	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(120)	

RESUMEN – TRABAJO DE GRADO

AUTORES	ELIZABETH PATRICIA MURCIA MORALES
FACULTAD	CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONOMICAS
PLAN DE ESTUDIOS	ADMINISTRACION DE EMPRESAS
DIRECTOR	ALIX YESENIA SÁNCHEZ RUEDAS
TÍTULO DE LA TESIS	DETERMINACION DE LA PERTINENCIA DEL PROGRAMA DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS DESDE LA PERCEPCION DE LOS EMPLEADORES Y EGRESADOS DEL 2012 A 2016

RESUMEN

A TRAVÉS DE LA PRESENTE INVESTIGACIÓN SE BUSCO DETERMINAR LA PERTINENCIA DEL PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS A PARTIR DE LA PERCEPCIÓN DEL SECTOR DE PRODUCTIVO Y EGRESADOS DE LOS AÑOS 2012 A 2016 DE LA UFPS OCAÑA, ESTABLECIENDO DE ESTA MANERA QUE LOS PROFESIONALES EGRESADOS DEL PROGRAMA DAN CUMPLIMIENTO A LAS NECESIDADES DEL SECTOR PRODUCTIVO EN LA CIUDAD DE OCAÑA Y QUE POSEEN LAS COMPETENCIAS GENERALES Y ESPECIFICAS QUE EL PROGRAMA OFRECE Y EL MERCADO REQUIERE.

CARACTERÍSTICAS

PÁGINAS:	PLANOS:	ILUSTRACIONES:31	CD-ROM: 1
----------	---------	------------------	-----------



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



**DETERMINACION DE LA PERTINENCIA DEL PROGRAMA DE ADMINISTRACION
DE EMPRESAS DESDE LA PERCEPCION DE LOS EMPLEADORES Y EGRESADOS
DEL 2012 A 2016**

AUTORA

ELIZABETH PATRICIA MURCIA MORALES

Trabajo de grado presentado para obtener el título de Administrador de Empresas

DIRECTORA

ALIX YESENIA SÁNCHEZ RUEDAS

**UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS
PLAN DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

Ocaña, Colombia

Julio, 2017

Dedicatoria

Mi trabajo de grado está dedicada Dios quien guía el camino de mi vida, a mi familia, que con su loable esfuerzo inculco en mi constancia y perseverancia a la hora de adquirir conocimientos, especialmente a mis Padres que con su apoyo pude alcanzar nuevamente un triunfo académico,

A mi directora de trabajo de grado por su apoyo y a todos los docentes del programa que hicieron posible, que con sus conocimientos lograron permear de la mejor manera la investigación.

Indice

Capítulo 1. Determinación de la Pertinencia del Programa de Administración de Empresas desde la Percepción de los empleadores y Egresados del 2012 a 2016.....	14
1.1 Planteamiento del problema.....	14
1.2 Formulación de la investigación.....	15
1.3 Objetivos de la investigación.....	15
1.3.1 General.....	15
1.3.2 Específicos.....	15
1.4 Justificación.....	16
1.5 Delimitación y alcances.....	17
Capítulo 2. Marco Referencial.....	17
2.1 Marco Histórico.....	18
2.2 Marco Contextual.....	19
2.2.1 Perfil Profesional.....	19
2.2.2. Perfil Ocupacional.....	19
2.3 Marco Conceptual.....	20
2.3.1 Pertinencia en la educación superior.....	20
2.3.2 Calidad en la educación superior.....	20
2.3.3 Sector Productivo.....	22
2.3.4 Egresados.....	22
2.3.5 Mejoramiento.....	23
2.3.6 Minsiterio de Educacion.....	23
2.3.7 Educacion Publica.....	25
2.3.8 Empleadores.....	26
2.3.9 Competencias generales y especificas.....	26
2.3.10 Fomacion posgradual.....	26
2.3.11 Evaluacion del desempeño profesional.....	27
2.4 Marco Teórico.....	27
2.4.1 La pertinencia en la educación superior.....	27
2.5 Marco Legal.....	29
2.5.1 Declaración Mundial sobre la Educación Superior.....	29
2.5.2 Tratado de Maastricht de 1993.....	29
2.5.3 La Constitución Política de 1991.....	30
2.5.4 La ley 30 de 1992.....	30
2.5.5 Decreto 2904 de 1994.....	31
2.5.6 La Ley 115 del 8 de Febrero de 1994.....	31
2.5.7 El decreto 2230 de 2003.....	31
2.5.8 La ley 872 de 2003.....	32
2.5.9 Resolución 0028 de 2016.....	32
2.5.10 Acuerdo 1075 de 2015.....	32

2.5.11 Acuerdo 32 de 2013	32
2.5.12 Acuerdo 065 Estatuto Estudiantil	33
2.5.13 Decreto 2904 de 1994	33
Capítulo 3. Diseño Metodológico	34
3.1 Tipo De Investigación	34
3.2 Población.....	34
3.3 Muestra	34
3.3.1 Muestra de Egresados	34
3.3.2 Muestra Empleadores.....	35
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de información	36
3.5 Procesamiento y análisis de información.....	37
Capítulo 4. Resultados	37
4.1 Determinar la percepción de los egresados en relación con las competencias desarrolladas en el programa de administración de empresas.	38
4.2 Establecer la formación posgradual del egresado	83
4.3 Determinar la percepción de los empleadores en relación con las competencias generales y específicas del egresado.....	86
4.4 Conocer la valoración del desempeño profesional de los egresados de la carrera por parte de los empleadores.....	97
Conclusiones	101
Recomendaciones	104
Referencias.....	105
Apéndices	109

Lista de Tablas

Tabla 1. Sector perteneciente de las empresas	38
Tabla 2. Ámbito de la empresa	40
Tabla 3. Tiempo para obtener empleo	41
Tabla 4. Ejercicio de la profesión	42
Tabla 5. Percepción de la Calidad del programa Académico	44
Tabla 6. Capacidad de respuesta a las necesidades de sus egresados	45
Tabla 7. Encontrar un trabajo adecuado después de terminar sus estudios	47
Tabla 8. Asumir las responsabilidades que el ejercicio profesional le ha exigido	48
Tabla 9. Utilidad del programa académico para desarrollo económico y social del país	50
Tabla 10. Utilidad del Programa académico al desarrollo personal el egresado	51
Tabla 11. Utilidad del programa académico que Encontrar un trabajo adecuado después de terminar los estudios.....	53
Tabla 12. Utilidad del programa académico para Asumir responsabilidades que el ejercicio le ha exigido.....	54
Tabla 13. Aporte del Programa de Administración de Empresas de la UFPSO al desarrollo económico y social del país	56
Tabla 14. Aporte del programa académico de administración de empresas para el desarrollo personal del egresado.....	57
Tabla 15. Impacto del egresado como funcionario del sector publico	58
Tabla 16. Impacto del egresado como funcionario del sector privado	60
Tabla 17. Impacto de los egresados como Trabajadores independientes	61

Tabla 18. Impacto de los egresados como Generadores de empleo (Empresa propia).....	62
Tabla 19. Percepción frente al Salario devengado por los egresados	64
Tabla 20. Percepción de los egresados frente a la posición profesional alcanzada	65
Tabla 21. Percepción de los egresados frente a la Oportunidad de beneficios sociales	67
Tabla 22. Percepción frente a la Oportunidad de desarrollo profesional. (Ascensos, Capacitación, Cualificación).....	68
Tabla 23. Percepción frente a la estabilidad laboral	70
Tabla 24. Percepción de los egresados frente a las competencias adquiridas y desarrolladas en el Programa de Administración de Empresas	72
Tabla 25. Percepción de los egresados frente a la aplicación de las competencias en el ámbito laboral	75
Tabla 26. Percepción frente a las competencias específicas desarrolladas en el Programa de Administración de Empresas	78
Tabla 27. Percepción de los egresados frente a la aplicación de las competencias específicas en el ámbito laboral	81
Tabla 28.	84
Tabla 29. Clase de Formación posgradual	86
Tabla 30. Sector al que pertenece la empresa	88
Tabla 31. Cantidad de funcionarios del área Administrativa que laboran en la empresa que usted representa	89
Tabla 32. Necesidades de ocupación laboral en el área Administrativa para los próximos cinco años	91

Tabla 33. Percepción de los empleadores frente a formación en competencias de los Egresados de Administración de Empresas de la UFPSO	92
Tabla 34. Percepción de los empleadores frente a la aplicación de las competencias de los egresados en el ámbito laboral	95
Tabla 35. Preferencia de los empleadores para contratar, vincular, seleccionar o trabajar con un Administrador de Empresas de la UFPSO.....	98
Tabla 36. Satisfacción de las necesidades de los empresarios.....	99

Lista de Figuras

Grafica 1. Sector perteneciente de las empresas	39
Grafica 2. Ámbito de la empresa	40
Grafica 3. Tiempo para obtener empleo	41
Grafica 4. Ejercicio de la profesión	43
Grafica 5. Percepción de la Calidad del programa Académico	44
Grafica 6. Capacidad de respuesta a las necesidades de sus egresados	46
Grafica 7. Encontrar un trabajo adecuado después de terminar sus estudios	47
Grafica 8. Asumir las responsabilidades que el ejercicio profesional le ha exigido	49
Grafica 9. Utilidad del programa académico para desarrollo económico y social del país	50
Grafica 10. Utilidad del Programa académico al desarrollo personal el egresado	52
Grafica 11. Utilidad del programa académico que Encontrar un trabajo adecuado después de terminar los estudios	53
Grafica 12. Utilidad del programa académico para Asumir responsabilidades que el ejercicio le ha exigido.....	55
Grafica 13. Aporte del Programa de Administración de Empresas de la UFPSO al desarrollo económico y social del país	56
Grafica 14. Aporte del programa académico de administración de empresas para el desarrollo personal del egresado.....	57
Grafica 15. Impacto del egresado funcionario del sector publico	59
Grafica 16. Funcionarios del sector privado	60
Grafica 17. Impacto de los egresados como Trabajadores independientes	61

Grafica 18. Impacto de los egresados como Generadores de empleo (Empresa propia).....	63
Grafica 19. Percepción frente al Salario devengado por los egresados	64
Grafica 20. Percepción de los egresados frente a la Posición profesional alcanzada	66
Grafica 21. Oportunidad de beneficios sociales	67
Grafica 22. Oportunidad de desarrollo profesional. (Ascensos, Capacitación, Cualificación)	69
Grafica 23. Percepción frente a la estabilidad laboral	70
Grafica 24. Actividades le han ocupado la mayor parte del tiempo desde que se graduó.....	85
Grafica 25. Clase de Formación posgradual	86
Grafica 26. Sector al que pertenece la empresa	89
Grafica 27. Cantidad de funcionarios del área Administrativa que laboran en la empresa que usted representa	90
Grafica 28. Necesidades de ocupación laboral en el área Administrativa para los próximos cinco años	91
Grafica 29. Preferencia para contratar, vincular, seleccionar o trabajar con un Administrador de Empresas de la UFPSO	98
Grafica 30. Satisfacción de las necesidades de los empresarios.....	99

Lista de Apéndices

Apéndice A. Encuesta a empleadores de Ocaña, Norte de Santander	110
Apéndice B. Encuesta aplicada a egresados del programa de Administración de Empresas de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña.....	114

Capítulo 1. Determinación de la Pertinencia del Programa de Administración de Empresas desde la Percepción de los empleadores y Egresados del 2012 a 2016.

1.1 Planteamiento del problema

La Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña como Institución de Educación Superior encaminada a la excelencia académica tal como lo refleja su misión busca la formación de profesionales idóneos en las áreas del conocimiento, a través de estrategias pedagógicas innovadoras y el uso de las tecnologías; contribuyendo al desarrollo nacional e internacional con pertinencia y responsabilidad social. (Oferta Académica de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña)

De esta forma, la UFPSO oferta entre sus programas el de Administración de Empresas que propende por la formación de un profesional que tiende a su crecimiento personal y al de las personas que interactúan con él, con el objetivo de incentivar la creación de nuevas empresas que aporten a la Economía Colombiana, mediante la formación de profesionales capacitados para enfrentar los retos de las nuevas tendencias de la Economía.

La respuesta a las necesidades y debilidades de la sociedad es la capacidad que deben adquirir las instituciones de educación superior y que demuestra la pertinencia de los programas académicos a través de profesionales que forma para desempeñarse en el mercado laboral y para establecer su proyecto de vida. (Consejo Nacional de Acreditación) De estos resultados depende la pertinencia de los programas académicos, es decir de la relación entre empleadores y los egresados, como garante para evaluar la calidad de la de la educación superior.

De esta forma, a través de la presente investigación se pretende determinar la pertinencia del programa de Administración de Empresas a partir de la percepción del sector de productivo y egresados de los años 2012 a 2016 de la UFPS Ocaña, en busca de establecer si los profesionales egresados del programa dan cumplimiento a las necesidades del sector.

1.2 Formulación de la investigación

¿Es pertinente el programa de Administración de Empresas desde la percepción de los egresados desde 2012 a 2016 y empleadores de Ocaña?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 General.

Determinar la pertinencia del programa de Administración de Empresas de la universidad Francisco de Paula Santander Ocaña desde la percepción de los egresados y empleadores de los años 2012 a 2016 de Ocaña.

1.3.2 Específicos.

Determinar la percepción de los egresados en relación con las competencias desarrolladas en el programa de administración de empresas.

Establecer la formación posgradual del egresado

Determinar la percepción de los empleadores en relación con las competencias generales y específicas del egresado.

Conocer la valoración del desempeño profesional de los egresados de la carrera por parte de los empleadores.

1.4 Justificación

En la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña, la autoevaluación es concebida como un proceso de reflexión permanente y de obtención de información oportuna y eficaz para la toma de decisiones en pro del mejoramiento continuo y la obtención de la calidad esperada de los programas académicos y la Institución en su conjunto; esta cultura es vista a la luz del Proyecto Educativo Institucional, el plan de desarrollo y los proyectos educativos de cada programa académico (PEP) (Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña, 2013).

De esta forma se evidencia la importancia de la incorporación de los diferentes sectores que intervienen en el proceso formativo para los programas académicos, para la medición de la pertinencia y el logro de los objetivos de la Institución educativa. De la misma manera conocer la relación de los empleadores con los egresados del programa de administración de empresas de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña, es un factor determinante a la hora de precisar si el programa es pertinente, o carece de los requerimientos exigidos por las instituciones que vigilan el funcionamiento de la formación a nivel superior como el Consejo Nacional de Acreditación.

Es así como a través de la presente investigación se busca determinar la pertinencia del programa de administración de empresas desde la percepción de empleadores y egresados de los años 2012 a 2016 en Ocaña.

1.5 Delimitación y alcances

1.5.1 Delimitación Conceptual. En el presente trabajo de grado se tendrán en cuenta los siguientes términos: Pertinencia en la educación superior, calidad, egresados, mejoramiento, ministerio de Educación, Educación pública, empleadores, competencias generales y específicas, valoración, formación posgradual, valoración del desempeño profesional.

1.5.2 Delimitación Geográfica. El proyecto se ejecutará en el municipio de Ocaña, en las empresas para las cuales han laborado los egresados del programa de administración de empresas.

1.5.3 Delimitación Operativa. Para la realización de este proyecto se utilizará como herramienta básica, la encuesta dirigida a egresados y empleadores, para determinar la pertinencia del Programa académico. En caso de presentarse alguna situación que afecte el normal desarrollo de los objetivos se recurrirá al Director del proyecto para buscar posibles soluciones.

1.5.4 Delimitación Temporal. El tiempo que conlleva la realización de la investigación será de ocho (8) semanas, tal como se establece en el cronograma de actividades.

Capítulo 2. Marco Referencial

2.1 Marco Histórico.

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

El programa de Administración de Empresas nace con el Acuerdo No, 024 del 29 de junio de 1988 pero únicamente como ciclos. La profesionalización se crea mediante Acuerdo No. 118 del 16 de Noviembre de 1994 motivada por responder a las necesidades del entorno y a la capacidad institucional que posee la UFPSO en el año 2004 la Facultad de Ciencias Administrativas y económicas garantiza la oferta del programa de administración de empresas ya no como ciclo sino integrados que concedan la posibilidad de profesionalizar a los egresados de tecnología en administración comercial y financiera sino como programa académico completo a partir del primer y hasta el décimo semestre. Luego de este proceso en el segundo semestre de 2006 el programa comenzó a ser ofertado a toda la sociedad. En el año 2013 se realizó la renovación del registro calificado a través de la Resolución 1867 demostrando que la UFPSO ha formado durante todos estos años profesionales idóneos, capacitados para aplicar el conocimiento organizacional y administrativo y una gestión social con perspectiva global y estratégica con sensibilidad humana que propende por el desarrollo de la economía y bienestar de la comunidad. De esta manera ha trabajado para solidarizarse como un programa de formación con excelencia, pertinencia, innovación, eficiencia, competitividad y

vocación social, agente de cambio en el marco de la globalización y la internacionalización de la economía, y finalmente aportando al sector productivo con grandes empresas como CREDISERVIR a la sociedad Ocañera (Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña, s.f.).

2.2 Marco Contextual

La universidad Francisco de Paula Santander en el desarrollo de su misión diseño un perfil profesional y ocupacional para los egresados del programa de administración de empresas.

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

2.2.2. Perfil Ocupacional. El perfil Ocupacional del administrador de empresas de la UFPS Ocaña se garantiza con la formación integral del estudiante, de manera que este se sienta comprometido con la sociedad en la solución de problemas, con una mentalidad crítica e innovadora, capaz de responder a los retos que deparará el futuro y de contribuir al desarrollo del país, con un amplio sentido social, económico y ético. La formación integral debe asegurar al

profesional una perspectiva global del saber, las competencias suficientes y necesarias para pensar, ser, hacer y aprender (Oferta Académica de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña).

2.3 Marco Conceptual

2.3.1 Pertinencia en la educación superior

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.” (Bernheim, 2009)

2.3.2 Calidad en la educación superior.

El concepto de calidad aplicado a las Instituciones de Educación Superior hace referencia a un atributo del servicio público de la educación en general y, en particular, al modo como ese servicio se presta, según el tipo de institución de que se trate. (Consejo Nacional de Acreditación)

La calidad de la educación superior es la razón de ser del Sistema Nacional de Acreditación. Reconocerla, velar por su incremento y fomentar su desarrollo otorga sentido a la acción del Consejo Nacional de Acreditación. La calidad, así entendida, supone el esfuerzo continuo de las instituciones para cumplir en forma responsable con las exigencias propias de

cada una de sus funciones. Estas funciones que, en última instancia pueden reducirse a docencia, investigación y proyección social, reciben diferentes énfasis en una institución u otra, dando lugar a distintos estilos de institución. (Consejo Nacional de Acreditacion)

Para determinar la calidad de una institución o programa se tendrán en cuenta:

Las características universales expresadas en sus notas constitutivas. Estas características sirven como fundamento de la tipología de las instituciones y establecen los denominadores comunes de cada tipo. (Consejo Nacional de Acreditacion)

· Los referentes históricos, es decir, lo que la institución ha pretendido ser, lo que históricamente han sido las instituciones de su tipo y lo que en el momento histórico presente y en la sociedad concreta se reconoce como el tipo al que esta institución pertenece (la normatividad existente y las orientaciones básicas que movilizan el sector educativo, entre otros). (Consejo Nacional de Acreditacion)

· Lo que la institución singularmente considerada define como su especificidad o su vocación primera (la misión institucional y sus propósitos). (Consejo Nacional de Acreditacion)

· La evaluación de la calidad en el marco de la acreditación en Colombia implica un ejercicio interpretativo a través del cual el desempeño de las instituciones y programas es reconocido en el contexto social, económico, ambiental y cultural en el cual se inserta y cobra sentido. (Consejo Nacional de Acreditacion)

2.3.3 Sector Productivo

Es una agrupación de las actividades productivas según sus características, de tal forma que permita hacer una clasificación más ordenada de la producción y facilitar su análisis. Según lo anterior, existen fundamentalmente tres sectores productivos, los cuales se subdividen en otras ramas de la producción; estos son:

Sector Primario. Abarca las actividades relacionadas con la explotación de los recursos naturales, tales como la agricultura, la caza, la pesca y la silvicultura. Las actividades de este sector generalmente no llevan procesos de transformación; es decir, los productos se venden tal como se extraen de la tierra. Sin embargo, existen casos de productos tales como el café o el arroz en los cuales para que el consumidor los adquiera si llevaron una transformación.

Sector Secundario. En este se incluyen las actividades en las cuales se transforman productos generalmente del sector primario o del mismo sector secundario, tales como la agroindustria, la producción de alimentos procesados, el plástico, los textiles, entre otros.

Sector Terciario. Se agrupan en este sector las actividades en las cuales se producen bienes intangibles y generalmente dichas actividades sirven de soporte a los dos sectores anteriores. Se encuentran el comercio, el transporte, la salud, la educación, el sector financiero, etc (Sectores Productivos en Colombia).

2.3.4 Egresados

Según el diccionario de la RAE, el concepto adquiere un contenido más amplio, en cuanto que no se ciñe sólo al ámbito universitario, pues para la RAE egresado es la persona que sale de

un establecimiento docente después de haber terminado sus estudios (Real Academia de la Lengua, 2015)

2.3.5 Mejoramiento.

El mejoramiento continuo es el conjunto de todas las acciones diarias que permiten que los procesos y la empresa sean más competitivos en la satisfacción del cliente. (Cabrera, 2015)

La mejora continua debe formar parte de la cultura de la organización, convirtiéndose en una filosofía de vida y trabajo. Esto incidirá directamente en la velocidad del cambio. (Cabrera, 2015)

Para que se produzca el cambio cultural requerido, es necesario que:

- Las personas estén convencidas de los beneficios que les brinda la mejora.
- La Alta Dirección motive a todas las personas, les brinde procedimientos y técnicas, así como el poder de decidir y actuar para poder realizar los cambios que se requieran.

2.3.6 Minsiterio de Educacion

Compete al Ministerio de Educación Nacional, entre otros objetivos, la operación del sistema de aseguramiento de la calidad de la educación superior, la pertinencia de los programas, la evaluación permanente y sistemática, la eficiencia y transparencia de la gestión para facilitar la modernización de las instituciones de educación superior, implementar un modelo administrativo por resultados y la asignación de recursos con racionalidad de los mismos. (Ministerio de Educacion Nacional, 2015)

El Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior ha venido avanzando en la consolidación y armonización de sus componentes, entre los que se encuentran todos aquellos organismos que participan en las diferentes etapas y procesos para la generación de una cultura de evaluación permanente en las áreas fundamentales en que se desenvuelve la dinámica educativa; y las políticas, planes y programas específicos que se han diseñado para dinamizar e interrelacionar los resultados de los procesos de información y evaluación que emiten esos organismos. (Ministerio de Educacion Nacional, 2015)

El Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior se construye desde las instituciones de educación superior, los docentes, los estudiantes, el personal administrativo que labora en ellas, las asociaciones de facultades y de profesionales, los pares académicos, los científicos que realizan aportes al área educativa y desde luego los organismos privados u oficiales que realizan acciones dirigidas a la verificación de las condiciones de calidad establecidas en el ordenamiento legal. (Ministerio de Educacion Nacional, 2015)

Se considera que el Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior adquiere fortaleza y encuentra su base fundamental en los procesos de autoevaluación que las mismas instituciones de educación superior efectúan; continúa con la evaluación que se realiza desde el plano institucional y con la verificación de las condiciones de calidad para obtener registro calificado; y avanza con el proceso de acreditación de programas y la acreditación institucional que se lidera desde las mismas instituciones que voluntariamente se acogen a ella. (Ministerio de Educacion Nacional, 2015)

El proceso de evaluación de la calidad de la educación superior comprende todos los trámites que se cumplen, desde el relacionado con el trámite de reconocimiento de personería jurídica, hasta aquellos de cambio de carácter académico, de redefinición institucional y el relativo al otorgamiento del registro calificado de los programas académicos específicos.

(Ministerio de Educacion Nacional, 2015)

Entre los organismos que participan en el proceso de verificación de la calidad podemos señalar los siguientes:

El Consejo Nacional de Educación Superior -CESU-

El Consejo Nacional de Acreditación -CNA-

La Comisión nacional intersectorial de aseguramiento de la calidad de la educación -
CONACES-

2.3.7 Educacion Publica

Se denomina Educación Pública al sistema nacional educativo de cada país, que está gestionado por la administración pública y sostenido con los impuestos. Por lo general, comprende la planificación, supervisión o ejecución directa de planes de estudio y educación escolarizada de diversos niveles académicos siendo preeminente la realización de los niveles que la norma jurídica considere obligatorios, consistiendo por lo general en la educación primaria, no obstante, ello no excluye a niveles preescolares o superiores que no se consideren obligatorios.

(Sosa., 2009)

2.3.8 Empleadores

Es la persona que dirige su propia empresa económica o ejerce por su cuenta una profesión u oficio, utilizando uno o más trabajadores remunerados (empleados u obreros). (Graduados Colombia Observatorio Laboral para la Educación, 2016)

2.3.9 Competencias generales y específicas

Es el conjunto de conocimientos y capacidades que permiten el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y el empleo. (García, 2015)

Las competencias específicas son definidas para grupos de programas de pregrado. A la fecha, el ICFES dispone de 35 competencias específicas o módulos específicos del Saber Pro. Dependiendo de la naturaleza del pregrado del estudiante, la institución de educación superior elige el módulo o los módulos que más corresponden al pregrado que pretende ser evaluado. Algunos de los módulos específicos son: Análisis de problemáticas psicológicas, Análisis económico, Gestión de organizaciones, Gestión financiera, Información y control contable, entre otros. (www.icfes.gov.co, 2017)

2.3.10 Formación posgradual

Se llaman estudios de posgrado o postgrado a los estudios universitarios posteriores al título de grado y comprenden los estudios de maestría (también denominados máster ó magíster) y doctorado.

2.3.11 Evaluación del desempeño profesional.

La evaluación del desempeño es un proceso que debe integrar en sí los siguientes elementos: Misión, Visión y objetivos estratégicos, cultura organizacional, competencias laborales de los cargos, la formación y desarrollo del capital humano en función de la mejora permanente de su desempeño integral. (Desempeño Laboral, 2012)

Un proceso eficaz de evaluación del desempeño permite a los gerentes evaluar y medir el rendimiento individual y documentarlo, alinear las labores del día a día de los empleados con los objetivos estratégicos del negocio, determinar si las expectativas de desempeño laboral fueron satisfactorias, apoyar las decisiones de planificación del recurso humano y planes de carrera, identificar las fortalezas y debilidades en los desempeños para diseñar programas de capacitación y medir la relación directa entre el desempeño y la productividad. (Desempeño Laboral, 2012)

2.4 Marco Teórico

2.4.1 La pertinencia en la educación superior

En principio, el concepto de pertinencia es diferente al de calidad, pero están relacionados. Así, la calidad se define como la realización del concepto de una institución o programa, que debe referirse a las características universales correspondientes a la educación superior en general, las genéricas relacionadas con el prototipo ideal definido de la institución o programa, y a las características propias, según el campo de acción y proyecto educativo (Garcés, 2011).

Por su parte, el Consejo Nacional de Acreditación (CNA), define la pertinencia² como la capacidad de una institución o programa para responder a las necesidades del medio de una

manera proactiva. Proactividad entendida como la preocupación por transformar el contexto en que se opera, en el marco de los valores que inspiran a la institución y la definen (CNA, citado en Jaramillo, 2009). La pertinencia es un tema considerado relevante, en especial luego de la conferencia de París sobre educación superior de 1998 (la Educación Superior en el Siglo XXI. Visión y Acción), donde se dispuso que esta debe evaluarse en función de la adecuación entre lo que la sociedad espera de las instituciones y lo que estas hacen. (Garcés, 2011)

Dado lo anterior, mientras la calidad es, a grandes rasgos, el cumplimiento de la misión y visión de la institución y los objetivos de un programa (un deber ser), la pertinencia es la respuesta y el establecimiento de las relaciones entre la universidad y el entorno: si la misión y visión de la institución o programa están mal planteadas, es decir, no tienen en cuenta aspectos fundamentales de la sociedad y/o concernientes a la especificidad determinada por líneas de pensamiento y cambios tecnológicos, no se será pertinente y por ende con ausencia de calidad. No obstante, la pertinencia de las instituciones y la de los programas no es la misma, en el sentido de su contexto y dimensión (Garcés, 2011).

En este sentido, la pertinencia de las instituciones se refiere a las relaciones entre la universidad y el entorno, las cuales se dan, entre otras vías, por medio de los programas de pregrado, posgrado, educación continua, consultorías, extensiones culturales, investigación, etc. Esta pertinencia en un sentido amplio, ha sido objeto de análisis continuo, dando como resultado tres perspectivas. (Garcés, 2011)

La perspectiva política, que relaciona la educación con las posibilidades que brinda a la población en términos de bienestar en lo social, lo económico y lo político. Esta explicación ha

sido desarrollada principalmente por organismos multilaterales, quienes articulan la educación superior con fenómenos como la pobreza, el desarrollo y la democracia. (Garcés, 2011)

La perspectiva económica, que piensa en la pertinencia como autosostenibilidad. Esta visión implica observar a las Instituciones de Educación Superior (IES) como entes empresariales que buscan optimizar su producción para maximizar sus ganancias y poder sostenerse y seguir creciendo. Por último, la perspectiva social, que enfatiza en que la relación universidad sociedad va más allá de la producción de conocimiento. Es por eso que las dimensiones culturales y ambientales son tan relevantes en esta visión, dándole a la universidad un lugar protagónico en la sociedad, la que se espera aporte soluciones a las demandas y/o necesidades de su entorno. La pertinencia de un programa académico específico se circunscribe al área del conocimiento de la que hace parte, observando básicamente el impacto sobre la misma y la necesidad de su enseñanza (Garcés, 2011).

2.5 Marco Legal

2.5.1 Declaración Mundial sobre la Educación Superior

El Art. 6 de la Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el Siglo XXI: Visión y Acción plantea que la pertinencia de la Educación universitaria debe evaluarse en función de la adecuación entre lo que la sociedad espera de las instituciones y lo que estas hacen (Lopez., 2012).

2.5.2 Tratado de Maastricht de 1993

A nivel europeo, el Tratado de Maastricht de 1993 hace referencia al Desarrollo Sostenible en su artículo 2 la comunidad tiene por misión promover un crecimiento durable de inventar

modos de desarrollo y consumo, para asegurar el presente bien común, sin comprometer el bien común del mañana (Lopez., 2012)

2.5.3 La Constitución Política de 1991

La Constitución Política, promulgada en 1991, estableció que la educación es un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social. De igual manera, garantizó la autonomía universitaria, ordenó al Estado fortalecer la investigación científica en las universidades y ofrecer condiciones especiales para su desarrollo, le asignó, la obligación de facilitar mecanismos financieros que hagan posible el acceso de todas las personas aptas a la educación superior (Asamblea Nacional Constituyente, 1991).

2.5.4 La ley 30 de 1992

Por su parte, la ley 30 de 1992, al desarrollar los deberes y derechos consagrados en la Constitución, precisa, el interés de propiciar el fomento de la calidad del servicio educativo, define la autonomía de las instituciones según su naturaleza y campos de acción, reafirma la naturaleza de servicio público de la educación y, la necesidad de que el estado lo fomenta, inspeccione y vigile. Así mismo, ordena la organización de las instituciones del Estado como un sistema, crea el Sistema Nacional de Acreditación; instituye el Consejo Nacional de Educación Superior, como organismo de planificación y coordinación, plantea en su artículo 19 como las universidades deben acreditar su desempeño con criterios de universalidad en actividades de investigación científica; información académica en profesiones, la producción, desarrollo, transmisión del conocimiento y la cultura. 38 En esta misma ley, en el artículo 56, crea el sistema nacional de información de la educación Superior cuyo objetivo fundamental es divulgar

información sobre la calidad, cantidad y características de las instituciones y programas del sistema (Ley 30, 1992).

2.5.5 Decreto 2904 de 1994

El Decreto 2904 de 1994 definió la acreditación, indicando quiénes forman parte del sistema, señala etapas y agentes del proceso. Y, mediante el Acuerdo 06 de 1995, reitera los fundamentos y las características de los procesos de autoevaluación incluyendo características del Bienestar universitario (Decreto 2904, 1994).

2.5.6 La Ley 115 del 8 de Febrero de 1994

La Ley 115 del 8 de Febrero de 1994 en el capítulo IV, plantea cómo la comunidad educativa debe ser informada para permitir una participación responsable en su dirección y cómo el proyecto educativo institucional debe responder a situaciones y necesidades de la comunidad, ser factible y evaluable (Ley 115, 1994).

2.5.7 El decreto 2230 de 2003

El decreto 2230 de 2003, crea y reglamenta por resolución 183, 410 y 630 de 2004 la comisión nacional intersectorial de aseguramiento de la calidad de la educación superior, la cual evalúa condiciones básicas de calidad, en el marco de la Ley 749 de 2002; y el decreto 2566 de 2003 y, por su parte la ley 812 de 2003 aprobó el plan nacional de desarrollo hacia un estado comunitario, que modifica el régimen de financiación de las instituciones de educación superior estatales (Decreto 2230, 2003).

2.5.8 La ley 872 de 2003

La ley 872 de 2003 crea el sistema de gestión de la calidad en entidades prestadoras de servicios, como herramienta de gestión sistemática basado en los procesos para dirigir y evaluar el desempeño institucional, en términos de calidad y satisfacción social en la prestación de los servicios, enmarcada en los planes estratégicos y de desarrollo de las entidades (Ley 872, 2003).

2.5.9 Resolución 0028 de 2016

Se le otorga su cumplimiento en el desarrollo del programa de Administración de Empresas, en sus relaciones con los estudiantes, en la administración del currículo y los procesos académicos desarrollados al interior del programa que tengan relación con movilidad académica de los estudiantes del programa. (Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña, 2016)

2.5.10 Acuerdo 1075 de 2015

Al ofertar el programa de Administración de Empresas y al formar los profesionales idóneos de acuerdo a las condiciones mínimas de calidad exigidas por el Ministerio Nacional para la oferta de programas académicos universitarios. (Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña, 2016)

2.5.11 Acuerdo 32 de 2013

Este acuerdo se le otorga su cumplimiento en el desarrollo del programa de Administración de Empresas, en sus relaciones con los estudiantes, en la administración del currículo y en los procesos académicos desarrollados al interior del programa. (Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña, 2016)

2.5.12 Acuerdo 065 Estatuto Estudiantil

Este estatuto se le otorga su cumplimiento en el desarrollo del programa de Administración de Empresas, en sus relaciones con los estudiantes, en la administración del currículo y en los procesos académicos desarrollados al interior del programa.

(Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña, 2013)

2.5.13 Decreto 2904 de 1994

Por el cual se reglamentan los artículos 53 y 54 de la Ley 30 de 1992 y Su cumplimiento se otorga al diseñar y desarrollar el programa de Administración de Empresas de acuerdo a lo reglamentado en los artículos descritos en el mismo. (Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña, 2016)

2.5.14 Decreto 2790 de 1994

Por el cual se dictan normas para la inspección y vigilancia de los programas académicos de pregrado de educación superior. (**Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña, 2016**)

Capítulo 3. Diseño Metodológico

3.1 Tipo De Investigación

La investigación descriptiva tiene como objeto principal llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas.

De esta forma el proyecto de investigación se realizó con los parámetros establecidos bajo la investigación descriptiva, porque su metodología permitió recaudar información básica del proyecto, en busca de determinar la pertinencia del programa de Administración de Empresas desde la percepción de los empleadores en la ciudad de Ocaña y de los egresados durante los años 2012 y 2016 de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña.

3.2 Población

La población del proyecto estuvo conformada por empleadores y egresados de 2012 a 2016 Administración de Empresas de la Universidad Francisco de Paula Santander en la Ciudad de Ocaña. La información fue suministrada por la oficina del Egresado.

3.3 Muestra

3.3.1 Muestra de Egresados

N= Población

Zc= Indicador de Confianza (1.95)

P= Proporción de aceptación (0.5)

q= proporción de rechazo (0.5)

E= Error poblacional dispuesta a asumir (0.05)

$$n = \frac{N * (Z_n)^2 p * q}{$$

$$N - 1 * (E)^2 + (Z_c)^2 p * q$$

$$n = \frac{531 * (1.95)^2 * 0.5 * 0.5}{$$

$$531 - 1 * (0.05)^2 + (1.95)^2 * 0.5 * 0.5$$

$$n = 222$$

De acuerdo a la formula estadística aplicada, se obtuvo un tamaño de la muestra para el sector estudiado correspondiente a 222 egresados del programa Administración de Empresas de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña. En el Apéndice B se encuentra el instrumento que se aplicara a los egresados para determinar la pertinencia del programa académico.

3.3.2 Muestra Empleadores

De acuerdo con la información suministrada por la Oficina del Egresado existe un total de 105 empresas en la ciudad de Ocaña donde los egresados del programa de administración de empresas han establecido una relación laboral. Para determinar la muestra se tendrá como instrumento la siguiente formula estadística:

N= Población

Zc= Indicador de Confianza (1.95)

P= Proporción de aceptación (0.5)

q= proporción de rechazo (0.5)

E= Error poblacional dispuesta a asumir (0.05)

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

$$N - 1 * (E)^2 + (Z_c)^2 p * q$$

$$n = \frac{105 * (1.95)^2 * 0.5 * 0.5}{105 - 1 * (0.05)^2 + (1.95)^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$105 - 1 * (0.05)^2 + (1.95)^2 * 0.5 * 0.5$$

$$n = 82$$

De esta forma se aplicara el instrumento de investigación que se encuentra en el **Apéndice A** a 82 empleadores de la Ciudad de Ocaña en los que hayan tenido relación laboral egresados de Administración de empresas de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de información

Se utilizó como instrumento el cuestionario considerando que es la mejor alternativa para recaudar la información necesaria, así como la necesidad de conocer estadísticas sobre la pertinencia del programa de Administración de empresas de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña. La aplicación se dará mediante el instrumento de cuestionario, dirigido a empleadores y egresados del programa de programa de Administración de Empresas, de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña.

De la misma forma se aplicó la técnica de análisis documental la cual es requerida para elaborar el marco referencial (histórico, conceptual y legal).

3.5 Procesamiento y análisis de información

La información recolectada mediante la técnica utilizada se analizó cuantitativamente, a través del conteo de respuestas y la respectiva tabulación; asimismo, se interpretó cualitativamente, mediante la descripción de los posibles variables incidentes en cada uno de los interrogantes efectuados.

Capítulo 4. Presentación de Resultados

Determinar la pertinencia del programa académico de Administración de Empresas de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña, fue posible a través del desarrollo de cuatro ejes estratégicos fundamentados a través de la percepción de los egresados del programa desde el año 2012 a 2016 y de los empleadores.

4.1 Determinar la percepción de los egresados en relación con las competencias desarrolladas en el programa de administración de empresas.

En busca de determinar la percepción de los egresados del programa de administración de empresas de la UFPSO frente a las competencias adquiridas durante su formación académica, se aplicó el instrumento de evaluación.

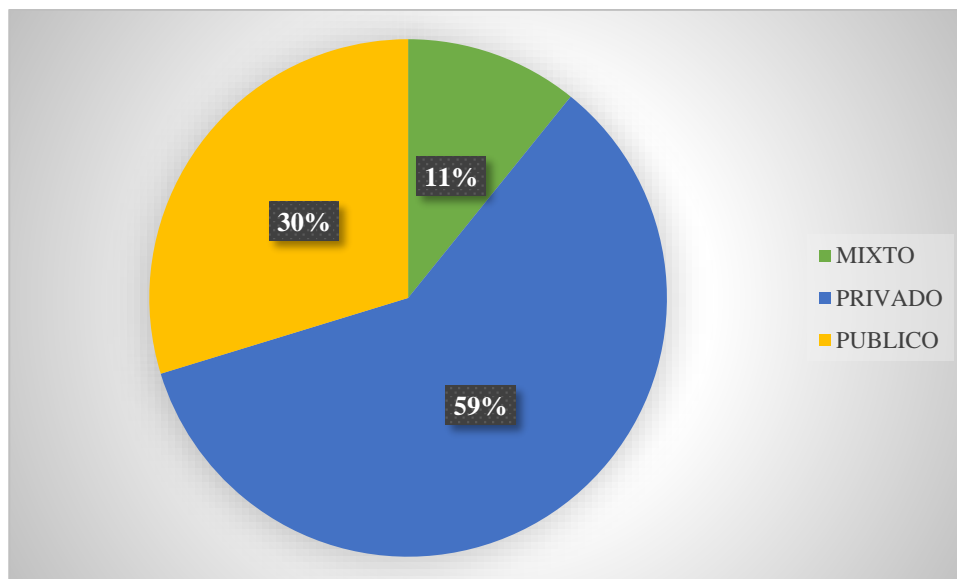
Inicialmente se realizó una delimitación de los sectores a los cuales pertenecen las empresas donde laboran los egresados del programa académico. De acuerdo con la respuesta dada se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 1.

Sector perteneciente de las empresas

Sector al que pertenece la empresa	Frecuencia	Porcentaje
Mixto	24	11 %
Privado	132	59 %
Publico	66	30 %
Total general	222	100 %

Nota fuente: Encuesta aplicada a egresados del programa de administración de empresas de la UFPSO desde el año 2012 a 2016



Gráfica 1. Sector perteneciente de las empresas

Nota fuente: Encuesta aplicada a egresados del programa de administración de empresas de la UFPSO desde el año 2012 a 2016

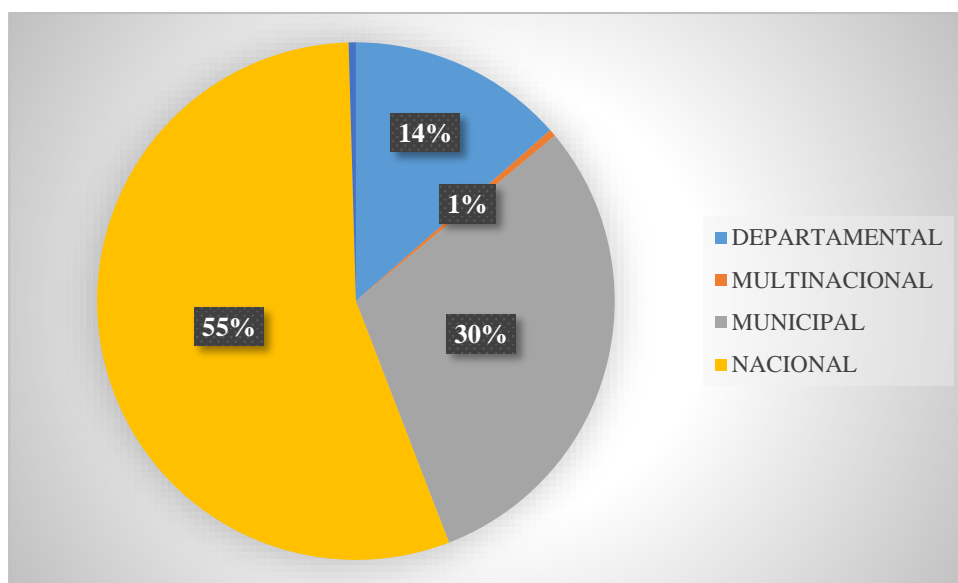
Como se evidencia el 59% de los egresados a los cuales se aplicó la encuesta laboran en el sector privado. Lo que se permite concluir que este sector brinda más opciones y mejores condiciones laborales a la hora de emplear al administrador de empresas de la UFPSO. En el sector público laboran el 30% de los encuestados y en el sector mixto tan solo el 11%.

El ámbito de la empresa también permitió caracterizar las empresas donde laboran actualmente los egresados del programa de administración de empresas.

Tabla 2.*Ámbito de la empresa*

Ámbito de la empresa	Frecuencia	Porcentaje
Departamental	30	14 %
Multinacional	1	0 %
Municipal	67	30 %
Nacional	124	56 %
Total general	222	100 %

Nota fuente: Encuesta aplicada a egresados del programa de administración de empresas de la UFPSO desde el año 2012 a 2016

**Gráfica 2.** *Ámbito de la empresa*

Nota fuente. Encuesta aplicada a egresados del programa de administración de empresas de la UFPSO desde el año 2012 a 2016

De esta forma los egresados de la UFPSO del programa de administración de empresas sobresale las que ámbito Nacional con un 55% y Municipal en un 30%, demostrando que actualmente las funciones como administrados de empresas de los egresados del programa son desempeñadas en empresas Nacionales que aportan al desarrollo económico y social de nuestro

municipio y que a su vez permiten que los egresados realicen su proyecto de vida desde el ámbito personal y profesional.

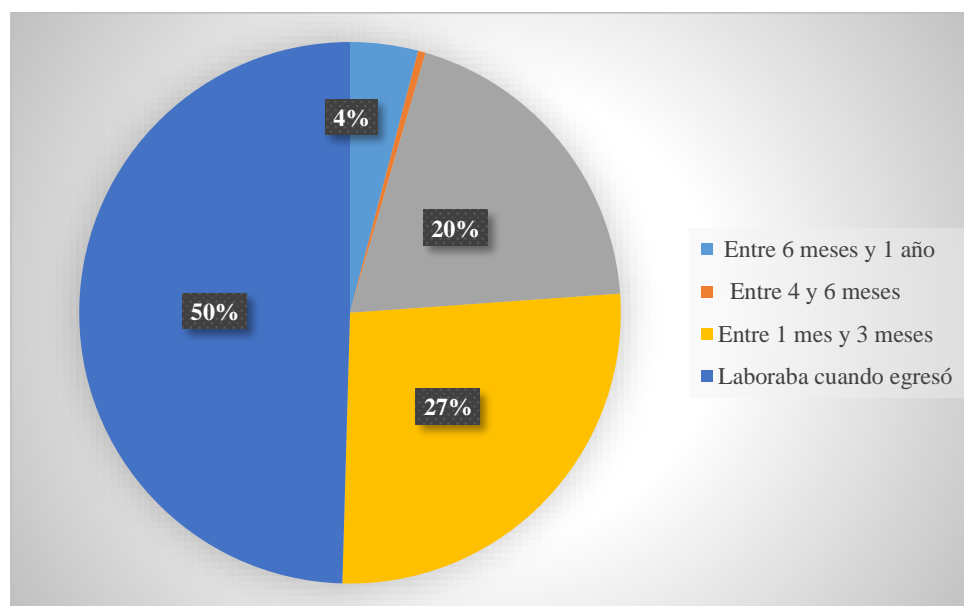
Desde otra perspectiva se indagó a los egresados sobre el tiempo que requirieron para obtener empleo una vez egresaron del programa académico. Frente a este interrogante los egresados respondieron así:

Tabla 3.

Tiempo para obtener empleo

Tiempo para obtener empleo	Frecuencia	Porcentaje
Entre 1 mes y 3 meses	59	27 %
Entre 4 y 6 meses	44	20 %
Entre 6 meses y 1 año	9	4.%
Laboraba cuando egresó	110	50 %
Total general	222	100 %

Nota fuente: Encuesta aplicada a egresados del programa de administración de empresas de la UFPSO desde el año 2012 a 2016



Grafica 3. Tiempo para obtener empleo

Nota fuente: Encuesta aplicada a egresados del programa de administración de empresas de la UFPSO desde el año 2012 a 2016

Para los egresados obtener empleo no ha sido una tarea ardua pues en un 50% de los encuestados ya laboraban cuando egresaron del programa. De igual forma quienes no laboraban solo esperaron entre 1 un mes y tres meses en un 27%. Para el 20% el tiempo fue de entre cuatro y seis meses y finalmente al 1% se tardó entre 6 meses y un año. Los resultados estadísticos demuestran que el programa actualmente forma egresados competentes para la vida laboral y la vinculación laboral actual confirma la excelente labor de la Universidad en la formación integral del estudiante de administración de empresas.

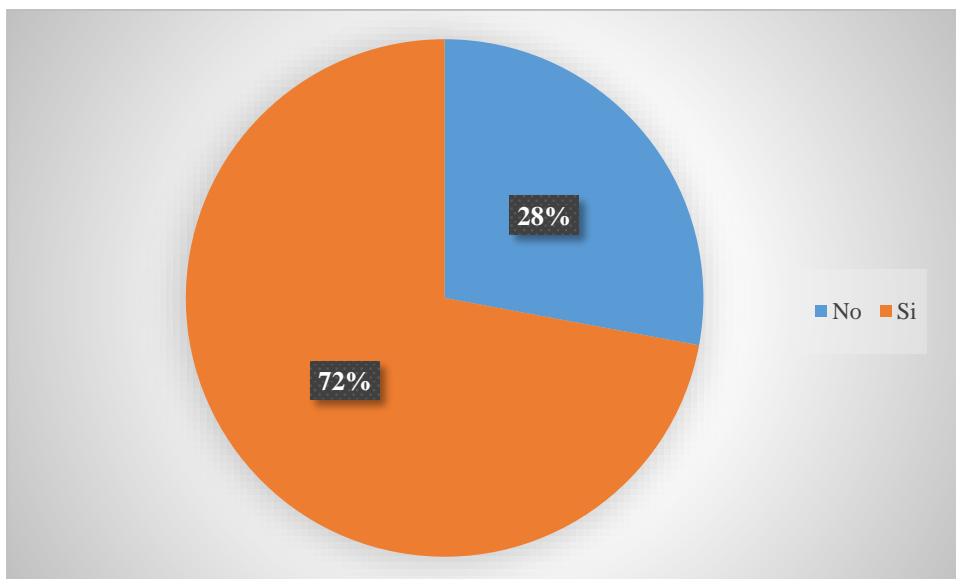
De la misma forma conocer si se ejerce la profesión o no es vital dentro del desarrollo del profesional, ya que para se prepara al egresado del programa. Frente a este interrogante los 222 egresados encuestados respondieron de la siguiente manera.

Tabla 4.

Ejercicio de la profesión

Ejercicio de la profesión	Frecuencia	Porcentaje
No	62	28 %
Si	160	72 %
Total general	222	100 %

Nota fuente: Encuesta aplicada a egresados del programa de administración de empresas de la UFPSO desde el año 2012 a 2016



Grafica 4.Ejercicio de la profesión

Nota fuente. Encuesta aplicada a egresados del programa de administración de empresas de la UFPSO desde el año 2012 a 2016

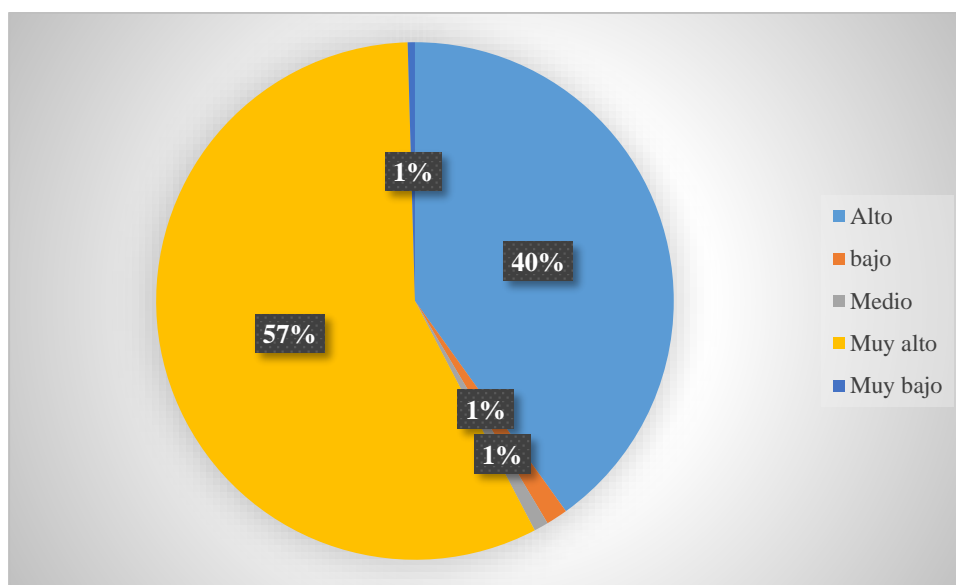
Los resultados demuestran en lo relativo al ejercicio de la profesión de administrador de empresas que de los egresados el 72% actualmente ejerce su formación académica en el ámbito laboral y el 28% no ejercen funciones de la administración. De esta manera se evidencia la competitividad y calidad de la formación académica del programa de administración de empresas egresando al mundo laboral personal formado para la realización de su proyecto profesional a través de los conocimientos adquiridos durante su formación y con ello aportando al desarrollo de la sociedad.

Ahora bien frente a la competitividad del programa se le indago a los egresados frente a su percepción de la calidad del programa ofrecido por la UFPSO.

Tabla 5.*Percepción de la Calidad del programa Académico*

Nivel de la Calidad	Frecuencia	Porcentaje
Alto	89	40 %
Bajo	3	1 %
Medio	2	1 %
Muy alto	127	57 %
Muy bajo	1	0 %
Total general	222	100 %

Nota fuente: Elaboración Propia

**Grafica 5.** Percepción de la Calidad del programa Académico

Nota fuente. Encuesta aplicada a egresados del programa de administración de empresas de la UFPSO desde el año 2012 a 2016

De acuerdo con la pregunta planteado a los egresados su percepción de calidad del programa de administración de empresas el 57.21% el nivel es muy alto. Lo que confirma que el programa cumple responsablemente con las expectativas de los estudiantes frente a las condiciones requeridas para que el programa académico preste un servicio de calidad. Es decir que a los resultados académicos, los medios y procesos empleados, la infraestructura

institucional, las dimensiones cualitativas y cuantitativas del mismo permiten concluir que el programa satisface a los egresados y permanece en un nivel muy alto para más del 50% de la población encuestada, en un 40.9% en un nivel alto. Solo para un mínimo porcentaje el nivel de calidad es medio, bajo y muy bajo. Evidencian los resultados obtenidos a través de la presente investigación que los egresados perciben un programa que cumple con todos los requisitos que les permiten competir en el mercado laboral como excelentes profesionales y como generados de empleo a través de la creación de empresa.

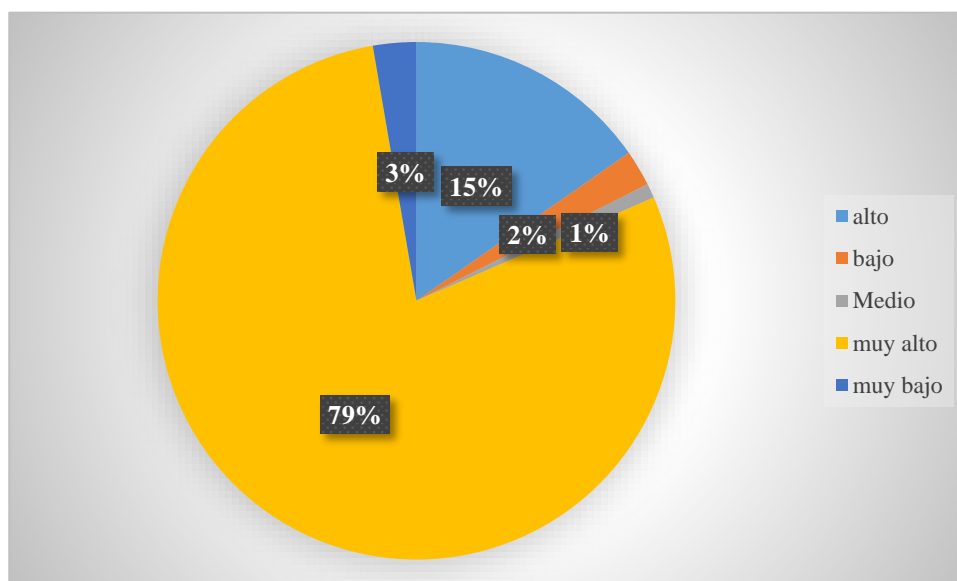
De esta manera el siguiente interrogante planteado se basó en la capacidad de dar respuesta a las necesidades de sus egresados por parte del programa académico de administración de empresas de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña.

Tabla 6.

Capacidad de respuesta a las necesidades de sus egresados

Nivel de Capacidad de respuesta a las necesidades de sus egresados	Frecuencia	Porcentaje
Alto	34	15 %
Bajo	5	2 %
Medio	2	1 %
Muy alto	175	79 %
Muy bajo	6	3 %
Total general	222	100 %

Nota fuente: Encuesta aplicada a egresados del programa de administración de empresas de la UFPSO desde el año 2012 a 2016



Gráfica 6. Capacidad de respuesta a las necesidades de sus egresados

Nota fuente. Encuesta aplicada a egresados del programa de administración de empresas de la UFPSO desde el año 2012 a 2016

Los egresados perciben que el programa responde en 79% como muy alto el nivel de capacidad del programa académico de administración de empresas en la forma en la que da respuesta a las necesidades de sus estudiantes y egresados. Para el 15% en un nivel alto y solo para una población muy mínima el nivel es medio, bajo y muy bajo. Demuestran los resultados que el programa académico trabaja por la creación, el desarrollo y la transmisión del conocimiento en todas sus formas y expresiones y promueve su utilización en todos los campos para solucionar las necesidades de la comunidad estudiantil y de la sociedad colombiana.

De acuerdo con los parámetros evidenciados con anterioridad el programa posee un alto nivel de calidad y responde frente a las necesidades de los egresados. Sin embargo una vez el estudiante culmina los estudios inicia un proceso para proyectarse como profesional y desempeñarse en las labores que fue formado por la Universidad. Es así como se le pregunto a

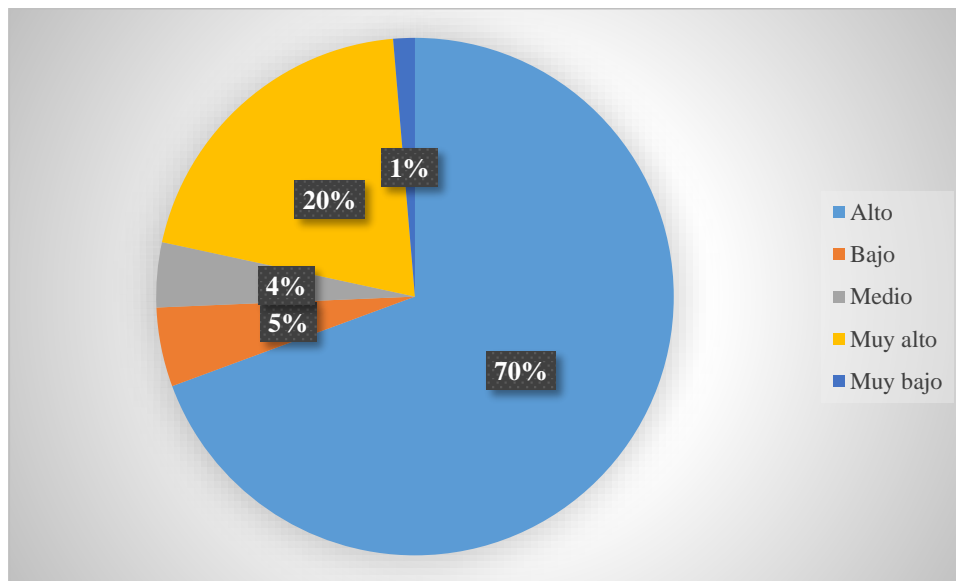
los egresados que respondieron al instrumento de investigación sobre la utilidad del programa académico para encontrar un trabajo adecuado después de terminar sus estudios.

Tabla 7.

Encontrar un trabajo adecuado después de terminar sus estudios

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	11	69 %
Bajo	9	5 %
Medio	154	4 %
Muy alto	45	21 %
Muy bajo	3	1 %
Total general	222	100 %

Nota fuente: Encuesta aplicada a egresados del programa de administración de empresas de la UFPSO desde el año 2012 a 2016



Grafica 7. Encontrar un trabajo adecuado después de terminar sus estudios

Nota fuente: Encuesta aplicada a egresados del programa de administración de empresas de la UFPSO desde el año 2012 a 2016

Para los egresados el nivel de utilidad de la carrera es un 70% el nivel es alto, es decir que para ejercer profesionalmente el haber cursado el programa de administración de empresas en la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña ha sido altamente útil, vital e importante. El

20% de la población considera como muy alta la utilidad y en el nivel medio encontramos solo el 4 % de los egresados encuestados, en la percepción de nivel bajo de utilidad esta de igual forma un 5 % y finalmente en el nivel muy bajo la población fue de un total del 1 %.

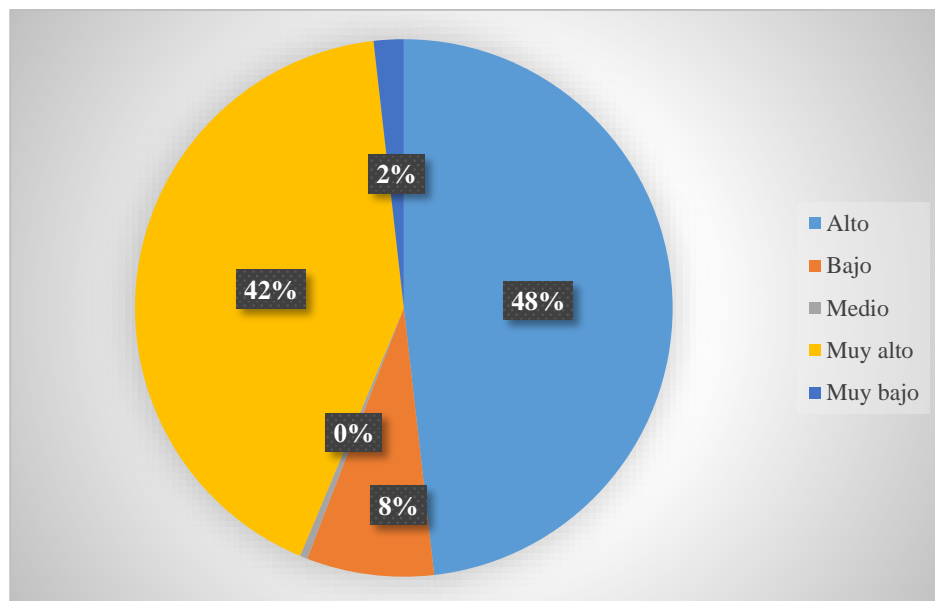
Continuando con la percepción frente a la utilidad del programa se les pregunto a los egresados frente a la eficacia de este para asumir las responsabilidades que el ejercicio profesional le ha exigido. Frente a este interrogante los egresados asumen que la utilidad es muy alta para el 41.89% y alto para el 48.20%.

Tabla 8.

Asumir las responsabilidades que el ejercicio profesional le ha exigido

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	107	48 %
Bajo	17	8 %
Medio	1	0 %
Muy alto	93	42 %
Muy bajo	4	2 %
Total general	222	100 %

Nota fuente: Encuesta aplicada a egresados del programa de administración de empresas de la UFPSO desde el año 2012 a 2016



Grafica 8. Asumir las responsabilidades que el ejercicio profesional le ha exigido

Nota fuente: Encuesta aplicada a egresados del programa de administración de empresas de la UFPSO desde el año 2012 a 2016

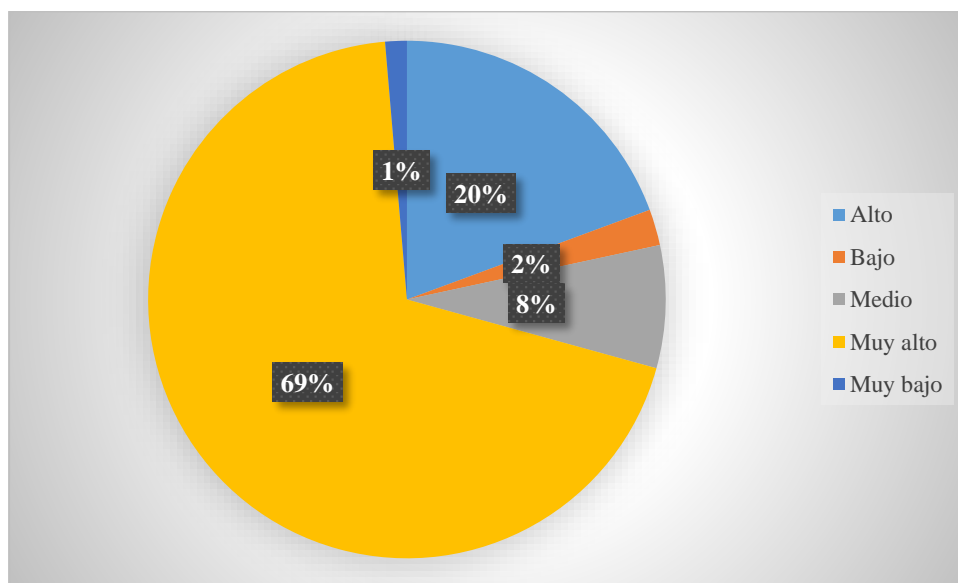
A su vez para el 0 % el nivel de utilidad es medio, para el 8 % es bajo y para el 2 % es muy bajo. Lo que permite deducir que a la hora de asumir el egresado las responsabilidades que en medio del ejercicio de su profesión le exige el empleador el programa los ha formado satisfactoriamente para enfrentar estos retos laborales y que lo hacen gracias a lo aprendido y aplicado durante su formación en la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña.

Igualmente otro de los pilares fundamentales de los programas académicos es la formación para promover el desarrollo económico y social del país. Los egresados definen la utilidad del programa frente al desarrollo económico y social del país de la siguiente manera:

Tabla 9.*Utilidad del programa académico para desarrollo económico y social del país*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	43	20 %
Bajo	5	2 %
Medio	17	8 %
Muy alto	154	69 %
Muy bajo	3	1 %
Total general	222	100 %

Nota fuente: Encuesta aplicada a egresados del programa de administración de empresas de la UFPSO desde el año 2012 a 2016

**Grafica 9.** Utilidad del programa académico para desarrollo económico y social del país

Nota fuente. Encuesta aplicada a egresados del programa de administración de empresas de la UFPSO desde el año 2012 a 2016

Para el 69 % la Universidad Francisco de Paula Santander oca a través del programa de administración de empresa contribuye de forma en un nivel muy alto al desarrollo científico, cultural, económico, político y ético, en el ámbito nacional y regional. De la misma forma pero en un nivel alto e programa en un nivel alto aporta en gran medida a dinamizar la economía acompañada de la responsabilidad social del país. Solo en una parte menor destacan la

contribución en un nivel medio con un 8 %, en nivel bajo 2 % y finalmente muy bajo solo para el 1%.

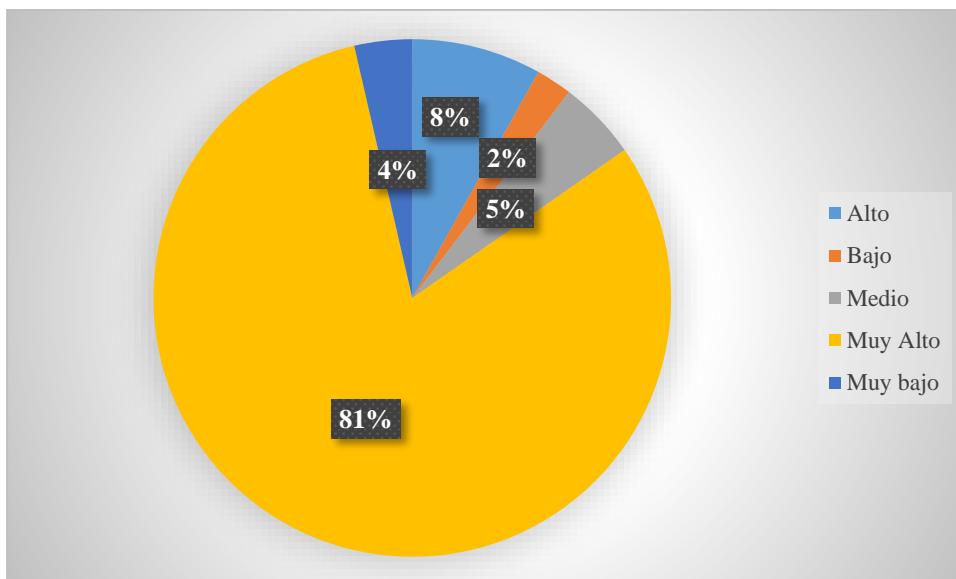
Seguidamente de la contribución del programa a nivel regional y nacional al desarrollo económico y social del país, es imprescindible la contribución del programa a la realización de los proyectos personales. Para los egresados del programa de administración de empresas desde el año 2012 a 2016 su desarrollo personal ha estado influenciado por su formación académica en la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña-

Tabla 10.

Utilidad del Programa académico al desarrollo personal el egresado

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	18	8 %
Bajo	5	2 %
Medio	11	5 %
Muy Alto	180	81%
Muy bajo	8	4 %
Total general	222	100 %

Nota fuente: Encuesta aplicada a egresados del programa de administración de empresas de la UFPSO desde el año 2012 a 2016



Grafica 10. Utilidad del Programa académico al desarrollo personal del egresado

Nota fuente. Elaboración propia

En el nivel muy alto de utilidad del programa está el 81% de los egresados que respondieron la encuesta han llevado a cabo su proyecto de vida profesional y por ende aportando a su estabilidad personal y familiar gracias a su preparación como profesionales competentes y con conocimientos idóneos en sus disciplinas. Para la población restante la contribución corresponde en un nivel alto para el 8%. A su vez en el nivel medio el 5% y finalmente en los niveles bajo solo el 2% y muy bajo el 4%. Confirmando de esta forma que sus metas personales han estado acompañadas por el gran aporte de la excelente formación académica que reciben en el programa de administración de empresas de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña.

Y finalmente frente a los interrogantes del aporte o utilidad del programa encontramos que los egresados han conseguido su estabilidad laboral gracias a la formación académica aportada por el programa de administración de empresas. En un nivel de valoración como muy alto el

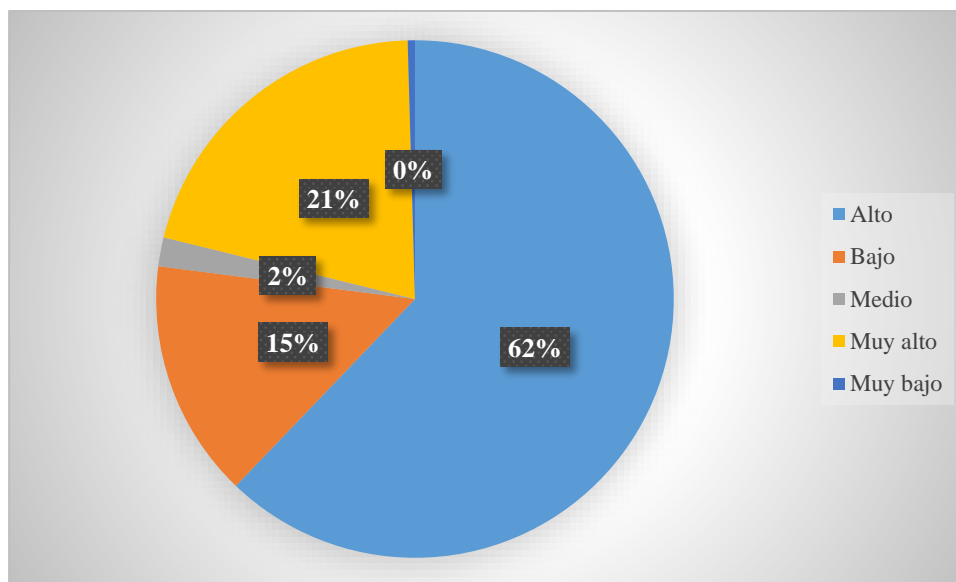
21%. Para el 62 % el nivel de utilidad es alto frente a la posibilidad de encontrar un trabajo posterior a la culminación del programa académico.

Tabla 11.

Utilidad del programa académico que Encontrar un trabajo adecuado después de terminar los estudios

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	138	62 %
Bajo	33	15 %
Medio	4	2 %
Muy alto	46	21 %
Muy bajo	1	0 %
Total general	222	100 %

Nota fuente: Encuesta aplicada a egresados del programa de administración de empresas de la UFPSO desde el año 2012 a 2016



Grafica 11. Utilidad del programa académico que Encontrar un trabajo adecuado después de terminar los estudios

Nota fuente: Encuesta aplicada a egresados del programa de administración de empresas de la UFPSO desde el año 2012 a 2016

De esta forma solo un porcentaje muy bajo considera el nivel de utilidad como medio un 2 %. En el nivel bajo el 15 % y muy bajo 0 %. Se confirma de esta forma que cuando los estudiantes reciben su título como administradores de empresas de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña esta formación les permite acceder a oportunidades laborales favorables que contribuyen a su proyecto de vida personal y profesional, demostrando así que el programa cuenta con todas las condiciones exigidas por las instituciones de vigilancia y que la formación es completa y pertinente para satisfacer las necesidades del mercado laboral al cual acuden los egresados.

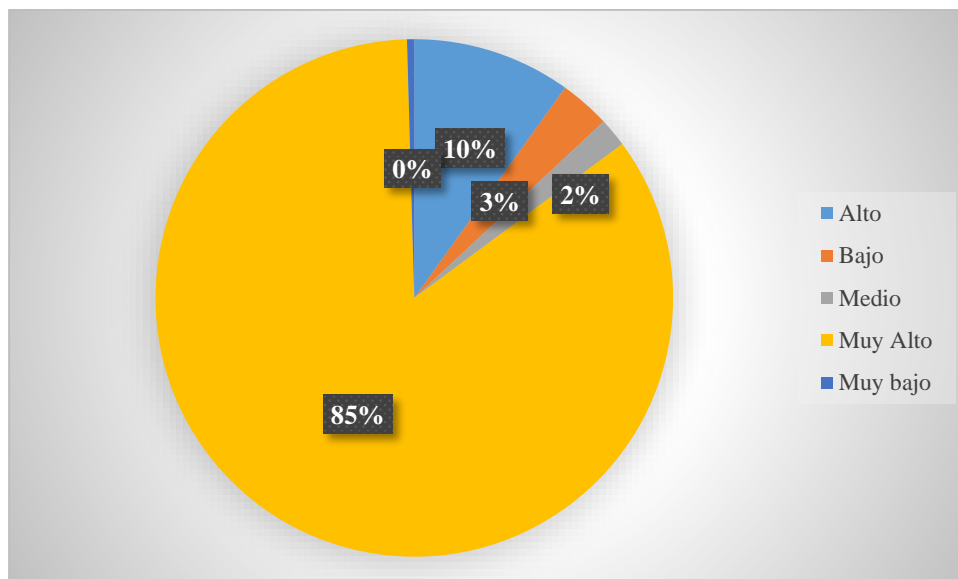
Continuando con la temática encontramos los interrogantes frente a la utilidad de la carrera para asumir responsabilidades que el ejercicio le ha exigido, frente al aporte al desarrollo económico y social de su país y al aporte del aporta al desarrollo personal.

Tabla 12.

Utilidad del programa académico para Asumir responsabilidades que el ejercicio le ha exigido

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	22	10 %
Bajo	7	3 %
Medio	4	2 %
Muy Alto	188	85 %
Muy bajo	1	0 %
Total general	222	100 %

Nota fuente: Encuesta aplicada a egresados del programa de administración de empresas de la UFPSO desde el año 2012 a 2016



Grafica 12. Utilidad del programa académico para Asumir responsabilidades que el ejercicio le ha exigido

Nota fuente: Encuesta aplicada a egresados del programa de administración de empresas de la UFPSO desde el año 2012 a 2016

Evidenciamos que en un nivel muy alto encontramos al 85 % frente a la utilidad del programa para asumir las responsabilidades que le exige el ejercicio como administrador de empresas. Para el 10 % el nivel de utilidad es alto y en el nivel medio, bajo y muy bajo una población muy mínima determina que el programa no ha sido tan importante o determinante a la hora de asumir su responsabilidad en el ejercicio profesional.

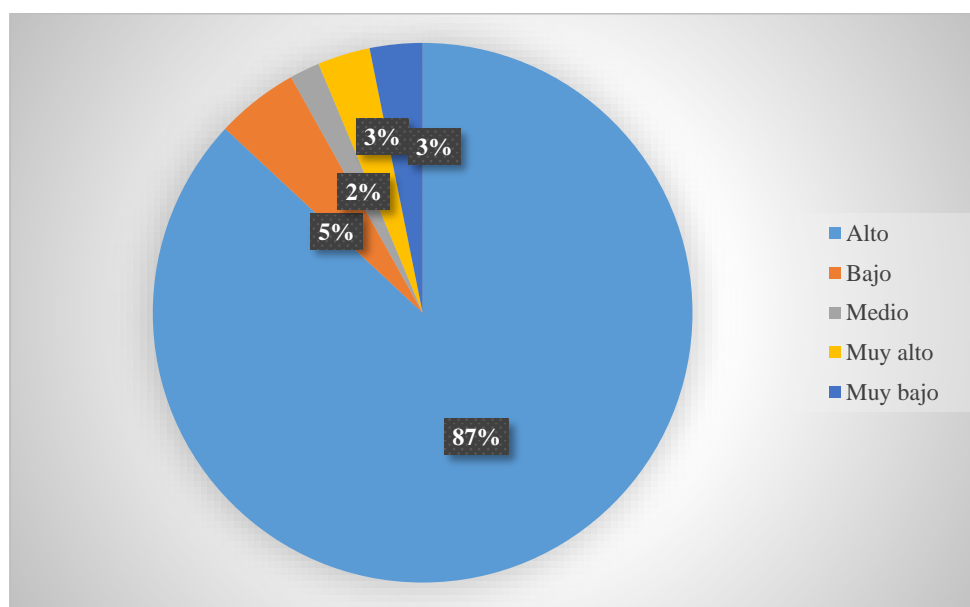
De la misma forma frente al aporte del desarrollo económico y social de Colombia encontramos que el programa es útil en un nivel Muy alto para el 3.15% y alto para el 86.94%, es decir que casi en un 90% se sobrepasa la percepción de los egresados frente al aporte del programa para la dinamización de la economía y el desarrollo social de Colombia.

Tabla 13.

Aporte del Programa de Administración de Empresas de la UFPSO al desarrollo económico y social del país

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	193	87 %
Bajo	11	5 %
Medio	4	2 %
Muy alto	7	3 %
Muy bajo	7	3 %
Total general	222	100 %

Nota fuente: Encuesta aplicada a egresados del programa de administración de empresas de la UFPSO desde el año 2012 a 2016



Grafica 13. Aporte del Programa de Administración de Empresas de la UFPSO al desarrollo económico y social del país

Nota fuente: Encuesta aplicada a egresados del programa de administración de empresas de la UFPSO desde el año 2012 a 2016

Frente al desarrollo personal el aporte del programa es altamente significativo, De acuerdo con lo expresado por los egresados del programa de administración de empresas expresaron de la

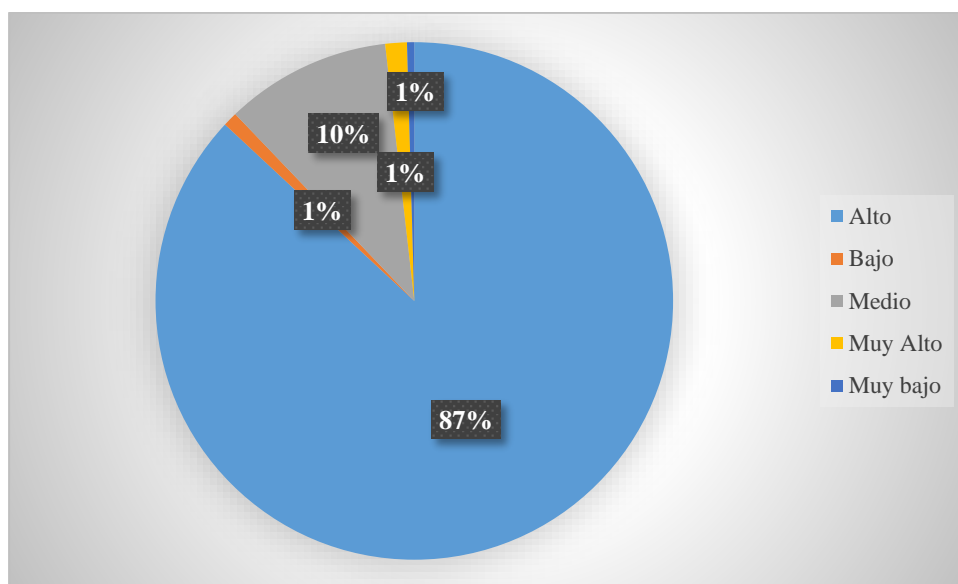
siguiente forma su aceptabilidad frente a la pertinencia del programa con el aporte que le atribuyen a su desarrollo personal.

Tabla 14.

Aporte del programa académico de administración de empresas para el desarrollo personal del egresado

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	23	87 %
Bajo	2	1 %
Medio	193	10 %
Muy Alto	3	1 %
Muy bajo	1	1 %
Total general	222	100 %

Nota fuente: Encuesta aplicada a egresados del programa de administración de empresas de la UFPSO desde el año 2012 a 2016



Gráfica 14. Aporte del programa académico de administración de empresas para el desarrollo personal del egresado

Nota fuente. Encuesta aplicada a egresados del programa de administración de empresas de la UFPSO desde el año 2012 a 2016

En un nivel alto se encuentra el 87 % para los egresados el programa es de vital importancia y gran utilidad para su ámbito personal ya que de esta forma se han proyectados y

han alcanzado sus metas personales y laborales. Para el 10 % se encuentran en un nivel medio y los niveles muy alto, bajo y muy bajo solo lo perciben así una minoría de los egresados encuestados a través del desarrollo de la investigación. Esta minoría se encuentra representada por un 1% cada nivel lo que evidencia que en la mayoría de los 222 egresados encuestados su realización personal ha estado acompañada por los logros alcanzados a través de su profesionalización como administrados de empresas de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña.

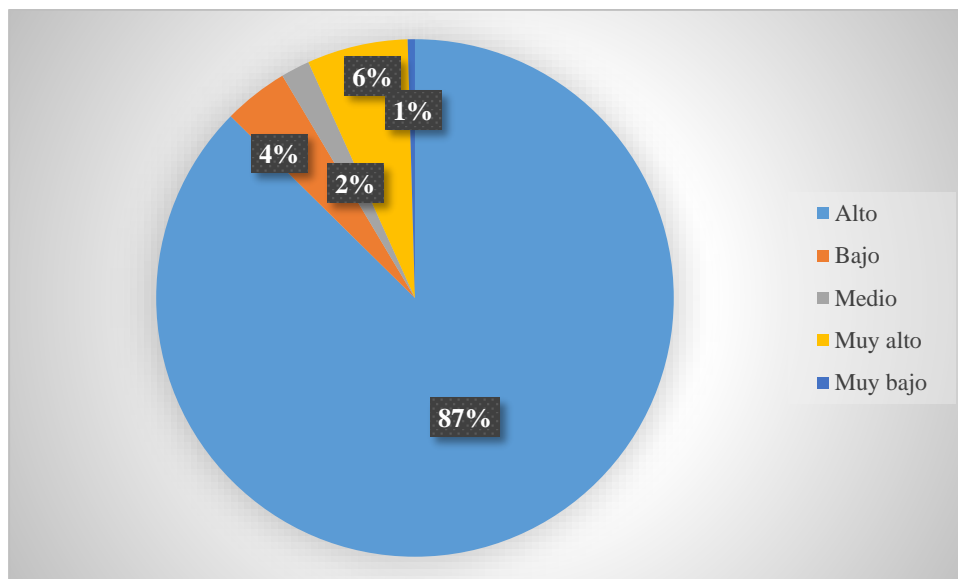
Ahora continuando con el análisis de los resultados del presente estudio se buscó analizar el impacto de los egresados en el mundo laboral desde distintos ámbitos laborales como el público, el privado, la independencia y la generación de empleo de acuerdo con las distintas disciplinas adquiridas durante su formación buscando determinar su contribución al análisis del desempeño profesional, posibilitando un seguimiento continuo que permite conocer la situación de los mismos en un momento determinado de tiempo y comparar su evolución de acuerdo con su perfil académico y la situación del mercado laboral. A continuación los resultados:

Tabla 15.

Impacto del egresado como funcionario del sector público

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	194	87 %
Bajo	9	4 %
Medio	4	2 %
Muy alto	14	6 %
Muy bajo	1	1 %
Total general	222	100 %

Nota fuente: Encuesta aplicada a egresados del programa de administración de empresas de la UFPSO desde el año 2012 a 2016



Grafica 15. Impacto del egresado funcionario del sector publico

Nota fuente: Encuesta aplicada a egresados del programa de administración de empresas de la UFPSO desde el año 2012 a 2016

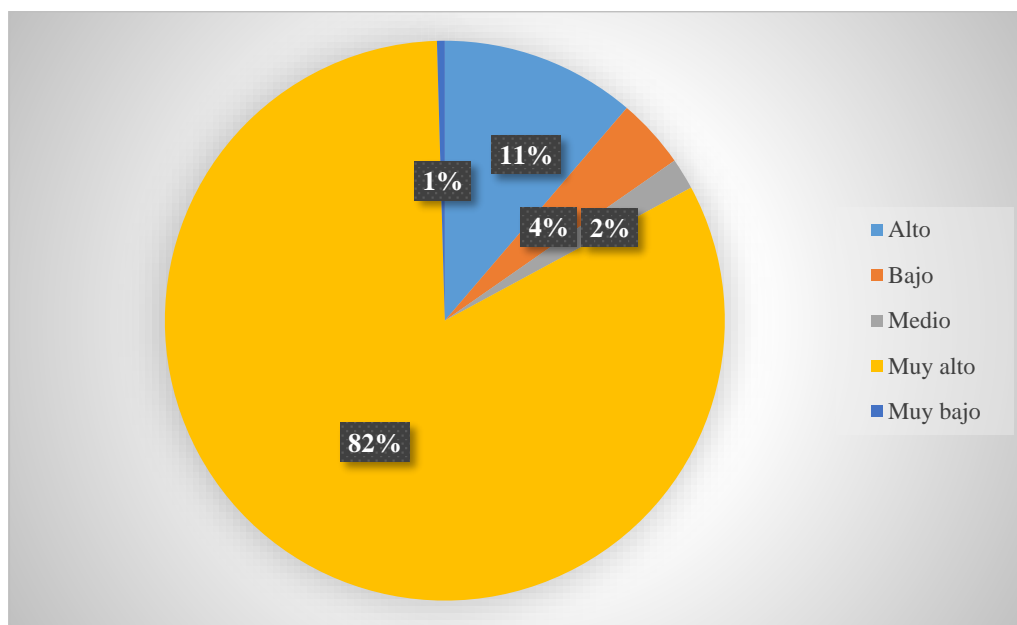
De acuerdo con la percepción de los egresados el impacto para la mayor parte de los encuestados es muy alto y alto en el sector público. Es decir que para ellos su contribución como profesionales en desde el sector público es excelente pues pueden desempeñar y aportar en gran medida de acuerdo con la formación adquirida. En el nivel alto se encontró el 87 %, en el nivel muy alto 6 %, en el nivel medio 2 % y finalmente en los niveles bajo y muy bajo se determinó la población del 4 % y 1 %.

Desde la perspectiva de ser funcionarios del sector privado los egresados se evidencia la siguiente percepción a través de 5 niveles desde muy alto, alto, medio, bajo y muy bajo. De esta manera se muestran los siguientes resultados:

Tabla 16.*Impacto del egresado como funcionario del sector privado*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	25	11 %
Bajo	9	4 %
Medio	4	2 %
Muy alto	183	82 %
Muy bajo	1	1 %
Total general	222	100 %

Nota fuente: Encuesta aplicada a egresados del programa de administración de empresas de la UFPSO desde el año 2012 a 2016

**Grafica 16.** Funcionarios del sector privado

Nota fuente: Encuesta aplicada a egresados del programa de administración de empresas de la UFPSO desde el año 2012 a 2016

Los egresados del programa de administración de empresas describen de acuerdo con los resultados que el impacto de labor como profesionales idóneos es muy alto en el sector privado. Para el nivel Muy alto otorgaron dicha respuesta el 82 %. En los niveles como alto 11% y medio 2 %. Para una minoría inferior al 5% el impacto es bajo y muy bajo.

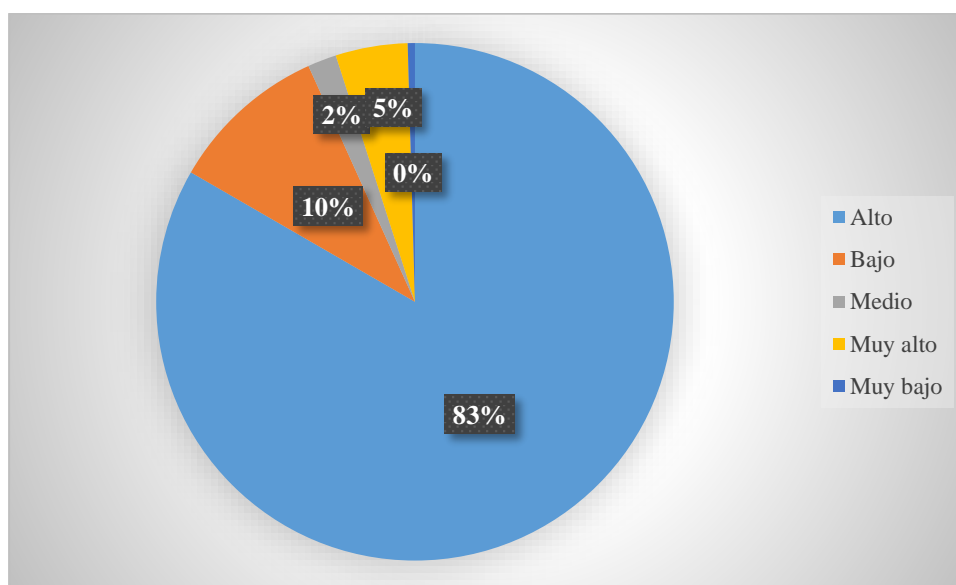
De esta manera para muchos profesionales el ser independientes también es uno de sus fines y es por ello que perciben de la siguiente forma su impacto como trabajadores independientes.

Tabla 17.

Impacto de los egresados como Trabajadores independientes

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	22	83 %
Bajo	185	10 %
Medio	4	2 %
Muy alto	10	5 %
Muy bajo	1	0%
Total general	222	100 %

Nota fuente: Encuesta aplicada a egresados del programa de administración de empresas de la UFPSO desde el año 2012 a 2016



Grafica 17. Impacto de los egresados como Trabajadores independientes

Nota fuente: Encuesta aplicada a egresados del programa de administración de empresas de la UFPSO desde el año 2012 a 2016

Se encontró de acuerdo con los resultados que en el nivel alto el 83.33% de los egresados percibe de esta forma el impacto como profesional del programa de administración de empresas es ampliamente integral y confirma que su formación adquirida les permite realizarse como

profesional de forma independiente sin estar sujeto a las normas estrictas que exige el cumplimiento de un contrato laboral. También evidencian los resultados que en un porcentaje de menos del 20% los egresados expresan su percepción desde los niveles muy alto, medio, bajo y muy bajo el impacto desde su subjetividad frente a su realización desde la independencia laboral.

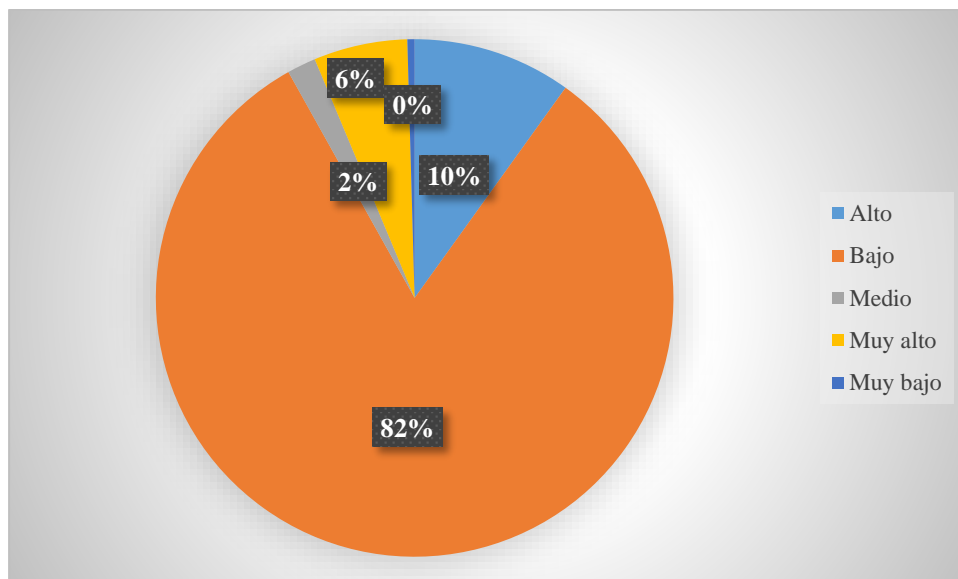
Y para finalizar la medición frente al impacto de la formación académica del programa de administración de empresas frente a las formas de ocuparse laboralmente encontramos uno de los principales ejes para los cuales trabaja el programa académico, es decir proyectarse como gerente de su propia empresa. De esta forma se le preguntó a los egresados el impacto del programa frente a la generación de empleo a lo que estos respondieron de la siguiente forma:

Tabla 18.

Impacto de los egresados como Generadores de empleo (Empresa propia)

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	22	10 %
Bajo	182	82 %
Medio	4	2 %
Muy alto	13	6 %
Muy bajo	1	0 %
Total general	222	100 %

Nota fuente: Encuesta aplicada a egresados del programa de administración de empresas de la UFPSO desde el año 2012 a 2016



Grafica 18. Impacto de los egresados como Generadores de empleo (Empresa propia)

Nota fuente: Encuesta aplicada a egresados del programa de administración de empresas de la UFPSO desde el año 2012 a 2016

Actualmente, la calidad de un programa académico está determinada por el éxito y las oportunidades de empleo o formación de empresa que genera en los graduados; para los individuos, la calidad en la formación profesional recibida incide en una mejor calidad de vida y una vida digna, en la posibilidad de tomar decisiones más acertadas, de lograr un estatus personal más alto, igualmente aumenta las oportunidades de educación permanente, e incrementa las expectativas que se tiene y encontrar un estilo de vida más saludable.

Es por ello la importancia de la presente investigación frente a todos los aspectos que determinan la satisfacción de los egresados con el programa de administración de empresas, su aporte para su vida personal y profesional y su pertinencia frente a oportunidad de laborar en empresas que les brinden las condiciones laborales que permiten retribuir las funciones y el desempeño del profesional.

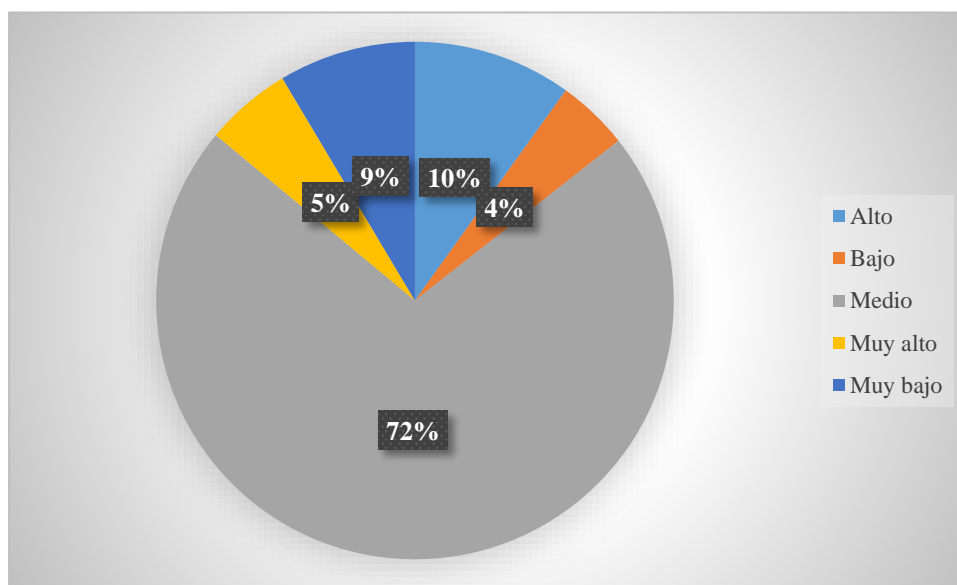
Frente a estos aspectos de la relación laboral fue pertinente evaluar el salario que perciben en su actual trabajo.

Tabla 19.

Percepción frente al Salario devengado por los egresados

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	22	10 %
Bajo	10	5 %
Medio	159	72 %
Muy alto	12	5 %
Muy bajo	19	9 %
Total general	222	100 %

Nota fuente: Encuesta aplicada a egresados del programa de administración de empresas de la UFPSO desde el año 2012 a 2016



Grafica 19. Percepción frente al Salario devengado por los egresados

Nota fuente: Encuesta aplicada a egresados del programa de administración de empresas de la UFPSO desde el año 2012 a 2016

Frente a este interrogante los egresados manifiestan que actualmente la remuneración por las funciones que desempeñan se percibe en un nivel medio para el 72 %. De la misma forma en un nivel alto tan solo para el 10 % y en el nivel muy alto solo el 9 % de ellos. Para los niveles

bajo y muy bajo un porcentaje del 5 % y 9 % respectivamente. Evidenciando de esta forma que para los profesionales egresados del programa de administración el salario que actualmente reciben no llena en su totalidad sus expectativas y que por ende este genera una sensación de insatisfacción frente a lo que esperaban percibir en su desarrollo profesional.

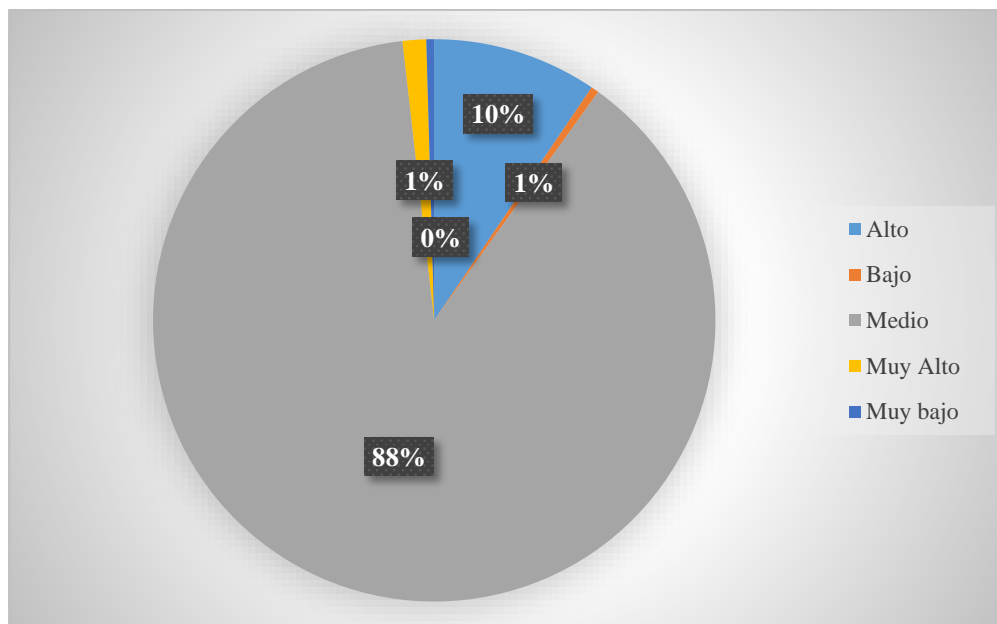
La posición profesional alcanzada es otra de las expectativas de los egresados que se evaluó en la presente investigación. De acuerdo con los resultados obtenidos a continuación la tabla 20 y la gráfica 21 evidencian la percepción.

Tabla 20.

Percepción de los egresados frente a la posición profesional alcanzada

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	21	10 %
Bajo	1	0%
Medio	196	88 %
Muy Alto	3	1 %
Muy bajo	1	0 %
Total general	222	100 %

Nota fuente: Encuesta aplicada a egresados del programa de administración de empresas de la UFPSO desde el año 2012 a 2016



Gráfica 20. Percepción de los egresados frente a la Posición profesional alcanzada

Nota fuente: Encuesta aplicada a egresados del programa de administración de empresas de la UFPSO desde el año 2012 a 2016

Para los egresados 88 % el nivel es medio frente a la satisfacción por la posición que ocupan actualmente en su trabajo. Es decir que para la mayoría el programa ha sido fundamental en su desarrollo profesional pero que lamentablemente el sistema de ascensos y de asignación de funciones en las empresas donde laboran no les permite una satisfacción completa frente a su expectativa laboral. En la misma medición encontramos en el nivel muy alto un porcentaje del 1 % y de alto 10 %. En los niveles bajo y muy bajo solo un porcentaje de menos del 2% frente a 222 egresados consultados y encuestados. De esta forma se puede concluir con respecto a este aspecto que los egresados están satisfechos aunque esperaban mejores condiciones y más altas posiciones de acuerdo a su formación académica.

Otro aspecto frente a la medición de la satisfacción de los egresados es la oportunidad de acceder a beneficios sociales.

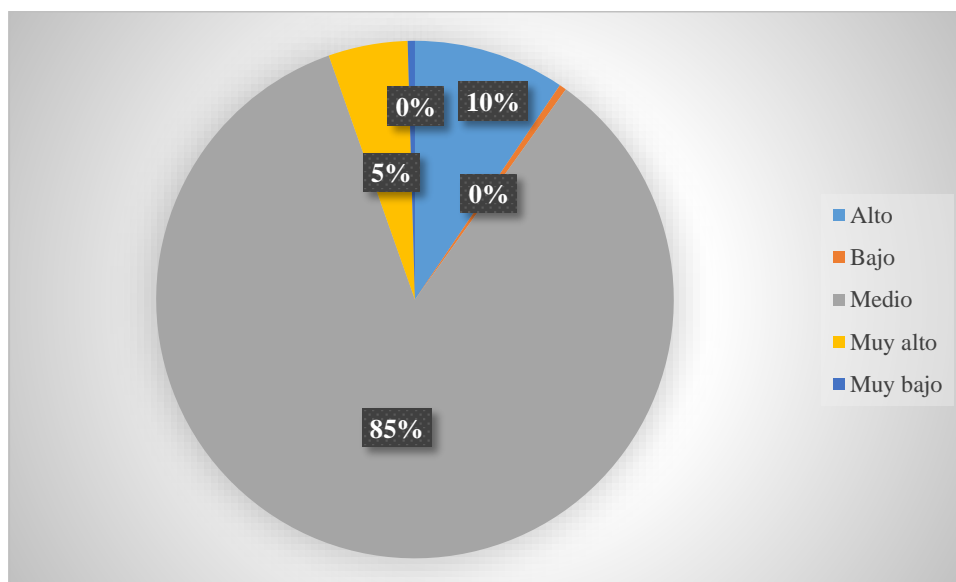
Los egresados se encuentran satisfechos en un nivel medio de acuerdo con el 84.68%. Es decir que actualmente los empleados cumplen en el pago de todos aquellos conceptos que perciben los trabajadores con ocasión de sus labores prestadas.

Tabla 21.

Percepción de los egresados frente a la Oportunidad de beneficios sociales

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	21	10 %
Bajo	1	0 %
Medio	188	85 %
Muy alto	11	5 %
Muy bajo	1	0 %
Total general	222	100 %

Nota fuente: Encuesta aplicada a egresados del programa de administración de empresas de la UFPSO desde el año 2012 a 2016



Grafica 21. Oportunidad de beneficios sociales

Nota fuente: Encuesta aplicada a egresados del programa de administración de empresas de la UFPSO desde el año 2012 a 2016

Para los niveles Muy alto y alto perciben en un bajo porcentaje su satisfacción ya solo 32 de los 222 egresados alcanzan este nivel de satisfacción. De esta manera la tabla 21 muestra de forma detallada como es necesario hoy en día la promoción de mejores condiciones laborales en nuestro país para de esta forma satisfacer las expectativas de los profesionales y mejorar de esta forma la productividad de la empresa.

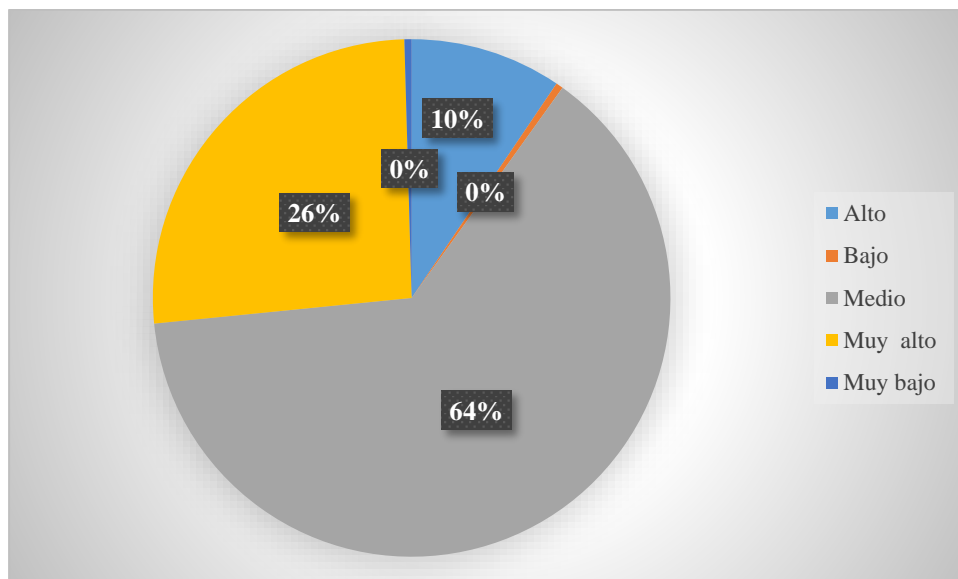
Las oportunidades para el desarrollo profesional también determinan un factor importante en la satisfacción del egresado frente a la empresa en la cual labora. El desarrollo profesional es el proceso por el que las personas progresan a través de una serie de etapas caracterizadas por distintas tareas de desarrollo, actividades y relaciones. (LOSA) Esta incertidumbre se les planteo a los egresados obteniendo los siguientes resultados:

Tabla 22.

Percepción frente a la Oportunidad de desarrollo profesional. (Ascensos, Capacitación, Cualificación)

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	21	10 %
Bajo	1	0 %
Medio	141	64 %
Muy alto	58	26 %
Muy bajo	1	0 %
Total general	222	100 %

Nota fuente: Encuesta aplicada a egresados del programa de administración de empresas de la UFPSO desde el año 2012 a 2016



Gráfica 22. Oportunidad de desarrollo profesional. (Ascensos, Capacitación, Cualificación)

Nota Fuente: Encuesta aplicada a egresados del programa de administración de empresas de la UFPSO desde el año 2012 a 2016

En el nivel medio un total del 64 % del 100% encuestado determinó que su satisfacción es media frente a estas oportunidades que esperan se les brinden una vez inician sus funciones y su relación laboral. Para el 26 % el nivel es muy alto y para 10 % es alto. Lo que significa que en porcentaje mayor al 30% se satisface completamente con las condiciones laborales que le empresa le brinda en cuanto a ascensos, capacitaciones y la cualificación de los empleadores frente a su desempeño.

Finalmente el último factor evaluado fue la estabilidad. Este factor determinante de la satisfacción del profesional egresado del programa académico de administración de empresas es algo que todos buscan en un empleo, suponemos que se trata de una sensación de seguridad que nos será provisto por el empleador, pero, a decir verdad, en la creación de esta seguridad o certeza se conjugan muchos otros factores; algunos de ellos dependen exclusivamente del empleado. De esta forma se le preguntó a los egresados con el objetivo de determinar su nivel de

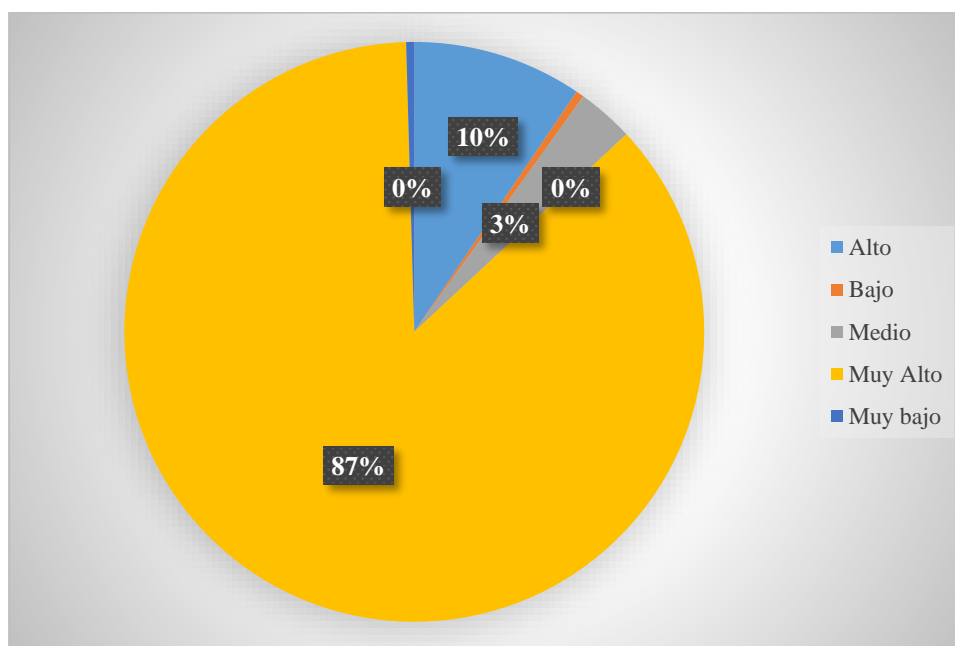
satisfacción en una escala de muy alto, alto, medio, bajo y muy bajo. A continuación se relaciona el resultado.

Tabla 23.

Percepción frente a la estabilidad laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	21	10 %
Bajo	1	0 %
Medio	7	3 %
Muy Alto	192	87 %
Muy bajo	1	0 %
Total general	222	100 %

Nota fuente: Encuesta aplicada a egresados del programa de administración de empresas de la UFPSO desde el año 2012 a 2016



Grafica 23. Percepción frente a la estabilidad laboral

Nota fuente: Encuesta aplicada a egresados del programa de administración de empresas de la UFPSO desde el año 2012 a 2016

Manifestaron los egresados en un nivel muy alto del 86.49% de los encuestados que este factor es ampliamente satisfecho pues poseen actualmente una estabilidad laboral que les permite el desarrollo de sus metas como personas y como profesionales del programa académico de administración de empresas. Para el nivel alto el 9.46% de los egresados manifestó su satisfacción como alta en cuanto a la estabilidad y solo un porcentaje menor manifestó su satisfacción en los niveles medio, bajo y muy bajo.

Como primer objetivo se planteó la determinación de la percepción de los egresados en relación con las competencias desarrolladas y adquiridas durante su formación en el programa de administración de empresas de acuerdo con los requerimientos exigidos por las diferentes instituciones que vigilan y evalúan las instituciones de educación superior.

Las competencias se desarrollan en las personas, el tenerlas y desarrollarlas de forma correcta en su vida personal y laboral, es lo que en primera instancia asegurarán su éxito. Para las empresas, no sólo es que un título académico diga que el individuo las tiene, es al enfrentarse en su trabajo en situaciones reales, donde se verificará si las tiene y las sabe usar para lo que fue contratado.

De esta forma la determinación inicio con la evaluación del grado en que adquirieron los egresados las Competencias ofertadas por el Programa de Administración de Empresas. Se les planteo 5 niveles desde el nivel muy alto, alto, Medio, bajo y muy bajo. A continuación la **Tabla 24** muestra los siguientes resultados:

Tabla 24.

Percepción de los egresados frente a las competencias adquiridas y desarrolladas en el Programa de Administración de Empresas

COMPETENCIAS GENERALES	Valoración del grado en que estas competencias fueron desarrolladas en el Programa de Administración de Empresas				
	1	2	3	4	5
	(Muy bajo)	(Bajo)	(Medio)	(Alto)	(Muy Alto)
Capacidad de abstracción, análisis y síntesis	0.45%	0.45%	1.35%	9.46%	88.29%
Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica	0.45%	0.45%	1.35%	9.46%	88.29%
Capacidad para organizar y planificar el tiempo	0.45%	0.45%	1.35%	9.46%	88.29%
Responsabilidad social y compromiso ciudadano	0.45%	0.45%	1.35%	9.46%	88.29%
Capacidad de comunicación oral y escrita	0.45%	0.45%	1.35%	9.46%	88.29%
Capacidad de comunicación en un segundo idioma	0.45%	0.45%	1.35%	9.46%	88.29%
Habilidades en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación	0.45%	0.45%	7.21%	90.54%	1.35%
Capacidad de investigación	0.45%	2.70%	5.86%	90.54%	0.45%
Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente	0.45%	2.70%	5.86%	90.54%	0.45%
Habilidades para buscar, procesar y analizar información de fuentes diversas	0.45%	0.45%	7.21%	90.54%	1.35%
Capacidad crítica y autocrítica	81.08%	0.45%	7.21%	1.80%	9.46%
Capacidad para actuar en nuevas Situaciones	0.45%	81.08%	7.21%	9.46%	1.80%
Capacidad creativa	0.45%	4.95%	3.60%	9.46%	81.53%
Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas	0.45%	4.95%	3.60%	9.46%	81.53%
Capacidad para tomar decisiones	0.45%	6.31%	2.25%	9.46%	81.53%
Capacidad de trabajo en equipo	0.45%	13.06%	7.21%	9.46%	69.82%
Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes	0.45%	6.76%	1.80%	9.46%	81.53%
Habilidad para trabajar en contextos Internacionales	0.45%	8.56%	4.05%	9.46%	77.48%
Habilidad para trabajar en forma autónoma	0.45%	5.86%	2.70%	9.46%	81.53%

Continuación Tabla 24

Capacidad para formular y gestionar proyectos	0.45%	9.01%	1.80%	9.46%	79.28%
Compromiso ético	0.45%	7.66%	7.21%	9.46%	75.23%
Comunicación efectiva en inglés.	0.45%	12.61%	6.31%	9.46%	71.17%
Manejo efectivo de herramientas TIC	0.45%	5.41%	6.31%	9.46%	78.38%

Nota fuente: Encuesta aplicada a egresados del programa de administración de empresas de la UFPSO desde el año 2012 a 2016

De acuerdo con los resultados obtenidos se destacan 8 competencias dentro del nivel de percepción Más alto. Dichas competencias son capacidad de abstracción, análisis y síntesis, capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica, capacidad para organizar y planificar el tiempo, responsabilidad social y compromiso ciudadano, capacidad de comunicación oral y escrita, Manejo efectivo de herramientas TIC, capacidad creativa y capacidad para identificar, plantear y resolver problemas De esta forma manifiestan los egresados dentro del nivel de importancia más alto sobre un porcentaje superior al 80% de los 222 que participaron en la encuesta, que dichas competencias fueron adquiridas en la formación académica que desarrollaron en la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña a través del programa académico de administración de empresas.

Por otra parte, cabe destacar el puntaje que obtuvieron las competencias relacionadas con la planificación, organización y desarrollo de los procesos administrativos, ya que demuestra un cambio en los antecedentes de los modelos de procesos administrativos, además del puntaje sobresaliente de la competencia “Capacidad para tomar decisiones”. Por otro lado, al hacer referencia a las competencias menos valoradas, se encuentra algo muy particular, y es que los resultados fueron los mismos, con diferencia solamente en cuanto a la valoración numérica de cada una. Se destacan en este grupo dentro de la valoración de muy alto con una mínima

valoración competencias como habilidades para buscar, procesar y analizar información de fuentes diversas, capacidad crítica y autocrítica, capacidad para actuar en nuevas Situaciones, habilidades en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación, capacidad de investigación y capacidad de aprender y actualizarse permanentemente. Aunque no obtuvieron el nivel más bajo sino solo el mínimo dentro de las que obtuvieron el grado más alto, dicho resultado funciona como referencia para la aplicación de acciones encaminadas al mejoramiento continuo en el que trabaja la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña en busca de la excelencia academia y de la pertinencia de sus programas académicos.

Permite concluir los resultados valorativos de los egresados frente a las competencias adquiridas que actualmente el programa académico cumple satisfactoriamente las necesidades y expectativas del estudiante frente a su proyección como profesional. De esta forma la Universidad actualmente le brinda las condiciones necesarias para llegar al mercado laboral integralmente preparados para afrontar los retos que le impone la sociedad actual.

Continuando con la evaluación del primer objetivo planteado para el presente estudio. Se interroga a los egresados nuevamente frente a la valoración asignada a las competencias que le brinda el programa académico pero esta vez desde su aplicación e importancia en su desempeño laboral. La **Tabla 25** muestra los siguientes resultados.

Tabla 25.*Percepción de los egresados frente a la aplicación de las competencias en el ámbito laboral*

COMPETENCIAS GENERALES	Valoración del grado en que estas competencias son requeridas en el ámbito laboral				
	1 (Muy bajo)	2 (Bajo)	3 (Medio)	4 (Alto)	5 (Muy Alto)
Capacidad de abstracción, análisis y síntesis	0%	5%	7%	85%	2%
Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica	0%	5%	4%	88%	2%
Capacidad para organizar y planificar el tiempo	0%	0%	7%	91%	2%
Responsabilidad social y compromiso ciudadano	0%	0%	7%	91%	2%
Capacidad de comunicación oral y escrita	0%	0%	7%	91%	2%
Capacidad de comunicación en un segundo idioma	0%	0%	7%	91%	2%
Habilidades en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación	0%	0%	7%	91%	2%
Capacidad de investigación	0%	0%	7%	91%	2%
Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente	0%	0%	7%	91%	2%
Habilidades para buscar, procesar y analizar información de fuentes diversas	0%	0%	7%	91%	2%
Capacidad crítica y autocrítica	0%	0%	7%	91%	2%
Capacidad para actuar en nuevas Situaciones	0%	9%	4%	85%	2%
Capacidad creativa	0%	7%	6%	85%	2%
Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas	0%	5%	5%	90%	0%
Capacidad para tomar decisiones	0%	5%	7%	86%	2%
Capacidad de trabajo en equipo	0%	7%	7%	83%	2%
Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes	0%	6%	7%	85%	2%
Habilidad para trabajar en contextos Internacionales	0%	8%	7%	84%	1%
Habilidad para trabajar en forma autónoma	0%	14%	5%	79%	2%
Capacidad para formular y gestionar proyectos	0%	9%	6%	83%	2%
Compromiso ético	0%	9%	5%	84%	2%

Continuación Tabla 25

Comunicación efectiva en inglés.	0%	10 %	7 %	80 %	2 %
Manejo efectivo de herramientas TIC	0%	11 %	4 %	83 %	2 %

Nota fuente: Encuesta aplicada a egresados del programa de administración de empresas de la UFPSO desde el año 2012 a 2016

La formación en competencias aparte de generar en el administrador las destrezas y habilidades para desempeñarse en su oficio, también le permite manejar aspectos relevantes en su vida personal. Destacan los resultados obtenidos la tendencia es el nivel alto para todas las competencias evaluadas. Es así como la valoración asignada a todas estas responde positivamente dentro de los conocimientos adquiridos por los egresados del programa académico de administración de empresas.

Es importante resaltar dentro esta valoración subjetiva de los egresados que a integración del sector educativo y el sector empresarial es una relación en la cual ninguno de los actores ya que ambos fundamentan la relación y contribuyen a la formación académica desde la perspectiva de las necesidades del mercado, ayudando de esta misma forma a que los programas académicos se preocupen por desarrollar proyectos de investigación y a desarrollar de planes de estudio contribuyendo esto a la competitividad del egresado.

De esta forma se evidencia con la valoración de los egresados frente a las competencias exigidas en el mercado laboral que esta están básicamente enmarcadas en la Capacidad de análisis para la toma de decisiones, identificación, planeación y resolución de problemas, compromiso ético, innovación y emprendimiento, capacidad de trabajo en equipo, manejo del tiempo.

Para finalizar dicho análisis es importante agregar que de acuerdo a los resultados arrojados por la encuesta aplicado al grupo de egresados que aportaron a la presente investigación es posible concluir que actualmente el programa académico prepara satisfactoriamente al administrador de empresas para que compita en el mercado laboral a través de la formación en las competencias que le permitirán alcanzar su proyecto profesional y que a pesar de que el campo de acción es amplio, hoy en día egresan completamente formados en los requerimientos del mundo empresarial en el que estos se destacan y se proyectan personal y profesionalmente.

Ahora bien, otra valoración importante dentro de las competencias del administrador de empresas para la determinación de la pertinencia del programa de administración de empresas son las relaciones con relaciones con el proyecto Tuning.

Hasta finales del año 2004 el proyecto Tuning era una experiencia exclusiva de Europa, un logro más, de 175 universidades europeas que desde el año 2001 llevaban adelante un intenso trabajo en pos de la creación del Espacio Europeo de Educación Superior como respuesta al desafío planteado por la Declaración de Bolonia (Espacio Europeo de la Enseñanza Superior, 1999), y así es como nació el proyecto Tuning – América Latina 2004-2006 dentro de un contexto de intensa reflexión sobre educación superior, tanto en lo regional como internacional. (Joyas, 2015)

Con el conocimiento de los resultados que se obtuvieron del proyecto Tuning - América Latina, se implementó en el año 2010 un modelo de investigación para desarrollarlo en Colombia, cuyo objetivo general fue poder tener un panorama claro con relación al nivel de importancia y desarrollo de las competencias de los administradores en Colombia y para cada

una de las regiones clasificadas por Ascolfa (Asociación Colombiana de Facultades de Administración), buscando así, poder contrastar y comparar estos resultados nacionales frente a otros países latinoamericanos. (Joyas, 2015)

Las competencias representan una combinación dinámica de conocimientos y comprensión, capacidades, y actitudes y valores. De acuerdo con el Proyecto Tuning, la promoción de estas competencias es el objetivo de los programas educativos. El concepto de competencia incluye distintos niveles, como saber (conocimiento y comprensión), saber hacer (capacidades, métodos de actuación), saber ser (actitudes y valores que guían el comportamiento) y saber estar (capacidades relacionadas con la comunicación interpersonal y el trabajo cooperativo). (www.uva.es, s.f.)

De acuerdo con los parámetros establecidos en la presente investigación los resultados frente a la valoración que los egresados le atribuyen a las competencias adquiridas desde esta escala valorativa. A continuación se destacan los siguientes resultados:

Tabla 26.

Percepción frente a las competencias específicas desarrolladas en el Programa de Administración de Empresas

Competencias Específicas	Valoración del grado en que estas competencias fueron desarrolladas en el Programa de Administración de Empresas				
	1 (Muy bajo)	2 (Bajo)	3 (Medio)	4 (Alto)	5 (Muy Alto)
Desarrollar un planeamiento estratégico, táctico y operativo.	0 %	8 %	2 %	90 %	0 %
Identificar y administrar los riesgos de negocios de las organizaciones.	0 %	7 %	7 %	83 %	2 %

Identificar y optimizar los procesos de negocio de las organizaciones.	0 %	10 %	7 %	81 %	2 %
Administrar un sistema logístico integral.	0.0 %	8 %	7 %	83 %	2 %
Desarrollar, implementar y gestionar sistemas de control administrativo.	0.0 %	7 %	7 %	84 %	2 %
Identificar las interrelaciones funcionales de la organización.	0 %	8 %	7 %	82 %	2 %
Evaluar el marco jurídico aplicado a la gestión empresarial	0 %	8 %	7 %	82 %	2 %
Elaborar, evaluar y administrar proyectos empresariales en diferentes tipos de organizaciones	0 %	5 %	7 %	86 %	2 %
Interpretar la información contable y la información financiera para la toma de decisiones gerenciales	0 %	21 %	7 %	69 %	2 %
Usar la información de costos para el planeamiento, el control y la toma de decisiones	0 %	21 %	7 %	69 %	2 %
Tomar decisiones de inversión, financiamiento y gestión de recursos financieros en la empresa	0 %	21 %	7 %	69 %	2 %
Ejercer el liderazgo para el logro y consecución de metas en la organización.	0 %	5 %	7 %	86 %	2 %
Administrar y desarrollar el talento humano en la organización.	0 %	5 %	7 %	86 %	2 %
Identificar aspectos éticos y culturales de impacto recíproco entre la organización y el entorno social.	0 %	5 %	7 %	86 %	2 %
Mejorar e innovar los procesos administrativos.	0 %	5 %	7 %	86 %	2 %
Detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos.	0 %	5 %	7 %	86 %	2 %
Utilizar las tecnologías de información y comunicación en la gestión.	0 %	5 %	7 %	86 %	2 %
Administrar la infraestructura tecnológica de una empresa.	0 %	5 %	7 %	86 %	2 %
Formular y optimizar sistemas de información para la gestión.	0 %	5 %	7 %	86 %	2 %
Formular planes de marketing	0 %	5 %	7 %	86 %	2 %
Compromiso con el Medio Ambiente	0 %	5 %	7 %	86 %	2 %
Capacidad para fomentar el desarrollo sostenible	0 %	5 %	7 %	86 %	2 %

Nota fuente: Encuesta aplicada a egresados del programa de administración de empresas de la UFPSO desde el año 2012 a 2016

Se encuentra dentro de la valoración realizada por egresados frente a dichas competencias y si fueron o no adquiridas y el nivel que le asignan que la tendencia se basa sobre el nivel alto en todas las competencias. Se observa de esta forma que los administradores de empresas egresados de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña adquiriendo en su formación todas las competencias que les permiten ser altamente eficientes en su desempeño profesional y de la misma forma manteniendo siempre actualizados en las necesidades y requerimientos del mercado laboral.

Se resaltan dentro del contexto de dichas competencias la necesidad del saber hacer, como el desarrollar en los administradores el análisis estratégico, táctico y operativo, y del saber, en cuanto a la interpretación de la información contable y financiera, de tal manera que puedan colaborar en la toma efectiva de decisiones gerenciales.

De esta manera se aprecia que los intereses de los egresados del programa de administración de empresas de la Universidad desarrollan competencias de liderazgo que les permiten como administradores conseguir metas en la organización, detectando oportunidades para nuevos negocios y utilizando tecnologías de la información de la mano de la interpretación de la información financiera y contable.

Dentro del mismo contexto pero esta vez desde la valoración a nivel laboral, es decir si están son exigidas en el mercado laboral se le interrogo a los egresados y los siguientes resultados demuestran como estas competencias son adquiridas y además requeridas por los empleados en nuestra región.

Tabla 27.

Percepción de los egresados frente a la aplicación de las competencias específicas en el ámbito laboral

Competencias Específicas	Valoración del grado en que estas competencias son requeridas en el ámbito laboral				
	1 (Muy bajo)	2 (Bajo)	3 (Medio)	4 (Alto)	5 (Muy Alto)
Desarrollar un planeamiento estratégico, táctico y operativo.	0 %	5 %	7 %	86 %	2 %
Identificar y administrar los riesgos de negocios de las organizaciones.	0 %	5 %	3 %	80 %	13 %
Identificar y optimizar los procesos de negocio de las organizaciones.	1 %	6 %	5 %	83 %	0 %
Administrar un sistema logístico integral.	2 %	6 %	8 %	84 %	0 %
Desarrollar, implementar y gestionar sistemas de control administrativo.	2 %	7 %	3 %	72 %	17 %
Identificar las interrelaciones funcionales de la organización. .	1 %	7 %	5 %	83 %	5 %
Evaluar el marco jurídico aplicado a la gestión empresarial	2 %	9 %	3 %	78 %	8 %
Elaborar, evaluar y administrar proyectos empresariales en diferentes tipos de organizaciones	3 %	8 %	6 %	78 %	5 %
Interpretar la información contable y la información financiera para la toma de decisiones gerenciales	3 %	5 %	3 %	86 %	3 %
Usar la información de costos para el planeamiento, el control y la toma de decisiones	1 %	7 %	13 %	77 %	2 %
Tomar decisiones de inversión, financiamiento y gestión de recursos financieros en la empresa	1 %	10 %	6 %	83 %	0 %
Ejercer el liderazgo para el logro y consecución de metas en la organización.	3 %	4 %	5 %	73 %	15 %
Administrar y desarrollar el talento humano en la organización.	1 %	5 %	7 %	86 %	1 %
Identificar aspectos éticos y culturales de impacto recíproco entre la organización y el entorno social.	1 %	0 %	2 %	73 %	24 %

Continuación Tabla 27

Mejorar e innovar los procesos administrativos.	1 %	7 %	2 %	90 %	0 %
Detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos.	1 %	10 %	3 %	86 %	0 %
Utilizar las tecnologías de información y comunicación en la gestión.	1 %	5 %	6 %	86 %	2 %
Administrar la infraestructura tecnológica de una empresa.	0 %	5 %	7 %	86 %	1 %
Formular y optimizar sistemas de información para la gestión.	1 %	5 %	6 %	87 %	1 %
Formular planes de marketing	1 %	5 %	7 %	86 %	1 %
Compromiso con el Medio Ambiente	1 %	6 %	5 %	88 %	1 %
Capacidad para fomentar el desarrollo sostenible	1 %	5 %	4 %	86 %	5 %

Nota fuente: Encuesta aplicada a egresados del programa de administración de empresas de la UFPSO desde el año 2012 a 2016

Hoy la sociedad es testigo de grandes transformaciones sociales, económicas, laborales y tecnológicas del mercado, y como consecuencia, resulta fundamental que el sistema educativo universitario forme profesionales con una alta capacidad de adaptación al cambio y que promueva en ellos, habilidades y actitudes que les haga más pertinente, fácil y factible un desarrollo profesional exitoso. (Joyas, 2015)

Demuestran los resultados que para los egresados el impacto de desarrollo y aprendizaje de las competencias establecidas en la **Tabla 27** obtienen un nivel de valoración alto, es decir que en su totalidad el porcentaje mayor se destaca en este nivel, lo que pone en evidencia que la aplicación de estos conocimientos es determinante en el sector laboral y que por ende su aprendizaje durante su formación es vital a la hora de desempeñarse como administradores de

empresas. Es así como se puede decir entonces que actualmente el programa de administración de empresas es pertinente en el desarrollo de las competencias que el mercado laboral requiere y que de esta forma su contenido curricular está enmarcado en el cumplimiento y la satisfacción de sus clientes y por ende del empleador que es finalmente quien evalúa y certifica el desempeño profesional del egresado.

4.2 Establecer la formación posgradual del egresado

A partir de los cambios que se han venido presentando en la última década en el mundo, desde la globalización, y teniendo en cuenta los requerimientos que esta situación trae consigo para los países en los diferentes ámbitos económico, político y social, se empiezan a hacer evidentes los cambios que se deben poner en marcha, con el fin de cumplir con dichos requerimientos y así lograr un exitoso proceso de inserción en esta nueva era por la que atraviesan las sociedades mundiales. (Padilla-Moren, 2013).

Uno de estos cambios obedece a la formación posgradual de los egresados de los programas académicos que requieren necesariamente seguir adquiriendo conocimientos para de esta forma poder competir en el mercado laboral.

La educación superior por responder a necesidades de un país y someterse a exigencias de calidad en el mundo requiere de unos estándares o lineamientos de calidad que garantice a los aspirantes un servicio apropiado, coherente y de excelencia académica acordes a la época y al desarrollo de las disciplinas. En la dinámica actual, la sociedad exige que dicho aseguramiento de la calidad educativa sea un proceso de rendición de cuentas de carácter público y abierto a la sociedad (Roa, 2014 citado Gutiérrez et al., 2014). En este sentido, los países han creado

instituciones o agencias para evaluar la calidad de los programas de pregrado y posgrado y de instituciones. Es así que en países como España, Portugal, Latinoamérica se creó la Asociación Universitaria Iberoamérica de Posgrados (AUIP); en México, la UNAM - CONACYT; en Colombia, el Consejo Nacional de Acreditación (CNA) y, en España, la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA), por enunciar algunas organizaciones que velan por la calidad y son “garantía externa de calidad al sistema universitario y contribuyen a su mejora constante”. (Riascos, 2015)

De esta forma la educación superior y la formación posgraduada están obligadas a ser reflexionadas y a contextualizarse en función de los procesos de globalización, del nuevo orden económico mundial y del desarrollo de la ciencia y tecnología. Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, surge un cuestionamiento alrededor de las preferencias que tienen los egresados sobre profundizar a través de programas de posgrado. De esta forma la **Tabla 28** permite evidenciar los siguientes resultados:

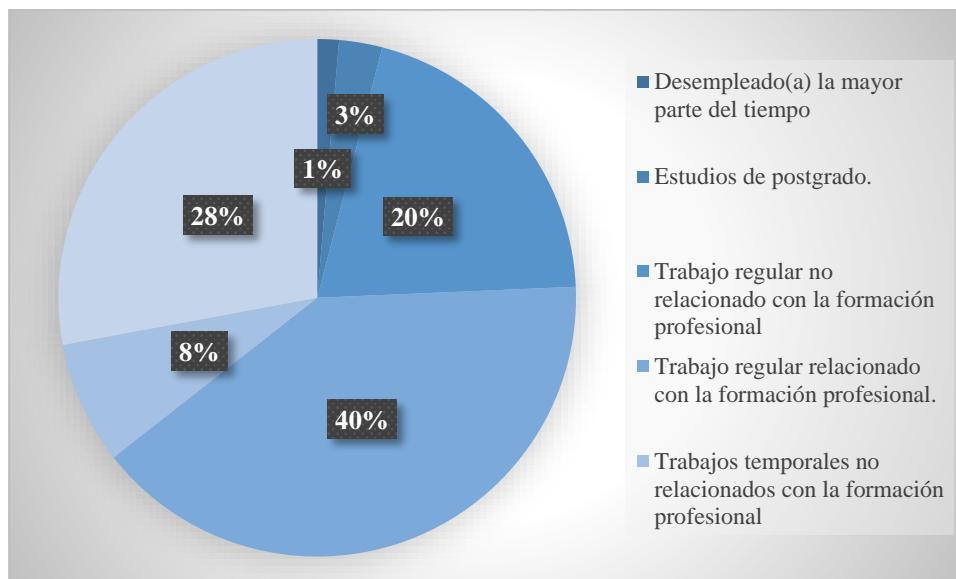
Tabla 28.

Actividades le han ocupado la mayor parte del tiempo desde que se graduó

Actividades le han ocupado la mayor parte del tiempo desde que se graduó	Frecuencia	Porcentaje
Desempleado(a) la mayor parte del tiempo	3	1 %
Estudios de postgrado.	6	3 %
Trabajo regular no relacionado con la formación profesional	45	20 %
Trabajo regular relacionado con la formación profesional.	89	40 %
Trabajos temporales no relacionados con la formación profesional	17	8 %
Trabajos temporales relacionados con la formación profesional.	62	28 %

Total general**222****100 %**

Nota Fuente: Encuesta aplicada a egresados del programa de administración de empresas de la UFPSO desde el año 2012 a 2016



Grafica 24. Actividades le han ocupado la mayor parte del tiempo desde que se graduó

Nota fuente: Encuesta aplicada a egresados del programa de administración de empresas de la UFPSO desde el año 2012 a 2016

Se encontró que los egresados del programa de administración de empresas en un porcentaje muy mínimo del 3 % se dedicaron a la formación posgradual. El restante de la población ha estado laborando desde diversos ámbitos unos desarrollando la profesión y otros no. De esta forma es posible determinar que actualmente el egresado del programa académico se encuentra satisfecho con la formación y durante su desempeño profesional no ha continuado su formación posgradual por diversos aspectos entre los que se pueden encontrar falta de tiempo, falta de recursos económicos, falta de oferta en las instituciones educativas de la región, poco interés por seguir formándose o no han requerido de dichos conocimientos para llevar a cabo sus funciones dentro de su labor.

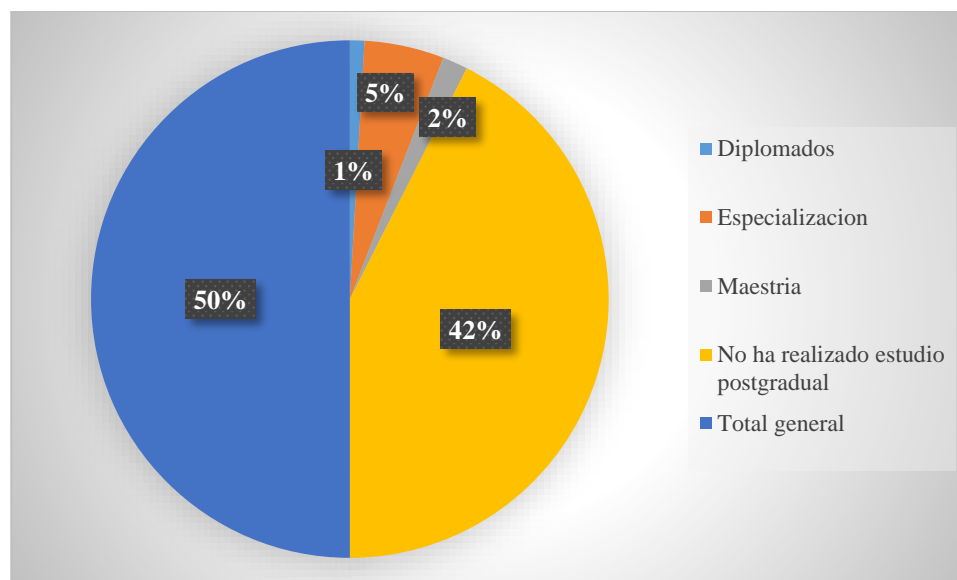
Dentro del desarrollo del presente objetivo se pudo determinar que los egresados que se han formado posteriormente a su egreso como administradores de empresas lo han hecho a través de especializaciones, maestrías y diplomados.

Tabla 29.

Clase de Formación posgradual

Clase de Formación	Frecuencia	Porcentaje
Diplomados	5	2%
Especialización	22	10%
Maestría	7	3%
No ha realizado estudio postgradual	188	85%
Total general	221	100%

Nota fuente: Encuesta aplicada a egresados del programa de administración de empresas de la UFPSO desde el año 2012 a 2016



Grafica 25. Clase de Formación posgradual

Nota fuente: Encuesta aplicada a egresados del programa de administración de empresas de la UFPSO desde el año 2012 a 2016

De acuerdo con la estadística se demuestra que quienes se han formado en un 10% lo han hecho en especializaciones que les permiten profundizar en áreas específicas para su formación y desarrollo como profesionales. Además de ello el 3% lo ha hecho en maestrías y el 2% en diplomados.

También se evidencio que la versatilidad del administrador de empresas para profundizar en áreas como Marketing, Finanzas, Operaciones, Recursos Humanos entre muchas más.

Es así como es posible establecer que los egresados del programa de administración de empresas han profundizado en áreas afines con su proyección como profesionales y de esta forma lo han hecho a través de los programas académicos como especializaciones, maestrías y diplomados. Las áreas en las que se han enfocados son espáticamente marketing, operaciones, finanzas y recursos humanos.

Concluye de esta manera el presente objetivo evidenciando que no es posible generalizar que la mayoría de egresados del programa de administración de empresas de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña no se hayan formado posteriormente a su egreso del programa, esta afirmación solo es posible sobre la muestra que se utilizó para la presente investigación. Demostrado de esta manera que los profesionales hoy en día son completamente competitivos en el mercado y que la formación posterior es vital en su desempeño laboral pero que para muchos por diversas circunstancias lo han postergado como una meta a mediano plazo. De esta manera la presente investigación invita a los egresados del programa académico a que no pospongan su continuo mejoramiento en el ámbito profesional y a que se formen en los programas que actualmente ofrece la Universidad como especializaciones y maestrías con el

objetivo de integrar su formación con conocimientos de profundización que les permitirán abrir nuevos horizontes profesionales y laborales.

4.3 Determinar la percepción de los empleadores en relación con las competencias generales y específicas del egresado.

Un aspecto relevante en el entorno educativo es la satisfacción de los agentes, llámense empleadores, docentes, graduados o comunidad en general, que son quienes componen el sistema en el cual se desenvuelven los profesionales de una rama del saber.

En la economía de mercado, lo que se espera es que los recién graduados hayan desarrollado competencias que los habilitan para el trabajo. Es por ello que a través de la presente investigación se buscó determinar la pertinencia del programa académico desde la percepción del empleador.

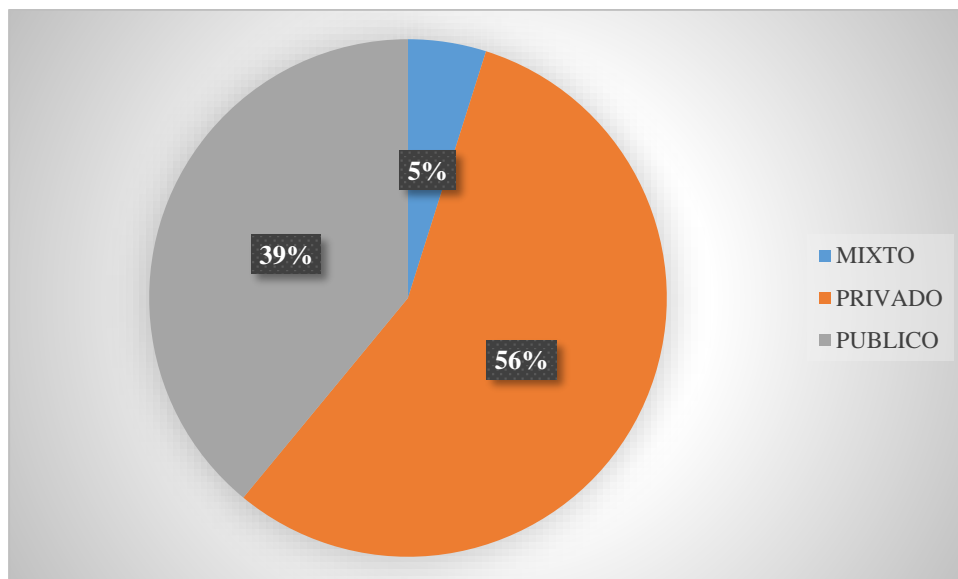
Inicialmente se delimitó el sector al que pertenecen las empresas de los empleados que aplicaron la encuesta.

Tabla 30.

Sector al que pertenece la empresa

Sector	Frecuencia	Porcentaje
MIXTO	4	5 %
PRIVADO	46	56 %
PUBLICO	32	39 %
Total general	82	100 %

Nota fuente: Encuesta aplicada a empleadores del municipio de Ocaña



Grafica 26. Sector al que pertenece la empresa

Nota fuente: Encuesta aplicada a empleadores del municipio de Ocaña

La Tabla 29 y la gráfica 25 evidencian los sectores a los cuales pertenecen las empresas.

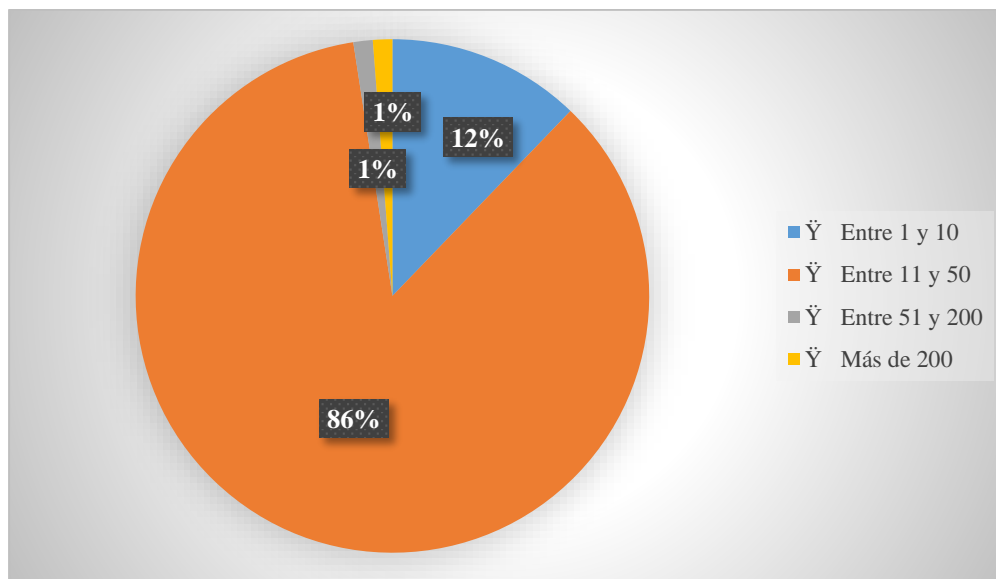
Encontramos dentro del sector mixto el porcentaje de 4.9%, dentro del sector privado el 56.1% y dentro del sector público 39.0%.

Tabla 31.

Cantidad de funcionarios del área Administrativa que laboran en la empresa que usted representa

Cantidad de empleados	Frecuencia	Porcentaje
Entre 1 y 10	10	12 %
Entre 11 y 50	70	85 %
Entre 51 y 200	1	1 %
Más de 200	1	1 %
Total general	82	100 %

Nota fuente: Encuesta aplicada a empleadores del municipio de Ocaña



Grafica 27. Cantidad de funcionarios del área Administrativa que laboran en la empresa que usted representa
Nota fuente: Encuesta aplicada a empleadores del municipio de Ocaña

También se indagó frente a la cantidad de empleados que laboran para las empresas se encuentran en su mayoría entre de 11 y 50 con un porcentaje de 85.4%. Los demás empleados en mínimos porcentajes tienen dentro de nómina de trabajo trabajadores entre 1 y 10 un total del 12.2% y finalmente dentro del rango de 50 a 200 y más de 200 encontramos el porcentaje de 1.2% respectivamente. De esta forma dicha caracterización permite inferir que en su mayoría los empleadores cuentan con una nómina que oscila en un rango de entre 11 y 50 trabajadores.

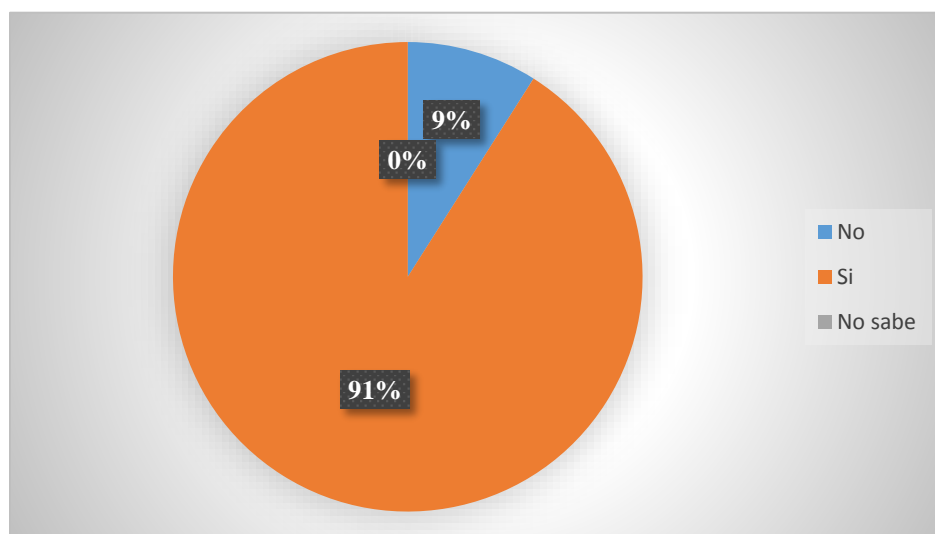
La estimación de la contratación de personal dentro de los siguientes 5 años también es un factor importante para determinar el mercado laboral que requiere de profesionales en administración de empresas. Es así como la **Tabla 31** denuestra la estadística positiva y negativa frente a dicha estimación.

Tabla 32.

Necesidades de ocupación laboral en el área Administrativa para los próximos cinco años

Estimación	Frecuencia	Porcentaje
No	5	9%
Si	75	91%
No sabe	0	0%
Total general	82	100%

Nota fuente: Encuesta aplicada a empleadores del municipio de Ocaña



Grafica 28. Necesidades de ocupación laboral en el área Administrativa para los próximos cinco años

Nota fuente: Encuesta aplicada a empleadores del municipio de Ocaña

Los empleadores encuestados para el desarrollo de la presente investigación estiman en un 91% que requerirán personal en el área administrativa en los próximos 5 años, ya que es a través de dichos procesos como se organizan y gestionan los procesos dentro de su empresa. De esta forma se evidencia la gran importancia que adquiere el administrador de empresas para el empleador y la gran gestión que desarrollan dentro de las organizaciones en busca siempre de la calidad en la producción y la prestación de servicios.

Como se planteó anteriormente en la búsqueda de determinar la percepción de los empleadores frente a las competencias que adquieren los egresados se les planteo la siguiente

tabla con cada una de las competencias en pro de conocer si de acuerdo a su perspectiva los egresados del programa de administración de empresas de la Universidad Francisco de Paula Santander poseen y en qué grado de acuerdo a los parámetros de muy alto, alto, medio, bajo y muy bajo.

A continuación la **Tabla 32** muestra la valoración del grado en que los Egresados Administración de Empresas de la UFPSO poseen estas competencias

Tabla 33.

Percepción de los empleadores frente a formación en competencias de los Egresados de Administración de Empresas de la UFPSO

COMPETENCIAS GENERALES DE LOS EGRESADOS DEL PROGRAMA DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA	Valoración del grado en que los Egresados Administración de Empresas de la UFPSO poseen estas competencia				
	1 (Muy bajo)	2 (Bajo)	3 (Medio)	4 (Alto)	5 (Muy Alto)
Capacidad de abstracción, análisis y síntesis	1 %	2 %	7 %	48 %	42 %
Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica	2 %	2 %	2 %	85 %	7 %
Capacidad para organizar y planificar el tiempo	4 %	1 %	1 %	92 %	2 %
Responsabilidad social y compromiso ciudadano	1 %	5 %	5 %	7 %	82 %
Capacidad de comunicación oral y escrita	1 %	2 %	5 %	46 %	45 %
Capacidad de comunicación en un segundo idioma	4 %	1 %	16 %	16 %	63 %
Habilidades en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación	1 %	1 %	33 %	33 %	32 %
Capacidad de investigación	5 %	5 %	12 %	4 %	74 %
Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente	6 %	5 %	12 %	43 %	34 %
Habilidades para buscar, procesar y analizar información de fuentes diversas	6 %	1 %	11 %	70 %	12 %
Capacidad crítica y autocrítica	2 %	5 %	4 %	68 %	21 %
Capacidad para actuar en nuevas situaciones	1 %	2 %	4 %	24 %	68 %

Capacidad creativa	1 %	5 %	4 %	21 %	70 %
Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas	9 %	1 %	7 %	15 %	68 %
Capacidad para tomar decisiones	1 %	2 %	10 %	72 %	15 %
Capacidad de trabajo en equipo	1 %	1 %	6 %	82 %	10 %
Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes	4 %	1 %	6 %	82 %	7 %
Habilidad para trabajar en contextos Internacionales	1 %	1 %	9 %	45 %	44 %
Habilidad para trabajar en forma autónoma	1 %	1 %	6 %	57 %	34 %
Capacidad para formular y gestionar proyectos	1 %	1 %	6 %	48 %	44 %
Compromiso ético	1 %	11 %	1%	52 %	34 %
Comunicación efectiva en inglés.	1.0%	6 %	1 %	57 %	34 %
Manejo efectivo de herramientas TIC	1%	1 %	11 %	48 %	39 %

Nota fuente: Encuesta aplicada a empleadores del municipio de Ocaña

Encontramos así de acuerdo con la percepción de los empleados que dentro del nivel más alto las competencias que más poseen los egresados son:

- ✓ Responsabilidad social y compromiso ciudadano,
- ✓ Capacidad de investigación,
- ✓ Capacidad para actuar en nuevas Situaciones,
- ✓ Capacidad creativa, Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas

Según los empleadores las demás competencias se encuentran dentro del nivel alto según la valoración que asignan los empleadores frente a las capacidades de los egresados del programa académico. Entre las más destacadas encontramos:

- ✓ Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica
- ✓ Capacidad para organizar y planificar el tiempo
- ✓ Capacidad de trabajo en equipo

- ✓ Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes

Se finaliza el presente objetivo identificando 4 competencias de las más importantes para los empleadores en la ciudad de Ocaña, Norte de Santander. Las competencias genéricas comunes a ambos grupos son: Responsabilidad social y compromiso ciudadano, capacidad de investigación, Capacidad para actuar en nuevas Situaciones, Capacidad creativa y Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas

También se identifican estas competencias están en el rango de las más importantes con un nivel alto. Los empleadores incluyen entre estas la capacidad de aplicar los conocimientos en el campo y los empleadores incluyen la capacidad para trabajar en equipo. Para los empleadores es más importante la capacidad para actuar ante situaciones nuevas y así mismo identificar, plantear y resolver problemas

Entre las competencias específicas las más comunes son: desarrollar la planificación táctica, operativa y estratégica; utilizar el liderazgo para el logro de la meta de la organización; gestionar y desarrollar el talento humano en la organización, todas estas son habilidades esenciales para dirigir grupos...

La búsqueda de una mejor manera de predecir un desempeño productivo en el lugar de trabajo más allá de las medidas de inteligencia, personalidad y conocimientos, se considera a menudo como el punto de partida de la reflexión sobre competencias. Este énfasis en el desempeño en el trabajo continúa siendo de vital importancia y para el desarrollo de la presente investigación se indago con los empleadores frente a su valoración frente al desempeño del egresado.

Desde la perspectiva del proyecto Tuning, los resultados del aprendizaje van más allá del empleo para incluir también las demandas y niveles que la comunidad académica ha establecido en relación con cualificaciones específicas. Pero el empleo es un elemento importante. En este contexto las competencias y las destrezas pueden relacionarse mejor y pueden ayudar a los graduados a resolver problemas cruciales en ciertos niveles de ocupación en una economía en permanente proceso de cambio. (Salinas, 2007)

En la búsqueda de conocer la valoración del desempeño profesional de los egresados de la carrera por parte de los empleadores se les presentó la siguiente tabla para que estos asignaran los valores de acuerdo a los niveles muy altos, alto, medio, bajo y muy bajo. La **Tabla 33**

Tabla 34.

Percepción de los empleadores frente a la aplicación de las competencias de los egresados en el ámbito laboral

COMPETENCIAS GENERALES DE LOS EGRESADOS DEL PROGRAMA DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA	Valoración del grado en que en su empresa son requeridas estas competencias				
	1 (Muy bajo)	2 (Bajo)	3 (Medio)	4 (Alto)	5 (Muy Alto)
Capacidad de abstracción, análisis y síntesis	4 %	6 %	26 %	57 %	7 %
Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica	4 %	4 %	1 %	78 %	13 %
Capacidad para organizar y planificar el tiempo	2 %	4 %	9 %	34 %	51 %
Responsabilidad social y compromiso ciudadano	4 %	1 %	1 %	34 %	60 %
Capacidad de comunicación oral y escrita	0%	2 %	4 %	71 %	23 %
Capacidad de comunicación en un segundo idioma	1 %	4 %	7 %	57 %	30 %
Habilidades en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación	26 %	1 %	4 %	56 %	13 %

Continuación Tabla 33

Capacidad de investigación	2 %	15 %	43 %	26 %	15 %
Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente	1 %	1 %	2 %	34 %	61 %
Habilidades para buscar, procesar y analizar información de fuentes diversas	4 %	2 %	1 %	63 %	29 %
Capacidad crítica y autocrítica	1 %	4 %	1 %	66 %	28 %
Capacidad para actuar en nuevas situaciones	2 %	4 %	1 %	61 %	32 %
Capacidad creativa	2 %	1 %	5 %	63 %	28 %
Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas	1 %	2 %	4 %	65 %	28 %
Capacidad para tomar decisiones	1 %	6 %	1 %	63 %	28 %
Capacidad de trabajo en equipo	1 %	1 %	7 %	63 %	27 %
Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes	1 %	5 %	7 %	63 %	23 %
Habilidad para trabajar en contextos Internacionales	1 %	6 %	1 %	61 %	30 %
Habilidad para trabajar en forma autónoma	2 %	6 %	1 %	61 %	29 %
Capacidad para formular y gestionar proyectos	6 %	2 %	1 %	61 %	29 %
Compromiso ético	1 %	7 %	1 %	67 %	23 %
Comunicación efectiva en inglés.	1 %	2 %	1 %	67 %	28 %
Manejo efectivo de herramientas TIC	1 %	2 %	1 %	67 %	28 %

Nota fuente: Encuesta aplicada a empleadores del municipio de Ocaña

La tendencia dentro de la valoración de las competencias de los egresados desde la percepción del empleador encuestado es Alto en la totalidad de las competencias evaluadas. Se destacan que dentro de las necesidades de los empleados las competencias sujetas al análisis de la presente investigación son vitales en el cumplimiento de las funciones del administrador de empresas de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña. De la misma forma es indudable que en los últimos años han ocurrido cambios en las formas de evaluar la calidad y la

pertinencia de la educación superior en todo el mundo y entre esos encontramos la relación egresado empleador.

Es por ello que hoy en día la mentalidad educativa ha sido desestructurada y replanteada con base en formación en habilidades que son relevantes para el mundo del trabajo en general, De esta manera, se espera formar a los futuros profesionales con base en competencias , no sólo en contenidos teóricos, sino que también en los procedimientos y actitudes que requerirán una vez que se inserten al mundo laboral, viéndose enfrentados a los requerimientos del mundo real a través de actividades académicas valoradas también fuera de las aulas.

4.4 Conocer la valoración del desempeño profesional de los egresados de la carrera por parte de los empleadores

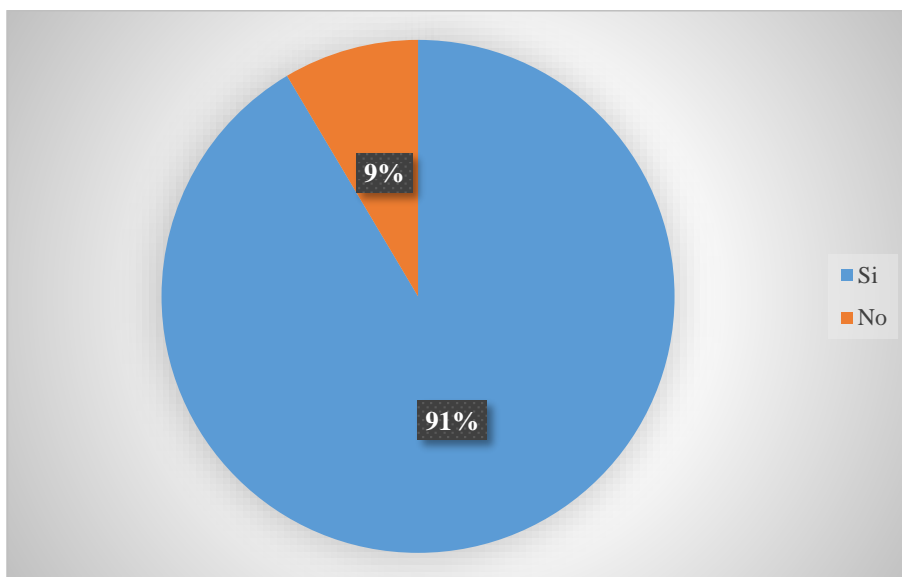
Dentro de los dos últimos interrogantes se les pregunto a los empleadores frente a su preferencia para contratar, vincular, seleccionar o trabajar con un Administrador de empresas de la UFPSO. Confirmado de esta forma que el cumplimiento de las competencias requeridas por empleadores fortalece la preferencia por la institución educativa. La **Tabla 34** evidencia los siguientes resultados:

Tabla 35.

Preferencia de los empleadores para contratar, vincular, seleccionar o trabajar con un Administrador de Empresas de la UFPSO

Preferencia	Frecuencia	Porcentaje
Si	75	91 %
No	7	9 %
Total	82	100%

Nota fuente: Encuesta aplicada a empleadores del municipio de Ocaña



Grafica 29. Preferencia para contratar, vincular, seleccionar o trabajar con un Administrador de Empresas de la UFPSO

Nota fuente: Encuesta aplicada a empleadores del municipio de Ocaña

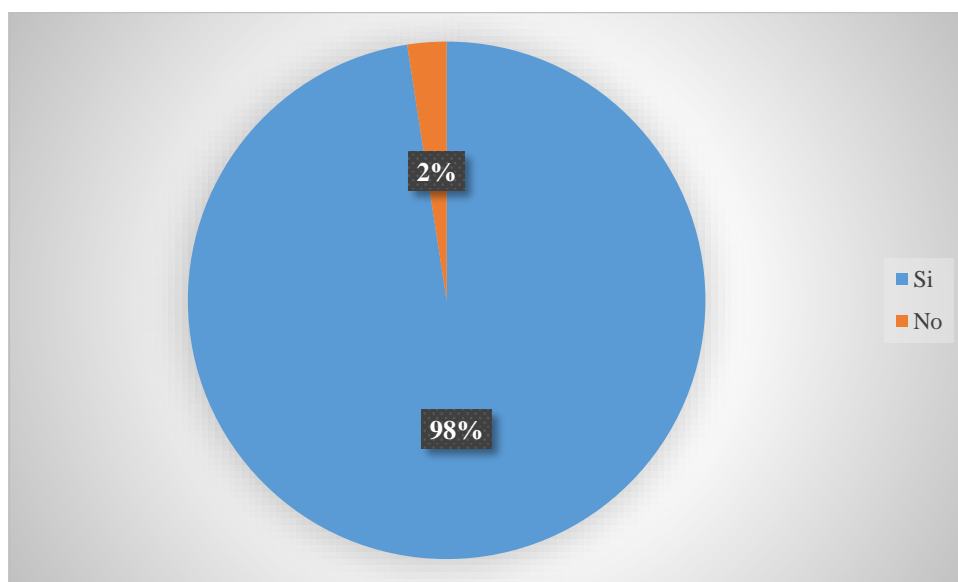
De acuerdo con los datos recolectados el 91.46% de los empleadores si tiene preferencias para demandar personal del programa de administración de empresas de la UFPSO y tan solo 8.53% no posee dicha preferencia.

Y como último interrogante y uno de los más importantes y vitales es la satisfacción del empleador frente a sus necesidades por parte del egresado de la UFPSO del programa académico de Administración de empresas.

Tabla 36.

Satisfacción de las necesidades de los empresarios

Nota fuente:	Opción	Frecuencia	Porcentaje	Encuesta aplicada a empleadores del municipio de Ocaña
empleadores	Si	80	98 %	
	No	2	2 %	
	Total	82	100%	



Grafica 30. Satisfacción de las necesidades de los empresarios

Nota fuente: Encuesta aplicada a empleadores del municipio de Ocaña

De acuerdo con dicho requerimiento el 98 % de los empleadores encuestados respondieron que si están satisfechos sus necesidades empresariales por parte de los egresados del programa y solo el 2 % respondo no frente a dicha pregunta.

A partir de esto, se puede concluir que las competencias desarrolladas durante la formación académica de los egresados de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña se encuentran a la vanguardia de las exigencias y necesidades de los empleadores, dando cumplimiento a los parámetros exigidos por instituciones como el CNA, el ICFES y que se confirman con la percepción de la muestra de 82 empleadores de la ciudad de Ocaña que respondieron de forma precisa y acertada frente a la valoración de desempeño laboral del egresado. Es decir que actualmente el programa académico cumple cabalmente sus objetivos, respetando su perfil de ingreso, proyecto educativo, realidad local, identidad cultural, entre otros aspectos.

Conclusiones

La educación superior hoy en día ha sufrido un cambio trascendental frente a los parámetros anteriormente planteados. De esta forma actualmente la evaluación de la pertinencia de los programas académicos a través de competencias involucrando a egresados y empleadores como una relación vital para la satisfacción de las necesidades del cliente y con ello del empleador.

La investigación denominada “Determinación de la Pertinencia del Programa de Administración de Empresas desde la Percepción de los empleadores y Egresados del 2012 a 2016” permitió a través de la aplicación del instrumento de investigación desarrollar los objetivos específicos en busca de dar respuesta a la formulación de la investigación.

Inicialmente se busco determinar la percepción de los egresados en relación con las competencias desarrolladas en el programa de administración de empresas de acuerdo con los parámetros y los niveles valorativos asignados es alto en todas las competencias que el programa ofrece y que cabalmente da cumplimiento. Se destaca dentro de dichas competencias todas aquellas que hacen parte de la planeación y organización de los procesos administrativos como las más importantes para los egresados a la hora de formarse como administradores de empresas de la UFPSO.

Posteriormente establecer la importancia y utilidad de la formación posgradual del egresado. De acuerdo con los resultados obtenidos se evidencia que hoy en día el interés es mínimo frente a la posibilidad de continuar los estudios posgraduales, lo que evidencia que

actualmente los egresados se encuentran lo suficientemente preparados para afrontar el mundo laboral y la formación posgradual no es una de sus prioridades profesionales. Además de ello se pudo establecer que los egresados del programa de administración de empresas han profundizado en áreas afines con su proyección como profesionales y de esta forma lo han hecho a través de los programas académicos como especializaciones, maestrías y diplomados. Las áreas en las que se han enfocados son espáticamente marketing, operaciones, finanzas y recursos humanos.

De la misma manera determinar la percepción de los empleadores en relación con las competencias generales y específicas del egresado. De acuerdo con la valoración realizada por los empleadores fue posible concluir que se encuentran satisfechos en un nivel alto con todas las competencias tanto generales como específicas que poseen los egresados del programa de administración de empresas, valoran como muy altas las competencias adquiridas en la planeación y organización de los procesos administrativos y como alta el trabajo en equipo para de esta forma poner en práctica sus conocimientos y finalmente conducir a la empresas hacia metas comunes; identificando 4 competencias de las más importantes para los empleadores en la ciudad de Ocaña, Norte de Santander. Las competencias genéricas comunes a ambos grupos son: Responsabilidad social y compromiso ciudadano, capacidad de investigación, Capacidad para actuar en nuevas Situaciones, Capacidad creativa y Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas

También se identifican estas competencias están en el rango de las más importantes con un nivel alto. Los empleadores incluyen entre estas la capacidad de aplicar los conocimientos en el campo y los empleadores incluyen la capacidad para trabajar en equipo. Para los empleadores es

más importante la capacidad para actuar ante situaciones nuevas y así mismo identificar, plantear y resolver problemas

Y finalmente se planteó conocer la valoración del desempeño profesional de los egresados de la carrera por parte de los empleadores. Los resultados estadísticos evidenciaron que para la mayor parte de los empleadores las competencias adquiridas son ampliamente desempeñadas en el campo profesional y que los egresados del programa académico lo hacen en un nivel alto de satisfacción de sus necesidades.

Recomendaciones

Se recomienda al programa académico de administración de empresas a través de los resultados obtenidos un mayor fortalecimiento en el desarrollo de las competencias generales y específicas que no obtuvieron un nivel muy alto para de esta manera ofertar un servicio de mayor calidad para el cliente.

De la misma forma se pudo evidenciar el bajo interés de los egresados por la formación posgradual, por lo que se recomienda un análisis más profundo frente a dicho planteamiento para de esta forma brindar mejores opciones al egresado del programa e implementar campañas que despierten el interés del egresado en continuar su formación académica.

Finalmente, se recomienda estrechar el lazo del egresado con la UFPSO y con el sector productivo, en busca de que periódicamente se retroalimenten los sectores involucrados en el proceso, en pro de la pertinencia académica, de la prestación de un servicio con calidad, de la excelencia académica y del mejoramiento continuo.

Referencias

- Acosta, S. P. (2013). *Percepcion Acerca del Desempeño Laboral Del Contador Publico de la Universidad del Valle en las Empresas de La Ciudad de Cali*. CALI: UNIVERSIDAD DEL VALLE.
- Albanerys Donado Trillos & Nicolas Rivera Puerto. (2016). *PERTINENCIA DEL PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UFPS OCAÑA*. Ocaña: Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña.
- Asamblea Nacional Constituyente. (1991). *Constitucion Politica de Colombia*. Bogota. Recuperado el 01 de Abril de 2017
- Bernheim, C. T. (2009). *Pertinencia y Calidad en la Educacion Superior*. Recuperado el 17 de Marzo de 2017, de http://www.cna.gov.co/1741/articles-311056_Tunnerman.pdf
- Cabrera, H. R. (2015). *www.eumed.net*. Recuperado el 20 de Marzo de 2017, de APLICACIÓN DE UN PROCEDIMIENTO DE MEJORA A PROCESOS ORDENADOS SECUENCIALMENTE A PARTIR DE MÉTODOS MULTICRITERIOS: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2010a/650/Mejoramamiento%20Continuo.htm>
- Consejo Nacional de Acreditacion. (s.f.). *www.cna.gov.co*. Recuperado el 18 de Marzo de 2017, de <http://www.cna.gov.co/1741/article-190815.html>
- Contaduria General de la Nacion. (s.f.). *EVOLUCIÓN DEL PROCESO DE PLANIFICACION CONTABLE EN COLOMBIA*. Recuperado el 26 de 07 de 2016, de Evolucion Historica de la Contaduria en Colombia: Recuperado de <http://www.contaduria.gov.co/wps/wcm/connect/51400b10-5b50-4f86-9916-88311f67cfe9/EvolucionPlanesContables.pdf?MOD=AJPERES>
- Decreto 2230 (Congreso de la Republica 2003). Recuperado el 01 de Abril de 2017
- Decreto 2904 (Congreso de la Republica 1994). Recuperado el 01 de Abril de 2017
- Definicion* . (s.f.). Recuperado el 14 de 07 de 2016, de Recuperado de <http://definicion.de/pertinencia/>
- Desempeño Laboral*. (2012). Recuperado el 22 de Abril de 2017, de La evaluación del desempeño laboral y su importancia en las organizaciones: <http://gonzalez10p.blogspot.com.co/2015/12/>

- Garcés, J. D. (2011). *Análisis de la pertinencia del Programa Académico Ingeniería Civil*. Universidad EAFIT. Recuperado el 31 de Marzo de 2017
- García, C. M. (2015). *Definición de competencias genéricas y específicas de las titulaciones*. Recuperado el 22 de Marzo de 2017, de <http://www.tecnologiaedu.us.es/mec2005/html/cursos/apio/pdf/Def-competes-gener-especi.pdf>
- Graduados Colombia Observatorio Laboral para la Educación*. (2016). Recuperado el 22 de Marzo de 2017, de <http://www.graduadoscolombia.edu.co/html/1732/article-144639.html>
- <http://datateca.unad.edu.co/>. (s.f.). Recuperado el 28 de 07 de 2016, de Investigación descriptiva: Recuperado de http://datateca.unad.edu.co/contenidos/109105/ExE_lecciones_2012-2/reconocimiento_Unidad_2/Presaberes%20Unidad%202/investigacin_descriptiva.html
- Jaramillo, A. J. (2009). *Pertinencia del Programa de Economía*.
- Joyas, J. C. (2015). *Competencias específicas Tuning en programas de administración: Colombia y su región Suroccidente**. Recuperado el 10 de Junio de 2017, de <file:///C:/Users/ADMIN/Downloads/410-1426-1-PB.pdf>
- Ley 115 (Congreso de la República 15 de Febrero de 1994). Recuperado el 01 de Abril de 2017
- Ley 30, Por el cual se organiza el servicio (Congreso de la República. Ministerio de Educación Nacional 28 de Diciembre de 1992). Recuperado el 01 de Abril de 2017
- Ley 872, Por la cual se crea el sistema de gestión de la calidad en la Rama Ejecutiva del Poder Público y en otras entidades prestadoras de servicios (Congreso de la República 30 de Diciembre de 2003). Recuperado el 01 de Abril de 2017
- López., H. M. (2012). *Hacia un modelo para evaluar la pertinencia social en la oferta académica de la Universidad Francisco de Paula Santander*. Cucuta. Recuperado el 30 de Marzo de 2017
- LOSA, N. F. (s.f.). *El desarrollo profesional de los trabajadores como ventaja competitiva de las empresas*. Universidad de la Roja. Recuperado el 13 de Junio de 2017, de <http://www.ehu.eus/cuadernosdegestion/documentos/214.pdf>
- Ministerio de Educación Nacional. (2015). www.mineduccion.gov.co. Recuperado el 21 de Marzo de 2017, de <http://www.mineduccion.gov.co/1621/article-196488.html>

- Ministerio De Educación Nacional, (. (20 de 04 de 2010). *DECRETO No. 1295*. Obtenido de http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-229430_archivo_pdf_decreto1295.pdf
- Oferta Academica de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña. (s.f.). Recuperado el 15 de Marzo de 2017, de www.ufpso.edu.co: <https://ufpso.edu.co/ofertaufpso/ae>
- Osorio, M. C. (s.f.). *Gerencie.com*. Obtenido de Recuperado de <http://www.gerencie.com/historia-de-la-contaduria-en-colombia.html>
- Padilla-Moren, R. M. (2013). *Preferencia de los egresados de la Facultad de Ingeniería de Sistemas de la Universidad Cooperativa de Colombia, sede Popayán, acerca de áreas de conocimiento para un programa de posgrado*. Obtenido de <file:///C:/Users/ADMIN/Downloads/537-1106-1-SM.pdf>
- Real Academia de la Lengua. (2015). *www.rae.com*. Recuperado el 20 de Marzo de 2017, de Recuperado de <http://dle.rae.es/srv/search?m=30&w=egresado>
- Republica, C. d. (s.f.). Ley 43 de 1990.
- Riascos, O. V. (2015). *Repensar la formación posgraduada hoy : Tendencias, cambios y retos en la Universidad*. Recuperado el 13 de Junio de 2017, de <file:///C:/Users/ADMIN/Downloads/821-2096-1-PB.pdf>
- Salinas, N. H. (2007). *COMPETENCIAS PROYECTO TUNING-EUROPA, TUNING.-AMERICA LATINA*. Recuperado el 13 de Junio de 2017, de http://www.cca.org.mx/profesores/cursos/hmfbcp_ut/pdfs/m1/competencias_proyectotuning.pdf
- (s.f.). *Sectores Productivos en Colombia*. Universidad Catolica de Oriente. Recuperado el 20 de Marzo de 2017, de <http://www.uco.edu.co/ova/OVA%20Economia%20Colombiana/Objetos%20informativos/Unidad%201/2.%20SECTORES%20PRODUCTIVOS%20EN%20COLOMBIA.pdf>
- Sosa., M. (2009). El aporte de Pablo Freire a la pedagogía crítica. La Jornada. Mexico. Recuperado el 22 de Marzo de 2017
- Trucios, R. (s.f.). <http://rafaeltrucios.blogspot.com.co>. Recuperado el 30 de Junio de 2017, de Importancia de la administración de operaciones en una empresa: <http://rafaeltrucios.blogspot.com.co/2016/09/importancia-de-la-administracion-de-operaciones-gestion.html>

- Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña. (2013). *www.ufpso.edu.co*. Obtenido de Recuperado de <https://ufpso.edu.co/ofertaufpso/cp13>
- Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña. (2016). *www.ufpso.edu.co*. Recuperado el 02 de Mayo de 2017, de Normograma- Plan de Estudios de Administracion de Emrpesas: <https://sid.ufpso.edu.co/imprimir/impFormatoNormogramaPublico.php>
- Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña. (s.f.). *www.ufpso.edu.co*. Recuperado el 16 de Marzo de 2017, de <https://ufpso.edu.co/Historia>
- Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña, (. (19 de 02 de 2013). *Condiciones Iniciales*. Obtenido de <https://ufpso.edu.co/ftp/doc/otrospro/ga/U-AC-SAC-007AII.doc>
- Universidad Franciso de Paula Santander Ocaña. (s.f.). *www.ufpso.edu.co*. Obtenido de <https://ufpso.edu.co/ofertaufpso/ae>
- Varieduca*. (s.f.). Obtenido de La Investigacion descriptiva: Recuperado de <http://varieduca.jimdo.com/art%C3%ADculos-de-inter%C3%A9s/la-investigacion-descriptiva/>
- www.conceptos.com*. (s.f.). Recuperado el 14 de 07 de 2016, de Los sectores productivos: Recuperado de <http://10conceptos.com/los-sectores-productivos/>
- www.gerencie.com*. (s.f.). Recuperado el 14 de 07 de 2016, de Marco jurídico de la contabilidad en Colombia: Recuperado de <http://www.gerencie.com/marco-juridico-de-la-contabilidad-en-colombia.html>
- www.icfes.gov.co*. (2017). Recuperado el 01 de Mayo de 2017, de <http://www.icfes.gov.co/atencion-al-ciudadano/glosario/7-competencias-genericas>
- www.nosequeestudiar.net*. (s.f.). Recuperado el 30 de Junio de 2017, de <https://www.nosequeestudiar.net/razones-para-estudiar-recursos-humanos/>
- www.uva.es*. (s.f.). Recuperado el 13 de Junio de 2017, de http://www.uva.es/export/sites/uva/2.docencia/2.01.grados/2.01.02.ofertaformativagrados/_documentos/filosofia_competencias.pdf

Apéndices

Apéndice A. Encuesta a empleadores de Ocaña, Norte de Santander



UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONOMICAS

Plan de Estudios de Administración de Empresas

Encuesta a empleadores de Ocaña, Norte de Santander

Nombre:

Dirección:

Apellido:

Correo Electrónico:

Cedula:

Nombre de la empresa:

Teléfono:

Cargo que ocupa: _____

1. Sector al que pertenece la empresa: ___Público ___Privado ___Mixto

2. ¿Cuántos funcionarios del área Administrativa laboran en la empresa que usted representa?

Entre 1 y 10

Entre 51 y 200

Entre 11 y 50

Más de 200

3. ¿En su empresa existe estimación de necesidades de ocupación laboral en el área Administrativa para los próximos cinco años?

Si

No

No sabe

4. Califique de 1 a 5 su percepción sobre el desempeño del egresado de Administración de Empresa de la UFPSO.

Nivel de Valoración

Muy Bajo	1	Bajo	2	Medio	3	Alto	4	Muy Alto	5
----------	---	------	---	-------	---	------	---	----------	---

Valoración del grado en que los Egresados Administración de Empresas de la UFPSO poseen estas competencias					COMPETENCIAS GENERALES DE LOS EGRESADOS DEL PROGRAMA DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS DE LA UNVIESIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA	Valoración del grado en que en su empresa son requeridas estas competencias				
1	2	3	4	5		1	2	3	4	5
					Capacidad de abstracción, análisis y síntesis					
					Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica					
					Capacidad para organizar y planificar el tiempo					
					Responsabilidad social y compromiso ciudadano					
					Capacidad de comunicación oral y escrita					
					Capacidad de comunicación en un segundo idioma					
					Habilidades en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación					
					Capacidad de investigación					
					Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente					
					Habilidades para buscar, procesar y analizar información de fuentes diversas					
					Capacidad crítica y autocrítica					
					Capacidad para actuar en nuevas situaciones					
					Capacidad creativa					

					Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas					
					Capacidad para tomar decisiones					
					Capacidad de trabajo en equipo					
					Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes					
					Habilidad para trabajar en contextos Internacionales					
					Habilidad para trabajar en forma autónoma					
					Capacidad para formular y gestionar proyectos					
					Compromiso ético					
					Comunicación efectiva en inglés.					
					Manejo efectivo de herramientas TIC					

Nota Fuente: Lorena Gartner Isaza. Lineamientos para evaluar la pertinencia de los programas académicos de la universidad de caldas

5. ¿Desde su empresa conservan alguna preferencia para contratar, vincular, seleccionar o trabajar con un Administrador de Empresas de la UFPSO?

Si _____ No_____

¿Por qué?

6. **¿Considera usted como empresario que la Universidad Francisco de Paula Santander desde el programa de Administración de empresas satisface las necesidades para las cuales usted contrata un egresado o vincula un estudiante de dicho programa?**

Si _____ No_____

¿Por qué?

Gracias por su Colaboración

Apéndice B. Encuesta aplicada a egresados del programa de Administración de Empresas de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña.



UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONOMICAS

Plan de Estudios de Administración de Empresas

Encuesta a egresados del programa de administración de empresas durante los años 2012 y 2016 de la UFPS Ocaña, Norte de Santander

Nombre:

Correo Electrónico:

Apellido:

Año de Egreso de la Universidad:

Cedula:

Estudios de postgrados

Teléfono:

Empresa donde labora:

Dirección:

Ciudad donde labora:

1. Sector al que pertenece la empresa: Público Privado Mixto

2. Ámbito de la empresa: Multinacional Nacional Departamental
 Municipal

3. ¿Cuántos meses utilizó, después de la graduación, hasta encontrar el primer trabajo relacionado con su carrera?

- Entre 1 mes y 3 meses

 Entre 6 meses y 1 año
 Entre 4 y 6 meses

 Laboraba cuando egresó

4. ¿Qué actividades le han ocupado la mayor parte del tiempo desde que se graduó?

- Trabajo regular relacionado con la formación profesional.
 Trabajo regular no relacionado con la formación profesional.
 Trabajos temporales relacionados con la formación profesional.
 Trabajos temporales no relacionados con la formación profesional.
 Desempleado(a) la mayor parte del tiempo.
 Estudios de postgrado.
 Otros. Cual? _____

5. ¿Ejerce Usted la profesión para la cual se formó en la UFPSO?: Si _____ No _____

6. Valore el programa académico del cual usted es egresado con respecto a su:

Nivel de Valoración

Muy Bajo	1	Bajo	2	Medio	3	Alto	4	Muy Alto	5
----------	---	------	---	-------	---	------	---	----------	---

Preguntas	Escala				
	1	2	3	4	5

Valore el programa de administración de Empresas del cual usted es egresado :					
Calidad.					
Capacidad de respuesta a las necesidades de sus egresados.					
Valore la utilidad de la carrera que usted realizó para:					
Encontrar un trabajo adecuado después de terminar sus estudios					
Asumir las responsabilidades que el ejercicio profesional le ha exigido					
El desarrollo económico y social de su país					
El desarrollo personal					
Valore la utilidad de la carrera de Administración de Empresas:					
A) Encontrar un trabajo adecuado después de terminar los estudios					
B) Asumir responsabilidades que el ejercicio le ha exigido					
C) Le aporta al desarrollo económico y social de su país					
D) Le aporta al desarrollo personal.					
Califique el impacto de los egresados de Administración de Empresas :					
A) Funcionario del sector publico					
B) Funcionarios del sector privado					
C) Trabajadores independientes					
D) Generadores de empleo (Empresa propia)					
Valore el grado de satisfacción con su ocupación actual respecto a:					
A) Salario					
B) Posición profesional alcanzada					
C) Oportunidad de beneficios sociales					

D) Oportunidad de desarrollo profesional (Ascensos, capacitación, cualificación)					
E) Estabilidad					

7. Competencias generales y específicas según el ICFES

Nivel de Valoración

Muy Bajo	1	Bajo	2	Medio	3	Alto	4	Muy Alto	5
----------	---	------	---	-------	---	------	---	----------	---

Valoración del grado en que estas competencias fueron desarrolladas en el Programa de Administración de Empresas					COMPETENCIAS GENERALES	Valoración del grado en que estas competencias son requeridas en el ámbito laboral				
1	2	3	4	5		1	2	3	4	5
					Capacidad de abstracción, análisis y síntesis					
					Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica					
					Capacidad para organizar y planificar el tiempo					
					Responsabilidad social y compromiso ciudadano					
					Capacidad de comunicación oral y escrita					
					Capacidad de comunicación en un segundo idioma					
					Habilidades en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación					

					Capacidad de investigación					
					Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente					
					Habilidades para buscar, procesar y analizar información de fuentes diversas					
					Capacidad crítica y autocrítica					
					Capacidad para actuar en nuevas Situaciones					
					Capacidad creativa					
					Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas					
					Capacidad para tomar decisiones					
					Capacidad de trabajo en equipo					
					Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes					
					Habilidad para trabajar en contextos Internacionales					
					Habilidad para trabajar en forma autónoma					
					Capacidad para formular y gestionar proyectos					
					Compromiso ético					
					Comunicación efectiva en inglés.					
					Manejo efectivo de herramientas TIC					

8. De las siguientes competencias cuales adquirió y cuales no durante el desarrollo del programa académico de Administración de empresas y cuales impactaron en su vida profesional de 1 a 5.

Nivel de Valoración

Muy Bajo	1	Bajo	2	Medio	3	Alto	4	Muy Alto	5
----------	---	------	---	-------	---	------	---	----------	---

Valoración del grado en que estas competencias fueron desarrolladas en el Programa de Administración de Empresas					Competencias Específicas	Valoración del grado en que estas competencias son requeridas en el ámbito laboral				
1	2	3	4	5		1	2	3	4	5
					Desarrollar un planeamiento estratégico, táctico y operativo.					
					Identificar y administrar los riesgos de negocios de las organizaciones.					
					Identificar y optimizar los procesos de negocio de las organizaciones.					
					Administrar un sistema logístico integral.					
					Desarrollar, implementar y gestionar sistemas de control administrativo.					
					Identificar las interrelaciones funcionales de la organización. .					
					Evaluar el marco jurídico aplicado a la gestión empresarial					
					Elaborar, evaluar y administrar proyectos empresariales en diferentes tipos de organizaciones					
					Interpretar la información contable y la información financiera para la toma de decisiones gerenciales					
					Usar la información de costos para el planeamiento, el control y la toma de decisiones					
					Tomar decisiones de inversión, financiamiento y gestión de recursos financieros en la empresa					

					Ejercer el liderazgo para el logro y consecución de metas en la organización.					
					Administrar y desarrollar el talento humano en la organización.					
					Identificar aspectos éticos y culturales de impacto recíproco entre la organización y el entorno social.					
					Mejorar e innovar los procesos administrativos.					
					Detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos.					
					Utilizar las tecnologías de información y comunicación en la gestión.					
					Administrar la infraestructura tecnológica de una empresa.					
					Formular y optimizar sistemas de información para la gestión.					
					Formular planes de marketing					
					Compromiso con el Medio Ambiente					
					Capacidad para fomentar el desarrollo sostenible					

Nota Fuente: Lorena Gartner Isaza. Lineamientos para evaluar la pertinencia de los programas académicos de la universidad de caldas

Gracias por su Colaboración