

	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		Fp.
DIVISIÓN DE BIBLIOTECA	SUBDIRECTOR ACADEMICO		1(1)	

RESUMEN – TRABAJO DE GRADO

AUTORES	ANGIE KAROLINA IBANEZ VELASQUEZ CARMENZA AVENDAÑO AMAYA		
FACULTAD	FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONOMICAS.		
PLAN DE ESTUDIOS	TECNOLOGIA EN GESTION COMERCIAL Y FINANCIERA.		
DIRECTOR	LUZ MERY DURAN ALVERNIA.		
TITULO DE LA TESIS	ESTUDIO DE LA PERCEPCION DEL EMPLEADOR SOBRE LOS GRADUADOS DEL PROGRAMA DE TECNOLOGIA EN GESTION COMERCIAL Y FINANCIERA DE LA UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER EN LA CIUDAD DE OCAÑA, NORTE DE SANTANDER.		
RESUMEN (70 palabras aproximadamente)			
<p>LA FINALIDAD DE ESTE ESTUDIO ES CONOCER LA PERCEPCIÓN DEL EMPLEADOR SOBRE LOS GRADUADOS DEL PROGRAMA DE TECNOLOGÍA EN GESTIÓN COMERCIAL Y FINANCIERA, LOGRANDO ASÍ IDENTIFICAR EL DESEMPEÑO DE CADA UNO DE ELLOS EN EL AMBITO PROFESIONAL Y LABORAL, ADEMÁS CALIFICAR LOS VALORES PROFESIONALES QUE POSEEN Y LOS PROYECTOS DE SARROLLADOS QUE LE PERMITAN LA MEJORA EN LOS PROCESOS E IMPACTO EN LA PRODUCTIVIDAD DE LAS EMPRESAS.</p>			
CARACTERISTICAS			
PAGINAS:	PLANOS:	ILUSTRACIONES:	CD-ROM:



ESTUDIO DE LA PERCEPCIÓN DEL EMPLEADOR SOBRE LOS GRADUADOS DEL
PROGRAMA DE TECNOLOGÍA EN GESTIÓN COMERCIAL Y FINANCIERA DE LA
UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER EN LA CIUDAD DE OCAÑA,
NORTE DE SANTANDER.

AUTORES:

ANGIE KAROLINA IBAÑEZ VELASQUEZ

CARMENZA AVENDAÑO AMAYA

Trabajo de grado para Optar el Título de Tecnóloga en Gestión Comercial y Financiera.

Directora:

LUZ MERY DURAN ALVERNIA

Administradora Financiera

Especialista en Auditoria de Sistemas

UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS
TECNOLOGIA EN GESTION COMERCIAL Y FINANCIERA

Índice

Capítulo 1: Estudio de la percepción del empleador sobre los graduados del Programa de Tecnología en Gestión Comercial y Financiera de la Universidad Francisco de Paula Santander en la ciudad de Ocaña, Norte de Santander.	9
1.1 Planteamiento del problema	9
1.2 Formulación del problema	9
1.3 Objetivos	10
1.3.1 Objetivo general.....	10
1.3.2 Objetivos específicos.. ..	10
1.4 Justificación.....	10
1.5 Delimitaciones.....	11
1.5.1 Delimitación Conceptual.....	11
1.5.2 Delimitación Operativa.. ..	11
1.5.4 Delimitación Geográfica.	12
Capítulo 2. Marco referencial	13
2.1 Marco histórico.....	13
2.1.1 Historia de los primeros graduados en el mundo.....	13
2.1.2 Historia de los primeros graduados en Colombia.....	15
2.1.3 Historia de los primeros graduados a nivel local.....	16
2.2 Marco conceptual	16
2.2.1 Empleadores	16

2.2.2 Graduados.....	16
2.2.3 Percepción	17
2.2.4 Calidad humana	17
2.2.5 Desempeño:	18
2.2.6 Valores profesionales.....	18
2.3 Marco teórico	23
2.4 Marco legal.....	25
Capítulo 3. Diseño metodológico.....	30
3.1 Tipo de investigación.....	30
3.2 Población.....	30
3.3 Muestra	30
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de la información.....	31
3.5 Análisis de la información	31
Capítulo 4: Presentación de resultados	32
4.1 Calificación de los valores profesionales que poseen los graduados del Programa de Tecnología en Gestión Comercial y Financiera.....	32
4.1.1 Diagnóstico sobre la calificación de los valores profesionales que poseen los graduados del Programa de Tecnología en Gestión Comercial y Financiera.	40
4.2 Calificación del desempeño laboral del graduado del Programa de Tecnología en Gestión Comercial y Financiera.....	41

4.2.1 Diagnóstico sobre la calificación del desempeño laboral del graduado del Programa de Tecnología en Gestión Comercial y Financiera.	42
4.3 Los graduados del Programa de Tecnología en Gestión Comercial y Financiera, que se encuentran laborando en la empresa, han aportado en proyectos que ayudan a la mejora de los procesos e impacto en la productividad	43
4.3.1 Diagnóstico sobre los proyectos que ayudan a la mejora de los procesos e impacto en la productividad de la empresa.....	45
Capítulo 5: Conclusiones.....	46
Capítulo 6: Recomendaciones.....	47
Referencias	48
Apéndice A. Encuesta	51

Lista de tablas

Tabla 1. Aptitud de los graduados	32
Tabla 2. Cultura del esfuerzo	33
Tabla 3. Compromiso	34
Tabla 4. Ética	35
Tabla 5. Educación y respeto	36
Tabla 6. Aceptabilidad al cambio	37
Tabla 7. Liderazgo	38
Tabla 8. Visión global	39
Tabla 9. Calificación del desempeño laboral de los graduados	41
Tabla 10. Los graduados han aportado proyectos para la mejora de la empresa.....	43

Capítulo 1: Estudio de la percepción del empleador sobre los graduados del Programa de Tecnología en Gestión Comercial y Financiera de la Universidad Francisco de Paula Santander en la ciudad de Ocaña, Norte de Santander.

1.1 Planteamiento del problema

La Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña, desde sus políticas de extensión busco conocer como sus graduados a través de los años se han desempeñado en el ámbito profesional y como los empleadores manifiestan su impresión respecto a la calidad de la formación dada por el Programa de Tecnología en Gestión Comercial y Financiera.

En efecto no se conocen datos estadísticos o información actualizada de cómo es el desempeño de los graduados y el concepto que tienen los empleadores con respecto a su labor empresarial y calidad humana. Por este motivo se evidencio la necesidad de realizar una investigación para dar respuesta a cada uno de los objetivos planteados y tenerlo como referencia para el mejoramiento continuo del Programa de Tecnología en Gestión Comercial y Financiera.

1.2 Formulación del problema

¿Cuál es la percepción del empleador sobre los graduados del Programa de Tecnólogo en Gestión Comercial y Financiera de la Universidad Francisco de Paula Santander en Ocaña Norte de Santander?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general. Conocer la percepción del empleador sobre los graduados del Programa de Tecnología en Gestión Comercial y Financiera en la ciudad de Ocaña, Norte de Santander.

1.3.2 Objetivos específicos. Calificar los valores profesionales que poseen los graduados del Programa de Tecnología en Gestión Comercial y Financiera, según la percepción dada por el empleador.

Identificar el desempeño laboral de los graduados del Programa de Tecnología en Gestión Comercial y Financiera.

Conocer si los graduados del Programa de Tecnología en Gestión Comercial y Financiera han desarrollado proyectos que permitan la mejora en los procesos e impacto en la productividad de la empresa.

1.4 Justificación

Con el propósito de mantener una actualización permanente de los graduados del Programa de Tecnología en Gestión Comercial y Financiera, se pretendió conocer sus fortalezas y debilidades para buscar estrategias que nos aporten, con el fin de formar profesionales

competitivos, que tengan aptitudes para enfrentarse en el campo laboral y se ajusten a las necesidades del entorno.

Lograr conocer la percepción del empleador nos brindó información adecuada para identificar los aspectos que caracterizan al graduado y su desempeño en el cargo, el aporte a la empresa y que tan creativos son laboralmente. Permitiendo obtener conocimiento para encausar acciones en busca del mejoramiento continuo; esto tiene como fin que el programa oriente sus esfuerzos para la formación de profesionales que cumplan con las exigencias del sector empresarial.

1.5 Delimitaciones

1.5.1 Delimitación Conceptual. La presente investigación para su desarrollo utilizó conceptos como: empleadores, graduados, percepción, calidad humana, desempeño y valores profesionales.

1.5.2 Delimitación Operativa. Imprevistos que se presentaron en la investigación, la ubicación precisa de los empleadores y la disponibilidad de su tiempo para responder a la información.

1.5.3 Delimitación Temporal. La presente investigación tuvo una duración de ocho semanas.

1.5.4 Delimitación Geográfica. La investigación se llevó a cabo con el empleador de los graduados del Programa de Tecnología en Gestión Comercial y Financiera en la ciudad de Ocaña Norte de Santander.

Capítulo 2. Marco referencial

2.1 Marco histórico

2.1.1 Historia de los primeros graduados en el mundo. Según (Buchbinder, s.f) existen 3 documentos que se presentan en este Cuaderno contienen básicamente información sobre los primeros graduados de la Universidad de Buenos Aires y los títulos que les fueron otorgados. El primero de ellos incluye el listado de todos los graduados desde la fundación de la Universidad en 1821 hasta 1887. Ha sido extraído de la Historia de la Universidad de Buenos Aires que fuera elaborada por Eduardo Bidau y Norberto Piñero y publicada en el Tomo III de los Anales de la Universidad de Buenos Aires en 1889. El segundo de los documentos reproducidos es el Libro de Grados de Doctor. Se trata del volumen original en el que fueron consignados los Grados de Doctor otorgados por la Universidad desde 1826 hasta 1865 y que se encuentra depositado hoy en el Archivo Histórico de la Universidad. El primero de los títulos asentados aquí es el de Doctor en Jurisprudencia otorgado en julio de 1826 a Calixto Almería.

Debemos señalar que los datos del listado consignado en Bidau y Piñero no coinciden exactamente con los que surgen del Libro de Grados. En el primer apartado se consignan graduados que no figuran habiendo aprobado sus exámenes en el libro correspondiente. Así, de acuerdo con el apéndice del libro de Bidau y Piñero el primer título de la Universidad fue el de Doctor en Medicina otorgado a Juan Luis Chapús en 1824. No hemos podido establecer fehacientemente las razones de las diferencias entre ambos documentos. Quizás podríamos explicar esta discordancia, aunque sólo a manera de conjetura- en el hecho de

que el Libro de Grados contiene información sobre aquellos que habiendo llegado a cabo sus estudios en la Universidad afrontaban los exámenes correspondientes, presentaban sus Tesis y obtenían así el grado de Doctor, que no era, por otra parte, el único que otorgaba la casa de altos estudios. Cabe destacar en este sentido que la Universidad otorgaba además grados a individuos que, habiendo cursado estudios en otras universidades solicitaban el reconocimiento de estos en el ámbito porteño. Quizás aquí radique la diferencia en el contenido de ambos documentos.

El tercero de los libros reproducidos aquí es, aparentemente, más reciente, pero contiene de todos modos, información del mismo período recopilada, sistematizada y extraída de fuentes del Archivo de la Universidad. Esta documentación refiere a reclamos y solicitudes de diferente tipo. La de los primeros años se vincula sobre todo con solicitudes de reconocimiento por parte de la Universidad de títulos obtenidos en otras casas de altos estudios del antiguo espacio colonial hispanoamericano como Charcas o Córdoba. Emigrados por razones políticas o figuras que han extraviado sus títulos solicitan entonces ser reconocidos como graduados universitarios. El reconocimiento de títulos requería por lo general de la presentación de terceros en condiciones de atestiguar que los interesados efectivamente habían accedido a los grados universitarios.

Este libro incluye también otros pedidos como solicitudes de matriculación, certificados de estudios o fijación de fechas de examen. La documentación contenida en este caso está comprendida entre los años 1821 y 1850.

2.1.2 Historia de los primeros graduados en Colombia. Los primeros graduados de la Universidad Nacional de Colombia en el año 1895, Vericel continuó ejerciendo como director de la Escuela de Medicina Veterinaria y graduó a sus primeros discípulos; quienes, a más de recibir el título de Veterinario, se hacen merecedores al título de Profesor en Veterinaria a fin de ampliar conocimiento a un mayor número de estudiantes que deseaban cursar la carrera en la universidad Nacional de Colombia.

Los primeros veterinarios de la Escuela de Vericel fueron:

Federico Lleras Acosta

Ismael Gómez Herrán

Ifigenio Flórez

Delfín Licht

Marcelino Andrade

Epifanio Forero

Amadeo Rodríguez

Jeremías Riveros

José María Gutiérrez

Ignacio Flórez

Juan de la Cruz Herrera (proveniente de la entonces Provincia de Panamá)

Jorge Lleras Parra.

Federico Lleras Acosta, cuyo presidente de Tesis fue el profesor Vericel, realizó un trabajo de campo que versaba sobre la Higiene de las Carnes en Bogotá, con el cual optó al título de Profesor en Veterinaria. (Universidad Nacional de Colombia, s.f)

2.1.3 Historia de los primeros graduados a nivel local. El 23 de diciembre de 1965 a las 7 de la noche en el Salón de Sesiones de la Honorable Asamblea departamental, el Sr.

Gobernador, Miguel Duran Duran, hace entrega de los Diplomas de Grado que los acreditan como profesionales del Dibujo Arquitectónico y de la Topografía a un grupo de Jóvenes cucuteños, primeros egresados de la Universidad Dibujantes: Víctor Julio Cárdenas Oliveros, Alix Margarita Gelvez de Maldonado, Morelia Kreutzer Gutiérrez, Zulima Ramírez de Vejar, Enrique Villamizar Martínez, Margie Durante Amaya, Cristina Paz Sayago, Leonor Peñaloza Sanguino, Magdalena Sandoval. Topógrafos: Edgar Chaustre Pérez, Sergio León Hernández Martínez, Roberto Hernández Moreno, Omar Hernández Pinzón, Mario Jácome Sagra, Mario Lozano Espinoza, Luis Hernán Pabón Hernández, José Albino Peña Rodríguez, Guillermo Rivera Rivera. Brillante labor desempeñó en los éxitos iniciales de esta Escuela los arquitectos Rafael Gandolfo Sosa, Andrés Entrena Parra y Alberto Carrillo Fernández. (UFPSO, s.f)

2.2 Marco conceptual

2.2.1 Empleadores: Individuo, sujeto o persona, física o jurídica, que da ocupación o trabajo a una o varias Individuo, sujeto o personas, en forma de empleados u obreros, y abona por el trabajo realizado por éstos un salario o sueldo, existiendo relación de dependencia laboral. (Ramos, 2015)

2.2.2 Graduados: La expresión “graduado” puede tener diferentes connotaciones, en algunos estudios y ambientes educativos otras expresiones como “egresado” puede hacer referencia al mismo evento o condición, razón por la que conviene homologar algunos elementos

para efecto de la unidad de comprensión en este documento. En este sentido, y como lo expresa el Instituto de Estadística de la UNESCO (2010), el término graduado se refiere a los “alumnos quienes han completado en forma exitosa el año final de un nivel o subnivel de educación.

(Maya Guerra & Herrera Herrera, 2012)

2.2.3 Percepción: La percepción es biocultural porque, por un lado, depende de los estímulos físicos² y sensaciones³ involucrados y, por otro lado, de la selección y organización de dichos estímulos y sensaciones. Las experiencias sensoriales se interpretan y adquieren significado moldeadas por pautas culturales e ideológicas específicas aprendidas desde la infancia. La selección y la organización de las sensaciones están orientadas a satisfacer las necesidades tanto individuales como colectivas de los seres humanos, mediante la búsqueda de estímulos útiles y de la exclusión de estímulos indeseables en función de la supervivencia y la convivencia social, a través de la capacidad para la producción del pensamiento simbólico, que se conforma a partir de estructuras culturales, ideológicas, sociales históricas que orientan la manera como los grupos sociales se apropian del entorno. (Vargas Melgarejo, 1994)

2.2.4 Calidad humana: Es una persona de buenos principios morales, una persona con humildad hacia los demás, una persona con buenos sentimientos. Además, que pueda decidir si algo es justo o injusto, ser humilde, íntegro, confiable. Todos podemos tener esas cualidades; naturalmente no es fácil, pero sí posible: hay que aprender, practicar y ponerle ganas.

Calidad humana es tener principios sólidos, que se noten en el día a día, es tener valores como la generosidad, la lealtad, la alegría, el optimismo y sobre todo saber dar a los demás, ya

sea tiempo sin esperar recompensa o paga alguna; tolerar a los otros en sus creencias, luchas trabajos, no estar pendiente de los errores y no juzgar, aguantarnos las ganas, porque es muy fácil juzgar sin estar en los zapatos del otro: a la mejor si te los pusieras te quedarías callado. Eso es calidad humana. (Dow, 2014)

2.2.5 Desempeño: Se define desempeño como “aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización”, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa. Algunos investigadores argumentan que la definición de desempeño debe ser completada con la descripción de lo que se espera de los empleados, además de una continua orientación hacia el desempeño efectivo. La Administración del desempeño, es definida como “el proceso mediante el cual la compañía asegura que el empleado trabaja alineado con las metas de la organización”, así como las prácticas a través de las cuales el trabajo es definido y revisado, las capacidades son desarrolladas y las recompensas son distribuidas en las organizaciones. (Pérez Montejo, 2009)

2.2.6 Valores profesionales

2.2.6.1 Aptitud. Un profesional debe contar con suficiente aptitud para desempeñar su trabajo. Ser competitivo implica ser competente. Al volante deben estar los mejores, los más preparados, los más capaces. La aptitud es una cualidad objetiva y medible que debe ser retroalimentada mediante el aprendizaje y premiada. En un mercado altamente competitivo, la aptitud de los directivos en el desempeño de sus funciones determinará el futuro de toda su organización.

2.2.6.2 Cultura del esfuerzo. Contar con profesionales con gran capacidad de trabajo, esfuerzo y superación nos garantiza resultados a medio y largo plazo. Ahora bien, este no debe ser medido y retribuido en horas de estancia dentro de la empresa. Hemos de redefinir el sentido del esfuerzo y reorientarlo a la obtención de calidad y resultados. El profesional debe cambiar su mentalidad y buscar cómo aportar más valor. Para que la cultura del esfuerzo penetre en todos los niveles de la organización, hemos de transmitirla con el ejemplo. Es necesario recurrir a la ejemplaridad para poder cambiar las cosas internamente y esta debe de comenzar desde la propia Dirección General.

2.2.6.3 Compromiso. Un profesional acude voluntariamente a su trabajo, es decir, acepta las normas, se compromete a ser leal desde el inicio y a tiempo completo, a compartir y difundir el conocimiento adquirido con el resto de la organización, evitando arrogarse como éxito personal el trabajo colectivo, sin incurrir en una gestión aislada de su función o departamento, a ser transparente y explicar el porqué de sus decisiones con visión de conjunto. En ocasiones el compromiso conlleva a asumir riesgos en la toma de decisiones o a colisionar con otras visiones e incluso intereses particulares. El coraje del profesional fiel a unos principios debe ser puesto en valor en aquellas organizaciones basadas en retener a los mejores profesionales.

El compromiso de la empresa debe ser mantener en forma a su equipo, con un proceso definido y planificado a lo largo de la vida laboral, despejar el terreno de juego profesional a todos sus integrantes por igual, canalizar el talento adecuadamente y en la última etapa laboral el

trabajador pueda seguir siendo útil transfiriendo su conocimiento al resto de la organización. Así un trabajador podrá representar 30 años en conocimiento y no 1 año repetido 30 veces.

2.2.6.4 Ética. Todo no vale. La ética pertenece a los individuos, no a las empresas. Son las personas quienes representan a las empresas. La ética es la misma en el entorno familiar que en el laboral. La escala de valores no se aprende en las escuelas de negocios, viene con la persona, con su educación. Sin embargo, la cultura dentro de las organizaciones debe potenciar un comportamiento ejemplar de sus trabajadores, censurando comportamientos impropios. Un profesional no debe refugiarse en los intereses de su empresa para comportarse de manera poco ética, con el fin de lograr un objetivo, sea cual fuere. Un profesional debe ser honesto, cumplir con sus obligaciones, ser congruente entre cómo piensa y cómo actúa, y su labor al frente suponga un activo profesional y personal que permita abrir camino a la empresa para la cual trabaja.

2.2.6.5 Educación y respeto. Cuidar las formas y respetar los códigos en nuestras relaciones con los demás sí es importante. Dentro y fuera de nuestra organización, especialmente con culturas distintas a la nuestra. Saber mantener un trato exquisito permitirá disponer de una mayor capacidad de interlocución y el reconocimiento de quienes te rodean. Cuidar la forma en cómo nos dirigimos, en el trato personal o por escrito, con especial mención en las relaciones entre trabajadores de distinta escala de responsabilidad. Ser puntual, abstenerse de comentarios personales inapropiados, cumplir con la confidencialidad de la información dentro y fuera de la empresa, aceptar los métodos de trabajo acordados y otras muchas normas de convivencia que

nos capacitan para el desempeño del trabajo en equipo y marcan las diferencias entre las organizaciones.

2.2.6.6 Adaptabilidad al cambio. Humildad, curiosidad, pasión, inconformismo. Todas ellas responden a una actitud que es propia de un agente del cambio. Un profesional que marca la diferencia en un equipo. Escucha y respeta a aquellos que piensan diferente. Es consciente del dinamismo del mercado, se muestra flexible, abierto, observador, en constante aprendizaje. Se cuestiona los viejos paradigmas que existen dentro de su organización, huyendo de la comodidad y está preparado para los nuevos retos que le depare su organización.

2.2.6.7 Liderazgo. Poder y autoridad son cuestiones distintas. El cargo en la compañía otorga el poder, pero no reconoce a un líder. El directivo del siglo XXI debe ser ante todo un líder, basarse en los méritos e ir por delante sacrificando su confort. Ser líder no significa que siempre acierte. No debe tener miedo a confundirse e incluso al fracaso.

El líder debe ser un profesional con carisma, empático, tenaz, persuasivo y con gran sentido común. Siempre cuenta con su equipo para contrastar sus decisiones y acepta las críticas frente al pensamiento único. Su mejor aval es rodearse de los mejores, permitiéndoles desarrollar todo su potencial y visibilidad en la organización.

El líder es transparente, ejemplar, proactivo y siempre comparte su conocimiento con sus colaboradores y con otros departamentos de la empresa, sin racionar o sesgar la información. El líder no se limita a cumplir con la labor que se espera de él, sino que se involucra ayudando a

otros, aportando valor sin buscar protagonismo, sin esperar retorno, lo que le convierte en un emprendedor dentro de su empresa.

2.2.6.8 Visión global. Es necesario contar con profesionales con el conocimiento necesario para poder comprender la dimensión de la empresa y del entorno en su globalidad, anticipándose en la toma de decisiones y valorando los riesgos y oportunidades. Incertidumbre, complejidad, velocidad, multiculturalidad, globalización, visión local, intereses geopolíticos, económicos, etc. son factores externos que influyen en la estrategia de las organizaciones que a menudo focalizan su visión en el marco de su actividad.

Disponer del profesional con visión holística, más allá de la proyección aislada de su propio producto o servicio, mercado y network empresarial. Poseer esta visión global responde a un perfil culto en historia de la Humanidad, sensible al arte, con gran bagaje internacional, visionario ante los avances de la ciencia y la tecnología, capaz de interpretar las tendencias y conflictos globales, abiertos al mundo y plenamente conscientes de las limitaciones del comportamiento humano. Tenerlo en el equipo permitirá a su empresa contar con una visión estratégica completa y poder así ejercer el liderazgo deseado, identificando y controlando aquellos factores que influirán mañana en el mundo y actuar hoy en consecuencia. (Barinaga, Rodríguez, Armolea, Jorge, & Gutiérrez Chema, 2014)

2.3 Marco teórico

Teoría de la Fila Piore 1985, se fundamenta a partir de tres enfoques: 1) la teoría de la cola, sostiene que la escolaridad del individuo juega un papel importante al momento de incorporarse al mercado de trabajo, 2) la teoría de la fila, considera que la productividad de un individuo al desempeñar un trabajo no depende de la persona, sino que está condicionada por las características y naturaleza del puesto en cuestión, por lo que el empleador sólo identifica a los individuos que muestren evidencias de ciertas habilidades y destrezas; 3) teoría del filtro, sostiene que la credencialización académica es la base a través de la cual el empleador está en posibilidad de identificar a las personas que tuvieron mejores desempeños escolares (notas o calificaciones altas) y, por ende, serán estos los individuos más idóneos para ser contratados.

- Teoría de la Devaluación de los Certificados (TDC), descrita por Navarro, 1998, sostiene que como los empleadores utilizan como tabla rasa, los documentos que los individuos obtienen en la institución educativa al momento de seleccionar a los trabajadores, es fácil entender que cuando existe una gran demanda de empleos en áreas específicas de formación, los empleadores utilizan la estrategia de devaluar el título o grado académico para detener la demanda de espacios laborales, de esta forma se exige a los candidatos a ocupar un empleo con más credencialización académica del que es necesario.

- Teoría de la Educación como Bien Posicional (TEBP), surgida en investigaciones realizadas en América Latina a finales de los años 80 del siglo XX; sostiene que las variaciones en la escolaridad de los individuos para ocupar puestos semejantes son explicadas por el hecho

de que quienes adquieren más escolaridad, lo hacen para poder competir por determinado status; se cita a para ello el trabajo de De Alba, 1997, quien plantea que la competencia por el status origina una elevada demanda social para cada profesión, esto a pesar de que la demanda laboral correspondiente disminuya o permanezca inmóvil, según lo amplía Esquivel, 1995.

- Teoría de la Segmentación (TS), basada en el papel desempeñado por las características propias de cada empleo en la determinación de los salarios y de la productividad atribuida a la fuerza laboral. Esta teoría señala que el mercado laboral, está compuesto por tres segmentos con características perfectamente diferenciadas e integrados por grupos no competitivos de trabajadores que comparten algunas características comunes, presentando poca movilidad o transferencia de trabajo entre ellos; dichos segmentos son denominados primario independiente (nivel directivo y de alta gerencia), primario subordinado (nivel ejecutivo y de supervisión) y segmento secundario (nivel operativo), se considera que estos segmentos serán ocupados por los individuos según la división social, sexual y económica a la que pertenezcan en la sociedad; se cita aquí a Muñoz, 1985. Indica (Javier Damián, s.f) que esta teoría ha resultado ser la más completa para explicar la relación trabajo-educación, al respecto comenta: refuerza el papel de la educación como proceso de estratificación y reproducción social, afirma que la educación cumple una función distributiva para lograr movilidad social y ocupacional, generando en los individuos la búsqueda de un mayor credencialismo aumentado a la vez, el cisma entre las clases sociales.

- El Enfoque Alternativo (EA), considera que la influencia de la escolaridad de un individuo se puede evidenciar no solo en términos de su productividad en el trabajo, sino que de

igual manera debe apreciarse en una mejoría en sus capacidades humanas. Este enfoque de capacidades humanas no excluye a los clásicos enfoques económicos como la teoría del capital humano para evaluar el impacto de la educación en el desarrollo, más bien, tiende a complementarlos al estudiar y concentrarse en la relación directa entre la educación y los logros de la libertad humana y, en el papel indirecto que juega en el cambio social y la productividad económica, la adquisición de habilidades, destrezas y conocimientos que se adquieren a través de la escolarización, se cita en esta teoría a Flores, 2005. En general, los conceptos, definiciones y teorías expuestos y relacionados con la inserción laboral, son el marco seguro que permite comprender el contexto de los estudios sobre graduados para entender el verdadero alcance del objeto de estudio en este trabajo, para el análisis e interpretación que diera sentido y validez. (Osorio & Sánchez, 2015)

2.4 Marco legal

La Ley 115 de 1994 (Ley General de Educación), de conformidad con el artículo 67 de la Constitución Política, define y desarrolla la organización y la prestación de la educación formal en sus niveles de preescolar, básica (primaria y secundaria) y media, no formal e informal.

La educación superior, por su parte, es reglamentada por la Ley 30 de 1992 que define el carácter y autonomía de las Instituciones de Educación Superior -IES-, el objeto de los programas académicos y los procedimientos de fomento, inspección y vigilancia de la enseñanza.

Estas dos leyes indican los principios constitucionales sobre el derecho a la educación que tiene toda persona, por su parte, las condiciones de calidad que debe tener la educación se establecen mediante el Decreto 2566 de 2003 y la Ley 1188 de 2008.

El Decreto 2566 de 2003 reglamentó las condiciones de calidad y demás requisitos para el ofrecimiento y desarrollo de programas académicos de educación superior, norma que fue derogada con la Ley 1188 de 2008 que estableció de forma obligatoria las condiciones de calidad para obtener el registro calificado de un programa académico, para lo cual las Instituciones de Educación Superior, además de demostrar el cumplimiento de condiciones de calidad de los programas, deben demostrar ciertas condiciones de calidad de carácter institucional.

Esta normatividad se complementa con la Ley 749 de 2002 que organiza el servicio público de la educación superior en las modalidades de formación técnica profesional y tecnológica, amplía la definición de las instituciones técnicas y tecnológicas, hace énfasis en lo que respecta a los ciclos propedéuticos de formación, establece la posibilidad de transferencia de los estudiantes y de articulación con la media técnica.

A continuación, encontrará el listado de normas generales sobre Educación Superior que pueden ser útiles para la labor de delegados y Representantes:

Ley 30 de 1992 - Servicio Público de Educación Superior. Expresa normas por medio de las cuales se reglamenta la organización del servicio público de la Educación Superior. (El Congreso de Colombia, 28 de diciembre de 1992).

Decreto 1403 de 1993 - Reglamentación de Ley 30 de 1992. Establece que mientras se dictaminan los requisitos para la creación y funcionamiento de los programas académicos de pregrado que puedan ofrecer las instituciones de educación superior, estas deberán presentar al Ministerio de Educación Nacional por conducto del Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior (ICFES), con el fin de garantizar el cumplimiento de los fines de la educación, la información referida al correspondiente programa. Así también regula lo referido a la autorización de la oferta de programas de Maestría, Doctorado y Postdoctorado, de conformidad con la referida Ley. (Dado el 21 de Julio de 1993 y Publicado en el Diario Oficial N° 41.476 del 5 de agosto de 1994.

Ley 115 de 1994 - Ley General de Educación. Ordena la organización del Sistema Educativo General Colombiano. Esto es, establece normas generales para regular el Servicio Público de la Educación que cumple una función social acorde con las necesidades e intereses de las personas, de la familia y de la sociedad. Respecto a la Educación Superior, señala que ésta es regulada por ley especial, excepto lo dispuesto en la presente Ley. "Excepto en lo dispuesto en la Ley 115 de 1994, sobre Educación Tecnológica que había sido omitida en la Ley 30 de 1992. Ver Artículo 213 de la Ley 115.

Ley 489 de diciembre 29 de 1998 - Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional.

Decreto 2230 de 2003 - Modificación Estructura Ministerio de Educación Nacional.
sanciona normas por las cuales se modifican la estructura del Ministerio de Educación Nacional,
y se dictan otras disposiciones. Dado en Bogotá, D. C., a 8 de agosto de 2003.

Decreto 644 de 2001 - Reglamentación sobre puntajes altos en Exámenes de Estado
Acuerdo No. 01 de junio 23 de 2005. Consejo Nacional de Educación Superior, CESU, por el
cual se expide el reglamento interno de funcionamiento.

Acuerdo No. 02 de junio 23 de 2005 - Consejo Nacional de Educación Superior, CESU,
por el cual se subroga el Acuerdo 001 de 2000 del Consejo Nacional de Educación Superior,
CESU, y con el cual se expide el reglamento, se determina la integración y las funciones del
Consejo Nacional de Acreditación.

Resolución N° 183 de febrero 2 de 2004 - Por la cual se define la organización de la
Comisión Nacional Intersectorial de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior,
CONACES.

Decreto 4675 de 2006 - Por el cual se Modifica la Estructura del Ministerio de Educación
Nacional.

Decreto 4674 de 2006 - Por el cual se modifica la Planta Global del Ministerio de
Educación Nacional.

Decreto 4729 de 2007. Por el cual se otorga la Orden a la Educación Superior y a la Fe Pública "Luis López de Mesa".

Decreto 128 de enero 26 de 1976 - Por el cual se dicta el estatuto de inhabilidades, incompatibilidades y responsabilidades de los miembros de las juntas directivas de las entidades descentralizadas y de los representantes legales de estas.

Ley 1286 de 2009 - "Por la cual se modifica la ley 29 de 1990, se transforma a Colciencias en departamento administrativo, se fortalece el sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación en Colombia y se dictan otras disposiciones".

Ley 29 de 1990 - "Por la cual se dictan disposiciones para el fomento de la investigación científica y el desarrollo tecnológico y se otorgan facultades extraordinarias."

Ley 749 de 2002 - Por la cual se organiza el servicio público de la educación superior en las modalidades de formación técnica profesional y tecnológica, y se dictan otras disposiciones.

Decreto 1295 de 2010 - Por el cual se reglamenta el registro calificado de que trata la Ley 1188 de 2008 y la oferta y desarrollo de programas académicos de educación superior.

(Uniminuto, 2016)

Capítulo 3. Diseño metodológico

3.1 Tipo de investigación

Este proyecto se encuentra enfocado en una investigación descriptiva, de tipo cualitativa y cuantitativa, ya que proporciona una metodología apropiada que permitirá el recaudo de información básica para el proyecto, como es el conocer la percepción del empleador sobre los graduados del Programa de Tecnología en Gestión Comercial y Financiera de la ciudad de Ocaña, Norte de Santander.

3.2 Población

La población que se tuvo en cuenta para este proyecto fue de 19 empleadores de los graduados del Programa de Tecnología en Gestión Comercial y Financiera en Ocaña, Norte de Santander.

3.3 Muestra

Teniendo en cuenta que la población es finita y de fácil medición y cuantificación se toma el 100% de los empleadores que tengan una percepción directa del graduado, como muestra para el desarrollo de la presente investigación.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de la información

Conociendo el tipo de estudio, se consideró apropiado utilizar como técnica de recolección, la encuesta, ya que esta nos permitió conocer la opinión de los empleadores, obteniendo la información adecuada para el cumplimiento de los objetivos.

3.5 Análisis de la información

El análisis de la información se llevó de manera cuantitativa, por medio de tablas y gráficas, siendo una de las mejores formas de presentar los resultados obtenidos por la investigación. Además, se realizó un análisis cualitativo de los datos, para brindar una mejor comprensión de la información obtenida.

Capítulo 4: Presentación de resultados

Por medio de las encuestas aplicadas a los diferentes empleadores de los graduados del Programa de Tecnología en Gestión Comercial y Financiera de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña se logró conocer la percepción que cada uno de ellos tienen tanto del programa como de los graduados.

Es importante resaltar que la muestra ha sido mínima en un 9% debido a que la gran mayoría de graduados decide continuar con la carrera profesional de Administración de empresas, otros no son de la ciudad de Ocaña y deciden laborar en su ciudad de origen, algunos trabajan de forma independiente y la mayoría por el momento se encuentran desempleados, por estas razones la muestra total fue de 19 empleadores encuestados.

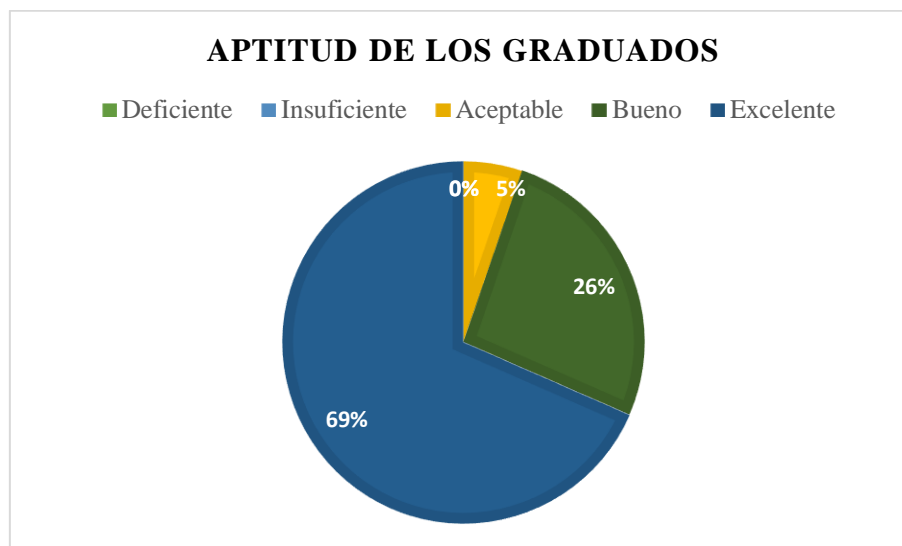
4.1 Calificación de los valores profesionales que poseen los graduados del Programa de Tecnología en Gestión Comercial y Financiera.

Tabla 1.

Aptitud de los graduados

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Deficiente	0	0%
Insuficiente	0	0%
Aceptable	1	5%
Bueno	5	26%
Excelente	13	69%
TOTAL	19	100%

Fuente: Autoras del proyecto, según las encuestas aplicadas a los empleadores.



Grafica 1. Aptitud de los graduados.

Fuente: Autoras del proyecto, según las encuestas aplicadas a los empleadores.

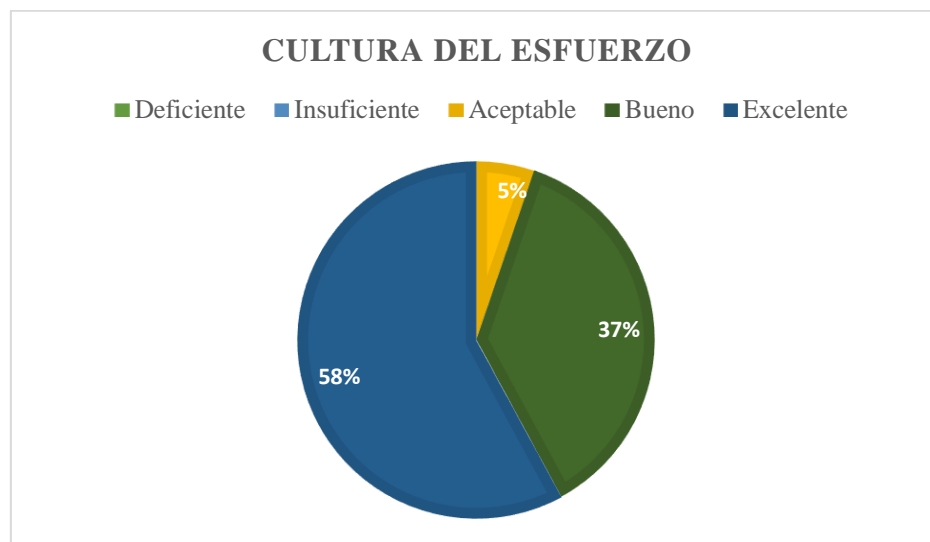
Es importante resaltar que en la aplicación del instrumento y su análisis se presentan resultados favorables para el Programa de Tecnología en Gestión Comercial y Financiera como los siguientes, de los 19 empleadores encuestados el 69% califica la aptitud de los graduados como excelente, un 26% considera que es bueno, un 5% indica que es aceptable.

Tabla 2.

Cultura del esfuerzo.

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Deficiente	0	0%
Insuficiente	0	0%
Aceptable	1	5%
Bueno	7	37%
Excelente	11	58%
TOTAL	19	100%

Fuente: Autoras del proyecto, según las encuestas aplicadas a los empleadores.



Grafica 2. Cultura del esfuerzo.

Fuente: Autoras del proyecto, según las encuestas aplicadas a los empleadores.

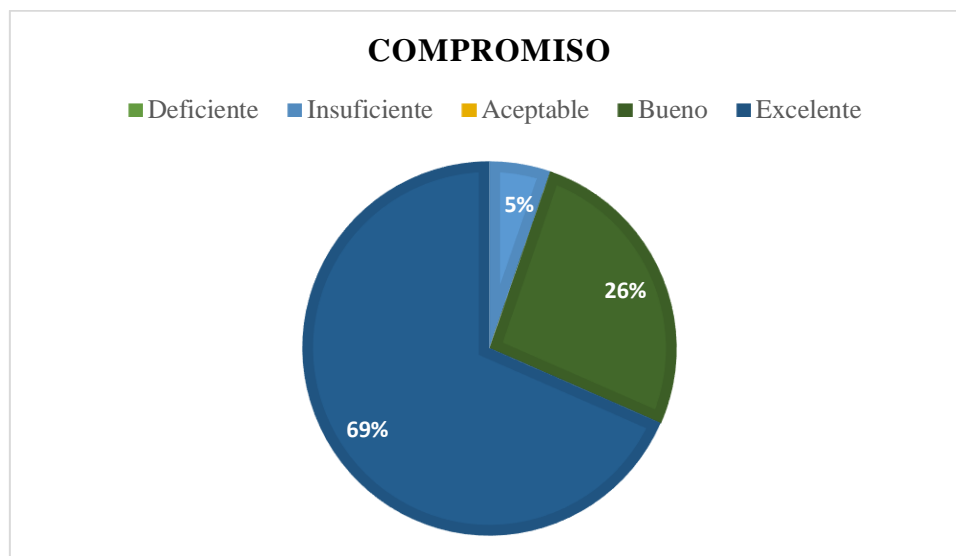
Al aplicar la encuesta como instrumento de recolección de la información cabe resaltar que la gran parte de los graduados de la Tecnología en Gestión Comercial y Financiera con respecto a la cultura del esfuerzo son excelentes en un 58%, el 37% es bueno y se considera un 5% Aceptables.

Tabla 3.

Compromiso.

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Deficiente	0	0%
Insuficiente	1	5%
Aceptable	0	0%
Bueno	5	26%
Excelente	13	69%
TOTAL	19	100%

Fuente: Autoras del trabajo, según las encuestas aplicadas a los empleadores.



Grafica 3. Compromiso.

Fuente: Autoras del proyecto, según las encuestas aplicadas a los empleadores.

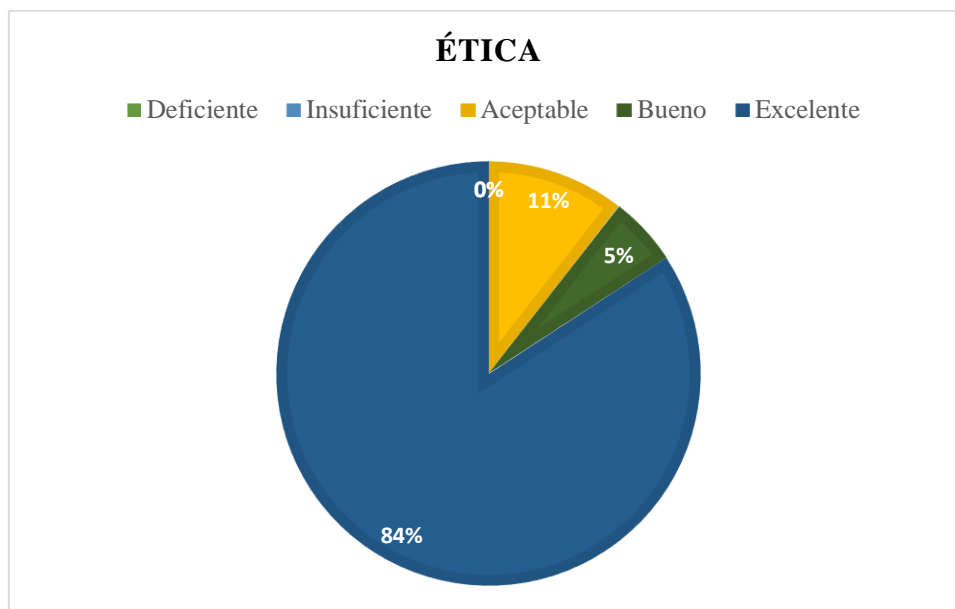
Es de suma importancia para el Programa de Tecnología en Gestión Comercial y Financiera identificar el compromiso que cada graduado ha tenido en la empresa, por lo tanto, los empleadores los califican con un 69% que son excelente, el 26% considera que es bueno y un 5% es aceptable.

Tabla 4.

Ética.

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Deficiente	0	0%
Insuficiente	0	0%
Aceptable	2	11%
Bueno	1	5%
Excelente	16	84%
TOTAL	19	100%

Fuente: Autoras del proyecto, según las encuestas aplicadas a los empleadores.



Grafica 4. Ética.

Fuente: Autoras del proyecto, según las encuestas aplicadas a los empleadores.

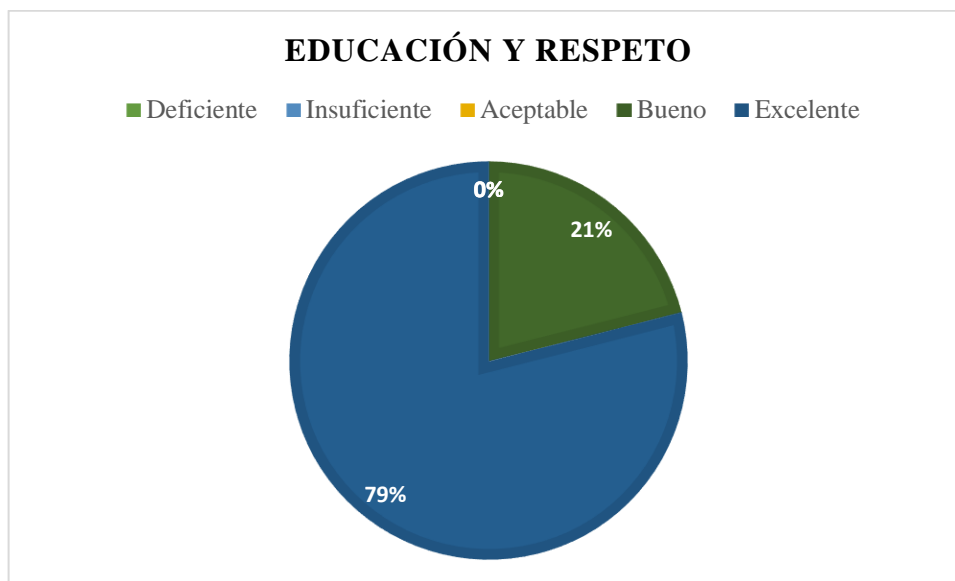
Al aplicar la encuesta a cada uno de los empleadores, se observó que los graduados del Programa de Tecnología en Gestión Comercial y Financiera según los empleadores obtuvieron una calificación excelente respecto a la ética con un 84%, aceptable para un 11% y bueno en un 5%.

Tabla 5.

Educación y respeto.

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Deficiente	0	0%
Insuficiente	0	0%
Aceptable	0	0%
Bueno	4	21%
Excelente	15	79%
TOTAL	19	100%

Fuente: Autoras del proyecto, según las encuestas aplicadas a los empleadores.



Grafica 5. Educación y respeto.

Fuente: Autoras del proyecto, según las encuestas aplicadas a los empleadores.

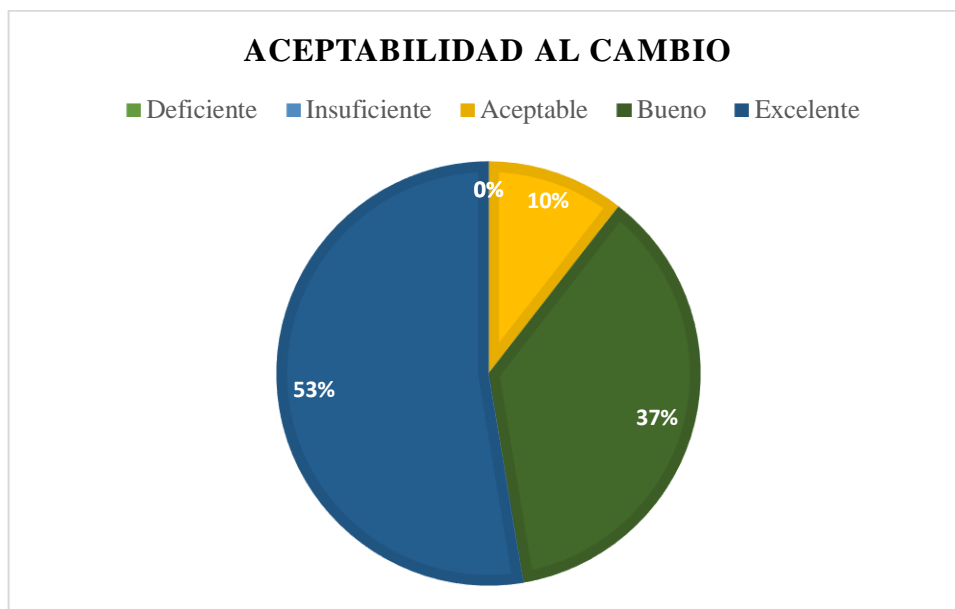
En las encuestas realizadas a los empleadores del Programa de Tecnología en Gestión Comercial y Financiera quienes califican la educación y respeto de los graduados indican que un 79% excelente y un 21% consideran que es bueno.

Tabla 6.

Aceptabilidad al cambio.

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Deficiente	0	0%
Insuficiente	0	0%
Aceptable	2	10%
Bueno	7	37%
Excelente	10	53%
TOTAL	19	100%

Fuente: Autoras del proyecto, según las encuestas aplicadas a los empleadores.



Grafica 6. Aceptabilidad al cambio.

Fuente: Autoras del proyecto, según las encuestas aplicadas a los empleadores.

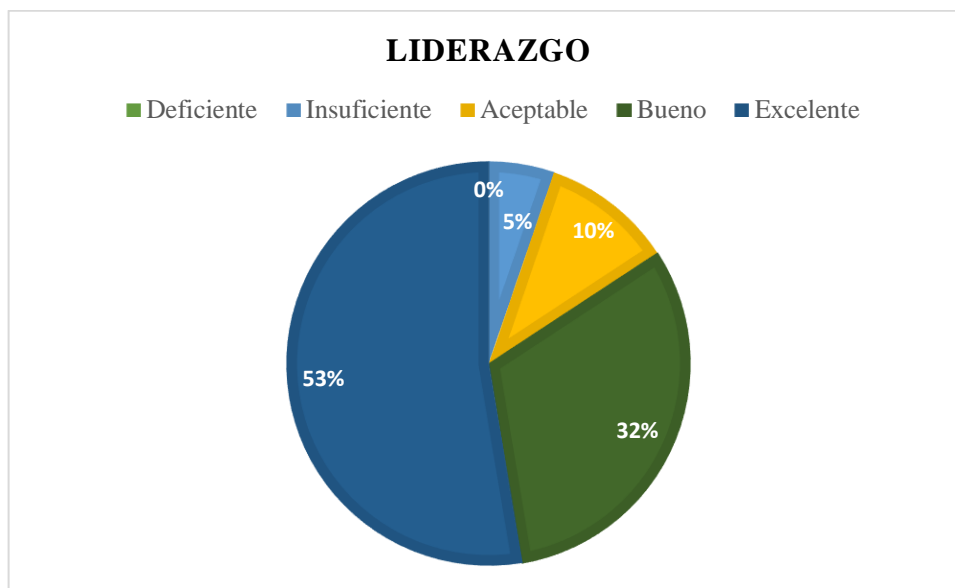
Al aplicar el instrumento de recolección de información a cada uno de los empleadores de los graduados del Programa de Tecnología en Gestión Comercial y Financiera indican que un 53% de ellos tiene una aceptabilidad al cambio excelente, así como también un 37% señala que es bueno y el 10% aceptable.

Tabla 7.

Liderazgo.

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Deficiente	0	0%
Insuficiente	1	5%
Aceptable	2	10%
Bueno	6	32%
Excelente	10	53%
TOTAL	19	100%

Fuente: Autoras del proyecto, según las encuestas aplicadas a los empleadores.



Grafica 7. Liderazgo.

Fuente: Autoras del proyecto, según las encuestas aplicadas a los empleadores.

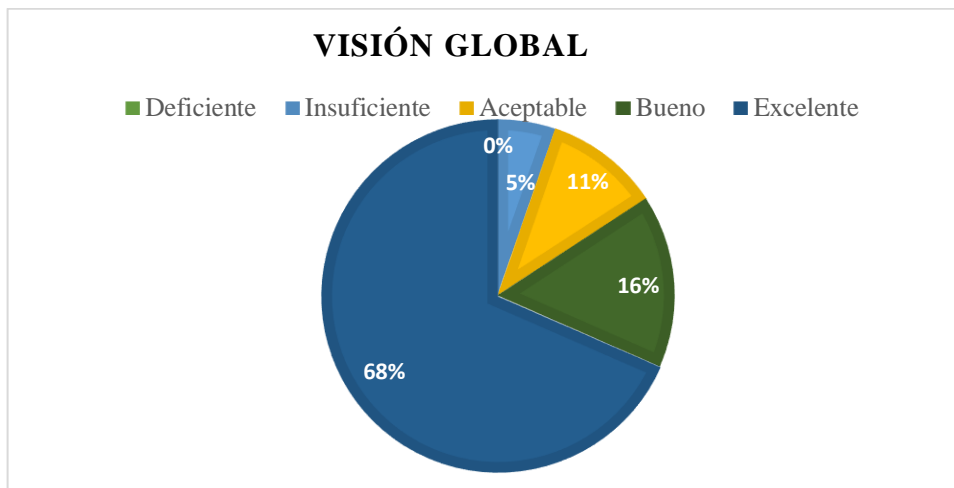
Según los empleadores encuestados que en este caso fueron 19 indican que los graduados en un 53% son excelentes respecto a su liderazgo, un 32% señala que es bueno, aceptable en un 10% y el 5% insuficiente.

Tabla 8.

Visión global.

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Deficiente	0	0%
Insuficiente	1	5%
Aceptable	2	11%
Bueno	3	16%
Excelente	13	68%
TOTAL	19	100%

Fuente: Autoras del proyecto, según las encuestas aplicadas a los empleadores.



Grafica 8. Visión global.

Fuente: Autoras del proyecto, según las encuestas aplicadas a los empleadores.

Al realizar la encuesta a los empleadores del Programa en Gestión Comercial y Financiera un 68% señala que los graduados tienen una excelente visión global, un 16% considera que es bueno, el otro 11% indica que es aceptable y el 5% es insuficiente.

4.1.1 Diagnóstico sobre la calificación de los valores profesionales que poseen los graduados del Programa de Tecnología en Gestión Comercial y Financiera.

Los resultados arrojados por las encuestas realizadas a los empleadores del Programa de Tecnología en Gestión Comercial y Financiera según su percepción indican que los valores profesionales que poseen cada uno de los graduados que en su mayoría son considerandos excelentes, para la aptitud un 69%, la cultura del esfuerzo 58%, con respecto al compromiso

está en un 69%, el 84% en la parte ética, lo que se refiere a la educación y respeto un 79%, aceptabilidad al cambio 53%, liderazgo 53% y por ultimo para la visión global un 68%.

Al observar los resultados se pudo determinar que los graduados han logrado dejar en alto lo que a valores profesionales se refiere, ya que gracias a lo enseñado y aprendido en la Universidad ha sido de gran ayuda para dejar en alto su imagen como personas y sobre todo como trabajador, que es de suma importancia a la hora de ejercer en el campo laboral.

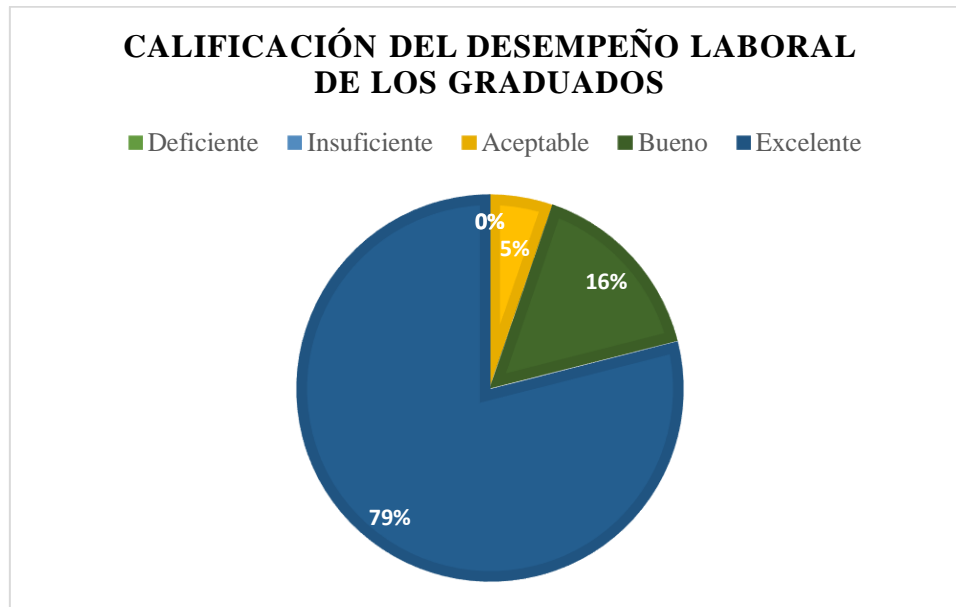
4.2 Calificación del desempeño laboral del graduado del Programa de Tecnología en Gestión Comercial y Financiera.

Tabla 9.

Calificación del desempeño de los graduados.

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Deficiente	0	0%
Insuficiente	0	0%
Aceptable	1	5%
Bueno	3	16%
Excelente	15	79%
TOTAL	19	100%

Fuente: Autoras del proyecto, según las encuestas aplicadas a los empleadores.



Grafica 9. Calificación del desempeño laboral del graduado.

Fuente: Autoras del proyecto, según las encuestas aplicadas a los empleadores.

Se puede observar que en las encuestas aplicadas a los empleadores del Programa de Tecnología en Gestión Comercial y Financiera nos indican que un 79% califica el desempeño laboral de los graduados como excelente, un 16% indica que es bueno y aceptable en 5%.

4.2.1 Diagnóstico sobre la calificación del desempeño laboral del graduado del Programa de Tecnología en Gestión Comercial y Financiera.

Para el Programa es de suma importancia conocer como ha sido el desempeño laboral de los graduados, donde se podrán conocer las oportunidades de mejora.

Por medio de este estudio logramos identificar el desempeño que cada empleador ha observado de los graduados de la Tecnología en Gestión Comercial y Financiera que laboran en su empresa, indicando que ha sido excelente en un 76% lo que señala que el graduado ha dejado en alto la Universidad y ha demostrado que el Programa es de calidad.

Esto crea gran satisfacción por parte de las personas que hacen parte del programa y los estudiantes, ya que los empleadores han señalado que los graduados tienen un buen desempeño y esto se debe a los conocimientos adquiridos y aprendidos en la Universidad, generándole más confianza a los estudiantes para continuar con su carrera o elegirla.

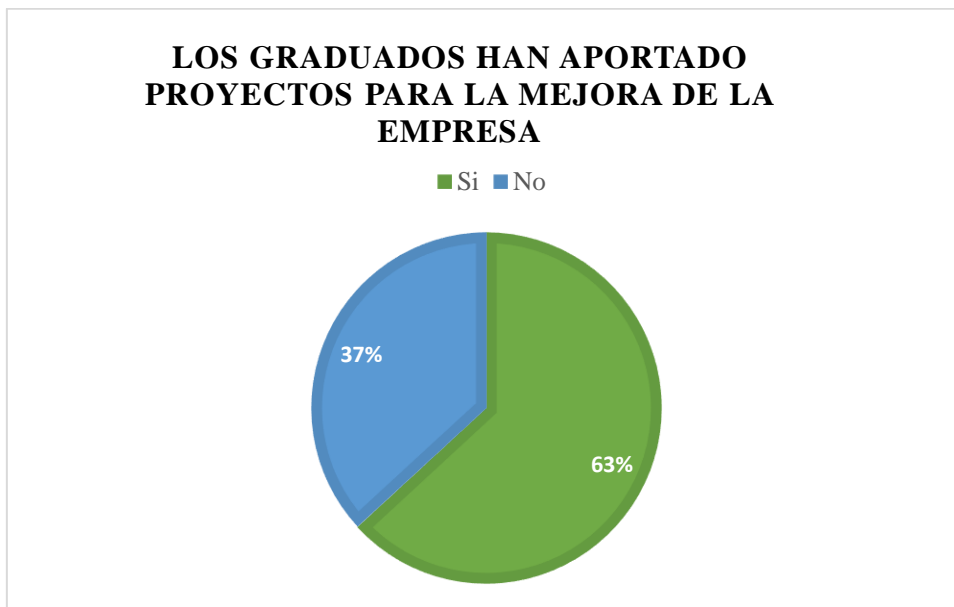
4.3 Los graduados del Programa de Tecnología en Gestión Comercial y Financiera, que se encuentran laborando en la empresa, han aportado en proyectos que ayudan a la mejora de los procesos e impacto en la productividad

Tabla 10.

Los graduados han aportado proyectos para la mejora de la empresa.

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	12	63%
No	7	37%
TOTAL	19	100%

Fuente: Autoras del proyecto, según las encuestas aplicadas a los empleadores.



Grafica 10. Los graduados han aportado proyectos para la mejora de la empresa.

Fuente: Autoras del proyecto, según las encuestas aplicadas a los empleadores.

Se observó que al encuestar a los 19 empleadores, el 63% de los graduados del programa de Tecnología en Comercial y Financiera han aportado proyectos para la mejora de la empresa tales como, manejos comerciales, consecución de clientes por medio de la primera atención que se le brinda al cliente por medio del servicio, sistemas de seguimiento y evaluación de políticas públicas, venta rápida de un producto, implementar la promoción y publicidad, además investigaciones de mercado e implementación de sistemas, administración de justicia, trabajo organizacional y en equipo, por último la implementación de un plan estratégico de seguridad vial, el 37% afirma que no han aportado proyectos de mejora.

4.3.1 Diagnóstico sobre los proyectos que ayudan a la mejora de los procesos e impacto en la productividad de la empresa.

Los resultados arrojados por las encuestas realizadas a cada uno de los empleadores, nos llevan a conocer que una gran parte de los graduados del Programa de Tecnología en Gestión Comercial y Financiera han desarrollado proyectos que permiten la mejora en los procesos e impacto en la productividad de la empresa entre los cuales se resalta la implementación del trabajo organizacional y en equipo, así como también la del plan estratégico de seguridad vial, donde hay un control de cada uno de los conductores, con sus respectivos automóviles, donde se puede conocer cualquier tipo de inconvenientes y sugerencias que presente el cliente o persona que adquiere el servicio, por otra parte han aportado en ideas de organización de inventarios, rotación de productos, promociones para atraer al consumidor y creando una mejor publicidad para dar a conocer la empresa y que esta sea más llamativa, han aportado en la parte comercial y manejo del mismo, por medio de una excelente atención que se le pueda brindar al cliente, para lograr que se sienta a gusto con el servicio que se le presta y entre otras como, la administración de justicia, sistemas de seguimiento u evaluación de políticas públicas, investigaciones de mercado e implementación de sistemas de gestión.

Al conocer los diferentes aportes que han contribuido a la mejora de la empresa por parte de los graduados nos ayuda a deducir que el Programa ha logrado brindar el suficiente y necesario conocimiento para que cada graduado se desenvuelva en el ámbito laboral y a su vez ayude al desarrollo social y económico.

Capítulo 5: Conclusiones

En primer lugar, se puede concluir que los graduados del Programa de Tecnología en Gestión Comercial y Financiera poseen unos excelentes valores profesionales, lo que permite que sea reconocido para que siga en crecimiento y que cada uno de los graduados que hacen parte del Programa se sientan satisfechos al adquirir buenos conocimientos y a su vez los empleadores quieran hacerlos parte de su empresa.

El Programa de Tecnología en Gestión Comercial y Financiera se destaca por formar personas con un buen desempeño laboral, lo que indica que el graduado ha dejado en alto la Universidad y ha demostrado que el Programa es de calidad y ha brindado los conocimientos necesarios para que se desenvuelvan en el ámbito empresarial.

Para finalizar se concluye que es de suma importancia realizar estos estudios para conocer qué proyectos han aportado los graduados del Programa de Tecnología en Gestión Comercial y Financiera donde ayuden a implementar mejoras en la productividad, en cada una de las empresas donde laboran fortaleciendo así la economía de la región y del país.

Capítulo 6: Recomendaciones

Se le recomienda al plan de estudios del Programa de Tecnología en Gestión Comercial y Financiera que se les brinde a las estudiantes salidas de campo para que el profesional tenga contacto en el ámbito laboral y al momento de ejercer tenga un mayor conocimiento y confianza para aplicar lo aprendido.

Es de suma importancia que el graduado sea competitivo en herramientas informáticas, asimismo la inclusión del inglés como asignatura.

Se propone que el Programa de Tecnología en Gestión Comercial y Financiera se de en horarios nocturnos, para darle la oportunidad a aquellas personas que por su condición laboral les impide acceder a la educación superior en horario diurno y de este modo todos tenga la oportunidad de acceder a la Universidad. Conociendo que la región es de escasos recursos se propone que sea más incluyente donde a la mayor parte de la población se le brinden más oportunidades para acceder a la educación superior y así formar profesionales capaces de aportar al desarrollo social y económico de la región y el país.

Referencias

- Barinaga, A., Rodríguez, R., Armolea, J. M., Jorge, L., & Gutiérrez Chema, S. U. (10 de septiembre de 2014). *INDUING*. Recuperado de <http://www.induing.com/actualidad/quevalores-deberia-cumplir-un-buen-profesional-2/1190/>
- Buchbinder, P. (s.f). *Grados, Graduados y Títulos en los orígenes de la universidad de Buenos Aires*. Recuperado el 13 de febrero de 2018, de UBA, Universidad de Buenos Aires: <http://www.uba.ar/historia/contenidos.php?id=6&s=53>
- Dow, M. (25 de abril de 2014). *Debate*. Recuperado de <https://www.debate.com.mx/opinion/Que-es-la-calidad-humana-20140425-0180.html>
- Javier Damián, S. (s.f). El Técnico superior Universitario en Administración: origen, trayectoria estudiantil y desarrollo profesional. Recuperado de teorías que fundamentan los estudios de seguimiento de egresados: <http://www.eumed.net/librosgratis/2011c/995/teorias%20que%20fundamentan%20los%20estudios.html>
- Maya Guerra, J. I., & Herrera Herrera, M. E. (17 de abril de 2012). *Aproximación al estado del arte sobre los estudios de desempeño de graduados de programas de educación superior*. Recuperado de <http://www.redalyc.org/html/1942/194224431007/>

Osorio Jiménez, R. D., & Sánchez Bustamante, B. H. (noviembre de 2015). *Institución Universitaria Colegio mayor de Antioquia*. Recuperado de http://www.colmayor.edu.co/archivos/estudioinsercinytrayectorialab_as1fi.pdf

Pérez Montejó, A. (2009). *Evaluación del desempeño laboral*. Recuperado de https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/45577377/Evaluacion_al_desempeno_laboral.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1519539139&Signature=Gplax6o%2Ft5XqlsaFQS6EcO07MUc%3D&response-contentdisposition=inline%3B%20filename%3DEvaluacion_d

Ramos. (20 de febrero de 2015). *Diccionario Enciclopedia Jurídica*. Recuperado de Empleador: http://diccionario.leyderecho.org/empleador/#Concepto_de_Empleador

UFPSO. (s.f). *Historia de Universidad Francisco de Paula Santander*. Recuperado el 13 de febrero de 2018, de https://ww2.ufps.edu.co/public/archivos/universidad/Historia_UFPS.pdf

Universidad Nacional de Colombia. (s.f). *Los primeros veterinarios colombianos 1895*. Recuperado el 14 de febrero de 2018, de http://lineadetiempoun.unal.edu.co/hitoshistoricos/detail/news/los-primeros-veterinarioscolombianos/?tx_news_pi1%5Bcontroller%5D=News&tx_news_pi1%5Baction%5D=detail&cHash=030318cc79cfc4d410ac22e8a8e1138a

Uniminuto. (2016). *Uniminuto.edu*. Recuperado de

<http://www.uniminuto.edu/web/pyd/normatividad-de-la-educacion-superior-en-colombia>

Vargas Melgarejo, L. M. (1994). *Sobre el concepto de percepción*. Recuperado de

<http://www.redalyc.org/html/747/74711353004/>

Apéndice A. Encuesta



UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA TECNOLOGIA EN GESTIÓN COMERCIAL Y FINANCIERA

ENCUESTA DIRIGIDA A EMPLEADORES DE LOS GRADUADOS DEL PROGRAMA DE TECNOLOGIA EN GESTION COMERCIAL Y FINANCIERA.

Objetivo: Conocer la percepción del empleador sobre los graduados del Programa de Tecnología en Gestión Comercial y Financiera en la ciudad de Ocaña, Norte de Santander.

Agradecemos su tiempo y disposición para diligenciar la siguiente encuesta, la cual será punto de partida para conocer fortalezas y oportunidades de mejora que conlleven al ofrecimiento de los programas académicos que la Universidad imparte.

Instrucciones: Cada pregunta debe contestarse colocando una X en la casilla que a su juicio representa mejor su grado de percepción con el enunciado. No deje ningún ítem sin responder. La información recaudada se utilizará solo con fines educativos y es absolutamente confidencial.

Razón social: _____
Correo: _____
Teléfono: _____
Dirección: _____
Representante legal: _____

Actividad de la empresa: Industrial _____
 Comercial _____
 De servicios _____

Naturaleza: Pública _____
 Privada _____
 Mixta _____

1. ¿Cómo califica usted los valores profesionales que poseen los graduados del Programa de Tecnología en Gestión Comercial y Financiera?

Aptitud:
 Deficiente Insuficiente Aceptable Bueno Excelente

Cultura del esfuerzo:
 Deficiente Insuficiente Aceptable Bueno Excelente

Compromiso:Deficiente Insuficiente Aceptable Bueno Excelente **Ética:**Deficiente Insuficiente Aceptable Bueno Excelente **Educación y respeto:**Deficiente Insuficiente Aceptable Bueno Excelente **Aceptabilidad al cambio:**Deficiente Insuficiente Aceptable Bueno Excelente **Liderazgo:**Deficiente Insuficiente Aceptable Bueno Excelente **Visión global:**Deficiente Insuficiente Aceptable Bueno Excelente

2. Para su empresa, ¿Qué tipo de competencias requiere un graduado del programa?

Éticas Ciudadanías Laborales De liderazgo De creatividad Otras

¿Cuáles? _____

3. ¿Cómo califica el desempeño laboral de los graduados del Programa Tecnología en Gestión Comercial y Financiera, que trabajan actualmente en la empresa?

Deficiente Insuficiente Aceptable Bueno Excelente

4. ¿Los graduados del Programa de Tecnología en Gestión Comercial y Financiera, que se encuentran laborando en la empresa, han aportado en proyectos que ayudan a la mejora de los procesos e impacto en la productividad?

Si

No

¿Cuáles? _____

5. ¿Qué aspectos mejoraría de los graduados del Programa de Tecnología en Gestión Comercial y Financiera?

6. Cómo califica usted, la calidad de la formación profesional dada por el programa Tecnología en Gestión Comercial y Financiera, que poseen los graduados.

Deficiente Insuficiente Aceptable Bueno Excelente

7. Que sugerencias de mejoramiento para el Programa de Tecnología en Gestión Comercial y Financiera, recomienda Usted:

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.