

	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 ACADEMICO		i(146)	

RESUMEN – TRABAJO DE GRADO

AUTORES	ALBANERYS DONADO TRILLOS NICOLAS RIVERA PUERTO		
FACULTAD	FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS		
PLAN DE ESTUDIOS	ADMINISTRACION DE EMPRESAS		
DIRECTOR	ADRIANA MOSQUERA CARRASCAL		
TÍTULO DE LA TESIS	PERTINENCIA DEL PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UFPS OCAÑA		
RESUMEN (70 palabras aproximadamente)			
<p style="text-align: center;">ESTE PROYECTO ES UNA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN CUYO PROPÓSITO FUNDAMENTAL ES DETERMINAR EL NIVEL DE PERTINENCIA DE LA FORMACIÓN RECIBIDA POR LOS GRADUADOS DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA, DERIVADO DEL ESTUDIO Y SEGUIMIENTO DE LAS EXPERIENCIAS RELACIONADAS CON EL PROCESO DE INSERCIÓN AL MERCADO LABORAL Y LA DESCRIPCIÓN DEL DESEMPEÑO COMO PROFESIONALES.</p>			
CARACTERÍSTICAS			
PÁGINAS: 146	PLANOS:	ILUSTRACIONES:	CD-ROM: 1



PERTINENCIA DEL PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS DE LA UFPS OCAÑA

AUTORES:

ALBANERYS DONADO TRILLOS

NICOLAS RIVERA PUERTO

UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS
ADMINISTRACION DE EMPRESAS

Ocaña, Colombia

Mayo de 2016

PERTINENCIA DEL PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS DE LA UFPS OCAÑA

AUTORES:

ALBANERYS DONADO TRILLOS

NICOLAS RIVERA PUERTO

Trabajo de Grado para Optar el Título de Administrador De Empresas

Directora

ADRIANA MOSQUERA CARRASCAL

UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS
ADMINISTRACION DE EMPRESAS

Ocaña, Colombia

Mayo de 2016

Índice

<u>CAPITULO 1: Pertinencia del programa de administración de empresas de la UFPS Ocaña</u>	1
<u>1.1 Planteamiento del problema</u>	1
<u>1.2 Formulación del problema</u>	3
<u>1.3 Objetivos</u>	4
1.3.1 General.	4
1.3.2 Específicos.....	4
<u>1.4 Justificación</u>	4
<u>1.5 Delimitaciones</u>	6
1.5.1 Conceptual.....	6
1.5.2 Operativa.....	7
1.5.3 Temporal.....	7
1.5.4 Geográfica.....	7
 <u>CAPITULO 2: Marco referencial</u>	 8
<u>2.1 Marco histórico</u>	8
2.1.1 Seguimiento egresados a nivel internacional	8
2.1.2 Seguimiento de egresados a nivel nacional (Colombia).....	12
2.1.3 Seguimiento egresados a nivel local (Ocaña Norte de Santander).....	16
<u>2.2. Marco conceptual</u>	16
2.2.1 La pertinencia.....	17
2.2.2 Perfil del egresado.....	23
2.2.3 Calidad de la educación superior.....	24
2.2.4 La Trayectoria profesional.....	26
2.2.5 Inserción laboral.....	27
2.2.6 Las Competencias laborales.....	28
2.2.7 Capital humano.....	31
2.2.8 Pensum académico.....	32
2.2.9 Asignatura.....	34
2.2.10 Contenido programático.....	34
 <u>CAPITULO 3: Diseño metodológico</u>	 36
<u>3.1. Tipo de investigación</u>	36
<u>3.2. Población</u>	37
<u>3.3. Muestra</u>	37
<u>3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de información</u>	38
<u>3.5 Procesamiento y análisis de la información</u>	39
 <u>CAPITULO 4: Resultados</u>	 40
<u>4.1 Características socioeconómicas</u>	40
<u>4.2 Trayectoria académica, profesional e investigativa</u>	63
4.2.1 Trayectoria académica del Personal de graduados.....	70

4.3 Trayectoria profesional del personal de graduados	71
4.4 Percepción del egresado en relación con la pertinencia	76
4.4.1 Nivel de satisfacción en la calidad de docentes en el programa de administración de empresas.....	78
4.4.2 Nivel de satisfacción en apoyo recibido en formación como profesional.....	83
4.4.3 Nivel de satisfacción en recursos bibliográficos ofrecidos por el programa	85
4.4.4 Nivel de satisfacción en cuanto al área de formación básica	88
4.4.5 Nivel de satisfacción en cuanto al área de formación como profesional.....	90
4.4.6 Grado de conocimiento de competencias del programa de administración de empresas	96
4.5 Información obtenida para la construcción del análisis	109
5. Conclusiones	115
6. Recomendaciones	118
Referencias	120
Apéndice	124

Lista de tablas

Tabla 1. Estado civil de los graduado	47
Tabla 2. Promedio de edad de los graduados	48
Tabla 3. Lugar de residencia	49
Tabla 4. Graduados que están empleados y desempleados	50
Tabla 5. Institución o empresa donde se encuentra laborando domicilio en la ciudad de Ocaña.	51
Tabla 6. Sector económico donde labora el egresado de administración de empresas UFPS Ocaña.	52
Tabla 7. Tipo de contratación laboral	53
Tabla 8. Medios de búsqueda para adquirir el empleo	54
Tabla. 9. Requisito de mayor importancia para adquirir empleo	55
Tabla 10. Ocupación actual	56
Tabla 11. Contenido del trabajo	57
Tabla 12. Nivel de responsabilidad	58
Tabla 13. Nivel de retribución	59
Tabla 14 Conocimientos para el trabajo	60
Tabla 15 Ambiente de trabajo	61
Tabla 16. Relación del trabajo con el estudio	62
Tabla 17. Ingreso recibido por actividad realizada	63
Tabla 18. Tiempo que lleva buscando trabajo	64
Tabla 19. Ha trabajado con anterioridad	65
Tabla 20. Motivo de su desvinculación laboral	66
Tabla 21. Principales dificultades para ubicarse laboralmente	67
Tabla 22. Medios utilizados para buscar empleo	68
Tabla 23. Ocupación actual	70
Tabla 24. Actividad que realizaba al momento del grado	71
Tabla 25. El primer trabajo es su trabajo actual	72
Tabla 26. Tiempo del grado hasta cuando inicio a laborar	73

Tabla 27. Número de veces que ha cambiado de labor	74
Tabla 28. Reconocimiento durante la vida profesional y laboral	75
Tabla 29. Apoyo a obras sociales	76
Tabla 30. Existencia de departamentos de investigación y desarrollo de proyectos	78
Tabla 31. Continuación de estudios después del pregrado	79
Tabla 32. Estudios cursados después de terminar el pregrado	80
Tabla 33. Estudios terminados o en curso de terminación	81
Tabla 34. Que estudios de posgrado le gustaría cursar	81
Tabla 35. Planes a futuro como profesional de la UFPS Ocaña	82
Tabla 36. Utilización de servicios que ofrece la universidad a los egresados	84
Tabla 37. Participación en encuentros anuales que ofrece el programa de administración de empresas	85
Tabla 38. Metodología en clases	86
Tabla 39. Actualización de docentes	87
Tabla 40. Preparación de clases	87
Tabla 41. Atención fuera de clases	89
Tabla 42. Prácticas empresariales	90
Tabla. Apoyo en monitorías, asesorías y consejerías	91
Tabla 44. Área básica (Desarrollo de habilidades de pensamiento y operacionales)	92
Tabla 45. Área profesional (profundiza en los campos de la profesión)	93
Tabla 46. Área psico-humanística (desarrolla habilidades para desarrollarse como miembro de una sociedad)	94
Tabla 47. Área de matemáticas	95
Tabla 48. Área de estadística	96
Tabla 49. Componente de producción y operaciones	97
Tabla 50. Componente de contabilidad y finanzas	98
Tabla 51. Componente de mercados.	99
Tabla 52. Componente de administración y organización	100
Tabla 53. Componente de talento humano	101
Tabla 54. Componente de informática	102
Tabla 55. Capacidad para desarrollar planeamiento estratégico, táctico y operacional	103

Tabla 56. Capacidad para desarrollar planeamiento estratégico, táctico y operacional	104
Tabla 57. Identificación de riesgos y optimización de procesos	105
Tabla 58. Desarrollar implementar y gestionar sistemas de control administrativo	106
Tabla 59. Evaluar el marco jurídico aplicado a la gestión empresarial	107
Tabla 60. Evaluar y administrar proyectos empresariales en diferentes tipos de organizaciones	108
Tabla 61. Interpretar la información contable y financiera para la toma de decisiones	109
Tabla 62. Administrar y desarrollar el talento humano y la infraestructura tecnológica en la organización	110
Tabla 63. Formular y optimizar sistemas de información para la gestión y realización de planes de marketing.	111
Tabla 64. Conocimientos que hicieron falta para la formación profesional.	112
Tabla 65. Nivel de satisfacción en su formación como profesional en administración de empresas	113
Tabla 66. Recomienda estudiar el programa en administración de empresas	114
Tabla 67. Como egresado que tipo de servicio esperaría recibir de la universidad	115
Tabla 68. Recomendaciones para mejoramiento de la carrera de administración de empresas de acuerdo al entorno.	116

Lista de figura

Figura 1. Estado civil de los graduado	48
Figura. Promedio de edad de los graduados	49
Figura 3. Lugar de residencia	50
Figura 4. Graduados que están empleados y desempleados	51
Figura. Institución o empresa donde se encuentra laborando domicilio en la ciudad de Ocaña.	52
Figura 6. Sector económico donde labora el egresado de administración de empresas UFPS Ocaña.	53
Figura. Tipo de contratación laboral	54
Figura 8. Medios de búsqueda para adquirir el empleo	55
Figura. Requisito de mayor importancia para adquirir empleo	56
Figura 10. Ocupación actual	57
Figura 11. Contenido del trabajo	58
Figura 12. Nivel de responsabilidad	59
Figura 13. Nivel de retribución	60
Figura 14 Conocimientos para el trabajo	61
Figura 15 Ambiente de trabajo	62
Figura 16. Relación del trabajo con el estudio	63
Figura 17. Ingreso recibido por actividad realizada	64
Figura 18. Tiempo que lleva buscando trabajo	65
Figura 19. Ha trabajado con anterioridad	66
Figura 20. Motivo de su desvinculación laboral	67
Figura 21. Principales dificultades para ubicarse laboralmente	68
Figura 22. Medios utilizados para buscar empleo	69
Figura 23. Ocupación actual	71
Figura 24. Actividad que realizaba al momento del grado	72
Figura 25. El primer trabajo es su trabajo actual	73
Figura 26. Tiempo del grado hasta cuando inicio a laborar	74

Figura 27. Número de veces que ha cambiado de labor	75
Figura 28. Reconocimiento durante la vida profesional y laboral	76
Figura 29. Apoyo a obras sociales	77
Figura 30. Existencia de departamentos de investigación y desarrollo de proyectos	78
Figura 31. Continuación de estudios después del pregrado	79
Figura 32. Estudios cursados después de terminar el pregrado	80
Figura 33. Estudios terminados o en curso de terminación	81
Figura 34. Que estudios de posgrado le gustaría cursar	82
Figura 35. Planes a futuro como profesional de la UFPS Ocaña	83
Figura 36. Utilización de servicios que ofrece la universidad a los egresados	84
Figura 37. Participación en encuentros anuales que ofrece el programa de administración de empresas	85
Figura 38. Metodología en clases	86
Figura 39. Actualización de docentes	87
Figura 40. Preparación de clases	88
Figura 41. Atención fuera de clases	89
Figura 42. Prácticas empresariales	90
Figura 43. Apoyo en monitorías, asesorías y consejerías	91
Figura 44. Área básica (Desarrollo de habilidades de pensamiento y operacionales)	92
Figura 45. Área profesional (profundiza en los campos de la profesión)	93
Figura 46. Área sico-humanística (desarrolla habilidades para desarrollarse como miembro de una sociedad)	94
Figura 47. Área de matemáticas	95
Figura 48. Área de estadística	96
Figura 49. Componente de producción y operaciones	97
Figura 50. Componente de contabilidad y finanzas	98
Figura 51. Componente de mercados.	99
Figura 52. Componente de administración y organización	100
Figura 53. Componente de talento humano	101
Figura 54. Componente de informática	102
Figura 55. Capacidad para desarrollar planeamiento estratégico, táctico y operacional	103

Figura 56. Capacidad para desarrollar planeamiento estratégico, táctico y operacional	104
Figura 57. Identificación de riesgos y optimización de procesos	105
Figura 58. Desarrollar implementar y gestionar sistemas de control administrativo	106
Figura 59. Evaluar el marco jurídico aplicado a la gestión empresarial	107
Figura 60. Evaluar y administrar proyectos empresariales en diferentes tipos de organizaciones	108
Figura 61. Interpretar la información contable y financiera para la toma de decisiones	109
Figura 62. Administrar y desarrollar el talento humano y la infraestructura tecnológica en la organización	110
Figura 63. Formular y optimizar sistemas de información para la gestión y realización de planes de marketing.	111
Figura 64. Conocimientos que hicieron falta para la formación profesional.	112
Figura 65. Nivel de satisfacción en su formación como profesional en administración de empresas	113
Figura 66. Recomienda estudiar el programa en administración de empresas	114
Figura 67. Como egresado que tipo de servicio esperaría recibir de la universidad	115
Figura 68. Recomendaciones para mejoramiento de la carrera de administración de empresas de acuerdo al entorno.	116

Introducción

Este proyecto es una propuesta de investigación cuyo propósito fundamental es determinar el nivel de pertinencia de la formación recibida por los graduados de la carrera de administración de empresas de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña, derivado del estudio y seguimiento de las experiencias relacionadas con el proceso de inserción al mercado laboral y la descripción del desempeño como profesionales.

El mercado laboral se ha caracterizado en la última década por un especial dinamismo de una sociedad basada en el conocimiento, circunstancia que obliga a los profesionales ser más competentes con el propósito de estar habilitados para desempeñarse con éxito en diversas actividades profesionales o empresariales y puedan lograr en las organizaciones niveles de productividad y competitividad que se traduzcan en mejores condiciones de vida para la sociedad.

Por ese motivo, el Ministerio de Educación Nacional en el marco del mejoramiento de la calidad y la pertinencia de la educación superior en Colombia plantea: “En un mundo en el que el conocimiento es cada vez más importante como fuente de ventajas competitivas, la educación de calidad es esencial para que un país logre desarrollarse. Responder a este reto requiere individuos capaces de aprovechar la producción continua de conocimiento para transformarla en innovaciones con miras a aumentar la competitividad nacional y, por ende, la calidad de vida de las personas.

Teniendo en cuenta la importancia de establecer e implementar educación superior con calidad, sumado al interés de hacer realidad los objetivos establecidos por la facultad de ciencias administrativas y económicas Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña de formar administradores capaces de desarrollar ventajas competitivas, se constituyen en razones suficientes que justifican la realización de estudios de seguimiento, orientados a establecer una permanente comunicación con los graduados, en el propósito de analizar las diferentes variables y factores presentes en el proceso de formación antes y después de la obtención del título profesional y su relación con los logros y el desempeño en el ámbito laboral y profesional (trayectorias, posición y nivel de ingresos).

Asimismo, conocer la opinión de los graduados acerca de la formación recibida, debe generar elementos de cambio, dinamizando el desarrollo y crecimiento de la facultad de ciencias administrativas y económicas de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña que le permita acreditarse como un programa de alta calidad. La recolección de los datos se apoyó en los instrumentos estructurados, aplicados a los egresados.

El aporte de esta investigación se ve reflejado en una especial contribución al cumplimiento de un requisito mínimo de acreditación de alta calidad institucional y del programa de administración de empresas. Los resultados igualmente, deberán servir de base para la formulación e implantación de reformas curriculares, tener un mejor conocimiento del perfil de los administradores de empresas y su situación laboral en el momento del grado, así como evaluar

el nivel satisfacción con la educación recibida durante el proceso de formación y su percepción con relación a las expectativas relacionadas con las posibilidades de inserción rápida al mercado laboral.

Igualmente, esta información será de gran ayuda para la oficina de egresados de la UFPSO para mantener e implementar nuevos proyectos a favor de los graduados e incluirlos en los planes de desarrollo Institucional y de mejoramiento, fortaleciendo el vínculo entre el graduado y la Universidad.

1. Pertinencia del programa de administración de empresas de la UFPS Ocaña

1.1 Planteamiento del problema

La razón de ser de la universidad, se relaciona en forma directa con el saber. Esta relación con el saber se desarrolla en la universidad mediante una serie de funciones que tienen que ver con la generación, adquisición y diseminación del conocimiento, lo cual vincula a la universidad con diferentes grupos sociales, entre los que encontramos a los egresados de las diferentes carreras.

La educación superior, cumple tradicionalmente la función de preparar a los futuros profesionales para escenarios laborales relativamente uniformes y estables, la universidad se ve enfrentada a la necesidad de preparar a los alumnos para un mundo que experimenta profundos cambios en el mercado laboral. Como lo indica Brunner (2001) “Existen cambios en ciertos patrones de organización y funcionamiento de la estructura ocupacional debido a que un creciente número de personas se emplean en el sector servicios, razón por la cual requieren del desarrollo de destrezas interpersonales” (p.1). Así mismo, el vínculo entre la administración y el desarrollo profesional provoca cambios estructurales que obligan a la preparación de profesionales de alta calificación con nuevas competencias para manejar el acelerado desarrollo del conocimiento.

El estudio de seguimiento se hace de una muestra de la carrera de administración de empresas y sus objetivos derivan del propósito de conocer e indagar sobre los aspectos como: caracterización personal, académica y laboral de los egresados, la influencia del programa en los procesos de desarrollo económico, social y cultural de la región y el país.

De tal manera que el creciente interés sobre el análisis de las relaciones entre la educación superior y sus egresados en el mundo del trabajo, ha convertido dicha relación en uno de los temas fundamentales en la agenda de las instituciones de educación superior en las últimas décadas. En efecto, los esfuerzos por comprender esta relación han llevado a adoptar mecanismos por los cuales una institución de educación superior comprueba la calidad de su quehacer educativo a través del desempeño de sus egresados. Entre estos mecanismos de seguimiento ocupan un papel fundamental los estudios de seguimiento.

La calidad de la educación brindada por las universidades es valorada a partir del desempeño profesional, la cualificación alcanzada por el graduado y las oportunidades de formación posterior a las cuales el individuo tiene acceso. La información que puede ser obtenida a través de este tipo de estudios puede ayudar además a identificar posibles deficiencias en un programa educativo implantado y sirve de base para la planificación de futuras actividades académicas que respondan a las necesidades del mercado laboral y de la sociedad en general.

El programa académico de administración de empresas de la Universidad Francisco de Paula Santander Seccional Ocaña, fue creado por el acuerdo No. 024 del 29 de junio de 1988, otorgándose su profesionalización mediante acuerdo 118 del 16 de noviembre de 1994 y en la

actualidad está reconocido ante el ministerio de educación por la resolución 1867 del 26 de febrero de 2013.

La falta de investigaciones de este tipo es reflejo de los escasos mecanismos de seguimiento que tiene la universidad de los egresados de administración de empresas, actividad que no permite reconocer la necesidad de formación en el programa de administración de empresas ofrecido por la universidad y las oportunidades de formación posterior a las cuales el individuo tiene acceso.

De continuar con el desconocimiento de la información que pueden brindar los egresados para el fortalecimiento del programa, se generara que muy probablemente el programa tenga declive, generando que el programa no sea demandado por la comunidad en general, y en un caso extremo que la universidad se vea en la obligación de cancelarlo.

Los recursos empleados en la investigación están delimitados por la información de los egresados del programa. Igualmente, será necesario realizar una encuesta a los empresarios de la ciudad para conocer sus respuestas y cuantificar las razones de la imagen de los egresados de la universidad.

1.2 Formulación del problema

¿Cuál sería la pertinencia del programa de administración de empresas de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña “UFPSO”?

1.3 Objetivos

1.3.1 General. Evaluar la pertinencia del programa de administración de empresas de la UFPSO.

1.3.2 Específicos. Caracterizar a los egresados de administración de empresas de acuerdo a sus condiciones laborales y profesionales.

Analizar la trayectoria profesional que han desarrollado los egresados de administración de empresas, según los cargos ejercidos, las actividades empresariales que han emprendido y su participación en actividades sociales.

Determinar la trayectoria de formación de posgrado que han realizado los egresados del programa de administración de empresas.

Presentar la evaluación sobre aspectos determinantes de la pertinencia del Programa y de la Universidad, que los egresados de Administración de Empresas perciben a partir de su desempeño profesional.

1.4 Justificación

Hoy día, producto de los cambios generados en el contexto mundial a partir de la reestructuración de la economía, la influencia de las corporaciones transnacionales, la revolución

tecnológica y de las comunicaciones, y el fortalecimiento de los procesos de integración regionales no sólo en términos económicos (tratados de libre comercio) sino también sociales y culturales, se espera que las universidades justifiquen la utilidad de sus actividades y de su financiamiento, así como su rango de acción y efectividad. Es decir, cada día más, se exige un rendimiento de cuentas y la evaluación es requerida tanto por el estado como por la sociedad.

Como parte de esa tendencia, Pagani (2003) afirma:

En el ámbito regional y nacional se constatan expectativas en cuanto a mejorar el desempeño de las instituciones públicas, presión creciente que aspira a lograr una mayor eficiencia de estas instituciones, no solo en la relación financiamiento/gasto, sino también en los logros académicos, en la calidad de los programas que se desarrollan y en la capacidad para impulsar procesos de innovación y desarrollo. (p.2)

Dentro de este marco se hace necesaria la evaluación de las políticas de las instituciones y programas. Los estudios de seguimiento son considerados un medio apropiado para concretar procesos de evaluación pertinentes con el propósito declarado, a partir de la propia realidad de los egresados de evaluar los resultados de la educación proporcionada por una institución

Por consiguiente se hace necesario realizar una evaluación de la pertinencia del Plan de Administración de Empresa de la UFPSO, que sirva como guía para la toma de decisiones en relación con los niveles de eficiencia del programa y la evaluación del servicio que se presta con el objeto de generar estrategias que permitan conocer el perfil ocupacional del egresado sea el adecuado para su ingreso a la vida laboral.

Los resultados de esta trabajo brindara mejoras en los procesos de efectividad institucional a través de la recopilación y análisis de información sobre el desempeño profesional y personal de los egresados, ya que es el egresado quien se enfrenta a la oferta laboral y real del país el egresado es quien brinda valiosa información que permitirá a la universidad generar estrategias para enfrentar y asumir una postura responsable a dichos cambios laborales. Otro aspecto que justifica la realización de este trabajo es reconocer la realidad de formación en el programa de administración de empresas, si el perfil ocupacional es el demandado por el mercado laboral, estableciendo políticas que permitan aumentar la eficiencia y la eficacia del programa en mención, bajo el estándar de la mejora continua.

Para los autores del proyecto, la realización del mismo, es un espacio esencial, con la puesta en práctica de los conocimientos adquiridos en la universidad.

1.5 Delimitaciones

1.5.1 Conceptual. En cuanto a su nivel de contenido, este trabajo comprende la realización de la evaluación de la pertinencia del programa de administración de empresas de la Universidad Francisco de Paula Santander seccional Ocaña, razón por la cual se acudirá a un esquema temático así: pertinencia, perfil del egresado, calidad de la educación superior, trayectoria profesional, inserción social, competencias laborales, capital humano, pensum académico, asignatura y contenido programático,

1.5.2 Operativa. Es posible que se presenten ciertos inconvenientes, tales como la complejidad para acceder a cierta información o la misma disponibilidad de los empresarios, razón por la cual se harán diversos intentos para lograr la consecución de dichos datos, se acudirá a la cámara de comercio de la ciudad y la oficina del egresado.

1.5.3 Temporal. Para la realización del trabajo se contara con un tiempo de ocho semanas.

1.5.4 Geográfica. El proyecto se realizara en el área urbana de la ciudad de Ocaña Norte de Santander.

2. Marco referencial

2.1 Marco histórico

2.1.1 Seguimiento egresados a nivel internacional. Las experiencias internacionales serán de gran apoyo en la elaboración de este proyecto, al tomar de ellos los elementos con mayor valor y así tener un marco de referencia que facilite el estudio de seguimiento a graduados de la Universidad Francisco de Paula Santander seccional Ocaña.

Por los años de 1950, se hicieron los primeros estudios a egresados en los Estados Unidos, en los últimos 25 años han tenido un gran auge y se estima que el 90% de las universidades actualmente aplican encuestas a sus graduados, (Cabrera, 2003, p.1).

Según la Asociación Nacional de Universidades y Empresas (NACE, 1995), sus estudios incluyeron:

Más de 1800 universidades y más de 1900 empresas y organizaciones que proporcionan empleo. Los únicos indicadores que la NACE emplea para evaluar el impacto de la universidad, consiste en la evaluación de si la educación universitaria ha sido una inversión útil y medir el impacto del servicio de orientación laboral de la universidad en el proceso de encontrar trabajo.

En el NACE se analizan tres enfoques que son: los logros, las habilidades y el nivel de donaciones y contribuciones realizadas por el graduado. Actualmente se aplican encuestas a los graduados, estos estudios en su mayoría están orientados a evaluar los logros sociales y económicos de los graduados universitarios, la utilidad de las competencias adquiridas en la universidad o la identidad de los graduados con la institución que los graduó. En esta época las tendencias se orientan a evaluar los aportes que las universidades le hacen a sus estados o comunidades.

En 1995 en la provincia canadiense de Newfoundland and Labrador se realizó un estudio cuyo objetivo era brindar información sobre los graduados post- secundarios. El informe describe la actual situación en el mercado laboral de los egresados, la relación entre su educación y sus empleos, la educación posterior al grado, las fuentes de financiamiento de la misma y el estado de pago de sus préstamos.

Los egresados fueron encuestados entre 1996 y 1997, aproximadamente 18 meses después de la graduación. El segundo estudio de seguimiento, realizado cinco años después, provee un panorama más completo de la transición al mercado de trabajo. Las encuestas fueron realizadas por el departamento de estadísticas de Canadá y por el departamento de servicios a jóvenes y educación post- secundaria en forma separada.

En la Unión Europea, en los años 90 se realizaron estudios de seguimiento a graduados con el fin de garantizar una educación de excelente calidad, preparando graduados con capacidades competitivas, que permitan un buen desempeño del mercado laboral.

Los más recientes estudios han tomado como referencia la declaración de Bolonia (1999), el principal aporte es el llamado Espacio Europeo de la Educación Superior (EEES), sus objetivos y métodos han sido tema de discusión en países como Lisboa (2000), Barcelona (2002) y Berlín (2003). De estas conferencias se evidencia de lograr “una economía más competitiva y dinámica basada en el conocimiento, capaz de un crecimiento sostenible con empleos siempre mejores y con una gran cohesión social sostenible” (Universidades del Ministerio de Educación y Ciencia España, 2004, p.15)

Algunos de los proyectos más importantes que se generaron a partir de la declaración de Bolonia son: Estudio CHEERS “Careers after Higher Education: European Research Survey” – CHEERS”

Se realizó en los años 90 por un grupo de investigadores europeos a través de un cuestionario cuyo objetivo era la recolección de datos sobre diferentes aspectos relacionados con la inserción y desempeño laboral, la incidencia de las instituciones educativas en el trabajo y el uso de sus capacidades en el mismo entre otros aspectos. Fue aplicado en 12 países a 36.000 graduados universitarios que tenían entre 3 y 5 años de haber recibido el grado.

El profesional flexible en la sociedad del conocimiento, una nueva demanda sobre la educación en Europa. “Este proyecto se implementó en el 2004, participaron 14 países europeos, sus objetivos eran identificar las competencias que requerían los graduados para integrarse en la sociedad del conocimiento, el papel que desempeñaban las universidades en el desarrollo de las competencias y saber qué consecuencias traen las expectativas de los graduados ante su trabajo” (Proyecto REFLEX, 2004). El instrumento que evaluaba 400 variables, fue aplicado a 37.641 graduados del año 1999/2000. Los resultados fueron entregados en el 2007 y se contrastaron entre los diferentes países.

Según la Universidad Industrial de Santander (UIS, 2008), el Proyecto Red Gradual, nació de la integración de 12 países (Europeos y de América Latina), dirigido por el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey en México y nos indica que el propósito del estudio fue servir de apoyo a las instituciones de educación superior de América latina en lo relacionado al seguimiento a egresados y sirviera de referencia en la mejora continua en los procesos de aprendizaje.

El profesional flexible en la sociedad del conocimiento, el Proyecto Proflex, está financiado por el programa ALFA de la Comisión Europea y está actualmente en ejecución. “El objetivo de este proyecto es obtener resultados sobre los graduados universitarios de Latinoamérica y poder establecer una comparación con los resultados alcanzados en los países europeos” (El proyecto PROFLEX, 2006).

La herramienta fundamental del proyecto es una encuesta que trata los aspectos cualitativos de la formación de los egresados en relación con su inserción laboral. Esta encuesta se está aplicando en algunas universidades de Argentina, Brasil, Bolivia, Chile, Colombia, Honduras, México, Puerto Rico y Uruguay.

La universidad Autónoma Metropolitana de México en el transcurso de los años 2004 y 2005 lleva a cabo un estudio de seguimiento de egresados generaciones 1997-2002 que se traduce en los resultados del proyecto denominado sistema de información de estudiantes, egresados y empleadores, plan conjunto de las unidades académicas y de rectoría general de esta institución, 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 el fortalecimiento de la calidad en la formación académica, la creación, desarrollo e implementación de políticas educativas y la adecuación y/o modificación de planes y programas de estudio.

La Universidad Politécnica de Valencia en España (2007), desarrolló un proyecto titulado observatorio de empleo que forma parte de una política orientada a ayudar a los graduados a lograr insertarse en el mercado laboral en las mejores condiciones. El observatorio de empleo actualmente tiene como objetivo “recoger, procesar y facilitar información referente al proceso de la inserción laboral de los titulados universitarios en el entorno socioeconómico y a la opinión de los graduados de su paso por la universidad”, tomando dos fuentes de información, los graduados y los empleadores.

2.1.2 Seguimiento de egresados a nivel nacional (Colombia). En Colombia, la mayoría de las instituciones de educación superior han recolectado datos de los graduados como respuesta al cumplimiento de los requisitos mínimos de calidad o por los procesos de acreditación. Aunque se debe reconocer que algunas instituciones han desarrollado estudios en detalle sobre la relación entre la educación superior y éxito profesional de sus graduados, es notable en la mayoría que no se ha explotado el potencial de información que pueden ofrecer.

El enfoque del seguimiento a egresados según el observatorio laboral para la educación. Graduados Colombia (2007) afirma:

Los estudios de seguimiento a graduados en el contexto nacional, han tomado como referencia investigaciones desarrolladas principalmente en España, en donde se le da principal importancia a los aportes para evaluar el impacto social de la educación superior. Es importante destacar los estudios desarrollados en la Universidad de Politécnica de Valencia, referente de valor para la implementación de estudios de seguimiento a graduados de las Instituciones de educación superior colombianas.

Durante el segundo semestre del año 2000, se constituyó la Red de Universidades Públicas del Eje Cafetero “ALMA MATER”, luego de suscribirse los respectivos convenios interadministrativos para el aseguramiento de la infraestructura y cooperación académica. Entre tanto, en el mes de marzo de 2002, un grupo de quince (15) Universidades de la Región Antioqueña conformaron la Red de Oficinas y programas de Egresados llamado “Enlace Profesional”, para desarrollar y fortalecer políticas, programas y proyectos en beneficio de los egresados y de las Instituciones que la conforman.

Según la Universidad de los Andes (2006-2010), esta implementó el programa de desarrollo integral (PDI) en donde se definió tres ejes fundamentales: calidad y diferenciación, estructura y recursos, y relación con el entorno. En uno de sus ejes fundamentales se estudió el impacto de los egresados de la universidad en el mercado laboral definiendo sistemas de

indicadores alimentados por los planes de desarrollo de los departamentos, las facultades y las unidades administrativas, permitiendo materializar el PDI y hacer seguimientos periódicos a cada uno de los graduados.

El Ministerio de Educación Nacional de Colombia (MEN, 2005), dio inicio al proceso de seguimiento a graduados con la realización del documento Políticas de Seguimiento a Egresados de las Instituciones de Educación Superior del Suroccidente Colombiano, haciendo de este un compendio de todo lo realizado en otras redes, con el fin de establecer normativas, para el funcionamiento de la red de oficinas y centros de graduados del suroccidente del país llamándose “Red Sur”.

Así mismo, las universidades de las regiones del Suroccidente Colombiano han unido esfuerzos para crear redes con el fin de fortalecer los lazos con los egresados de las Instituciones de Educación Superior, formándose así un vínculo entre el graduado y la universidad.

La facultad de comunicación social de la Universidad Santo Tomas seccional Bogotá, (USTA,2004), formulo unas políticas y estrategias de seguimiento a egresados que luego de cinco promociones de Comunicadores Sociales se finalizó la primera parte del proceso cuyo objetivo era la recolección de la información que permita el perfeccionamiento de la base de datos para, posteriormente, aplicar el formato de seguimiento que permitirá tener una información más clara sobre la percepción del egresado en temas relacionados con su desempeño profesional y su deseo de seguir vinculado con la universidad.

El MEN (2005), constituye el Observatorio Laboral para la Educación como un sistema de Información que brinda herramientas valiosas para analizar la pertinencia de la educación a partir del seguimiento a los graduados y su empleabilidad en el mercado laboral, contribuyendo de esta forma al mejoramiento de la calidad de los programas académicos ofrecidos. Además, brinda a los bachilleres, padres de familia y orientadores herramientas valiosas para escoger la carrera más adecuada, mientras que las instituciones de educación superior reciben cifras útiles para evaluar y reestructurar los programas que ofrecen frente a las necesidades del mercado laboral.

El Observatorio como herramienta de pertinencia de la educación superior, responde a las necesidades de información a través de estadísticas relacionadas con el nivel de formación académica de los técnicos profesionales, tecnólogos, profesionales universitarios y postgraduados, la tasa de cotización a seguridad social y los salarios promedio que reciben, el tiempo que les toma conseguir empleo, las ciudades en las que laboran, las instituciones donde se imparten sus carreras y los programas académicos que tienen mayor y menor salida laboral.

En el mes de marzo de 2005, un grupo de Instituciones de Educación Superior del eje Cundiboyacence Colombiano, participaron en el Encuentro Internacional de Oficinas de Egresados organizado por la Red Alfa en Monterrey – México, en el cual acordaron conformar la Red de trabajo de Seguimiento a Egresados denominada “Red Seis”. Para ello decidieron recopilar experiencias y contribuir al análisis y fomento de acciones en el tema, estableciendo contacto con el nodo de extensión coordinado por la Escuela Colombiana de Ingeniería.

El MEN (2005), a través del Observatorio Laboral para la Educación, imparte instrucciones para que las Instituciones de Educación Superior han dado mayor prioridad a los estudios de seguimiento a graduados, es por esto que dentro del entorno nacional, el 30 de marzo de 2006 en la Universidad Javeriana Seccional – Cali, se realizó una reunión preliminar con las Universidades: Universidad Autónoma, Universidad Católica, Universidad del Cauca, Universidad ICESI, Escuela Nacional del Deporte, Fundación María Cano, Universidad Javeriana- Cali, Universidad Nacional, Universidad del Valle, Universidad San Buenaventura, Universidad del Pacífico, Universidad Santiago de Cali, Universidad Libre, Universidad Cooperativa de Colombia y la Unidad Central del Valle, con el fin de tratar el siguiente tema “Políticas para el fomento de la calidad de la Educación y el Compromiso social a través de los egresados”, la cual va dirigida a las oficinas de las Instituciones de Educación Superior que manejan este tema, y que forman parte del nodo regional occidente. Es por esta razón, que se solicitó la participación a las diferentes instituciones.

La Asociación Colombiana de Facultades de Educación (2008), concluyo un proyecto de investigación sobre la inserción socio laboral de los egresados de las Facultades de Ciencias de la Educación de la Costa Caribe colombiana en el que participaron instituciones de educación superior como la Universidad del Atlántico, Universidad de Cartagena, Universidad de Córdoba, Universidad de la Guajira, EAFIT Cartagena, Universidad del Magdalena, Universidad del Norte, Universidad Popular del Cesar y Universidad de Sucre. El estudio permitió conocer la necesidad de la calidad de la inserción socio laboral de los graduados de los programas de licenciatura que ofrecen las Facultades de Ciencias de la Educación del Caribe colombiano como indicador de la calidad educativa.

En este mismo año, la universidad EAFIT expone sus experiencias de seguimiento a graduados entre el año 2000 y 2007. Se presentan 21 estudios que cubren el nivel de pregrado y post grado y que proponen entre otras cosas apoyar los procesos de autoevaluación de los programas académicos. Jaramillo, Giraldo y Jaramillo (2006), caracterizan los procesos de inserción y permanencia en el mercado laboral para los egresados de cada carrera y evaluar el impacto social y la pertinencia de los programas de esta institución de educación superior.

2.1.3 Seguimiento egresados a nivel local (Ocaña Norte de Santander). En averiguaciones realizadas personalmente en la oficina del egresado de la universidad, durante el mes de enero de 2016, se observó que en dicha oficina no existe persona que pueda suministrar la información relacionada con la existencia de proyectos de pertinencia de las diferentes carreras que ofrece este alma mater, en vista de tal inconveniente, se consultó la página de la UFPSO, en su link Servicios - Biblioteca – Repositorio UFPSO, realizando las búsqueda en las diferentes facultades, en donde pude verificar que no existen trabajos relacionados con mi título de grado.

2.2. Marco conceptual

Hoy en día, las universidades deben analizar minuciosamente la inserción de los egresados en el mercado laboral para mejorar su oferta de enseñanza y formación. Las condiciones económicas fundamentales han cambiado radicalmente, y los esquemas de organización laboral exigen la existencia de un enlace más sólido entre las habilidades formativas y profesionales. Esto requiere no sólo de cooperación en el área de educación universitaria, también indica el papel que las universidades deben jugar como impulsores de la innovación y del desarrollo

tecnológico. Ahora, las universidades necesitan asegurar capacidades y servicios profesionales que no terminen con la obtención de un título sino que tomen también en cuenta la necesidad del aprendizaje permanente.

2.2.1 La pertinencia. Según la UNESCO, el concepto de pertinencia en la educación superior atiende a lo siguiente: Méndez (2010) afirma que “La pertinencia en educación superior se considera primordialmente en función de su cometido y su puesto en la sociedad, de sus funciones con respecto a las enseñanzas, la investigación y los servicios conexos con el mundo del trabajo en sentido amplio, con el estado y la financiación pública y sus interacciones con otros niveles y formas de la educación.”

Según lo anterior, la pertinencia está enfocada a las necesidades de la sociedad, por lo que es importante que las IES (Instituciones de Educación Superior), orienten sus programas académicos de tal forma que puedan cumplir con la demanda potencial del mercado laboral y para hacerlo es importante que exista una “coherencia entre los contenidos de los programas educativos ofrecidos y las necesidades reales en el ámbito de influencia institucional, con el mercado de trabajo y proyectos de desarrollo local, regional o nacional.” (Proyecto estratégico de integración, 2010).

Para poder identificar lo que la sociedad espera de las instituciones, es importante evaluar detenidamente los problemas de la misma y los de las empresas. Cajio (2008) afirma:

Teniendo en cuenta que el objetivo es facilitar el acceso a una educación amplia y especializada, centrada en las competencias y aptitudes, pues ambas preparan a los individuos para vivir en situaciones diversas.

a) La educación superior debe reforzar sus funciones de servicio a la sociedad, y más concretamente sus actividades encaminadas a erradicar la pobreza, la intolerancia, la violencia, el analfabetismo, el hambre, el deterioro del medio ambiente y las enfermedades, principalmente mediante un planteamiento interdisciplinario y transdisciplinario para analizar los problemas y las cuestiones planteados.

b) La educación superior debe aumentar su contribución al desarrollo del conjunto del sistema educativo, sobre todo mejorando la formación del personal docente, la elaboración de los planes de estudio y la investigación sobre la educación.

c) En última instancia, la educación superior debería apuntar a crear una nueva sociedad no violenta y de la que esté excluida la explotación, sociedad formada por personas muy cultas, motivadas e integradas, movidas por el amor hacia la humanidad y guiadas por la sabiduría.

Las universidades al identificar los aspectos mencionados anteriormente podrán diseñar programas académicos que den soluciones a los diferentes problemas que se presentan en la sociedad, dando así una mayor pertinencia a los mismos, lo que también traerá nuevos estudiantes, pues con estos podrán afrontar las diferentes retos que se viven en el día a día de los trabajos y la vida misma.

Este proyecto de investigación, pretende analizar los aspectos mencionados anteriormente sobre la pertinencia de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Francisco de Paula Santander, tomada de la mano con lo que es la pertinencia laboral de los mismos, pues estas están ligadas, ya que lo que se busca es dar herramientas que den una mayor oportunidad los profesionales a la hora de aspirar a un cargo en una empresa.

Pertinencia laboral. Es necesario precisar el concepto de pertinencia como una referencia al mundo laboral después de egresar de la educación formal y como una adecuación de lo que se ofrece en el mundo escolar a los diversos grupos de edad, a las expectativas individuales y familiares y al entorno cultural en el cual se produce el aprendizaje. En este sentido, Cáceres (2008), afirma que:

La pertinencia apunta al currículo, los métodos pedagógicos, la organización escolar y la interacción con la comunidad y se analiza desde las expectativas de trabajo que se tienen en un país, se debe hacer un engranaje entre las empresas, la academia y la sociedad para así identificar cuáles son los requerimientos en cuanto a los profesionales que se requieren para ser mucho más competitivos y dar soluciones a los problemas de la comunidad.

Entonces, cuando se habla de pertinencia Laboral, se está hablando de seres humanos que deben ser capaces de dar respuesta a los problemas que enfrentan los sectores productivos y empresariales, para lograr esto, las instituciones de educación superior adaptan sus programas académicos a las necesidades cambiantes de la sociedad, y la inserción en el mundo laboral es más rápida, dado que se están preparando profesionales para contribuir al desarrollo de estos sectores.

Pertinencia en lo académico y lo laboral. Según el MEN (2008) se afirma:

Que es necesario precisar el concepto de pertinencia como una referencia al mundo laboral después de egresar de la educación formal y como una adecuación de lo que se ofrece en el mundo escolar a los diversos grupos de edad, a las expectativas individuales y familiares y al entorno cultural en el cual se produce el aprendizaje. En este sentido, la pertinencia apunta al currículo, los métodos pedagógicos, la organización escolar y la interacción con la comunidad.

Durante todo el año 2008, en el marco de la discusión sobre la evaluación, surgieron numerosos temas relacionados con la calidad de la educación, tales como la organización escolar, los currículos, los métodos de enseñanza y las expectativas de las comunidades educativas con respecto a lo que esperan de la escuela. Uno de los temas recurrentes fue el de la pertinencia.

Esto conduce a examinar la relación que existe entre la calidad de los resultados del aprendizaje con la percepción de pertinencia que tienen los estudiantes y sus familias.

Es importante establecer la diferencia que hay en el concepto de pertinencia, entendido desde la óptica funcional de la educación con respecto al sistema productivo y desde la percepción y necesidades específicas de los ciudadanos que acceden a las instituciones educativas.

En la primera perspectiva -que suele ser la más frecuente en la literatura-, la pertinencia se relaciona con las necesidades de la sociedad, especialmente en su aspecto productivo, pretendiendo adecuar lo que se ofrece desde la educación formal a la demanda potencial del mercado laboral. De allí provienen muchas orientaciones de política pública relacionadas con el diseño de programas académicos de corte técnico y tecnológico, así como la orientación que debería darse a ciertas áreas del conocimiento como la matemática, el aprendizaje del inglés o el énfasis en las llamadas competencias laborales.

Desde la perspectiva de estudiantes, padres y madres de familia y comunidades locales, la pertinencia se relaciona más con una percepción de motivación y adecuación de los contenidos y métodos del aprendizaje con las expectativas individuales. Frases como "para qué me sirve tanta matemática si lo que yo quiero es estudiar literatura", reflejan en cierta forma esta preocupación de muchos niños y jóvenes ante la saturación de asignaturas que aparecen en sus planes de estudio.

De igual manera se perciben inconsistencias notorias entre los contenidos y métodos pedagógicos utilizados y las edades de los estudiantes, lo cual genera dificultades para los niños y sus familias, pues siempre parece que los estudiantes no están en capacidad de aprehender los contenidos que se les proponen. Este fenómeno suele ser más notorio en la educación primaria ya que los métodos de enseñanza no han logrado evolucionar de manera adecuada, a lo cual se añade el escaso tiempo que se asigna a cada asignatura, tanto por restricciones en el tiempo efectivo dedicado a la enseñanza como por la multiplicidad de asignaturas que deben ofrecerse en cada período académico.

Según el MEN (2010), resulta evidente, a través de las manifestaciones de las comunidades educativas, que las prácticas pedagógicas constituyen la base fundamental en los procesos de aprendizaje de niños y niñas, en particular a lo largo de la escuela primaria.

Todavía predomina el sistema de "dictar clase", por encima de otras prácticas que incorporan el juego, el trabajo de proyectos y las actividades conducentes a la apropiación del

conocimiento.

Los métodos activos de educación en la educación primaria, ampliamente justificados por educadores como Montessori, De Croly y Freinet, todavía no han sido asimilados por los maestros y las instituciones educativas.

De manera consistente con esta metodología, la evaluación tiende a identificarse con el examen entendido como interrogación escrita que persigue que los estudiantes den las respuestas correctas a lo que el maestro les pregunta. Frente a esta tendencia tan marcada, los estudiantes reclaman modelos más variados, menos lineales.

Sugieren que la evaluación de sus aprendizajes contemple juegos, prácticas, salidas de campo, debates. Piden insistentemente que se les deje participar en la elaboración de instrumentos y en el trabajo colectivo. Es muy interesante constatar que los estudiantes tienen mucha claridad en que los sujetos de la evaluación son ellos mismos y que el maestro debería ser sobre todo un mediador, antes que "el evaluador".

Esta observación repetida en todos los talleres apunta a destacar que la evaluación debe ser una herramienta que fortalezca la autonomía, en vez de mantener al estudiante en función de satisfacer siempre requerimientos ajenos.

Otro tema recurrente, relacionado con la pertinencia, ha sido la preocupación de muchos maestros de fortalecer los talentos individuales de los estudiantes, habida cuenta de que todos no tienen la misma capacidad en todos los campos que se les piden, pero en cambio se pueden desempeñar muy bien en aquellas cosas que más les interesan.

Esta preocupación apunta nuevamente a la necesidad de establecer un currículo básico con pocas asignaturas y abrir posibilidades electivas más flexibles en los planes de estudio de las instituciones. Del diálogo con quienes participaron en los talleres y foros realizados a lo largo de 2008, se pudo inferir que la búsqueda de pertinencia en los contenidos y métodos pedagógicos está más ligada con la flexibilidad del currículo que con el diseño de planes de estudio homogéneos para el conjunto de estudiantes de una determinada institución.

Pertinencia social. La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2010), a través del Documento de Política para el Cambio y Desarrollo en la Educación Superior, que asume la posición:

Que el concepto de pertinencia social es el concepto de pertinencia que emerge de las consultas regionales y trabajos preparatorios de la Conferencia Mundial, que subrayan la relación dialéctica que debe existir entre la Sociedad y la Educación Superior, cuando nos dice que el concepto de pertinencia debe ser elaborado "desde el punto de vista de lo que la sociedad espera de la educación superior; y agrega: "la mejor manifestación de la pertinencia de la educación superior tal vez sea la variedad de 'servicios docentes' que presta a la sociedad".

La Conferencia regional latinoamericana y caribeña, siguió este criterio cuando en su Informe final expresó que "una definición de pertinencia radica en el papel que cumple y el lugar que ocupa la educación superior en función de las necesidades y demandas de los diversos sectores sociales". Es más, para precisar el concepto, agregó lo siguiente: "Las acciones que se formulen carecerán de real sentido social si no son anticipatorias de

escenarios futuros y no manifiestan su intención de modificar la realidad. La pertinencia social es un requisito para la evaluación institucional".

La pertinencia social se ha convertido en un criterio que orienta el diseño de las políticas educativas en la educación superior y esto ha venido impulsando muchos de los cambios observados en el sistema de educación superior a lo largo de la presente década. En el ámbito de los planes y programas de estudio, la pertinencia social se evidencia a través de la coherencia que existe entre los objetivos y los perfiles terminales establecidos en los mismos con las necesidades prevaletentes en el ámbito de influencia de la institución educativa, con el mercado de trabajo o con proyectos de desarrollo local, regional o nacional. Las IES, particularmente las públicas, plantean en su misión la contribución a la solución de los problemas del país desde su ámbito específico de acción. Por otro lado, en los planes de desarrollo que las instituciones han formulado recientemente, está presente un espíritu de servicio a la sociedad.

GAZZOLA (2006), afirma que "Otra forma de ver la pertinencia social, es como aquella que responde a las necesidades traídas por la sociedad y que efectúa intervenciones generadoras de desarrollo social y superadoras de problemas" (p.3-9). Esta es la dimensión en que la extensión universitaria, desarrollándose a partir de la enseñanza ya la investigación, concretiza la responsabilidad social de la universidad.

2.2.2 Perfil del egresado. Para lograr los propósitos que se hayan definido para un estudio de seguimiento de egresados, un requisito inicial es conocer el perfil de los egresados de quienes se desea analizar la información, ya que esto permitirá conocer su evolución profesional y personal, y permitirá establecer la relación entre diversas variables relacionadas con su situación social, familiar, económica y su trabajo, estudios, etc.

El perfil del egresado incluye un componente estable, es decir, la información demográfica básica de cada individuo (género, lugar de nacimiento, fecha de nacimiento, formación

preuniversitaria, etc.) y un componente dinámico, que es susceptible de cambiar a lo largo del tiempo (lugar de residencia, nivel de ingresos, estado civil, puesto de trabajo, etc.).

2.2.3 Calidad de la educación superior. Todos los estudiosos de la educación superior coinciden en que mejorar la calidad de las instituciones y/o las unidades académicas, es uno de los objetivos básicos de los sistemas de evaluación y acreditación. En todos los trabajos sobre evaluación, una constante es en qué consiste la calidad. Como señala Van Vaught (1994): “El concepto de calidad parece tan esquivo como persuasivo”. Un acuerdo universal sobre el significado de la calidad o una respuesta final sobre la definición de este concepto parece imposible de alcanzar. No obstante, la gente es capaz de conocer la calidad cuando la ve, lee o escucha. Este concepto puede que sea esquivo, pero así mismo, no puede ni debe evitarse en las áreas de educación superior y de investigación formativa o en sentido estricto. Sin embargo, sin entrar en elaboraciones filosóficas sobre qué es calidad, es posible diferenciar al menos, siete formas distintas de utilizar el concepto. La calidad como producción original: esta es la forma habitual que se utiliza en las comunidades académicas, y suele asociarse con las instituciones o unidades de elite, cuya producción suele evaluarse de acuerdo a estándares internacionales.

Según la Universidad Militar Nueva Granada (UMNG, 2010), la calidad de educación superior es el resultado de la correlación entre metas, objetivos y resultados: el concepto de calidad apunta aquí fundamentalmente, a la existencia de un acuerdo entre lo que se ofrece y lo que se produce; entre lo que se quiere y lo que se logra. Es el tipo de calidad que suele aplicarse

en instituciones o unidades académicas que están estrechamente vinculadas con el mundo académico.

La calidad como la mayor o menor distancia con respecto de un modelo que se considera como lo ideal o deseable para la institución o unidad académica: en este caso, la calidad consiste en el grado en que una institución o unidad académica se aproximan a lo que se ha definido como un prototipo. Obviamente, el modelo debe definir en detalle, las características universales específicas que debe reunir cada institución, surgidas de su propio proyecto. Este concepto en principio, es aplicable a tipos muy diferentes de instituciones de educación superior y está muy vinculado con la historia, las tradiciones y proyectos institucionales.

La calidad como satisfacción de las necesidades del usuario: este concepto de calidad está presente en mayor o menor calificación en todas las instituciones de educación superior, y es la razón para intentar evaluar la opinión de estudiantes, empleadores, agencias de financiamiento, egresados, etc. Este concepto es más pertinente para unidades académicas de claro perfil profesional o técnico.

La calidad como valor agregado: suele entenderse por “valor agregado”, aquello que el estudiante aprende durante su permanencia en la institución. Por lo tanto, en este caso, la calidad se centra en el perfil individual del egresado y es un concepto con mayor aplicación en instituciones o unidades académicas que enfatizan la formación general y el perfil profesional es difuso o polivalente.

La calidad como un agregado de propiedades: es el concepto de calidad que exige definir un conjunto de indicaciones previas que se cuantifican para clasificar las instituciones o unidades académicas de manera jerárquica. Este concepto es más aplicable en aquellas actividades que originan productos tangibles, tales como publicaciones o patentes.

La calidad como conjunto de condiciones que deben ser revisadas y redefinidas para guiar los procesos de autorregulación y la toma de decisiones.

2.2.4 La Trayectoria profesional. Respecto a lo que significa, Ashe-Edmunds (2010) afirma:

Es la ruta que toma tu trabajo mientras avanzas, retrocedes o te mantienes en el mismo lugar durante tus años de trabajo. Esta trayectoria puede parecer una "V" al revés, una campana o una escalera, dependiendo de cuánto hayas planificado y trabajado para llegar a donde quieres. Esperar oportunidades puede dar lugar a largos movimientos horizontales durante tu carrera, por lo que es importante planificar tu trayectoria de antemano para lograr que se mueva hacia arriba y adelante.

Si mides el éxito de tu carrera por los títulos o cargos retenidos, tu trayectoria puede ser como una línea diagonal de 45° que se mueve desde la parte inferior izquierda de una página hasta la parte superior derecha. Suponiendo que no hay contratiempos en tu carrera, puedes representar un punto de inicio y final de esta al entrar a un lugar de trabajo. Si asignas valores a los logros profesionales, tu carrera podría parecerse a una curva de campana. Por ejemplo, un atleta va a mejorar su rendimiento después de una temporada de novato o como estudiante de segundo año, y sus resultados no serán tan positivos durante los últimos años de su carrera.

Trayectoria horizontal. Cuando tu carrera o éxitos no mejoran, llegas a una meseta, que se parece a una línea horizontal en la traza en un gráfico. Esto no siempre es algo malo. Por ejemplo, cuando te mudas a una nueva posición, puedes pasar varios años o más aprendiendo nuevas habilidades en ese puesto. Si esto ocurre varias veces durante una carrera exitosa, puedes planear tu trayectoria profesional para que se vea como una escalera que lleva hacia arriba. En una gráfica, puedes asignar un punto a cada año en una posición. En otros casos, puedes cambiar a misma la posición en una profesión, o a una posición aún más

baja. Este tipo de trayectoria profesional tiene sentido si piensas que puedes tener más éxito al dejar una posición por otra.

Por ejemplo, un propietario de una pequeña empresa de consultoría informática puede irse a trabajar como un trabajador de nivel medio en una empresa prometedora para aprender nuevas habilidades que se traducirán en una posición clave en esa empresa, u obtener un mejor salario o una posición ejecutiva en una compañía Fortune 500. Un gerente puede permanecer en esa posición por varios años más de lo normal para obtener un nuevo título

2.2.5 Inserción laboral. Según Bisquerra (1998) “La inserción laboral es un proceso integral en el que intervienen distintos factores para su realización, desde las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral originándose un encuentro efectivo entre la empleabilidad y la ocupabilidad” (p.331).

De la Orden Hoz (2011), respecto a la reinserción laboral afirma:

La probabilidad de inserción laboral mediante las características que presentan las personas que buscan una vacante. Otra definición describe la empleabilidad como “la oportunidad del trabajador a acceder a un empleo que cumpla con sus expectativas, con su formación y con su trayectoria profesional”. Por otra parte, la ocupabilidad hace referencia a la posibilidad de inserción dependiendo de las oportunidades en el mundo laboral. En resumen, la empleabilidad está enfocada en la persona y su aprendizaje y la ocupabilidad está enfocada al contexto.

Los esfuerzos de las instituciones educativas se destinan entre otros, a la adaptación de la universidad a las fuerzas del mercado, a la agresividad competitiva, a la investigación aplicada y a una mayor vinculación con los sectores productivos. Sin embargo, la Universidad no debe responder a esta única lógica, sino que debe reafirmar su compromiso con la justicia y el desarrollo social, de acuerdo con los compromisos históricos que ha venido asumiendo en las distintas coyunturas.

La sociedad contemporánea reclama de las instituciones educativas, que por medio de su actividad, se garanticen los requisitos que el mercado laboral demanda para la inserción del estudiante a los puestos de trabajo, además cada vez es más necesario referirse a parámetros de calidad, para valorar el quehacer universitario.

En la última década, la preocupación por la evaluación universitaria constituye un rasgo esencial de la educación superior en los países más desarrollados. Esta evaluación fundamentalmente incluye profesores, instituciones, programas de postgrado.

La cultura institucional, vista como los principios, fines y propósitos institucionales deben ser congruentes con la estructura y los mecanismos que hagan posible su realidad, permitiendo así no solo la factibilidad de alcanzar los objetivos, sino marcar el grado de seriedad y compromiso institucional para que la axiología corresponda a una práctica verdadera y posible.

2.2.6 Las Competencias laborales. Según Jaramillo et al. (2009), afirma:

Las competencias se entienden como el conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas que debe reunir un titulado para satisfacer plenamente las exigencias de los contextos sociales. Dado lo anterior, las competencias buscan valorar los conocimientos adquiridos, tanto para el desarrollo de los graduados en el ámbito laboral como en el personal, y la capacidad de aplicarlos (saber y saber hacer), junto con las condiciones individuales que afectan sus acciones (saber ser). El tema de las competencias como aspecto relevante se encuentra justificado en varios aspectos:

1) el cambio tecnológico hace que el conocimiento especializado se haga obsoleto en un marco temporal menor; además, el trabajo al que se accede no está necesariamente relacionado con el área de estudio a la se pertenece: puede depender de conocimientos derivados de varias disciplinas e incluso ser totalmente diferente del programa cursado; finalmente, la exigencia de flexibilidad debida a las constantes fricciones del mercado de trabajo, hacen que las competencias generales se hagan más importantes.

2) La medición de las competencias permite presentar resultados en 3 aspectos que también justifican su importancia:

- Gestión de la calidad de la educación a partir del desarrollo de las competencias de los graduados.
- Evaluación de resultados de políticas educativas desde lo que sucede con lo que puede y no puede hacer un graduado antes y después de la aplicación de una política nueva.
- Conocimiento del mercado de trabajo de los titulados, pues esta medición no sólo se limita a lo académico y curricular, sino que es relevante en la formación y evaluación de políticas educativas y el entendimiento del mercado laboral.

Sobre el tema de las competencias Tobón (2007), sostiene:

El tema de las competencias tiene alrededor de 50 años, tiempo en el cual se ha venido desarrollando el concepto y reforzando la importancia de su medición: los pioneros en el uso y aplicación del concepto se encuentran en Inglaterra con el movimiento de educación y entrenamiento con base en competencias. Esta noción se llevó al campo de la formación a través de la década de los 80 en Inglaterra, Estados Unidos, Australia, Alemania y Canadá. Estos países encontraron en la formación por competencias una herramienta útil para mejorar las condiciones de eficiencia, pertinencia y calidad para la capacitación laboral y, de este modo, mejorar la productividad de su gente como estrategia competitiva (Cabrera y Gonzales, en Jaramillo et al, 2006: 60). En la actualidad, el concepto hace parte de los lineamientos que la UNESCO considera necesarios para las IES.

En la política de aseguramiento de la calidad de la educación superior en Colombia, el concepto de competencias aparece en el proceso de reforma curricular de 1984, el cual fue liderado por el Ministerio de educación en el área del lenguaje, sin intenciones de utilizarlo en todas las áreas del saber. En el primer lustro de los años 90, las empresas del país empiezan a utilizar esquemas de gestión basados en competencias, diferenciando aquellas relacionadas con el desempeño básico en una actividad y las que permiten tener un ejercicio sobresaliente en su actividad, trasladando en parte este concepto empresarial al ámbito educacional.

Mientras sucedía lo anterior en el sector empresarial, se comienza el proceso de diseño de nuevas metodologías de aprendizaje basadas en las competencias, diferenciándose de los procesos educativos con base en la memorización y repetición mecánica de datos, con lo cual se termina por sobredimensionar el concepto, confundiéndolo con otros, utilizándolo en contextos en los que no es correcta su utilización e incluso utilizando diferentes definiciones según la entidad que hable de ellas.

Según lo planteado por el instituto Colombiano de Fomento de educación Superior (ICFES, 1995) las competencias son:

Utilizadas en los exámenes del estado para el ingreso a la educación superior (ICFES); en el año 2000 se sistematiza la política de calidad para la educación superior a través de su reglamentación y puesta en marcha, llevando las competencias a los procesos de acreditación, los exámenes de estado para calidad para la educación superior (ECAES) y las condiciones mínimas de calidad para la implementación de programas.

El desarrollo teórico de las competencias ha estado asociado a la lingüística, la psicología, la pedagogía y la economía con la teoría del capital humano. Entre los autores que tratan las competencias en la lingüística se destaca Chomsky (1971), el cual plantea una competencia lingüística que posee todo emisor-receptor para utilizar el lenguaje correctamente dentro de ciertas reglas gramaticales.

Esta competencia se refiere solo al marco de la ciencia lingüística, pero no a todo el proceso educativo; otro punto de vista sería el expuesto por Hymes (1972) con su competencia comunicativa. Junto con estos autores, se han utilizado para justificar el uso y el origen del concepto de competencias en Colombia, Autores como Wittgenstein (1953), Habermas (1989), los teóricos de la modificabilidad estructural cognitiva, inteligencias múltiples y enseñanza para la comprensión.

Para Colombia, el Ministerio de Educación Nacional clasifica las competencias en básicas, ciudadanas y laborales. Estas últimas se dividen también en específicas y generales. Estas últimas a su vez se clasifican en: **Intelectuales:** Comprenden aquellos procesos de pensamiento que el estudiante debe usar con un fin determinado, como toma de decisiones, creatividad, solución de problemas, atención, memoria y concentración.

Personales: Se refieren a los comportamientos y actitudes esperados en los ambientes productivos, como la orientación ética, dominio personal, inteligencia emocional y adaptación al cambio.

Interpersonales: Son necesarias para adaptarse a los ambientes laborales y para saber interactuar coordinadamente con otros, como la comunicación, trabajo en equipo, liderazgo, manejo de conflictos, capacidad de adaptación y pro actividad.

Organizacionales: Se refieren a las actividades para aprender de las experiencias de los otros y para aplicar el pensamiento estratégico en diferentes situaciones de la empresa, como la gestión de información, orientación al servicio, referenciación competitiva, gestión y manejo de recursos y responsabilidad ambiental.

Tecnológicas: Permiten identificar, transformar e innovar procedimientos, métodos y artefactos, y usar herramientas informáticas. También hacen posible el manejo de tecnologías y elaboración de modelos tecnológicos.

Empresariales y para el emprendimiento: Son las habilidades necesarias para poder crear, liderar y sostener empresas o unidades de negocio, elaboración de planes para crear empresas o unidades de negocio, consecución de recursos, capacidad para asumir el riesgo y mercadeo y ventas (Ministerio de Educación Nacional, en Jaramillo et al, 2006):

2.2.7 Capital humano. El capital humano y su teoría miran desde el punto de vista de la economía a la educación. Este capital se define como los conocimientos recibidos en la educación que dan capacidades y habilidades para hacer a las personas económicamente productivas dentro de una determinada industria. La Enciclopedia de economía, (2006-2009) afirma:

Así, la educación recibida faculta a los individuos para aprender y adquirir destrezas que influyen sus creencias y su comportamiento, y que caracterizan su papel en la sociedad (Haveman, Wolfe y Becker, en Mora, 2007). La teoría del capital humano ha aportado al análisis del crecimiento económico, pues puso de manifiesto que la educación le da la posibilidad al trabajador de acceder a puestos de trabajo mejor remunerados y de aumentar su calidad de vida (Cardona et al, 2007:7), además de periodos de desempleo más cortos y mayor empleabilidad (Mora, 2007).

Los autores que iniciaron y consolidaron la teoría del capital humano son Schultz (1961), Becker (1964) y Mincer (1974), complementados con otros desarrollos empíricos más modernos (Por ejemplo los desarrollados por Psacharopoulos, principalmente en los años 70 y 80). Los análisis se centran, especialmente, en la relación trabajo-sueldo, educación- oportunidades de empleo, etc.

Según la teoría del capital humano, características personales tales como el talento, el nivel educativo y la experiencia, determinan la calidad profesional de los individuos, junto con su valor productivo en el campo laboral (Becker, 1964, en Mora, 2007:2 y Allen et al, 2003: bajo esta concepción, el mayor éxito de un graduado sobre otro en el mercado de trabajo, dependerá de la diferencia en la calidad del programa cursado.

Desde otro punto de vista, Thurow (1975), formula que la productividad y su retribución, están condicionadas por las características del puesto de trabajo, por lo que las características personales antes mencionadas, no son relevantes para la productividad; otro caso sería el de los credencialistas, que exponen el hecho de que las diferencias en los sueldos se deben más al “trabajo político” con el que se protegen los puestos atractivos del mercado laboral de la competencia externa, que de la misma productividad.

Desde otro punto de vista, han surgido críticas a esta teoría por la no inclusión de aspectos no monetarios derivados de la educación que se pueden considerar deseables, y por no poder describir completamente los determinantes de los resultados de la educación superior en el trabajo.

Si bien esta teoría tiene algunas limitaciones para explicar completamente el comportamiento de la productividad de un individuo y su efecto en el mercado laboral, no se puede desconocer que aunque haya rigideces en el mercado de trabajo derivadas de las condiciones que en él se imponen y que la educación no sólo tiene efectos en lo laboral, la decisión de un individuo de sacrificar ingresos presentes para obtener mayores ganancias futuras, está fundamentada en el hecho de que una mejor preparación para acceder al mercado de trabajo implica obtener un mejor premio por aumentar su productividad.

2.2.8 Pensum académico. Se trata de una forma de referirse al «plan de estudios». En español debe tildarse (*pensum*) y formar el plural añadiendo una *-s* (*los pensum*). Al respecto Gestionado con WordPress (2008-2016) afirma:

Con respecto al origen, procede del latín *pensum*, participio del verbo *pendere*. Este verbo tiene numerosas acepciones entre ellas ‘examinar, evaluar’. Es probable que la palabra adquiriera el sentido actual a partir de este significado: ‘lo que ha de ser evaluado, examinado’, es decir, *el plan de estudios*.

El plan es un modelo sistemático que se desarrolla antes de concretar una cierta acción con la intención de dirigirla. En este sentido, podemos decir que un plan de estudio es el diseño curricular que se aplica a determinadas enseñanzas impartidas por un centro de estudios.

El plan de estudio brinda directrices en la educación: los docentes se encargarán de instruir a los estudiantes sobre los temas mencionados en el plan, mientras que los alumnos tendrán la obligación de aprender dichos contenidos si desean graduarse.

En el desarrollo de un plan de estudio se incluye, además de la formación, el entrenamiento de los futuros profesionales. Esto quiere decir que, junto a las técnicas particulares de cada disciplina, se busca que el estudiante adquiera responsabilidad acerca de su futuro como profesional y la incidencia que tendrá a nivel social.

En el caso de la enseñanza universitaria en España nos encontramos con el hecho de que todo plan de estudio, tal y como está establecido en un real decreto, debe recoger varios apartados de manera irremediable. En concreto debe estar integrado por la justificación, los objetivos, los contenidos, los recursos, el sistema de garantía de calidad, la admisión de estudiantes, la planificación y los resultados previos.

Cuando nos referimos a lo que son los masters universitarios sus correspondientes planes de estudio deben estar conformados, entre otros elementos, por los seminarios, los trabajos dirigidos, las actividades de evaluación, las materias obligatorias y optativas, las prácticas externas y el trabajo de fin de máster.

Cabe destacar que un plan de estudio también puede recibir el nombre de currículo o curriculum. Este término latino significa “*carrera de la vida*”; por lo tanto, el plan de estudio supone una “*carrera*” donde la meta es la graduación u obtención del título.

La noción de plan de estudio trasciende a la de programa educativo. El programa supone un listado con los contenidos que deben ser enseñados; el plan de estudio también se encarga de determinar cómo será la instrucción y explica por qué han sido seleccionados esos contenidos.

Es importante tener en cuenta que los planes de estudio cambian con el tiempo, ya que deben ser adaptados a las nuevas circunstancias sociales y actualizados para que la formación de los estudiantes no pierda valor.

A nivel personal, y de cara a poder sacar adelante la formación académica que están llevando a cabo para así obtener la titulación requerida, muchos son los individuos que deciden establecer su propio plan de estudio. De esta manera, no sólo organizarán mucho mejor su tiempo sino que se establecerán un planning que resulte absolutamente efectivo para superar aquella.

En concreto, cuando se habla de este tipo de plan de estudio se establece que el mismo debe estar conformado por apartados tales como el citado planning, la motivación, las asignaturas, las horas mínimas y máximas de estudio al día, los descansos... Y todo ello sin olvidar tampoco que para que este resulte efectivo es fundamental que el alumno tenga en cuenta una serie de factores que influirán en dicha consecución de objetivos, nos estamos refiriendo al lugar de estudio, al entorno, a la rutina y a las horas de sueño.

2.2.9 Asignatura. Las asignaturas (del latín *assignatus*) son las materias que forman una carrera o un plan de estudios, y que se dictan en los centros educativos. Algunos ejemplos de asignaturas son la literatura, la biología y la química. Así mismo Gestionado con WordPress (2008-2016) al respecto afirma:

Aunque en muchos países las palabras asignaturas y materias se utilizan como sinónimos, pueden establecerse ciertas diferencias. Los estudios, ya sean de Educación Básica, Secundaria o Superior, se dividen en asignaturas. Cada asignatura suele tener asignada un aula donde se dictan las clases, sus propios profesores, ciertos horarios, etc. Es decir que cada asignatura se centra en un área de conocimiento diferenciada.

En cambio, cuando un estudiante realiza un estudio, una investigación o un proyecto específico, que gira en torno a un único tema central, se trata de una materia de estudio.

La diferencia que podría establecerse entre asignatura y materia, por lo tanto, es la siguiente: una asignatura está formada por una o más materias estructuradas dentro de un plan de estudio o curso académico. Fuera de dicho contexto, el objeto de estudio por sí solo puede conocerse como materia.

Las asignaturas, por lo tanto, representan la esencia de los sistemas educativos, al constituir el pilar de los planes de estudios. El conjunto de las asignaturas conforman los estudios básicos y también las carreras de grado o posgrado.

2.2.10 Contenido programático. Es el conjunto de materias o asignaturas a impartir durante el ciclo estudiantil. En el momento actual, en que se enfatiza tanto el conocimiento, adquieren gran relevancia los contenidos programáticos: el qué se enseña y aprende en la educación. La **Fundación Dialnet (2001-2016) afirma:**

Con el concepto de educación como desarrollo humano se hace imprescindible el desarrollo de las potencialidades del educando, lo cual significa la búsqueda de formación integral, con acciones para el desarrollo físico, mental, emocional, social y cultural.

Mediante el currículo se manifiesta el concepto de ser humano que conlleva toda acción educativa, en el proceso de enseñanza y aprendizaje, de acuerdo con el enfoque curricular elegido.

El currículo debe organizarse de manera cohesiva, integrando tanto los elementos como las áreas.

Los contenidos obedecen a los planteamientos que determinan y caracterizan el enfoque curricular, de forma interrelacionada con dichos elementos y áreas, y se evidencian en todas las etapas del plan de estudios.

El perfil de aprendizajes fundamentales de la UNESCO y el establecido por áreas de interés formativo de la OEI, favorecen la formación integral, porque presentan una visión de ser humano con diversas potencialidades, integral e integrado. Los aprendizajes planteados en estos perfiles comprenden contenidos referidos a hechos o datos, conceptos, procedimientos y actitudes.

La perspectiva constructivista es concordante con los fines de la educación para el desarrollo humano, debido a que procura las condiciones óptimas para que los sujetos educativos desarrollen sus capacidades cognitivas, psicomotoras, afectivas y sociales, de ahí que se destaque como superadora de las otras, y que se considere acorde y conveniente para la educación que se demanda actualmente.

3. Diseño metodológico

3.1. Tipo de investigación

Esta investigación se caracteriza como de tipo no experimental y transversal. Las investigaciones no experimentales se caracterizan porque se realizan sin manipular deliberadamente las variables a utilizar, es decir, se observa su comportamiento en estado natural sin interferir en este ni alterar su entorno; Los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Sampieri, Collado y Lucio, (2003) aseguran que “Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado”.

Cabe destacar que los seguimientos a los graduados tanto en la Universidad UFPSO, como a nivel nacional tienden a volverse longitudinales, es decir, recolectar la información a través del tiempo con una frecuencia claramente establecida con el fin de analizar cambios que se den en el tiempo en determinadas variables o en las relaciones entre éstas y poder observar cambios. En el caso específico de este estudio, de carácter no experimental, se puede decir particularmente que su diseño es de tipo transversal, descriptivo y correlacional, lo cual condiciona el alcance de este esfuerzo, pues los estudios descriptivos “*se centran en recolectar datos que muestren un evento, una comunidad, un fenómeno, hecho, contexto o situación que ocurre*” (Sampieri et, al. 2003, p.120), lo que permite capturar propiedades y especificidades del fenómeno, variable y/o sujeto que se analice

3.2. Población

Según la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña (UFPSO, 2016), oficina del egresado UFPSO, dato suministrado el 02-02-2016, “la población del proyecto estará integrada por los egresados del programa de administración de empresas entre el primer semestre del año 2010 a 2015, los cuales son 287”.

3.3. Muestra

Por ser una población numerosa se hizo necesaria la aplicación de métodos de muestreo.

El cálculo de la muestra se dio mediante la fórmula:

Dónde:

n = muestra

N = Tamaño de la población

ZC = Índice de nivel de confianza

E = margen de error

p = proporción de aceptación

q = proporción de rechazo

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

Se realiza la muestra por estratos de la siguiente manera

Entonces,

$$N = 287$$

$$ZC = 95\% (1.96)$$

$$E = 5\% (0.05)$$

$$p = 50 (0.5)$$

$$q = 50 (0.5)$$

$$n = \frac{287 (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}{287 - 1 \times (0.05)^2 + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = 165$$

Numero de Egresados= 165

Para la selección de la muestra, se trabajara con el método probabilístico, debido a que se tiene un listado exacto de los egresados de la carrera de Administración de Empresas de la UFPSO. Sin embargo para evitar el máximo riesgo en la información se tendrá en cuenta el sistema por cuotas donde se estructurara la muestra de tal modo que incluya números específicos de información con características que contribuyan a la realización de la investigación.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de información

Como técnica para la recolección de información se utilizaría la encuesta la cual se aplicara mediante el cuestionario, como instrumento, el cual está compuesto por una serie de interrogantes relacionados con el problema de análisis. Se acude a la encuesta debido a que se

quiere conocer las tendencias generales de la población frente a la empresa de servicios de consulta médica, atención de urgencia y emergencia a domicilio.

El formato de encuesta está dirigido a egresados de la carrera de Administración de Empresas de la UFPSO. (Ver apéndice A).

3.5 Procesamiento y análisis de la información

La información recolectada se interpretara cuantitativamente clasificándola y procesándola mediante tablas y gráficas; de igual manera se efectuara el análisis cualitativo a cada pregunta y la deducción de porcentajes de participación

4. Resultados

Esta sección corresponde a la evaluación de la pertinencia del programa de administración de empresas, con base en los resultados de la encuesta aplicada a los graduados de este pregrado en el periodo 2010 - 2015.

4.1 Caracterizar a los egresados

De los 165 graduados de administración de empresas en el período de estudio, se puede decir de su proceso de desarrollo personal, lo siguiente:

Tabla 1

Estado civil de los graduado

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Casados	55	33%
Unión Libre	35	21%
Solteros	75	46%
Total	165	100%

Fuente: Egresados de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010 – 2015

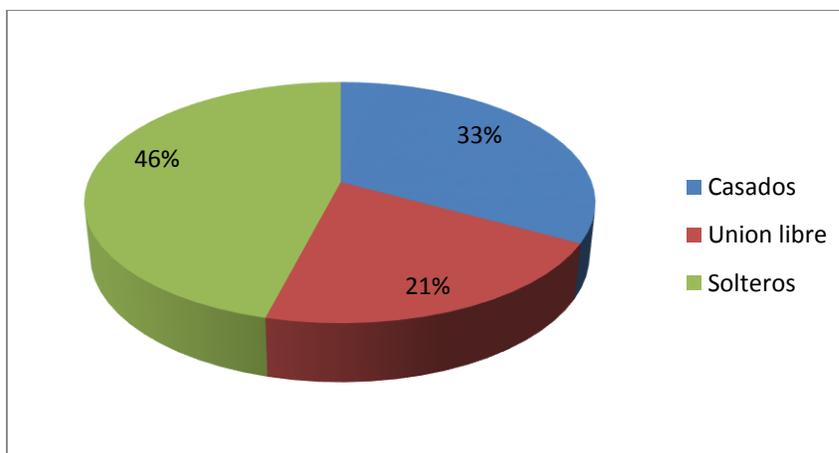


Figura 1. Estado civil de los graduados

Fuente: Egresados de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010-2015

De acuerdo a la encuesta realizada, acerca de su estado civil esta arrojo como resultado que el civil que el 46% son solteros, el 33% casados y el 21% viven en unión libre. Lo cual nos indica que el 46% son solteros.

Tabla 2

Promedio de edad de los graduados

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Entre 25 a 30 años	86	52%
De 31 a 35 años	79	48%
De 36 en adelante	0	0%
Total	165	100%

Fuente: Egresados de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010 – 2015

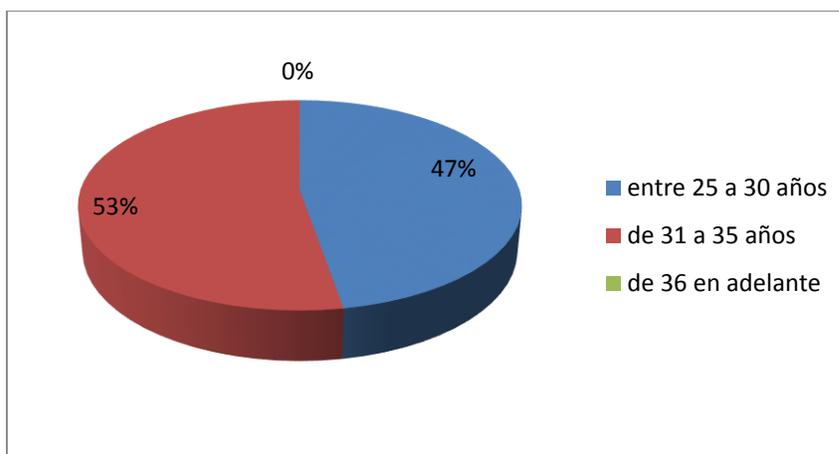


Figura 2. Promedio de edad de los graduados

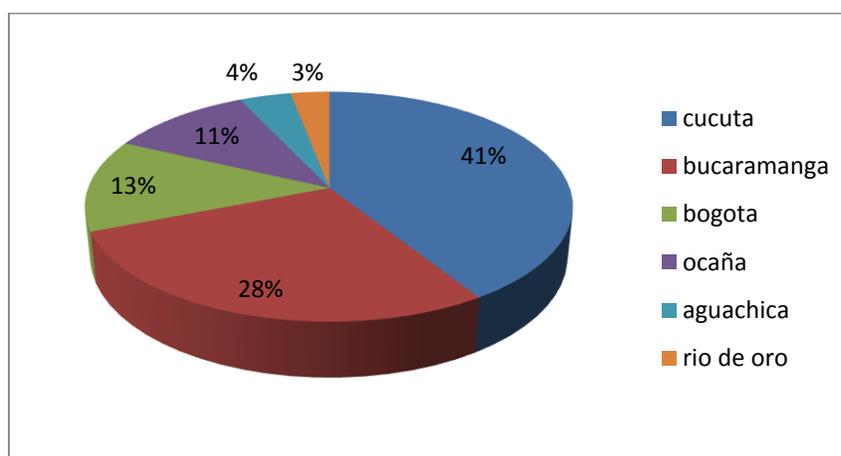
Fuente: Egresados de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010-2015

La presente tabla nos da a conocer la edad promedio de los egresados, el 53% tienen una edad entre 25 a 30 años y el 47% su edad está entre 31 a 35 años. Por lo que se puede decir que la edad promedio de los encuestados oscila entre 25 y 35 años de edad.

Tabla 3*Lugar de residencia*

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Cúcuta	67	41%
Bucaramanga	47	28%
Bogotá	21	13%
Ocaña	19	11%
Aguachica	6	4%
Rio de oro	5	3%
Total	165	100%

Fuente: Egresados de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010 – 2015

**Figura 3.** Lugar de residencia

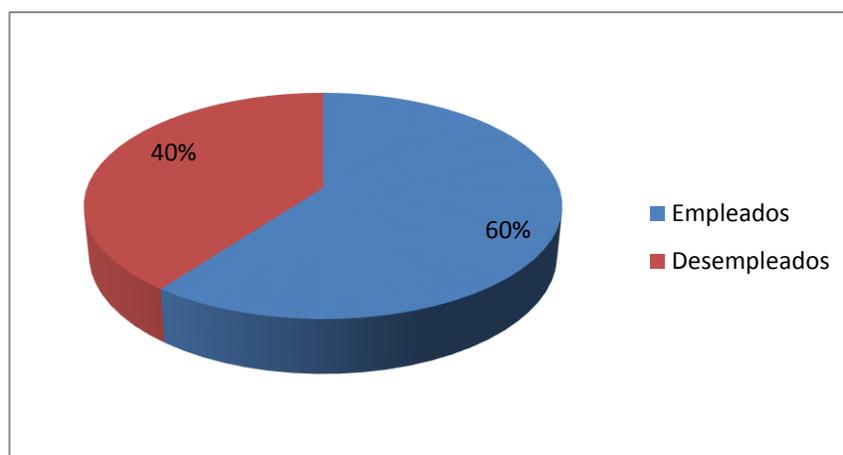
Fuente: Egresados de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010-2015

El personal de egresados tiene su residencia en varias ciudades del país, el 41% residen en Cúcuta, el 28% en Bucaramanga, el 13% en la ciudad Bogotá, el 11% en Ocaña y el 4% y 3% en Aguachica y rio de oro respectivamente. De acuerdo a estos resultados se podría decir que el motivo de salir de Ocaña hacia otros lugares del país se da por la búsqueda de oportunidad laboral ya que la región no es netamente industrial no cuenta con oportunidades laborales para su formación recibida como profesional.

Tabla 4*Graduados que están empleados y desempleados*

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Empleados	87	53%
Desempleados	78	47%
Total	165	100%

Fuente: Egresados de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010 – 2015.

**Figura 4.** Graduados que están empleados y desempleados

Fuente: Egresados de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010-2015

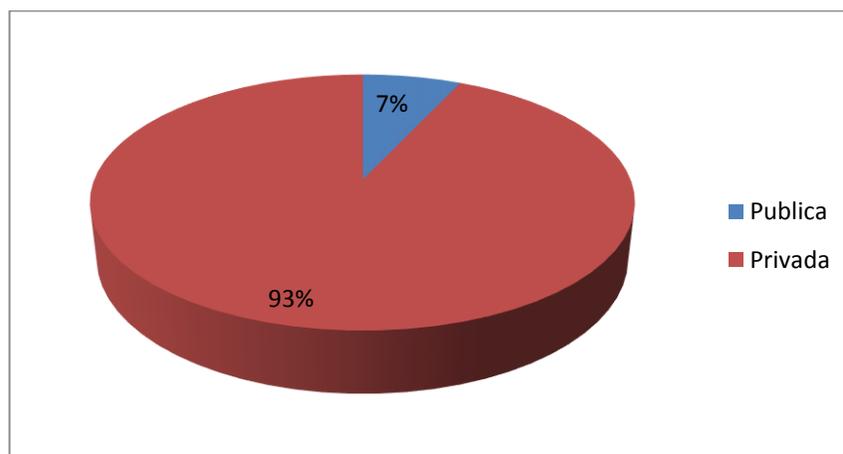
Una vez analizada los resultados de la encuesta se determina que el 53% de graduandos se encuentran en la actualidad laborando y el 47% están desempleados por diferentes motivos.

Podemos analizar a través de estos resultados que si bien hay más de la mitad laborando la cifra de desempleo aun es alta esto se podría decir que por falta de oportunidades laborales ya que el mercado es bastante competitivo y la profesión muy demandada.

Tabla 5*Institución o empresa donde se encuentra laborando*

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Publica	6	7%
Privada	81	93%
Total	87	100%

Fuente: Egresados de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010 – 2015.

**Figura 5.** Institución o empresa donde se encuentra laborando

Fuente: Egresados de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010-2015

Según la información recaudada se indica que el 93% están laborando en una empresa privada y el 7% están laborando en una entidad pública. Esto debido a que en la parte privada su ubicación se realiza por competencias.

Tabla 6

Sector económico donde labora el egresado de administración de empresas UFPS Ocaña

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Transporte	12	14%
Comercio	31	36%
Servicio	0	0%
Solidario	0	0%
Agropecuario	0	0%
Comunicación	0	0%
Industria	20	23%
Educación	0	0%
Turismo	0	0%
Financiero	18	20%
Gobierno	6	7%
Total	87	100%

Fuente: Egresados de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010 – 2015.

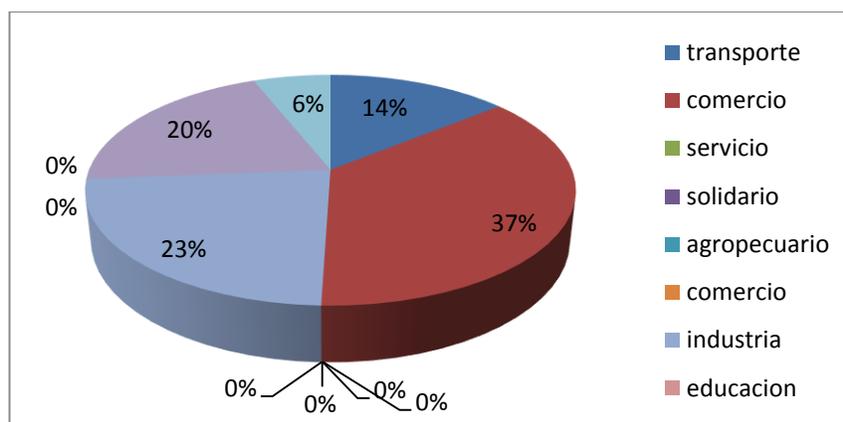


Figura 6. Sector económico donde labora el egresado de administración de empresas UFPS Ocaña

Fuente: Egresados de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010-2015

La tabla muestra el sector económico donde se encuentran laborando los egresados de Administración de Empresas de la UFPSO, el 36% manifiestan laborar en el sector comercio, el 23% en el sector industria, el 20% sector financiero, el 14% en el sector transporte y el 7% gobierno. Por lo que se puede inferir que egresados de administración de empresas UFPS

Ocaña, se encuentran laborando en diversos sectores de la economía del país.

Tabla 7

Tipo de contratación laboral

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Contrato a término fijo	5	6%
Contrato. término indefinido	62	71%
Contrato. Prestación Servicios	15	17%
Otro	5	6%
Total	87	100%

Fuente: Egresados de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010 – 2015.

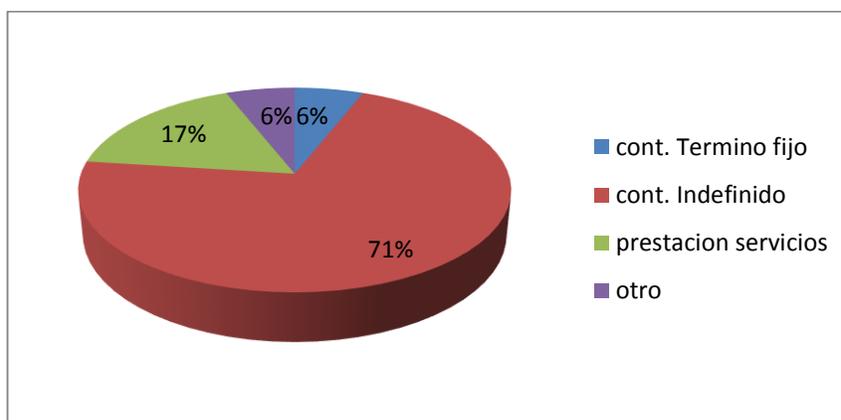


Figura 7. Tipo de contratación laboral

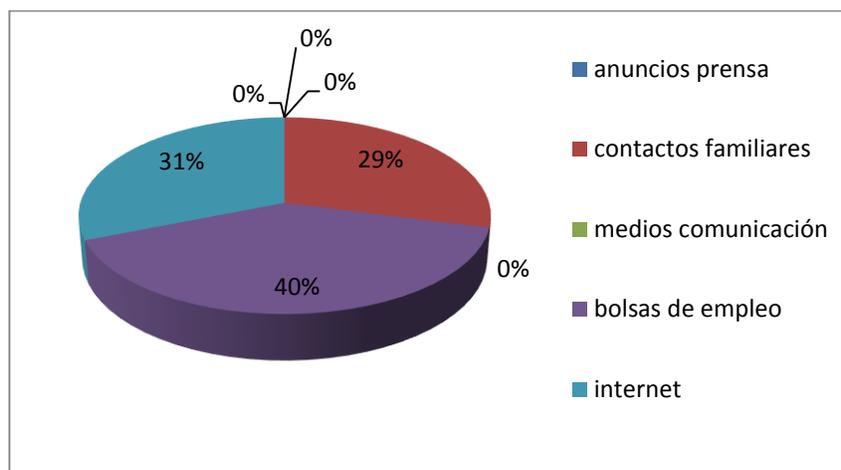
Fuente: Egresados de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010-2015

La mayoría de los encuestados ósea el 71% manifiestan que se encuentran vinculados a las empresas a través de contratos a término indefinido, el 17 % vinculados por contratos de prestación de servicios y el 6% por contrato a término fijo y en un mínimo porcentaje por otro tipo de contrato.

Tabla 8*Medios de búsqueda para adquirir el empleo*

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Anuncios prensa	0	0%
Contactos familiares	25	29%
Medios comunicación	0	0%
Bolsas empleo	35	40%
Internet	27	31%
Practicas durante estudio	0	0%
Envió hoja vida empleador	0	0%
Total	87	100%

Fuente: Egresados de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010 – 2015.

**Figura 8.** *Medios de búsqueda para adquirir el empleo*

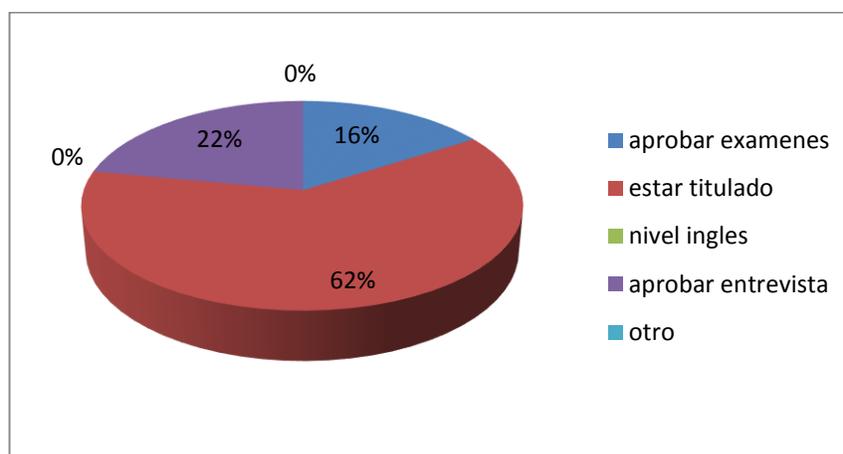
Fuente: Egresados de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010-2015

El 40% de los encuestados manifiestan que obtuvieron el empleo a través de las bolsas de empleo, el 31 % por internet y el 29% a través de contactos familiares y personales

Tabla 9*Requisito de mayor importancia para adquirir empleo*

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Aprobar exámenes	15	16%
Estar titulado	54	62%
Nivel de ingles	0	0%
Aprobar entrevista	18	22%
Otro	0	0%
Total	87	100%

Fuente: Egresados de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010 – 2015.

**Figura 9.** Requisito de mayor importancia para adquirir empleo

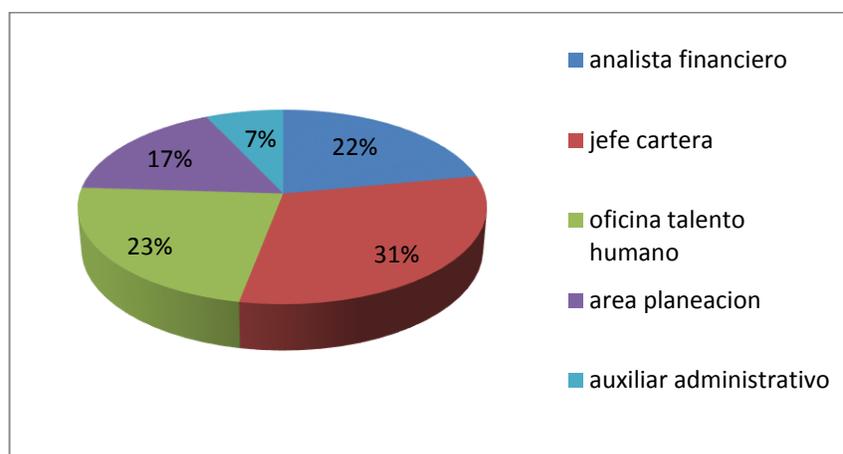
Fuente: Egresados de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010-2015

Según la encuesta se pudo establecer que el 62% de los encuestados manifiestan que el requisito de mayor importancia a la hora de adquirir empleo es tener título profesional, el 22% por la entrevista personal y el 16% manifiestan que es la aprobación de exámenes. Por lo que se concluye que es de vital importancia obtener un título profesional para tener mayor ventaja a la hora de buscar empleo.

Tabla 10*Ocupación actual*

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Analista financiero	19	22%
Jefe cartera	27	31%
Oficina talento humano	20	23%
Área de planeación	15	17%
Auxiliar administrativo	6	7%
Total	87	100%

Fuente: Egresados de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010 – 2015.

**Figura 10.** Ocupación actual

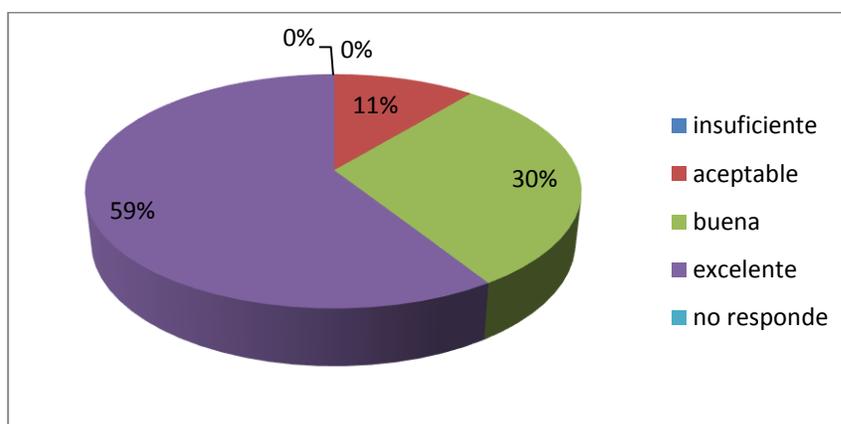
Fuente: Egresados de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010-2015

Según datos observados en la tabla, el 31% de los encuestados se desempeñan como jefe de cartera, 23% laboran en el área de talento humano, el 22% laboran de analistas financieros, el 17% laboran en el área de planeación y el 7% como auxiliar administrativo.

Tabla 11*Contenido del trabajo*

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Insuficiente	0	0%
Aceptable	10	11%
Buena	26	30%
Excelente	51	59%
No responde	0	0%
Total	87	100%

Fuente: Egresados de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010 – 2015.

**Figura 11.** Contenido del trabajo

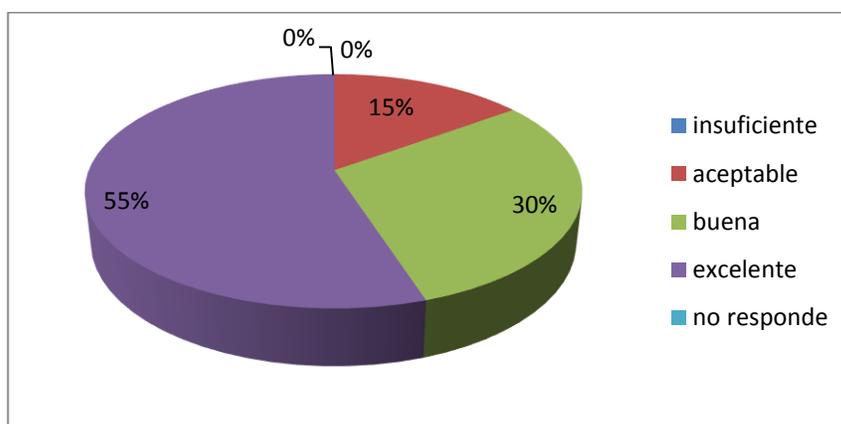
Fuente: Egresados de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010-2015

Según datos observados en la tabla los encuestados manifiestan estar satisfechos con el contenido del trabajo realizado en un el 59% calificándolo en el grado de excelente, 30% califican su satisfacción en el grado de buena y el 11% en el grado de aceptable.

Tabla 12*Nivel de responsabilidad*

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Insuficiente	0	0%
Aceptable	13	15%
Buena	26	30%
Excelente	48	55%
No responde	0	0%
Total	87	100%

Fuente: Egresados de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010 – 2015.

**Figura 12.** Nivel de responsabilidad

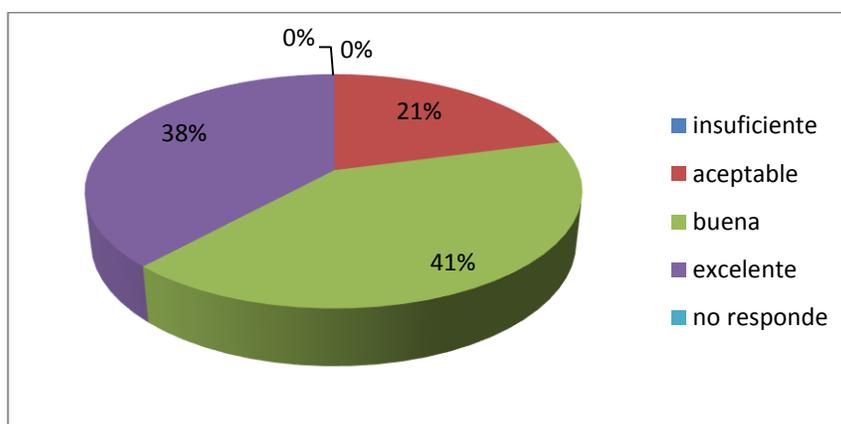
Fuente: Egresados de administración de empresas UFPSO Ocaña. Periodo 2010-2015

Según datos observados en la tabla los encuestados manifiestan estar satisfechos con el nivel de responsabilidad en el trabajo realizado en un el 55% calificándolo en el grado de excelente, 30% califican su satisfacción en el grado de buena y el 15% en el grado de aceptable

Tabla 13*Nivel de retribución*

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Insuficiente	0	0%
Aceptable	26	30%
Buena	51	59%
Excelente	10	11%
No responde	0	0%
Total	87	100%

Fuente: Egresados de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010 – 2015.

**Figura 13.** Nivel de retribución

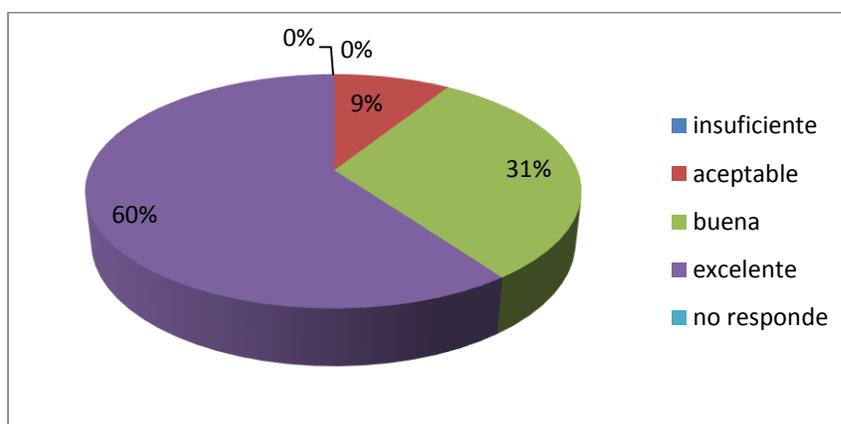
Fuente: Egresados de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010-2015

Según datos observados en la tabla los encuestados manifiestan estar satisfechos con el nivel de retribución por el trabajo realizado en un el 59% calificándolo en el grado de buena, 30% califican su satisfacción en el grado de aceptable y el 11% en el grado de excelente. Por lo que se determina que se sienten satisfechos con el salario devengado por su actividad.

Tabla 14*Conocimientos para el trabajo*

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Insuficiente	0	0%
Aceptable	8	9%
Buena	27	31%
Excelente	52	60%
No responde	0	0%
Total	87	100%

Fuente: Egresados de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010 – 2015.

**Figura 14.** Conocimientos para el trabajo

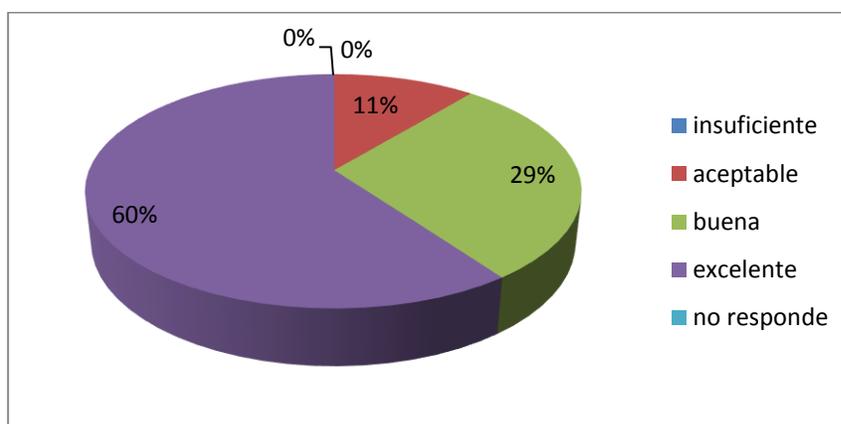
Fuente: Egresados de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010-2015

Según datos observados en la tabla los encuestados manifiestan estar satisfechos con el conocimiento para el trabajo que tienen para realizado en un el 60% calificándolo en el grado de excelente, 31% califican su satisfacción en el grado de buena y el 9% en el grado de aceptable.

Tabla 15*Ambiente de trabajo*

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Insuficiente	0	0%
Aceptable	10	11%
Buena	25	29%
Excelente	52	60%
No responde	0	0%
Total	87	100%

Fuente: Egresados de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010 – 2015.

**Figura 15.** Ambiente de trabajo

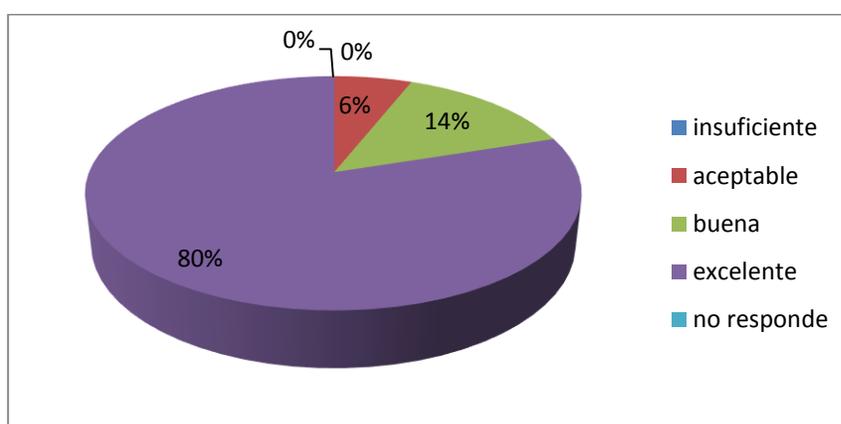
Fuente: Egresados de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010-2015

Según datos observados en la tabla los encuestados manifiestan estar satisfechos con el ambiente de trabajo que existe en la empresa en un el 60% calificándolo en el grado de excelente, 29% califican su satisfacción en el grado de buena y el 11% en el grado de aceptable.

Tabla 16*Relación del trabajo con el estudio*

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Insuficiente	0	0%
Aceptable	5	6%
Buena	12	14%
Excelente	70	80 %
No responde	0	0%
Total	87	100%

Fuente: Egresados de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010 – 2015.

**Figura 16.** Relación del trabajo con el estudio

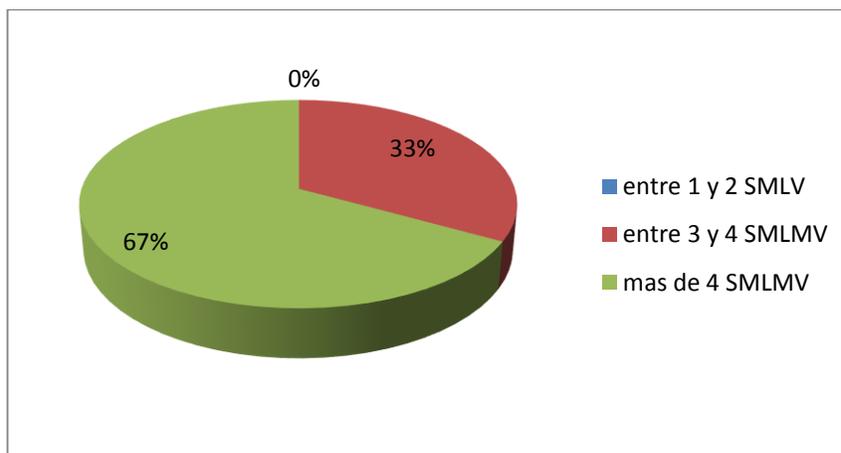
Fuente: Egresados de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010-2015

Según datos observados en la tabla los encuestados manifiestan estar satisfechos con la formación recibida en la universidad la cual ha sido de vital importancia para la ejecución de las actividades por lo tanto se califica en un 80% en el grado de excelente, 14% califican su satisfacción en el grado de buena y el 6% en el grado de aceptable.

Tabla 17*Ingreso recibido por actividad realizada*

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Menos un salario mínimo	0	0%
Entre 1 y 2 SMLMV	29	33%
Entre 3 y 4 SMLMV	58	67%
Más de 4 SMLMV	0	0%
Total	87	100%

Fuente: Egresados de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010-2015

**Figura 17.** Ingreso recibido por actividad realizada

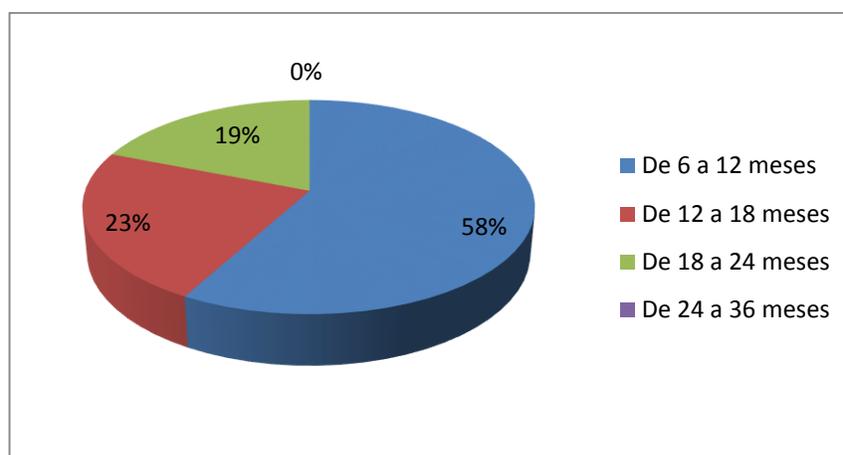
Fuente: Egresados de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010-2015

Según datos observados en la tabla se determina que el 67% reciben entre 2 y 3 salarios mensuales legales vigentes y 33% que su salario se ubica entre 1 y 2 salarios mensuales legales vigentes. Lo que es muy significativo para el profesional que ejerce la labor.

Tabla 18*Tiempo que lleva buscando trabajo*

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
De 6 a 12 meses	45	58%
De 12 a 18 meses	18	23%
De 18 a 24 meses	15	19%
De 24 a 36 meses	0	0%
Total	78	100%

Fuente: Egresados de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010-2015

**Figura 18.** Tiempo que lleva buscando trabajo

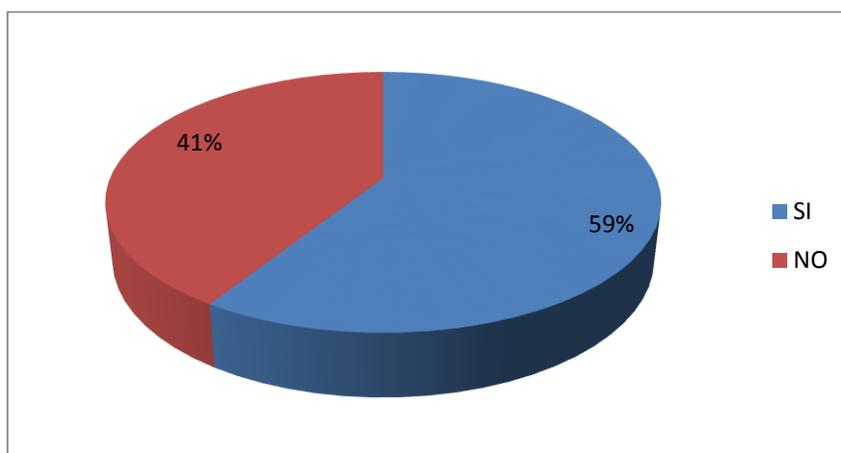
Fuente: Egresados de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010-2015

En este sentido es evidente que el 58% de la población encuestada manifiesta que lleva entre 6 y 12 meses buscando trabajo, el 23 % llevan entre 12 y 18 meses y el 19% llevan entre 18 y 24 meses buscando trabajo. Situación que se presenta ya que en la ciudad de Ocaña carece de empresas, así como otro factor es el salario que no cubre las expectativas.

Tabla 19*Ha trabajado con anterioridad*

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Si	46	59%
No	32	41%
Total	78	100%

Fuente: Egresados de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010-2015

**Figura 19.** Ha trabajado con anterioridad

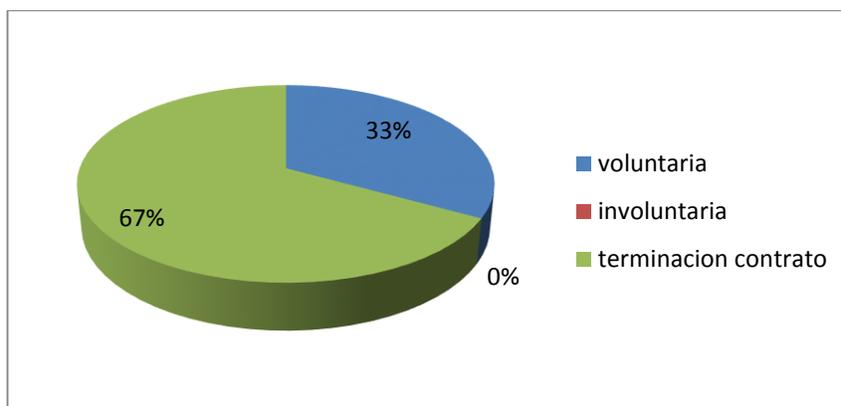
Fuente: Egresados de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010-2015

La información que ofrece la tabla anterior muestra que de los egresados que en la actualidad se encuentran desempleados el 59% ha trabajado con anterioridad y el 41% es la primera vez que busca trabajo. Por lo que se puede deducir que existe participación en el mercado laboral de los egresados de administración de empresas de la universidad.

Tabla 20*Motivo de su desvinculación laboral*

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Voluntaria	15	33%
Involuntaria	0	0%
Terminación contrato	31	67%
Total	46	100%

Fuente: Egresados de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010-2015

**Figura 20.** Motivo de su desvinculación laboral

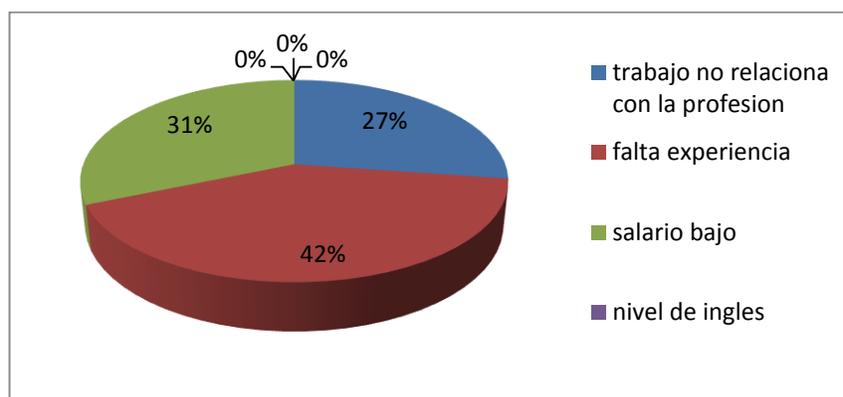
Fuente: Egresados de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010-2015

A partir de los datos arrojados el 67% de la población encuestada responden que la desvinculación laboral ocurrió con motivo de la terminación del contrato de trabajo y el 33% se desvinculo por voluntad propia, salario no cubre las expectativas.

Tabla 21*Principales dificultades para ubicarse laboralmente*

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Trabajo no relaciona con la profesión	21	27%
Carece de experiencia	32	41%
Salario bajo	25	32%
Nivel de ingles	0	0%
Entrevistas	0	0%
Aprobación de exámenes	0	0%
Total	78	100%

Fuente: Egresados de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010-2015

**Figura 21.** Principales dificultades para ubicarse laboralmente

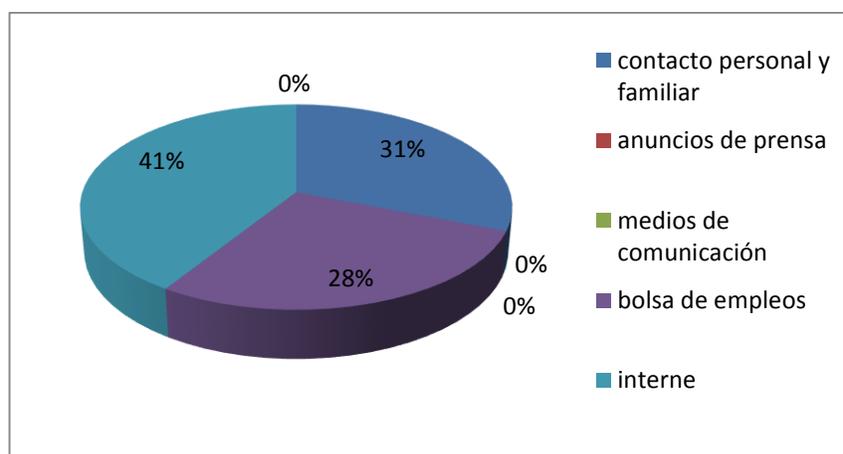
Fuente: Egresados de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010-2015

De acuerdo a lo anterior se puede observar que 41% de los encuestados consideran como de mayor dificultad la falta de experiencia, el 32% consideran que el salario no cubre las expectativas y el 27% manifiestan que los trabajos existentes no tienen relación con la profesión.

Tabla 22*Medios utilizados para buscar empleo*

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Contacto personales-familiares	24	31%
Anuncios de prensa	0	0%
Medios de comunicación	0	0%
Bolsas de empleo	22	28%
Internet	32	41%
Otro	0	0%
Total	78	100%

Fuente: Egresados de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010-2015

**Figura 22.** Medios utilizados para buscar empleo

Fuente: Egresados de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010-2015

La tabla muestra que el 41% de los encuestados manifiestan que han realizado la actividad de búsqueda de empleo a través del internet, el 31% a través de contactos familiares y personales y un 28% a través de las diferentes bolsas de empleo.

Diagnóstico: primer objetivo caracterización de egresados

En cuanto la caracterización del egresado se cuenta con una sección de información general, necesaria para determinar su edad, estado civil y su lugar de residencia, con el fin de establecer que personal se encuentra en la ciudad lo que arrojó que solo un 8% residen en Ocaña y sus zonas aledañas. La gran mayoría de los egresados se encuentran en los departamentos de Santander, norte de Santander y Bogotá, por ser lugares en donde existe mayor oportunidad de laboral.

La sección de la información laboral de los graduados son dos factores, empleados un 53% y desempleados un 47% de la muestra que es 165 graduados en administración de empresas. En el primer factor se encuentra la información común necesaria para entender la situación laboral de un individuo: tipo contratación, sector económico de la empresa donde labora, ingreso mensual promedio y ocupación actual; el segundo contiene la información sobre la situación del desempleado que puedan presentar los administradores de empresas de la UFPS Ocaña, si su búsqueda de empleo es por primera vez, motivo de la cesación laboral, medios empleados para ubicarse laboralmente.

4.2 Trayectoria profesional del egresado

Tabla 23

Ocupación actual

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Analista financiero	19	22%
Jefe cartera	31	36%
Oficina talento humano	20	23%
Área de planeación	11	12%
Auxiliar administrativo	6	7%
Total	87	100%

Fuente: Egresados de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010 – 2015.

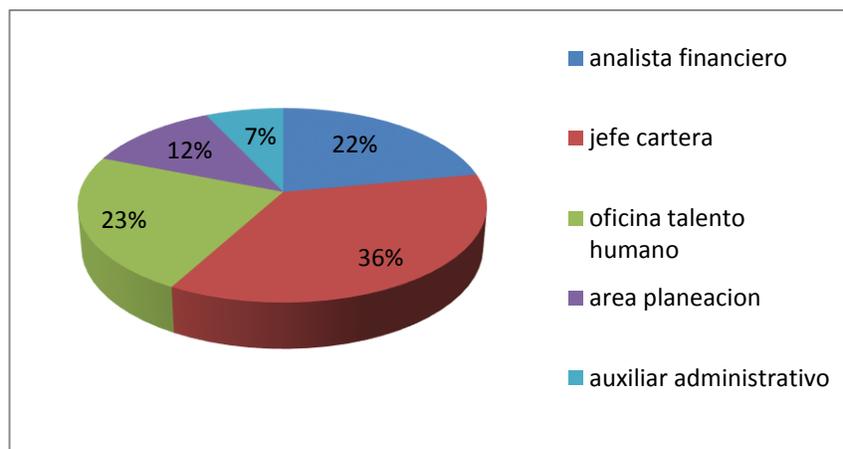


Figura 23. Ocupación actual

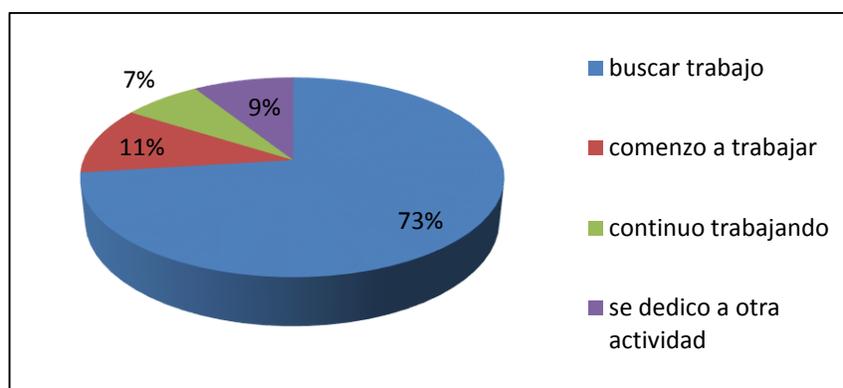
Fuente: Egresados de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010-2015

Según datos observados en la tabla, el 36% de los encuestados se desempeñan como jefe de cartera, 23% laboran en el área de talento humano, el 22% laboran de analistas financieros, el 12% laboran en el área de planeación y el 7% como auxiliar administrativo.

Tabla 24*Actividad que realizaba al momento del grado*

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Buscando trabajo	120	73%
Comenzó a trabajar	18	11%
Continuo trabajando	12	7%
Dedico otro tipo actividad	15	9%
Total	165	100%

Fuente: Egresados de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010 – 2015.

**Figura 24.** Actividad que realizaba al momento del grado

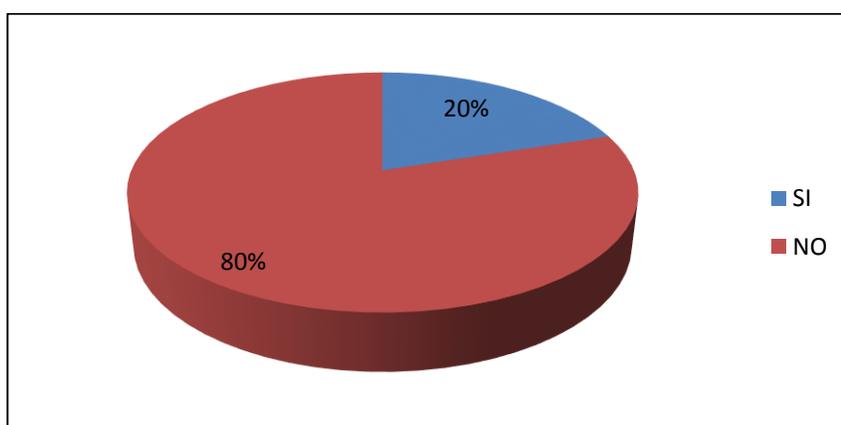
Fuente: Egresado de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010-2015

Según datos observados en la tabla, el 73% de los encuestados responden que iniciaron a buscar trabajo, el 11% inicio su vida laboral, el 9% se dedicó a laborar en un trabajo diferente a su profesión y el 7% continuo laborando en el trabajo que realizaba antes de graduarse.

Tabla 25*El primer trabajo es su trabajo actual*

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	33	20%
NO	132	80%
Total	165	100%

Fuente: Egresados de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010-2015

**Figura 25.** El primer trabajo es su trabajo actual

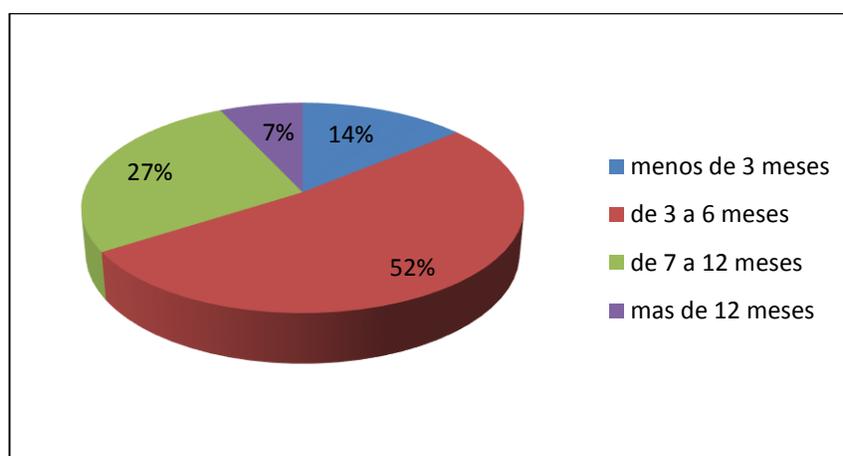
Fuente: Egresados de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010-2015

Según la encuesta se pudo establecer que el 80% de los encuestados manifiestan que el primer trabajo es el trabajo de su actualidad y el 20 % manifiestan que están trabajando en una labor diferente a su primer trabajo

Tabla 26*Tiempo del grado hasta cuando inicio a laborar*

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 3 meses	23	14%
De 3 a 6 meses	86	52%
De 7 a 12 meses	45	27%
Más de 12 meses	11	7%
Total	165	100%

Fuente: Egresados de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010-2015

**Figura 26.** Tiempo del grado hasta cuando inicio a laborar

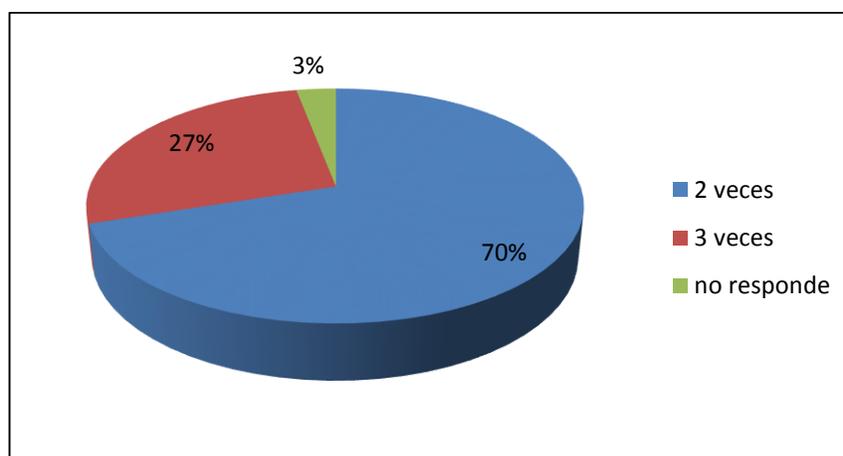
Fuente: Egresados de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010-2015

Según datos observados en la tabla el 52% de los egresados encontraron trabajo entre 3 y 6 meses, 27% respondieron que encontraron trabajo entre los 7 y 12 meses, el 14% en menos de 3 meses y el 7% después de los 12 meses encontró trabajo.

Tabla 27*Número de veces que ha cambiado de labor*

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
2 veces	116	70%
3 veces	44	27%
No responde	5	3%
Total	165	100%

Fuente: Egresados de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010-2015

**Figura 27.** Número de veces que ha cambiado de labor

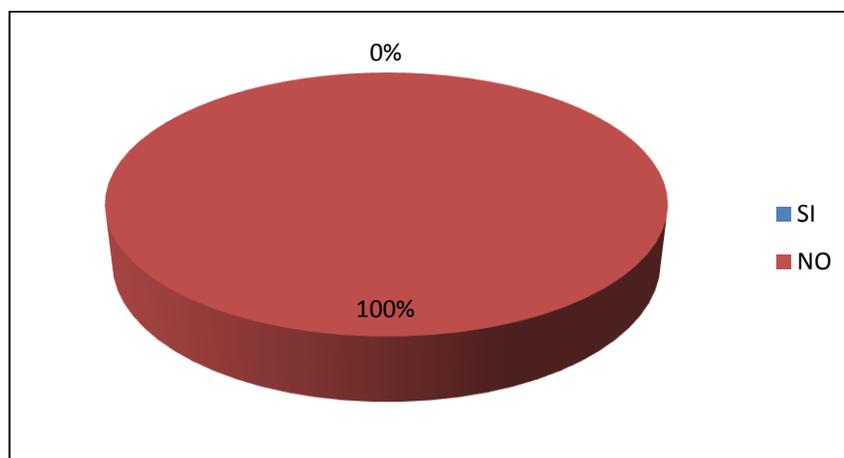
Fuente: Egresado de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010-2015

En este sentido es evidente que el 70% de la población encuestada responden que han cambiado de labor 2 veces, el 27% 3 veces y el 3% no responde.

Tabla 28*Reconocimiento durante la vida profesional y laboral*

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	0	0%
NO	165	100%
Total	165	100%

Fuente: Egresados de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010-2015

**Figura 28.** Reconocimiento durante la vida profesional y laboral

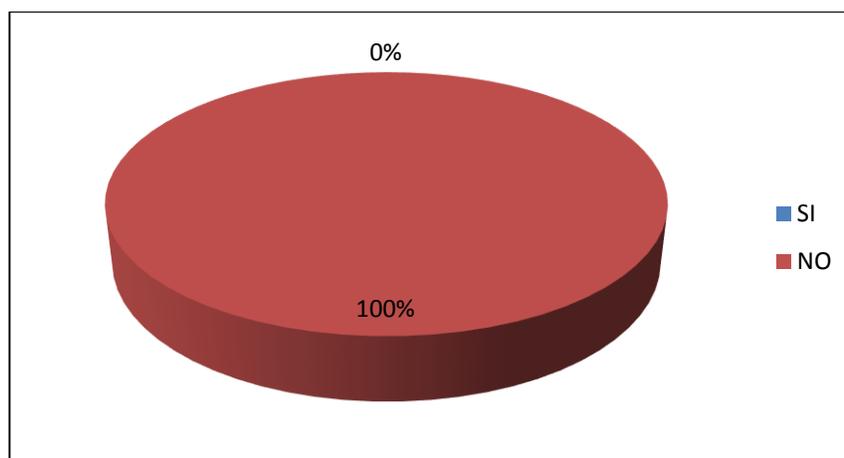
Fuente: Egresados de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010-2015

La información que ofrece el cuadro anterior muestra que las personas encuestadas manifiestan no haber recibido reconocimiento alguno en su vida laboral y profesional.

Tabla 29*Apoyo a obras sociales*

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	0	0%
NO	165	100%
Total	165	100%

Fuente: Egresados de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010-2015

**Figura 29.** Apoyo a obras sociales

Fuente: Egresados de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010-2015

La información que ofrece el cuadro anterior muestra que las personas encuestadas no apoyan ninguna obra social.

Diagnóstico: Segundo objetivo trayectoria profesional

Referente a la trayectoria profesional del egresado, se determina el grado de satisfacción que se tiene frente al trabajo actual, manifestándose en el grado de excelente y buena, lo que indica que existe agrado de parte de los egresados en la realización de su trabajo, para determinar

esta trayectoria se obtuvieron datos respecto del contenido del trabajo, nivel de responsabilidad, retribución por la actividad realizada, conocimientos de la formación para el trabajo y la relación del trabajo con su grado de formación. Así como también actividades estaba desarrollando al momento de obtener el grado de administrador de empresas, el tiempo que utilizo para conseguir trabajo y la rotación que realiza de su actividad laboral. La actividad investigativa es nula en el desarrollo de su actividad laboral, ya que las empresas donde laboran no cuentan con esta clase de dependencias.

4.2.1 Trayectoria investigativa del personal de graduados

Tabla 30

Existencia de departamentos de investigación y desarrollo de proyectos

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	0	0%
NO	165	100%
Total	165	100%

Fuente: Egresados de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010-2015

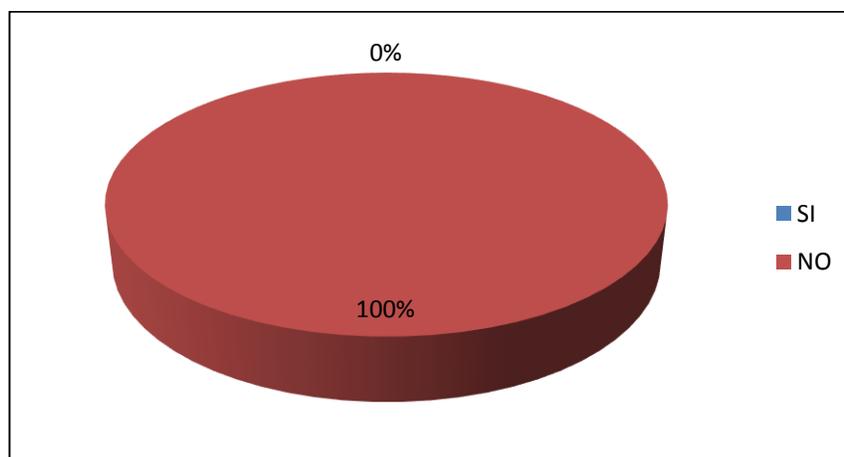


Figura 30. Existencia de departamentos de investigación y desarrollo de proyectos

Fuente: Egresados de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010-2015

Es de anotar que en esta etapa de caracterización la población encuestada manifiesta que en

su lugar de trabajo no existe ningún tipo de área o departamento que se dedique a la investigación y desarrollo de proyectos.

4.3 Trayectoria de formación pos gradual

Tabla 31

Continuación de estudios después del pregrado

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	23	14%
NO	142	86%
Total	165	100%

Fuente: Egresados de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010-2015

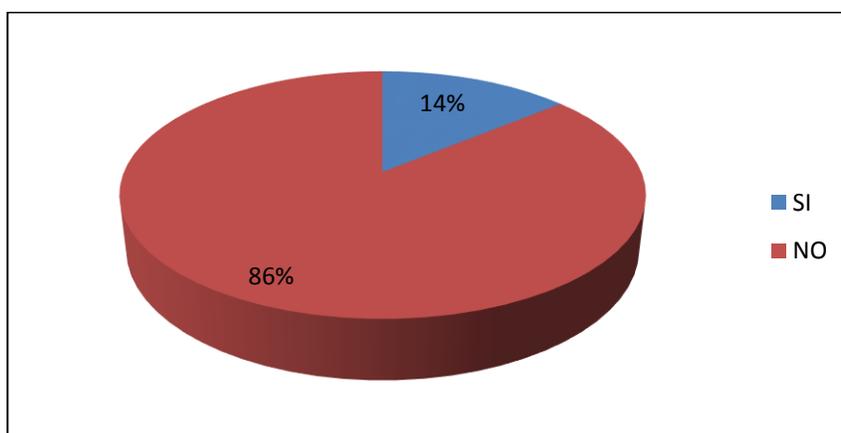


Figura 31. Continuación de estudios después del pregrado

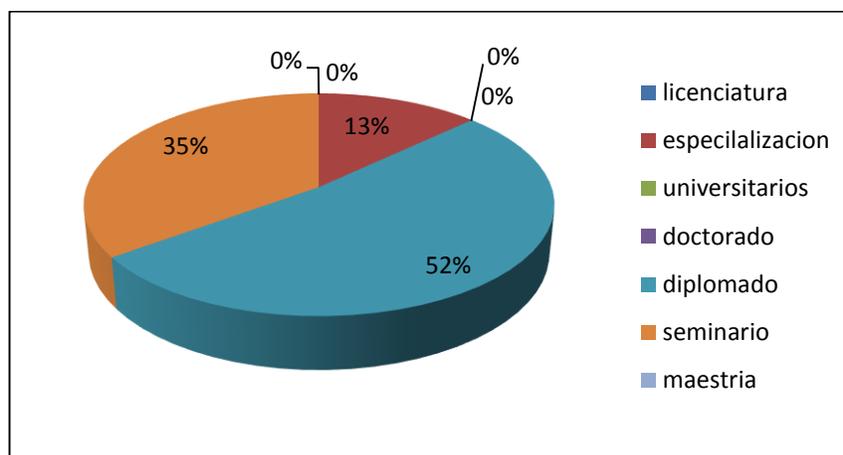
Fuente: Egresados de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010-2015

En este sentido es evidente que el 86% de la población encuestada manifiesta no continuar realizando estudios después de haber terminado sus estudios de pregrado en administración de empresas y el 14% manifiestan que si ha realizado otra clase de estudios después de terminar su carrera pregrado

Tabla 32*Estudios cursados después de terminar el pregrado*

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Licenciatura	0	0%
Especialización	3	13%
Universitarios	0	0%
Doctorado	0	0%
Diplomado	12	52%
Seminario	8	35%
Maestría	0	0%
Total	23	100%

Fuente: Egresados de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010-2015

**Figura 32.** Estudios cursados después de terminar el pregrado

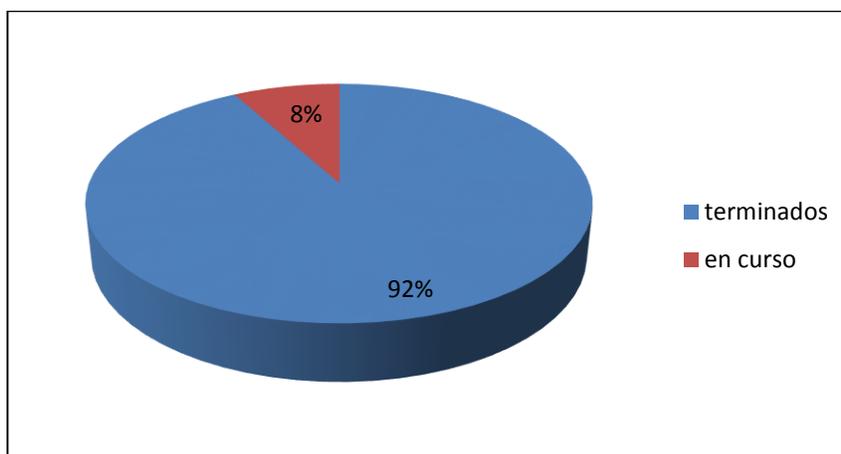
Fuente: Egresados de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010-2015

Según datos observados en esta tabla, el 52% de los encuestados responden que han realizados estudios en diplomado, el 35% han continuado realizando estudios en seminarios y 13% han realizado especializaciones. Lo que indica que la gran mayoría de los egresados no han continuado con sus estudios de posgrado.

Tabla 33*Estudios terminados o en curso de terminación*

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Terminados	21	92%
En curso	2	8%
Total	23	100%

Fuente: Egresados de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010-2015

**Figura 33.** *Estudios terminados o en curso de terminación*

Fuente: Egresados de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010-2015

Se puede determinar que el 92% de los egresados han terminado sus estudios que realizaron después de haberse graduado como administrador de empresas y el 2% está en curso de terminación esos estudios.

Tabla 34*Que estudios de posgrado le gustaría cursar*

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Especializaciones	87	53%
Maestrías	43	26%
Doctorados	35	21%
Total	165	100%

Fuente: Egresados de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010-2015

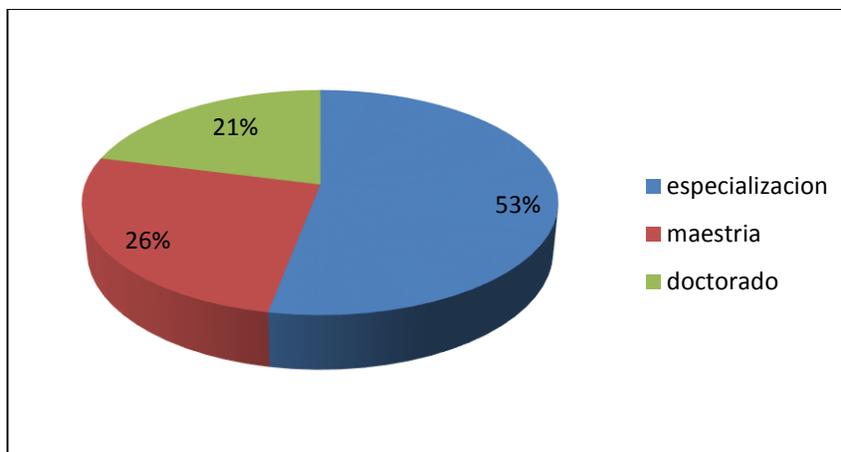


Figura 34. Estudios de posgrado le gustaría cursar

Fuente: Egresados de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010-2015

En vista del anterior bosquejo el 53% del personal encuestado ha manifestado que les gustaría continuar estudiando una especialización, el 26% una maestría y el 21% un doctorado.

Tabla 35

Planes a futuro como profesional de la UFPS Ocaña

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Iniciar una nueva carrera universitaria	65	39%
Trabajar en Colombia	23	14%
Continuar estudiando	77	47%
Trabajar fuera de Colombia	0	0%
Total	165	100%

Fuente: Egresados de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010-2015

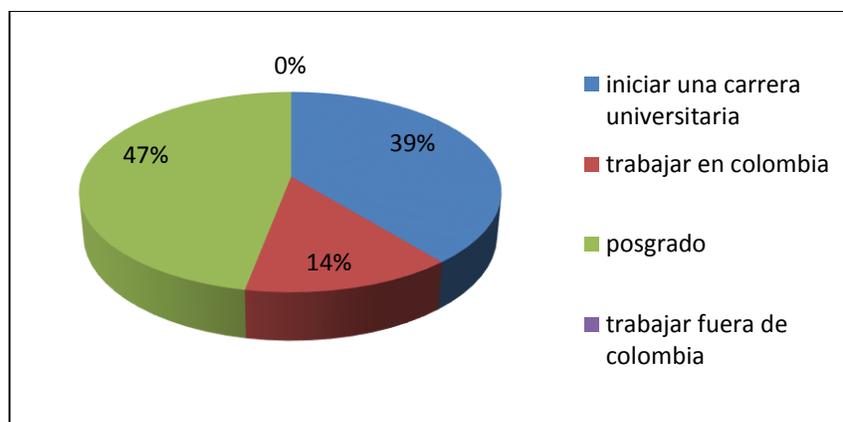


Figura 35. Planes a futuro como profesional de la UFPS Ocaña

Fuente: Egresados de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010-2015

En este sentido, la aspiración de primero trabajar para luego realizar estudios de posgrado es bastante significativa, ya que el 47% manifiestan continuar estudiando, el 39% continuar volver a estudiar una carrera universitaria. y el 14% iniciar a trabajar en Colombia.

Diagnostico tercer objetivo: trayectoria pos gradual

La trayectoria de formación pos-gradual se relaciona con su trayectoria académica identificándose que existe poca participación en la continuidad de los estudios, esto debido a la falta de medios económicos y la poca oferta de especializaciones en la UFPSO, por lo que solo han realizado seminarios y diplomados. Esta información se recauda a través de la información emitida referente a la continuación con estudios de posgrados, nuevas carreras universitarias, diplomados y especializaciones, si estos estudios ya culminaron o están en curso.

4.4 Percepción del egresado en relación con la pertinencia del programa a partir de su desempeño profesional

Tabla 36

Utilización de servicios que ofrece la universidad a los egresados

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	0	0%
NO	165	100%
Total	165	100%

Fuente: Egresados de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010-2015

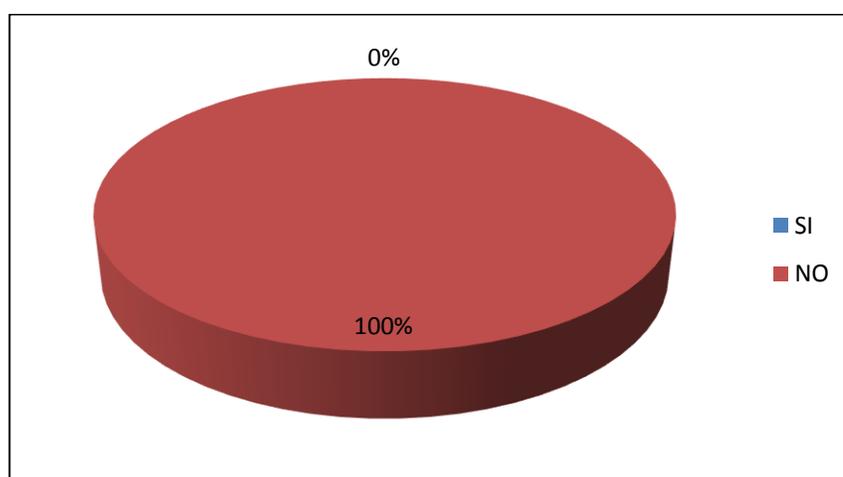


Figura 36. Utilización de servicios que ofrece la universidad a los egresados

Fuente: Egresados de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010-2015

Es importante resaltar que la mayoría de los encuestados manifiestan que no han utilizado los servicios que ofrece la universidad como son biblioteca, servicio internet, intermediación laboral o acompañamiento para presentación de proyectos productivos, sociales y culturales, con ocasión a la poca publicidad o poco conocimiento de estos servicios.

Tabla 37

Participación en encuentros anuales ofrece el programa de administración de empresas

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	0	0%
NO	165	100%
Total	165	100%

Fuente: Egresados de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010-2015

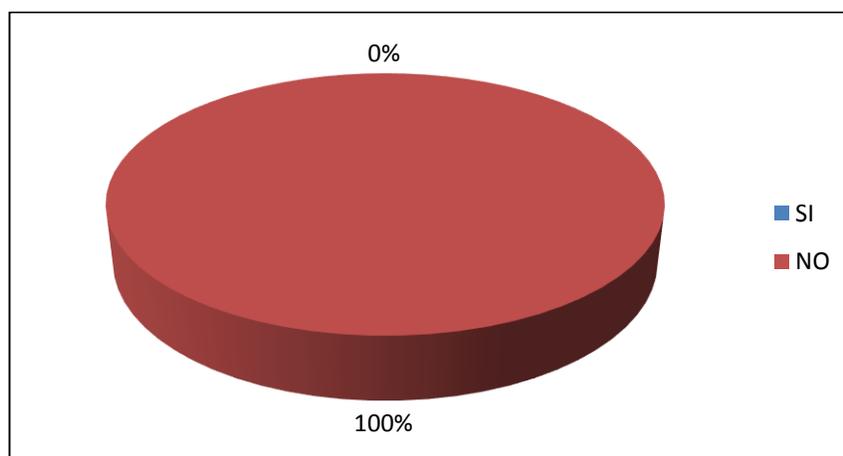


Figura 37. Participación en encuentros anuales ofrece el programa de administración de empresas

Fuente: Egresados de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo

Es importante resaltar que la mayoría de los encuestados manifiestan que no han participado en los encuentros anuales que ofrece el programa de administración de empresas, porque nunca los han invitado, existe poca o comunicación entre la universidad y los egresados.

4.4.1 Nivel de satisfacción en la calidad de docentes en el programa de administración de empresas

Tabla 38

Metodología en clases

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Insuficiente	0	0%
Aceptable	0	0%
Bueno	17	10%
Excelente	148	90%
No responde	0	0%
Total	165	100%

Fuente: Egresados de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010-2015

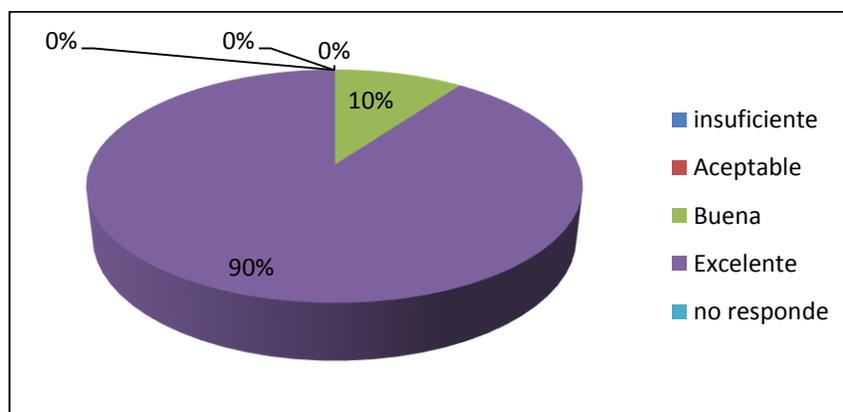


Figura 38. Metodología en clases

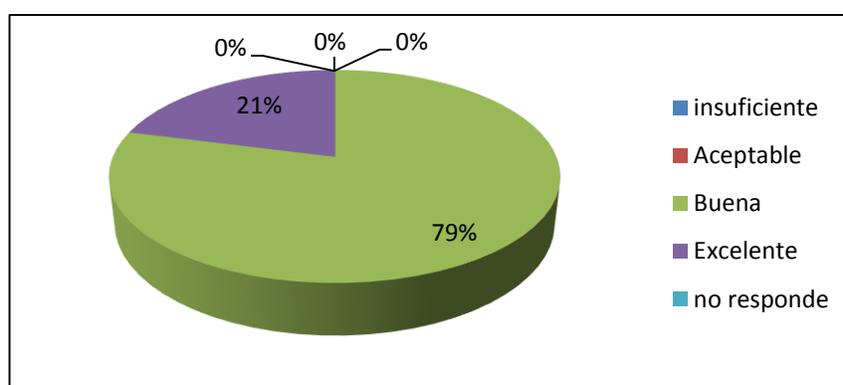
Fuente: Egresados de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010-2015

En este sentido, el grado de importancia de la metodología empleada en clase es calificada en el grado de excelente en un 90% y en un 10% la califican en el grado de buena. Lo que da a entender que el método utilizado por el profesorado es de calidad.

Tabla 39*Actualización de docentes*

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Insuficiente	0	0%
Aceptable	0	0%
Bueno	130	79%
Excelente	35	21%
No responde	0	0%
Total	165	100%

Fuente: Egresados de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010-2015

**Figura 39.** Actualización de docentes

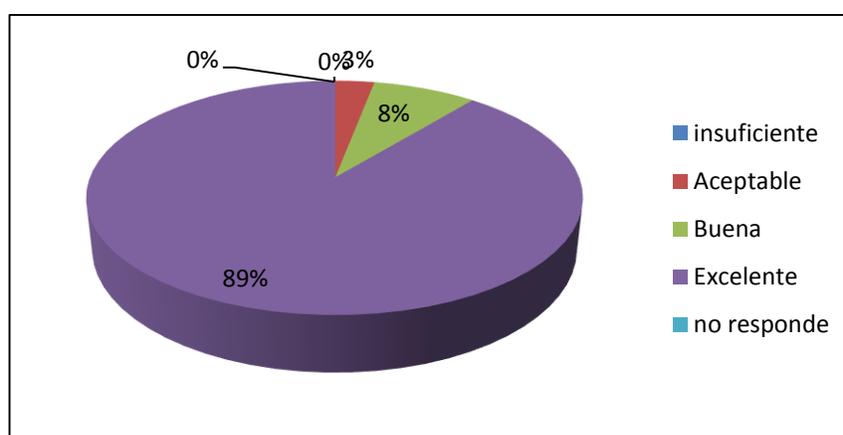
Fuente: Egresados de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010-2015

La tabla nos indica que el 79% de los encuestados califican en el grado de bueno la actualización de los docentes y el 21% en el grado de excelente. Indicando el sentido de pertenencia del personal docente con la universidad y la carrera.

Tabla 40*Preparación de clases*

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Insuficiente	0	0%
Aceptable	5	3%
Buena	13	8%
Excelente	147	89%
No responde	0	0%
Total	165	100%

Fuente: Egresados de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010-2015

**Figura 40.** Preparación de clases

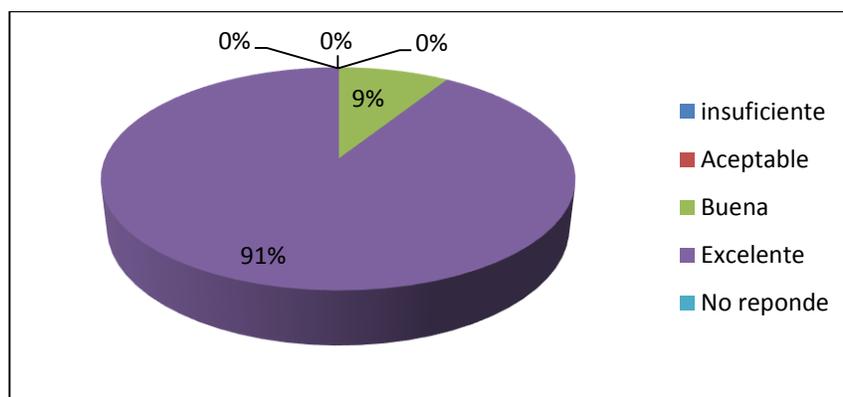
Fuente: Egresados de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010-2015

La tabla muestra la calificación que los encuestados realizaron respecto a la preparación de las clases que realizan los docentes el 89% lo califica en el grado de excelente, el 8% en el grado de bueno y el 3% en aceptable.

Tabla 41*Atención fuera de clases*

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Insuficiente	0	0%
Aceptable	0	0%
Buena	15	9%
Excelente	150	91%
No responde	0	0%
Total	165	100%

Fuente: Egresados de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010-2015

**Figura 41.** Atención fuera de clases

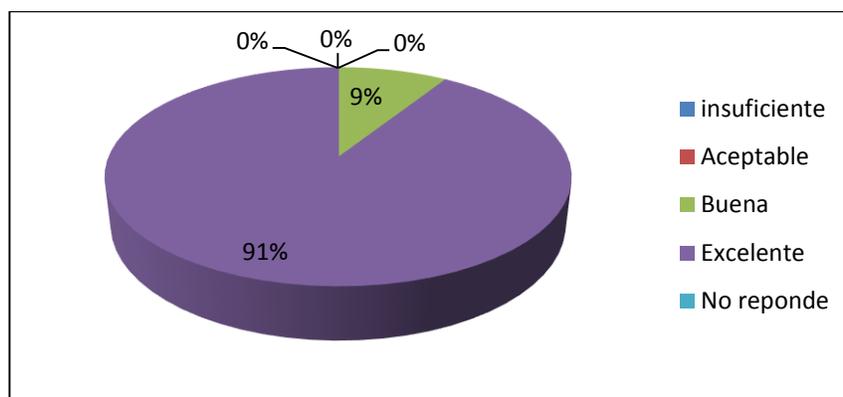
Fuente: Egresados de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010-2015

La tabla muestra la calificación que se realiza de la atención que ofrecen los docentes fuera de clase, la cual se califica en el grado de excelente en un 91% y el 9% en el grado de buena.

Tabla 42*Trabajo de campo y practicas*

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Insuficiente	130	79%
Aceptable	23	14%
Buena	12	7%
Excelente	0	0%
No responde	0	0%
Total	165	100%

Fuente: Egresados de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010-2015

**Figura 42.** Trabajo de campo y practicas

Fuente: Egresados de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010-2015

La tabla muestra la calificación que se realiza del trabajo de campo y las prácticas empresariales que son casi nulas, motivo por el cual se califica en un 79% en el grado de insuficiente, el 14% en el grado de aceptable y por último en un 7% en el grado de buena.

4.4.2 Nivel de satisfacción en apoyo recibido en formación como profesional

Tabla 43

Practica empresariales

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Insuficiente	140	85%
Aceptable	25	15%
Buena	0	0%
Excelente	0	0%
No responde	0	0%
Total	165	100%

Fuente: Egresados de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010-2015

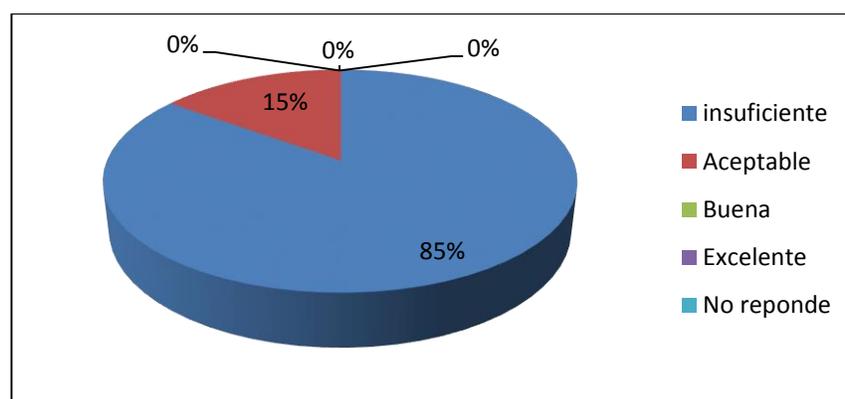


Figura 43. Practica empresariales

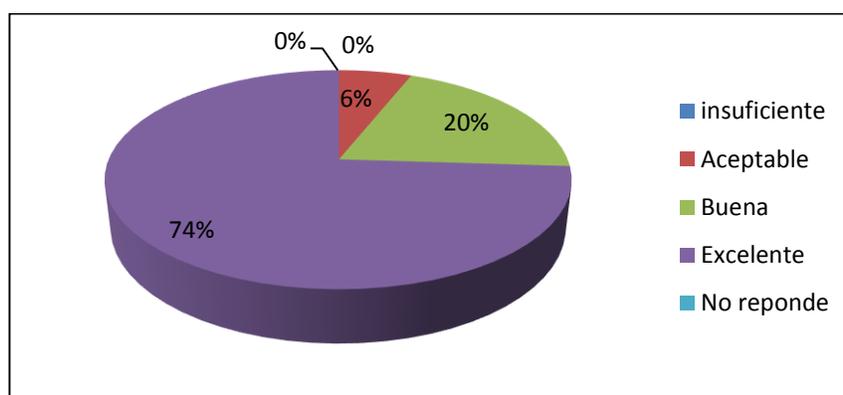
Fuente: Egresados de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010-2015

La tabla muestra el grado de inconformismo que existe en cuanto las prácticas empresariales, pues como se ve la calificación que se realiza es el 85% en el grado de insuficiente y el 15% en el grado de aceptable.

Tabla 44*Apoyo en monitorias, asesorías y consejerías*

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Insuficiente	0	0%
Aceptable	10	6%
Buena	32	20%
Excelente	123	74%
No responde	0	0%
Total	165	100%

Fuente: Egresados de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010-2015

**Figura 44.** Apoyo en monitorias, asesorías y consejerías

Fuente: Egresados de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010-2015

Se puede determinar que el 74% de los encuestados calificaron el apoyo en monitorias, asesorías y consejerías en el grado de excelente, el 20% en el grado de buena y por último el 6% en el grado de aceptable. Lo que no indica que existe disposición para asesorar al estudiantado incrementando la calidad en la educación.

4.4.3 Nivel de satisfacción en recursos bibliográficos ofrecidos por el programa

Tabla 45

Area básica (Desarrollo habilidades de pensamiento y operacionales)

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Insuficiente	0	0%
Aceptable	10	6%
Buena	12	7%
Excelente	143	87%
No responde	0	0%
Total	165	100%

Fuente: Egresados de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010-2015

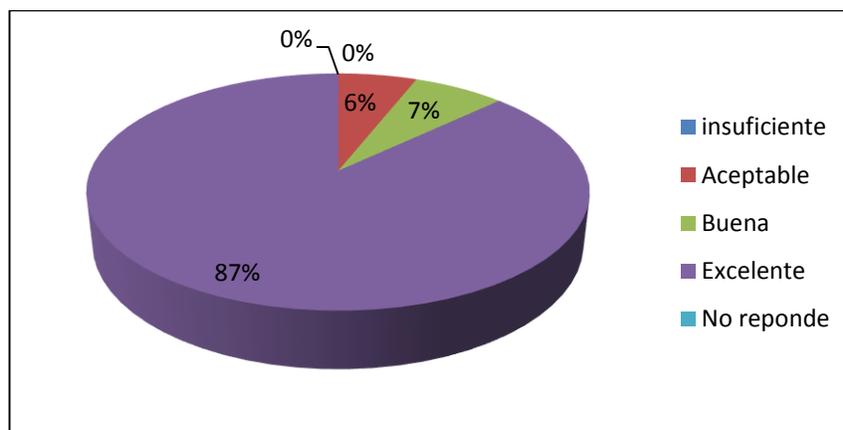


Figura 45. Área básica (Desarrollo habilidades de pensamiento y operacionales)

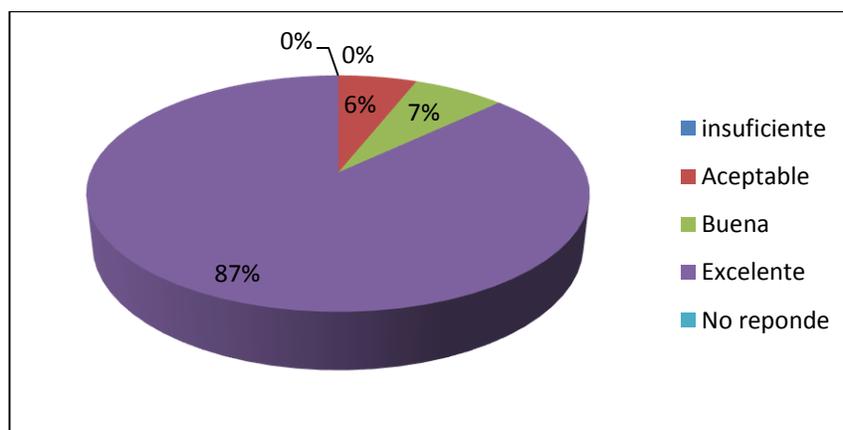
Fuente: Egresados de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010-2015

La tabla muestra el grado de calificación del área básica, el cual se calificó en el 87% en el grado de excelente, el 7% en el grado de buena y por último el 6% en el grado de aceptable. Observándose que en el programa de administración de empresas el área básica se desarrolla a cabalidad pensando en ofrecer profesionales idóneos en el mercado laboral.

Tabla 46*Área profesional (profundiza en los campos de la profesión)*

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Insuficiente	0	0%
Aceptable	10	6%
Buena	12	7%
Excelente	143	87%
No responde	0	0%
Total	165	100%

Fuente: Egresados de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010-2015

**Figura 46.** Area profesional (profundiza en los campos de la profesión)

Fuente: Egresados de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010-2015

Se observa que el grado de calificación del área profesional, se calificó en el 87% en el grado de excelente, el 7% en el grado de buena y por último el 6% en el grado de aceptable. Observándose que en el programa de administración de empresas el área profesional se desarrolla a cabalidad pensando en ofrecer profesionales idóneos en el mercado laboral.

Tabla 47

Área sico-humanística (desarrolla habilidades para desarrollarse como miembro de una sociedad)

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Insuficiente	0	0%
Aceptable	28	17%
Buena	70	42%
Excelente	67	41%
No responde	0	0%
Total	165	100%

Fuente: Egresados de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010-2015

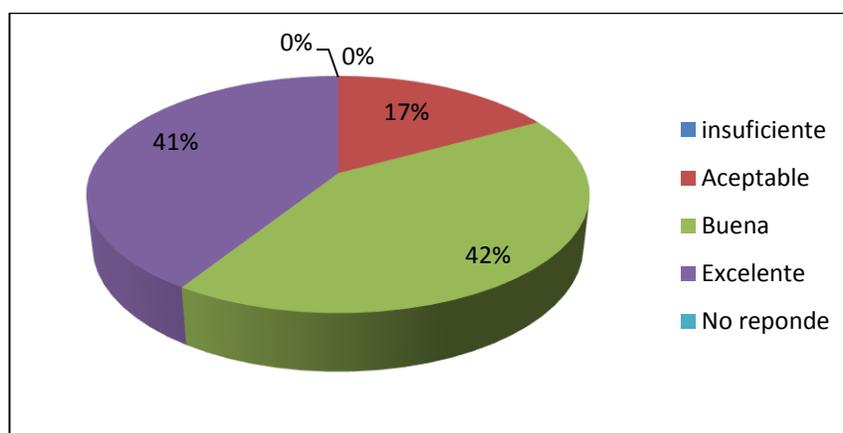


Figura 47. Área sico-humanística (desarrolla habilidades para desarrollarse como miembro de una sociedad)

Fuente: Egresados de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010-2015

La tabla muestra que el 42% de los encuestados califican en el grado de buena el área sico-humanística, el 41% en el grado de excelente y por último el 17% en el grado de aceptable. Observándose que en el programa de administración de empresas al estudiante para servir a la sociedad como una persona de cambio y de productividad.

4.4.4 Nivel de satisfacción en cuanto al área de formación básica

Tabla 48

Area de matemáticas

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Insuficiente	0	0%
Aceptable	143	87%
Buena	22	13%
Excelente	0	0%
No responde	0	0%
Total	165	100%

Fuente: Egresados de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010-2015

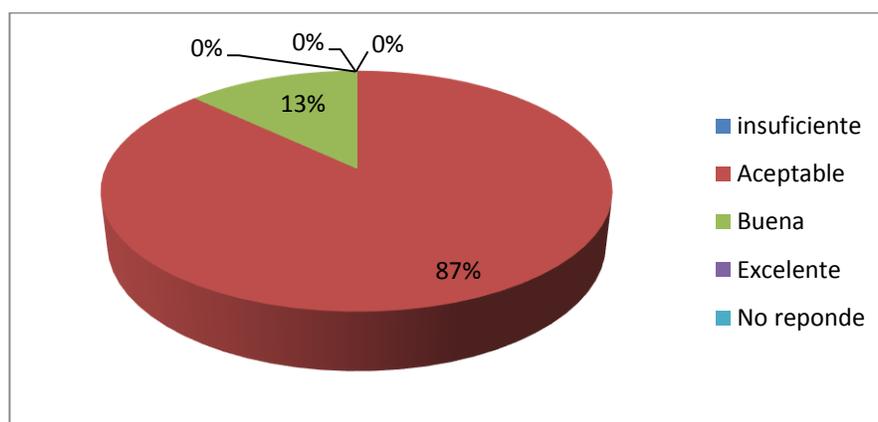


Figura 48. Área de matemáticas

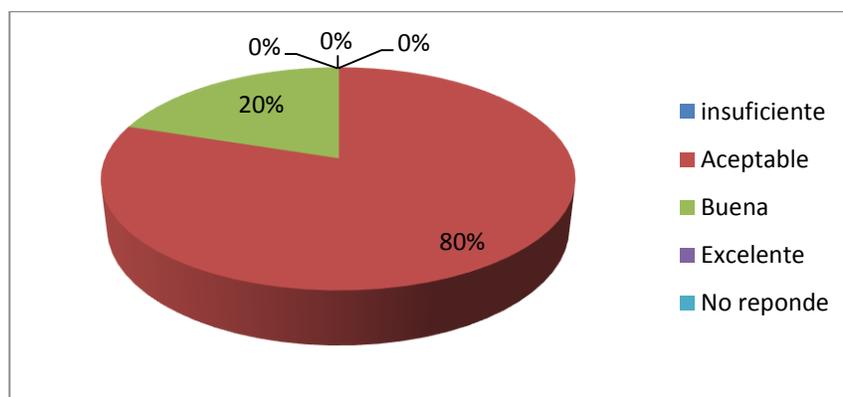
Fuente: Egresados de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010-2015

Se puede observar que la tabla muestra que el 87% de los encuestados califican en el grado de aceptable el área de matemáticas y el 13% en el grado de buena. Concluyendo que hay falencias en el área de matemáticas.

Tabla 49*Área de estadística*

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Insuficiente	0	0%
Aceptable	133	80%
Buena	32	20%
Excelente	0	0%
No responde	0	0%
Total	165	100%

Fuente: Egresados de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010-2015

**Figura 49.** Área de estadística

Fuente: Egresados de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010-2015

La tabla muestra el grado de insatisfacción que manifiestan los encuestados ya que el 80% califican en el grado aceptable el área de estadística y el 20% en el grado de buena. Se puede concluir que la universidad tiene que reforzar esta área para solucionar las falencias o vacíos que existe en esta área, la cual es de vital importancia para la carrera como tal.

4.4.5 Nivel de satisfacción en cuanto al área de formación como profesional

Tabla 50

Componente de producción y operaciones

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Insuficiente	25	15%
Aceptable	70	42%
Buena	32	19%
Excelente	38	24%
No responde	0	0%
Total	165	100%

Fuente: Egresados de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010-2015

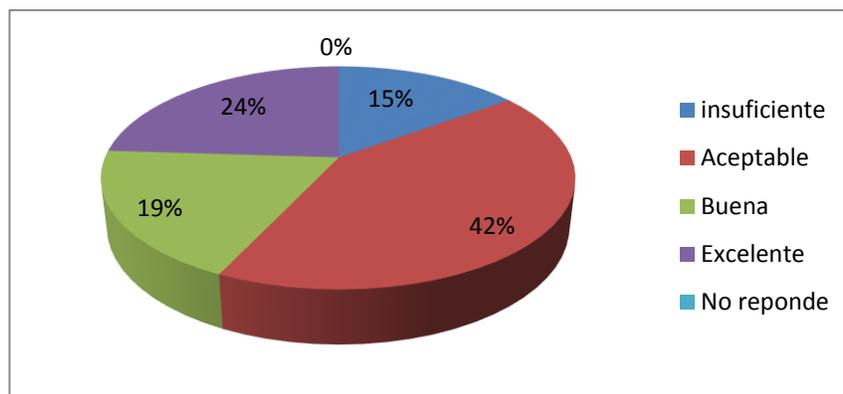


Figura 50. Componente de producción y operaciones

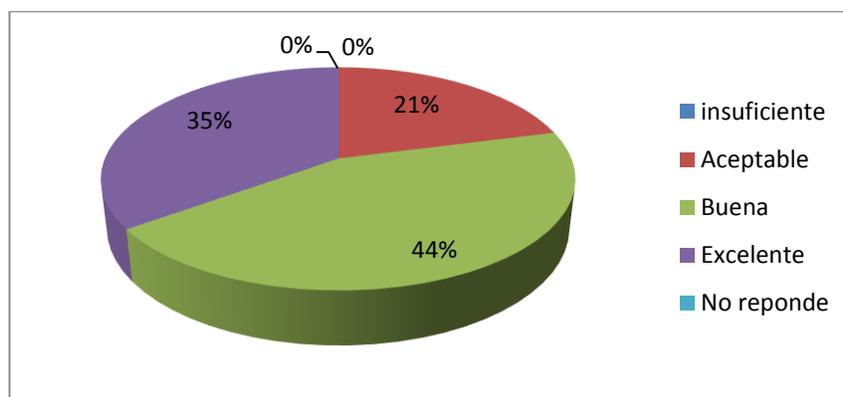
Fuente: Egresados de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010-2015

Mediante la presente tabla se puede determinar que el 42% de los encuestados califican el componente de producción y operaciones en el grado de aceptable, el 24% en el grado de bueno grado excelente, el 19% en el grado de buena y el 15% en el grado de insuficiente.

Tabla 51*Componente de contabilidad y finanzas*

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Insuficiente	0	0%
Aceptable	35	21%
Buena	72	44%
Excelente	58	35%
No responde	0	0%
Total	165	100%

Fuente: Egresados de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010-2015

**Figura 51.** Componente de contabilidad y finanzas

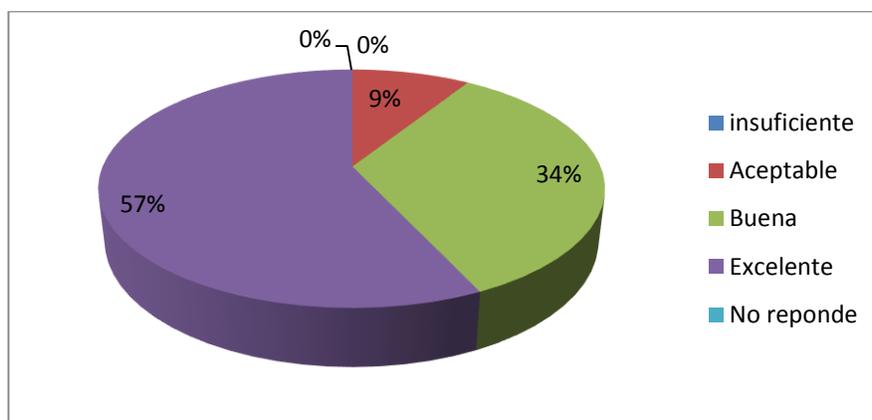
Fuente: Egresados de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010-2015

La presente tabla determina que el 44% de los encuestados califican el componente de contabilidad y finanzas en el grado de buena, el 35 % en el grado de bueno grado excelente y el 21% en el grado de aceptable. Lo que nos indica que el área en mención está orientada a la buena formación del profesional en administración.

Tabla 52*Componente de mercados*

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Insuficiente	0	0%
Aceptable	15	9%
Buena	56	34%
Excelente	94	57%
No responde	0	0%
Total	165	100%

Fuente: Egresados de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010-2015

**Figura 52.** Componente de mercados

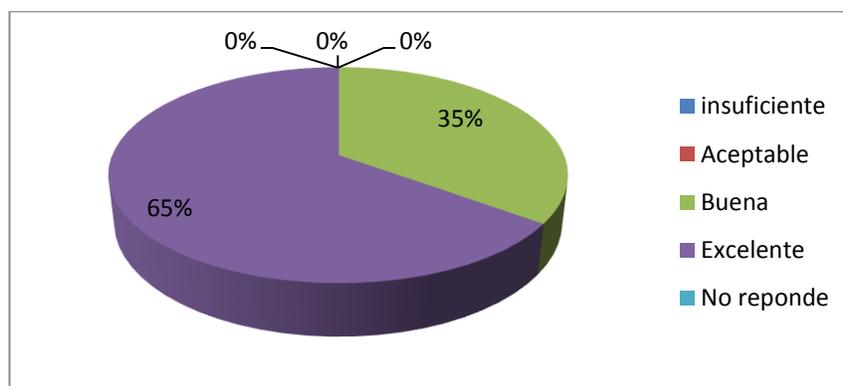
Fuente: Egresados de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010-2015

La presente tabla nos da información respecto a que el 57% de los encuestados califican el componente de mercados en el grado de excelente, el 34 % en el grado de bueno grado buena y el 9% en el grado de aceptable. Como conclusión se puede manifestar la carrera de administración de empresas tiene fundamentos importantes en el área de mercadeo.

Tabla 53*Componente de administración y organización*

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Insuficiente	0	0%
Aceptable	0	0%
Buena	58	35%
Excelente	107	65%
No responde	0	0%
Total	165	100%

Fuente: Egresados de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010-2015

**Figura 53.** Componente de administración y organización

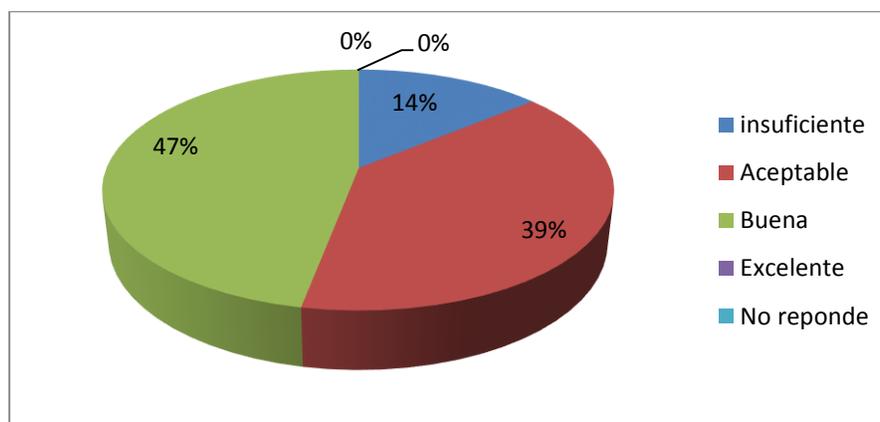
Fuente: Egresados de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010-2015

Podemos indicar con la información que se representa en esta tabla que el 65% de los encuestados califican el componente de administración y organización en el grado de excelente y el 35% en el grado bueno. Manifestando que esta área tiene un enfoque muy importante para el ejercicio de la profesión.

Tabla 54*Componente de talento humano*

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Insuficiente	23	14%
Aceptable	64	39%
Buena	78	47%
Excelente	0	0%
No responde	0	0%
Total	165	100%

Fuente: Egresados de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010-2015

**Figura 54.** Componente de talento humano

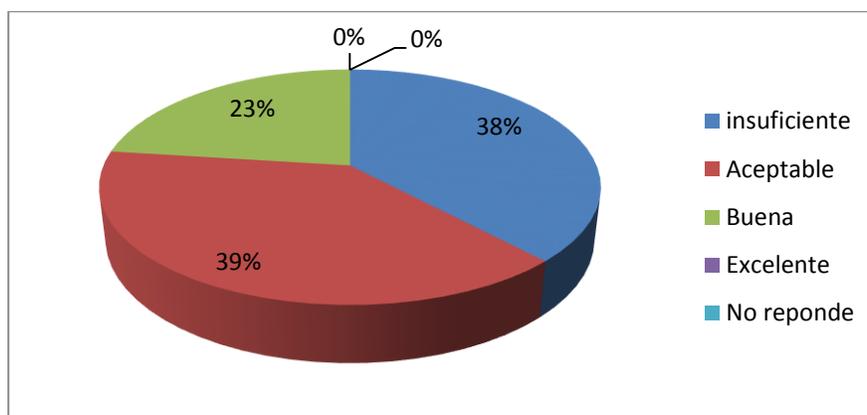
Fuente: Egresados de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010-2015

La presente la tabla nos indica que el 47% de los encuestados califican el componente de talento humano en el grado de buena, el 39% en el grado de aceptable y el 14% en el grado insuficiente. Por lo que podemos concluir que se requiere realizar una revisión del pensum para que cumpla con las expectativas de los profesionales en administración de empresas.

Tabla 55*Componente de informática*

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Insuficiente	63	38%
Aceptable	64	39%
Buena	38	23%
Excelente	0	0%
No responde	0	0%
Total	165	100%

Fuente: Egresados de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010-2015

**Figura 55.** Componente de informática

Fuente: Egresados de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010-2015

La presente la tabla nos indica que el 39% de los encuestados califican el componente de informática el grado de aceptable, el 38% en el grado de insuficiente y el 23% en el grado buena. Por lo tanto se puede inferir que aunque esta área no es de línea de la carrera si es de vital importancia para el ejercicio de la profesión.

4.4.6 Grado de conocimiento de competencias del programa de administración de empresas

Tabla 56

Capacidad para desarrollar planeamiento estratégico, táctico y operacional

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Insuficiente	0	0%
Aceptable	35	21%
Buena	43	26%
Excelente	87	53%
No responde	0	0%
Total	165	100%

Fuente: Egresados de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010-2015

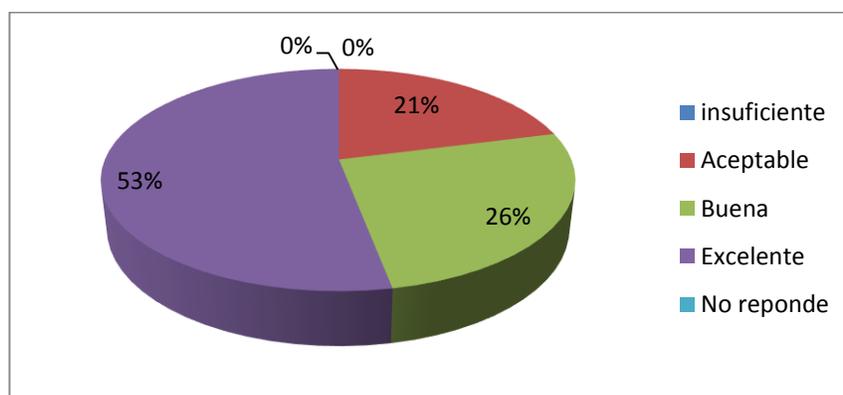


Figura 56. Capacidad para desarrollar planeamiento estratégico, táctico y operacional

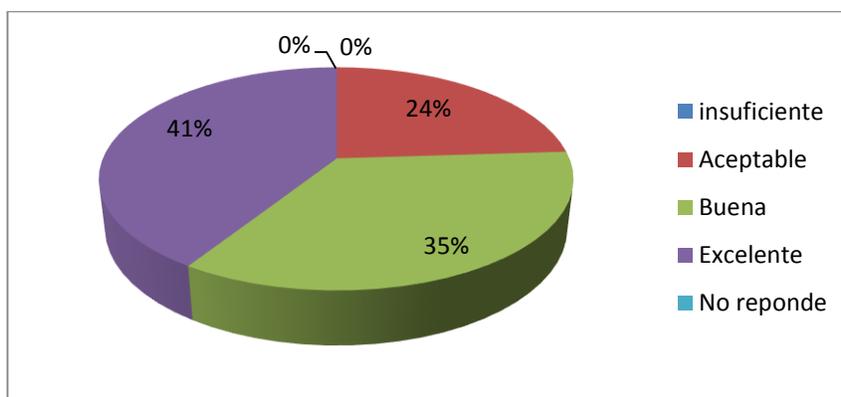
Fuente: Egresados de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010-2015

La presente tabla nos presenta la información de la capacidad que tienen los egresados en administración de empresas en el desarrollo de la planeación estratégica, táctica y operativa, la cual es calificada en un 53% en el grado de excelente, el 26% en el grado de buena y el 21% en el grado insuficiente.

Tabla 57*Identificación de riesgos y optimización de procesos*

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Insuficiente	0	0%
Aceptable	39	24%
Buena	58	35%
Excelente	68	41%
No responde	0	0%
Total	165	100%

Fuente: Egresados de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010-2015

**Figura 57.** Identificación de riesgos y optimización de procesos

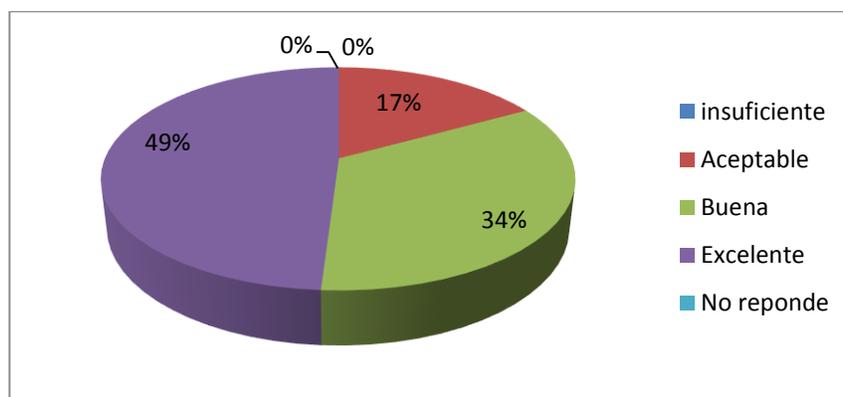
Fuente: Egresados de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010-2015

La presente la tabla nos indica que respecto a la identificación de riesgos y optimización de procesos los encuestados manifestaron que el 41% calificó esta área en el grado de excelente, el 35% en el grado de buena y el 24% en el grado.

Tabla 58*Desarrollar implementar y gestionar sistemas de control administrativo*

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Insuficiente	0	0%
Aceptable	29	17%
Buena	56	34%
Excelente	80	49%
No responde	0	0%
Total	165	100%

Fuente: Egresados de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010-2015

**Figura 58.** Desarrollar implementar y gestionar sistemas de control administrativo

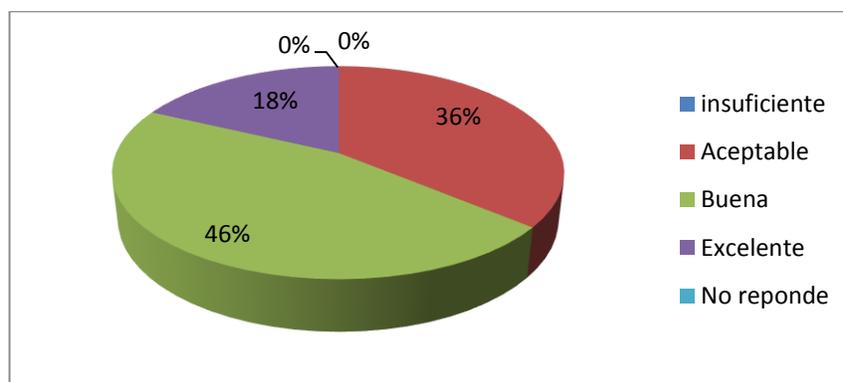
Fuente: Egresados de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010-2015

La información que nos arroja la presente tabla presente la tabla nos indica que respecto al desarrollo de implementar y gestionar los sistemas de control administrativo los encuestados manifestaron que el 49% calificó esta área en el grado de excelente, el 34% en el grado de buena y el 17% en el grado aceptable.

Tabla 59*Evaluar el marco jurídico aplicado a la gestión empresarial*

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Insuficiente	0	0%
Aceptable	59	36%
Buena	76	46%
Excelente	30	18%
No responde	0	0%
Total	165	100%

Fuente: Egresados de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010-2015

**Figura 59.** Evaluar el marco jurídico aplicado a la gestión empresarial

Fuente: Egresados de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010-2015

La presente tabla nos indica que el 46% de los encuestados calificaron la evaluación del marco jurídico aplicado a la gestión empresarial en el grado de buena, el 36% en el grado de aceptable y el 18 % en el grado de excelente.

Tabla 60

Evaluar y administrar proyectos empresariales en diferentes tipos de organizaciones

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Insuficiente	0	0%
Aceptable	0	0%
Buena	107	35%
Excelente	58	65%
No responde	0	0%
Total	165	100%

Fuente: Egresados de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010-2015

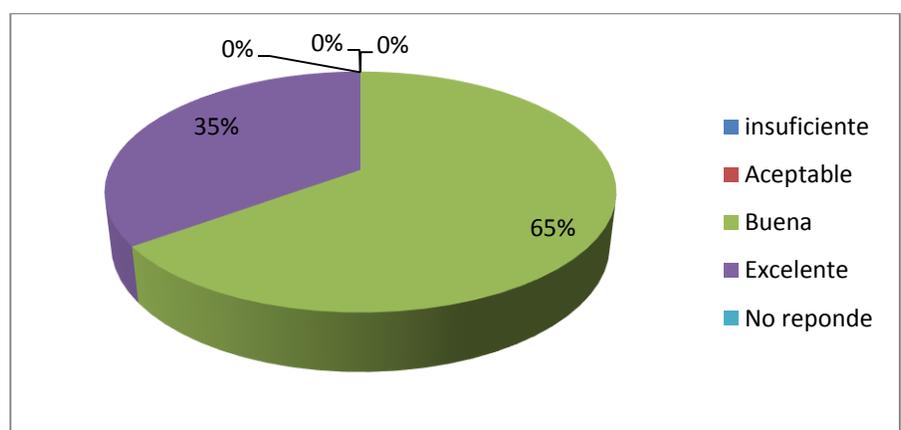


Figura 60. Evaluar y administrar proyectos empresariales en diferentes tipos de organizaciones

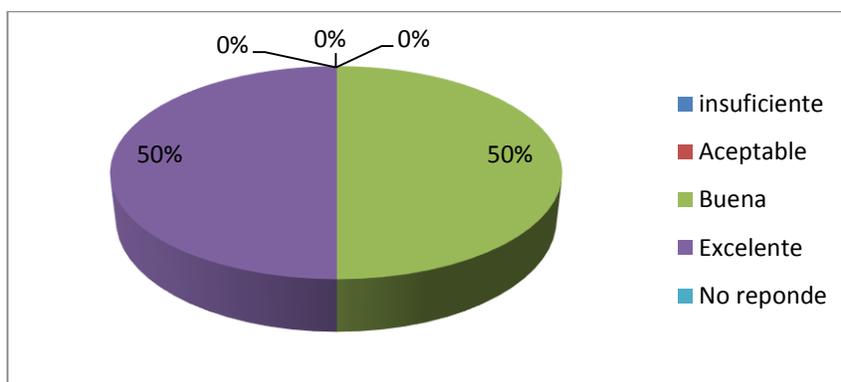
Fuente: Egresados de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010-2015

Con la presente información podemos indicar que la evaluación y administración de proyectos empresariales en diferentes tipos de organizaciones, es un tema de gran importancia para el ejercicio de la profesión, por lo que la gran mayoría ósea el 65% de encuestados calificaron este área en el grado de buena y el 35% en el grado de excelente

Tabla 61*Interpretar la información contable y financiera para la toma de decisiones*

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Insuficiente	0	0%
Aceptable	0	0%
Buena	128	78%
Excelente	37	22%
No responde	0	0%
Total	165	100%

Fuente: Egresados de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010-2015

**Figura 61.** Interpretar la información contable y financiera para la toma de decisiones

Fuente: Egresados de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010-2015

La información de la presente tabla nos indica que la interpretación de la información contable y financiera para la toma de decisión es calificada en el grado de buena por el 78% de encuestados y el 22% la califica en el grado de excelente. Es de anotar que esta información de relevante para el ejercicio de la profesión.

Tabla 62

Administrar y desarrollar el talento humano y la infraestructura tecnológica en la organización

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Insuficiente	23	14%
Aceptable	43	26%
Buena	67	41%
Excelente	32	19%
No responde	0	0%
Total	165	100%

Fuente: Egresados de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010-2015

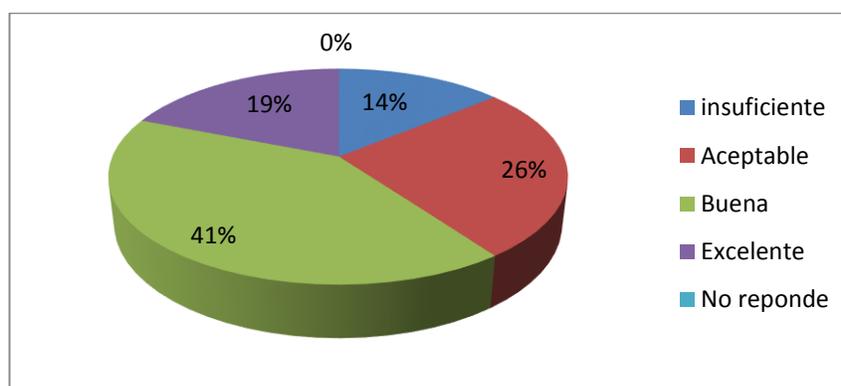


Figura 62. Administrar y desarrollar el talento humano y la infraestructura tecnológica en la organización

Fuente: Egresados de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010-2015

La presente tabla nos indica que el 41 % de los encuestados califican el área de la administración y desarrollo del talento humano en el grado de buena, el 26% en el grado de aceptable, el 19% en el grado de excelente y el 14% en el grado de insuficiente. En conclusión se hace necesario implementar estrategias para que esta materia se proyecte en el ejercicio de la profesión.

Tabla 63

Formular y optimizar sistemas de información para la gestión y realización de planes de marketing.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Insuficiente	35	21%
Aceptable	53	32%
Buena	77	47%
Excelente	0	0%
No responde	0	0%
Total	165	100%

Fuente: Egresados de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010-2015

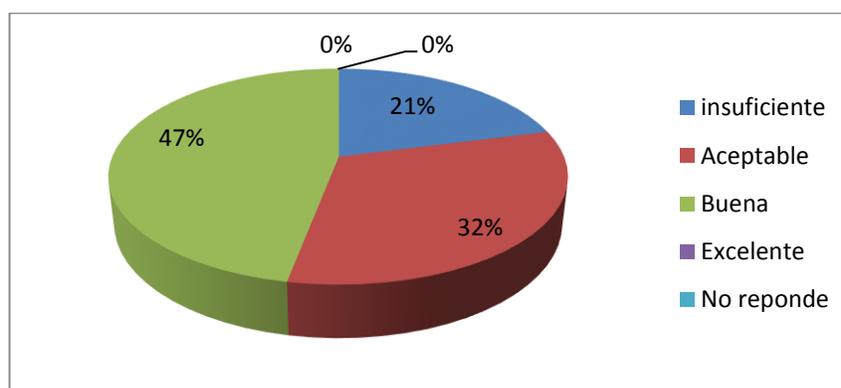


Figura 63. Formular y optimizar sistemas de información para la gestión y formulación de planes de marketing.

Fuente: Egresados de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010-2015

La presente tabla nos indica que el 47 % de los encuestados califican el área de formular y optimizar sistemas de información para la gestión y realización de planes de marketing en el grado de buena, el 32% en el grado de aceptable y el 21% en el grado de insuficiente. En conclusión se hace necesario implementar estrategias para proyectar esta materia en el ejercicio de la profesión.

Tabla 64

Conocimientos que hicieron falta para la formación profesional.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Práctica empresarial	65	39%
Informática excel	53	33%
Talento humano	47	28%
Ninguno	0	0%
No responde	0	0%
Total	165	100%

Fuente: Egresados de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010-2015

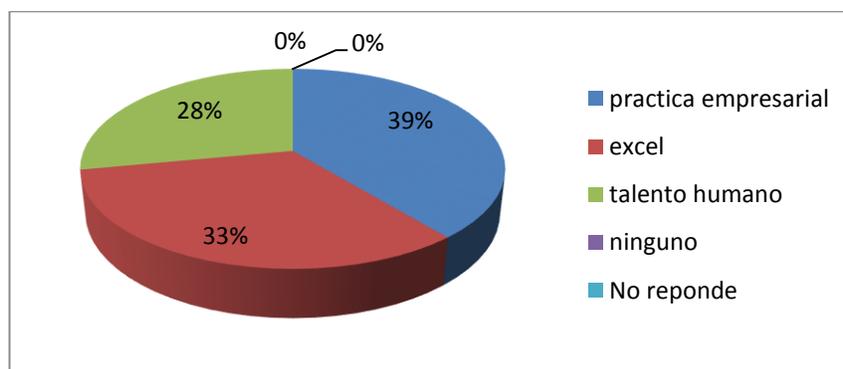


Figura 64. Conocimientos que hicieron falta para la formación profesional.

Fuente: Egresados de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010-2015

La información de la presente tabla nos indica que el 39 % de los encuestados manifiestan que se deben incrementar las prácticas empresariales, el 33% manifiestan su bajo conocimiento en Excel y el 28% consideran que se debe hacer énfasis en el área de talento humano. Para que con estos conocimientos se desarrolle de manera integral el profesional en administración de empresas.

Tabla 65

Nivel de satisfacción en su formación como profesional en administración de empresas

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Insuficiente	0	0%
Aceptable	10	6%
Buena	123	75%
Excelente	32	19%
No responde	0	0%
Total	165	100%

Fuente: Egresados de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010-2015

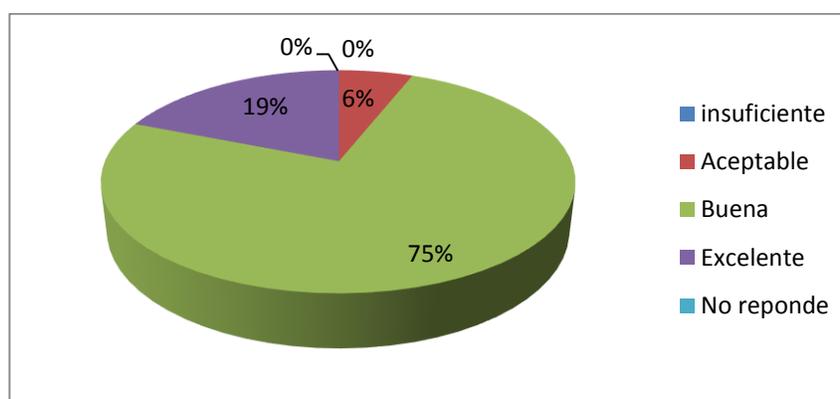


Figura 65. Nivel de satisfacción en su formación como profesional en administración de empresas

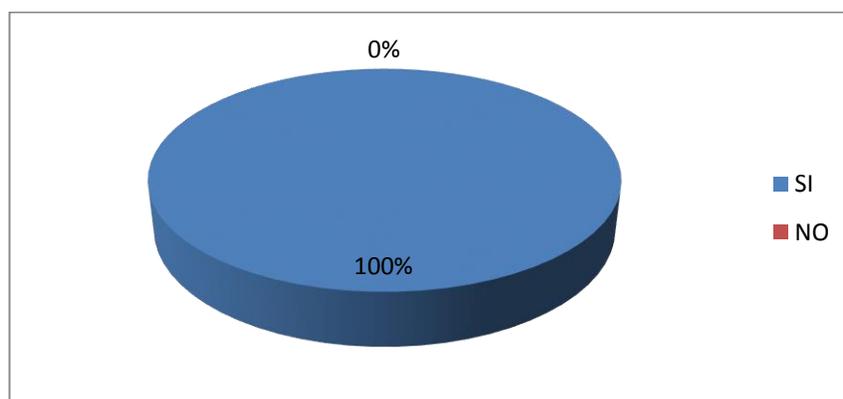
Fuente: Egresados de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010-2015

La presente tabla nos indica que la mayoría ósea el 75% de los encuestados se encuentran satisfechos con los conocimientos adquiridos en la universidad en el pregrado de administración de empresas, calificando este ítem en el grado de buena y un número muy reducido el 6% lo califican en el grado de aceptable. Condición favorable para la carrera de administración de empresas, pues los graduandos están satisfechos con los conocimientos adquiridos en las aulas de la universidad.

Tabla 66*Recomienda estudiar el programa en administración de empresas*

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	165	100%
NO	0	0%
Total	165	100%

Fuente: Egresados de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010-2015

**Figura 66.** *Recomienda estudiar el programa en administración de empresas.*

Fuente: Egresados de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010-2015

La información de la presente tabla nos indica la totalidad de los encuestados recomendarían a otras personas estudiar el pregrado en administración de empresas, por los conocimientos adquiridos y la oportunidad laboral que brinda este pregrado. Situación favorable para la pertinencia del pregrado en administración de empresas que ofrece la Universidad Francisco de Paula Santander.

Tabla 67

Como egresado que tipo de servicio esperarías recibir de la universidad

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Especializaciones en la materia	65	39%
Convenios con empresas nacionales	47	28%
Bolsa de empleo	33	20%
No responde	10	6%
Total	165	100%

Fuente: Egresados de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010-2015

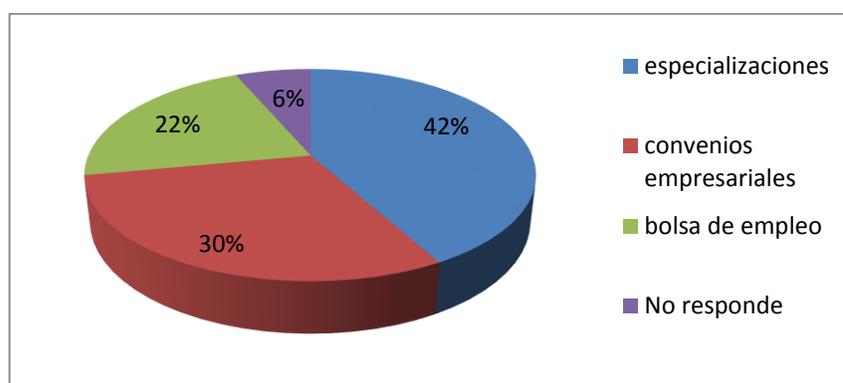


Figura 67. Como egresado que tipo de servicio esperarías recibir de la universidad

Fuente: Egresados de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010-2015

Nota. La presente tabla nos indica que los encuestados desean que la universidad ofreciera una mayor cobertura en las especializaciones, el 28% que realizara convenios con otras empresas del país para las prácticas empresariales, el 20% que tenga una bolsa de empleo, para la ubicación y el 6% no responde o no tiene expectativas en ese aspecto

Tabla 68

Recomendaciones para mejoramiento de la carrera de administración de empresas de acuerdo al entorno.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Aumento Prácticas empresariales	65	39%
Aumento convenios con empresas nacionales	47	28%
Talento humano	33	20%
Informática	10	6%
Total	165	100%

Fuente: Egresados de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010-2015

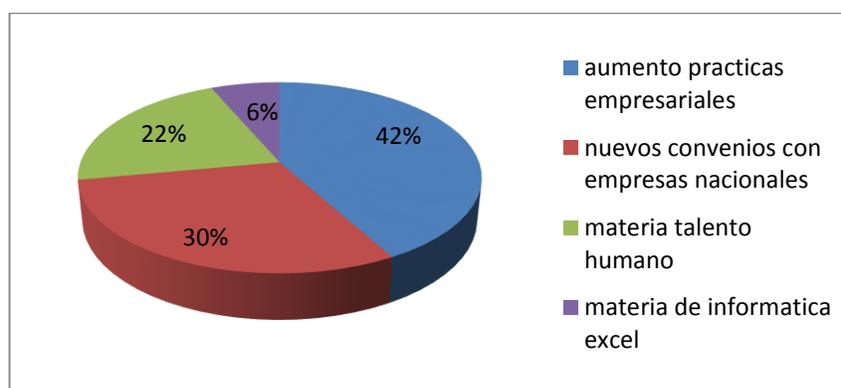


Figura 68. Recomendaciones para mejoramiento de la carrera de administración de empresas de acuerdo al entorno.

Fuente: Egresados de administración de empresas UFPS Ocaña. Periodo 2010-2015

Diagnostico cuarto objetivo: percepción del egresado en relación con la pertinencia del programa a partir de su desempeño profesional

La presente tabla nos indica que los encuestados recomiendan que se realice gestiones para el incremento de las prácticas empresariales en un 39%, el 28% realizar las gestiones necesarias para brindar opciones de empleo con empresas nacionales, el 20% que se desarrollen

temas a profundidad en el área de talento humano y un 6% se desarrollen materias de informática en el área de Excel.

La percepción del egresado en relación con la pertinencia del programa de administración de empresas, se determina que es viable continuar con este programa porque consideran que se cumplen con las exigencias del mercado laboral, el conocimiento adquirido en las aulas de la universidad satisfacen las expectativas que se requieren para el desarrollo de las actividades en cualquier ámbito laboral. La evaluación de calidad, la conforman las competencias generales desarrolladas por los graduados en su paso por la Universidad, la cual comprenden los factores como: competencias relacionadas con las relaciones laborales, competencias sobre habilidades comunicativas, competencias relacionadas con la tecnología y competencias respecto al manejo de la información.

4.5 La información obtenida para la construcción del análisis factorial de la pertinencia de la carrera de administración de empresas

Este análisis está basado en los factores que se determinaron en la sección cuarta de las variables identificadas a través de la aplicación de la encuesta.

El primer factor que hace referencia al nivel de satisfacción en la calidad de docentes en el programa de administración de empresas, la gran mayoría de los encuestados califican el nivel de satisfacción en el grado de excelente, por lo tanto se encuentran satisfechos por la calidad de

docentes con que cuenta la universidad en la carrera de administración de empresas. Existiendo falencias en lo que tiene que ver con la calificación que se realiza del trabajo de campo y las prácticas empresariales que son casi nulas, haciéndose necesario realizar gestiones por parte de las directivas de la universidad, con empresas de otros departamentos para su mejor brindar mayor cobertura al estudiantado.

Segundo factor al que se refiere es el nivel de satisfacción en el apoyo recibido en la formación como profesional, en cuanto a este factor se observa que existe una muy buena disposición de parte del profesorado para asesorar al estudiantado e incrementar la calidad en la educación, así mismo se establece que existe un pequeño inconformismo en cuanto las prácticas empresariales, ya que están no son las adecuadas.

En cuanto al nivel de satisfacción de los recursos bibliográficos ofrecidos para el programa

Se puede concluir que en el programa de administración de empresas el área básica y área profesional estas se desarrollan a cabalidad logrando ofrecer profesionales idóneos en el mercado laboral y como personas que aporten al mejoramiento de la vida en comunidad, generadores de cambio y de productividad

En lo que hace referencia al nivel de satisfacción de los componentes del área de formación básica, se puede concluir que la universidad tiene que reforzar la capacitación de esta área para solucionar las falencias o vacíos que existen, pues esta área debe tener un manejo adecuado para la toma de decisiones en la vida laboral y profesional.

Respecto al nivel de satisfacción en cuanto a los componentes del área de formación como profesional, el personal se encuentra satisfecho ya que se evidencia que esta área orienta a la formación integral del profesional en administración, teniendo buenos fundamentos en el área de mercadeo, administración y organizaciones. En un número reducido se manifiesta que existe falencias en el área de talento humano y de informática, haciéndose realizar una revisión del pensum para que cumpla con las expectativas que presentan los profesionales en administración de empresas.

En el grado de conocimiento teniendo en cuenta las competencias del programa de administración de empresas se determina que los egresados de este pregrado, en relación al desarrollo de la planeación estratégica, táctica, operativa, identificación de riesgos, optimización de procesos, el desarrollo de implementar y gestionar los sistemas de control administrativo, la evaluación y administración de proyectos empresariales en diferentes tipos de organizaciones, la interpretación de la información contable y financiera para la toma de decisión, tienen una idea clara del conocimiento que adquirieron, pues consideran que este conocimiento lo aplicaran en el desarrollo de su vida laboral, en el desempeño de sus funciones. Sin antes manifestar que se tiene que aclarar unos temas en relación al área de la administración y desarrollo del talento humano y al área de formular y optimizar sistemas de información para la gestión y realización de planes de marketing, ya que existen falencias en su entendimiento.

Respecto a cuales conocimientos que hicieron falta para la formación profesional durante la carrera universitaria, han manifestado que existen falencias en los temas de

prácticas empresariales, conocimiento en el manejo de Excel y en el área de talento humanos, ya que estos temas se tocaron muy superficialmente, teniendo la universidad que enfatizar en estos temas para que se desarrolle un integral en administración de empresas. Capaz de realizar cualquier actividad de manera eficiente, eficaz y con calidad.

En cuanto al nivel de satisfacción en su formación como profesional en administración de empresas, la población encuestada se encuentran satisfechos con los conocimientos adquiridos en la universidad en el pregrado de administración de empresas, calificando este ítem en el grado de excelente. Condición favorable para la carrera de administración de empresas, pues los graduandos están satisfechos con los conocimientos adquiridos en las aulas de la universidad.

En el ítem de recomendación del pregrado en administración de empresas, se indica que la totalidad de los encuestados recomendarían a otras personas estudiar el pregrado en administración de empresas, por los conocimientos adquiridos y la oportunidad laboral que brinda este pregrado. Situación favorable para la pertinencia del pregrado en administración de empresas que ofrece la Universidad Francisco de Paula Santander.

Como egresados de la universidad francisco de Paula Santander Ocaña, en administración de empresas, se estableció que el tipo de servicio que se esperaba recibir de la universidad, es mayor cobertura en las especializaciones, realización de convenios con otras empresas del país

para las prácticas empresariales, creación de una bolsa de empleo, para la ubicación laboral de sus egresados.

En el análisis de la aplicación de la encuesta realizó un modelo estructural que buscó los efectos directos que tienen las opiniones de los graduados acerca de su pregrado sobre la pertinencia del programa de administración de empresas; también se buscaron los efectos indirectos de cada una de las competencias, según su tipología, sobre el mismo concepto. Dados los resultados de este esquema, se puede decir que todas las variables tienen un impacto positivo sobre el concepto de pertinencia.

Es de resaltar la correlación positiva entre la percepción de la pertinencia del plan de estudios de la carrera y las posibilidades laborales derivadas de ser graduados de la UFPSO. Para terminar, los resultados obtenidos de este ejercicio de interpretación de los resultados de la encuesta y el diagnóstico situacional, permiten observar a través de los diferentes factores y secciones analizados que en general, los graduados están satisfechos con la formación recibida, la calidad y pertinencia de esta, en especial en lo relacionado con su línea de énfasis, la empleabilidad de la carrera y las posibilidades laborales derivadas de su estudio.

Desde el análisis interpretativo de los resultados, se pudo comprobar la existencia de la pertinencia del programa de administración de empresas de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña, bajo la mirada de los graduados, sus percepciones y competencias, lo que permite recomendar que, en principio, se debe mantener el desarrollo de las competencias que

presentan una mayor incidencia sobre la pertinencia del programa y observar la relación entre la calidad del programa académico y la probabilidad de ser empleado por ser graduado de la institución.

5. Conclusiones

El graduado como objeto de evaluación brinda información que permite el análisis de los programas académicos desde su caracterización laboral, trayectoria profesional, académica e investigativa. Bajo esta perspectiva, en los resultados se encontraron, por un lado, los aspectos relacionados al puesto de trabajo (sector, cargo, público o privado, categoría...) y por el otro, lo relacionado con las condiciones bajo las que se labora (tipo de contrato, jornada de trabajo, remuneraciones, seguridad social...).

Se logra establecer que los graduados de administración de empresas de la UFPS Ocaña, suelen conseguir empleo rápidamente, con seguridad social y término indefinido; este empleo lo consiguen normalmente a través de redes sociales y en el sector privado, por lo general en ocupaciones relacionadas con la administración y finanzas. Desde el punto de vista del ingreso, su promedio oscila entre 1 y 2 salario mínimo legales vigentes. Respecto a los desempleados (47%) la mayoría están buscando trabajo y llevan haciéndolo más de un año, pero ya han trabajado anteriormente y tienen alguna experiencia laboral. Es empleo lo buscan principalmente a través del internet, bolsas de empleo y contactos familiares y personales, aunque no consideran que sea fácil conseguirlo, en especial porque no les pagan lo suficiente o no tienen la suficiente experiencia, pero no porque no estén capacitados para ejercer su profesión. Por otro lado, la mayor parte se encuentra en ubicados en Bucaramanga, Cúcuta y Bogotá por la oportunidad laboral que existe en estos lugares.

Desde la trayectoria académica, se determina que el personal de egresados solo ha adelantado estudios después del grado en seminarios, diplomados. Es muy mínimo el personal que ha contado con la posibilidad económica tiempo y que la universidad no brinda con especializaciones diplomados para realizar posgrados de especializaciones, la gran mayoría manifiestan que en sus planes a futuro está la meta de continuar con sus estudios de posgrado. Que se sienten satisfechos con los conocimientos que adquirieron en las aulas de la universidad, ya que con estos han logrado desarrollar las tareas que se presentan durante la ejecución de sus labores.

Desde el análisis de interpretación, se pudo comprobar que los egresados en administración de empresas se encuentran satisfechos con los conocimientos que adquirieron en el programa de administración de empresas que ofrece la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña, opinión obtenida desde la mirada de los graduados, sus percepciones y competencias, lo que nos permite manifestar que se debe mantener el desarrollo de las competencias que tiene el programa ya que este incide de manera favorable en la pertinencia del programa, pues se observa la relación entre la calidad del programa académico y la probabilidad de ser empleado por ser graduado de la institución..

Dado todo lo anterior, se puede decir que el programa de administración de empresas de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña es pertinente desde la perspectiva de sus graduados, debido a que les ha permitido a éstos acceder a salarios más bien remunerados, están ubicados en sectores económicos afines a sus estudios y a su línea de énfasis, al igual que a

ocupaciones para las que se han capacitado y los contratos que obtienen son a término indefinido; como evaluadores del programa, los graduados consideran que éste es recomendable, en especial por su calidad académica, característica que también identifican de la institución, la cual les ha dado mayores posibilidades laborales por el solo hecho de haberse graduado de la UFPSO lo que les es retribuido con un alto sentido de pertenencia.

6. Recomendaciones

Para fortalecer el posicionamiento de los administradores de empresas en el mercado laboral desde el momento en que reciben el grado, es necesario mantener y mejorar los indicadores de pertinencia del programa de administración de empresas, por esta circunstancia, se recomienda a la facultad y al área de atención al egresado lo siguiente:

Para la disminuir la cifra de desempleo, se requiere aumentar la comunicación y mejorar la vinculación de los egresados en grupos académicos y profesionales, como también la gestión de convenios con las diferentes entidades de índole municipal, departamental y nacional, actividades que tiene que desarrollar el Centro de Egresados de la UFPSO.

En vista al deseo de continuar con los estudios de posgrado, se requiere que la universidad amplíe la oferta educativa en especializaciones acordes a la materia de administración de empresas y otros posgrados que ofrece, así como de que realice convenios con otras instituciones educativas para este propósito.

La universidad debe implementar estrategias para que la asignatura de talento humano que ofrece se desarrolle de manera más concreta y su estudio sea más amplio. Realizar cursos o diplomados en el manejo del programa Excel y otros, que sirvan de complemento en la formación del profesional egresado de la universidad. En el pensum académico la universidad debe ubicar como asignatura de toda la carrera como segundo idioma el inglés, ya que este es de

mucha importancia para todos los egresados de la universidad, en su vida laboral y personal.

Fortalecer la oficina del egresado para apoyar, acompañar y direccionar a los egresados en la formulación de proyectos y creación de empresa.

Referencias

- Asignatura. Definición de asignatura. Recuperado de <http://definición.de/asignaturas/#ixzz42EarCV8Q>
- Bisquerra. R. Modelos de Orientación e Intervención psicopedagógica. (1998). Barcelona. España. Editorial Praxis.
- Brunner, José. Joaquín. (2001). Peligro y promesa: Educación superior en América Latina. Recuperado de http://mt.educarchile/PELIGRO%20Y%20PROMESA_es%20EN%20A_L_2_.pdf.
- Cabrera, Alberto. (2003). Tres fundamentos conceptuales del seguimiento a egresados. Recuperado de [http://www.education.umd.edu/EDHI/about/faculty_pages/cabrera/Encuestas%20de%20egresados%20\(2003\).pdf](http://www.education.umd.edu/EDHI/about/faculty_pages/cabrera/Encuestas%20de%20egresados%20(2003).pdf)
- Cáceres, Enrique. (2008). Factor 5, Pertinencia e Impacto Social. Recuperado de http://www.uca.edu.py/1732_19k. Consultado en Enero 2009.
- Cajio, Francisco. (2008). Altablero, el periódico de un país que se educa y que educa. Recuperado de <http://www.mineducacion.gov.co/1621/article-184024.html>
- De la Orden Hoz. Arturo. (2011). Bordón. Revista de pedagogía, ISSN 0210-5934, ISSN-e 2340-6577, Vol. 63, Nº 1, 2011 (Ejemplar dedicado a: Educación y competencias), págs. 47-61
- Enciclopedia económica. Capital Humano. Recuperado de <http://www.economia48.com/spa/d/capital-humano/capital-humano.htm>.
- Gazzola. Ana. Lucia. (2006). La pertinencia social de la universidad iberoamericana Universidades. Unión de Universidades de América Latina y el Caribe Distrito Federal, Organismo Internacional. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=37303202>

- Graduados. Colombia. (2007). Observatorio Laboral para la Educación. Recuperado http://www.graduadoscolombia.edu.co/html/1732/articles-142270_pdf.pdf
- Jaramillo. Alberto; Giraldo. Andrés; Jaramillo. Javier. Estudio de Egresados la experiencia de la universidad de EAFIT. Revista Universidad EAFIT. Enero- Marzo, Volumen 42, Numero 141 del 2006, ISSN 0120-341X.
- La Asociación Colombiana de Facultades de Educación. (2008). La educación de la costa caribe colombiana. Recuperado de <http://www.ascofade.com.co/cnt/Proyecto1casrib.pdf>
- La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura “UNESCO”. (2010), Pertenecía social. Recuperado de <http://ess.iesalc.unesco.org.ve/index.php/ess/article/viewFile/364/303>
- La Trayectoria Profesional. Recuperado de <http://pyme.lavoztx.com/qu-es-una-trayectoria-profesional-10159.html>
- Méndez, Fregozo Elvia. (2010). Pertinencia como requisito para la calidad en educación superior. Recuperado de <http://www.rieoei.org/deloslectores/972Mendez.PDF>
- Ministerio Nacional de Educación. (2005). Competencias Laborales Generales. Recuperado de http://www.mineduacion.gov.co/1621/articles-106706_archivo_pdf.pdf.
- Pagani, Rafaella. (2003). Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación y Agencia de Calidad, Acreditación y Prospectiva de las Universidades de Madrid. Recuperado http://www.uam.es/europea/glosario_convergencia_tuning.pdf.
- Plan de estudios. Definición plan de estudios. Recuperado de <http://definicion.de/plan-de-estudio/#ixzz42EYYT6OF>

PROFLEX. (2006). El profesional flexible en la sociedad del conocimiento. Recuperado <http://www.encuesta-profex.org/>

Proyecto estratégico de interacción y operación permanente de un modelo de evaluación de la calidad para instituciones de educación superior. (2010). Recuperado de [hptt//www. Secsonora.gob.mx/.../proyectos/proyecto](http://www.Secsonora.gob.mx/.../proyectos/proyecto)

REFLEX. El profesional flexible en la sociedad del conocimiento. Una nueva demanda sobre la educación en Europa. REFLEX. Recuperado de <http://www.fdewb.unimaas.nl/roa/reflex/>

Samperi. Roberto H; Collado. Carlos F. y Lucio. (2003). Pilar B. Metodología de la Investigación. México: McGraw-Hill.

Tobón. Sergio. (2007). Competencias en la Educación Superior. Políticas Hacia la Calidad. Bogotá. Colombia: ECOE.

Universidad de los Andes. Bogotá. Colombia (2006-2010). Programa de desarrollo integral. Recuperado [hptt://www.uniandes.edu.co/la_universidad/documents /PDI2006-2010.pdf](http://www.uniandes.edu.co/la_universidad/documents/PDI2006-2010.pdf)

Universidad Industrial de Santander. (2008). El Proyecto Red Gradual Marco conceptual de referencia de estudios de seguimiento a graduados. Bucaramanga. Colombia

Universidad Politécnica de Valencia. (2007). Observatorio de empleo Valencia. Recuperado <http://www.sie.upv.es>

Universidad Santo Tomas de Aquino seccional Bogotá, (2004). Formación Investigativa. Recuperado de [hptt//www.fcsp.Usta.edu.co](http://www.fcsp.Usta.edu.co)

Van Vught (eds.). (1994). Gobierno y de Educación Superior. Relaciones a través de tres continentes. Vientos de cambio. Oxford: Pergamo

Universidad Militar Nueva Granada. La Calidad Educación Superior. Recuperado de
<http://www.umng.edu.co/documents/10162/0aa7d1c5-890e-44c7-a786-b8f7cf25c659>

Apéndices

Apéndice A

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS ENCUESTA A EGRESADOS

La presente encuesta tiene como objetivo principal hacer un seguimiento a los egresados del programa de Administración de Empresas de la UFPS Ocaña para conocer su pertinencia en cuanto a su impacto social. A partir de esta información el programa podrá identificar las áreas en las que puede mejorar en su formación académica y desarrollo de la calidad institucional. Por ende para fines de mejoramiento es de vital importancia la información que usted suministre.

Instrucciones: La encuesta es confidencial, cada pregunta debe contestarse dependiendo su casilla, por favor no deje ningún ítem sin responder.

La presente encuesta está dividida por cuatro secciones:

SECCION I. DATOS GENERALES

Nombre completo:
Número de documento de identificación
Fecha de nacimiento:
Estado civil
Dirección de residencia
Correo electrónico:
Teléfono y Celular:
Fecha de Grado:

SECCION II. INFORMACION LABORAL

EMPLEADO:

Nombre de la Empresa donde labora			
Dirección de la empresa			
Correo electrónico empresa:			
Teléfono de la Empresa			
La institución o empresa para la que se encuentra laborando es:			
Pública		Privada	
Sector económico:			
Seleccione			
Transporte	Comercio	Comunicación	Industria
Servicios profesionales	Servicio	Educación	Turismo
Solidario	Agropecuario	Gobierno	Financiero
Tipo de vinculación que tiene con la empresa para la que trabaja:			
Contrato a término fijo		Contrato de prestación de servicios	
Contrato a término indefinido		Otro	
Canal de búsqueda que empleó para encontrar su trabajo:			
Anuncios en prensa	Contactos (personales, familiares)	Medios de comunicación (tv, radio)	

Bolsas de empleo	Internet	Otro ____ ¿Cuál?				
Prácticas durante el estudio	Envío de currículum directamente con el empleador					
Requisito con mayor importancia a la hora de conseguir su empleo: (Respuesta cerrada, de selección múltiple con múltiples respuestas)						
Aprobar exámenes	Estar titulado	Otro ____ ¿Cuál?				
Nivel de inglés	Aprobar entrevista					
¿Qué ocupación desempeña en su trabajo actual?						
Valore su satisfacción en su trabajo actual:		1	2	3	4	0
Aspecto a evaluar		Insuficiente	Aceptable	Bueno	Excelente	NS/NC
Contenido del trabajo						
Nivel de responsabilidad						
Nivel de retribución						
Conocimientos de la formación para el trabajo						
Ambiente de trabajo						
Relación del trabajo con el estudio						
Su jornada de trabajo es:						
Jornada completa		Fin de semana				
Media jornada		Otro				
Su ingreso de retribución mensual para la empresa que labora es:						
Menos de 1smv		Entre 3smv / 4smv				
Entre 1smv / 2smv		Más de 4smv				
¿Realiza alguna otra actividad remunerada?						
Si		No				

DESEMPLEADO:

¿Cuánto tiempo (meses) le ha tomado la búsqueda de trabajo?					
La búsqueda de su trabajo es:		Por primera vez		Ya ha trabajado anteriormente	
Si anteriormente ha estado trabajando, el motivo de su desvinculación fue de manera:					
Voluntaria		Terminación de contrato			
Involuntaria					
¿Considera fácil la búsqueda de empleo para su formación?		Si	No	Parcialmente	
¿Cuáles cree que son las principales dificultades para conseguir empleo? (Respuesta cerrada, de selección múltiple con múltiples respuestas)					Seleccione
El trabajo no se relaciona con la profesión o no es apropiado		Carece de experiencia		El salario que le ofrecen es muy bajo	
Nivel de inglés		Aprobación de exámenes		Aprobación de entrevistas	
Otro					
Medios que ha acudido para la búsqueda de empleo					
Contactos (personales, familiares)		Anuncios en prensa		Medios de comunicación (tv, radio)	
Bolsas de empleo		Internet		Otro	

SECCION III. TRAYECTORIA ACADEMICA, PROFESIONAL E INVESTIGATIVA
TRAYECTORIA ACADEMICA:

¿Desde que terminó su carrera universitaria ha continuado estudiando?		Sí _____ No _____
Estudios que ha cursado o está cursando		Seleccione
Licenciatura	Especialización	Universitarios
Doctorado	Diplomados	Otro ____ ¿Cuál?
Seminarios	Maestría	
Escriba el área de conocimiento de su estudio cursado o que está cursando		
¿En qué institución o ente realizó o está realizando los estudios?		
¿Los estudios lo ha culminado o se encuentran en curso?		Terminado En curso
¿Qué estudios le interesaría realizar?		
Planes que tiene a futuro como profesional egresado de la UFPSO		
Iniciar una nueva carrera universitaria	Trabajar en Colombia	Otro ____ ¿Cuál?
Seguir estudiando	Trabajar fuera de Colombia	

TRAYECTORIA PROFESIONAL:

Al momento de su grado, ¿Qué actividad ocupaba? (Respuesta cerrada, de selección múltiple con única respuesta)			
Buscando trabajo	Comenzó a trabajar	Continuó trabajando	Se dedicó a otro tipo de actividad
¿Su primer empleo sigue siendo su trabajo actual?		Si	No
Tiempo que tardó o ha tardado entre el momento del grado y el primer empleo			
Menos de 3 meses	Entre 3 meses y 6 meses	Entre 7 y 12 meses	Más de 12 meses
¿Cuántas veces ha cambiado de trabajo?			
Ha recibido algún reconocimiento durante su vida como profesional (académico, laboral, social, etc.)			Si No
¿Qué tipo de reconocimiento?			
¿Apoya alguna obra social?		Si	No
Tipo de actividad social que apoya			
Infancia	Salud o nutrición	Posconflicto	Otro ____ ¿Cuál?
Actividad cívica y social	Artística o cultural	Religiosas	

TRAYECTORIA INVESTIGATIVA:

¿En su trabajo cuenta con departamentos dedicados a la investigación y desarrollo de proyectos?		Si	No
Línea de énfasis en la que ha realizado sus investigaciones:			
Tiempo trabajando en estas investigaciones:			
Menos de 6 meses	De 6 a 12 meses	De 12 a 24 meses	24 o más meses

SECCION IV. EVALUACION DE CALIDAD

¿Ha utilizado los servicios que ofrece la UFPSO a los egresados?		Si	No
		Seleccione	
Biblioteca		Servicios médicos (medicina general, odontología y psicología)	
Servicio de internet (el egresado tiene derecho a cuatro horas semanales)		Asesoría en el trámite de la tarjeta profesional	
Intermediación laboral		Apoyo a las organizaciones de egresados	

Acompañamiento para presentación de proyectos productivos, sociales y culturales	Intermediación ante las dependencias de la Universidad				
Descuentos en matrículas (postgrados)					
¿Ha participado en los encuentros anuales que ofrece el programa de Administración de Empresas a los egresados?	Si	No			
¿Ha recibido alguna distinción o incentivo por sus servicios y aportes en las diferentes áreas de actividad educativa, pedagógica, social y cultural?	Si	No			
Indique su nivel de satisfacción en cuanto a la calidad de docentes que contempla el programa:	1	2	3	4	0
Aspecto a evaluar	Insuficiente	Aceptable	Bueno	Excelente	NS/N C
Metodología en clases					
Actualización de docentes					
Preparación de clases					
Atención fuera de clases					
Trabajo de campo y practicas					
Indique su nivel de satisfacción en cuanto al apoyo recibido en su formación como profesional:	1	2	3	4	0
Aspecto a evaluar	Insuficiente	Aceptable	Bueno	Excelente	NS/N C
Prácticas empresariales					
Apoyo para participar en grupos seminarios de investigación					
Apoyo en monitorias, asesorías, consejerías, etc.					
Indique su nivel de satisfacción en cuanto a los recursos bibliográficos ofrecidos por el programa:	1	2	3	4	0
Aspecto a evaluar	Insuficiente	Aceptable	Bueno	Excelente	NS/N C
Área básica (Desarrolla habilidades de pensamiento y operaciones como el análisis, la lógica, la inducción, la deducción, la abstracción y la analogía)					
Área profesional (Profundiza en los campos específicos de la profesión de manera teórica y práctica)					
Área socio-humanística (Desarrolla habilidades para desenvolverse como miembro de una sociedad, con responsabilidades, compromisos, valores ciudadanos y éticos)					
Indique su nivel de satisfacción en cuanto a los componentes del área de formación básica.	1	2	3	4	0
Aspecto a evaluar	Insuficiente	Aceptable	Bueno	Excelente	NS/N C
Matemática					
Estadística					
Indique su nivel de satisfacción en cuanto a los componentes del área de formación humanística.	1	2	3	4	0

Aspecto a evaluar	Insuficiente	Aceptable	Bueno	Excelente	NS/N C
Lector-escritura y comunicación					
Constitución política					
Derecho aplicado a los negocios					
Ética y responsabilidad social empresarial					
Investigación					
Electiva humanística					
Indique su nivel de satisfacción en cuanto a los componentes del área de formación como profesional.	1	2	3	4	0
Aspecto a evaluar	Insuficiente	Aceptable	Bueno	Excelente	NS/N C
Componente de producción y operaciones					
Componente de contabilidad y finanzas					
Componente de mercados					
Componente de administración y organizaciones					
Componente de gestión de talento humano					
Componente de informática					
Evalué su grado de conocimiento teniendo en cuenta las competencias que integra el programa:	1	2	3	4	0
Aspecto a evaluar	Insuficiente	Aceptable	Bueno	Excelente	NS/N C
Capacidad para desarrollar planeamiento estratégico, táctico y operativo					
Identificar y administrar los riesgos de los negocios de las organizaciones y optimizar los procesos.					
Administrar un sistema logístico integral					
Desarrollar, implementar y gestionar sistemas de control administrativo					
Identificar las interrelaciones funcionales de la organización					
Evaluar el marco jurídico aplicado a la gestión empresarial					
Evaluar y administrar proyectos empresariales en diferentes tipos de organizaciones					
Interpretar la información contable y financiera para la toma de decisiones					
Liderar la organización para el logro y consecución de metas					
Administrar y desarrollar el talento humano y la infraestructura tecnológica en la organización					
Identificar aspectos éticos y culturales de impacto recíproco entre la organización y el entorno social					
Mejorar e innovar los procesos administrativos					
Detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos					
Utilizar las tecnologías de la información y comunicación en la gestión					
Formular y optimizar sistemas de información para la gestión y formular planes de marketing					

Como egresado evalué las posibilidades laborales de acuerdo al perfil ocupacional del programa de Administrador de Empresas de la UFPSO:	1	2	3	4	0
Aspecto a evaluar	Insuficiente	Aceptable	Bueno	Excelente	NS/N C
Cargos de mandos altos (Gerentes)					
Cargos de mandos medios (Jefes de Dptos.)					
Cargos de mandos bajos (Supervisores)					
¿Qué conocimientos considera que le hicieron falta en su formación para un mejor desempeño como profesional en el entorno laboral?					
<hr/> <hr/> <hr/>					
Indique su nivel de satisfacción en cuanto a su formación como profesional:	1	2	3	4	0
Aspecto a evaluar	Insuficiente	Aceptable	Bueno	Excelente	NS/N C
Formación como profesional					
¿Recomendaría estudiar el programa de Administración de Empresas?				Si	No
Elija las razones por las que volvería o recomendaría estudiar en la UFPSO (Respuesta cerrada, de selección múltiple con múltiples respuestas)				Seleccione	
Calidad en la formación de profesionales					
Calidad de los docentes					
Reconocimiento de la institución y del programa					
Apoyo para la creación empresas y/o proyectos investigativos					
Posibilidad de encontrar empleo rápidamente					
Ambiente universitario					
Costo					
¿Cómo egresado le gustaría tener conocimiento o participación en cuanto a los procesos de acreditación del programa?				Si	No
¿Cómo egresado que tipo de servicios esperararía que le brindara la UFPSO?					
<hr/> <hr/> <hr/>					
Por favor plantee o recomiende, tres sugerencias para el mejoramiento del programa, acorde a las necesidades del entorno.					
<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>					

La información que suministró será de vital importancia para el mejoramiento de la calidad del programa y de la institución, con el fin de continuar con una sólida formación en los campos disciplinario, humano, ético, técnico e investigativo.

GRACIAS POR SU COLABORACION