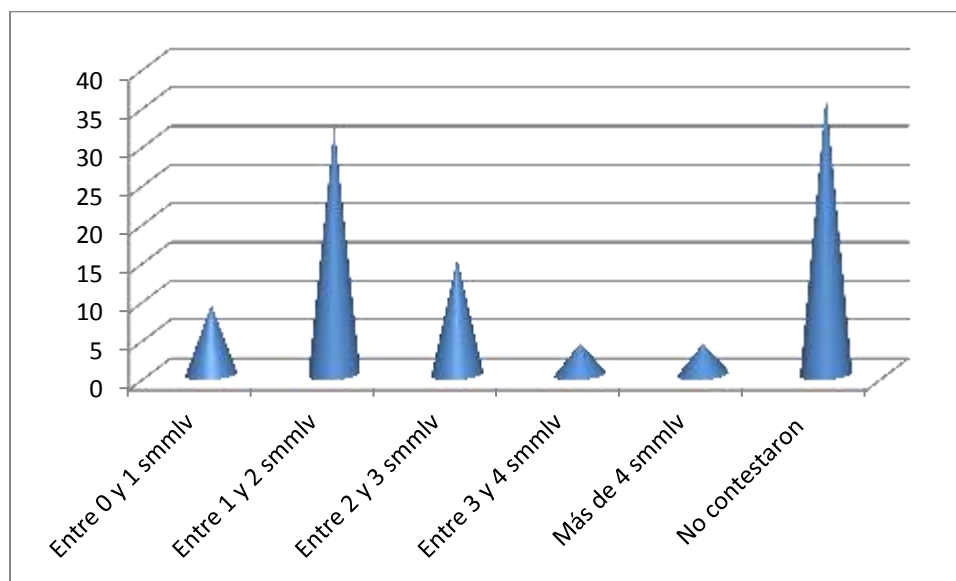


Figura 2. Salario devengado

Fuente. Autores del proyecto

En cuanto al salario devengado es necesario afirmar que el 36% de los encuestados no contestaron a la pregunta y no dieron explicación de la misma, de otra parte el 32% dicen que tienen ingresos entre 1 y 2 smmlv y el 15% entre 2 y 3 smmlv, con lo que se puede evidenciar que la labor realizada en la profesión no es muy bien remunerada.

Tabla 4.*Tiempo de creación de la empresa*

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 6 meses	6	4
Entre 6 y 12 meses	0	0
Entre 12 y 18 meses	3	2
Entre 18 y 24 meses	1	1
Entre 24 y 36 meses	6	4
Más tiempo	2	1
No contestaron	120	88
TOTAL	138	100

Nota: Encuesta aplicada a los egresados de administración de empresas de la Universidad Francisco de Paula

Santander Ocaña, año 2010-2015

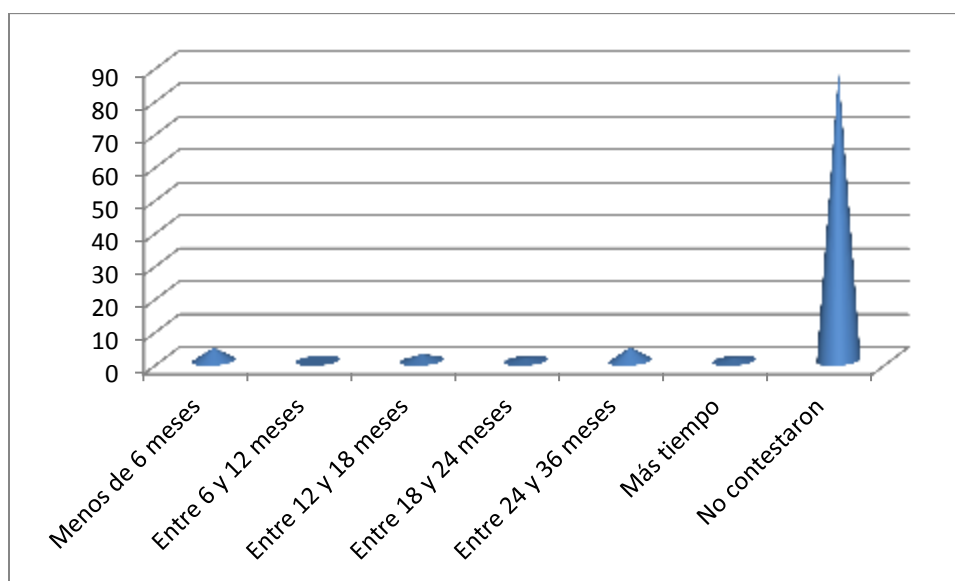


Figura 3. Tiempo de creación de la empresa

Fuente. Autores del proyecto

En cuanto al tiempo de creación de la empresa, se debe decir que a los encuestados se les dio varias opciones como fueron: menos de 6 meses, entre 6 y 12 meses, entre 12 y 18 meses, entre 18 y 24 meses, entre 24 y 36 meses, más tiempo y no contestaron, con lo que se puede

decir que a esto el 88% de los encuestados no han conformado empresa, esto puede ser por la falta de interés o dificultad por los múltiples requisitos para la creación de la misma, solo un mínimo porcentaje se ha arriesgado a crear y ser fuente de empleo.

Tabla 5.

Tipo de empresa donde labora

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Pública	25	18
Privada	51	37
Mixta	1	1
Grande	1	1
Mediana	1	1
Pequeña	2	1
Microempresa	2	1
Familiar	2	1
No contestaron	53	39
TOTAL	138	100

Nota: Encuesta aplicada a los egresados de administración de empresas de la Universidad Francisco de

Paula Santander Ocaña, año 2010-2015

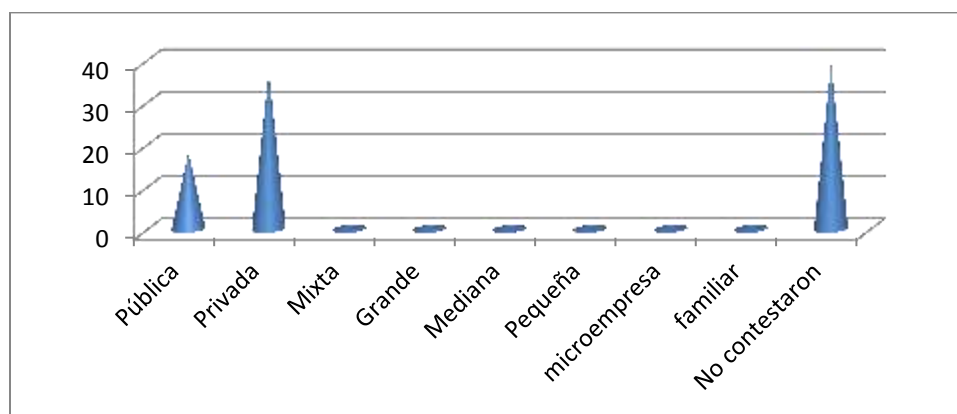


Figura 4. Tipo de empresa donde labora

Fuente. Autores del proyecto

De acuerdo a la investigación se debe decir que en cuanto al tipo de empresa donde labora, en Colombia existen la privada y públicas, escogiendo en un mayor porcentaje la privada

con un 37%, y la pública con un 18%, los encuestados afirman que se han tenido que desempeñar es las privadas, ya que son las únicas que no poseen puestos de trabajo burocráticos y a estos se accede más fácilmente, de otra parte se debe decir que el 39% no respondieron a la pregunta, esto puede ser porque desde que se graduaron no han tenido la posibilidad de desempeñarse en el perfil para el cual fueron preparados.

Tabla 6.

Sector económico de la empresa donde labora

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Agropecuario	1	1
Industrial	6	4
Servicios	29	21
Comercio	19	14
Financiero	6	4
Transporte	5	4
Comunicación	0	0
Turismo	0	0
Servicios Profesionales	1	1
Educación	9	7
Solidario	3	2
Gobierno	10	7
No responden	49	35
TOTAL	138	100

Nota: Encuesta aplicada a los egresados de administración de empresas de la Universidad Francisco de Paula

Santander Ocaña, año 2010-2015

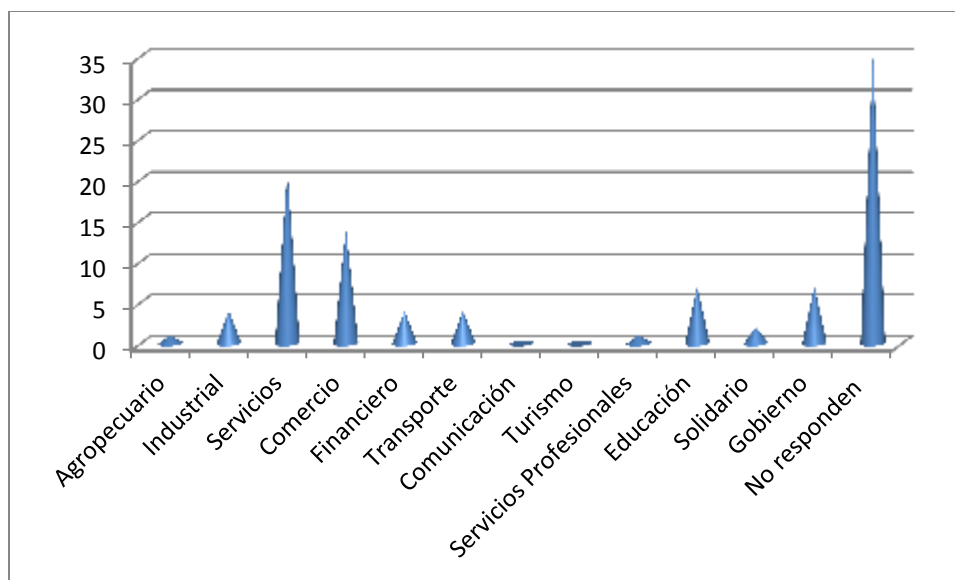


Figura 5. Sector económico de la empresa donde labora

Fuente. Autores del proyecto

La actividad económica está dividida en sectores económicos. Cada sector se refiere a una parte de la actividad económica cuyos elementos tienen características comunes, guardan una unidad y se diferencian de otras agrupaciones. Su división se realiza de acuerdo a los procesos de producción que ocurren al interior de cada uno de ellos.

De acuerdo a lo anterior se debe decir que de los 138 encuestados, el 35% no respondieron sobre el sector económico de la empresa donde laboran, de otra parte el 21% manifiestan laborar en empresas dedicadas a la prestación de servicios y el 14% al comercio, siendo la actividad que más se destacan en la ciudad de Ocaña, de igual forma los anteriores porcentajes son los más representativos de la investigación.

Tabla 7.*Tiempo que tardo en ubicarse laboralmente*

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 3 meses	24	17
Entre 3 y 6 meses	18	13
Entre 6 y 9 meses	16	12
Entre 9 y 12 meses	3	2
Entre 1 y 2 años	9	7
Más de 2 años	6	4
Continúa en el mismo empleo	18	13
No contestaron	44	32
TOTAL	138	100

Nota: Encuesta aplicada a los egresados de administración de empresas de la Universidad Francisco de

Paula Santander Ocaña, año 2010-2015

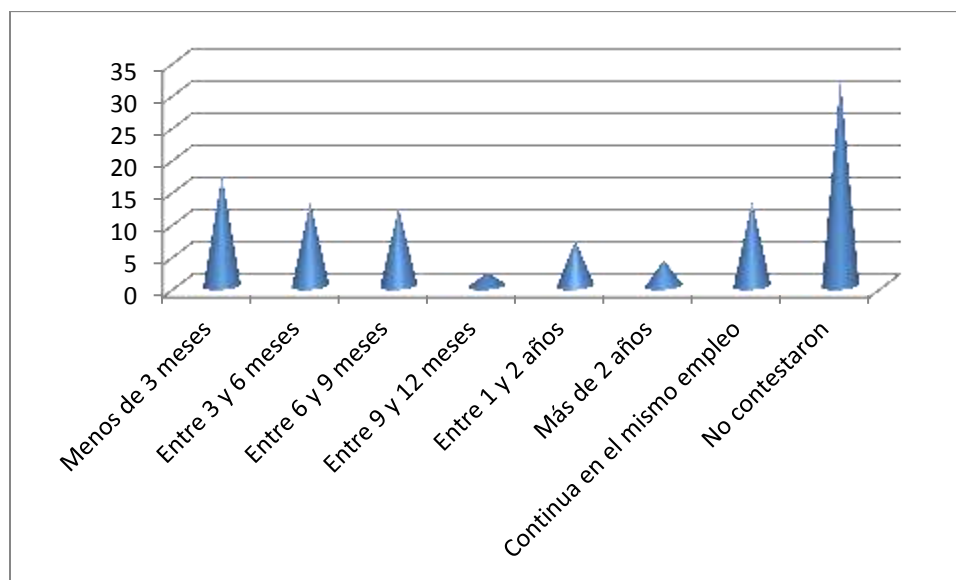


Figura 6. Tiempo que tardo en ubicarse laboralmente

Fuente. Autores del proyecto

Los egresados encuestados afirman que desde que recibieron el título de administrador, el 17% tardaron menos de tres meses, mientras que el 13 y 12% entre tres y doce meses, siendo

mucho tiempo, para salir a poner en práctica los conocimientos adquiridos en el aula de clases, sin desconocer que en las respuestas el 32% no respondieron al cuestionario.

Tabla 8.

Continuación del mismo empleo

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
SI	72	52
NO	62	45
No contestaron	4	3
TOTAL	138	100

Nota: Encuesta aplicada a los egresados de administración de empresas de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña, año 2010-2015

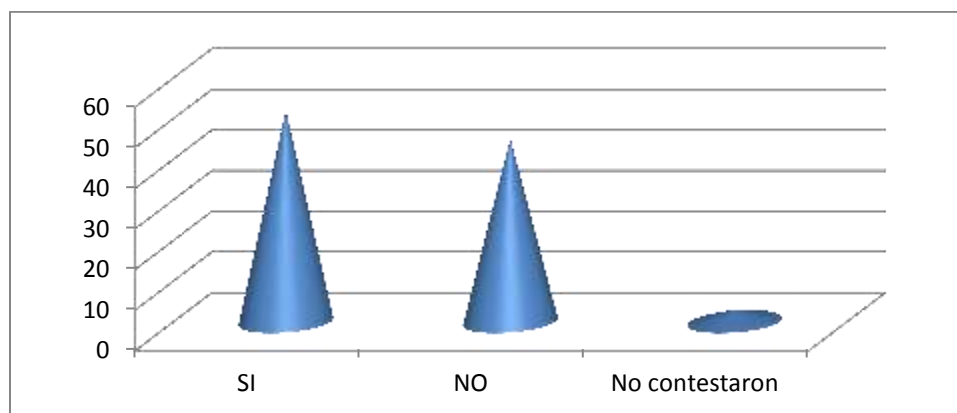


Figura 7. Continuación del mismo empleo

Fuente. Autores del proyecto

De los 138 egresados encuestados el 52% afirman que aún continúan en el mismo trabajo, siendo estos: administrador de diagnosticentro, mesera, agente de ventas, auxiliar de soporte, asesor comercial, sala de internet, peluquería, gerente de acueducto, mercaderista, jefe de ventas, coordinador, secretario, comerciante independiente, auxiliar administrativa, auxiliar de archivo,

mensajero, asesor de movistar, cajero, digitadora, entre otros; mientras que el 45% afirman no continuar en el mismo cargo.

Tabla 9.

Tipo de contrato que posee

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Indefinido	45	33
Fijo	21	15
Prestación de servicios	20	14
Verbal	2	1
De aprendizaje	0	0
No contestaron	50	37
TOTAL	138	100

Nota: Encuesta aplicada a los egresados de administración de empresas de la Universidad Francisco de Paula

Santander Ocaña, año 2010-2015

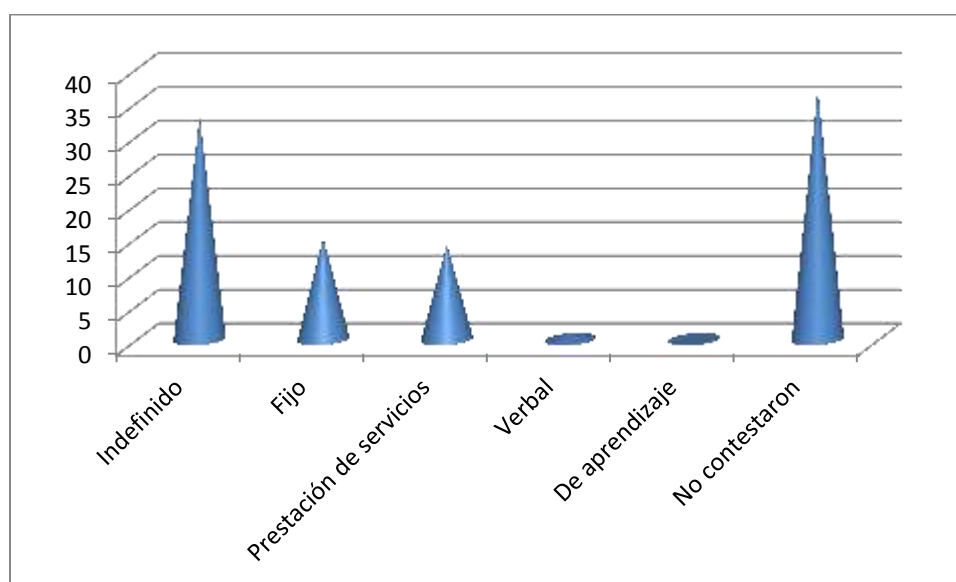


Figura 8. Tipo de contrato que posee

Fuente. Autores del proyecto

Según los datos arrojados de la aplicación de la encuesta a los 138 egresados de administración de empresas de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña, se puede decir que el 37% de los encuestados, no contestaron la pregunta, mientras que el 33% dicen que han tenido contrato a término indefinido y 14% y 15% por prestación de servicios o fijo, siendo estos los contratos más empleados en los profesionales.

Tabla 10.

Durante el proceso de formación académica se laboró

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
SI	81	59
NO	57	41
TOTAL	138	100

Nota: Encuesta aplicada a los egresados de administración de empresas de la Universidad Francisco de Paula

Santander Ocaña, año 2010-2015

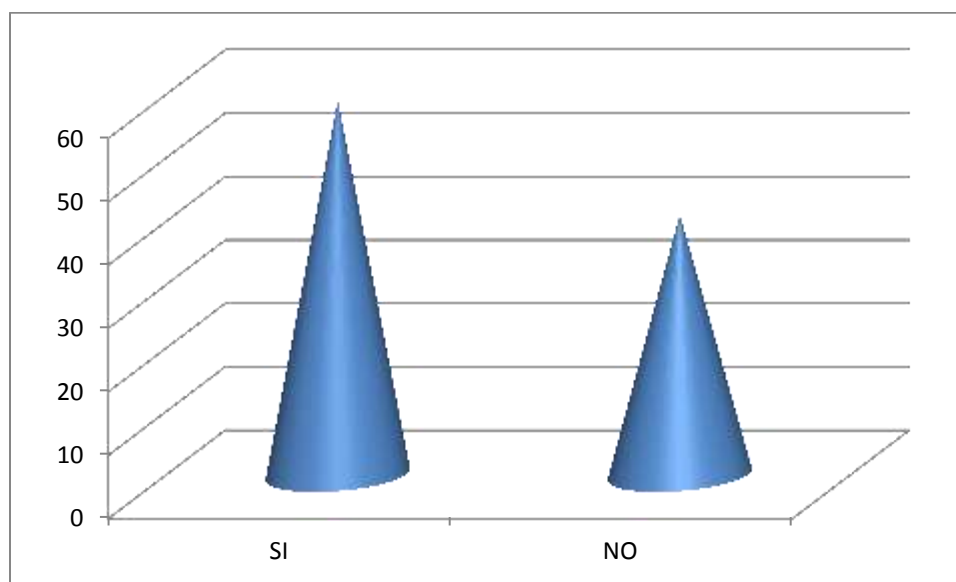


Figura 9. Durante el proceso de formación académica se laboró

Fuente. Autores del proyecto

La mayoría de los egresados encuestados afirman que durante la formación profesional se vieron obligados a laborar en diferentes actividades para solventar sus gastos, además por sus condiciones económicas no eran las más adecuadas y se vieron enfrentados al mundo laboral como estudiantes, de estos tan solo el 41% afirman que no tuvieron que trabajar, ya que veían de otras ciudades y las familias solventaban todos los gastos que ellos llegarán a tener en la universidad.

Tabla 11.

Tiempo que lleva de estar desempleado

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 3 meses	5	4
Entre 3 y 6 meses	8	6
Entre 6 y 9 meses	7	5
Entre 9 y 12 meses	10	7
Entre 1 y 2 años	5	4
Más de 2 años	6	4
No contestaron	97	70
TOTAL	138	100

Nota: Encuesta aplicada a los egresados de administración de empresas de la Universidad Francisco de

Paula Santander Ocaña, año 2010-2015

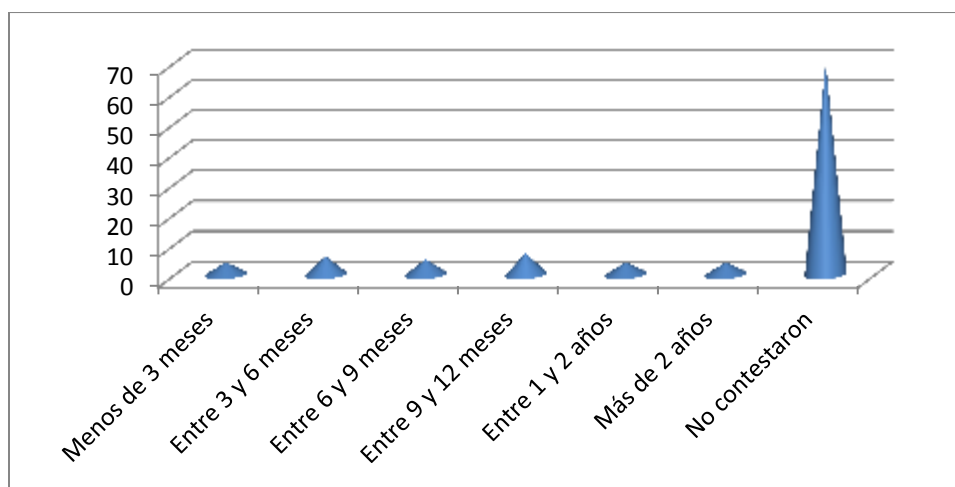


Figura 10. Tiempo que lleva de estar desempleado

Fuente. Autores del proyecto

El desempleo, desocupación, cesantía o paro, en el mercado de trabajo, hace referencia a la situación del ciudadano que carece de empleo y, por lo tanto, de salario. Por extensión es la parte de la población que estando en edad, condiciones y disposición de trabajar -población activa- carece de un puesto de trabajo. Para referirse al número de la población desempleada se utiliza la tasa de desempleo por país u otro territorio. La situación contraria al desempleo es el pleno empleo. Ante la pregunta de cuánto tiempo lleva de estar desempleado el 70%, afirma que esto se debe a múltiples factores como:

No cumplen con el perfil solicitado, se solicita experiencia laboral, son madres o padres solteros, falta de oportunidades, entre otros.

Tabla 12.

Ofertas laborales recibida desde la oficina del egresado de la Universidad

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
SI	23	17
NO	115	83
TOTAL	138	100

Nota: Encuesta aplicada a los egresados de administración de empresas de la Universidad Francisco de Paula

Santander Ocaña, año 2010-2015

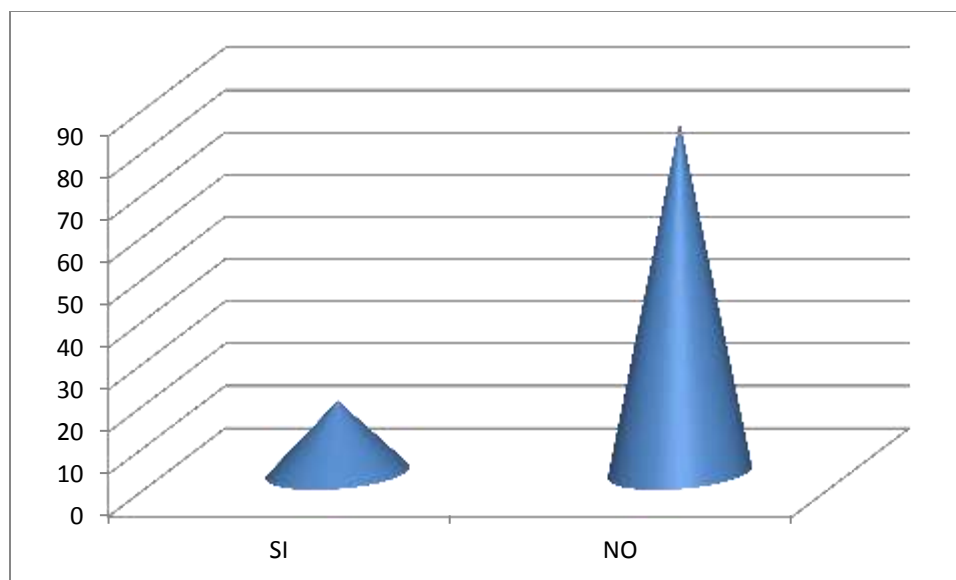


Figura 11. Ofertas laborales recibida desde la oficina del egresado de la Universidad

Fuente. Autores del proyecto

En cuanto a las ofertas laborales recibidas desde el Centro de Egresados de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña, el 83% afirman no haberlas recibido, mientras que el 17% dicen que si hay recibido dichas ofertas pero estas no han sido acorde a la profesión adquirida, no llegan al correo, solo llegan encuestas, llegan invitaciones a seminarios, entre otras.

Tabla 13.

Vive en el exterior

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
SI	3	2
NO	135	98
TOTAL	138	100

Nota: Encuesta aplicada a los egresados de administración de empresas de la Universidad Francisco de Paula

Santander Ocaña, año 2010-2015

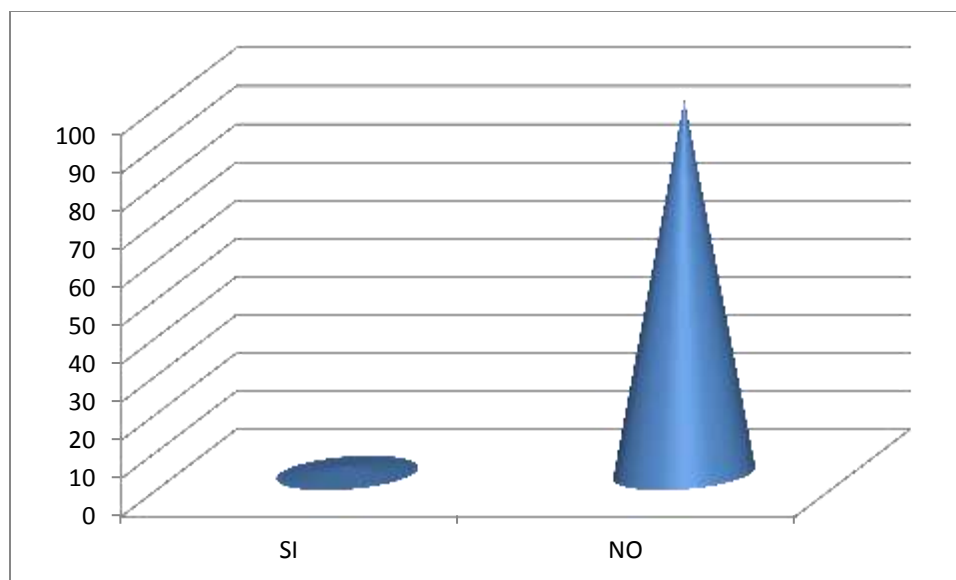


Figura 12. Vive en el exterior

Fuente. Autores del proyecto

Del total de encuestados, es decir 138 egresados el 98% no hay salido del país, tan solo el 2% afirman que han estado en Venezuela y Panamá.

Tabla 14.

Motivo por el que emigro a otro país.

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Oferta laboral	5	4
Oferta de estudio	0	0
Asilo Internacional	0	0
No contestaron	133	96
TOTAL	138	100

Nota: Encuesta aplicada a los egresados de administración de empresas de la Universidad Francisco de Paula

Santander Ocaña, año 2010-2015

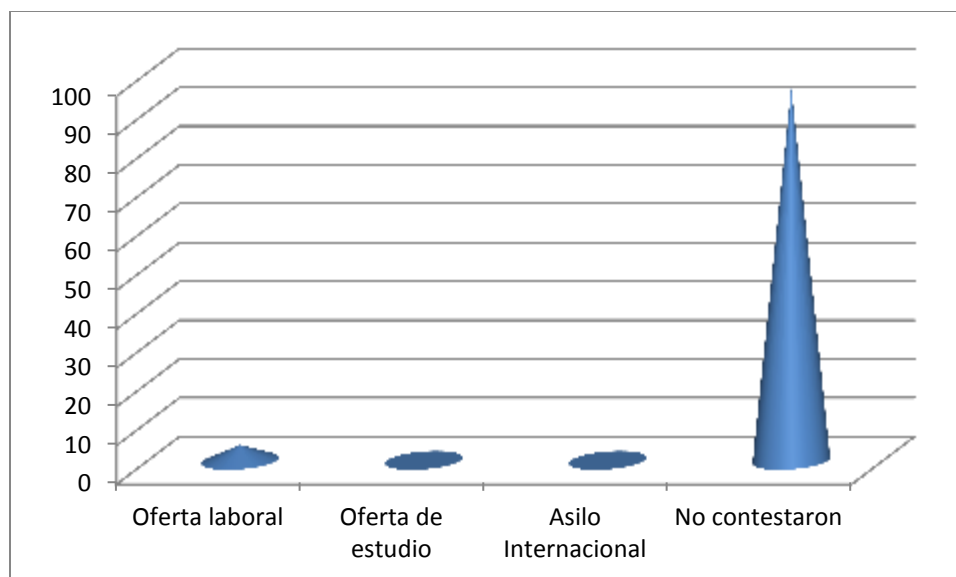


Figura 13. Motivo por el que emigro a otro país.

Fuente. Autores del proyecto

En cuanto al motivo por el que emigro a otros países, es necesario decir que el 96% de los encuestados no contestaron a la pregunta, esto debe ser porque hasta el momento no han salido del país, de igual forma se debe afirmar que el 4% a emigrado a otros países buscando ofertas de estudio y ofertas laborales.

Según el análisis de los datos recolectados, se debe decir que lo más importante de una investigación 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 los egresados afirman que han sido empleados, siendo contratados por una empresa, vinculándolos con la modalidad de contrato indefinido.

De otra parte se debe motivar en los egresados la educación continua, siendo sin lugar a dudas una herramienta en el desarrollo profesional del egresado; sin embargo, lo que se ve con preocupación es que muy pocos de los egresados pasan del nivel de pregrado, de otra parte ante preguntas como situación laboral, salario devengado, tipo de empresa en la que labora, entre otras, no fueron contestadas por la mayoría de los egresados.

Se debe mencionar que muchos de los egresados están desempleados o trabajan como empleados en empresas privadas o públicas, de igual forma 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, por lo que la mayoría esta contratados y a término indefinido y fijo, lo que garantiza la estabilidad laboral.

En cuanto al Perfil que desempeña el Administrador de Empresas. Se debe decir que 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. (Proyecto Educativo del Programa de Administración de Empresas PEP, 2015)

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. (Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña, 2014)

Teniendo en cuenta lo anterior se debe decir que los egresados de la carrera de administración de empresas, en un bajo porcentaje se relaciona el cargo que desempeñan en la actualidad, con la profesión para la que fueron formados en la universidad, por lo que se sienten un poco frustrados y no ven las garantías para seguir estudiando y ser creadores de empresas por las múltiples exigencias legales existentes en el país.

4.2 Evaluar el grado de satisfacción de los egresados del programa de Administración de Empresas de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña, en relación con las competencias adquiridas.

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, 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.

El profesional de administración de empresas egresado de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña, 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.

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, contabilidad, talento humano, formulación de proyectos 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.

Aunque no se puede desconocer que el programa de Administración de Empresas cumple con lo ofertado en sus estudiantes; como también con el perfil del administrador, sin embargo, este hecho no significa que el desarrollo del programa cumple con las expectativas de los egresados en la práctica y actividad profesional, siendo esto comprobado solo cuando el egresado ingresa al mundo profesional y laboral.

4.3 Determinación del porcentaje de egresados que continúa formándose académicamente en programas relacionados con administración de empresas dentro o fuera del país.

Hoy en día los profesionales deben saber que tienen que diversificarse y hacer que su capital humano sea flexible. Eso significa que tienen que estar dispuestos a reinventarse a sí mismos rápidamente, además se debe hacer un proceso de desconexión entre lo que producen las universidades y lo que demandan las empresas. Las instituciones siguen teniendo ese énfasis más

ofertista, simplemente de educar gente con independencia de lo que requiera el mercado y siempre hay un desfase. Además, la formación académica no debe ser entendida como una simple recepción de datos y acumulación de títulos. Es parte de un proceso de crecimiento intelectual que le permite a la persona desarrollar su capacidad analítica y crítica, y al mismo tiempo estar preparado para la resolución de problemas.

Tabla 15.

Profesionales que continuaron la formación académica

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Pregrado	126	91
Especialización	9	7
Maestría	1	1
No contestaron	2	1
TOTAL	138	100

Nota: Encuesta aplicada a los egresados de administración de empresas de la Universidad Francisco de Paula

Santander Ocaña, año 2010-2015

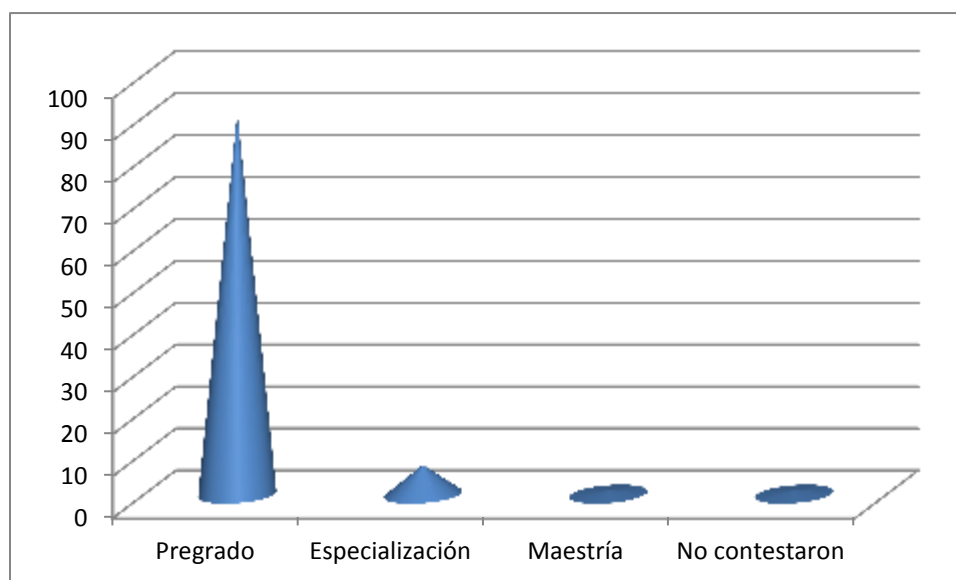


Figura 14. Profesionales que continuaron la formación académica

Fuente. Autores del proyecto

Teniendo en cuenta la investigación realizada se debe mencionar que en cuanto a los profesionales que continuaron con la formación profesional, el 91% manifiestan que aún se encuentran en el nivel de pregrado, 7% en especialización y 1% en maestría, con lo que se evidencia que el porcentaje de posgrados es muy bajo en la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña.

De otra parte se afirma que una especialización, es uno de los métodos más buscados por los profesionales con ansias de adquirir conocimientos específicos. Claro está, se realizan tras finalizar el programa de pregrado y permiten un perfeccionamiento dentro de la misma carrera o disciplina elegida por el ya profesional, aunque se debe aclarar que los egresados poseen la voluntad de especializarse, pero no han contado con los recursos y medios apropiados para tal fin por diferentes razones.

Por otro lado están las maestrías, en las cuales el estudiante tendrá la posibilidad de ampliar sus conocimientos relacionados a temas disciplinarios e interdisciplinarios. La importancia de un posgrado respecto a esta modalidad es asistir al profesional de nuevas herramientas para la generación de contenidos investigativos en áreas específicas. Aquí es donde el sentido crítico adquiere mayor agudeza y se aprende mayores conceptos, obviamente el interesado debe poseer un título de grado para poder realizar este posgrado.

4.4 Consolidación de una base de datos de Administradores de Empresa del año 2010 a 2015, debidamente actualizada, por medio de la encuesta.

Una base de datos contiene información de aspectos relativos a diversas temáticas y categorizados de distinta manera, pero que comparten entre sí algún tipo de vínculo o relación que busca ordenarlos y clasificarlos en conjunto. Actualmente, y debido al desarrollo tecnológico de campos como la informática y la electrónica, la mayoría de las bases de datos están en formato digital, siendo este un componente electrónico, por tanto se ha desarrollado y se ofrece un amplio rango de soluciones al problema del almacenamiento de datos.

Las aplicaciones más usuales son para la gestión de empresas e instituciones públicas; También son ampliamente utilizadas en entornos científicos con el objeto de almacenar la información experimental. Para el desarrollo y cumplimiento del objetivo se consolido la base de datos que contiene información como: información básica y personal, información general, información laboral e información sobre las actividades realizadas en el exterior. (Ver apéndice 2)

Capítulo 5. Conclusiones

En cuanto al perfil profesional de los egresados de administración de empresa de los años 2010 y 2015, se debe mencionar 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.

De otra parte la satisfacción de los egresados de administración de empresas, 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, contabilidad, formulación de proyectos, finanzas, entre otros

De otra parte se debe mencionar que el 7% de los egresados que continua formándose académicamente en programas relacionados con administración de empresas dentro o fuera del país, es muy bajo, esto puede ser por la situación económica y laboral en la que se encuentran.

En la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña, es necesario realizar continuamente la actualización a las bases de datos, teniendo en cuenta que estas son fundamentales, dada la actividad que se realiza en la misma.

Capítulo 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 formados; 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.

Se recomienda que la Universidad gestione programas de posgrados como especializaciones, maestrías, doctorados; que le aporten conocimientos a los mismos y estos los puedan revertir en la comunidad de la que son oriundos. De otra parte se debe realizar seguimientos periódicos a los egresados con el fin de verificar la situación actual de los mismos, como también motivar la actividad y los logros adquiridos en bien de la comunidad, brindando asesorías para su mejoramiento y reconocimientos a la labor realizada.

Se recomienda tener en cuenta la base de datos consolidada, para lograr una efectiva ubicación de los egresados, como también tener un contacto directo para ofertar los servicios ofrecidos por la universidad a los egresados.

Para la universidad Francisco de Paula Santander Ocaña, la realización de este trabajo de grado, se puede considerar como la oportunidad para extender su propósito institucional y seguimiento al egresado siendo la una de las instituciones de educación superior más importantes en la ciudad.

Referencias

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>>

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

Contreras Cuvides, Yeime Pahola, 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. Universidad Francisco de Paula Santander, Ocaña, 2014. p 9

Claro Amaya, Niver. Propuesta para la organización de la asociación de egresados del programa de administración de empresas de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña. 2014. P 11

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

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

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

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 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>

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.

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.

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>>.

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 Damián, Javier. Estudios de seguimiento de egresados. Ediciones cupido. Bogotá. 2011. p 25

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/>>

Vázquez. M. José C. introducción al estudio de la teoría administrativa. Fondo de cultura económica: definición de administración.1980.392p. issn 0041-3011.

Valenti G. y Varela G. (1998). “construcción analítica del estudio de egresados”, en esquema básico para estudio de egresados. México. anuies.

Apéndices

Apéndice 1. Encuesta

	UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA			
	Documento	Código	Fecha	Revisión
	FORMATO ENCUESTA DE ACTUALIZACIÓN DE DATOS A EGRESADOS	F-BU-BUN-009	06-11-2010	A
Dependencia	Aprobado		Pág.	
OFICINA DEL EGRESADO	JEFE DE BIENESTAR UNIVERSITARIO		1(1)	

La siguiente encuesta tiene como objetivo conocer el desempeño laboral del Egresado UFPSO antes y después de obtener su título profesional. De la misma manera, se pretende actualizar la información en la base de datos, para la vinculación en el proceso de las diferentes ofertas laborales y eventos de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña.

INFORMACIÓN BÁSICA

Nombres		Apellidos	
No. Documento de Identificación		Estado Civil	
Fecha de Nacimiento (dd/mm/aa)		Número de hijos	
Dirección Residencia		País y ciudad de Residencia	
Empresa donde Labora		Cargo	
Número de Celular		Teléfono Residencia	
E-mail personal			

INFORMACIÓN GENERAL

Cada pregunta debe contestarse marcando una X solo en el recuadro que usted considere sea la mejor opción desde su punto de vista de acuerdo al enunciado.

1. Mes y Año de egreso:

--	--

2. Título otorgado:

3. Formación académica más alta o en proceso:

Pregrado Especialización Maestría Doctorado

Post-Doctorado

¿Cuál? _____

¿Institución? _____

¿País? _____

4. Si sabe usted un idioma extranjero, cuál es su nivel de conocimiento del mismo:

Inglés

Hablado:	Regular <input type="checkbox"/>	Bueno <input type="checkbox"/>	Excelente <input type="checkbox"/>
Escrito:	Regular <input type="checkbox"/>	Bueno <input type="checkbox"/>	Excelente <input type="checkbox"/>

Francés

Hablado:	Regular <input type="checkbox"/>	Bueno <input type="checkbox"/>	Excelente <input type="checkbox"/>
Escrito:	Regular <input type="checkbox"/>	Bueno <input type="checkbox"/>	Excelente <input type="checkbox"/>

Otro ¿Cuál?

Hablado:	Regular <input type="checkbox"/>	Bueno <input type="checkbox"/>	Excelente <input type="checkbox"/>
Escrito:	Regular <input type="checkbox"/>	Bueno <input type="checkbox"/>	Excelente <input type="checkbox"/>

INFORMACIÓN LABORAL

5. Situación Laboral actual:

Empleado (Ejerce su profesión)	<input type="text"/>	Empleado (No ejerce su profesión)	<input type="text"/>
Independiente	<input type="text"/>	Qué hace como profesional independiente:	<input style="width: 100%;" type="text"/>
Desempleado	<input type="text"/>	Otro	<input type="text"/>
		¿Cuál?	<input style="width: 100%;" type="text"/>
Empresario (actividad con relación a su profesión)	<input type="text"/>	Empresario (actividad diferente a su profesión)	<input type="text"/>
Creó empresa:	Antes de obtener el título de pregrado	Después de obtener el título de pregrado	<input type="text"/>

6. Salario

Entre 0 y 1 smmlv	<input type="text"/>	Entre 1 y 2 smmlv	<input type="text"/>	Entre 2 y 3 smmlv	<input type="text"/>
Entre 3 y 4 smmlv	<input type="text"/>	Entre 3 y 4 smmlv	<input type="text"/>	Más de 4 smmlv	<input type="text"/>

7. Hace cuánto tiempo creó empresa:

Menos de 6 meses	<input type="text"/>	Entre 6 y 12 meses	<input type="text"/>	Entre 12 y 18 meses	<input type="text"/>
Entre 18 y 24 meses	<input type="text"/>	Entre 24 y 36 meses	<input type="text"/>	¿Más tiempo? ¿Cuánto?	<input style="width: 100%;" type="text"/>

8. Tipo de empresa donde labora actualmente (sea empleado, empresario y/o independiente):

Pública	<input type="text"/>	Privada	<input type="text"/>	Mixta	<input type="text"/>	Grande	<input type="text"/>
Mediana	<input type="text"/>	Pequeña	<input type="text"/>	Microempres a	<input type="text"/>	Familiar	<input type="text"/>
Otra	<input type="text"/>	¿Cuál?	<input style="width: 100%;" type="text"/>				

9. Sector económico de la empresa donde labora actualmente (sea empleado, empresario y/o independiente):

Agropecuario	<input type="text"/>	Industrial	<input type="text"/>	Servicios	<input type="text"/>	Comercio	<input type="text"/>	Financiero	<input type="text"/>
Transporte	<input type="text"/>	Comunicación	<input type="text"/>	Turismo	<input type="text"/>	Servicios Profesionales	<input type="text"/>		
Educación	<input type="text"/>	Solidario	<input type="text"/>	Gobierno	<input type="text"/>	Otro	<input type="text"/>		
¿Cuál?	<input style="width: 100%;" type="text"/>								

10. Qué tiempo tardó en ubicarse laboralmente después de haber recibido el título profesional:

Continuó en el mismo empleo que venía desempeñando antes de obtener el título	<input type="text"/>	Menos de 3 meses	<input type="text"/>
Entre 3 y 6 meses	<input type="text"/>	Entre 6 y 9 meses	<input type="text"/>
Entre 9 y 12 meses	<input type="text"/>		
Entre 1 y 2 años	<input type="text"/>	Más de 2 años	<input type="text"/>
¿Más tiempo? ¿Cuánto?	<input style="width: 100%;" type="text"/>		

11. Si Continuó en el mismo empleo en el que venía desempeñándose antes de obtener el título, tuvo oportunidad de ascenso en el mismo:

Si Cargo inicial _____ No
Cargo después del ascenso _____

12. Qué tipo de contrato posee en este momento:

Indefinido Fijo Prestación de servicios Verbal
De aprendizaje Otro ¿Cuál? _____

13. Laboró durante el proceso de formación académica de su carrera profesional:

Si No Cargo (último semestre) : _____

14. Si se encuentra desempleado, hace cuánto tiempo lo está:

Menos de 3 meses Entre 3 y 6 meses Entre 6 y 9 meses
Entre 9 y 12 meses Entre 1 y 2 años Más de 2 años

15. Ha recibido o hecho uso de las ofertas laborales enviadas por el Centro de Egresados de la U

Si No Comente: _____

INFORMACIÓN DE ACTIVIDADES EN EL EXTERIOR

16. Vive o se encuentra actualmente en el exterior o lo ha hecho con anterioridad:**

Si No ¿Dónde? _____

*** Si su respuesta es NO, por favor lea la nota que se encuentra al final de la encuesta*

17. Que lo motivó a tomar la decisión de migrar hacia otro país:

Oferta laboral Oferta de estudio Asilo Internacional
Otro ¿Cuál? _____

AGRADECEMOS SU TIEMPO Y COLABORACIÓN

Nota: Después de diligenciar la encuesta, por favor envíela a la dirección de correo electrónico: egresado@ufps.edu.co

“SIEMPRE SERÁS egresado de la UFPSO POR ESO SIEMPRE ESTAREMOS CONTIGO”

Esperamos contar con tus sugerencias: _____



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



Apéndice 2. Base de datos

Ver archivo adjunto.