

**Situación laboral de los graduados de la Especialización en Gerencia para el Desarrollo  
Organizacional sede Fusagasugá 2021-2022**

Nelson Eduardo Bejarano Morales

Universidad de Cundinamarca

Programa de Especialización en Gerencia para el Desarrollo Organizacional

Asesora:

Magaly Solanlly Rosero Martínez

noviembre 2022

## Tabla De Contenido

Resumen.....	3
Introducción.....	4
Planteamiento Del Problema .....	6
Pregunta Problema .....	8
Objetivo General .....	8
Objetivos Especifico .....	8
Justificación.....	9
Marcos de la investigación.....	11
Marco Referencial .....	12
Marco Conceptual .....	16
Marco Teórico.....	18
Marco Legal .....	20
Método .....	22
Resultados .....	27
Discusión.....	27
Capítulo 1 Caracterización Demográfica de los Graduados.....	27
Capítulo 2 Situación laboral de los graduados.....	29
Capítulo 3 Criterios de los Graduados para la Formación Académico.....	35
Análisis De Los Syllabus .....	38
Recomendaciones.....	50
Conclusiones.....	53
Referencias.....	55
Lista De Tablas .....	57
Lista De Figuras.....	58

## Resumen

El seguimiento de los graduados es uno de los elementos que se establece dentro de las dinámicas de autoevaluación y acreditación de un programa de educación superior, proceso decretado por el Ministerio de Educación Nacional de Colombia y el Consejo Nacional de Acreditación. Por ello, la Universidad de Cundinamarca desarrolla este componente con el programa de Especialización de Gerencia para el Desarrollo Organizacional de la sede de Fusagasugá con la situación laboral de los graduados entre los años 2021-2022 para establecer su caracterización demográfica, situación laboral y sus criterios en la formación del programa. lo cual permitirá el aportar al proceso de autoevaluación del programa.

## Abstract

Graduate follow-up is one of the elements established within the self-assessment and accreditation dynamics of a higher education program, a process decreed by the Colombian Ministry of National Education and the National Accreditation Council. For this reason, the University of Cundinamarca develops this component with the Management Specialization program for Organizational Development of the Fusagasugá headquarters with the employment situation of graduates between the years 2021-2022 to establish their demographic characterization, employment situation and their criteria in program formation. which will allow the contribution to the self-evaluation process of the program.

**Palabras clave:** Seguimiento a graduados, caracterización demográfica, situación laboral, acreditación, autoevaluación, componentes académicos, graduados.

**Keywords:** Follow-up to graduates, demographic characterization, employment situation, accreditation, self-assessment, academic components, graduates.

## Introducción

La investigación se estableció para analizar la situación laboral de los egresados de la Especialización en Gerencia para el Desarrollo Organizacional (EGEDEO) de la Universidad de Cundinamarca sede Fusagasugá periodo 2021-2022, esto con el fin de cumplir con los requisitos necesarios en el proceso de autoevaluación y acreditación para optar a la alta calidad del programa.

El análisis de la investigación se desarrolló en 4 partes: la revisión de bibliografía en relación a proceso de autoevaluación y acreditación para el seguimiento a graduados, creación y aplicación de encuesta a los egresados del programa, análisis de los componentes curriculares y temáticos del programa, y recopilación de las recomendaciones de los graduados para la actualización de los elementos administrativos y académicos del programa.

La revisión de fuentes bibliográficas se definió en el proceso para la construcción del estado del arte de la investigación, con referencias que evidencian el seguimiento de graduados en su situación laboral para dar contexto del proceso a realizar.

En el marco conceptual se toman términos claves como graduados y gerencia organizacional para una lectura más clara sobre el contenido del proyecto de investigación.

El marco teórico está enfocado con los autores Victoria Villacréz con el seguimiento y evaluación institucional, así mismo con las dinámicas de estudio de la situación laboral. En el proceso de análisis de componentes académicos se encuentran los autores Marcel Méndez, Olvera Mariux, Evelin Egüés, Kelly Boderó y Darwin Apolo. El marco legal se desarrolló a partir de la reglamentación establecida por el Ministerio de Educación Nacional de Colombia y el marco metodológico con el autor Cesar Bernal sobre la implementación de metodología en los proyectos de investigación desde el enfoque analítico-sintético desde la encuesta, la base de datos y la estrategia de semáforos para el análisis de componentes académicos del programa.

La base de datos de los graduados fue obtenida por medio de la oficina de graduados bajo la reglamentación de la protección de datos personales y el uso interno de la misma.

La encuesta se dividió en cuatro categorías: caracterización demográfica, situación laboral de los graduados, aportes a la EGEDEO y recomendaciones a la especialización.

El análisis de los syllabus se establece en 4 secciones: nombre del núcleo temático, eje articulador, componentes temáticos y referencias bibliográficas.

Los elementos desarrollados durante la investigación son fuente de procesos para entrega de informe a la coordinación del programa académico de Especialización en Gerencia para el Desarrollo Organizacional que permitirá avanzar en las dinámicas necesarias para renovación del registro calificado del programa del 2026 y aplicar a la acreditación de alta calidad del programa.

## **Planteamiento Del Problema**

El Ministerio de Educación Nacional de Colombia otorga la responsabilidad a las instituciones de educación superior en promover de manera autónoma el ejercicio de acreditación, siendo necesario ejecutar una revisión periódica que permita promover los cambios curriculares, la oferta laboral de los graduados y el entorno socioeconómico, a fin identificar las necesidades de calidad educativa para obtener la acreditación de alta calidad; proceso que busca el reconocimiento a nivel nacional para promover la alta calidad de las Universidades teniendo en cuenta la naturaleza jurídica, identidad, misión, nivel de formación y métodos del programa. Esto con base al Consejo Nacional de Acreditación (CNA) donde se mantiene vigentes las políticas, estrategias, procesos y organismos que tienen como objetivo garantizar a la sociedad que las instituciones de educación superior cumplan con los requisitos de calidad. Por ello la Universidad de Cundinamarca le apunta a la acreditación en alta calidad por medio del proceso de autoevaluación, el cual es determinado por el decreto 1011 del 2006 numeral 12, donde se toma como requisito realizar un seguimiento de sus graduados. Dicho proceso permite identificar los beneficios académicos del programa que otorga el análisis de sus graduados en su situación laboral actual en relación a los componentes académicos adquiridos y las necesidades del momento.

Es vital tener claridad que al carecer de una certificación en el proceso de autoevaluación impide la renovación del registro calificado provocando la baja calidad del programa, donde los estudiantes pierden los elementos básicos necesarios para enfrentarse al mundo laboral ocasionado el cierre del programa por incumplir a la ley 30 de 1992 en la revisión curricular, registro calificado y autoevaluación.

Siendo así que el área de posgrados de la Universidad de Cundinamarca con la Especialización en Gerencia para el Desarrollo Organizacional (EGEDEO) entra en las dinámicas del proceso de autoevaluación para continuar con la revisión periódica solicitada por

el CNA donde establece como uno de los requerimientos el seguimiento a sus graduados, establecido como objetivo clave de la investigación con la caracterización de la situación laboral de los titulados de la especialización 2021-2022. Por ello se tiene presente el registro calificado del 2018 en la resolución No 014020 aprobado por el Ministerio de Educación Nacional de Colombia, el cual determina la descripción del posgrado de la Universidad, renovación del registro calificado y aprobación de vigencia por 7 años. Siendo así que la investigación se mantiene bajo los parámetros teóricos en la definición de términos entre graduados y egresados, las dinámicas de seguimiento del programa y el proceso de autoevaluación (Villacrez, 2018). Componentes que se dirigen al proceso de la acreditación de alta calidad del programa para cumplir con el objetivo de analizar la situación laboral de los egresados en la retroalimentación como fuente para el impacto del proceso de formación del programa de especialización en su ejercicio profesional.

**Pregunta Problema**

¿Cuál es la situación laboral de los graduados de la Especialización en Gerencia para el Desarrollo Organizacional en el periodo de 2021 a 2022?

**Objetivo General**

Describir la situación laboral de los graduados de la Especialización en Gerencia para el Desarrollo Organizacional de la Universidad de Cundinamarca sede Fusagasugá en el período 2021 2022.

***Objetivos Especifico***

- Identificar la caracterización demográfica de los graduados de la Especialización en Gerencia para el Desarrollo Organizacional
- Reconocer la participación de los egresados en los sectores económicos.
- Proporcionar a la Especialización en Gerencia para Desarrollo Organizacional aspectos académicos que los egresados consideran que se deben mejorar y que son necesarios en sus competencias en su ejercicio de rol

## **Justificación**

La investigación tiene como objetivo identificar cuál es la situación laboral de los graduados de la Especialización en Gerencia para el Desarrollo Organizacional de la Universidad de Cundinamarca sede Fusagasugá periodo 2021-2022, esto con el fin de obtener una retroalimentación para el programa para establecer el impacto del proceso de formación del egresado frente al contexto empresarial y organizacional. Siendo este uno de los componentes clave dentro del Consejo Nacional de Acreditación (CNA) que permite establecer las dinámicas de calidad, resignificación curricular y acreditación del programa, por ello, a través de la coordinación del programa y el área de investigación se visualiza la implementación de estrategias de recolección de información para establecer canales de comunicación con los egresados de la especialización entre el 2021 al 2022 que permita hacer una lectura de la situación laboral de los graduados en el proceso de autoevaluación y acreditación para la renovación del registro calificado del 2026 en cumplimiento de los estándares de calidad y proyección de metas, como es llevar el programa a la modalidad virtual.

La investigación va dirigida en describir la situación laboral de los graduados del programa, lo cual permite identificar si los estudiantes de la EGEDEO alcanzaron componentes académicos óptimos para enfrentarse al mundo laboral en relación al perfil ocupacional propuesto por la especialización y las características del nivel de competencia en relación a su preparación, las cuales deben ser claras para desenvolverse en las dinámicas laborales.

La tasa de empleabilidad del graduado del programa es un factor que da valor a los resultados de la Universidad para la actualización curricular, asegurar la pertinencia del programa y mejorar la de calidad de la educación del estudiante. Por ello, el proceso de autoevaluación y acreditación del programa profundiza en la situación laboral actual de los graduados de la especialización para permitir la renovación del registro calificado del programa

y obtener la acreditación de alta calidad como beneficio a la comunidad educativa, estudiantes, egresados, docentes, administrativos y para la región de impacto de la Universidad.

## **Marcos de la investigación**

La investigación busca identificar la situación laboral de los graduados de la EGEDEO de la Universidad de Cundinamarca para identificar su situación actual del 2022, siendo así que se realiza la revisión de referencias bibliográficas acorde al seguimiento laboral de graduados detallado; en sus objetivos, enfoque de investigación, implementación teórica y metodología, componentes que permiten construir los elementos necesarios de soporte de la investigación. El marco conceptual se dirige a una comprensión de conceptos claves dirigidos por la autora María Villacrez en la definición de los términos egresado y graduado, y el concepto de gerencia organizacional por Salcedo.

El marco teórico está orientado por la autora María Villacrez con el soporte teórico de Bruner, debido que al desarrollo su investigación teórica se identifica con el proceso de seguimiento a los graduados y desarrollo del seguimiento desde la situación laboral de los egresados. Los cuales son componentes de gran importancia para el desarrollo de la investigación.

Entre otros elementos se encuentra la estructura de revisión y análisis de los syllabus de los programas con los autores Méndez Mantuano, Olvera Morán, Egüez Caviedes, Boderó Jiménez y Apolo Robles debido al procesos que se llevara a cabo en la investigación con el análisis de los componentes académicos de los syllabus del programa. En relación a ello se presenta el marco metodológico con las preceptiva del autor Cesar Bernal donde menciona el enfoque analítico-sintético, proceso útil para la aplicación de las herramientas de recolección de información en relación a la estrategia de semáforo de los autores mencionados. El marco legal se propone como complemento para comprender los lineamientos reglamentarios que se establecen a nivel nacional por el Ministerio de Educación de Colombia y la Universidad de Cundinamarca en relación a su proceso de autoevaluación y acreditación.

### **Marco Referencial**

Fernández et al. (2022 ) afirma que la investigación se realiza en la Universidad de San Buenaventura sede Medellín con los egresados en la facultad de ingenierías referente a su situación laboral y caracterización. Se dio la aplicación de encuesta a 142 graduados en los programas de pre y posgrados. La encuesta fue diseñada por medio de la plataforma *Survey Monkey* y las preguntas fueron revisadas por personal capacitado en el desarrollo de investigación, la información fue sistematizada en Excel y analizada con estadísticas descriptivas.

La investigación fue de carácter no experimental transversal de alcance descriptivo y con un enfoque cuantitativo, la cual tuvo como objetivo explorar y caracterizar el perfil del egresado de la facultad de ingeniería. La revisión se realizó desde 2018 hasta el 2022 con una muestra no probabilística. En las encuestas se tuvieron características personales y laborales, así de igual manera dentro de las variables de evaluación se tuvo a consideración: competencias profesionales e idiomas, producción académico-social y participación en actividades de la Universidad. El modelo de fiabilidad que se usó para la investigación fue Kínder de Richardson (KR20) con un valor de 0,66 y el modelo Cronbach de 0,74. Teniendo como resultado que la situación laboral de los egresados es satisfactoria, debido a que el nivel de desempleo es realmente bajo, sin embargo, se recomienda revisar las competencias y estrategias para los estudiantes. (pp. 2-8)

Loaiza & Murillo. (2021) afirman en su trabajo de investigación que el seguimiento se analizó con las variables de empleabilidad, satisfacción de los graduados referente a su formación en el programa y experiencias laborales, esto con el fin de adquirir un aporte al proceso de autoevaluación.

En el marco teórico se implementó la teórica de la acreditación en pregrados, recorrido

histórico modelo de acreditación colombiano, comparativo de modelos de acreditación entre México–Argentina-Colombia y teoría del seguimiento de egresados.

En el Marco metodológico la investigación fue de carácter cualitativo y no experimental donde se analizó; las cualidades y situación laboral de los egresados con un enfoque descriptivo para relatar las características de la situación actual en el 2022 de los egresados. La recolección de datos fue a través de la clasificación transversal con aplicación de entrevistas y encuestas a la población objetiva. Las conclusiones demostraron la importancia de realizar el seguimiento a los egresados debido al proceso de autoevaluación de la gestión educativa para identificar el apoyo realizado por la oficina de graduados que dio a referir las estadísticas y tener una relación directa con los egresados. Las conclusiones se establecieron en la situación laboral actual con resultados satisfactorios debido al nivel de inserción laboral visto en los campos públicos, privados o empresas propias, y la contratación vista entre los 0 a 6 meses siguientes a su grado. Permitiendo visualiza el nivel de preparación académica recibida por los graduados que está en una constante revisión para obtener la alta calidad, la cual es reconocida por sus estudiantes. (pp.18-61)

Rojas (2014) afirma lo siguiente: la aplicación un cuestionario a 102 egresados con 51 en modalidad presencial y 51 en modalidad virtual del programa de formación tecnológica en sistemas para medir el nivel de empleabilidad de los titulados, la fluctuación en el índice de calidad del empleado (ICE) y sus diferencias frente a la formación presencial y virtual. La construcción del marco teórico se fundamentó en las relaciones entre la educación y economía, los estudios en seguimientos a los egresados y evaluación de la situación laboral de los egresados. El marco metodológico se presentó bajo una investigación de tipo cuantitativo debido al análisis proporcional y

estadístico relacionados con las variables de los estudios correlacionados, definido por el impacto de preparación academia del titulado por la modalidad virtual o presencial. Así mismo la investigación obtiene un valor explicativo debido al modo de abordar el estudio de la correlación con respecto a la situación laboral de los egresados con el fin de efectos de la evaluación del programa educativo. (pp. 5-14)

Wilches, et al. (2015). Afirman que se analizó la caracterización a los egresados del posgrado en fisioterapia cardiopulmonar para identificar el impacto percibido en el ámbito laboral. Esta investigación se construye como soporte para los procesos de autoevaluación de la especialización de fisioterapia cardiopulmonar (EFCP) para contribuir al proceso de mejora continua del programa académico. El tipo de estudio que se desarrollo fue de orden observacional-descriptivo con una consideración sin riesgos, la cual tuvo 3 fases: Revisión de literatura, diseño de la encuesta y aplicación de la encuesta.

La encuesta tuvo un total de 33 preguntas para ser contestadas en un total de 15 minutos, El primer subgrupo de preguntas destinado a las características socioeconómicas, la segunda caracterización de la ocupación del egresado y el tercer grupo hacia la opinión del egresado sobre el programa.

Los resultados permitieron concluir que la mayor parte de egresados lograron ubicarse en actividades en relación a su formación del posgrado y los estudiantes destacaron que la formación recibida les permitió mejorar su desempeño en la atención del paciente y la participación dentro de los equipos multidisciplinarios. La mejor fortaleza destacada fue el recurso docente y el de menor impacto fue el mejoramiento salarial. (pp. 4-11)

Reina (2021) afirma que en su trabajo de investigación tuvo como objetivo analizar la situación actual de los graduados del programa universitario de comercio exterior que tuvo como metodología el enfoque cuantitativo de alcance descriptivo no experimental con una población de 54 graduados para la aplicación de la encuesta con 35 preguntas orientadas a la formación universitaria, la empleabilidad y emprendimiento y formación continua. El marco teórico estuvo fundamentado con la teoría del capital humano. Los resultados obtenidos se evidencia una valoración satisfactoria a la formación recibida en la carrera. Los estudiantes que cuenta con situación laboral activa se encuentran empleando en su mayoría en el sector privado dentro de áreas operativas, funciones directivas y mandos medios. Se concluye que la carrera de comercio exterior tiene buena acogida en el mercado laboral, sin embargo, los graduados buscan reforzar sus conocimientos de lo aprendido en el pregrado, lo que les convierte en potenciales candidatos para los posgrados relacionados con sus áreas.

(pp. 11-39)

### **Marco Conceptual**

**Graduado O Egresado** Se debe tener el concepto del graduado, ya que se tiende a confundir con el concepto de egresado siendo así que afirma (Villacrez, 2018) que da distinción en los conceptos donde el egresado se reconoce como persona que recibe una formación completa en un programa académico en una institución de educación superior concepto también acogido por el Observatorio de la Universidad de Colombia 2008. Mientras el concepto de graduado lo dirige como actor de importancia para la institución de educación superior debido a que él se comunica y retroalimenta con el entorno (Villacrez, 2018), siendo así que da claridad en relación al ministerio de educación nacional, UNESCO y el consejo de nacional de acreditación que establecen que para el proceso de investigación se maneja el termino de graduado indistintamente del egresado.

**Gerencia Organizacional.** La educación superior se dirige en preparar profesionales que se encuentren inmersos en la realidad local, nacional y mundial, uno de estos componentes académicos es la gerencia que analice y comprenda el contexto organizacional, siendo necesario entrar en un recorrido histórico del concepto de gerencia que los últimos años ha tomado una nueva forma en las organizaciones hipermodernas (Salcedo, 2021), que se establecen en comprender el entorno en relación a la interioridad y la complejidad que analice toda la dimensión (Salcedo, 2021) donde se deben abandonar los parámetros tradicional del gerente partiendo hacia las características de las motivaciones, intereses y desarrollo humano de forma integral para situar la adaptabilidad del sujeto a los cambios que demanda las dinámicas de la globalización y la mundialización (Salcedo, 2021). Las acciones que se están visualizando para este cargo van encaminadas a comprender el contexto dentro de las dinámicas específicas y generales donde debe ir más allá del cumplimiento de sus funciones para tener relación con el entorno interno y externo de la empresa, permitiendo que el gerente tenga la capacidad de analizar y accionar frente a las situaciones que se presenten;

dirigidas hacia el bienestar social, la calidad de vida de los colaboradores, apostar dentro de las organizaciones al logro y el desarrollo sostenible desde el ámbito social, político y económico.

**Acreditación.** Es el acto por el cual el estado adopta y hace público el reconocimiento de los pares académicos que hacen de la comprobación que efectúa una institución sobre la calidad de sus programas académicos, su organización y funcionamiento (Consejo Nacional de Acreditación, 2020). Se toma como punto de aclaración que el CNA tiene en cuenta la autoevaluación que realiza el programa y la evaluación externa de los pares. Este proceso definido por el Ministerio de Educación Nacional establece que el optar por la acreditación es de manera voluntaria y temporal (CNA, 2020), esto como mecanismo para la búsqueda permanente de los mas altos niveles de calidad por parte de las instituciones que se acojan al sistema.

**Syllabus.** Es un documento que ayuda al docente a expresar claramente a los estudiantes que esperan aprender del curso y establecer la relación entre su objetivo, las metas de enseñanza y aprendizaje del Departamento (Caballero, 2013). Este termino proviene del latin *sillybus* y a su vez del griego que significa lista. Confirmando como proceso de lista de topicos del curso que seran cubiertos cada semana durante el semestre. La principal funcion del syllabus es la de actuar como un contrato entre el profesor y el estudiante (Caballero, 2013) para establecer como compromiso de proceso de enseñanza, proceso de transmision de información y lo que se debera aprender. Este busca cautivar en los estudiantes el conocer la importancia que tiene su ambito academico y su desempeño profesional.

## **Marco Teórico**

**Seguimiento Y Evaluación Institucional.** El proceso de seguimiento para la población de graduados se establece en un tiempo determinado para comprobar el funcionamiento de la formación recibida, la aceptación del mercado laboral y las necesidades del país. (Villacrez, 2018) El compromiso de las instituciones de educación superior debe ser pertinentes para dar respuesta a las necesidades de la sociedad (Brunner,2009) por ello, la tasa de empleabilidad es un factor que da valor a los resultados de la Universidad con la información recolectada para la actualización curricular y asegurar la pertinencia del programa en mejora de la calidad de la educación al graduado.

La creación del del Consejo Nacional de Acreditación (CNA) es el órgano encargado de establecer los lineamientos básicos del cumplimiento del programa para rendir con una formación educativa de calidad. De este proceso se implementa el seguimiento de los egresados del programa para analizar el nivel de satisfacción de los egresados, nivel de empleabilidad e inserción en el mercado laboral y otros componentes que son necesarios para el proceso de acreditación para un programa académico.

**Situación laboral.** La situación laboral en los egresados se establece como un elemento central en el momento de realizar la autoevaluación a un programa de formación universitaria para el proceso de acreditación, siendo claro que dentro de las dinámicas hay una revisión de la calidad del estudiante para establecer los componentes educativos obtenidos, la constancia y la implementación en práctica, (Villacrez, 2018) los cuales permiten que el graduado emprenda una actividad profesional en relación al contexto de la sociedad y las dinámicas económicas frente a los componentes académicos impartidos en el programa que permiten aprovechar las oportunidades que se le presente. Por ello, dentro de las Universidades es necesario realizar un análisis de la empleabilidad del graduado en el mercado laboral, diagnostico dirigido hacia la calidad de las instituciones de educación superior

(Ministerio de educación nacional p.1), para obtener un insumo de las características de los graduados que permita adquirir el incremento de calidad del programa, una mayor oferta educativa de nuevos estudiantes que se vinculen al programa académico y dar respuestas a las demandas del sector empresarial.

**Componentes académicos “Syllabus”.** La palabra Syllabus proviene del latín *Syllabus* que significa enlistar o lista siendo así que en la actualidad se da uso para describir a todo documento que ayude al docente a expresar de forma clara los objetos y metas de la enseñanza y aprendizaje en un determinado curso (Méndez et al.,2021). El Syllabus debe especificar los tópicos que serán abordados en cada ciclo de estudio detallando la metodología y los mecanismos de evaluación. La diferencia entre currículo se debe al establecer aspectos generales mientras el Syllabus entra en un nivel de detalle más complejo. Los procesos de revisión de Syllabus es una forma de manifestación del aseguramiento de calidad en la educación superior este proceso como evaluación interna de los programas y contenidos temáticos, con el objetivo de establecer si los Syllabus permiten resolver problemas en el mercado ocupacional (Méndez, et al., 2021). Esto para describir el perfil de egreso de los estudiantes en determinado programa.

## **Marco Legal**

Normatividad Del Ministerio De Educación Nacional Para Programas De Posgrados:

**Ley 30 De 1992.** La educación superior se encuentra regulada por esta ley, que establece las características de sus funciones, tipos de instituciones, el Sistema Nacional de Aseguramiento de Calidad y el Consejo Nacional de Acreditación; Estándares que se dirigen a otorgar una educación superior de calidad a la población colombiana.

En el capítulo V “El Sistema Nacional de Acreditación e Información” con el artículo 53 establece que es de manera voluntaria para promover la mejora de la cultura de la alta calidad esto acogido por Sistema Nacional de Acreditación (SNA) de carácter temporal.

**El Decreto No. 1001 del 2006.** Establece que la especialización, la maestría y el doctorado hacen parte del último nivel de educación formal. En el capítulo II se establecen las especificaciones para los programas académicos de especialización y se toma como referente el artículo 4 “Las instituciones que pretende ofrecer programas de especialización deben cumplir con las condiciones de calidad contempladas en el presente decreto” con registro en el Sistema Nacional de Información de Educación Superior (SNIES) para aprobación del registro califica del programa.

El capítulo IV del decreto 1001 del 2006 presenta las pautas referentes al registro calificado y las condiciones de calidad de programas de posgrados donde se mencionan en el artículo 13 las condiciones mínimas de calidad teniendo en cuenta para esta investigación el numeral 11 sobre autoevaluación para establecer una revisión periódica de su currículo y demás aspectos para su mejoramiento y actualización, y el numeral 12 políticas y estrategias de seguimiento a egresados en relación al impacto social del programa, aprovechamiento de los desarrollos académicos y estímulo en el intercambio de experiencias profesionales e investigativas.

**Acuerdo 02 De 2020 Por El Cual Se Actualiza El Modelo De Acreditación De Alta Calidad.** El artículo 34 de la ley 30 de 1992 “por la cual se organiza el servicio público de la educación superior” creo el Consejo Nacional de Educación Superior (CESU) vinculado al Ministerio de Educación Nacional con funciones de coordina, planificar, recomendar y asesorar. El objetivo de este acuerdo es promover la alta calidad en programas académicas e intuiciones de educación superior.

## **Método**

### **Marco Metodológico**

En la propuesta metodológica se implementó el método sintético (Bernal, 2010) que permite integrar los componentes dispersos de la base de datos de los graduados de la especialización de gerencia para el desarrollo organizacional de la Universidad de Cundinamarca entre el 2021 al 2022 recolectando información para caracterizar a la población del periodo mencionado.

La creación del instrumento para la recolección de información sobre la oferta laboral de los graduados es una encuesta que permitirá tomar datos de carácter cualitativo y cuantitativo con preguntas claves que darán respuesta a los objetivos, siendo así que se hará un proceso de sistematización y análisis para desarrollar investigación.

La revisión documental está presente con el método analítico- sintético (Bernal, 2010) debido a la revisión de los Syllabus desde el enfoque cualitativo en la escala de semáforo con clasificaciones en verde (4 y 5) amarillo (3) y rojo (1 y 2) (Méndez et al., 2021) como elemento determinante en el cumplimiento de las competencias de aprendizaje que hacen parte de la EGEDEO en relación de los aporte académicos y empresariales de los graduados del posgrado.

Los componentes teóricos de Villacruz permitirán realizar un óptimo seguimiento de los egresados ya que a través de su investigación se obtiene un análisis concreto que permita establecer las características de la población de graduados de la EGEDEO de la Universidad de Cundinamarca sede Fusagasugá, así mismo, se tiene presente el marco referencial con el carácter cualitativo y no experimental de las investigaciones para el análisis de la recolección de información donde no hay una intervención directa del investigador como es el caso de la situación laboral de los graduados del programas.

### ***Población***

La investigación se dirige a 36 graduados del 2021 y 76 graduado del 2022 de la Especialización en Gerencia para Desarrollo Organizacional de la Universidad de Cundinamarca sede Fusagasugá para obtener la información necesaria en el desarrollo de la investigación, por ello, se establece el cálculo de muestra para determinar de manera eficaz y efectiva la viabilidad del proyecto de investigación con una población total de 112 graduados del programa

### ***Muestra***

Se realiza el cálculo muestral con un nivel de confianza del 90% y un margen de error del 10% estableciendo un tamaño de muestra ideal de 42 graduados en la participación para el desarrollo de la investigación.

### ***Fuente De Recolección De La Información***

- Encuesta realizada a los 42 graduados entre el 2021-2022.
- Syllabus de los núcleos temáticos de la especialización de gerencia para el desarrollo organizacional.
- Opiniones y recomendaciones de los graduados

### ***Instrumento De Recolección De Información***

La investigación implemento el método de la encuesta, herramienta metodológica acorde para identificar la problemática vigente, la cual permite obtener la caracterización de la población de egresados de la especialización; esto con el fin de describir y analizar los resultados recolectados para detallar los aspectos relevantes en su situación laboral actual y sus referencias sobre el desarrollo académico en características de nivel gerencial al culminar el programa, así mismo, las recomendaciones al programa debido a que su experiencia son

fuente primaria en el proceso de autoevaluación y actualización en el programa.

La encuesta se encuentra compuesta por 16 preguntas divididas en 4 categorías para la recolección de información.

1. 4 preguntas **caracterización demográfica** de la población
2. 7 preguntas sobre la **situación laboral** de los graduados
3. 3 preguntas en relación al **componente académico** del programa
4. 2 pregunta para **recomendaciones** a la EGEDEO

En otros aspectos, el análisis de los elementos de los componentes académicos, se establece para identificar cual es el aporte que hace al programa al graduado. Por ello se realiza la tarea de revisar 6 Syllabus de primer semestre y 6 de segundo semestre para un total de 12 Syllabus del programa, los cuales presentan los componentes académicos que preparan a los estudiantes a enfrentarse al contexto laboral.

### ***Tratamiento De La Información***

El manejo de la información se suscribe a la normatividad vigente y a la Ley 1581 de 2012 y el Decreto 1074 de 2015

### ***Privacidad Y Confidencialidad***

La encuesta de adhiere a la política de manejo de datos personales de la Universidad de Cundinamarca y se relacionó el siguiente párrafo para aprobación o no del encuestado:

*“De conformidad con lo dispuesto en las normas vigentes sobre protección de datos personales, en especial la Ley 1581 de 2012 y el Decreto 1074 de 2015, autorizo libre, expresa e inequívocamente a la Universidad de Cundinamarca, para que realice la recolección y tratamiento de mis datos personales que suministro de manera veraz y completa, los cuales*

*serán utilizados para la construcción del estudio de egresados del programa de Especialización en Gerencia para el Desarrollo Organizacional”.*

Así mismo, declaro que conozco que la recolección y tratamiento de mis datos se realizará de conformidad con la Política de Tratamiento de Datos Personales publicada en [www.ucundinamarca.edu.co](http://www.ucundinamarca.edu.co) manifestando que he sido informado(a) de forma clara y suficiente de los fines de su tratamiento y la posibilidad que tenía de no efectuar la autorización en aquella información considerada sensible. Manifiesto que, como titular de la información, fui informado de los derechos con que cuento como titular de la información, especialmente a identificar, actualizar y rectificar mi información personal, revocar la autorización y solicitar la supresión del dato, las cuales podré ejercer a través de los canales presenciales, el correo electrónico: [esp.gerencia@ucundinamarca.edu.co](mailto:esp.gerencia@ucundinamarca.edu.co).

### ***Análisis e interpretación.***

EL análisis e interpretación de los resultados se realizarán de la siguiente orden:

**Encuestas realizadas a los graduados del programa.** A partir de la encuesta aplicada por categorías se establece un análisis de los resultados permitiendo generar una discusión entre los componentes teóricos del documento y las respuestas obtenidas por los graduados del programa.

En la plataforma *Google Forms Online*, se obtuvieron los resultados y las gráficas de las encuestas de modo autónomo, lo cual permite el análisis e interpretación. Los resultados generales de la encuesta se presentan de manera clara y estructurada, lo cual es clave para determinar el perfil y el desempeño laboral de los egresados del programa EGEDEO.

**Syllabus de los seminarios de la especialización.** EL análisis de los Syllabus del programa se realizó con el fin de identificar cuáles son los aportes que le otorga la especialización al graduando en su rol; por ello en 2 libros de Excel se obtuvo una sistematización por cada semestre de la EGEDEO con: Nombre del núcleo temático del seminario, cantidad de créditos, objetivos, eje articulador, competencias y bibliografía.

**Recopilación de las recomendaciones dadas por los graduados.** Estas se tiene propuesta como fase final de la investigación en exponer cuáles son las acciones de mejora que debe tener el programa en beneficio de sus estudiantes y promover el alcance para la alta calidad.

Este documento será entregado a la coordinación de la Especialización en Gerencia para el Desarrollo Organizacional para su revisión y aprobación de los elementos que lo componen.

## Resultados

Los resultados obtenidos de la encuesta y el análisis de los syllabus se sustentan a partir de la discusión establecida de las gráficas obtenidas de las categorías de recolección de información aplicadas a los graduados de la EGEDEO y la revisión de los componentes académicos del programa

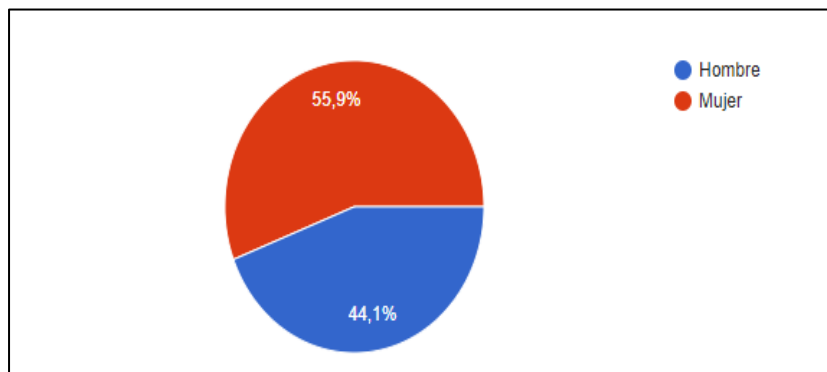
## Discusión

### Capítulo 1 Caracterización Demográfica de los Graduados

EL desarrollo de la discusión para la caracterización demográfica de los graduados se obtuvo por medio de la aplicación de la encuesta con las preguntas 1,2 y 3 donde se realiza el análisis cuantitativo con el fin de responder al primer objetivo específico para establecer las siguientes afirmaciones.

#### Figura 1

*Genero*



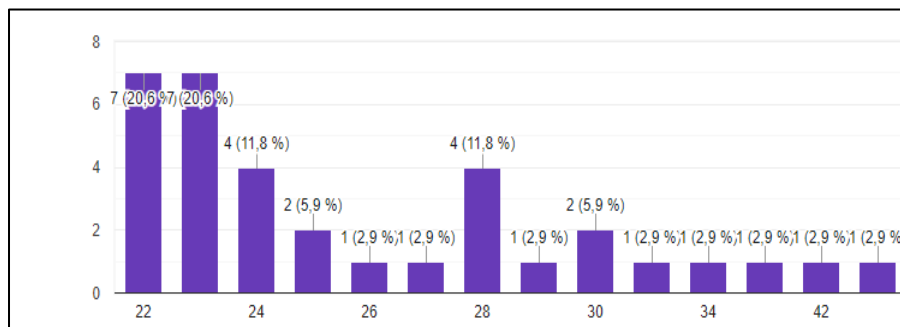
*Nota.* Grafica de genero de egresados del programa 2021-2022

La EGEDEO se encuentra con un porcentaje de graduados 55,9% de población femenina dando claridad la preferencia de género en el momento de optar por la especialización *figura 1*, mientras que se obtuvo un porcentaje del 44,1% de hombres.

En el momento de la aplicación de la encuesta se tuvo presente la opción para la población LGBTQ+ sin embargo no hubo resultados por parte de la población objetiva.

## Figura 2

### Edad

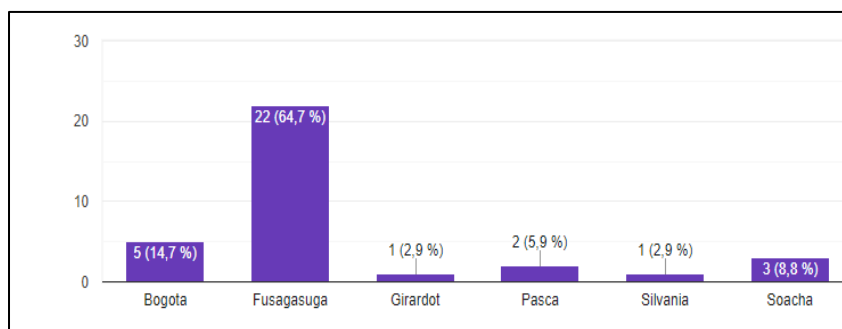


*Nota.* Edades de los egresados del programa

Los resultados obtenidos según la edad se evidencia la alta participación por personas entre los 22 a 30 años de edad que conforman el 85,3 % de estudiantes graduados de la especialización *figura 2*. Mientras el rango de edad de 31 a los 49 años es del 14,7 % permitiendo identificar que los jóvenes y jóvenes adultos toman como elección al programa como estudio de posgrado en la Universidad de Cundinamarca.

## Figura 3

### Lugar de residencia



*Nota.* Lugares donde residen los egresados del programa

La pregunta se realizó para identificar el lugar de residencia con lo cual se presentó como diagnóstico que la mayoría de la población reside en la ciudad de Fusagasugá con 64,7

% lugar donde se encuentra impartida la especialización en modalidad presencial *figura 3*. Al continuar con el estudio se analiza que otros egresados proviene de ciudades cercanas a la sede Fusagasugá como es Bogotá con 14,7%, le sigue Soacha 8,8%, Pasca 5,9 y Girardot y Silvania con 5,8 %.

Las gráficas demostraron que los estudiantes egresados de la especialización en su mayoría son de género femenino que toman a elección al posgrado de Gerencia para el desarrollo Organizacional. Uno de los elementos a destacar en la *gráfica 1* es que ninguno de los egresados selecciono la opción de la comunidad LGBTI+.

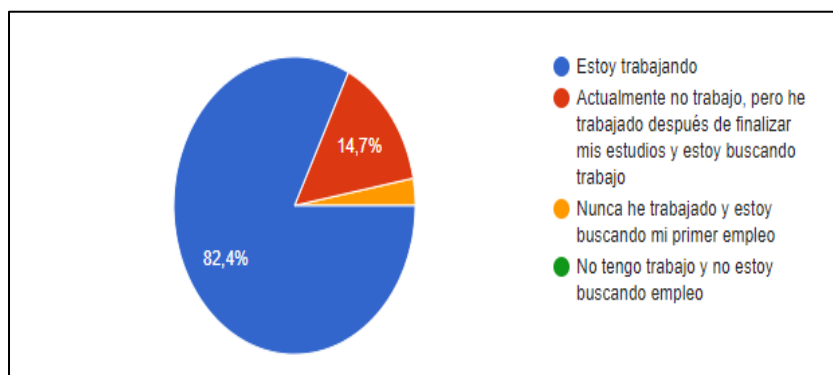
Entre otros elementos se puede observar que en el periodo 2021 al 2022 se tuvo un índice poblacional alto de jóvenes y jóvenes adultos durante su proceso académico en la especialización y así mismo, los egresados que seleccionaron el programa como opción de posgrado fueron personas que habitan en Fusagasugá o ciudades cercanas a Fusagasugá sede principal de la universidad de Cundinamarca donde se oferta el programa de modo presencial.

## **Capítulo 2 Situación laboral de los graduados**

Este capítulo de la investigación se establece como la característica principal para definir la situación laboral de los graduados del programa de EGEDEO por ello se aplicaron durante la encuesta de la pregunta 4 a los 10 temas relacionados al sector económico, tipos de contratación, lugar de trabajo clasificación de actividad de la empresa etc. Para determinar las siguientes afirmaciones.

### **Figura 4**

### Situación laboral actual

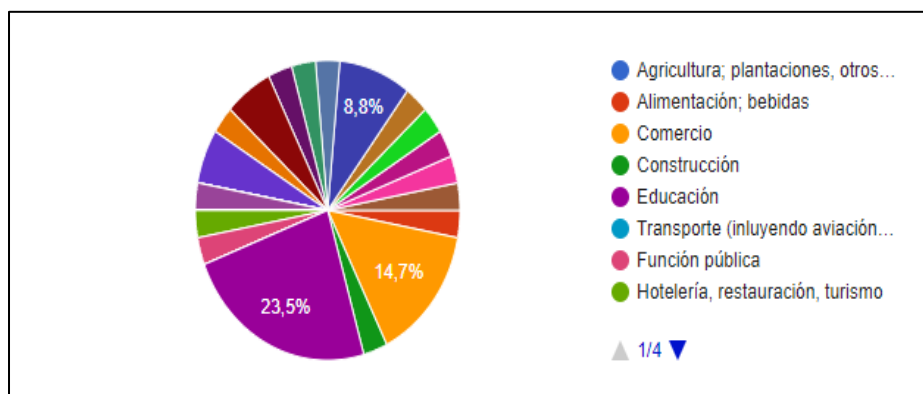


*Nota.* Los graduados del programa en que situación laboral se encuentran

La situación laboral de los graduados se establece con el fin de reconocer si actualmente se encuentran activos en el sector laboral. A partir de los resultados obtenidos se presentó una respuesta positiva donde el 82,4% de egresados del programa respondieron “Estoy trabajando” *Figura 4*, con un 14,7 % de egresados que actualmente no laboral, pero en el momento de graduarse del programa obtuvieron oferta de empleo y se encuentra en la búsqueda de oportunidades laborales, así mismo se presentó un porcentaje del 2,9% personas que nunca han trabajado y están en búsqueda de empleo. Es claro que los egresados del programa buscan una buena oportunidad de empleo debido a que no se obtuvo como respuesta al no tener empleo y no están en búsqueda de una oferta laboral *Figura 4*.

### Figura 5

#### Sector económico de su trabajo actual



*Nota.* Sector económico en el que laboral los graduados del programa

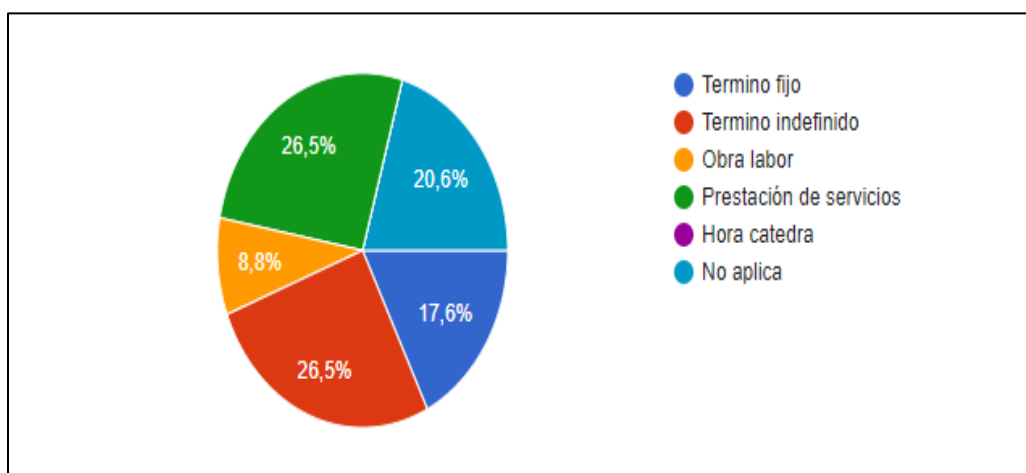
El sector económico se presentó como uno de los elementos fundamentales de la investigación debido a la que la relación con su empleo actual permite determinar si los egresados se encuentran laborando en dinámicas relacionadas con la especialización.

Los resultados obtenidos dieron una empleabilidad laboral del 23,5% en el sector educativo, con un 14,7% en el sector comercial, de los encuestados se presentó un porcentaje de 8,8% en procesos laborales relacionados con la agricultura: plantaciones, en otros sectores rurales. En otros resultados vigentes se evidencio el 5,9 % en servicios financieros; servicios profesionales, un porcentaje del 5,9% se relaciona el sector económico de servicios de correo y telecomunicaciones.

En menor medida en los otros sectores presentados como posible respuesta se expuso un 2,9% valor equivalente a una persona en opciones tales como: Eventos, deporte, Universidad, ingeniería en software, alimentos (Bebidas y alimentos), construcción, función pública, hotelería (restaurantes y turismo), servicios de salud, servicios públicos (agua, gas y electricidad), textiles (vestido, cuero y calzado) y transporte marítimo.

## Figura 6

*Contratación actual*

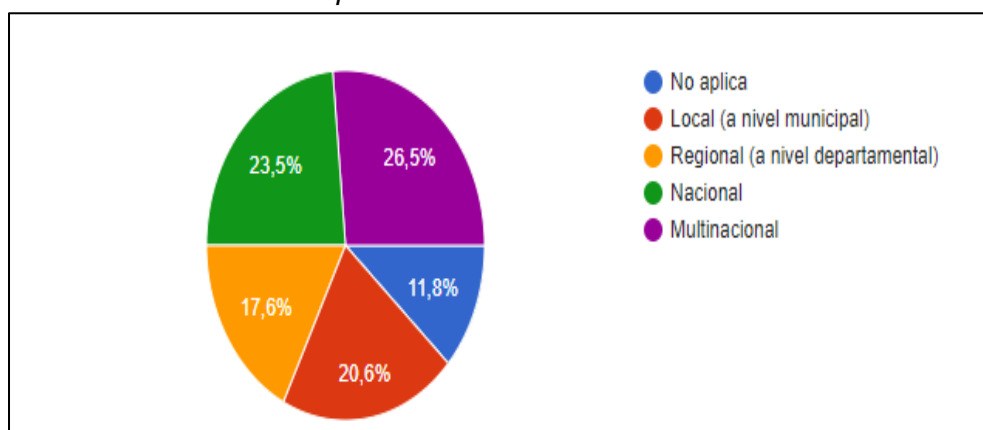


*Nota.* Tipo de contratación actual

El tipo de contratación actual se determina como pregunta en el cuestionario para identificar cuáles son las opciones a las que pueden optar los próximos graduados de la especialización. En los cuales se presentó como resultado en término fijo el 17,6 %, en término indefinido el 26,5% similar a la contratación por prestación de servicio con el 26,5 % de los encuestados *Figura 6* y en obra labor se evidencio el 8,8 % de la población encuestada. La opción de no aplica con un 20,6 % se mantuvo presente debido a que algunos de los graduados no se encuentran laborando actualmente comparativo que se genera entre la *figura 4* y la *figura 6*.

### Figura 7

#### Clasificación de actividad de la empresa

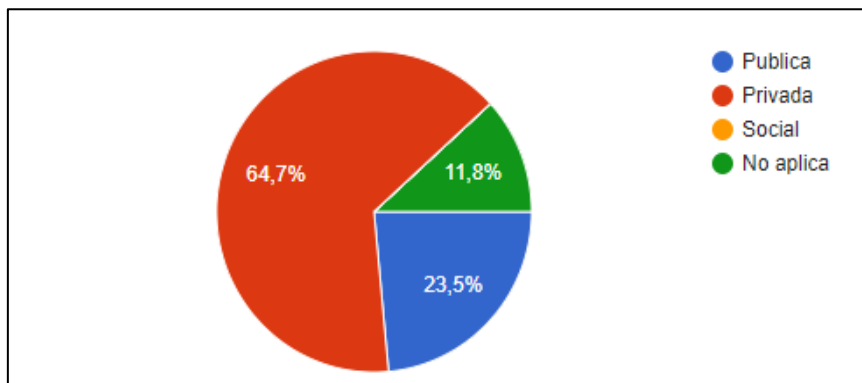


*Nota.* Ámbito de las actividades de la empresa

La clasificación del ámbito de las actividades de la empresa se toma a partir del perfil profesional propuesto por la Universidad de Cundinamarca que plantea para sus estudiantes la lectura de los ámbitos empresariales. Siendo así que se obtuvo como resultado el 26,5% de población objetiva que trabajó en empresas multinacionales *figura 7*, 23,5 % que laboro en empresas de carácter nacional, un 20,6 % de encuestados en empresas que manejan un contexto empresarial local y un 17,6 % de personas que contestaron la clasificación de la empresa en el ámbito regional. La opción no aplica se mantuvo presente para las personas que no tiene experiencia laboral presentando un porcentaje del 11,8% *figura 7*.

## Figura 8

### Régimen jurídico de la empresa

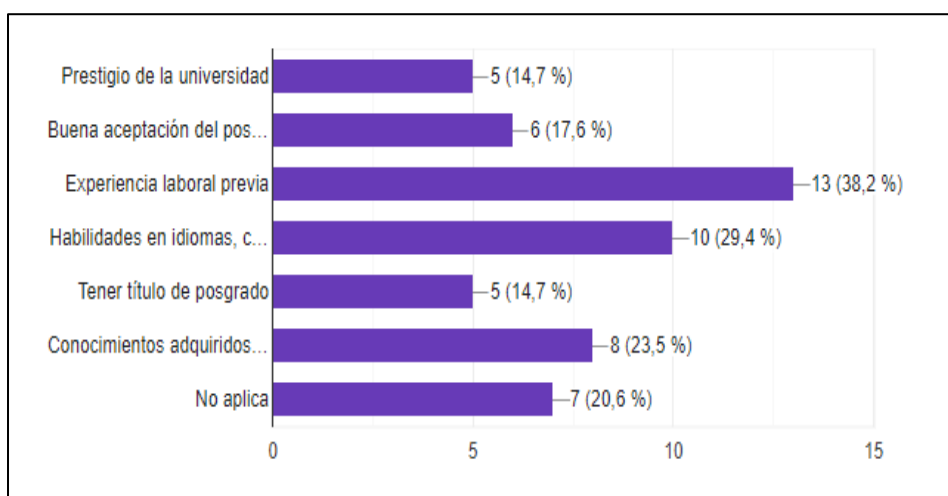


Nota. Régimen jurídico de su lugar de trabajo actual

La figura 8 sobre el régimen jurídico de la empresa se tiene vigente para describir cuál es la vinculación laboral de los egresados en el contexto laboral para el 2022 donde se presentaron los siguientes resultados: con un 64,7 % de egresados que se encuentra trabajando en el sector privado *figura 8* en comparación a un 23,5 % en el sector público. La opción de no aplica se mantuvo debido a las personas que no trabajan actualmente con un porcentaje del 11,8 % que tiene relación a la *figura 7*

## Figura 9

### Influencia de la especialización al graduarse

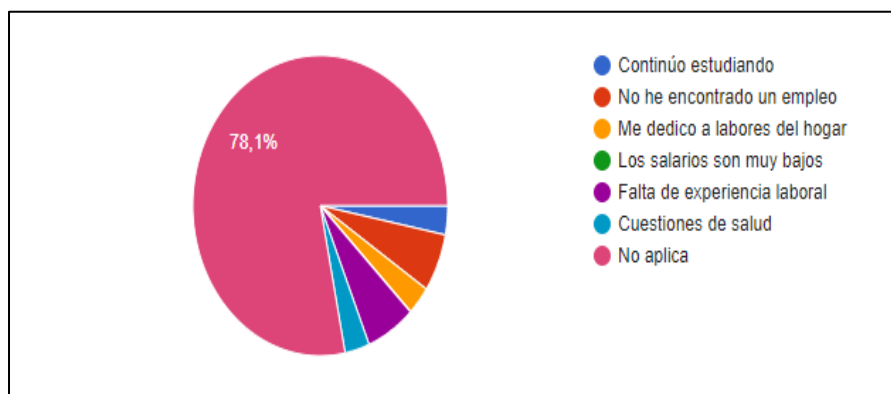


Nota. Obtención de empleo al graduarse de EGEDEO

Los factores de influencia en la obtención de empleo se presentan como pregunta para determinar si los componentes de la especialización y de la Universidad de Cundinamarca son oportunos en la tasa de empleabilidad. Los resultados que se recolectaron con el análisis estadístico evidencia que un 38,2% de los egresados laboran actualmente a partir de su experiencia laboral previa, como segundo elemento de mayor elección se obtuvo en habilidades de idiomas, computación etc. Con un 29,4% en relación a la EGEDEO se observó un 23,5% seleccionada la opción de conocimientos adquiridos en el posgrado *figura 9*, la buena aceptación del posgrado en el mercado laboral presento como selección del 17,6 % de la población encuestada y en relación al prestigio de la Universidad tuvo el 14,7 %. La respuesta no aplica se dio como elección si ninguno de los elementos presentados en la figura 9 hicieron parte de factores de influencia para la obtención de empleo y así mismo los egresados sin actividad laboral con un porcentaje del 20,6%.

## Figura 10

### *Causa principal de desempleo*



*Nota.* Motivo de desempleo de los egresados del programa

Esta pregunta fue realizada en la encuesta con el fin de dirigirse a los egresados que no se encuentra activos en el contexto laboral. Esto se puede visualizar en la figura 10 presentando un margen del 6,3 % de los encuestados que no han encontrado un empleo, por otro lado, se da el motivo de desempleo por la falta de experiencia laboral con un 6,3 %. En

menor medida se presentó el 1,3 % valor dado a la participación de una persona en opciones como: cuestiones de salud, que hacer del hogar y continúan estudiando. Sin embargo, los resultados obtenidos demostraron un alto porcentaje del 78,1 % a la opción “no aplica” debido a que la mayoría de los egresados se encuentra activos en el sector laboral.

Las preguntas se establecieron en la categoría de situación laboral, las cuales permitieron definir que los egresados del programa cuentan con un alto porcentaje de actividad laboral, siendo así, que trabajan en distintos sectores económicos como: educación, comercio, función pública etc. Y en su mayoría en el sector privado. Así mismo, se destaca que la obtención de su empleo actual se debe a la experiencia laboral previa, sin embargo, se presenta una cantidad de graduados que toman la opción que se da por los conocimientos adquiridos en el programa y por tener un título es posgrado. Los elementos a destacar en la tasa de desempleo son muy bajos debido a que la mayoría de personas labora actualmente.

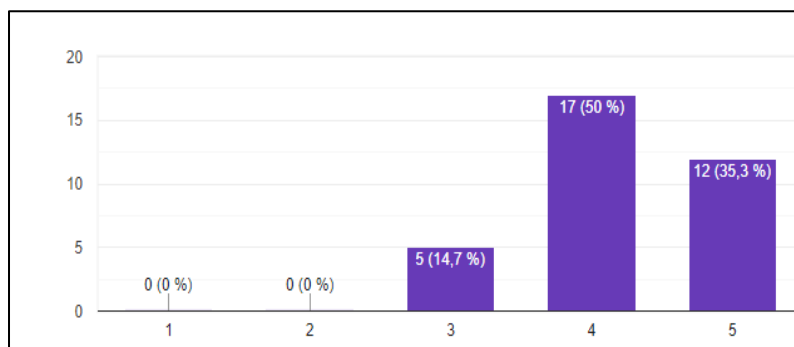
### **Capítulo 3 Criterios de los Graduados para la Formación Académico**

La participación de los graduados se toma como elemento para el mejoramiento y beneficio del programa, siendo así que en el desarrollo de la encuesta se aplicaron las preguntas 11, 12 y 13 en relación a los conocimientos adquiridos en su actividad laboral. También se establece el análisis de los syllabus del programa por cada semestre académico de orden evaluativo con la metodología de semáforos en relación al cumplimiento de las competencias establecidas por el programa y conocer el propósito de sus componentes académicos, y si se establece una acción de mejora

El proceso final que se mantiene en este capítulo es conocer las opiniones de los graduados respecto a las competencias establecidas en el programa y recomendaciones a la EGEDEO en relación a las preguntas 15 y 16 de la encuesta.

**Figura 11**

*Conocimientos adquiridos en la especialización*

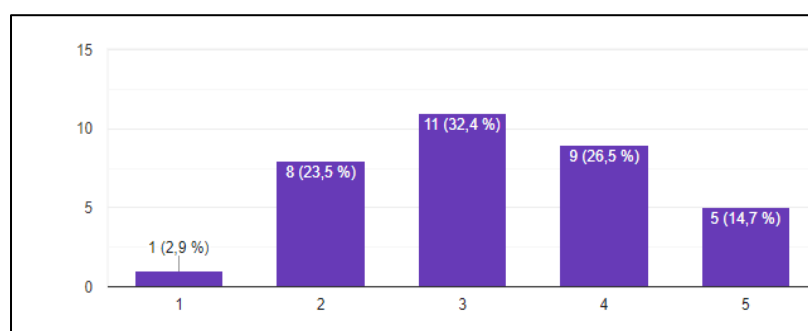


*Nota. conocimientos académicos para la vida*

Los componentes académicos ayudan al crecimiento personal y laboral de los egresados por ello se realizó la afirmación, si los conocimientos adquiridos en la especialización han sido útiles para su vida en una escala de satisfacción *Likert*, donde se presentaron porcentajes mayores en el “escalón 4” con 50% y un 35,3 % al “escalón 5” en relación a una respuesta positiva y el 14,7 % de egresados selección el “escalón 3” como respuesta de indiferencia a la afirmación. Los resultados obtenidos muestran que los egresados se encuentran satisfechos con la aplicación de los conocimientos adquiridos en sus contextos personales y laborales con 0% en los escalones 1 y 2 en relación a la respuesta de no estar de acuerdo *figura 11*.

**Figura 12**

*Titulación del programa para el mejoramiento de ingresos*

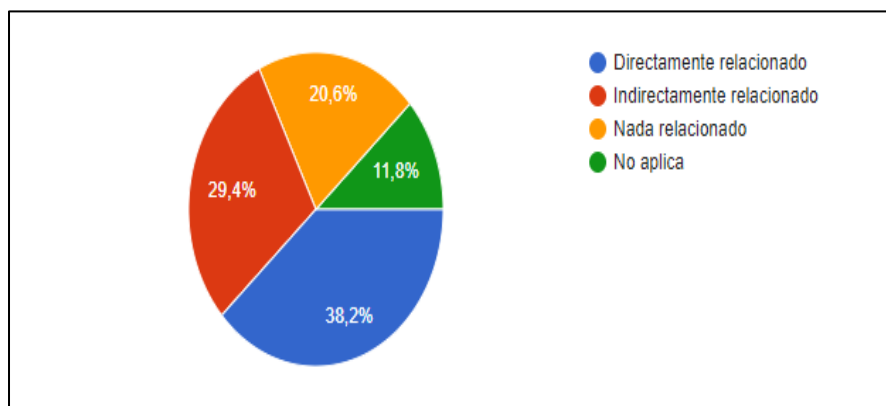


*Nota. Mejoramiento de ingresos económicos del egresado*

La afirmación se establece con el fin de identificar si los egresados a partir de la titulación en especialización para el desarrollo organizacional han adquirido mejora en sus ingresos económicos a los cual respondieron los egresados entre los escalos 4 y 5 con un porcentaje del 41,2 % respondiendo a un aspecto positivo. Sin embargo, se observó un nivel de indiferencia con un 32,4 % donde ha sido mínimo el aumento en sus ingresos salariales, por otro lado, se establecen en los escalones 1 y 2 una respuesta del 26,4 % en desacuerdo a la afirmación planteada en el cuestionario.

### Figura 13

*Relación oferta laboral de los egresados con el posgrado*



*Nota.* El posgrado en relación a su empleo actual

La pregunta se estableció para saber si los egresados del programa esta siendo vinculados a actividades laborales relacionadas por la especialización donde se evidencia un 38,2 % afirman que su trabajo está directamente relacionado a la actividad de gerente en desarrollo organizacional *figura 13*. Otras respuestas obtenidas en la aplicación de la encuesta; fue indirectamente relacionado con un 29,4 % donde cumplen funciones que van acorde a lo aprendido en la especialización, pero no en su totalidad en su actividad laboral. La opción de nada relacionado obtuvo un porcentaje del 20,6 % que realizan funciones que no van acordes a los elementos adquiridos en la especialización *figura 13* y la opción de no aplica

va en relación a las personas que no se encuentran laborando con el 11,8% como dio a observa en la *figura 4*.

### **Análisis De Los Syllabus**

La revisión de los Syllabus de la especialización en desarrollo organizacional de la Universidad de Cundinamarca sede Fusagasugá serán analizados desde: Su eje articulador (Gerencia o desarrollo organizacional), objetivo general, referencias bibliográficas y cumplimientos de las 5 competencias del programa las cuales son:

1. Desarrollo de habilidades gerenciales
2. Gestiona los recursos de la organización para su desarrollo
3. Implementa estrategias de gestión e investigación
4. Evaluar los recursos organizacionales
5. Toma de decisiones

### **Primer Semestre**

**tabla 1**

#### *Syllabus cultural organizacional*

CULTURA ORGANIZACIONAL	
EJE ARTICULADOR	Gerencia
Fusagasuga-Ubate- Facatativa	
CODIGO	2042019103
OBJETIVO GENERAL	
Desarrollar en los estudiantes las competencias necesarias para: planear, organizar, dirigir y controlar proyectos teniendo como derrotero el comportamiento y cultura organizacional, permitiendo comprender las realidades humanas y su desempeño en las organizaciones con el fin de analizar e intervenir los direccionamientos estratégicos sostenibles de las organizaciones públicas o privadas con sentido ético y progresista.	
SYLLABUS	
La Cultura Organizacional en el siglo XXI	
Gestión de la Cultura Organizacional siglo XXI	
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	
Gestión de la cultura organizacional Zapata Rodriguez 2017	
Cultura organizacional y estilos de dirección orientados al mercado 2008	
La cultura organizacional y su impacto en la gestión empresarial 2017 Sheen Rsarolo	
Cultura y liderazgo basado en el aprendizaje Organizacional 2017 Borjas de Xena	
Comportamiento Organizacional, La dinámica del éxito en las organizaciones 2009 CHIAVENATO lidalberto	
La estrategia del Océano Azul W. Chan Kim y Renee Mauborgne	
Las cinco tentaciones de un Gerente 2009 Patrick Lencioni	

*Nota.* Temática desarrollada en el seminario de cultura organizacional

El núcleo temático de cultura organizacional está establecido por el eje articulador de **gerencia** debido su **objetivo** donde el estudiante desarrolla competencias de planear, organizar, dirigir y control de proyectos. Componentes académicos en “Gestión de la cultura organizacional” (Tabla 1) el cual permite analizar e intervenir en los direccionamientos estratégicos sostenibles de las organizaciones. Tiene una **bibliografía** actualizada acorde al alcance del objetivo general establecido.

Esto permite determinar que el seminario de cultura organizacional cumple las **competencias** 1, 2, 4 y 5 para obtener la escala de semáforo verde.

**Tabla 2**

*Syllabus Desarrollo humano organizacional*

DESARROLLO HUMANO ORGANIZACIONAL	
EJE ARTICULADOR	Desarrollo organizacional
Facultad Fusagasuga Ubaté	
CÓDIGO	2042019101
OBJETIVO GENERAL	
Reconocer el trabajo como herramienta fundamental en el enfoque de desarrollo humano entendido como generación de capacidades y relaciones del ser humano, que se traducen en la construcción de una convivencia sana, feliz y productiva en las organizaciones y que permiten su desarrollo y el de la sociedad en general.	
SYLLABUS	
Desarrollo humano	
Trabajo docente	
Desarrollo humano y desarrollo organizacional	
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	
Desarrollo y Libertad Sen, Amartya 2000	
La economía descalza, señales desde el mundo invisible 1986 MaxNeff, Manfred	
Crear Capacidades Nusbaum Martha 2012	
De la mano de Alicia. Lo social y lo político en la posmodernidad De Sousa Santos Boaventura 1998	
Comportamiento Organizacional, La dinámica del éxito en las organizaciones 2009 CHIAVENATO Idalberto	
Psicología organizacional e industrial Araque Perico, Julián; Rivera Castañeda, Nicomedes 2000	

*Nota.* Componentes temáticos para seminario de desarrollo humano y organizacional

El seminario de desarrollo humano organizacional tiene como **objetivo** reconocer el trabajo como herramienta fundamental en gerencia de capacidades y relaciones del ser humano, lo cual permite el desarrollo de las organizaciones y la sociedad en general (tabla 2). Esto determina que el eje articulador del núcleo temático es **desarrollo organizacional** con una **bibliografía** destinada al cumplimiento de su objetivo general en temáticas tales como: Crear capacidades, la sociedad, la política, psicología organizacional y comportamiento organizacional.

los elementos mencionados permiten el cumplimiento de las **competencias** de aprendizaje 1,2,3 y 5 obteniendo una escala de semáforo verde.

**Tabla 3**

*Syllabus de ética y responsabilidad social empresarial*

ETICA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL	
EJE ARTICULADOR	Desarrollo organizacional
Fusagasuga- Facatativa- Ubaté	
CODIGO	2042019105
OBJETIVO GENERAL	
Promover el potencial creativo de los especialistas en formación mediante el dominio conceptual y el ejercicio práctico de metodologías, herramientas y estrategias que despierten el interés por la construcción de soluciones a problemáticas sociales desde su rol para transformar la sociedad y así contribuir a incrementar las condiciones de calidad de vida de la sociedad en general	
SYLLABUS	
Desarrollo sustentable y Capital social	
Diseño e implementación de prácticas de RSE en la empresa	
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	
ISO 26000 SOCIAL ACCOUNTABILITY INTERNATIONAL International Standardization Organization. ISO 2014	
Mirada Crítica a la Responsabilidad Social a la empresa en Iberoamérica Antonio Vives 2013	
Ética mínima: Introducción a la filosofía práctica Adela Cortina 1986	

*Nota.* Diseño syllabus ética y responsabilidad social empresarial propuesto por docente del programa

EL **objetivo** de este núcleo temático establece el potencial creativo de los especialistas con el dominio conceptual y el ejercicio práctico en herramientas y estrategias para la construcción de soluciones a problemáticas sociales para transformar la sociedad y incrementar las condiciones de calidad, lo cual orienta a deducir que el eje articulador es **desarrollo organizacional**. Así mismo se estableció desde sus componentes académicos el diseño para la implementación de desarrollo sustentable y capital humana en los referentes **bibliográficos** de las normas ISO, ética mínima y mirada crítica a la responsabilidad social empresarial (tabla 3). Las características mencionadas dan cumplimiento a las competencias 1,2,3 y 5 con una escala de semáforo verde.

**Tabla 4**

*Syllabus de mega tendencias gerenciales*

MEGATENDENCIAS GERENCIALES	
EJE ARTICULADOR	Gerencia
Fusagasuga- Facatativa- Ubaté	
CODIGO	2042019102
OBJETIVO GENERAL	
Dotar a los estudiantes participantes, de herramientas analíticas que les permitan abordar en debida forma los retos cotidianos que enfrentan las organizaciones y enfocar con perspectiva estratégica el entorno económico y de los negocios en general, vislumbrando el futuro de las organizaciones.	
SYLLABUS	
Megatendencias: Conceptualización General	
Principales Megatendencias Administrativas y Gerenciales	
Desarrollo humano y desarrollo organizacional	
Desarrollo Gerencial en el marco de las Megatendencias contemporáneas	
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	
La Empresa Competitiva, grandeza y decadencia. El cambio hacia una organización vivible ETKIN, Jorge. 1990	
Social Physics: How social networks can make us smarter. PENTLAND, A. 2014	
La tercera revolución industrial: Cómo el poder lateral está transformando la energía, la economía y el mundo RIFKIN, J. 2011	

*Nota.* Dinámicas académicas propuestas para el seminario de megatendencias gerenciales

El seminario de megatendencias gerenciales está orientada por el eje articulador en **gerencia** en relación a sus componentes académicos establecidos en la conceptualización de

principales megatendencias administrativas y gerenciales en relación al desarrollo gerencial. Se presenta en su **bibliografía** el proceso histórico que trasciende de las empresas con la tercera revolución industrial, la empresa competitiva y *social physis* (Tabla 4 ).

El **objetivo** se ve direccionado en dotar al estudiante de herramientas analíticas para abordar los retos de las organizaciones desde la perspectiva estratégica, el entorno económico y de negocios para comprender el futuro de las organizaciones. El cumplimiento de **competencias** que se reconocen en el proceso de análisis son la 2,3 y 5 con una escala de semáforo *amarilla*

**Tabla 5**

*Syllabus de liderazgo*

LIDERAZGO	
EJE ARTICULADOR	Gerencia
Fusagasuga- Facatativa- Ubaté	
CODIGO	2042019104
OBJETIVO GENERAL	
Promover el desarrollo del liderazgo de impacto para la sostenibilidad empresarial	
SYLLABUS	
Habilidades para el liderazgo de Impacto	
Liderazgo para la sostenibilidad empresarial	
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	
compromiso de sustentabilidad Kobila, María Teresa; Parolín, Marisa Andrea; Chiaramoni, Natalia Soledad;	
El ABC del liderazgo Maxwell, Jhon 2017	
El poder de la inteligencia emocional Goleman, D.C. 2013	
Liderazgo en las organizaciones Yuki, Gary. Traducción yago Moreno López 2008	
Liderazgo: teoría y aplicaciones Sánchez, Vásquez Juan Francisco 2010	
Propósito y Cultura en el Trabajo – enero 2021 price waterhouse cooper	

*Nota.* Proceso académico a implementar en el seminario de liderazgo

El núcleo temático de liderazgo se presenta con el **objetivo** de promover el desarrollo del liderazgo de impacto para la sostenibilidad empresarial en apoyo de sus componentes académicos de habilidades y sostenibilidad empresarial en relación a la temática. Sus referencias **bibliográficas** se ven sujetas al compromiso de sustentabilidad, el ABC del liderazgo, el poder de la inteligencia emocional, teoría y aplicación, y propósito y cultural en el

trabajo (Tabla 5). Determinando al seminario de liderazgo con un eje articular en **gerencia**.

Las características mencionadas permiten definir el cumplimiento de las **competencias** 1,2,3 y 5 para obtener una escala de semáforo **verde**.

**Tabla 6**

*Syllabus fundamentos psicosociales del desarrollo organizacional*

FUNDAMENTOS PSICOSOCIALES DEL DESARROLLO ORGANIZAONAL	
EJE ARTICULADOR	Desarrollo organizacional
Fusagasuga- Facativita- Ubaté	
CODIGO	2042019106
CREDITOS	2
OBJETIVO GENERAL	
Analizar e identificar los factores de riesgo psicosocial que se pueden dar en el trabajo, a fin de comprender de este modo el ambiente interno de trabajo sus características y condiciones dentro de la organización e instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.	
SYLLABUS	
Comunicación organizacional importancia y características.	
Estrategias de comunicación y empoderamiento asertivo organizacional. Clima laboral	
Personalidad e influencia en el comportamiento organizacional.	
Factores Organizacionales clima, cultura y liderazgo. Factores psicosociales y organizacionales que afectan la productividad.	
Impacto de los factores psicosociales y organizacionales en la productividad y crecimiento organizacional.	
Marco normativo para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Factores psicosociales y bienestar del trabajador.	
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	
Especialista en Gestión del Talento Humano y la Productividad,	
Evolving knowledge for development: the role of knowledge management in a changing world Romero-Rodriguez, L. M., & Castillo-Abdul, B. Á. R. B. A. R. A. 2002	
Journal of Knowledge Management. Capitulo 3 Laszlo, K. C., & Laszlo, A. 2022	

*Nota.* Estructura académica para desarrolla en fundamentos psicosociales del desarrollo organizacional

Los fundamentos psicosociales del desarrollo organizacional hacen parte de los componentes curriculares de la especialización, el cual tiene como **objetivo** analizar e identificar los factores de riesgo psicosocial que se pueden dar en el trabajo para comprender el ambiente interno e instrumentos para la evaluación de riesgos dentro de la organización (tabla

6). Los elementos que permite el desarrollo de este objetivo se sustentan en la comunicación, estrategias, clima organizacional, liderazgo y marco normativo. Estableciendo el eje articulador de desarrollo organizacional. La **bibliografía** se dirige a factores psicosociales y organizacionales que afecta la productividad, *Evolving knowledge for development* y *Journal of Knowledge Management. Capítulo 3*

En la lectura realizada al Syllabus se presenta el cumplimiento de las **competencias** 1,2,3 y 4 para un resultado en escala de semáforo verde.

## Segundo Semestre

**Tabla 7**

*Syllabus de estrategias de desarrollo organizacional*

ESTRATEGIAS DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL	
EJE ARTICULADOR	Desarrollo Organizacional
Fusagasuga-Ubate- Facatativa	
CODIGO	2042019207
CREDITOS	2
OBJETIVO GENERAL	
Establecer las acciones estratégicas para desarrollar en una organización, mediante el dominio conceptual y creatividad para la construcción de solución a problemas empresariales	
SILLABUS	
Estrategias de Desarrollo Organizacional equipo, Retroalimentación de encuestas, Capacitación en sensibilidad, Gestión por objetivos, Reuniones de confrontación Círculos de calidad.	
Aprendizaje Organizacional	
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	
Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las	com.ucundinamarca.bases dedatosezproxy.com/?il=5
Chiavenato, I. (2017). Administración de recursos humanos: el capital humano de las Organizaciones.	<a href="https://www-ebooks7-24-com.ucundinamarca.basesdedatosezproxy.com/?il=52">https://www-ebooks7-24-com.ucundinamarca.basesdedatosezproxy.com/?il=52</a>
Werther, W. B., Davis, K., Guzmán, R. (2019). Administración del capital humano.	<a href="https://www-ebooks7-24-com.ucundinamarca.basesdedatosezproxy.com/?il=9342">https://www-ebooks7-24-com.ucundinamarca.basesdedatosezproxy.com/?il=9342</a>
Chiavenato, I. (2020). Gestión del talento humano: el nuevo papel de los recursos humanos en las	<a href="https://www-ebooks7-24-com.ucundinamarca.basesdedatosezproxy.com/?il=9342">https://www-ebooks7-24-com.ucundinamarca.basesdedatosezproxy.com/?il=9342</a>
R, Ballestas, M, Tamara, J (2020). El aprendizaje como eje estratégico del desarrollo organizacional en	<a href="https://www.revistaespacios.com/a20v41n1/a20v41n1p14.pdf">https://www.revistaespacios.com/a20v41n1/a20v41n1p14.pdf</a>

*Nota.* componentes académicos a desarrollar en el núcleo temático de estrategias de desarrollo organizacional

El núcleo temático fue propuesto bajo el **objetivo** de establecer acciones estratégicas para desarrollar una organización con los dominios conceptuales y creativos en la construcción

de soluciones a problemas empresariales. Los componentes académicos que fundamentan este seminario son el aprendizaje y estrategias organizacionales con metodologías relacionadas. Sus referencias **bibliográficas son:** administración de los recursos humanos, capital humano y ejes estratégicos organizacionales (tabla 7) que van en relación al objetivo general con el eje articular del **desarrollo organizacional**.

Al tener presente las características mencionadas se da cumplimiento a las **competencias** de aprendizaje 1,2,3 y 5 dando como resultado un semáforo verde.

**Tabla 8**

*Syllabus de gerencia de proyectos*

GERENCIA DE PROYECTOS	
EJE ARTICULADOR	Gerencia
Fusagasuga-Ubate- Facatativa	
CODIGO	2042019209
CREDITOS	2
OBJETIVO GENERAL	
Brindar a los estudiantes los conocimientos mínimos requeridos para entender y abordar la gestión de los proyectos desde la metodología del PMI, con fundamento en el PMBOK	
SYLLABUS	
Introducción a la gestión de los proyectos en la	
• metodología definida	
Etapas de los proyectos	
• Ciclo de vida del proyecto y la organización	
Gestiones de los proyectos	
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	
<a href="#">Project Management: case studies, Kesner, Harold, editorial project management institute</a>	
<a href="#">Project Management: case studies, Kesner, Harold, editorial project management institute</a>	

*Nota.* Temática a implementar en el núcleo temático de gerencia de proyectos

La gerencia en proyectos se establece en el eje de **gerencia** en relación al **objetivo** de brindar a los estudiantes los conocimientos para el abordaje de la gestión de proyectos desde la metodología PMI (*Project management institute*) y el fundamento PMBOK (*project management body of knowledge*) (Tabla 8). La **bibliografía** del seminario esta con los

enfoques de casos de estudio dentro de la metodología propuesta con componentes académicos que permite definir conceptos y etapas de los proyectos.

Las **competencias** que se lograron identificar fueron 1,3,4 y 5 definiendo al seminario en semáforo verde.

**Tabla 9**

*Syllabus de investigación*

INVESTIGACION	
EJE ARTICULADOR	Desarrollo Organizacional
Fusagasuga-Ubate- Facatativa	
CODIGO	2042019208
CREDITOS	2
OBJETIVO GENERAL	
Conocer, comprender y aplicar el concepto de investigación, sus enfoques, etapas, dimensiones y métodos generales con el fin llevar a cabo un proceso de Investigación	
SYLLABUS	
Conocimiento científico	
Método científico	
• Ciclo de vida del proyecto y la organización	
investigación acción participativa	
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	
Metodología de la investigación, Roberto Hernández Sampieri , Carlos Fernández Collado, Pilar Baptista Lucio 7	

*Nota.* Proceso académico establecido para el seminario de investigación

Los componentes que se presentan en el núcleo temático van dirigidos hacia el conocimiento científico, método científico, ciclos de vida del proyecto e investigación acción participante, para establecer como **objetivo** del seminario conocer, comprender y aplicar el concepto de investigación, enfoques, etapas, dimensiones y métodos generales con el fin de llevar un proceso de investigación.

La **bibliografía** se ve fundamentada en procesos para la aplicación de metodología de investigación. Esto permite definir al Syllabus de investigación en el eje articular de **desarrollo**

**organizacional** (Tabla 9), así mismo se observa el cumplimiento de las **competencias** 1,2 y3 dando una calificación de semáforo amarillo.

**Tabla 10**

*Syllabus de laboratorio gerencial*

LABORATORIO GERENCIAL	
EJE ARTICULADOR	Gerencia
Fusagasuga-Ubate- Facatativa	
CODIGO	2042019211
CREDITOS	2
OBJETIVO GENERAL	
identificar y analizar situaciones empresariales para la toma de decisiones a través de herramientas económicas y financieras que permitan establecer las consecuencias de las acciones que permitan anticipar	
SYLLABUS	
Contexto empresarial y tendencias	
Herramientas para análisis externo e interno	
Fuentes de financiación	
Herramientas para la toma de decisiones	
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	
Dirección estratégica de la pyme Caballero, Freijeiro. 20	
Conceptos de administración estratégica. Freud Dvid 2003	
Las mipymes familiares colombianas y sus desafíos de perdurabilidad. Gómez y Vargas 2011	
MIT Sloan Management review. MIT 2015	
Diagnóstico organizacional Elizabeth Vidal Arizabaleta 2004	
Pyme de avanzada: Motor del desarrollo en América Latina Hoof y Gómez 2015	

*Nota.* Proceso académico a desarrollar en el seminario de laboratorio gerencial

Las dinámicas del seminario se dirigen al contexto empresarial y tendencias como herramientas de análisis externo e interno y fuentes financieras para la toma de decisiones; temáticas que establecen el **objetivo** de identificar y analizar las situaciones empresariales en la toma de decisiones a través de herramientas económicas y financieras que permiten establecer las consecuencias; prevenir y buscar beneficios para la empresa dirigidas hacia el eje articulador de **gerencia**. Se establece la relación de referentes **bibliográficos** (tabla 10) con la dirección estratégica de las pymes (pequeñas y medianas empresas), conceptos de administración estratégicas, historia de empresas familiares colombianas y el desafío de



ELECTIVA (GESTIÓN PÚBLICA)	
EJE ARTICULADOR	Electiva
Fusagasuga-Ubate- Facatativa	
CODIGO	2042019212
CREDITOS	2
OBJETIVO GENERAL	
teórico que le permitan abordar el conocimiento de la gestión pública a partir de los referentes mundiales (globalización), históricos, constitucionales y legales, identificando el papel que cumple el Estado en la construcción y gestión de lo público, la importancia del gobierno y la sociedad en las relaciones gubernamentales y	
SYLLABUS	
identificando el papel que cumple el Estado en la	
Panorama actual de la gestión pública frente a la	
prospección en la construcción de escenarios futuros, en el	
Estado, Gobierno y Gestión Pública	
Contexto empresarial y tendencias	
Herramientas para análisis externo e interno	
Fuentes de financiación	
Herramientas para la toma de decisiones	
Contexto empresarial y tendencias	
Herramientas para análisis externo e interno	
Fuentes de financiación	
Herramientas para la toma de decisiones	
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	
Dirección estratégica de la pyme Caballero, Freijeiro. 2010	
Conceptos de administración estratégica. Freud. David 2003	
Las Mipymes familiares colombianas y sus desafíos de	

*Nota.* Presentación a desarrollo de los componentes teóricos del seminario de electiva

La electiva que se establece en el programa se orientada hacia la gestión pública con el **objetivo** de brindar al estudiante los elementos de orden conceptual y teórico para abordar el conocimiento de la gestión pública con referentes mundiales, históricos, constitucionales y legales. Logrando identificar el papel que cumple el estado en la construcción publica, la importancia del gobierno y la definición de las políticas publicas las cuales interviene en las necesidades y problemas sociales (tabla 12). El eje articular que se logra evidenciar es el de **gerencia** en relación al proceso que se identifican dentro de la gestión publica y los referentes **bibliográficos** en dirección de estrategias y estudios de la MiPymes (micro, pequeña y mediana empresa.)

EL proceso curricular se evidencian las **competencias** 1,2,3, y 5 para una calificación de semáforo verde.

El ejercicio del semáforo en el análisis de los componentes académicos de la especialización permite definir que hay dos núcleos temáticos que necesitan mayor exactitud para el proceso de formación del educando. Entre otros elementos se destaca los objetivos que se establecen al interior de los syllabus con propuestas en relación actual y así mismo se evidencia la relación con las fuentes bibliográficas y las temáticas establecidas en los seminarios del programa.

### **Recomendaciones**

Las recomendaciones de los graduados al programa se mencionaron con las preguntas finales de la encuesta para conocer las propuestas como acción de mejora al programa.

### **Tabla 13**

#### *Pregunta competencias del programa*

15. El programa tiene como base 5 competencias en su propósito de formación las cuales son:

1. Desarrollo de habilidades gerenciales
2. Gestiona los recursos de la organización para su desarrollo
3. Implementa estrategias de gestión e investigación
4. Evalúa los recursos organizacionales
5. Toma de decisiones

Adicional a las anteriores competencias,

¿Cual o cuales considera usted que se deberían desarrollar dentro del programa?

*Nota.* competencias de aprendizaje de EGEDEO

La pregunta 15 estuvo relacionada a las competencias de aprendizaje que son aplicadas actualmente a la especialización las cuales se evidencia en la *tabla 13*. La aplicación de esta pregunta se formuló con el fin de que los graduados propongan nuevos componentes de aprendizaje a lo cual los egresados respondieron:

- ✓ Emprendimiento de empresas propia
- ✓ Psicología organizacional y/o apoyo psicológico organizacional
- ✓ Desarrollo de habilidades para la gestión del talento humano

- ✓ La gerencia vista desde la neurociencia
- ✓ Innovar los procesos dentro del marco de la optimización de los recursos
- ✓ Superación personal
- ✓ Resolución de problemas actuales de una organización.
- ✓ Profundización en liderazgo
- ✓ Implementación de proyectos productivos
- ✓ Habilidades financieras para gestión
- ✓ Desarrollo de habilidades gerenciales
- ✓ Diseño de estrategias de marketing en comercios electrónicos

Los aportes que realizan los egresados al programa son necesarios para la actualización de la especialización, siendo así que hay algunos elementos que son óptimos para el desarrollo en la función del rol gerente en desarrollo organizacional como es la psicología organizacional, el desarrollo de habilidades en la gestión organizacional, optimización de recursos, emprendimiento, superación personal, gerencia vista desde la neurociencia y diseño de estrategias de marketing en comercios electrónicos. Componentes que promoverían a la especialización a un desarrollo para las exigencias del mundo empresarial y organizacional. En otros aspectos se presentan algunas opiniones que ya hacen parte de los elementos aplicados en el programa con son los temas de liderazgo y desarrollo de habilidades gerenciales. Así mismo la especialización propone cursos de profundización que tienen que ver con los elementos propuestos por los egresados.

La última pregunta del cuestionario se orientó hacia recomendaciones del programa de EGEDEO de las cuales se obtengan como beneficios en el sector laboral donde los graduados respondieron:

- ✓ Aplicar visitar a organizaciones
- ✓ Al recibir la titulación algunas empresas se encuentren interesadas en los graduados.

- ✓ Alianzas estrategias con empresas del sector
- ✓ Seminarios más complejos.
- ✓ Practicidad.
- ✓ Ver casos de estudio aplicables a la organización y variedad en las carreras profesionales de los docentes.
- ✓ Implementar espacios prácticos donde se puede desarrollar las habilidades aprendidas (Trabajo en campo y salidas académicas).
- ✓ Mayor cantidad de créditos.
- ✓ Desarrollar una bolsa de empleo.
- ✓ Poder desempeñar durante la especialización prácticas para tener una experiencia en el ámbito profesional.
- ✓ una base de datos de empresas donde se pueda aplicar a empleos concernientes a la especialización.
- ✓ Posibilidad de clases virtuales.

Las recomendaciones dadas por los graduados serán transmitidas a la coordinación del programa por medio de este diagnóstico para ser consideradas en la aplicación y actualización de la especialización en su proceso de autoevaluación y acreditación.

## Conclusiones

La situación laboral de los graduados se convierte en un elemento fundamental para los procesos internos de las instituciones de educación superior por ello se establecen los siguientes hallazgos en el proceso de autoevaluación y acreditación del programa académico de la Universidad de Cundinamarca con la Especialización en Gerencia para el Desarrollo Organizacional.

A partir de la información recolectada en la encuesta se estableció una característica de población femenina graduada del programa en su elección de programa en sus estudios de posgrado, esto se puede visualizar debido al porcentaje de graduadas del pregrado de administración de empresas y contaduría de la Universidad, siendo así que la EGEDEO continua en los procesos académicos de las disciplinas administrativas.

La Universidad de Cundinamarca habilita dentro de su reglamento estudiantil la opción de grado del “semestre avanzado” donde los estudiantes de pregrado pueden cursar el primer semestre de una especialización para aprobar y graduarse de su carrera profesional. Argumentado dado para alto porcentaje de jóvenes y jóvenes adultos dentro del programa de EGEDEO de la sede Fusagasugá.

Los datos obtenidos en la encuesta aplicada a los graduados evidencio una respuesta positiva en la participación activa en el mundo laboral donde la mayoría de los egresados se encuentran en actividades laborales relacionadas con el ámbito de la gerencia permitiendo que se establezcan el buen funcionamiento de los procesos administrativos y educativos de la especialización.

Se realizo una revisión de la oferta laboral en relación a los componentes temáticos EGEDEO donde los elementos curriculares presentes en los Syllabus desarrollan capacidades

entres los ejes articuladores de gerencia y desarrollo organizacional capacidades necesarias para gerentes del desarrollo organizacional

La metodología propuesta de los semáforos permitió evidenciar que algunos componentes temáticos como mega tendencias gerenciales e investigación necesitan elementos académicos acordes a las competencias establecidas por el mismo programa en cumplimiento a los requerimientos necesarios en la educación de los estudiantes de posgrado.

Las recomendaciones de los graduados del programa permiten analizar y actualizar las dinámicas académicas y administrativas de la educación impartía a los estudiantes de EGEDEO. Elementos que llevaran a la especialización al proceso de acreditación en alta calidad.

Es necesario atender las recomendaciones que establecen los graduados del programa debió a que se plantean elementos óptimos para la actualización curricular, renovación del registro calificado, autoevaluación y acreditación.

## Referencias

- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Colombia: PEARSON EDUCACION.
- Caballero de Camacho, N. (22 de diciembre de 2013). *El syllabus*. Obtenido de El tecnologico Educación y cultura: <https://revistas.utp.ac.pa/index.php/el-tecnologico/article/view/429/pdf>
- Consejo Nacional de Acreditación. (10 de diciembre de 2020). Obtenido de Consejo Nacional de Acreditación: <https://www.cna.gov.co/portal/Modelo-de-Acreditacion/Acreditacion-en-Alta-Calidad/402568:Definicion-de-Acreditacion>
- Fernández, C. A., González Palacio, E. V., Londoño López, L. F., Blandón Cuesta, O. M., & Gaviria Peña, C. (2022). Situación laboral y caracterización de competencias de los egresados de la Facultad de Ingenierías de la Universidad San Buenaventura, sede Medellín. *Ingenierias USBMed*, págs. 2-8.
- Loaiza Morales, V., Murillo González, T., & Scocozza, M. (25 de Junio de 2021). Seguimiento de egresados: situación laboral de los graduados del Programa de Negocios Internacionales de la Universidad Católica de Pereira. *Repositorio Universidad Católica de Pereira*, págs. 18-61. Obtenido de Repositorio Universidad catolica de Perepira.
- Méndez-Mantuano, M., Olvera Morán, M., Egúez Caviedes, E., Boderó Jiménez, K., & Apolo Robles, D. (septiembre de 2021). Metodología para Evaluación y Actualización de los Contenidos del Syllabus. *European Scientific Journal, ESJ*.
- Morales, K. L., & Valenzuela Ortiz, M. G. (2016). Estudio de seguimiento a personas graduadas de postgrados de la facultad de ciencias sociales y humanísticas (FCSH) de la escuela superior politecnico del litoral (ESPOL). *Rvista de Educación*, 3,4.
- Pérez, M. D. (2019). Estudio preliminar sobre desarrollo organizacional y cambio planeado en una organización del sector de los servicios. *Universidad de la Habana*.
- Reina Achille, R. (05 de Mayo de 2021). Situación Actual De Los Graduados De La Carrera De Comercio Exterior Del Periodo 2009-2012. *Ecuador - PUCESE - Escuela de Comercio Exterior*, págs. 11-39.
- Rincón, M. C. (12 de Febrero de 2020). La republica. *Colombia, puesto 26 de 38 en ranking de gestión administrativa a nivel internacional*.
- Rojas, D. (Agosto de 2014). Impacto en la situación laboral de egresados de la educación presencial y virtual: Estudios comparativo. *Educación y Educadores*, págs. 5-14.
- Salcedo, J. (2021). gerente hipermoderno del siglo XXI desde la perspectiva del coaching gerente hipermoderno del siglo XXI desde la perspectiva del coaching neurolingüística. *Gerentía*.
- Villacrez, M. V. (2018). Importancia del seguimiento a los graduados para las instituciones de educación superior. Elementos conceptuales. *Revista Fedumar pedagogía y educación*, 3-10.

Wilches Luna , E., Muñoz Arcos, V., Carvajal Tello, N., & Segura Ordóñez, A. (24 de Agosto de 2015). Caracterización e impacto percibido de los egresados de una universidad publica del suroccidente colombiano. Periodo 2009-2013. *Articulos de investigación clinica o experimental*, págs. 4-11.

**Lista De Tablas**

Tabla 1 Syllabus cultura organizacional.....	38
Tabla 2 Syllabus desarrollo humano.....	39
Tabla 3 Syllabus ética y responsabilidad empresarial.....	40
Tabla 4 Syllabus mega tendencias gerenciales .....	41
Tabla 5 Syllabus liderazgo.....	42
Tabla 6 Syllabus fundamentos psicosociales del desarrollo organizacional.....	43
Tabla 7 Syllabus estrategias de desarrollo organizacional.....	44
Tabla 8 Syllabus gerencia de proyectos .....	45
Tabla 9 Syllabus investigación .....	46
Tabla 10 Syllabus laboratorio gerencial.....	47
Tabla 11 Syllabus teoría del cambio .....	48
Tabla 12 Syllabus electiva .....	49
Tabla 13 componentes académicos .....	50

## Lista De Figuras

Figura 1 Genero.....	27
Figura 2 Edad.....	27
Figura 3 Lugar de residencia.....	28
Figura 4 Situación laboral.....	29
Figura 5 Sector económico de su trabajo actual.....	30
Figura 6 Contratación actual.....	31
Figura 7 Clasificación de actividad laboral de la empresa.....	31
Figura 8 Régimen jurídico de la empresa.....	32
Figura 9 Influencia de la especialización al graduarse.....	33
Figura 10 Causa principal de desempleo.....	34
Figura 11 Conocimientos adquiridos en la especialización.....	35
Figura 12 Titulación del programa para el mejoramiento de ingresos.....	36
Figura 13 Relación oferta laboral de los egresados con el posgrado.....	37