

**PERCEPCION DE LOS GRADUADOS SOBRE LA CALIDAD DE LA
FORMACION OBTENIDA DEL PROGRAMA ADMINISTRACION DE EMPRESAS
DE LA UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA SECCIONAL GIRARDOT 2012-I
2017-I**

Ángela Paola Suarez Rodríguez

Código. 310212279

Iván Mauricio Sánchez Sánchez

Código. 310212283

Universidad De Cundinamarca

Facultad de Ciencias Administrativas, Económicas y Contables

Administración de empresas

Girardot - Cundinamarca

2017

**PERCEPCION DE LOS GRADUADOS SOBRE LA CALIDAD DE LA
FORMACION OBTENIDA DEL PROGRAMA ADMINISTRACION DE EMPRESAS
DE LA UNIVERSIDAD CUNDINAMARCA SECCIONAL GIRARDOT 2012-I 2017-I**

Ángela Paola Suarez Rodríguez

Código. 310212279

Iván Mauricio Sánchez Sánchez

Código. 310212283

TRABJO DE ANTEPROYECTO

Director de trabajo de grado

MARIA PATRICIA DIAZ CARDENAS

Universidad De Cundinamarca

Facultad de Ciencias Administrativas, Económicas y Contables

Administración de empresas

Girardot - Cundinamarca

2017

Nota de aceptación

Presidente del jurado

Jurado

Jurado

DEDICATORIA

Primero que todo le damos gracias a mi dios Jesucristo por darnos la oportunidad de vivir y saber lo bella y hermosa que es la vida. A dios por habernos permitido haber llegado hasta este punto y habernos brindado la salud para lograr nuestros objetivos, además su infinita bondad, amor y por estar con nosotros en cada paso que damos.

A mi madre Carmen Melba Sánchez de Sánchez por estar siempre presente en todo momento, por sus consejos su voz de aliento sus valores establecidos en mi vida, por la motivación constante que me han permitido ser una persona de bien, pero más que nada por su amor y compañía incondicional que me sigue brindando día a día.

A mi padre José Arturo Sánchez cárdenas que en este momento no está personalmente conmigo pero su alma y espíritu me acompañan siempre, por los ejemplos de perseverancia y constancia que lo caracterizaban y que me infundo siempre, por su gran valor mostrado para poder seguir adelante y su gran amor que me brindó en vida, hoy que estás en el cielo te doy las gracias por ayudarme ser una persona de grandes valores éticos más que un padre fuiste mi amigo sincero y leal, a ti te dedico este nuevo logro que llegó a mi vida y me trace por ti, lo quiero mucho eres el ángel que me guía desde el cielo, hoy no te tengo para poder abrazarte pero estoy contento porqué vives en mis venas por siempre y para siempre , te amo mi querido viejo.

A mis padres por ser el pilar fundamental en todo lo q soy, en toda mi educación tanto académica como de estilo de vida, por su incondicional apoyo perfectamente mantenido a través del tiempo. A mis hermanos Arturo Alexis y Adriana Constanza Sánchez porqué son la fuente que me motivan día a día a seguir creciendo por mis metas y sueños

AGRADECIMIENTOS

Primeramente quiero agradecer y dedicar este esfuerzo a dios y a mi padre José Arturo Sánchez cárdenas que está en el cielo guiándome siempre, quien años atrás también me dedico día a día su esfuerzo, sus enseñanzas, sus valores, no sólo su esfuerzo sino también su vida, él es el que me brindó todo y me ha hecho la persona que hoy en día soy, por él y para el a su memoria le dedicó dedico este nuevo logro académico para mi vida.

A mi madre Carmen melva Sánchez de Sánchez quién me á brindado todo su amor, apoyo y valores, y me ha dado ánimos para continuar y lograr todas las metas que me he propuesto en mi vida al transcurrir el tiempo, gracias a ti madre por ser ese pilar en mi vida ,te amo madre, y a mis hermanos por darme esa motivación de salir adelante por ellos, también quiero agradecer a mi padrino y amigo salomón Ricaurte chambueta por estar siempre presente con su apoyo incondicional y por ser parte de nuestras vidas.

También agradezco a la profesora María Patricia Díaz Cárdenas quien fue nuestro tutor por ser esa persona transparente y angelical donde nos brindó grandes conocimientos y aportes para el éxito de este proyecto.

agradecimientos para el profesor German hoyos que nos ha apoyado en este proyecto con sus conocimientos y estudios para así poder cumplir y avanzar en el estudio y poder culminar una etapa más en nuestras vidas.

CONTENIDO

1	TITULO.....	11
2	AREA, LINEA, PROGRAMA Y TEMA DE INVESTIGACION	13
2.1	AREA DE INVESTIGACION	13
2.2	LINEA DE INVESTIGACION	13
2.3	PROGRAMA.....	13
2.4	TEMA DE INVESTIGACION.....	13
3	OBJETIVOS	14
3.1	Objetivo General	14
3.2	Objetivos Específicos.....	14
4	DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	15
5	JUSTIFICACION	18
6	MARCO REFERENCIAL	23
6.1	Antecedentes.....	23
6.2	Impacto Laboral	29
6.3	Evaluación del Impacto de la educación en los graduados	30
6.4	Responsabilidad Social de las Instituciones Educación Superior	31
6.5	Impacto laboral y competencias laborales	32
6.5.1	El Concepto de Competencias	32
6.5.2	Competencias en el Proyecto Tunning.....	35
6.5.3	Concepto de Competencias del Ministerio de Educación Nacional de Colombia	37
6.6	MARCO GEOGRAFICO	41
6.6.1	Ubicación	41

7	METODOLOGIA.....	46
7.1	Tipo de Investigación.....	46
7.2	Diseño de Investigación.....	46
7.3	Población y Muestra	46
7.4	Instrumento.....	47
7.5	Variables.....	47
7.5.1	Definición conceptual	47
7.5.2	Definición operacional.....	48
7.6	Procedimiento.....	49
8	ANALISIS DE ENCUESTA SEGUIMIENTO A GRADUADOS	50
8.1	SEXO.....	50
8.2	AÑO EN QUE INICIO EL PROGRAMA.....	51
8.3	AÑO EN QUE CONCLUYO EL PROGRAMA.....	53
8.4	REALIZÓ ESTUDIOS POSTERIORES AL PREGRADO.....	54
8.5	DESPUÉS DE CONCLUIR EL PREGRADO, ¿CUÁNTO TIEMPO TRANSCURRIÓ ANTES DE INICIAR SUS ESTUDIOS ESPECIALES?.....	56
8.6	SITUACION LABORAL ACTUAL DE LOS GRADUADOS.....	57
8.7	TIPO DE EMPRESA EN LA QUE TRABAJA.....	58
8.8	SECTOR ECONOMICO EN EL QUE SE DESEMPEÑAN LOS GRADUADOS.....	60
8.9	TIEMPO DE UBICACIÓN LABORAL DE LOS GRADUADOS.....	62
8.10	REQUISITOS PARA LA CONTRATACION DE LOS GRADUADOS.....	64
8.11	NIVELES DE CARGOS OCUPADOS POR LOS GRADUADOS.....	66
8.12	EFICIENCIA PARA REALIZAR LAS ACTIVIDADES LABORALES EN RELACION CON LA FORMACION PROFESIONAL DE LOS GRADUADOS.....	67

8.13	CALIFICACION DE LA CALIDAD DE FORMACION ACADEMICA POR PARTE DE LOS GRADUADOS DE LA UNIVVERSIDAD CUNDINAMARCA	68
8.14	OPORTUNIDADES DE CRECIMIENTO LABORAL POR PARTE DE LOS GRADUADOS.....	70
8.15	COMPETENCIAS UTILIZADAS DURANTE EL DESARROLLO LABOORAL ADQUIRIDAS EN LA FORMACION.	71
8.16	CONSIDERA QUE EL PLAN DE ESTUDIOS DE LA CARRERA COMO LO CONOCIO DEBE SER ACTUALIZADO.....	74
8.17	CUALES CREE QUE SON LAS AREAS BASICAS EN EL PLAN DE ESTUDIOS.....	76
8.18	PERCEPCIÓN DE LOS GRADUADOS SOBRE LA INCLUSIÓN DE ELECTIVAS EN EL PENSUM.....	77
8.19	TEMAS QUE SE DEBEN INCLUIR MAS EN EL PLAN DE ESTUDIOS DEL PROGRAMA.....	78
8.20	GRADUADOS INTERESADOS EN TOMAR CURSOS DE FORMACION Y ACTUALIZACION EN LA UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA	81
8.21	PERCEPCION DE LA CALIDAD DE LA PLANTA DOCENTE DEL PROGRAMA.....	82
8.22	PERCEPCION DE LA CALIDAD DE LOS CONTENIDOS FUNDAMENTALES DEL PLAN DE ESTUDIOS.....	84
8.23	PERCEPCION DE LA OPORTUNIDAD DE PARTICIPACION DE LOS GRADUADOS EN PROYECTOS DE INVESTIGACION	87
8.24	PERCEPCION DEL ENTORNO DE ESTUDIO POR PARTE DE LOS GRADUADOS.....	89
8.25	COMPETENCIAS ADQUIRIDAS EN LOS ENTORNOS DE PARTICIPACION DEL GRADUADO	92
9	PLAN ESTRATEGICO.....	96

10	DISEÑO ADMINISTRATIVO.....	98
10.1	Recurso Humano.....	98
10.2	Recursos Institucionales.....	98
10.3	Recursos físicos.....	98
10.4	Recursos financieros y materiales.....	99
11	CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.....	100
12	CONCLUSIONES.....	101
13	RECOMENDACIONES.....	105
14	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS Y WEBGRAFIA.....	107
15	ANEXOS.....	113
15.1	Entrevista semiestructurada.....	114
15.2	CONSOLIDADO BASE DE DATOS GRADUADOS PERIODOS 2012-2017 116	
15.3	CONSOLIDADO DE DATOS UTILIZADOS PARA LA MUESTRA PERIODO 2012-I A 2017-II.....	117
15.4	FOTOS ENCUENTRO DE GRADUADOS 4 DE NOVIEMBRE DE 2017	118

TABLA DE TABLAS

TABLA 1 SEXO DE LOS GRADUADOS	50
TABLA 2 AÑO EN QUE INICIO EL PROGRAMA EL GRADUADO	51
TABLA 3 AÑO EN QUE CONCLUYO EL PROGRAMA	53
TABLA 4 NIVEL PROFESIONAL DE LOS GRADUADOS	54
TABLA 5 TIEMPO TRANSCURRIDO PARA AUMENTAR EL NIVEL PROFESIONAL	56
TABLA 6 SITUACIÓN LABORAL DE LOS GRADUADOS	57
TABLA 7 TIPO DE EMPRESA EN LA QUE LABORA	58
TABLA 8 SECTOR ECONÓMICO EN EL QUE SE DESEMPEÑAN LOS GRADUADOS	60
TABLA 9 TIEMPO DE UBICACIÓN LABORAL DE LOS GRADUADOS EN LOS DIFERENTES SECTORES.	62
TABLA 10 REQUISITOS DE CONTRATACIÓN	64
TABLA 11 NIVEL DE CARGOS OCUPADOS POR LOS GRADUADOS	66
TABLA 12 EFICIENCIA PARA REALIZAR ACTIVIDADES LABORALES CON RELACIÓN A LA FORMACIÓN	67
TABLA 13 CALIFICACIÓN DE LOS GRADUADOS SOBRE LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN	68
TABLA 14 ASCENSOS OBTENIDOS POR LOS GRADUADOS EN EL ÁMBITO LABORAL	70
TABLA 15 COMPETENCIAS UTILIZADAS EN EL CAMPO LABORAL QUE FUERON OBTENIDAS EN LA FORMACIÓN ACADÉMICA DE PREGRADO	71
TABLA 16 CONSIDERACIÓN DE CAMBIO DE PLAN DE ESTUDIOS	74
TABLA 17 ÁREAS BÁSICAS EN EL PLAN DE ESTUDIOS.	76
TABLA 18 PERCEPCIÓN DE LOS GRADUADOS SOBRE LA INCLUSIÓN DE ELECTIVAS	77
TABLA 19 TEMAS QUE SE DEN REFORZAR EN EL PLAN DE ESTUDIOS	79
TABLA 20 GRADUADOS INTERESADOS EN TOMAR CURSOS DE ACTUALIZACIÓN EN LA UNIVERSIDAD	81
TABLA 21 CALIDAD DE LA PLANTA DOCENTE	82
TABLA 22 CALIDAD DE LOS CONTENIDOS FUNDAMENTALES DEL PLAN DE ESTUDIOS	84
TABLA 23 PERCEPCIÓN DE LA OPORTUNIDAD DE PARTICIPACIÓN DE LOS GRADUADOS EN PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN	87
TABLA 24 PERCEPCIÓN DEL ENTORNO DE ESTUDIO	89
TABLA 25 COMPETENCIAS ADQUIRIDAS EN LOS ENTORNOS	92

TABLA DE ILUSTRACIONES

ILUSTRACIÓN 1 SEXO DE LOS ENCUESTADOS.....	50
ILUSTRACIÓN 2 AÑO DE INGRESO A LA EDUCACIÓN SUPERIOR	52
ILUSTRACIÓN 3 AÑO EN QUE CONCLUYO EL PROGRAMA.....	53
ILUSTRACIÓN 4 NIVEL PROFESIONAL DE LOS GRADUADOS	55
ILUSTRACIÓN 5 TIEMPO TRANSCURRIDO PARA AUMENTAR EL NIVEL PROFESIONAL	56
ILUSTRACIÓN 6 SITUACIÓN LABORAL DE LOS GRADUADOS	57
ILUSTRACIÓN 7 TIPO DE EMPRESA EN LA QUE LABORA.....	59
ILUSTRACIÓN 8 SECTOR ECONÓMICO EN EL QUE SE DESEMPEÑAN LOS GRADUADOS....	61
ILUSTRACIÓN 9 TIEMPO DE UBICACIÓN LABORAL DE LOS GRADUADOS EN LOS DIFERENTES SECTORES.	63
ILUSTRACIÓN 10 REQUISITOS DE CONTRATACIÓN	64
ILUSTRACIÓN 11 NIVEL DE CARGOS OCUPADOS POR LOS GRADUADOS.....	66
ILUSTRACIÓN 12 EFICIENCIA PARA REALIZAR ACTIVIDADES LABORALES CON RELACIÓN A LA FORMACIÓN	68
ILUSTRACIÓN 13 CALIFICACIÓN DE LOS GRADUADOS SOBRE LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN	69
ILUSTRACIÓN 14 ASCENSOS OBTENIDOS POR LOS GRADUADOS EN EL ÁMBITO LABORAL	70
ILUSTRACIÓN 15 COMPETENCIAS UTILIZADAS EN EL CAMPO LABORAL QUE FUERON OBTENIDAS EN LA FORMACIÓN ACADÉMICA DE PREGRADO	73
ILUSTRACIÓN 16 CONSIDERACIÓN DE CAMBIO DE PLAN DE ESTUDIOS	75
ILUSTRACIÓN 17 ÁREAS BÁSICAS EN EL PLAN DE ESTUDIOS.....	76
ILUSTRACIÓN 18 PERCEPCIÓN DE LOS GRADUADOS SOBRE LA INCLUSIÓN DE ELECTIVAS	78
ILUSTRACIÓN 19 TEMAS QUE SE DEN REFORZAR EN EL PLAN DE ESTUDIOS.....	79
ILUSTRACIÓN 20 GRADUADOS INTERESADOS EN TOMAR CURSOS DE ACTUALIZACIÓN EN LA UNIVERSIDAD	81
ILUSTRACIÓN 21 CALIDAD DE LA PLANTA DOCENTE	82
ILUSTRACIÓN 22 CALIDAD DE LOS CONTENIDOS FUNDAMENTALES DEL PLAN DE ESTUDIOS.....	85
ILUSTRACIÓN 23 PERCEPCIÓN DE LA OPORTUNIDAD DE PARTICIPACIÓN DE LOS GRADUADOS EN PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN	87
ILUSTRACIÓN 24 PERCEPCIÓN DEL ENTORNO DE ESTUDIO.....	89
ILUSTRACIÓN 25 COMPETENCIAS ADQUIRIDAS EN LOS ENTORNOS	93

1 TITULO

**PERCEPCION DE LOS GRADUADOS SOBRE LA CALIDAD DE LA
FORMACION OBTENIDA DEL PROGRAMA ADMINISTRACION DE EMPRESAS
DE LA UNIVERSIDAD CUNDINAMARCA SECCIONAL GIRARDOT 2012-I 2017-I**

2 AREA, LINEA, PROGRAMA Y TEMA DE INVESTIGACION

2.1 AREA DE INVESTIGACION

Desarrollo humano y Organizaciones

2.2 LINEA DE INVESTIGACION

Gestión y Crecimiento Humano

2.3 PROGRAMA

La investigación está contenida dentro del programa Administración de Empresas

2.4 TEMA DE INVESTIGACION

Según la guía opciones de grado de la Universidad de Cundinamarca marzo de 2012, el tema correspondiente del presente documento es: De la actividad investigativa, Proyecto Monográfico tipo investigación. "como requisito para el desarrollo de cualquiera de las actividades investigativas", este análisis se efectuara teniendo en cuenta los egresados del programa Administración de Empresas de la Universidad de Cundinamarca seccional Girardot, para conocer la apreciación de los graduados sobre la calidad de la formación dada por la universidad.

3 OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

Determinar la percepción que tiene los graduados del programa de Administración de Empresas en torno a la calidad de la educación que imparte la Universidad de Cundinamarca periodo 2012-2017.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar fortalezas y debilidades en la formación que se imparte en el programa Administración De Empresas De La Universidad Cundinamarca seccional Girardot.
- Identificar los logros obtenidos por los egresados del programa de Administración de Empresas en áreas específicas del desempeño laboral.
- Proponer a las directivas del programa de Administración de empresas y a la Universidad Cundinamarca seccional Girardot estrategias para superar las debilidades que se desarrollan en el propósito de la formación.

4 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Una de las funciones de la universidad es establecer una responsabilidad social frente a la necesidad de educar a los estudiantes de una manera tal, que desarrollen en la sociedad un papel de cambio, de transformación de las condiciones de vida actuales hacia planos más justos, más humanos y más cualitativos.

De acuerdo con lo anterior es pertinente que las instituciones de educación superior de manera regular, actualicen sus programas en función de los cambios que a nivel social se presentan, logrando de esta manera que el egresado adquiera competencias tanto profesionales como humanas que le permitan impactar de manera positiva en la sociedad generando cambios significativos. Estas competencias, que asociadas a la productividad y la competitividad el Ministerio de Educación Nacional, reconoce como las necesidades del país en función a entregar a los jóvenes mejores herramientas conceptuales y metodológicas que les posibiliten desempeñarse con éxito en su quehacer laboral, lo que va unido a una propuesta educativa que los prepare para enfrentar con seguridad el desafío y la responsabilidad de ser productivos para sí mismos y para quienes los rodean. Esta necesidad se acrecienta en la actualidad cuando los cambios sociales, económicos, culturales y tecnológicos plantean cada día nuevas exigencias al mundo productivo.

La Universidad de Cundinamarca en su Proyecto Educativo del Programa (2016)¹ tiene como propósito de la formación, desarrollar de manera íntegra administradores de empresas éticos, competentes, con capacidad crítica, creativa e innovadora, actitud emprendedora, capacidad de liderazgo y conocimiento de la problemática regional, nacional e internacional, de manera que los faculte para desempeñarse con éxito en la gestión de organizaciones públicas y privadas y, en el desarrollo de proyectos para crear empresas que contribuyan a mejorar las condiciones económicas, sociales y culturales del país.

¹ Proyecto Educativo del Programa-2016

Según Parra & Londoño², investigaciones relacionadas con la evaluación del impacto y desarrollo de los egresados no solo permiten a las universidades evaluar la pertinencia de sus currículos en virtud de su construcción, si no que permite a la vez valorar la proyección social de los egresados, ofreciendo a las instituciones un índice de la calidad de sus programas relacionado con la responsabilidad social y la competitividad.

Ante este panorama y en busca de obtener datos objetivos para dar respuesta a las condiciones planteadas, las universidades realizan investigaciones que le permitan tener una visión clara de la realidad a la que sus graduados se enfrentan y ponen en práctica sus fortalezas y sus competencias desarrolladas en pro del mejoramiento de la sociedad, y de esta manera poder ajustar sus programas formativos a las condiciones y necesidades del medio, procurando así generar calidad en la formación de profesionales competentes y ajustados al contexto.

Dichas acciones se ven reflejados en diferentes estudios donde las instituciones de educación superior realizan investigaciones en este frente. Y así de una manera más concreta logran evaluar y conocer si las competencias de los egresados son aptas para el entorno en el que se desempeñan, permiten evaluar el impacto de la formación académica en el escenario profesional.

En su trabajo acerca de caracterizar y analizar y articular las trayectorias laborales y el entorno en el que se desenvuelven los egresados del programa Administración De Empresas de la Universidad de Cundinamarca., Permitiendo con esto analizar las falencias y fortalezas del ejercicio académico realizado al interior de la Institución de Educación Superior.³

² Estudios de percepción de graduados
www.banrepcultural.org/sites/default/files/parte_ij_-en_cifras-b.pdf

³ Ministerio de educación nacional
<http://www.mineduacion.gov.co/portal/>

Para los egresados del programa de administración de empresas de la Universidad de Cundinamarca es importante que después de la titulación en pregrado se realicen estudios como diplomados maestrías o posgrados que alimenten sus competencias en algún campo específico.

Esta investigación se convierte en un antecedente importante, pues señala los intentos del programa por obtener información objetiva que le permita valorar la condición de sus egresados y la forma como estos han impactado en el contexto social más próximo. Los resultados obtenidos a través de este estudio generan nuevos interrogantes es así como desde la línea de investigación de Gestión y crecimiento humano se vienen promoviendo nuevos estudios que favorezcan la organización y puesta en marcha del proyecto pedagógico de la institución a partir de la definición de qué se debe enseñar y qué deben aprender los estudiantes. El presente estudio hace parte de estas propuestas. Con su realización se pretende satisfacer la necesidades, e indagará sobre la calidad de la formación y así reconocer el impacto de los egresados del programa de Administración de empresas de la Universidad de Cundinamarca dando respuesta a la pregunta problema planteado: ¿Cuál es la percepción de los graduados sobre la calidad de la formación del programa Administración de Empresas de la Universidad Cundinamarca Seccional Girardot?; A través de él se busca evaluar la calidad de las competencias desarrolladas por los egresados considerando la percepción de los graduados al respecto, resaltando su importante papel en la evaluación de la calidad de los programas que ofrece la universidad. En ese sentido a través de los graduados se puede obtener información valiosa sobre los cambios que ha producido el egresado en el medio laboral, las innovaciones que han generado, sus fortalezas y debilidades.

5 JUSTIFICACION

En la década de los ochenta se popularizó un concepto, que se ubica como propósito de la educación, se trata de las competencias, las cuales han permitido la delimitación y unificación en un concepto denominado Educación Basada en Competencias. Esta meta educativa encuentra soporte en los lineamientos del Proyecto Tuning (2004) a nivel mundial y Alfa Tuning para América latina (2004-2007)⁴, puesto que luego de numerosas convenciones y debates científicos se concluyó que la educación de calidad está sujeta al cumplimiento de unos estándares en términos de: a) las competencias profesionales, asociadas con cada grupo o título profesional, b) la expresión de estas competencias en términos de los créditos exigidos para cada titulación, c) los mecanismos e instrumentos de evaluación y acreditación de las instituciones y/o programas de estudio y d) los procesos de formación para la investigación y la innovación.

De esta manera se espera que la educación basada en competencias supere las diferencias entre el saber saber y saber hacer lo que propone entre otras condiciones, desarrollar perfiles profesionales en términos de competencias, que le permitan al individuo la participación exitosa en un mundo laboral competente.

Es así que se presenta la necesidad permanente de constituir en las entidades de educación superior la concentración de esfuerzos y lineamientos necesarios, para proporcionarle a sus estudiantes una educación que les permita un mejor desempeño profesional para lo cual dichas instituciones necesitan constantemente estar evaluando que tan cerca o lejos están de este objetivo. Siendo la investigación el mejor camino para esto.

Para poder clasificar el estatus de los estudios de graduados, es necesario dar algunas explicaciones en relación a la teoría, métodos y aplicabilidad de la

⁴ Bravo, N. (2007). Competencias proyecto Tuning-Europa, Tuning-América Latina. Santiago. Extraído de http://acreditacionunillanos.edu.co/contenido/cpacitacion.docente_2semestre_2007.

evaluación. Es obvio que muchos países esperan que las universidades justifiquen la utilidad de sus actividades y de su financiamiento, así como la dimensión completa de su campo de acción en cuanto a su efectividad. En este marco, el “rendimiento de cuentas” y la “evaluación”, dos palabras de origen inglés, son los términos más importantes. Al mismo tiempo que las expectativas de desempeño en las instituciones del sector público aumentan y se espera que el financiamiento gubernamental, por el contrario, disminuya, se ejerce presión sobre la relación financiamiento/gasto en muchas áreas públicas, incluyendo las universidades. Por otra parte, en muchas sociedades industrializadas, hay signos claros de que el control detallado del gasto en las universidades por parte del Estado es cada vez menos riguroso, por ejemplo, se permite el intercambio legal de gastos para personal y equipo, pero, al mismo tiempo, la eficiencia de las universidades se juzga más estrictamente. Por lo anterior, el control de los procesos es reemplazado, hasta cierto grado, por la elaboración de un presupuesto global de recursos, la magnitud del cual está determinado, en gran medida, por las calificaciones resultantes de la evaluación. Son evaluadas las políticas, las instituciones y los programas, pero no los individuos ni los mercados. Actualmente, el término “evaluación” es utilizado algunas veces de forma tal que puede referirse a los individuos y los mercados; pero en principio, está dirigido a la valoración de una acción más o menos estratégica realizada por unidades organizadas. Solamente en los casos en los que se asume que esta acción está dirigida efectivamente hacia un objetivo, pero que dicha acción se encuentra más o menos fuera de un control perfecto, la evaluación es un proceso que se desarrolla habitualmente. Aún en tiempos en los cuales la evaluación no era conocida como una palabra o una actividad, se acostumbraba una evaluación de los procesos y de la eficiencia de los programas e instituciones, utilizando, muy frecuentemente, términos como “supervisión” o “inspección”. Desde el punto de vista de la discusión actual acerca de la evaluación, el término “inspección” podría haber sido menos sistemático y duradero; pero estaba apoyado por la garantía de que los métodos de trabajo y la eficiencia de los programas e instituciones podían ser identificados muy bien con la inspección simplemente porque se asumía que

estas instituciones o programas, en gran medida, eran controlables. El uso del término “evaluación” admite, por otro lado, que hay límites en la comprensión de los eventos, en vista de la gran complejidad de condiciones, modos de acción y efectos. Finalmente, el término evaluación se utiliza con más frecuencia en contextos donde existe una cierta desconfianza sobre el éxito de las actividades. Ciertamente no es posible que los que deciden sobre la ubicación de los recursos, en base a procesos de evaluación, logren eliminar, por medio de palabras amistosas y algunas mediciones cuyo objetivo es construir confianza, la inquietud de los participantes acerca de las acciones, las instituciones y programas que están siendo evaluados. Esto también es cierto si, en principio, existe acuerdo acerca de la conveniencia o de las actividades dominantes de la evaluación ya que, aún el mejoramiento de los procedimientos de evaluación, no elimina completamente la influencia de quienes tienen el control del poder sobre las decisiones finales. Como se mostrará después, pensamos que es posible una confianza mutua aceptable entre los que toman las decisiones y las personas que son evaluadas, solamente si se cumplen las dos condiciones siguientes: □El análisis en la evaluación orientada no debe medir solamente los efectos, sino también proveer retroalimentación para los actores; Cualquier decisión de largo plazo sobre la ubicación de los recursos no debe ser aplicada inmediatamente después de la evaluación, sino que debe darse a las políticas, las instituciones y los programas que están siendo evaluadas, la oportunidad de utilizar su propia experiencia. Un resumen de la literatura existente acerca de la evaluación de universidades revela que ellas requieren, típicamente, la consideración de cuatro tipos de variables diferenciadas: los prerrequisitos de estudio, los recursos, los procesos y los productos y resultados.

En correspondencia con lo anterior, una de las condiciones básicas en la búsqueda de las condiciones apropiadas, son los procesos que se proponen realizar modificaciones sobre realidades existentes, iniciando esto desde la descripción de lo real logrando con esto especificar propiedades, características y perfiles de la población seleccionada como objeto de estudio.

Los estudios de graduados constituyen una forma de estudio empírico que puede proveer información valiosa para evaluar los resultados de la educación y entrenamiento de una institución de educación superior específica. Esta información puede ser utilizada para un mayor desarrollo de la institución en el contexto de una garantía de calidad. Proponemos un enfoque avanzado para estudios de seguimiento que permita, a la institución de educación superior, obtener información para indicar posibles deficiencias en un programa educativo dado y servir de base para futuras actividades de planificación. Por lo tanto, la información acerca del éxito profesional (carrera, posición, ingreso) de los graduados es tan necesaria como la información sobre la relevancia del conocimiento y las destrezas (relaciones entre el conocimiento y las destrezas y los requisitos de trabajo, área de empleo, posición profesional). A los graduados también se les puede pedir evaluar retrospectivamente las condiciones del estudio y las facilidades (apoyo) que hayan recibido (evaluación en un sentido estrecho)⁵.

Con base en lo anterior, el presente estudio permitirá especificar características importantes con respecto al impacto de la educación alcanzado hasta la fecha por egresados del programa de Administración De Empresas de la Universidad de Cundinamarca, teniendo como referente la evaluación que hacen los graduados a cerca de la calidad que ofrece la formación de la universidad. Y de esta manera realizar un proceso de autoevaluación más detallado y veraz, La caracterización de la población citada enriquecerá el proceso de acreditación de la Universidad de Cundinamarca y el programa de Administración de empresas, y aportará insumos a la línea de investigación de Gestión y crecimiento humano que propende por la evaluación y mejoras del currículo con el fin que responda a las necesidades reales del medio. Por tanto, con la realización del estudio no solo se alcanza el propósito

⁵ Observatorio laboral para la educación, graduados Colombia (2016)
<http://www.graduadoscolombia.edu.co/html/1732/w3-channel.html>

de describir a la población, sino que también se obtiene información que puede servir para plantear estrategias pedagógicas que favorezcan el desarrollo de las competencias laborales y con ello se mejore el posicionamiento e impacto de los egresados en el medio. Para la realización de esta investigación se cuenta con los recursos necesarios que permitan la obtención de los logros propuestos. Lo cual la hace viable⁶.

⁶ Autores del presente trabajo

6 MARCO REFERENCIAL

6.1 ANTECEDENTES

En el estudio del estado del arte sobre la caracterización y articulación del entorno de los graduados, se identifica una tendencia a investigaciones en el campo en estudios de pregrado en la Universidad Cundinamarca. Por ejemplo, en el ámbito regional se encontró un estudio denominado “*estudio de la caracterización y articulación del entorno con los graduados del programa Administración de Empresas seccional Girardot periodo 2007-2011*”⁷ que busca mirar el impacto de los egresados de la universidad Cundinamarca; y “*Estudio de Pertinencia del Programa de Administración de Empresas de la Universidad de Cundinamarca en el Sector Productivo del Municipio de Girardot 2016*”⁸ elaborado por el Docente German Hoyos el cual nos permite determinar la articulación entre el programa de administración de empresas de la Universidad de Cundinamarca en la ciudad de Girardot, con las necesidades de su entorno próximo y de la región, con el propósito de identificar la pertinencia del programa a las necesidades reales en su esfera socio económica y su participación en la solución de problemas, en el ámbito nacional se encuentra un estudio dirigido por los estudiantes de la Universidad Militar nueva Granada el cual indica que en los últimos años han surgido numerosas iniciativas internacionales y nacionales que insisten en la necesidad de lograr un capital humano cualificado y en que la universidad ofrezca un servicio de calidad a los estudiantes⁹. En el ámbito nacional destacó la iniciativa Estrategia 2015, dirigida

⁷ estudio de la caracterización y articulación del entorno con los graduados del programa Administración de Empresas seccional Girardot periodo 2007-2011- biblioteca Universidad de Cundinamarca

⁸ Estudio de Pertinencia del Programa de Administración de Empresas de la Universidad de Cundinamarca en el Sector Productivo del Municipio de Girardot 2016, elaborado por el docente German Hoyos.

⁹ Red Nacional de Egresados, (2008). Extraído de

http://avalon.utadeo.edu.co/comunidades/egresados/red_seis/renace_red_nacional.pdf

principalmente a obtener cambios estructurales y culturales en las universidades Colombianas a medio y largo plazo. El objetivo principal es adecuar la universidad a las nuevas necesidades y demandas de las sociedades modernas. En la Estrategia se establece, entre otros objetivos prioritarios: desarrollar plenamente la formación universitaria, atendiendo a los criterios de calidad y adecuación social; y mejorar las capacidades de las universidades para que sirvan a las necesidades sociales y económicas del país, así como a la vitalidad cultural y el progreso humano. En el ámbito internacional surge la estrategia en la que se enmarca este estudio de seguimiento de los egresados mediante el proyecto de la Universidad Granada de España denominado CEI BioTic¹⁰ donde se busca hacer seguimiento a los proyectos e iniciativas de los estudiantes y egresados, Esta iniciativa de estudio ha sido valorada positivamente por las comisiones internacionales que han evaluado a CEI BióTic y ha contribuido a lograr la máxima calificación en los dos procesos de evaluación. Recordemos que la iniciativa CEI busca mejorar la calidad del sistema universitario mediante la agregación, especialización, diferenciación e internacionalización de sus mejores universidades; y en el ámbito internacional se encontraron varios estudios sobre egresados en México surgieron en la década de los setenta por diversas IES y con objetivos distintos, pero es a partir de los años noventa cuando forman parte de los procesos de evaluación. Estos primeros estudios, desarrollados por iniciativas independientes de instituciones determinadas, se centraron heterogéneamente en dos aspectos: 1) obtención de información acerca de la inserción de los egresados en el mercado de trabajo, y 2) la indagación de la opinión de los egresados en cuanto a la formación recibida. Es decir, intentaron evaluar el impacto de la educación sólo a través de la ubicación en el empleo, aunque, algunos estudios recientes, han enfatizado la conexión entre la formación y algunos aspectos del desempeño profesional. Estas investigaciones representan, a través del paso del tiempo, ejercicios aislados, parciales y poco sistematizados.

¹⁰ CEI Biótica- <http://biotic.ugr.es/>

Algunas IES que iniciaron desde Años previos son la Universidad Autónoma Metropolitana, la Universidad Autónoma de Nuevo León, Conalep, la Universidad Iberoamericana, el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey (ITESM), entre otras. Después de estos inicios, a partir de los noventa, los estudios de egresados se comenzaron a elaborar de forma más ordenada y metodológica. Simultáneamente a estos hechos, se empezó a expresar un reconocimiento a la relevancia que los estudios de egresados tienen para la toma de decisiones en materia de política educativa, mayormente, en aquellas IES vinculadas con la evaluación. Derivado de lo anterior, la ANUIES, se vio en la necesidad de realizar una propuesta (mediante un grupo interinstitucional), cuyo objetivo general es constituirse como un modelo conceptual En relación con el seguimiento a los egresados de las universidades se afirma que: Las Instituciones de Educación Superior necesitan realizar un continuo seguimiento al desempeño de sus egresados con el propósito de determinar si los niveles de pertinencia de la formación ofrecida, la ubicación laboral, el autoempleo, las prácticas profesionales y la calidad de las actividades que desarrollan, corresponden con el logro de los fines definidos autónoma e institucionalmente en cada proyecto educativo institucional.

Hurtado (2007)¹¹ evalúa la calidad del programa de economía de la Universidad EAFIT utilizando como instrumento encuestas aplicadas a los egresados para luego comparar los resultados objetos por este medio con el currículo con el cual fueron formados estos estudiantes determinando a través de este análisis la pertinencia del programa académico y la influencia de sus egresados en el medio.

Adicionalmente, se han realizado investigaciones sobre las relaciones de las oficinas de egresados, asociaciones y entes regulatorios, se han elaborado “estudios de seguimiento a egresados y algunas instituciones lograron la aprobación

¹¹ Hurtado, C. (2007). Impactos de programas de pregrado. Universidad EAFIT. Colombia http://www.graduadoscolombia.edu.co/html/1732/articles-155955_archivo_pdf.unknown

de un Programa de Egresados, como la Universidad Nacional, la Universidad de los Llanos, la Universidad del Quindío y la Universidad Pedagógica Nacional”¹²

Por esto es de gran relevancia tener en cuenta lo que ha ocurrido con los egresados ya que permite a las Instituciones de Educación Superior realizar estrategias para contribuir con el fortalecimiento y mejoramiento de los niveles de desarrollo humano y social de los profesionales, y al mismo tiempo medir los niveles de competitividad y productividad a nivel local, nacional e internacional.

En tal sentido, se evidencia la relevancia de unirse a este tipo de redes nos lleva a medir con mayor precisión la calidad y compromiso social del egresado y fomentar la apertura de conferencias sobre los procesos de globalización en la educación e inherente a esto charlas y talleres sobre emprendimiento y la divulgación de las actividades que se realizan con egresados. Todas estas situaciones llevan a reevaluar si es teóricamente que los egresados hacen parte de la comunidad activa de las IES, la realidad en Colombia muestra que estos poco importan al sistema.

Desde una perspectiva crítica, cabe anotar que las universidades solo tienen contactos limitados con los egresados o son manipulados por el interés del mercado de sus universidades como lo demuestra en sus investigaciones de análisis derivado de las redes especializadas en este tópico en Colombia que son Red Seis y Renace (2008). En este orden de ideas es necesario recordar que no existe normatividad en Colombia que señale un compromiso de parte de las universidades hacia los egresados, así como lo indica la Ley 30 (1990) frente al rol que debe jugar en la universidad, todo se centra en un vínculo legal netamente comercial de una matrícula que los lleva a un asunto de responsabilidad y de compromiso de las universidades con la sociedad para la obtención de un grado.

En consecuencia el grupo Red Seis enuncia en observatorio de la Universidad Colombiana que: “La obligatoriedad del proceso de Registro Calificado o de condiciones mínimas de calidad, fundada en el derogado Decreto 2566, de octubre

¹² Observatorio de la Universidad Colombiana ,2008

de 2.003, impulsó a que las IES hicieran algo al respecto, más con la intención de “mostrar algo” a los pares académicos que hacían las visitas de registro, para poder continuar funcionando, que el desarrollar un programa formal de egresados. Solo aquellas IES dispuestas a reconocer la importancia del egresado y de realizar un honesto trabajo con estos son los que responden a una preocupación general de la labor que realiza el egresado de su institución dando muestra de lo favorable que para la institución es el contacto permanente con este¹³”

Los planteamientos anteriores fortalecen el espacio de la reflexión sobre lo relevante que es el seguimiento de egresados como un factor estratégico y por ende debe generarse un lineamiento institucional articulado con la planeación anual de recursos y acciones de mejoramiento que permitan avanzar en el mejoramiento continuo del sistema de información y la consolidación de la red de los egresados, maximizando todos los entornos institucionales físicos y virtuales que movilizan la dinámica contemporánea de las IES, en las cuales los egresados son un agente clave de la sinergia que debe existir entre Universidad – Empresa – Estado - Sociedad.

Si bien es cierto que el seguimiento de los egresados es importante para detectar sus necesidades, igualmente este seguimiento brinda una retroalimentación fundamental para las instituciones, en aras de establecer mecanismos que permitan su actualización y participación permanente en los diferentes contextos de desarrollo científico, tecnológico, social, económico y cultural; fortaleciendo a su vez la interacción con el personal directivo, docentes y estudiantes, para generar proyectos de impacto significativo a nivel nacional, cumpliendo con las alertas de las nuevas necesidades sociales¹⁴.

¹³ Observatorio laboral para la educación

<http://www.graduadoscolombia.edu.co/html/1732/article-142275.html>

¹⁴ Programa Grada2 y Asociación Columbus, 2006

www.columbus-web.org/es/que-hacemos/cooperacion-internacional.html.

A través de la realización del estudio Evaluación de impacto del egresado FESC en el medio laboral aporta conocimiento a la comunidad científica sobre el tema de este estudio señalando el liderazgo como variable de investigación por medio de la cual se comprenderá el impacto alcanzado. El liderazgo fue evaluado para fines del estudio en relación a los procesos gerenciales, educativos, empresariales, de empleo y perspectivas innovadoras.

En el caso de la Universidad de la Costa en la ciudad de Barranquilla, se contaba desde 1999 con el Departamento de Prácticas Empresariales que ya para el año 2000 contaba con la participación de los distintos programas académicos. En el año 2002, el departamento de Prácticas Empresariales, es denominado Departamento de Desarrollo Empresarial y Extensión, adscrito a la Vicerrectoría Académica, con la adición de dos unidades: Prácticas Empresariales, Creación de Empresas y Egresados. Para el año 2008, el departamento se convierte en Vicerrectoría de Extensión. A nivel general se evidenció que la mayoría de los egresados de este programa viene trabajando en el área organizacional, especialmente en cargos como analista o coordinador, así como también en el área educativa. Se determinó que la experiencia laboral acumulada a partir de la fecha de graduación, oscila entre 6 meses y 3 años. La gran mayoría de egresados evidencian estar satisfechos con la experiencia que han tenido laboralmente en el campo de la Administración. Es necesario resaltar que en este estudio faltó la percepción de los empleadores, que son quienes en últimas determinan con su apreciación positiva o negativa, el impacto del egresado en el medio.

La Institución con la finalidad de mantener el contacto con sus egresados, conocer el estado en el que se encuentran, lograr una retroalimentación por parte de ellos acerca de su proceso de formación y posterior ejercicio profesional, y constituirse en apoyo a los procesos de evaluación y proyección de los programas académicos

y de la Institución, establece en sus estatutos la participación de éstos en los diferentes órganos de decisión y asesoría de la Institución y de sus programas académicos. Por esta razón existe un representante de los egresados en el Comité Curricular de cada Programa académico, en el Consejo de Facultad, en el Consejo Académico y en el Consejo Directivo. Los representantes son elegidos democráticamente, previo proceso de postulación y posterior elección en fecha determinada por la Secretaría General de la Institución con la Vicerrectoría de Bienestar y la Facultad o Programa Académico respectivo.

En cuanto al proceso de Autoevaluación Institucional 2016 de la Universidad de Cundinamarca, en el factor de egresados, se señala que se han realizado jornadas de seguimiento y actualización a los egresados acordes a sus necesidades, encuentros donde se fortalece su labor profesional y el contacto con el programa. Así mismo, la facultad de ciencias Administrativas, Económicas y contables considera que el impacto de los egresados en el medio social y académico permite evaluar y actualizar su plan de estudio así como evidenciar si el egresado responde a las necesidades del medio de forma pertinente y coherente¹⁵.

6.2 IMPACTO LABORAL

Al revisar el término impacto se encuentra una variedad de conceptualizaciones con características propias de diferentes disciplinas científica; en el campo específico de las ciencias sociales y educativas, se pueden rescatar diferentes interpretaciones, pero que comparten la relación causa-efecto, es decir la aplicación de uno o varios proyectos o programas y la manera en la que estos alcanzan sus resultados y satisfacen las necesidades, es decir, el impacto causado (Libera, 2007).

¹⁵ Universidad de Cundinamarca PEP-2016

Libera, expone que este término tiene su origen en estudios realizados sobre el medio ambiente. A partir de los resultados se adjudicó el término para definir la alteración que podía sufrir el medio como consecuencia de alguna acción o actividad en la que se producen efectos favorables o desfavorables, Teniendo como base lo anterior para los fines de este estudio se toma el término “Impacto laboral” como la alteración que el profesional puede lograr en el medio social a partir del desempeño de las competencias para las cuales fue formado¹⁶.

6.3 EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LA EDUCACIÓN EN LOS GRADUADOS

Las instituciones de educación superior están llamadas a evaluar el impacto que tienen sus programas en los graduados y como es su desempeño en el medio social y laboral como respuesta a los procesos evaluativos que propician cambios y ajustes de las condiciones dadas conforme a las demandas de la sociedad. Formar sin evaluar no garantiza el éxito y calidad de la educación ofrecida puesto que los principios a través de la cual ocurra esta formación pueden estar distantes de las verdaderas necesidades de la sociedad.

En Colombia este requisito de evaluación permanente de las instituciones educativas está coordinado con el Consejo Nacional de Acreditación,¹⁷ el cual expone unos principios rectores que debe cumplir toda evaluación de impacto. Como lo son:

- Evaluación de estrategias en el programa orientadas a ejercer influencia sobre el medio.
- actividades y proyectos específicos tendientes a ejercer un impacto sobre el medio.

¹⁶ Libera, B. (2007). Impacto, impacto social y evaluación del impacto. ACIMED, Vol. 15 Núm. (3).

Manual de instrumentos y recomendaciones sobre seguimiento a graduados. (2006). Programa Gradua2 y Asociación Columbus, Extraído de http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-136795_pdf.pdf

¹⁷ consejo nacional de acreditación para la evaluación de programas e instituciones <https://www.cna.gov.co/1741/article-186365.html>

- Reconocimiento por parte de organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, y de otras expresiones formales de la sociedad civil, sobre la influencia que el programa ejerce en el medio.
- Mecanismos para el análisis de las acciones que el programa ejerce sobre el medio y para la revisión periódica de las estrategias implementadas por el programa en esa materia.

6.4 RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS INSTITUCIONES EDUCACIÓN SUPERIOR

Educar es una tarea ardua, máxime si consideramos que el mundo es cada vez más complejo, cambiante y desafiante. De este modo todos aquellos que se encuentran comprometidos con la educación tienen el reto de ofrecer un resultado que favorezca el buen desempeño del individuo en sociedad, pues al profesional de hoy se le exige el desarrollo de habilidades, destrezas y capacidades que le permitan afrontar, comprender y transformar a partir de las realidades culturales y sociales de cada país.

Con el propósito de ajustarse a estas demandas se han realizado a través de los años diversos cambios en los procesos de enseñanza-aprendizaje, todos ellos tendientes a mejorar las debilidades y resaltar los buenos propósitos y resultados de los procesos anteriores. Observamos entonces como las metas de la educación han ido variando para ajustarse a los diferentes momentos históricos de nuestra sociedad. Desde inicios de la década de los 80 se planteó como alternativa que el propósito de la educación sería la formación basada en competencias. De esta manera se podría lograr dotar a los individuos de capacidades que les permitan adecuarse a los requerimientos que la disciplina en formación y posteriormente la sociedad y el ámbito laboral prescriban; Afirmación que confirma la UNESCO en su comunicado en el año 1.998, donde señala que las nuevas generaciones del siglo

XXI, deberán estar preparadas con nuevas competencias y nuevos conocimientos e ideales para la construcción del futuro.

En consonancia con lo anterior se puede afirmar que la educación superior entre otros de sus retos se enfrenta a la formación basada en las competencias y la pertinencia de los planes de estudio que estén constantemente adaptados a las necesidades presentes y futuras de la sociedad para lo cual requiere una mejor articulación con los problemas de la sociedad y del mundo del trabajo. De esta manera el egresado de una institución, es el rostro visible de la Universidad en la sociedad. El reconocimiento de la calidad de ésta, depende de la calidad y exitoso desempeño laboral del profesional que gradúa¹⁸.

6.5 IMPACTO LABORAL Y COMPETENCIAS LABORALES

6.5.1 EL CONCEPTO DE COMPETENCIAS

Definir las competencias ha sido tema de interés para diferentes investigadores, tales como; (Levy-Leboyer, 1997; Perrenaud, Noreste, & Sáez; 1999; Zabalza, & Beraza, 2003; Tobón, 2008, Bisquerra & Pérez, 2007), los cuales apoyados en múltiples enfoques y propósitos han favorecido la diversidad y poca concurrencia conceptual. El tema ha sido de interés para diferentes disciplinas tales como la pedagogía, la psicología, la sociología, la lingüística, la filosofía y el área laboral entre otras y todas ellas aportan valiosos elementos para su comprensión.

¹⁸ Ramírez y Rodríguez 2006-; Tobón, S. T, Sánchez, A, R; Carretero, M.A y García, J. A (2006). Competencias, calidad y educación superior. Colombia. Cooperativa Editorial Magisterio. Extraído de [http://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=jW7G7qRhry4C&oi=fnd&pg=PA7&dq=Tob%C3%B3n,+S.+\(2006\).+Competencias,+calidad+y+educaci%C3%B3n+superior.&ots=isJTZLQZ95&sig=qFnpSUWHIdvftwJE1nGMnilwtkl#v=onepage&q=Tob%C3%B3n%20S.%20\(2006\).%20Competencias%20calidad%20y%20educaci%C3%B3n%20superior.&f=false](http://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=jW7G7qRhry4C&oi=fnd&pg=PA7&dq=Tob%C3%B3n,+S.+(2006).+Competencias,+calidad+y+educaci%C3%B3n+superior.&ots=isJTZLQZ95&sig=qFnpSUWHIdvftwJE1nGMnilwtkl#v=onepage&q=Tob%C3%B3n%20S.%20(2006).%20Competencias%20calidad%20y%20educaci%C3%B3n%20superior.&f=false)

Pese a la variedad de aportes científicos que se tejen alrededor del concepto de competencias, investigadores como. Atribuyen el origen del término a Noam Chomsky en la década de los 70'. Según Salas, Chomsky, se interesó en dar respuesta sobre el origen y el dominio del lenguaje estudiando la forma como los niños realizaban el proceso de apropiación de los sistemas de la lengua y la capacidad que estos tienen de interiorizar el mundo; como resultados de sus hallazgos introduce el termino de actuación y competencia lingüística como una estructura mental implícita y genéticamente determinada que se ponía en acción mediante el desempeño comunicativo¹⁹.

En oposición a los planteamientos de Chomsky, también el década del 70' emerge el concepto de competencias desde un enfoque conductual, dirigido por los planteamientos de Skinner, quien conceptualiza las competencias como un comportamiento observable y verificable, susceptible de ser modificado, mostrando la capacidad que tiene el individuo de orientar sus competencias en busca del éxito profesional. (Salas, 2005).

Otro enfoque que también contribuyo en la conceptualización de las competencias es el piagetiano, desde este la definición se da en relación procesos cognitivos, así se definen las competencias como un conocimiento actuado de carácter abstracto, universal e idealizado con una considerable independencia del contexto (Tobón, 2004).

En esa misma línea Vigotsky propone que las competencias son acciones situadas que se definen en relación con determinados instrumentos mediadores. Estas acciones se dan a partir de la mente, la cual se construye en las relaciones interpersonales y es actualizada por la cultura;

Tejada expone que las competencias son el conjunto de conocimientos, procedimientos y actitudes combinados, coordinados e integrados en la acción adquirido a través de la experiencia (formativa y no formativa –profesional–) que

¹⁹ (Salas, 2005; Tobón, 2008; Guerrero, & De los Ríos, 2012, Chomsky 1970)

permite al individuo resolver problemas específicos de forma autónoma y flexible en contextos singulares.

De los últimos aportes a la construcción teórica sobre competencias se encuentran, el derivado de la teoría de las inteligencias múltiples de H. Gardner (1987) y las contribuciones teóricas de Sternberg, (1990). En su teoría triarquica de la inteligencia. Por su parte Gardner da un apoyo teórico sustancial a la comprensión de las competencias en su dimensión cognoscitiva y Sternberg facilita la comprensión de las competencias como capacidad de adaptación en su descripción de la inteligencia contextual-práctica. Otras contribuciones importantes que han permitido la amplitud en la descripción del concepto, es la formulada por Posada (2009) quien afirma que el concepto más generalizado de competencia es el que refiere al “saber hacer en un contexto”, definiendo el saber hacer no sólo en el sentido de su instrumentalidad²⁰, sino como aquel desempeño integrado por conocimientos (teórico, práctico o ambos), afectividad, compromiso, cooperación y cumplimiento.

Resulta interesante también el aporte de Tobón, quien conceptualiza las competencias como procesos complejos de desempeño con idoneidad en un determinado contexto, con responsabilidad. Entendiendo procesos como acciones que se llevan a cabo con un determinado fin. Complejos, referido a lo multidimensional. Desempeño, se refiere a la actuación en la realidad. Contextos, constituidos por todo el campo laboral. Responsabilidad se refiere a analizar antes de actuar las consecuencias de los propios actos, respondiendo por las consecuencias de ellos una vez se ha actuado, buscando corregir lo más pronto posible los errores.

²⁰ Perrenaud, P., Noreste, E., & Sáez, J. C. (1999). Construir competencias desde la escuela. Santiago, Dolmen.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81824864004>

Poseer una competencia o un conjunto de competencias significa que una persona manifiesta una cierta capacidad o destreza al desempeñarse profesional y socialmente, pudiendo demostrar idoneidad en la actuación. Las competencias pueden ser verificadas y evaluadas, esto quiere decir que una persona ni posee ni carece de una competencia en términos absolutos, pero la domina en cierto grado, de modo que las competencias pueden situarse en un continuo. (Botero, 2006)

Barriga y Rigo, (2000) indican que el concepto de competencia hace referencia a un saber hacer de manera eficiente, demostrable mediante desempeños observables. Y Rodríguez, la noción de competencia integra: el saber –conocimiento teórico o proposicional derivado de las afirmaciones empíricas o lógicas sobre el mundo–, saber hacer –conocimiento práctico o desarrollo de las habilidades y destrezas necesarias para obrar en el mundo– y saber ser –conocimiento experiencial, también denominado saber del “saber estar”, del conjunto de normas, valores, actitudes y circunstancias que permiten interactuar con éxito en el medio social.

6.5.2 COMPETENCIAS EN EL PROYECTO TUNNING

Es importante resaltar el impacto que el concepto de competencias ha tenido en la educación, revolucionando su propósito y favoreciendo la conformación de alianzas entre diferentes instituciones de educación superior para vigilar y retroalimentarse a fin de dirigir de manera unificada sus metas hacia la búsqueda de la calidad educativa.

Este es el caso del Proyecto Tunning, originalmente creado en Europa y adoptado por América Latina en el denominado Proyecto Alfa Tunning. Según Bravo, (2007) los fines de este proyecto son: Contribuir a la construcción de un Espacio de Educación Superior en América Latina a través de la convergencia curricular, Para conseguirlo se apoya en los siguientes objetivos específicos:

- Avanzar en los procesos de reforma curricular basados en un enfoque en competencias en América Latina, completando la metodología Tunning.
- Profundizar en el eje de empleabilidad del proyecto Tunning, desarrollando perfiles de egreso conectados con las nuevas demandas y necesidades sociales, sentando las bases de un sistema armónico que diseñe este enfoque de acercamiento a las titulaciones.
- Explorar nuevos desarrollos y experiencias en torno a la innovación social universitaria y muy particularmente en relación al eje de ciudadanía del proyecto Tunning.
- Incorporar procesos e iniciativas probadas en otros contextos para la construcción de marcos disciplinares y sectoriales para América Latina.
- Promover la construcción conjunta de estrategias metodológicas para desarrollar y evaluar la formación de competencias en la implementación de los currículos que contribuyan a la mejora continua de la calidad, incorporando niveles e indicadores²¹.
- Diseñar un sistema de créditos académicos, tanto de transferencia como de acumulación, que facilite el reconocimiento de estudios en América Latina como región y que pueda articular con sistemas de otras regiones.
- Fortalecer los procesos de cooperación regional que apoyen las iniciativas de reformas curriculares, aprovechando las capacidades y experiencias de los diferentes países de América Latina. Para la consecución de estos objetivos el proyecto Tunning ha delimitado su propósito a cuatro líneas de acción, una de ellas está comprendida por las competencias genéricas y específicas, otra la conforman los enfoques de enseñanza, aprendizaje y evaluación; en la tercera

²¹ Proyecto Tuning América Latina (2011).

línea aparecen los Créditos académicos y la cuarta se refiere a la calidad de los programas Bravo, (2007).

Con relación a la primera línea de acción integrada por las competencias genéricas y específicas, el Ministerio de Educación Nacional (SF) afirma que “las competencias son el conjunto de conocimientos y habilidades que se espera que el estudiante domine, comprenda y demuestre después de completar un proceso corto o largo de aprendizaje”; Se hace necesario aclarar que las competencias no son una condición estática, sino un elemento dinámico que está en continuo desarrollo. Puede generar, potenciar apoyar y promover el conocimiento (Ministerio de Educación Nacional, SF); además incluyen:

- Conocer y comprender: conocimiento teórico de un campo académico
- Saber cómo actuar: la aplicación práctica y operativa del conocimiento a ciertas situaciones
- Saber cómo ser: los valores como parte integrante de la forma de percibir a los otros y vivir en un contexto social.

6.5.3 CONCEPTO DE COMPETENCIAS DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL DE COLOMBIA

En correspondencia con el Proyecto Alfa Tunning, el Ministerio de Educación Nacional publica en el año 2.003 el Decreto 2566, Por el cual se establecen las condiciones mínimas de calidad y demás requisitos para el ofrecimiento y desarrollo de programas académicos de educación superior y se dictan otras disposiciones, los lineamientos de este decreto y las explicaciones expuestas en la Guía 21 del Ministerio de Educación Nacional (sf), también publicada por el Ministerio de Educación Nacional, permiten reconocer las competencias como conocimientos, habilidades y destrezas que desarrolla una persona para comprender, transformar y participar en el mundo en el que vive. Esta noción integra: el saber, saber hacer,

saber ser y el convivir; De esta manera una competencia no es solo el conocimiento, sino la habilidad para utilizar el conocimiento en la situación adecuada, en otros términos poder trascender del aprendizaje del aula a la solución de problemas en diferentes contextos. Clasificación de las Competencias

El sistema educativo colombiano ha agrupado las competencias en tres categorías, las cuales están presentes en la formación del individuo desde que inicia su educación formal con la básica primaria hasta la culminación de sus estudios superiores. Así se puede encontrar la Guía 21 del Ministerio de Educación Nacional el sistema educativo debe desarrollar en los estudiantes as competencias, básicas, ciudadanas y laborales, las cuales se describen a continuación:

Competencias Básicas: estas le permiten al estudiante comunicarse, pensar en forma lógica, utilizar las ciencias para conocer e interpretar el mundo. Según la guía 21 creada por el Ministerio de Educación Nacional deberán desarrollarse en la educación básica, secundaria, y en la media académica y técnica.

Competencias ciudadanas: tienen como propósito desarrollar habilidades para la convivencia, la participación democrática y la solidaridad. Se desarrollan en los mismos niveles educativos que las competencias básicas.

Competencias laborales: comprenden todos aquellos conocimientos, habilidades y actitudes, que son necesarios para que los jóvenes se desempeñen con eficiencia como seres productivos. Es de anotar que las competencias laborales pueden ser generales o genéricas y específicas, que según el Ministerio de Educación Nacional, deben desarrollarse Las generales se pueden formar desde la educación básica y las específicas se desarrollan en la educación media técnica, en la formación para el trabajo y en la educación superior.

De acuerdo al propósito del presente estudio se hace énfasis a continuación en las competencias laborales, para la cual se cita al Ministerio de Educación Nacional

(2003)²² donde se definen las competencias como el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que se deben desarrollar para alcanzar un desempeño adecuado independientemente del entorno productivo, ya sea en una unidad en la que los ingresos sean generados por cuenta propia o en el empleo en donde se desempeñe, “se traducen en resultados efectivos que contribuyen al logro de los objetivos de la organización o negocio” Este concepto no solo ha sido definido a partir de parámetros legales. Se observa en la literatura el aporte conceptual que varios investigadores han realizado sobre el tema, entre ellos encontramos (Gallart y Jacinto 1.995, Tejada 2010, Uribe, Aristizabal, Barona y López, 2009), mostrando de esta manera una evolución en la conceptualización de las competencias tal como se mostrara a continuación.

Gallart y Jacinto (1.995) definen las competencias como: *“Las competencias son entendidas como un conjunto de propiedades en permanente modificación que deben ser sometidas a la prueba de la resolución de problemas concretos en situaciones de trabajo que entrañan ciertos márgenes de incertidumbre y complejidad técnica no provienen de la aplicación de un currículum sino de un ejercicio de aplicación de conocimientos en circunstancias críticas”*. De igual forma los autores ya mencionados (Gallart y Jacinto, 1.995) consideran a las competencias como un requisito del hombre en un contexto laboral: *“La competencia laboral expresa requerimientos humanos valorados en la relación hombre-trabajo, que constituyen configuraciones en las que se produce la integración de la estrategia empresarial y los objetivos individuales en relación con los requisitos cognitivos, afectivos, físicos y sociales combinados que son necesarios para desempeñar con éxito determinadas funciones”*

Por otro lado Tejada, (2010) considera que las competencias guardan cierta relación con el desempeño, con idoneidad que se demuestra en el ámbito social-profesional y en lo humano. “que le permite al individuo saber estar con las características y

²² Ministerio de educación
<https://www.mineducacion.gov.co/portal/Educacion-superior/>

exigencias contextuales del entorno y con la complejidad de las situaciones profesionales a resolver a que se enfrenta”

Se observa en estos planteamientos la relación que realizan los investigadores de las diferentes condiciones humanas, considerando aspectos biológicos, afectivos, emocionales y repertorios conductuales con las demandas del mundo laboral, el cual es cambiante y exigente. Esta relación se podría pensar como recíproca, en la cual el medio laboral espera la adaptación del individuo al trabajo, evidenciada a través de su desempeño eficaz, efectivo y exitoso, la adecuada resolución de problemas y la colaboración, y a su vez el individuo espera del mundo laboral satisfacción en sus diferentes condiciones humanas. La definición de competencia laboral involucra también la fundamentación teórica en diferentes enfoques tales como conductista Mertens, (1996), el cual sustenta la importancia que se le da a las características del individuo por medio de las cuales se posibilita el desempeño exitoso. Otro de los enfoque que se consideran en la definición de competencias es el funcionalista el cual se apoya más en el estudio del trabajo y examina todas las actividades y los resultados que consiguen quienes trabajan y el Constructivista se interesa por el desarrollo de competencias a partir del análisis y proceso de solución de problemas y disfunciones que se presentan dentro de la organización (Ferrer, Colmenares y Clemenza, 2010; Tejada, 2010, Torres, 2010). Cada enfoque teórico comprende las características de las competencias de manera puntual y específica, y señala la ruta a seguir para determinar las estrategias pedagógicas y didácticas apropiadas para la consecución del objetivo de formar basado en competencias.

Las competencias laborales han sido clasificadas en Competencias generales o genéricas y competencias específicas (Ministerio de Educación General, SF; Sánchez, y Poblete, 2004). En dicha clasificación las Competencias genéricas, según la descripción dada por el proyecto Tunning, son todas aquellas que buscan identificar los atributos compartidos que pudieran generarse en cualquier titulación y que son considerados importantes por la sociedad Estas competencias se desarrollan desde el inicio de la educación formal y aportan beneficios al individuo

que pueden ser utilizados no solo en la vida laboral, sino en otros contextos. Las competencias laborales genéricas se dividen en seis clases, según el énfasis que hacen sobre lo intelectual, personal, interpersonal, organizacional, tecnológico o si se refieren a las competencias requeridas para la creación de empresas o unidades de negocio (Rodríguez, 2007). Cada una de ellas y su descripción se detallan a continuación:

Complementarias a las competencias genéricas, se plantean las *competencias específicas*, que según el Ministerio de Educación Nacional (2003) e son las que se relacionan con cada área temática, y tienen una gran importancia para cualquier titulación porque están específicamente relacionadas con el conocimiento concreto de un área temática. Es decir es aquello que el estudiante aprende durante su formación pero que solo le será útil en el ejercicio de una profesión u ocupación particular.

Estas competencias pueden ser desarrolladas por las instituciones de educación media que además de ofrecer las Competencias Laborales Generales hayan ampliado su oferta en la formación específica, como es el caso de las instituciones de media técnica o instituciones de media académica que excepcionalmente ofrecen esta opción a los estudiantes en jornadas extraescolares, por iniciativa de las Secretarías de Educación. Es decir que la formación en este tipo de competencias no se encuentra limitado a la universidad o a los centros de educación superior.

6.6 MARCO GEOGRAFICO

6.6.1 UBICACIÓN

Girardot es un municipio del departamento de Cundinamarca (Colombia) ubicado en la Provincia del Alto Magdalena, de la cual es capital. Limita al norte con los

municipios de Nariño y Tocaima, al sur con el municipio de Flandes y el Río Magdalena, al oeste con el municipio de Nariño, el Río Magdalena y el municipio de Coello y al este con el municipio de Ricaurte y el Río Bogotá. Está ubicado a 134 km al suroeste de Bogotá. La temperatura media anual es de 27.8 °C.⁴

Girardot es una de las ciudades más importantes de Cundinamarca por su población, centros de educación superior, economía y extensión urbana. También es una de las ciudades con más afluencia de turistas y población flotante del país. Girardot conforma una conurbación junto con los municipios de Flandes y Ricaurte, que suman una población de 144.248 habitantes.²³

La universidad de Cundinamarca cuenta con una gran extensión y oportunidades en varios municipios de Cundinamarca; su sede principal Fusagasugá, En la Ciudad Jardín de Colombia tuvo su origen el Instituto Técnico Universitario de Cundinamarca. El primero de agosto de 1970 se iniciaron las labores académicas en Fusagasugá con los programas de Tecnología Agropecuaria, Tecnología Administrativa y Secretariado Ejecutivo. Actualmente, la Sede cuenta con una oferta académica de diez programas de pregrado, cinco especializaciones y dos maestrías presenciales. En 2016, se abrió el primer posgrado virtual de la institución, que puede ser cursado desde cualquier lugar del mundo. Ubicada en la Diagonal 18 No.20-29²⁴

La Universidad de Cundinamarca, cuenta con 2 seccionales

Seccional Girardot En 1972, la ordenanza 014 crea en Girardot, "Ciudad de las Acacias", la primera Seccional del ITUC (hoy UCundinamarca). Actualmente, nuestra institución se ha consolidado como una de las mejores en el área de la Enfermería en el país, así como ha contribuido al desarrollo turístico de la región a

²³ ubicación geográfica Girardot Cundinamarca

<https://es.wikipedia.org/wiki/Girardot>

²⁴ <https://www.ucundinamarca.edu.co/index.php/sedes/>

través de programas académicos referentes a este campo. La Seccional Girardot, además, le apuesta a ser una sede sostenible ambientalmente, en la que se ofertan cinco programas de pregrado y dos especializaciones presenciales ubicada en la carrera 19 No. 24-209 barrio Gaitán

Seccional Ubaté En 1973, en la Villa de San Diego de Ubaté, se iniciaron labores de la segunda Seccional de la UCundinamarca, que por entonces (1973) era el Instituto Técnico Universitario de Cundinamarca ITUC. La institución se ha convertido en autora de fomento de desarrollo para la provincia, una región eminentemente agropecuaria y caracterizada por su gente laboriosa y emprendedora. Actualmente, en la Seccional Ubaté, la UCundinamarca oferta cuatro programas de pregrado y uno de posgrado presencial está ubicada en la calle 6 No.9-80²⁵ . ,

La universidad de Cundinamarca cuenta con 5 extensiones:

Extensión Chía conocido como la Ciudad de la Luna, el municipio de Chía es un importante centro empresarial e industrial del Departamento de Cundinamarca, locación de varias instituciones de Educación Superior, entre las que sobresale la UCundinamarca. La Extensión Chía fue creada en 1999, iniciando sus labores en las instalaciones de un colegio del municipio. Ante la creciente demanda estudiantil, la UCundinamarca gestionó los predios y la construcción de una moderna sede propia, inaugurada en el año 2016. Actualmente, la institución oferta en Chía tres programas de pregrado, una especialización y una maestría presenciales. Ubicada en la Autopista Chía - Cajicá | Sector "El Cuarenta"

Extensión Zipaquirá Enclavada en la bella sabana del centro del país, se encuentra Zipaquirá, la auténtica ciudad blanca, villa de la sal, villa de alcázares, "pie del cerro del Zipa". Escenario de varios acontecimientos de la historia patria y

²⁵ <https://www.ucundinamarca.edu.co/index.php/sedes/seccional>

cuna de importantes personalidades, Zipaquirá acogió a la UCundinamarca desde la creación de su extensión en 1999. La cuota artística de la institución, el programa de Música, ha funcionado en una antigua casona patrimonio del municipio, a los pies de la Catedral de Sal. En 2016, la Administración Municipal adjudicó a la UCundinamarca un terreno para la construcción de su propia sede, cuyos estudios, diseño y gestión se encuentra en marcha, y en la que se espera poder ampliar la oferta académica en Zipaquirá ubicada en la Carrera 7 No. 1-31

Extensión Chocontá La Leal y Noble Villa de Santiago de Chocontá es la capital de la provincia de Almeidas, cuya economía está dedicada en un 70% a la actividad agropecuaria. La UCundinamarca abrió sus puertas en este municipio en 1999, con el propósito de formar profesionales al servicio de sus comunidades, convirtiéndose en pionera de la educación universitaria en la región. Actualmente, la institución estudia la factibilidad de apertura de nuevos programas académicos en los niveles tecnológico y profesional, para continuar generando progreso en la provincia. Ubicada en la Carrera 3 N° 5 -71

Extensión Facatativá Sobre las frías tierras de la Sabana de Bogotá, los muisca se asentaron -desde mucho antes de la llegada de los españoles- en un territorio rico en naturaleza, fauna y flora, apodado "cercado fuerte al final de la llanura": Facatativá. Con el tiempo, el municipio se ha transformado en un importante centro agroindustrial y empresarial de la región, en donde la UCundinamarca - comprometida con la formación de profesionales de las diferentes provincias del Departamento- abrió su extensión en 1992. Actualmente, con seis programas de pregrado y dos especializaciones presenciales, la Extensión Facatativá es una de las sedes con mayor número de estudiantes de la institución. Ubicada en la Calle 14 con Avenida 15

Extensión Soacha. Conocido como la Ciudad del Varón del Sol, Soacha es uno de los municipios más poblados del Departamento. Por su cercanía a la capital del país, es un apetecido centro industrial, en el que grandes empresas han establecido sus fábricas, bodegas y sedes administrativas. Es la más nueva de las extensiones de

la UCundinamarca, creada en el año 2000 para fortalecer la formación de profesionales de la región. Actualmente, la institución oferta dos programas de pregrado y una especialización presencial ubicada en la Diagonal 9 No. 4B-85²⁶

²⁶ <https://www.ucundinamarca.edu.co/index.php/sedes/extension>

7 METODOLOGIA

7.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

Este es un estudio de tipo descriptivo y cualitativo, desarrollado en el marco del paradigma empírico analítico, lo que permitió plantear el tema de investigación de manera, concreta y objetiva. Las características y requerimientos de este método en cuanto a la recolección y análisis de datos fueron tenidos en cuenta para dar cumplimiento a los fines investigativos.

7.2 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Por su alcance este estudio se define a través de un diseño no experimental, descriptivo transaccional. Sus resultados permitirán caracterizar una situación particular a partir de los datos recolectados en un momento único en el tiempo.

7.3 POBLACIÓN Y MUESTRA

La población o universo poblacional objeto de estudio son los graduados del programa de Administración de Empresas de la Universidad de Cundinamarca comprendidos en el periodo 2012-2017 y que voluntariamente aceptaron participar en el estudio. Para la selección de la muestra se ha determinado la población finita que tiene un total de 469 graduados, dicha información fue extraída de la base de datos de graduados en el periodo de estudio 2012-2017, otorgada por la oficina de egresados Con base en estos criterios se determina la muestra a través de método intencional probabilístico, utilizando la fórmula:

$$n = \frac{N * Z_a^2 * P * Q}{d^2 * (N-1) + Z_a^2 * P * Q}$$

$$d^2 * (N-1) + Z_a^2 * P * Q$$

N= 469 (total de la población)

Z_a²= 1.962(seguridad del 95%)

P=0.5 (probabilidad de éxito 50%)

Q= 1-P= 1-0.5= 0.5 (Probabilidad de fracaso 1-P)

d= 7% (margen de error)

$$n = \frac{469 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.07^2 * (469-1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5} = 138.43 \text{ encuestas}$$

7.4 INSTRUMENTO

Para la recolección de los datos se utilizó un formato de entrevista semi-estructurada, El cual permitió recoger información sobre el desempeño, las competencias y los logros de los graduados a través de la percepción que tienen sobre la calidad del programa Administración de Empresas. El trabajo de campo realizado incluyó la utilización de redes sociales, e-mails, llamadas y contacto personal para esta manera lograr un mayor alcance y ubicación de los graduados.

7.5 VARIABLES

7.5.1 DEFINICIÓN CONCEPTUAL

La variable que este estudio mide es la calidad de la formación, el cual ha sido comprendido desde la conceptualización que del tema hace Libera (2007), quien lo define como una alteración favorable o desfavorable en el medio causada por una acción. Esta alteración en el medio, será comprendida para el caso de los graduados, en términos del reconocimiento que se hace por la calidad de la

formación recibida, y las modificaciones que el egresado pueda lograr a través de su desempeño, competencias y mejoras en su entorno.

7.5.2 DEFINICIÓN OPERACIONAL

VARIABLE	OPERACIONALIZACIÓN	INDICADOR	MEDICIÓN
CALIDAD DE LA EDUCACION DEL PROGRAMA ADMINISTRACION DE EMPRESAS	Percepción del graduado frente a la formación dada por la universidad	<ul style="list-style-type: none"> - competencias adquiridas durante el proceso de formación en la Universidad. - Calificación otorgada por los graduados a la calidad del programa Administración de Empresas de la universidad de Cundinamarca con relación a otras instituciones. - Características diferenciadoras de los graduados de la universidad de Cundinamarca. - identificación de competencias exigidas por el entorno frente a la calidad de la educación obtenida en la universidad Cundinamarca 	Entrevista semi-estructurada: Calidad de la formación
	Competencias laborales	- Identificación de competencias intelectuales, personales, interpersonales, organizacionales, tecnológicas y empresariales.	
	Logros	- Reconocimientos obtenidos por los graduados del programa Administración de empresas de la Universidad de Cundinamarca.	

7.6 PROCEDIMIENTO

Fase 1. Comprender el análisis de las características del problema escogido, se delimitó el tema de investigación y se seleccionó la información bibliográfica pertinente.

Fase 2. Se establecieron los alcances de la investigación, las estrategias y técnicas para la recolección de los datos.

Fase 3. Se realizó la recolección de los datos a fin de clasificarlos en categorías precisas, que se adecuan al propósito del estudio y permiten poner de manifiesto las semejanzas, diferencias y relaciones significativas.

Fase 4. Descripción, análisis e interpretación los datos obtenidos, para su presentación final.

8 ANALISIS DE ENCUESTA SEGUIMIENTO A GRADUADOS

Para la obtención de esta información que muestre las características, competencias e identidad institucional del graduado se aplicó un instrumento de encuesta semiestructurada vía e-mail, redes sociales, llamadas telefónicas y trabajo de campo, obteniendo resultados fundamentales para el análisis del estudio.

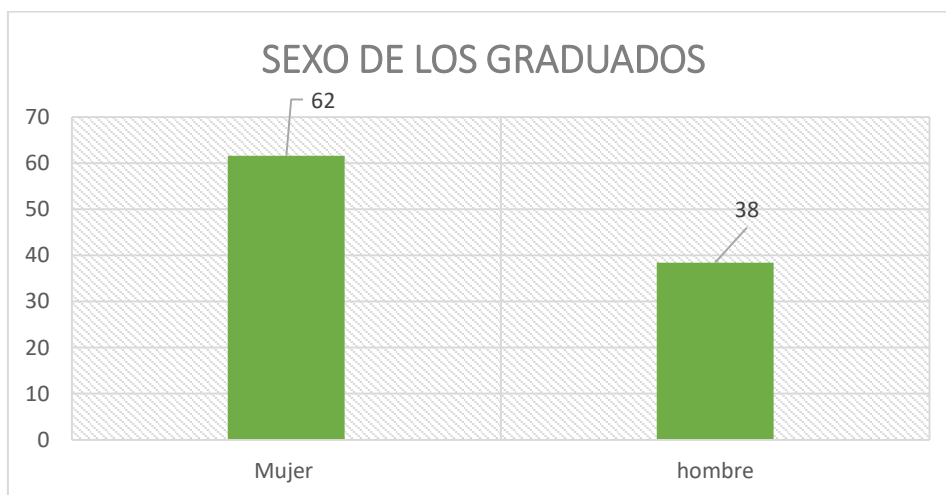
8.1 SEXO

Tabla 1 sexo de los graduados

CONCEPTO	CANTIDAD
Mujer	85
hombre	53
TOTAL	138

Fuente: encuesta de seguimiento a graduados del programa Administración de empresas Universidad de Cundinamarca periodos 2012-2017- presente estudio. Octubre 2017

Ilustración 1 Sexo de los encuestados



Fuente: encuesta de seguimiento a graduados del programa Administración de empresas Universidad de Cundinamarca periodos 2012-2017- presente estudio. Octubre 2017

El estudio permite determinar la inclusión y la interacción de las personas de diferentes géneros en la formación de educación superior, lo cual permite evidenciar que el género femenino está siendo participe de manera notoria en la inclusión social, y que cualquier individuo esta en capacidades para desarrollar cualquier tipo de competencia sin limitarse a los roles de los diferentes géneros. Este estudio tiene como objetivo identificar las cualidades de las personas que ingresan a cursar el programa Administración de Empresas en la Universidad de Cundinamarca Según los datos arrojados en el estudio, la mayoría de los egresados son mujeres evidenciando que un 62% de los participantes en la encuesta pertenecen al género femenino y el 38% al género masculino.

8.2 AÑO EN QUE INICIO EL PROGRAMA

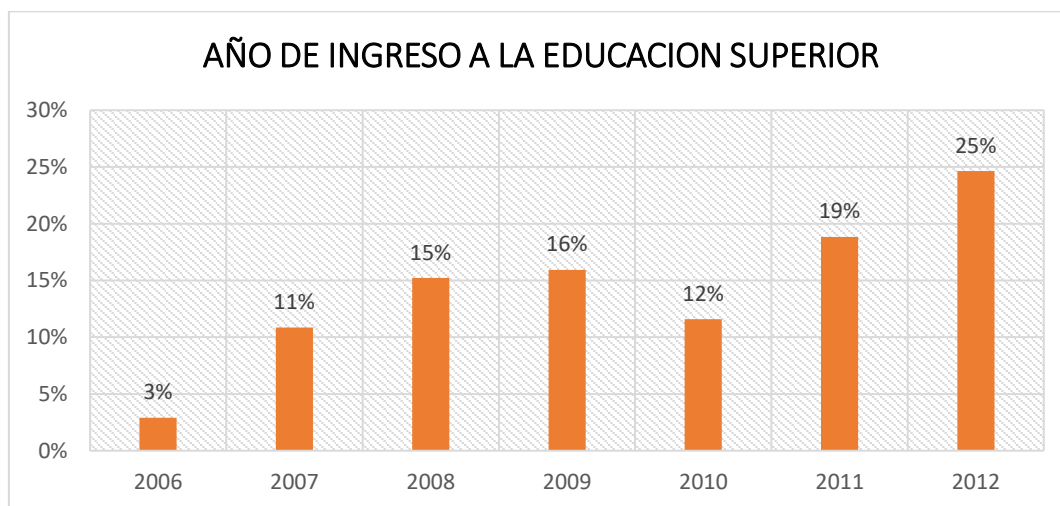
Tabla 2 Año en que inicio el programa el graduado

AÑO	CANTIDAD
2006	4
2007	15
2008	21
2009	22
2010	16
2011	26
2012	34
TOTAL	138

Fuente: encuesta de seguimiento a graduados del programa Administración de empresas Universidad de Cundinamarca periodos 2012-2017- presente estudio.

Octubre 2017

Ilustración 2 año de ingreso a la educación superior



Fuente: encuesta de seguimiento a graduados del programa Administración de empresas Universidad de Cundinamarca periodos 2012-2017- presente estudio. Octubre 2017

Este estudio permite identificar qué cantidad de estudiantes dependiendo el año de ingreso a la universidad han participado en el estudio y de esta manera poder abarcar un porcentaje más amplio de percepción por año; podemos identificar que la mayoría de encuestados corresponde al periodo 2012 lo cual permite concluir que durante el periodo determinado para el estudio 2012-2017 estos estudiantes han evidenciado mayores cambios en el desarrollo de la educación pues corresponde al 25% de los encuestados mientras que en el año 2006 solo un 3% de los graduados participaron en la encuesta sesgando más la investigación.

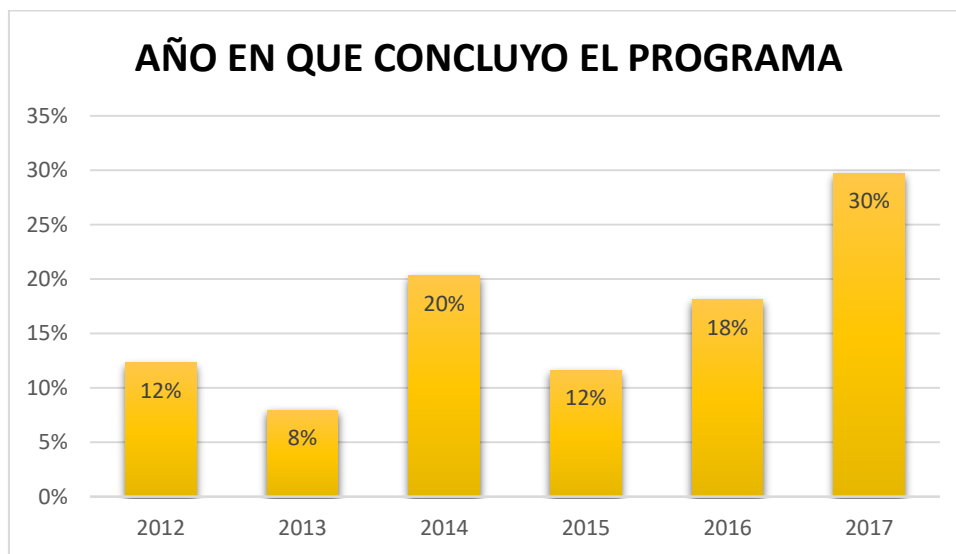
8.3 AÑO EN QUE CONCLUYO EL PROGRAMA

Tabla 3 Año en que concluyo el programa

AÑO	CANTIDAD
2012	17
2013	11
2014	28
2015	16
2016	25
2017	41
TOTAL	138

Fuente: encuesta de seguimiento a graduados del programa Administración de empresas Universidad de Cundinamarca periodos 2012-2017- presente estudio. Octubre 2017

Ilustración 3 Año en que concluyo el programa



Fuente: encuesta de seguimiento a graduados del programa Administración de empresas Universidad de Cundinamarca periodos 2012-2017- presente estudio. Octubre 2017.

El análisis de estos datos nos permite identificar que el mayor número de graduados participantes en esta investigación pertenece a las promociones objeto de estudios comprendidas entre el año 2012 y 2017 es decir que los graduados que permanecen en mayor contacto con la universidad corresponden a los años más recientes; para sustentar lo anterior podemos identificar que el 30% de los encuestados pertenecen al periodo 2017 y por ende han cursado sus 10 semestres desde el año 2012 fecha en la cual iniciamos el estudio.

8.4 REALIZÓ ESTUDIOS POSTERIORES AL PREGRADO

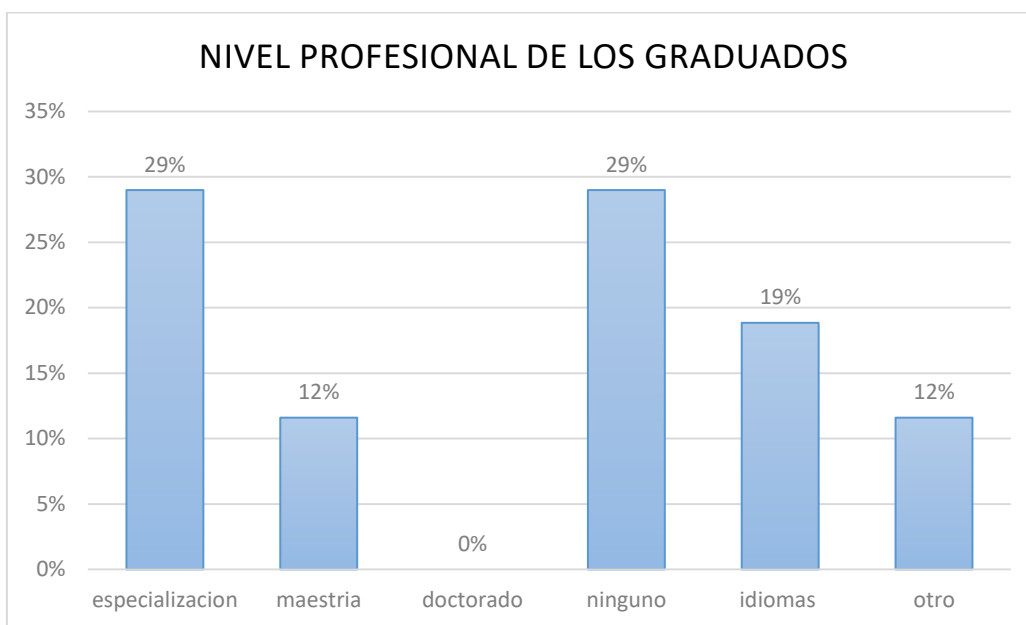
Tabla 4 Nivel profesional de los graduados

CONCEPTO	CANTIDAD
especialización	40
maestría	16
doctorado	0
ninguno	40
idiomas	26
otro	16
TOTAL	138

Fuente: encuesta de seguimiento a graduados del programa Administración de empresas Universidad de Cundinamarca periodos 2012-2017- presente estudio.

Octubre 2017.

Ilustración 4 Nivel profesional de los graduados



Fuente: encuesta de seguimiento a graduados del programa Administración de empresas Universidad de Cundinamarca periodos 2012-2017- presente estudio. Octubre 2017.

Según los datos obtenidos en la encuesta podemos evidenciar que los egresados en su mayoría han querido avanzar en su carrera profesional puesto que el entorno, la competitividad y la falta de oportunidades laborales a las que se enfrentan obligan a los graduados a obtener titulaciones específicas; en este caso el 72 % de los encuestados se han preparado mucho más para ser más competentes en el ámbito laboral y personal.

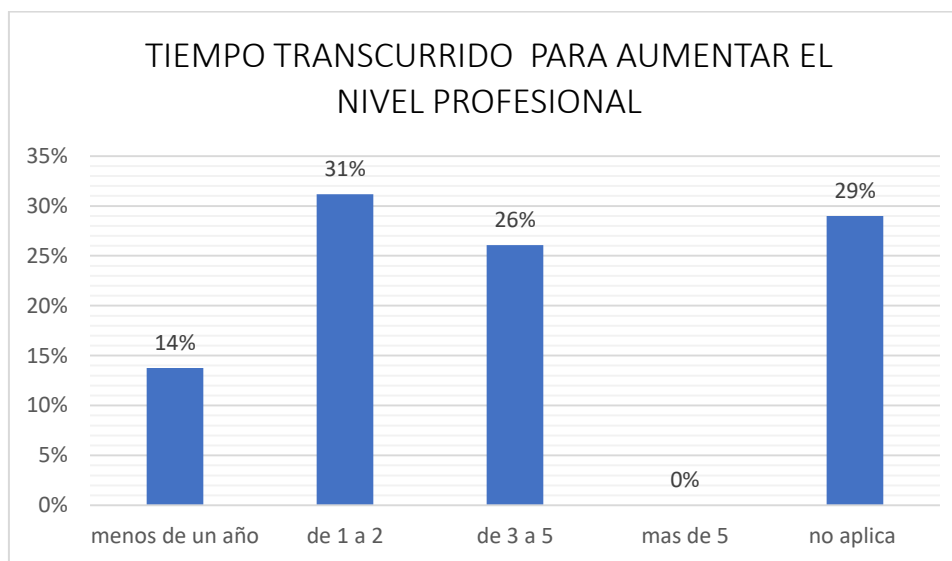
8.5 DESPUÉS DE CONCLUIR EL PREGRADO, ¿CUÁNTO TIEMPO TRANSCURRIÓ ANTES DE INICIAR SUS ESTUDIOS ESPECIALES?

Tabla 5 Tiempo transcurrido para aumentar el nivel profesional

TIEMPO	CANTIDAD
menos de un año	19
de 1 a 2	43
de 3 a 5	36
más de 5	0
no aplica	40
TOTAL	138

Fuente: encuesta de seguimiento a graduados del programa Administración de empresas Universidad de Cundinamarca periodos 2012-2017- presente estudio. Octubre 2017.

Ilustración 5 Tiempo transcurrido para aumentar el nivel profesional



Fuente: encuesta de seguimiento a graduados del programa Administración de empresas Universidad de Cundinamarca periodos 2012-2017- presente estudio. Octubre 2017.

Podemos identificar que a medida que han pasado los años los graduados se han ido dando cuenta la importancia que tiene seguir surgiendo de manera profesional, del 100% de personas que han tenido un progreso en la parte educativa y profesional podemos identificar que un 57% han iniciado su periodo de crecimiento en el año 2016 y 2017 por lo tanto vemos que la necesidad y el deseo de crecer esta dado a que en los últimos dos años la competencia es un poco más dura pues los estudiantes que se gradúan de pregrado están optando por la cultura de continuar inmediatamente sus estudios.

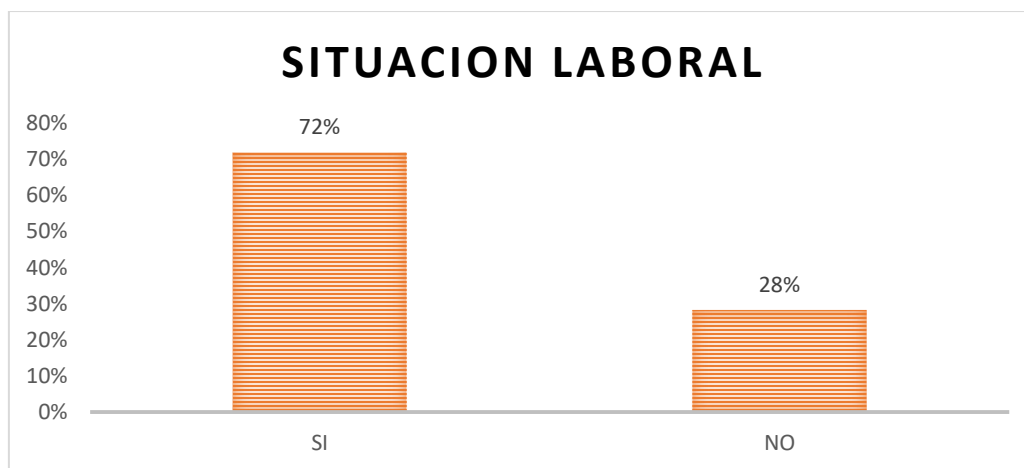
8.6 SITUACION LABORAL ACTUAL DE LOS GRADUADOS

Tabla 6 Situación laboral de los graduados

SE ENCUENTRA TRABAJANDO	CANTIDAD
SI	99
NO	39
TOTAL	138

Fuente: encuesta de seguimiento a graduados del programa Administración de empresas Universidad de Cundinamarca periodos 2012-2017- presente estudio. Octubre 2017.

Ilustración 6 situación laboral de los graduados



Fuente: encuesta de seguimiento a graduados del programa Administración de empresas Universidad de Cundinamarca periodos 2012-2017- presente estudio. Octubre 2017.

En la actualidad las personas han optado la tendencia de trabajar y estudiar al mismo tiempo pues de esta manera aportan al crecimiento económico y personal; el mundo de hoy en día está en constante cambio y necesita personal capacitado para enfrentar los cambios que se presentan a diario, de esta manera las personas logran su inclusión en el mercado laboral pues entre más preparados estén más fácil serán participes de este mercado laboral activo, de acuerdo a la información recolectada podemos evidenciar que el 72% de los encuestados se encuentran ubicados laboralmente y por lo anteriormente visto podemos analizar que esto se debe a que en su gran mayoría se preparan cada vez más para enfrentar los retos que se presentan; mientras que este 28% que no se encuentra laborando actualmente puede ser en su gran mayoría las personas que no han realizado estudios posteriores a su pregrado y que no se encuentran en competitividad para participar en un mercado laboral activo.

8.7 TIPO DE EMPRESA EN LA QUE TRABAJA

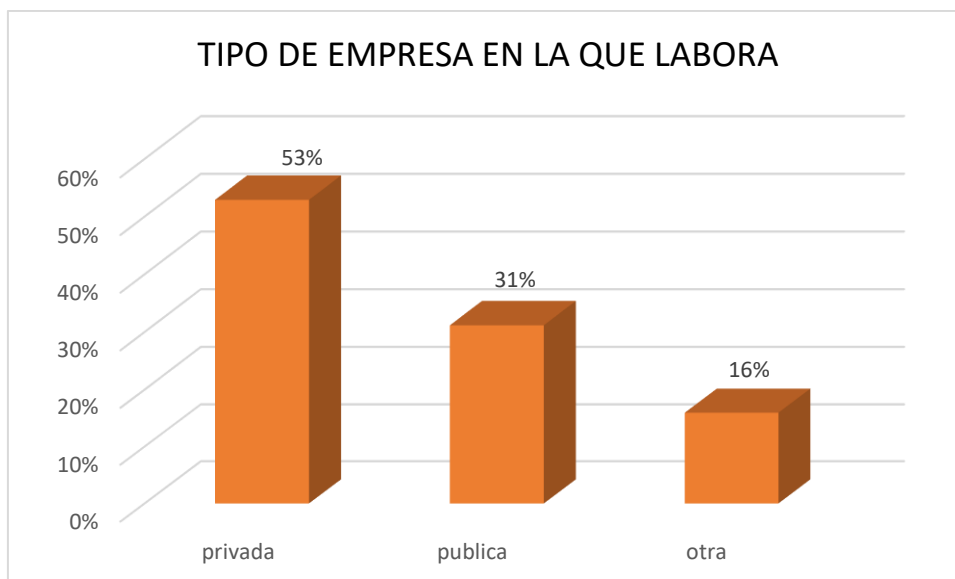
Tabla 7 tipo de empresa en la que labora

TIPO DE EMPRESA	CANTIDAD
privada	73
publica	43
otra	22
TOTAL	138

Fuente: encuesta de seguimiento a graduados del programa Administración de empresas Universidad de Cundinamarca periodos 2012-2017- presente estudio.

Octubre 2017.

Ilustración 7 Tipo de empresa en la que labora



Fuente: encuesta de seguimiento a graduados del programa Administración de empresas Universidad de Cundinamarca periodos 2012-2017- presente estudio. Octubre 2017.

Para analizar este sector primero tendremos en cuenta el concepto de empresa, es una organización o una institución que se dedica a actividades o persigue fines económicos o comerciales. Es una unidad económico-social que se integra por elementos humanos, técnicos y materiales; Las empresas en función de dónde procede el capital se puede dividir en diferentes tipos: públicas, privadas y mixtas²⁷; identificando el concepto, el resultado de este indicador permite medir en que sector se están desempeñando más los graduados y las oportunidades ofrecidas ofreciendo el mercado, pues un 53% se desempeñan en los sectores privados mientras que en la parte publica la oferta laboral es mínima y los graduados que se logran posicionar en estos cargos son personas con niveles superiores de educación; basándonos en estos resultados hacemos una comparación con el *“Estudio de Pertinencia del Programa de Administración de Empresas de la Universidad de Cundinamarca en el Sector Productivo del Municipio de Girardot*

²⁷ <https://www.gestion.org/economia-empresa/creacion-de-empresas/3985/clasificacion-de-las-empresas/>

2016²⁸ elaborado por el docente German Hoyos y estamos de acuerdo en que los graduados desarrollan competencias más afines a las solicitadas por el mercado laboral de carácter privado.

8.8 SECTOR ECONOMICO EN EL QUE SE DESEMPEÑAN LOS GRADUADOS

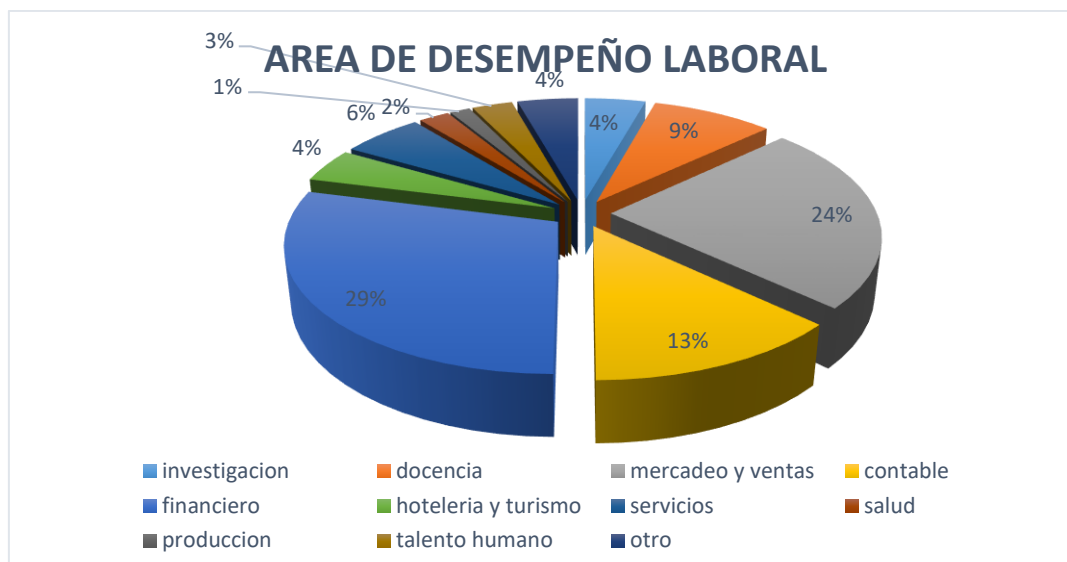
Tabla 8 sector económico en el que se desempeñan los graduados

AREA DE DESEMPEÑO	CANTIDAD
investigación	6
docencia	12
mercadeo y ventas	33
contable	18
financiero	40
hotelería y turismo	6
servicios	8
salud	3
producción	2
talento humano	4
otro	6
TOTAL	138

Fuente: encuesta de seguimiento a graduados del programa Administración de empresas Universidad de Cundinamarca periodos 2012-2017- presente estudio. Octubre 2017.

²⁸ “Estudio de Pertinencia del Programa de Administración de Empresas de la Universidad de Cundinamarca en el Sector Productivo del Municipio de Girardot 2016” estudio realizado por el docente German Hoyos

Ilustración 8 Sector económico en el que se desempeñan los graduados



Fuente: encuesta de seguimiento a graduados del programa Administración de empresas Universidad de Cundinamarca periodos 2012-2017- presente estudio. Octubre 2017.

Según la revista dinero “*En los últimos años el sistema de educación superior se ha visto severamente juzgado por la falta de articulación entre lo que aprenden los estudiantes y lo que el mercado laboral necesita que sepan. De acuerdo con expertos consultados, esto se vislumbra en casi todos los sectores de la economía, porque, si bien la formación tecnológica o universitaria es muy importante, no aporta mucho si no se orienta a soluciones industriales. Los sectores más apetecidos son el sector comercial, sector de mercadeo, Sector bancario y financiero, hotelero y tecnologías de la información mientras que en el sector de la salud, obras y educación su participación no se hace tan notoria*”²⁹ los resultados obtenidos ratifican los estudios previos y podemos observar que los graduados de la universidad de Cundinamarca se están desempeñando en los sectores más fuertes de la industria mostrando una caracterización y unas competencias óptimas para

²⁹ Perfiles más buscados por las empresas

<http://www.dinero.com/edicion-impresa/educacion/articulo/perfiles-profesionales-mas-buscados-por-las-empresas/243429>

desarrollar un mercado en las mejores condiciones; además de ello también podemos afirmar que los resultados obtenidos en este estudio coinciden con los resultados del estudio previo denominado “*Estudio de Pertinencia del Programa de Administración de Empresas de la Universidad de Cundinamarca en el Sector Productivo del Municipio de Girardot 2016*”³⁰ elaborado por el docente German Hoyos los cuales indican que el 29% se desempeñan en sector financiero, el 24% en mercadeo y ventas y el 13% en la parte contable, mientras que la mínima parte se desempeña en sectores de otra índole.

8.9 TIEMPO DE UBICACIÓN LABORAL DE LOS GRADUADOS

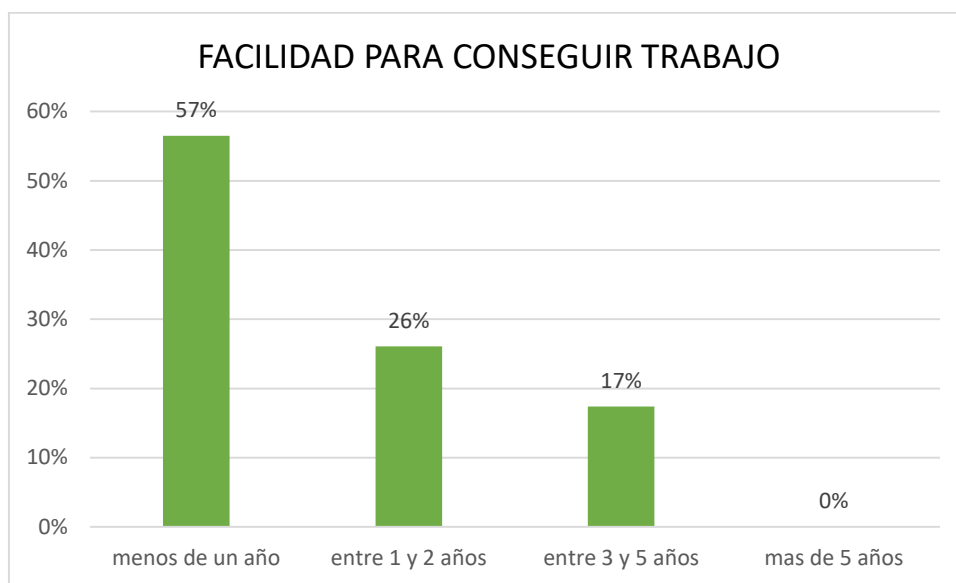
Tabla 9 Tiempo de ubicación laboral de los graduados en los diferentes sectores.

TIEMPO	CANTIDAD
menos de un año	78
entre 1 y 2 años	36
entre 3 y 5 años	24
más de 5 años	0
TOTAL	138

Fuente: encuesta de seguimiento a graduados del programa Administración de empresas Universidad de Cundinamarca periodos 2012-2017- presente estudio.
Octubre 2017.

³⁰ “*Estudio de Pertinencia del Programa de Administración de Empresas de la Universidad de Cundinamarca en el Sector Productivo del Municipio de Girardot 2016*” estudio realizado por el docente German Hoyos

Ilustración 9 Tiempo de ubicación laboral de los graduados en los diferentes sectores.



Fuente: encuesta de seguimiento a graduados del programa Administración de empresas Universidad de Cundinamarca periodos 2012-2017- presente estudio.

Octubre 2017.

A pesar de las condiciones laborales tan escasas con las que cuenta este país los graduados objeto de este estudio se han podido ubicar de una manera relativamente rápida en la parte laboral, pues uno de los temores más grandes del graduado es enfrentarse al campo laboral tan competitivo en el momento pues cada uno cuenta con diferentes capacidades y competencias las cuales los hacen o no aptos en las exigencias del mercado, por otra parte este estudio identifica que la facilidad para encontrar trabajo por parte de los egresados de una manera rápida se debe a su preparación en la academia la cual cuenta con la caracterización de las competencias adecuadas al entorno externo y a la preparación posterior a su pregrado, así el 57% de los graduados encuentra oportunidades laborales de una manera rápida la cual no supera los 12 meses y muy pocos se han demorado más de 3 años en adquirir una oportunidad laboral que se adapte a sus cualidades.

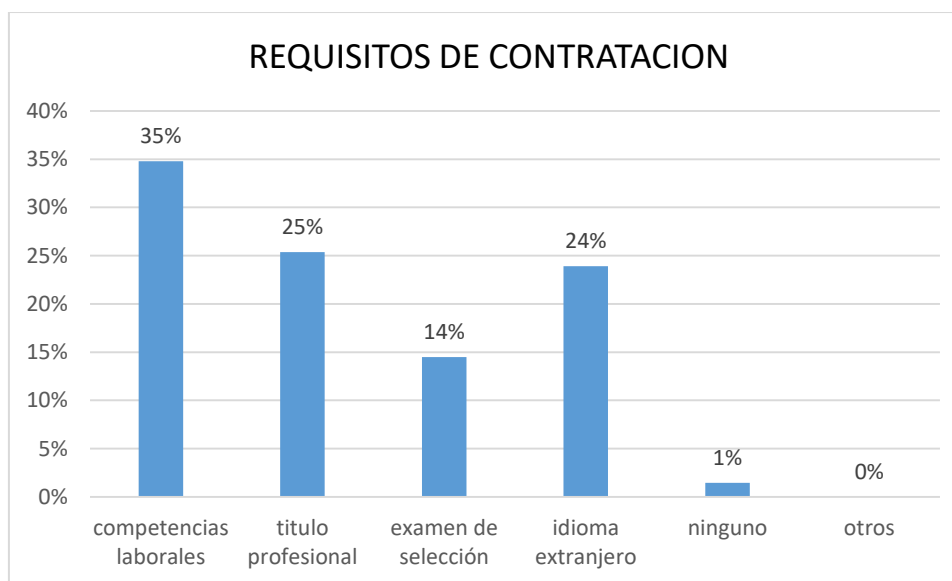
8.10 REQUISITOS PARA LA CONTRATACION DE LOS GRADUADOS

Tabla 10 Requisitos de contratación

REQUISITOS DE CONTRATACION	CANTIDAD
competencias laborales	48
título profesional	35
examen de selección	20
idioma extranjero	33
ninguno	2
otros	0
TOTAL	138

Fuente: encuesta de seguimiento a graduados del programa Administración de empresas Universidad de Cundinamarca periodos 2012-2017- presente estudio. Octubre 2017.

Ilustración 10 Requisitos de contratación



Fuente: encuesta de seguimiento a graduados del programa Administración de empresas Universidad de Cundinamarca periodos 2012-2017- presente estudio. Octubre 2017.

Enfrentarse a un proceso de selección es siempre difícil, por eso conviene prepararse con sumo cuidado. Según Hays, hay 10 cualidades que son las más valoradas por las empresas a la hora de contratar un nuevo empleado. “Hemos identificado una clara tendencia que sitúa la experiencia por delante de la formación” explica Noelia de Lucas, directora comercial de Hays España. “También se exigen habilidades específicas como manejo de técnicas de negociación, y cualidades interpersonales como la proactividad o la capacidad de adaptación como lo son el conocimiento de idiomas diferentes al nativo, capacidad de adaptación , capacidad de liderazgo y toma de decisiones, lealtad, polivalencia, habilidades financieras y contables, capacidad de trabajo, capacidad de negociación, capacidad de innovación y habilidades interpersonales³¹.

Con esta investigación se puede afirmar que el mercado laboral es muy competitivo y busca personas con capacidad de participación y poseedoras de cualidades y aptitudes necesarias para poder desarrollar su papel activamente en el mercado.

Este estudio permite confirmar que el 35% de los encuestados han necesitado de sus competencias para ingresar al campo laboral, la obtención de un título profesional es muy importante pues el 25% de las personas lo han necesitado para la inclusión laboral; y el idioma extranjero que corresponde a un 24% ha necesitado de conocimientos de otras lenguas para poder ingresar al campo laboral más específico, mientras que para otros el proceso como entrevistas y exámenes laborales entre otros no se considera tan necesario para desarrollar estas actividades.

³¹ <http://www.expansion.com/2012/05/09/empleo/mercado-laboral/1336565355.html>

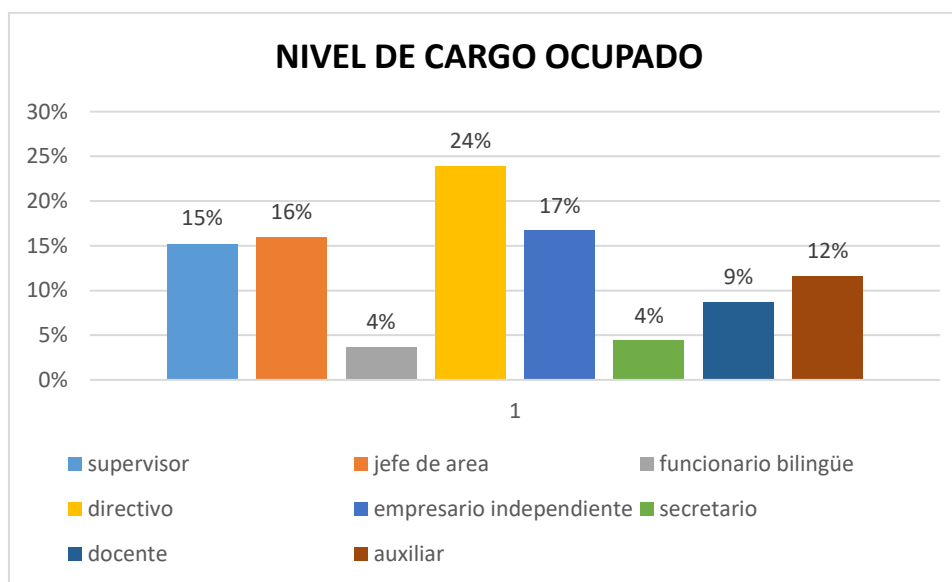
8.11 NIVELES DE CARGOS OCUPADOS POR LOS GRADUADOS

Tabla 11 Nivel de cargos ocupados por los graduados

TECNICO	CANTIDAD
supervisor	21
jefe de área	22
funcionario bilingüe	5
directivo	33
empresario independiente	23
secretario	6
docente	12
auxiliar	16
TOTAL	138

Fuente: encuesta de seguimiento a graduados del programa Administración de empresas Universidad de Cundinamarca periodos 2012-2017- presente estudio. Octubre 2017.

Ilustración 11 Nivel de cargos ocupados por los graduados



Fuente: encuesta de seguimiento a graduados del programa Administración de Empresas Universidad de Cundinamarca periodos 2012-2017- presente estudio. Octubre 2017.

Este estudio nos muestra que los graduados de la Universidad de Cundinamarca están jugando un papel importante en el área laboral pues en su mayoría ocupan cargos directivos, jefes de área y de supervisión; lo cual corresponde a una 55% mientras el 17 % ha decidido participar en el mercado como empresarios independientes ayudando al crecimiento económico de la región y generando empleo; para el restante 29% que corresponde a 39 personas podemos evidenciar la no han realización estudios posteriores al pregrado por lo tanto ha sido un poco más difícil ubicarse laboralmente con las condiciones necesarias exigidas por el mercado.

8.12 EFICIENCIA PARA REALIZAR LAS ACTIVIDADES LABORALES EN RELACION CON LA FORMACION PROFESIONAL DE LOS GRADUADOS

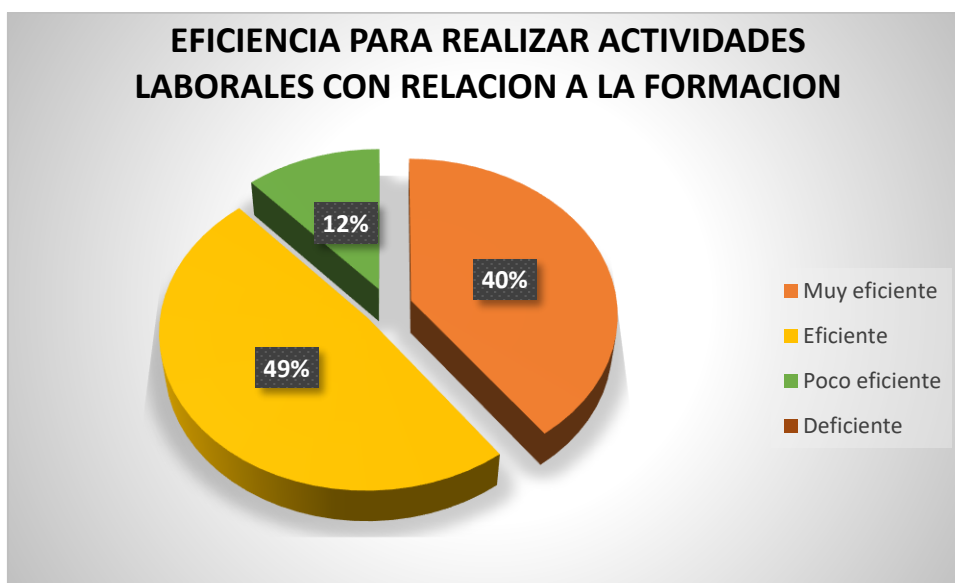
Tabla 12 Eficiencia para realizar actividades laborales con relación a la formación

EFICIENCIA	CANTIDAD
Muy eficiente	55
Eficiente	67
Poco eficiente	16
Deficiente	0
TOTAL	138

Fuente: encuesta de seguimiento a graduados del programa Administración de empresas Universidad de Cundinamarca periodos 2012-2017- presente estudio.

Octubre 2017.

Ilustración 12 Eficiencia para realizar actividades laborales con relación a la formación



Fuente: encuesta de seguimiento a graduados del programa Administración de empresas Universidad de Cundinamarca periodos 2012-2017- presente estudio. Octubre 2017.

Se puede observar que un porcentaje muy grande de graduados considera que las competencias adquiridas lo han hecho más eficiente en su desempeño laboral, pues el 49% de los graduados se considera eficiente y el 40% muy eficiente lo cual abarca un porcentaje alto de eficiencia en las organizaciones.

8.13 CALIFICACION DE LA CALIDAD DE FORMACION ACADEMICA POR PARTE DE LOS GRADUADOS DE LA UNIVERSIDAD CUNDINAMARCA

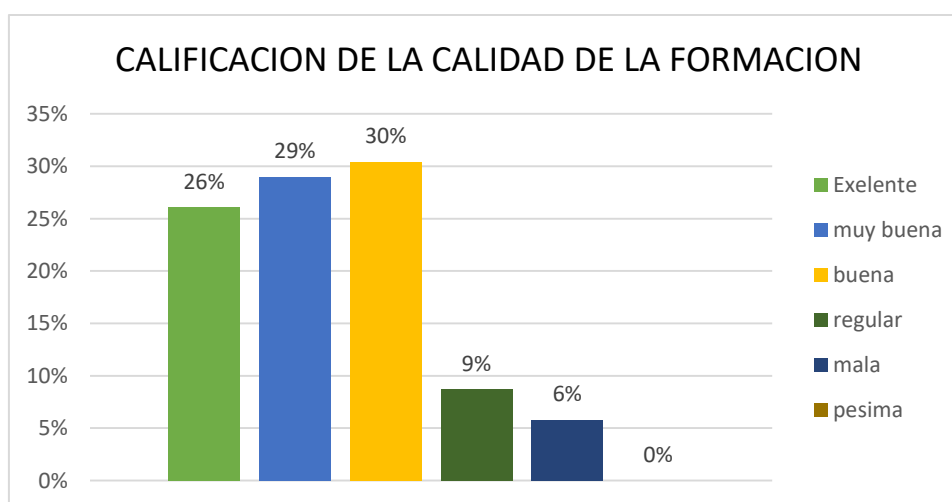
Tabla 13 Calificación de los graduados sobre la calidad de la educación

CALIFICACION DE LA EDUCACION	CANTIDAD
Excelente	36
muy buena	40
buena	42

regular	12
mala	8
pésima	0
TOTAL	138

Fuente: encuesta de seguimiento a graduados del programa Administración de empresas Universidad de Cundinamarca periodos 2012-2017- presente estudio. Octubre 2017.

Ilustración 13 Calificación de los graduados sobre la calidad de la educación



Fuente: encuesta de seguimiento a graduados del programa Administración de empresas Universidad de Cundinamarca periodos 2012-2017- presente estudio. Octubre 2017.

Es por esto que las IES deben satisfacer los requisitos del mercado laboral y plantear, reconsiderar la formación del graduado no sólo como el resultado de la aplicación de diversos métodos de enseñanza y conocimientos durante un período de tiempo sino como el resultado por excelencia de la Universidad, como tal, debe ser valorado y perfeccionado con el tiempo con el fin de lograr una mejor adaptación a la sociedad donde trabaja.

Investigaciones como el Proyecto de Mejora Continua en la Formación: Ajustes Necesarios en los Currículos según la opinión de los Graduados, los Profesores y

los Empleadores. (2008) De la Universidad de la Sabana, teniendo como objetivo principal realizar un diagnóstico sobre la pertinencia de la formación impartida en los programas académicos de pregrado de la universidad para el desempeño laboral según la opinión de los graduados, los profesores y los empleadores, como insumo para procesos de auto evaluación, autorregulación, reforma curricular y diseño de nuevos programas académicos de pregrado, postgrado y educación continua³²

De acuerdo con esto podemos llegar a la conclusión de que la percepción de los graduados en cuanto a la calidad de la formación en su 85% es buena y la universidad ha sabido enfocarse a través de los años en actividades y reforzar las competencias que exige el entorno.

8.14 OPORTUNIDADES DE CRECIMIENTO LABORAL POR PARTE DE LOS GRADUADOS

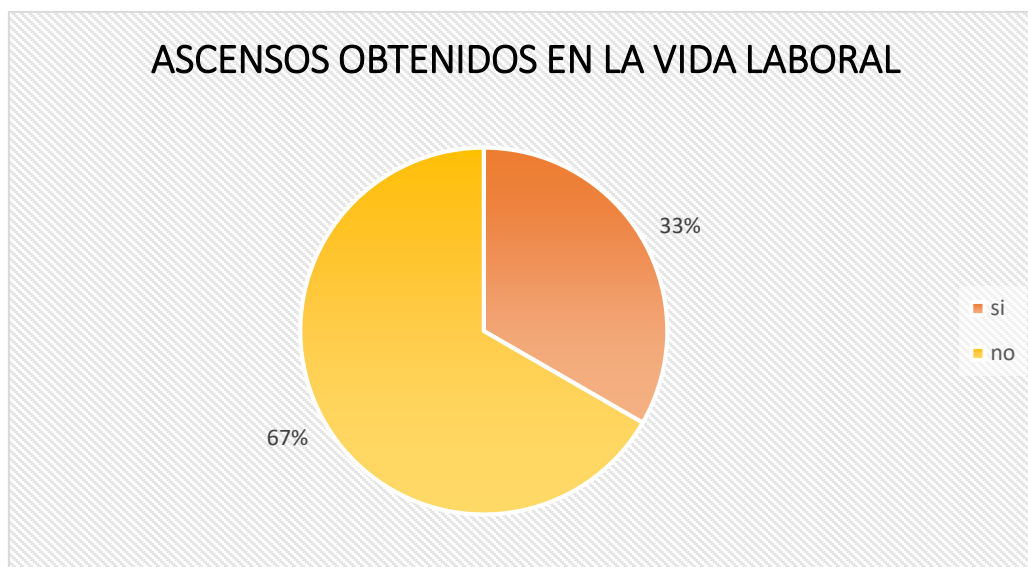
Tabla 14 Ascensos obtenidos por los graduados en el ámbito laboral

HA TENIDO ASENSOS EN SU VIDA LABORAL	CANTIDAD
si	46
no	92
TOTAL	138

Fuente: encuesta de seguimiento a graduados del programa Administración de empresas Universidad de Cundinamarca periodos 2012-2017- presente estudio. Octubre 2017.

Ilustración 14 Ascensos obtenidos por los graduados en el ámbito laboral

³² Asociación Colombiana de Universidades Ascún -www.ascun.org.co



Fuente: encuesta de seguimiento a graduados del programa Administración de empresas Universidad de Cundinamarca periodos 2012-2017- presente estudio. Octubre 2017.

Se puede evidenciar que los graduados no han obtenido oportunidad de ascender o crecer dentro de la empresa u organización; mediante el análisis de los datos anteriores podemos ver que los graduados en un gran porcentaje desempeñan proyectos de emprendimiento y que ocupan cargos altos en las organizaciones y no ven la necesidad de crecer más en ellas, de esta manera el 67 % no han tenido ascensos en su vida laboral y el 33% no han obtenido ningún crecimiento en esta área; esto se debe a que gran parte no han avanzado en su vida profesional y se han estancado en el proceso obteniendo empleos que se ajusta a su nivel educativo.

8.15 COMPETENCIAS UTILIZADAS DURANTE EL DESARROLLO LABORAL ADQUIRIDAS EN LA FORMACION.

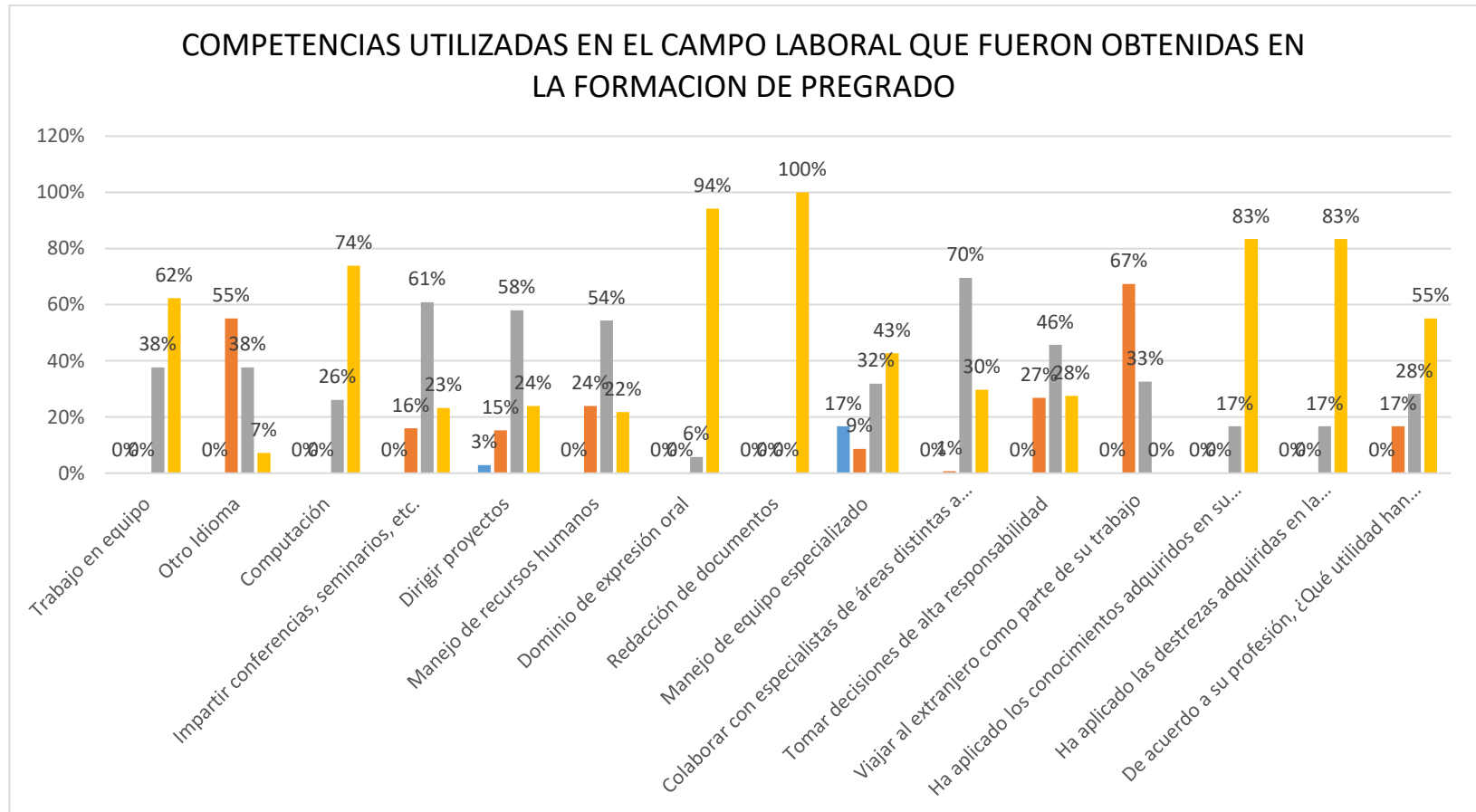
Tabla 15 Competencias utilizadas en el campo laboral que fueron obtenidas en la formación académica de pregrado

Durante su desempeño profesional	1	2	3	4
Trabajo en equipo	0	0	52	86
Otro Idioma	0	76	52	10

Computación	0	0	36	102
Impartir conferencias, seminarios, etc.	0	22	84	32
Dirigir proyectos	4	21	80	33
Manejo de recursos humanos	0	33	75	30
Dominio de expresión oral	0	0	8	130
Redacción de documentos	0	0	0	138
Manejo de equipo especializado	23	12	44	59
Colaborar con especialistas de áreas distintas a la suya	0	1	96	41
Tomar decisiones de alta responsabilidad	0	37	63	38
Viajar al extranjero como parte de su trabajo	0	93	45	0
Ha aplicado los conocimientos adquiridos en su carrera a su ocupación profesional	0	0	23	115
Ha aplicado las destrezas adquiridas en la carrera a su ejercicio profesional.	0	0	23	115
De acuerdo a su profesión, ¿Qué utilidad han tenido las materias que cursó en los últimos cuatro semestres de la carrera	0	23	39	76

Fuente: encuesta de seguimiento a graduados del programa Administración de empresas Universidad de Cundinamarca periodos 2012-2017- presente estudio. Octubre 2017.

Ilustración 15 Competencias utilizadas en el campo laboral que fueron obtenidas en la formación académica de pregrado



Fuente: encuesta de seguimiento a graduados del programa Administración de empresas Universidad de Cundinamarca periodos 2012-2017- presente estudio. Octubre 2017.

Este estudio permite evidenciar que las competencias como trabajo en equipo con, manejo de herramientas ofimáticas, dominio de expresión oral, redacción de documentos y manejo de equipos especializados, son conocimientos y destrezas adquiridos durante el proceso de formación educativa que han permitido al graduado desempeñarse de una manera excelente en su campo laboral. Lo cual indica que el 41% de los graduados afirman que estas competencias son muy importantes; el 41% cree que son necesarias y en algunas ocasiones le han servido para desarrollar mejor su trabajo y el 18% consideran de una manera muy poca han utilizado estas competencias para su desarrollo laboral.

De esta manera se evidencia que si estas competencias han sido muy útiles para el desarrollo laboral es porque el mercado las está exigiendo y la universidad está formando sus estudiantes de acuerdo a las exigencias del mercado permitiéndoles ser más competitivos y generando más opciones para que estos sean tenidos en cuenta en el mercado cambiante y competitivo del momento.

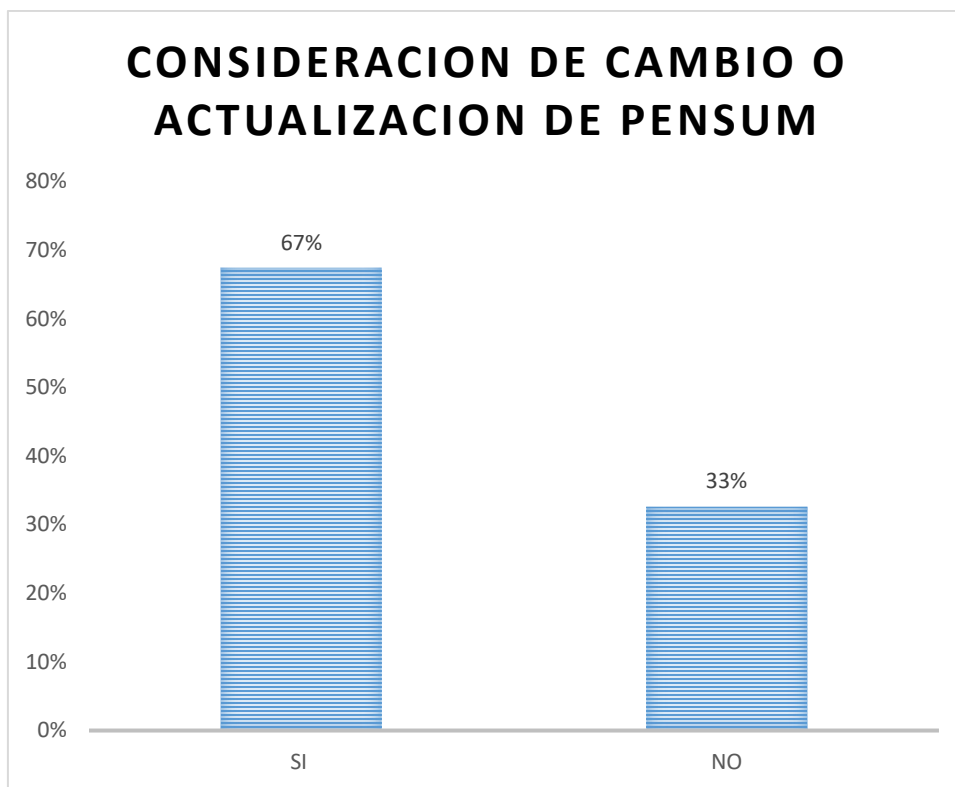
8.16 CONSIDERA QUE EL PLAN DE ESTUDIOS DE LA CARRERA COMO LO CONOCIO DEBE SER ACTUALIZADO.

Tabla 16 Consideración de cambio de plan de estudios

CONSIDERACION DE ACTUALIZACION	CANTIDAD
SI	93
NO	45
TOTAL	138

Fuente: encuesta de seguimiento a graduados del programa Administración de empresas Universidad de Cundinamarca periodos 2012-2017- presente estudio.

Octubre 2017.

Ilustración 16 Consideración de cambio de plan de estudios

Fuente: encuesta de seguimiento a graduados del programa Administración de empresas Universidad de Cundinamarca periodos 2012-2017- presente estudio.

Octubre 2017.

Según la percepción de los graduados en su mayoría consideran que el plan de estudios debe ser modificado pues las exigencias del mercado cambian constantemente y se necesitan nuevas competencias cada día para participar en ellos, por lo tanto el 67% de los encuestados creen que es pertinente realizar una reforma, en la malla curricular permitiendo a los futuros graduados estar a la vanguardia de estos nuevos mercados.

8.17 CUALES CREE QUE SON LAS AREAS BASICAS EN EL PLAN DE ESTUDIOS

Tabla 17 Áreas básicas en el plan de estudios.

AREAS	CANTIDAD
financieras	23
económicas	20
gestión humana	21
legales	16
investigativas	15
idiomas	15
administrativas	18
tecnológicas	10
TOTAL	138

Fuente: encuesta de seguimiento a graduados del programa Administración de empresas Universidad de Cundinamarca periodos 2012-2017- presente estudio. Octubre 2017.

Ilustración 17 áreas básicas en el plan de estudios.



Fuente: encuesta de seguimiento a graduados del programa Administración de empresas Universidad de Cundinamarca periodos 2012-2017- presente estudio. Octubre 2017.

La universidad de Cundinamarca en su trayectoria se ha tratado de adaptar a las exigencias del entorno por ello ha desarrollado 3 cambios en el pensum durante los años 1993, 2002 y 2007 todo ello en pro del desarrollo económico de la región y de la búsqueda de la participación activa de los graduados en este cambio; de esta manera se pueden identificar algunos que desde el punto de vista laboral son necesarios para ser competitivos y desde el punto de vista educativo permitan mejorar la calidad de la educación impartida en el programa Administración de Empresas.

Con el desarrollo de este estudio se han identificado las tres áreas que son más importantes para desempeñarse en el ámbito laboral son financieras, gestión humana y económica con una participación del 46% mientras que la minoría ha necesitado de otras para sobresalir en su labor.

Por lo anterior se debe tener en cuenta que la universidad debe actuar en pro de satisfacer esta necesidad del graduado para brindar a sus futuros estudiantes una preparación mas acoplada a las exigencias del entorno.

8.18 PERCEPCIÓN DE LOS GRADUADOS SOBRE LA INCLUSIÓN DE ELECTIVAS EN EL PENSUM

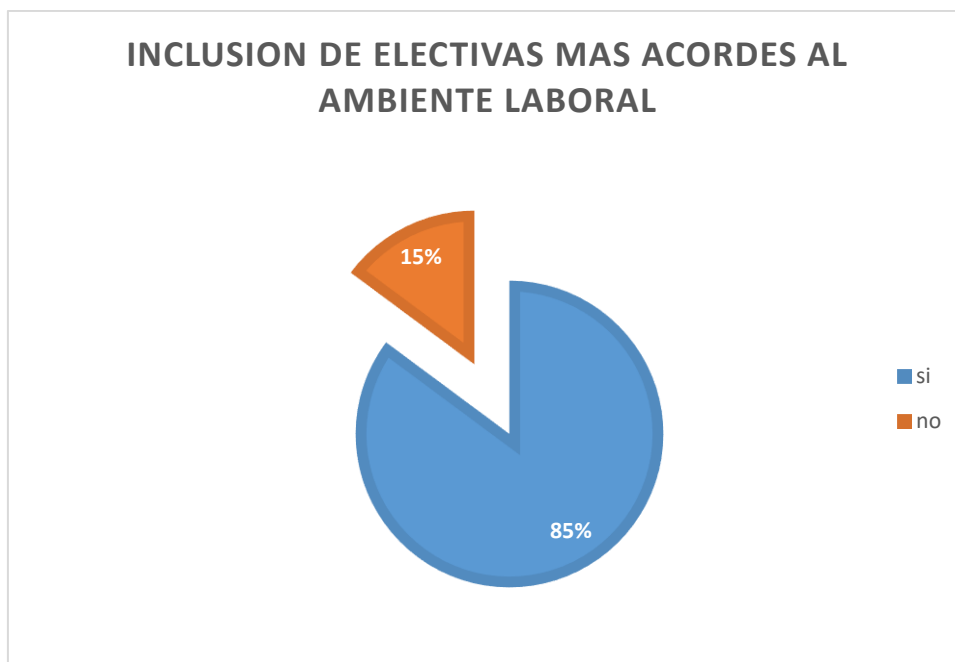
Tabla 18 Percepción de los graduados sobre la inclusión de electivas

INCLUSION DE ELECTIVAS	CANTIDAD
si	92
no	16
TOTAL	108

Fuente: encuesta de seguimiento a graduados del programa Administración de empresas Universidad de Cundinamarca periodos 2012-2017- presente estudio.

Octubre 2017.

Ilustración 18 Percepción de los graduados sobre la inclusión de electivas



Fuente: encuesta de seguimiento a graduados del programa Administración de empresas Universidad de Cundinamarca periodos 2012-2017- presente estudio. Octubre 2017.

Según los resultados de la encuesta se puede llegar a la conclusión de que los graduados consideran que deben haber más electivas las cuales les ayuden a desempeñarse en el ambiente laboral de una manera más competitiva pues cada una de las áreas de desempeño son diferentes y requieren de exigencias distintas, por ello el 85% está de acuerdo con ampliar más áreas electivas.

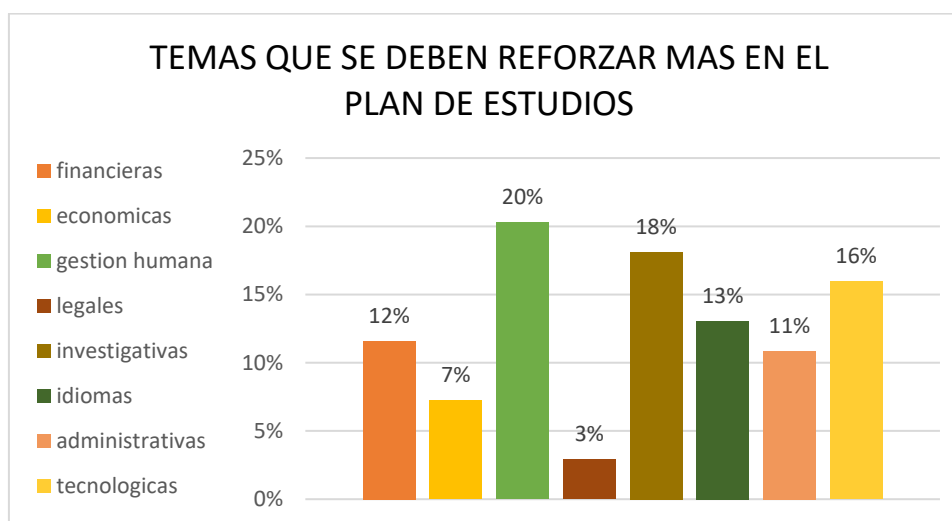
8.19 TEMAS QUE SE DEBEN INCLUIR MAS EN EL PLAN DE ESTUDIOS DEL PROGRAMA.

Tabla 19 Temas que se den reforzar en el plan de estudios

TEMAS	CANTIDAD
financieras	16
económicas	10
gestión humana	28
legales	4
investigativas	25
idiomas	18
administrativas	15
tecnológicas	22
TOTAL	138

Fuente: encuesta de seguimiento a graduados del programa Administración de empresas Universidad de Cundinamarca periodos 2012-2017- presente estudio. Octubre 2017.

Ilustración 19 Temas que se den reforzar en el plan de estudios



Fuente: encuesta de seguimiento a graduados del programa Administración de empresas Universidad de Cundinamarca periodos 2012-2017- presente estudio. Octubre 2017.

La percepción de los graduados en cuanto a las materias y núcleos a reforzar nos muestra un panorama claro de lo que necesita la industria colombiana y de las competencias necesarias que el programa Administración de empresas de la Universidad de Cundinamarca debe reforzar para que los futuros graduados tengan una integridad a la hora de salir a competir en nuevos mercados, tenemos claro el cambio mundial y la forma de hacer negocios por lo tanto el ambiente externo tiene nuevas exigencias en el campo de gestión humana , tecnología e investigación y que por el desarrollo del estudio se evidencia que no han sido el fuerte en el desarrollo educativo del graduado.

Lo anterior es respaldado por los lineamientos del PEP que enuncian: *“En concordancia con los lineamientos del Proyecto Educativo Universidad de Cundinamarca y en coherencia con la fundamentación teórica, práctica y metodológica de la disciplina y con la regulación que rige su ejercicio profesional en el país; el programa académico Administración de Empresas de la Sede Chía, ha estructurado el plan de estudios a partir de los contenidos fundamentales propuestos por ASCOLFA; se incluyen además los núcleos temáticos electivos como componente esencial de la flexibilidad curricular. A continuación se presenta la composición general del plan de estudios atendiendo, como ya se ha mencionado, las más recientes recomendaciones de ASCOLFA en referencia a los contenidos fundamentales del saber y de práctica, así como en coherencia con lo propuesto desde el propósito de formación perfiles y competencias³³”*

Para los graduados las materias a las que hace falta inyectarle un poco de innovación son gestión humana con una participación del 20% de los graduados; investigación con el 18%, y tecnología con el 16%; lo cual indica que para ser más competitivos los graduados han reforzado estos conocimientos por fuera de la academia; y así las otras áreas fuertes de la universidad han sido apta para competir en el mercado.

³³ PEP Universidad de Cundinamarca 2016

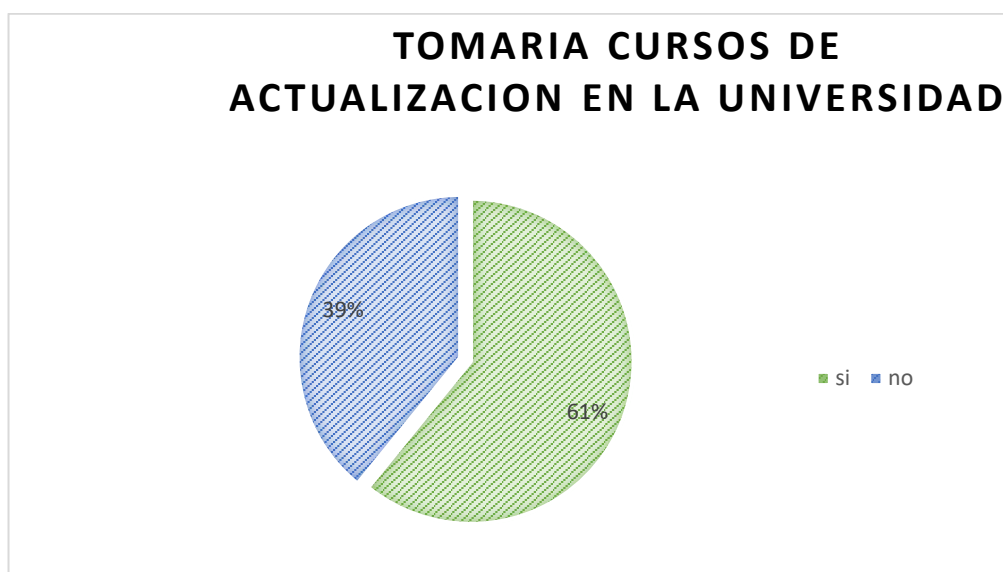
8.20 GRADUADOS INTERESADOS EN TOMAR CURSOS DE FORMACION Y ACTUALIZACION EN LA UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA

Tabla 20 Graduados interesados en tomar cursos de actualización en la universidad

TOMARIA CURSOS EN LA UNIVERSIDAD	CANTIDAD
si	84
no	54
TOTAL	138

Fuente: encuesta de seguimiento a graduados del programa Administración de empresas Universidad de Cundinamarca periodos 2012-2017- presente estudio. Octubre 2017.

Ilustración 20 Graduados interesados en tomar cursos de actualización en la universidad



Fuente: encuesta de seguimiento a graduados del programa Administración de empresas Universidad de Cundinamarca periodos 2012-2017- presente estudio. Octubre 2017.

La universidad de Cundinamarca en el transcurso de los años ha aumentado el índice de acreditación generando reconocimiento en la región y preferencia de su educación por los habitantes no solo de Girardot sino de los diferentes municipios de Cundinamarca; gracias a la buena percepción de la educación se evidencia que los graduados en un 61% están en disposición de cursar nuevos programas permitiéndoles mejorar sus competencias y ser más atractivos en el mercado laboral.

8.21 PERCEPCION DE LA CALIDAD DE LA PLANTA DOCENTE DEL PROGRAMA

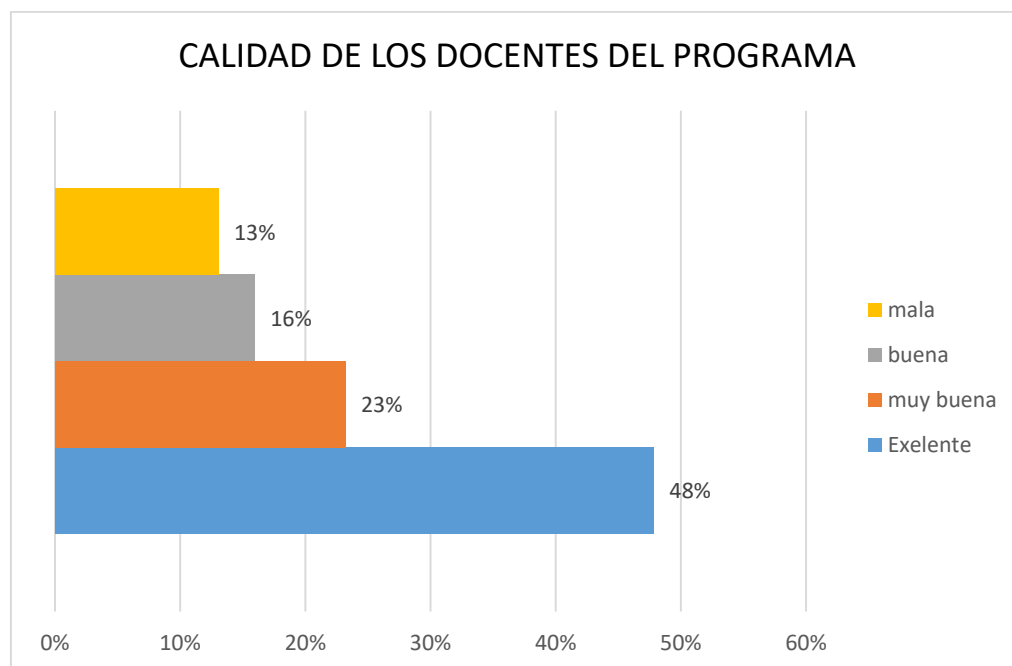
Tabla 21 calidad de la planta docente

CALIDAD DE LOS DOCENTES	CANTIDAD
Excelente	66
muy buena	32
buena	22
mala	18
TOTAL	138

Fuente: encuesta de seguimiento a graduados del programa Administración de empresas Universidad de Cundinamarca periodos 2012-2017- presente estudio.

Octubre 2017.

Ilustración 21 calidad de la planta docente



Fuente: encuesta de seguimiento a graduados del programa Administración de empresas Universidad de Cundinamarca periodos 2012-2017- presente estudio. Octubre 2017.

De acuerdo al Estatuto del Profesor la evaluación es un proceso permanente cuya finalidad es valorar el desempeño de los profesores en todas sus funciones, de tal manera que si hubiere fallas en este se puedan detectar y corregir oportunamente y así mejorar la calidad de gestión académica en búsqueda de la excelencia académica.

Es un componente del proceso de evaluación institucional, con el fin de mejorar la calidad de la gestión académica. El proceso de evaluación-integral, introduce elementos importantes que contribuyen a optimizar la calidad de la actividad docente y propenden por el fortalecimiento académico y el desarrollo de su cuerpo docente, los cuales corresponden a los ámbitos: conceptual, metodológico y de soporte tecnológico³⁴.

³⁴ PEP Un Universidad de Cundinamarca 2016

Por lo anterior se puede concluir que la universidad de Cundinamarca en su proceso de acreditación ha buscado de manera activa que la planta docente tenga las cualidades necesarias para instruir a los estudiantes de una manera positiva, este proceso se mide cada semestre con la evaluación docente que permite dar a conocer el resultado de este objetivo; el resultado de este estudio permite identificar el trabajo de la universidad como positivo pues los graduados en su mayoría con un 87% consideran que la planta docente está cumpliendo a cabalidad con los objetivos del programa.

8.22 PERCEPCION DE LA CALIDAD DE LOS CONTENIDOS

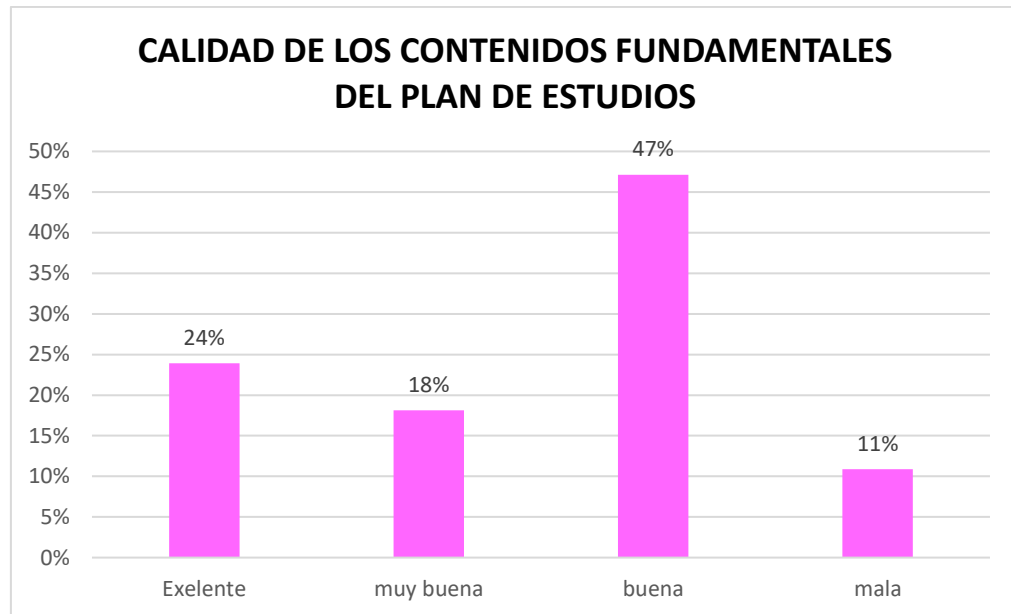
Tabla 22 calidad de los contenidos fundamentales del plan de estudios

PLAN DE ESTUDIOS	CANTIDAD
Excelente	33
muy buena	25
buena	65
mala	15
TOTAL	138

Fuente: encuesta de seguimiento a graduados del programa Administración de empresas Universidad de Cundinamarca periodos 2012-2017- presente estudio.

Octubre 2017.

Ilustración 22 calidad de los contenidos fundamentales del plan de estudios



Fuente: encuesta de seguimiento a graduados del programa Administración de empresas Universidad de Cundinamarca periodos 2012-2017- presente estudio. Octubre 2017.

Para realizar este estudio, la investigación se ha centralizado en el PEP el cual a partir del 2016 tiene nuevas propuestas para el desarrollo educativo del programa entre ellos la nueva conceptualización del plan de estudios el cual propone nuevos lineamientos de esta manera:

“Formación básica o conceptual: Contempla los conceptos fundamentales asociados a la dirección y la gerencia de organizaciones: Proceso administrativo, el liderazgo, la estrategia, la ética y responsabilidad social, la tecnología, el entorno, la estructura, entre otros. La finalidad del conocimiento de estos conceptos en la administración es que el egresado pueda identificar los elementos fundamentales para la solución de un problema. Teorías de la organización y la gestión: Contempla los conocimientos asociados a las teorías relacionadas con las ciencias de la administración que permiten explicar fenómenos y solucionar problemas. Incluyendo temas como la administración científica, el desarrollo y el comportamiento organizacional, la gestión humana, entre otros. Formación

específica o funcional: contempla los conceptos específicos que en algunos casos pueden estar asociado a áreas funcionales de la organización, entre los que pueden estar las finanzas, el mercadeo, la producción y operaciones, los negocios internacionales, entre otros. El conocimiento teórico permite a los egresados de un programa de administración, identificar los alcances de las teorías de la gestión y las organizaciones para interpretarlos y aplicarlos en la solución de problemas de la organización o la gestión. Herramientas formales: son aquellas que permiten estudiar un proceso organizacional o solucionar un problema y facilitan la gerencia y la dirección de organizaciones, mediante el uso de herramientas estadísticas o matemáticas, entre otras. Estos conocimientos permitirán al egresado emplear herramientas cuantitativas o cualitativas para establecer relaciones entre variables, contrastar hipótesis de las diferentes teorías y sustentar los resultados del estudio de un proceso organizacional o la solución de un problema. Formación socio humanístico: comprende aquellos saberes y prácticas que complementan la formación integral de un administrador y facilitan el diálogo interdisciplinario en el desarrollo de soluciones a problemas de la organización o la gestión³⁵.

En comparación con lo anterior se observa que el 87% de los encuestados tienen la percepción positiva frente al plan de estudios; pero no cumple en su totalidad con las exigencias del ambiente laboral; y cabe recalcar que este nuevo modelo permitirá a las futuras generaciones de graduados contar con competencias mucho más específicas a la hora de salir a un mercado donde hay bastantes competidores con habilidades diferentes; así el graduado de la universidad de Cundinamarca generar más impacto en el crecimiento empresarial y económico de la región.

³⁵ PEP Universidad de Cundinamarca 2016

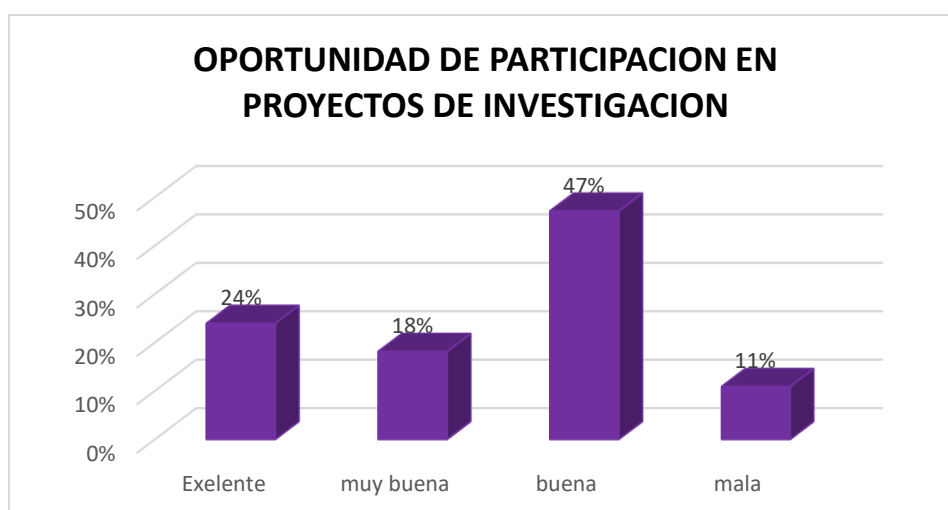
8.23 PERCEPCION DE LA OPORTUNIDAD DE PARTICIPACION DE LOS GRADUADOS EN PROYECTOS DE INVESTIGACION

Tabla 23 percepción de la oportunidad de participación de los graduados en proyectos de investigación

PARTICIPACION PROYECTOS INVESTIGACION	EN DE	CANTIDAD
Excelente		33
muy buena		25
buena		65
mala		15
TOTAL		138

Fuente: encuesta de seguimiento a graduados del programa Administración de empresas Universidad de Cundinamarca periodos 2012-2017- presente estudio. Octubre 2017.

Ilustración 23 percepción de la oportunidad de participación de los graduados en proyectos de investigación



Fuente: encuesta de seguimiento a graduados del programa Administración de empresas Universidad de Cundinamarca periodos 2012-2017- presente estudio. Octubre 2017.

Con lo anterior se puede definir que la universidad durante el transcurso de los años ha crecido en el campo investigativo generando impacto con los estudios planteados allí; para la universidad el área investigativa es un campo poco explorado, a pesar de que se tienen las facilidades de participación; el programa con su nuevo PEP busca promover esta línea de investigación y hacer que los estudiantes puedan acceder a ella de una manera más fácil y que proporcione mayor conocimiento; como es citado por el nuevo PEP *“El programa académico Administración de Empresas Seccional Girardot, a partir de los lineamientos institucionales define directrices sobre ciencia, tecnología e innovación en el aula, formación para la investigación, la producción de conocimiento, creación y sostenibilidad de grupos de investigación, semilleros, auxiliares y jóvenes investigadores, y aborda las líneas de investigación desde las definidas por la Facultad de Ciencias Administrativas, Económicas y Contables. Este proceso, es visto como un componente transversal del currículo en el desarrollo de competencias para la formulación de proyectos, el diseño de metodologías, el trabajo en equipo, los enfoques, el desarrollo de innovaciones y la búsqueda de alternativas para la solución de problemas a partir de estrategias tales como los trabajos y proyectos de aulas, entre otros. Misión Desarrollar un programa de investigación de alto nivel que permita su integración eficaz al proceso de desarrollo local, regional, nacional e internacional a través de la generación, transferencia y gestión de conocimiento científico relevante y pertinente, resultado de proyectos de investigación e innovación enmarcados en el Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación, y una política institucional multidimensional que se centra en la búsqueda de respuestas a las necesidades de la sociedad”*. Con lo anterior se pueden comparar los resultados de este estudio mostrando que las líneas de investigación son conocidas por los estudiantes y consideran que su aceptación y desarrollo ha tenido impacto positivo en el desarrollo del perfil del graduado y el 81% considera que es una alternativa de mejorar las competencias.

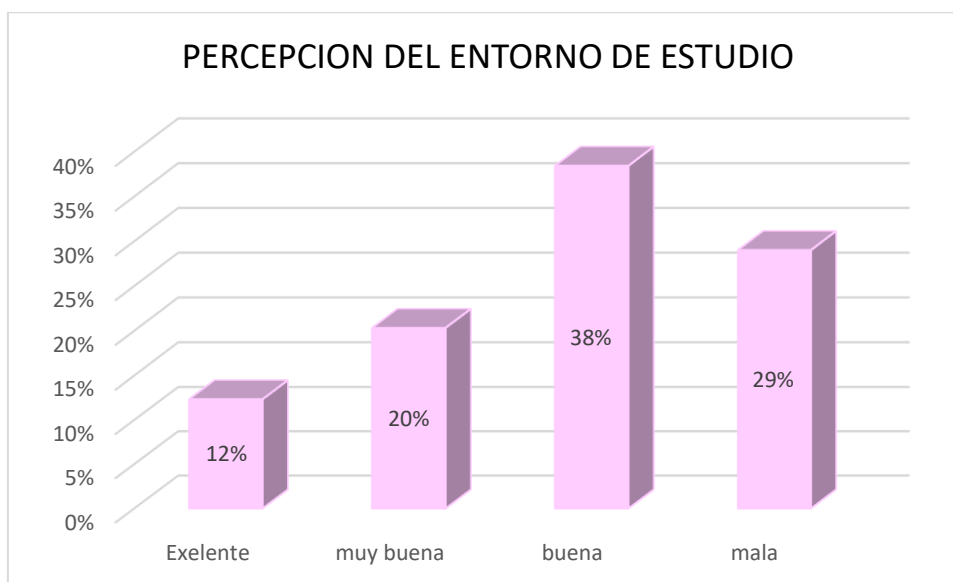
8.24 PERCEPCION DEL ENTORNO DE ESTUDIO POR PARTE DE LOS GRADUADOS

Tabla 24 percepción del entorno de estudio

PERCEPCION DEL ENTORNO DE ESTUDIO	CANTIDAD
Excelente	17
muy buena	28
buena	53
mala	40
TOTAL	138

Fuente: encuesta de seguimiento a graduados del programa Administración de empresas Universidad de Cundinamarca periodos 2012-2017- presente estudio. Octubre 2017.

Ilustración 24 percepción del entorno de estudio



Fuente: encuesta de seguimiento a graduados del programa Administración de empresas Universidad de Cundinamarca periodos 2012-2017- presente estudio. Octubre 2017.

“En la Universidad de Cundinamarca, la Unidad Apoyo Académico es el área encargada de la gestión y disponibilidad de los medios educativos: recursos bibliográficos, hemeroteca, aplicativos informáticos, sistemas de interconectividad, laboratorios, escenarios de simulación, talleres con instrumentos, herramientas técnicas e insumos, de acuerdo a la naturaleza del programa. En la sede de Fusagasugá se encuentra ubicada La Oficina de la Unidad de Apoyo Académico, en las demás seccionales y extensiones, se cuenta con coordinadores administrativos de los espacios académicos. El programa de Administración de empresas de la Universidad de Cundinamarca Seccional Girardot, para el proceso de formación y aprendizaje, cuenta con los siguientes recursos:

- *Biblioteca Principal.*
- *Bibliotecas virtuales.*
- *Red inalámbrica en el campus de la universidad.*
- *Salas de audiovisuales.*
- *Salas de Computo.*
- *Sala Gerencial*
- *Pantallas Interactivas*
- *Plataforma Moodle.*
- *Correos institucionales.*
- *Simulador Sim Venture.*
- *Laboratorios contables (Helisa y Siigo)*

Los recursos disponibles en el programa garantizan además las condiciones necesarias para favorecer procesos de ciencia, tecnología e innovación e interacción universitaria.

La Universidad cuenta con una red encargada de administrar, mantener, controlar y configurar todos los recursos de comunicaciones y equipos de procesamiento de datos que constituyen a la infraestructura de la red de comunicaciones, para garantizar a la comunidad académica un servicio permanente y de buena calidad. Los servicios que ofrece la red son:

- *Acceso remoto*
- *Correo electrónico*
- *FTP transferencia de archivos*
- *Página WEB*
- *Salas para prácticas académicas en plataformas Microsoft³⁶.*

Con lo anterior se puede percibir que la universidad tiene condiciones de disponibilidad recursos que favorecen a los estudiantes y a los docentes en el proceso de formación los cuales son apreciados por un 38% de los graduados como buenos y por un 29% como malos, lo cual genera una concordancia de que los estudiantes que afirman la negatividad de los medios no han tenido la oportunidad ni el acceso directo a estos recursos brindados la universidad haciendo uso nulo de ellos.

³⁶ PEP Universidad de Cundinamarca 2016

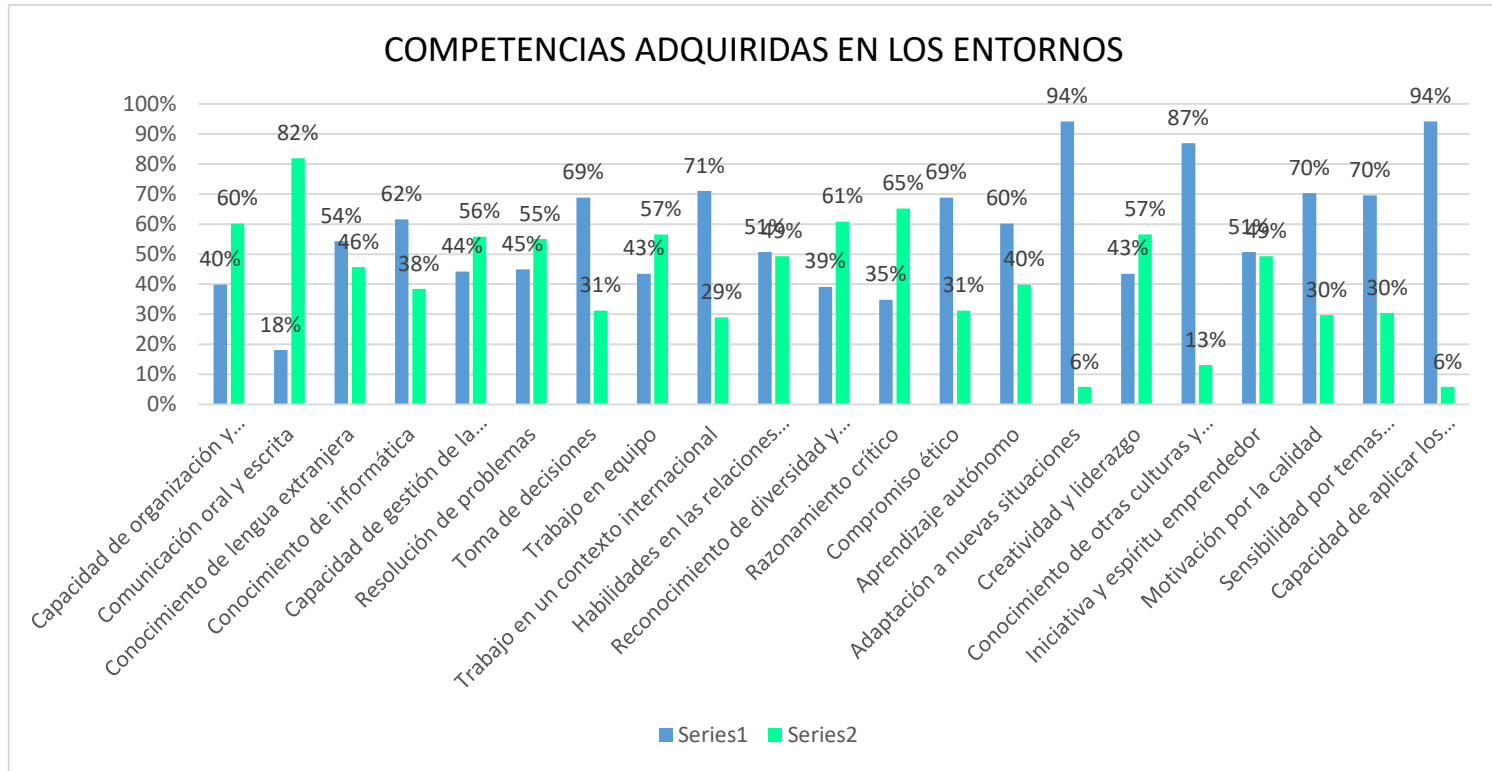
8.25 COMPETENCIAS ADQUIRIDAS EN LOS ENTORNOS DE PARTICIPACION DEL GRADUADO

Tabla 25 competencias adquiridas en los entornos

Nº	COMPETENCIAS	ADQUIRIDAS EN LA PROFESIÓN	ADQUIRIDAS EN LA FORMACIÓN
1	Capacidad de organización y planificación	55	83
2	Comunicación oral y escrita	25	113
3	Conocimiento de lengua extranjera	75	63
4	Conocimiento de informática	85	53
5	Capacidad de gestión de la información	61	77
6	Resolución de problemas	62	76
7	Toma de decisiones	95	43
8	Trabajo en equipo	60	78
10	Trabajo en un contexto internacional	98	40
11	Habilidades en las relaciones interpersonales	70	68
12	Reconocimiento de diversidad y multiculturalidad	54	84
13	Razonamiento crítico	48	90
14	Compromiso ético	95	43
15	Aprendizaje autónomo	83	55
16	Adaptación a nuevas situaciones	130	8
17	Creatividad y liderazgo	60	78
18	Conocimiento de otras culturas y costumbres	120	18
19	Iniciativa y espíritu emprendedor	70	68
20	Motivación por la calidad	97	41
21	Sensibilidad por temas medioambientales	96	42
22	Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica	130	8

Fuente: encuesta de seguimiento a graduados del programa Administración de empresas Universidad de Cundinamarca periodos 2012-2017- presente estudio. Octubre 2017.

Ilustración 25 competencias adquiridas en los entornos



Fuente: encuesta de seguimiento a graduados del programa Administración de empresas Universidad de Cundinamarca periodos 2012-2017- presente estudio. Octubre 2017.

Competencias Básicas	Competencias Genéricas	Competencias Específicas
<ul style="list-style-type: none"> •Lectura crítica •Razonamiento cuantitativo •Comunicación oral y escrita •Comunicación en segundo idioma •Competencias ciudadanas •Habilidades en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación. •Responsabilidad y compromiso ciudadano •Relaciones interpersonales 	<ul style="list-style-type: none"> •Comportamiento Ético •Capacidad de aprender permanente y autónomamente •Compromiso con la solución de problemas más apremiantes de su entorno •Capacidad de trabajo en equipo •Habilidad para trabajar en contextos internacionales •Capacidad para formular y gestionar proyectos •Compromiso ambiental •Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes 	<p>Crear empresas sostenibles y sustentables</p> <ul style="list-style-type: none"> •Desarrollar planeamiento estratégico, táctico y operativo •Gestionar la estructura de la organización, su factor humano, el mercadeo, las finanzas y los temas de producción y operaciones •Identificar y administrar los riesgos de negocios •Interpretar la información contable y la financiera para la toma de decisiones gerenciales •Ejercer el liderazgo para el logro y consecución de metas en las organizaciones •Mejorar e innovar los procesos administrativos •Gestión de los sistemas de información gerencial para la toma de decisiones gerenciales³⁷

³⁷ PEP Universidad de Cundinamarca 2016

De acuerdo a la tabla anterior vemos que la universidad en sus nuevos lineamientos ha reestructurado el rumbo de las competencias, las cuales deben ser adquiridas por el estudiante cuando termine el proceso de formación; con respecto a esto los datos arrojados nos indican que hasta ahora la competencia más trabajada y en la que se ha puesto mucho énfasis es la básica; mientras las otras dos no han sido abordadas de la mejor manera y de ahí viene la percepción del graduado de que la universidad está preparando profesionales íntegros pues en general todas las competencias se están trabajando, pero los estudiantes solo han desarrollado las básicas.

Se sugiere que la universidad trabaje un poco más en las competencias genéricas y específicas para que el graduado tenga más opciones competitivas en el campo laboral.

9 PLAN ESTRATEGICO

De las líneas estratégicas que componen el nuevo PEP el cual inicia su desarrollo en el año 2016, y considera sus actuaciones para los próximos años, teniendo como pilar la transmisión del conocimiento, y junto con la generación de este a través de la investigación, constituye una de las misiones fundamentales de la Universidad. ¿Qué conocimiento transmitir, de qué modo gestionar los procesos de “enseñanza-aprendizaje” y cómo mejorar cualitativamente los resultados académicos? son las preguntas a las que intentan responder las propuestas que se exponen en este eje.

El principio fundamental que lo guiará es la calidad en la docencia y la excelencia académica, factores evaluables desde un “observatorio del rendimiento académico” que facilite la información necesaria para abordar las mejoras ligadas a este principio y para modernizar la Universidad de Cundinamarca mediante una organización eficaz de sus ofertas formativas en pro de evaluar constante mente a los docentes y a los estudiantes.

Diseñar asignaturas de campus, y un sistema que permitan fusionar el trabajo de campo con los conocimientos catedráticos y así los docentes competentes trabajarán con la comunidad universitaria en la elaboración de las propuestas concretas desde las que se puedan avanzar en las líneas de investigación, podrán plantearse también asignaturas optativas de campus, comunes a varios grados, en aquellos ámbitos que se considere oportuno por las afinidades entre ellos. En todo caso, en estas asignaturas básicas u optativas de campus será de aplicación la organización docente según la tipología de las asignaturas, sin que esto suponga sobrepasar el tamaño adecuado de los grupos.

Por otro lado la universidad cuenta con recursos institucionales muy funcionales como lo son la plataforma virtual, la biblioteca y las salas de sistemas los cuales se encuentran en las mejores condiciones para ser utilizados y aprovechados por la comunidad académica; con lo anterior se propone a las directivas hacer mas

interacción de los estudiantes y los docentes con la plataforma virtual y las aulas virtuales, que ayudaran a completar el desarrollo del estudiante.

El uso de la biblioteca debe ser mas frecuente, así los estudiantes interactúan mas con la universidad y su campus y aprenden a abrir la mente; si bien es cierto la comunidad educativa no tiene la cultura de la lectura, ocasionando que el estudiante se sienta conforme con lo que la universidad y sus docentes les imparten de conocimiento; por ello se propone que el cuerpo docente adopte un poco mas estos recursos y los haga participe del núcleo temático; En cuanto a los laboratorios con los que cuenta la universidad, se propone utilizarlo mas y así tratar de llevar al estudiante a una realidad mas cercana, introduciendo en ellos una nueva manera de pensar y razonar; pues esta demostrado que si un suceso se parece o se identifica a algo conocido con el individuo es mas fácil de comprender.

En el desarrollo de las competencias se propone abrir algunos campos de practica donde el estudiante vivencie de manera mas cercana los comportamientos del mercado y así poder adquirir y desarrollar otras competencias que como este estudio demostró solo son adquiridas fuera de la universidad; asi el estudiante en el momento de terminar su desarrollo profesional se encontrara en la capacidad de llevar acabo cualquier tarea con éxito.

Para terminar la universidad en su nuevo PEP se enfoca en el emprendimiento y en la investigación, lo cual en este momento es una de los retos mas importantes no solo de la universidad si no también de la región debido a que estos dos factores están influyendo de manera significativa en el desarrollo económico y social; por ende se deben realizar mas actividades que promocionen, enfoquen, inviten e integren a la comunidad educativa en la participación y desarrollo de nuevos proyectos de emprendimiento y desarrollo investigativo.

Todo lo anterior en pro del desarrollo de la acreditación de alta calidad pues la constante auto evaluación y los avances significativos en el campo educativo suman a esta ardua labor de la universidad.

10 DISEÑO ADMINISTRATIVO.

10.1 RECURSO HUMANO

NOMBRES	APELLIDOS	FUNCION
Ángela Paola	Suarez Rodríguez	Investigador
Iván Mauricio	Sánchez Sánchez	Investigador
María Patricia	Díaz Cárdenas	Director de proyecto
Arturo	Serrano	Director del programa de administración de empresas
Yuli Andrea	Avendaño	Coordinador oficina admisión y registro

10.2 RECURSOS INSTITUCIONALES

- Universidad de Cundinamarca
- Programa Administración de Empresas
- Banco de proyectos de grado Universidad de Cundinamarca
- Búsqueda de fuentes virtuales y bibliográficas
- Base de datos de graduados periodo 2012-2017

10.3 RECURSOS FÍSICOS

- Computador
- Impresora
- Celular
- Internet y redes sociales: Facebook, correo electrónico.
- Lugar de trabajo en la universidad de Cundinamarca

10.4 RECURSOS FINANCIEROS Y MATERIALES

CONCEPTO	CANTIDAD	VR UNITARIO	VR TOTAL
Matricula	2	\$803.600	\$1.607.200
Servicio de digitación	1	\$80.000	\$80.000
Memoria USB	1	\$25.000	\$25.000
Fotocopias	200	\$50	\$10.000
Papelería útiles		\$20.000	\$20.000
transporte	120	\$2000	\$240.000
Servicio de internet	4	\$45.000	\$180.000
impresiones	160	\$200	\$32.000
subtotal			\$2.194.200
imprevistos	10%		\$219.420
TOTAL			\$2.413.620

11 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

No.	ACTIVIDAD	II SEMESTRE 2017				
		JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE
1	Eleccion de tema de investigacion					
2	Elaboracion y ajuste de anteproyecto					
3	Presentacion de anteproyecto ante comité					
4	Establecer contacto con la poblacion objeto de estudio					
5	Elaborar y ajustar instrumentos para la recoleccion de la informacion					
6	Aplicar instrumento y recolectar informacion					
7	Procesar datos					
8	Tabulacion de la informacion					
9	Describir y analizar los resultados					
10	Elaboracion y redaccion de proyecto final					
11	Entrega de informe final					

12 CONCLUSIONES

Con relación a los logros y consideraciones entendidas para este proyecto de investigación. Se pueden determinar varias conclusiones que se derivan del análisis de resultados, estas responden a los intereses expuestos en los objetivos de este trabajo y se direccionan metodológicamente desde la perspectiva descriptiva. Estas se presentan producto de las relaciones existentes en las respuestas al instrumento utilizado y la revisión documental entendidas en las bases teóricas que respaldan este trabajo.

Como resultado de la caracterización realizada con respecto a las empresas y el conocimiento que tienen los empleadores sobre la universidad, se encontró que los recién egresados que tienen vínculo laboral, se encuentran en su mayoría trabajando en instituciones de carácter privado y han desarrollado emprendimiento con la creación de empresas no solo en la ciudad sino en la región.

De acuerdo al área en la que los graduados se han capacitado y la participación en el medio laboral en el que se desenvuelve se han podido identificar las fortalezas y debilidades que se generan desde la academia hacia la interacción externa con los mercados, ya que los graduados reportan que los cambios que han tenido en su desarrollo educativo y laboral han sido promovidos por las condiciones de la educación impartida desde el programa y las competencias desarrolladas durante la formación.

Los graduados muestran tener conocimiento de aspectos de desarrollo y avances en los mercados y en el desarrollo de los proyectos que la Universidad de Cundinamarca ha hecho o está haciendo en la región, lo que sugiere que la interacción Universidad- graduado puede permitir la constante retroalimentación de necesidades, expectativas y satisfacción de las mismas por parte de la educación formal y de esta manera se puede realizar una auto evaluación más precisa que llevara a mejorar el sistema de calidad del programa. En cuanto al objetivo de Identificar las fortalezas y debilidades que se imparten en el programa administración de Empresas seccional Girardot, se encontró satisfacción de los

graduados con el sistema educativo que imparte la academia evaluando calidad de la educación como buena con una calificación del 30% y muy Bueno el 29 % excelente el 26%, lo que sugiere que los graduados están satisfechos con las competencias adquiridas en su desarrollo profesional y estas están siendo aplicadas de manera satisfactoria en el mantenimiento de los logros de la empresa, por lo que sus empleadores los elijen con respecto a los egresados de otras instituciones de educación superior, señalando que entre ellos existen características diferenciales y deseadas por el empleador para dar respuesta a las necesidades reales de su empresa.

En cuanto al objetivo de identificar los logros obtenidos por los graduados del programa administración de empresas en áreas específicas del desempeño laboral, se puede percibir que los graduados están desarrollando su potencial académico en empresas del sector financiero el 29%, mercadeo y ventas el 24% y áreas contables el 13%; lo que sugiere que las empresas que generan más oportunidad laboral son las que comprenden estos sectores; los graduados durante su desarrollo laboral han ocupado niveles de cargos altos en las organizaciones permitiéndoles desarrollar y aplicar sus conocimientos en habilidades gerenciales; pues se han desempeñado en la parte directiva 24%, jefes de área con el 16% y supervisores el 15%; mientras que el 17% se ha dedicado a el emprendimiento generando crecimiento económico de la región con su participación en el mercado y la generación de empleo, los graduados durante su vida laboral han ocupado cargos de alto impacto pero solo el 33% ha obtenido ascensos laborales; mientras que el 67% ha permanecido con el mismo cargo, cabe resaltar que este 67% ocupan cargos de alta gerencia o son dueños de sus propias empresas lo cual genera una estabilidad y adquisición de logros en el campo laboral. Se hace énfasis ante este resultado en que la característica de desempeño que resaltan los graduados esta mas relacionada con cualidades y competencias adquiridas fuera de la academia, que con la construcción de saberes y habilidades que se desarrolla dentro de la universidad.

Por lo anterior se sugiere que el graduado de la Universidad de Cundinamarca se está reconociendo por sus capacidades de autonomía, positivismo, capacidad de liderar procesos, con respecto a los demás graduados de otras universidades generando preferencias por los empleadores, en el proceso de vinculación laboral más efectivo. La proactividad es una capacidad imprescindible para desempeñar un cargo con calidad y excelencia, por lo que en el medio comercial los graduados se están posicionando y de esta manera están posicionando el nombre y la percepción de la calidad de su educación frente a las demás instituciones de educación superior.

El dominio de tecnologías, la investigación y desarrollo de proyectos y los idiomas fueron señalada como las áreas en que más se ven afectados a la hora de realizar un trabajo pues no son el fuerte de los graduados frente a una oferta laboral y a la calidad de los programas de otras IES. Todo lo anterior es causado por los cambios externos que generan los avances tecnológicos y científicos dejando a los graduados en poca capacidad para participar en estos mercados; lo que para la Universidad de Cundinamarca generaría una ventaja competitiva a la hora de mejorar dichas competencias.

Otro objetivo de investigación fue caracterizar las competencias identificadas por los graduados como propias del programa de administración de empresas de la Universidad de Cundinamarca en comparación con las adquiridas en el campo laboral. Con respecto a este objetivo se encontraron datos que señalan que las competencias que desarrolla con más fuerza el programa son las básicas que comprenden: Lectura crítica, Razonamiento cuantitativo, Comunicación oral y escrita, Comunicación en segundo idioma, •Competencias ciudadanas Habilidades en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación. Responsabilidad y compromiso ciudadano, Relaciones interpersonales, pero las más valoradas por los empleadores son las competencias específicas en las cuales hace falta reforzar.

Los graduados que participaron en el estudio perciben que durante su desarrollo laboral han promovido cambios en áreas específicas de la organización, y generando impacto en el mercado.

Se observa que los egresados de administración de empresas de la Universidad de Cundinamarca, son apreciados desde la perspectiva laboral como profesionales con capacidad de promover avances e impactos favorables en el medio laboral.

13 RECOMENDACIONES

Las recomendaciones derivadas de este trabajo se centran en los requisitos propios considerados del mismo proceso investigativo, donde se tiene en cuenta las necesidades futuras de complementación de los alcances y descubrimientos. A continuación se exponen las principales recomendaciones así:

En el orden de lo metodológico se recomienda a futuros investigadores interesados en el tema ampliar la población participante a fin de favorecer la generalización de los resultados hallados. En este mismo apartado se sugiere para próximas investigaciones diversificar y especificar el instrumento para la recolección de datos, de manera que se pueda obtener información sobre competencias que permitan relaciones entre los saberes específicos y generales aprendidos en las aulas y las competencias en contexto, esto no solo a niveles investigativos teóricos, sino también a elementos prácticos que retroalimenten la mejora continua del proceso de enseñanza aprendizaje. Es importante también el diseño de un instrumento que sea validado a través de métodos estadísticos, aumentando así la confiabilidad de los datos.

A la institución se le sugiere el uso de los resultados obtenidos en el presente estudio para contribuir a los procesos de formación en el marco de la calidad educativa. Así mismo apoyar la continuación de estudios que permitan la profundización de la variable investigada en todos sus programas; Al programa de administración de empresas se le sugiere considerar los resultados encontrados en el presente estudio para la puesta en marcha de estrategias que permitan optimizar los procesos de calidad en la formación de profesionales, el proceso de auto evaluación y acreditación.

Para el reconocimiento de cada una de las especificaciones expuestas en términos de caracterización de las competencias del graduado del programa de administración de empresas de la universidad de Cundinamarca, es importante que la universidad mantenga el proceso de desarrollar evaluaciones por competencias en cada uno de los niveles del proceso de enseñanza aprendizaje, con el propósito de estar a la vanguardia en este proceso y alinearse con las necesidades del medio

laboral, donde verdaderamente se pueda establecer parámetros de respuesta al hacer en el contexto.

Se recomienda a las directivas de la universidad de Cundinamarca hacer un replanteamiento de la malla curricular y de esta manera poder agregar otros núcleos temáticos que terminen de fortalecer y direccionar el objetivo del programa

14 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS Y WEBGRAFIA

Barriga, F y Rijo, M. 2000. Formación docente y educación basada en competencias, en formación de competencias y certificación profesional. Pensamiento universitario. Tercera época. México. CESU-UNAM.

Botero, J. (2006). Retos y oportunidades de la educación frente al TLC. Revista de ingeniería. Núm. 24

Bravo, N. (2007). Competencias proyecto Tuning-Europa, Tuning-América Latina. Santiago. Extraído de http://acreditacionunillanos.edu.co/contenido/cpacitacion.docente_2semestre_2007.

Castillo,V., Ohao, M. Schleser. (2014) Evaluación de impacto en la inserción laboral de los beneficiarios de los curso sectoriales de formación profesional. Extraído de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_305990.pdf

Decreto 2566 de Septiembre 10 de 2003, Por el cual se establecen las condiciones mínimas de calidad y demás requisitos para el ofrecimiento y desarrollo de programas académicos de educación superior y se dictan otras disposiciones.

Delors, J. (1994) La Educación encierra un tesoro: Informe a la UNESCO de la comisión internacional sobre la educación para el siglo XXI. Compendio. Santillana Ediciones UNESCO. Extraído de http://www.unesco.org/education/pdf/DELORS_S.PDF

Di Gusto, C. Martin, M. Arnais, A. Guerra,P. (2014). Competencias personales y sociales en adolescentes. Revista iberoamericana de educación. Núm. 66

Ferro, J. (2000). Visión de la universidad ante el siglo XXI. Ediciones Uninorte. Colombia

Ferrer, J., Colmenares, F., Clemenza, C. (2010). Un líder ético para el cambio: Plataforma de gestión estratégica en instituciones universitarias. *Revista de ciencias sociales*. Vol. XVI, Núm. 4. Venezuela

Gallart, M. A., & Jacinto, C. (1995). Competencias laborales: tema clave en la articulación educación-trabajo. *Boletín Educación y Trabajo*, 6(2). Extraído de <http://www.oei.es/oeivirt/fp/cuad2a04.htm>

González, J. Wagenaar, R. Beneitone, P. (2004). Tuning-America latina: Un proyecto de las universidades. *Revista Iberoamericana*. Núm. 35

Guerrero, D., & De los Ríos, I. (2012). Professional competences: a classification of international models. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 46, 1290-1296.

Gardner, H. (1987). *La teoría de las inteligencias múltiples*. Santiago de Chile: Instituto Construir. Extraído de <http://www.institutoconstruir.org/centro superacion/La%20Teor%EDa%20de>, 20.

Hernández, S. R; Fernández C. C & Bapstida, L. P (2006) *Metodología De La Investigación*. México. Editorial Mac Graw Hill interamericana.

Hernández, S. R; Fernández C. C & Bapstida, L. P (2007) *fundamentos de la Metodología De La Investigación*. México. Editorial Mac Graw Hill Interamericana.

Hurtado, C. (2007). Impactos de programas de pregrado. Universidad EAFIT. Colombia http://www.graduadoscolombia.edu.co/html/1732/articles-155955_archivo_pdf.unknown

Irigoyen, J., Jiménez, M. y Acuña, K, (2011): Competencias y Educación superior. *Revista mexicana de investigación educativa*, 16(48), 243-266.

Levy-Leboyer, C. (1997). *Gestión de las competencias*. Barcelona: Gestión 2000.

Libera, B. (2007). Impacto, impacto social y evaluación del impacto. *ACIMED*, Vol. 15 Núm. (3).

Manual de instrumentos y recomendaciones sobre seguimiento a graduados. (2006). Programa Gradua2 y Asociación Columbus, Extraído de http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-136795_pdf.pdf

Impacto de los egresados de posgrado de la Universidad de Colima en su entorno. Dirección General de Posgrado, Universidad de Sonora.

<http://www.eumed.net/libros-gratis/2009a/511/ANALISIS%20DEL%20DESEMPLEO%20EN%20GIRARDOT.htm>

Mertens, L. (1996). Competencia laboral: sistema, surgimiento y modelos. Cinterfor. Montevideo

Ministerio de Educación Nacional (SF) Mundo de competencias. Recuperado de <http://www.colombiaaprende.edu.co/html/competencias/1751/w3-propertyvalue-44921.html>

Ministerio de Educación Nacional (SF) Articulación de la educación con el mundo productivo: Competencias laborales.

Observatorio laboral para la educación, (2006). Extraído de <http://www.graduadoscolombia.edu.co/html/1732/w3-channel.html>

Observatorio de la Universidad Colombiana, (2008). Extraído de http://universidad.edu.co/index.php?option=com_content&view=article&id=430:egresados-loshijos-desconocidos-por-la-universidad&catid=2:informe-especial&Itemid=199

Parra, E. y Londoño, E. (2007). Impacto de egresados del programa de ingeniería e informática y su desempeño con respecto a la industria del software. Revista virtual Universidad católica del Norte. Extraído de <http://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/index/search/advancedResults>

Perrenaud, P., Noreste, E., & Sáez, J. C. (1999). Construir competencias desde la escuela. Santiago, Dolmen.

Pineda-Zapata, U. Pérez-Ortega, G. Arango-Serna, M. (2012). Medición del impacto de las competencias laborales en la productividad de los procesos: caso de una empresa manufacturera. Revista Innovar. Vol, 22 Num 45. Universidad Nacional de Colombia. Colombia <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81824864004>

Posada, R. (2009). Formación superior basada en competencias, interdisciplinariedad y trabajo autónomo del estudiante. Revista latinoamericana de educación. Colombia.

Proyecto Tuning América Latina (2011).

Innovación educativa y social. Extraído de <http://www.tuningal.org>

Quintero Villamizar, L. (2014). Evaluación de impacto del egresado FESC en el medio laboral. Revista Mundo FESC. Edición 8. Colombia

Ramírez, L. y Medina, G. Educación basada en competencias y el proyecto Tuning en Europa y América. (2008). Extraído de <http://www.observatorio.org/colaboraciones/2007/TuningEuropayAL-LiberoVictorionoRamirez%2011oct07.pdf>

RENACE COLOMBIA: Red Nacional de Egresados, (2008). Extraído de http://avalon.utadeo.edu.co/comunidades/egresados/red_seis/renace_red_nacional.pdf

Rojas, D. (2014). Impacto en la situación laboral de egresados de la educación presencial y virtual: un estudio comparativo. Revista Educación y Educadores, Vol 17, núm. 2. Universidad de la Sabana. Colombia

Rodríguez, Z. H. (2007). El paradigma de las competencias hacia la educación superior. Revista Facultad de Ciencias Económicas. 15(1).

Salas, R. (2000). La calidad en el desarrollo profesional: avances y desafíos. Revista Educación médica superior. Vol. 14 Núm. 2. La Habana

Salas, Z. W. A. (2005). Formación por competencias en educación superior. Una aproximación conceptual a propósito del caso colombiano. Revista Iberoamericana de Educación, 36(9).

Sánchez, V. A, y Poblete, R. P. (2004). Practicum y evaluación de competencias. Profesorado. Revista de currículo y formación del profesorado, 8(2).

Sousa, V., Driessnack, M., & Costa, A, I. (2007). Revisión de diseños de investigación resaltantes Diseños de investigación cuantitativa. Rev Latino-Am Enfermagem, 15, 2-3.

Soto, E., Valenzuela, P. & Vergara, H. (2003) Evaluación del impacto de la capacitación en la productividad. SOFOFA, SENCE. Chile

Tejada, J. (1999). Acerca de las competencias profesionales I. Herramientas. Núm. 56

Tobón, S. (2008). La formación basada en competencias en la educación superior: el enfoque complejo. México. Universidad Autónoma de México

Tobón, S. T, Sánchez, A, R; Carretero, M.A y García, J. A (2006). Competencias, calidad y educación superior. Colombia. Cooperativa Editorial Magisterio. Extraído de

[http://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=jW7G7qRhry4C&oi=fnd&pg=PA7&dq=Tob%C3%B3n,+S.+\(2006\).+Competencias,+calidad+y+educaci%C3%B3n+superior.&ots=isJTZLQZ95&sig=qFnpSUWHldvftwJE1nGMnilwtkl#v=onepage&q=Tob%C3%B3n%2C%20S.%20\(2006\).%20Competencias%2C%20calidad%20y%20educaci%C3%B3n%20superior.&f=false](http://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=jW7G7qRhry4C&oi=fnd&pg=PA7&dq=Tob%C3%B3n,+S.+(2006).+Competencias,+calidad+y+educaci%C3%B3n+superior.&ots=isJTZLQZ95&sig=qFnpSUWHldvftwJE1nGMnilwtkl#v=onepage&q=Tob%C3%B3n%2C%20S.%20(2006).%20Competencias%2C%20calidad%20y%20educaci%C3%B3n%20superior.&f=false)

Tobón T, S. (2004). Formación basada en Competencias, pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica. Bogotá.Ecoe Ediciones.

Torres, A. (2010). ¿La infraestructura educativa en las instituciones de educación superior públicas mexicanas cumplen con las nuevas demandas del siglo XXI? Revista innovación educativa. Vol. 2 Núm. 2

15 ANEXOS

- encuesta semi-estructurada
- consolidado base de datos egresados 2012-I a 2017-II
- Consolidado de graduados que participaron en la encuesta
- Fotos de encuentro de graduados de la universidad de Cundinamarca fecha 4 de noviembre de 2014

15.1 ENCUESTA SEMIESTRUCTURADA

SONDEO SOBRE LAS EXPECTATIVAS DE EDUCACIÓN DE LOS GRADUADOS DEL PROGRAMA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA

Señor (a) egresado (a) del programa Administración de Empresas de la Universidad de Cundinamarca seccional Girardot, para la institución es muy importante registrar sus datos personales como también estar al tanto de su desempeño profesional, con el interés de conocer sus opiniones acerca del programa que estudió, el grado de aceptación suya en el campo laboral y el impacto del programa en el medio académico, productivo y social. Por lo anterior, le solicitamos muy respetuosamente responda los siguientes puntos o ítems con la seguridad de que sus conceptos, requerimientos, expectativas y opiniones serán tenidos en cuenta para que redunden en el mejoramiento de la calidad y el fortalecimiento del programa del que usted se graduó.

NOMBRE Y APELLIDOS

Contesta el siguiente bloque de preguntas marcando con una X escribiendo un número, subrayando un inciso o contestando SI o NO, según sea el caso.

1. Sexo: Hombre Mujer
2. Año en el que inició el programa: _____
3. Año en el que concluyó el programa: _____
4. **¿Realizó estudios posteriores al pregrado marque con una x**

especialidad	maestría	doctorado	idiomas	Otro	ninguno
5. **¿Después de concluir el pregrado, ¿Cuánto tiempo transcurrió antes de iniciar sus estudios especiales?**
 Menos de 1 año entre 1 y 2 3 y 5 más de 5
6. Se encuentra trabajando actualmente
 Si no
7. **Tipo de empresa en la que trabaja**
 Privada pública otra
8. **Sector(es) en los que se ha desempeñado:**
 Investigación docencia mercadeo y ventas contable Financiero
 hotelería y turismo servicios salud producción talento humano Otro
 (especifique) _____
9. **¿Cuántos años le tomó encontrar un trabajo adecuado a su perfil profesional?**
 Menos de 1 año entre 1 y 2 3 y 5 más de 5

10. **Requisitos de contratación:**
 __Competencias laborales __Título profesional __Examen de Selección __Idioma extranjero __Principios y valores __Ninguno __Otros _____
11. **Nivel jerárquico en el que se ubica laboralmente:**
 __Técnico __Supervisor __Jefe de área __Funcionario bilingüe __Directivo __Empresario __independiente __secretario __docente __auxiliar
Desempeño laboral de los graduados
 Marca los campos que correspondan a su trayectoria profesional:
12. **Eficiencia para realizar las actividades laborales, en relación con su formación profesional usted se considera:**
 __Muy eficiente __Eficiente __Poco eficiente __Deficiente
13. **¿Cómo califica la calidad de la formación académica impartida por la universidad de Cundinamarca?**
 __Excelente __Muy Buena __Buena __Mala __regular __Pésima
Aspectos que valoran la empresa o entidad para la contratación de egresados
14. Ha tenido ascensos en su vida laboral
 Si no
15. **En las siguientes tablas seleccione el número correspondiente de acuerdo a la siguiente escala:**
 1= Nunca, ninguno, nada.
 2 = Algunas veces, poco, insuficiente.
 3 = Regularmente, suficiente.
 4 = Frecuentemente, demasiado, mucho

Durante su desempeño profesional ha requerido de:	1	2	3	4
Trabajo en equipo				
Otro Idioma				
Computación				
Impartir conferencias, seminarios, etc.				
Dirigir proyectos				
Manejo de recursos humanos				
Dominio de expresión oral				
Redacción de documentos				
Manejo de equipo especializado				
Colaborar con especialistas de áreas distintas a la suya				
Tomar decisiones de alta responsabilidad				
Viajar al extranjero como parte de su trabajo				
Ha aplicado los conocimientos adquiridos en su carrera a su ocupación profesional				
Ha aplicado las destrezas adquiridas en la carrera a su ejercicio profesional.				
De acuerdo a su profesión, ¿Qué utilidad han tenido las materias que cursó en los últimos cuatro semestres de la carrera				


16. **¿Considera que el plan de estudios de la carrera o pregrado, tal como usted lo conoció, debe ser actualizado, o renovado? __Si __No**

17. ¿Cuáles áreas considera básicas en el plan de estudios de la carrera?
 Financieras _____ económicas _____ gestión humana _____ legal _____
 Investigativas _____ idiomas _____ administrativas _____ tecnológica _____
18. De acuerdo a su especialidad, ¿considera que deban incluirse otras materias electivas?
 Si _____ no _____
19. ¿Qué temas podrían incluirse en los núcleos temáticos que crea usted que hagan falta para la competencia laboral.
 Financieras _____ económicas _____ gestión humana _____ legal _____
 Investigativas _____ idiomas _____ administrativas _____ tecnológica _____
Expectativas de desarrollo, superación profesional y de actualización
Actualización de conocimientos:
20. Le gustaría tomar cursos de actualización en la universidad
 : ___sí ___no
Pertinencia y disponibilidad de medios y recursos para el aprendizaje
 Califique la calidad de la educación profesional proporcionada por el personal docente, así como el plan de estudios de la carrera que cursó y las condiciones del plantel en cuanto a infraestructura:
Calidad de los docentes:
 ___Excelente ___Muy buena ___Buena ___Mala
Plan de estudios:
 ___Excelente ___Muy bueno ___Bueno ___Malo
Oportunidad de participar en proyectos de investigación y desarrollo:
 ___Excelente ___Muy buena ___Buena ___Mala
Satisfacción con el entorno de estudio (infraestructura):
 ___Excelente ___Muy Buena ___Buena ___Mala
25. Valora las competencias generales que son necesarias e identifica cuales fueron adquiridas en la universidad y cuales en el campo laboral marca con una X

Nº	COMPETENCIAS	ADQUIRIDASE N LA PROFESIÓN	ADQUIRIDAS EN LA FORMACIÓN
1	Capacidad de organización y planificación		
2	Comunicación oral y escrita		
3	Conocimiento de lengua extranjera		
4	Conocimiento de informática		
5	Capacidad de gestión de la información		

6	Resolución de problemas		
7	Toma de decisiones		
8	Trabajo en equipo		
9	Trabajo en un contexto internacional		
10	Habilidades en las relaciones interpersonales		
11	Reconocimiento de diversidad y multiculturalidad		
12	Razonamiento crítico		
13	Compromiso ético		
14	Aprendizaje autónomo		
15	Adaptación a nuevas situaciones		
16	Creatividad y liderazgo		
17	Conocimiento de otras culturas y costumbres		
18	Iniciativa y espíritu emprendedor		
19	Motivación por la calidad		
20	Sensibilidad por temas medioambientales		
21	Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica		

15.2 CONSOLIDADO BASE DE DATOS GRADUADOS PERIODOS 2012-2017

 UDEC UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA		CONSOLIDADO DE GRADUADOS PERIODOS 2012-I A 2017-II
AÑO	TOTAL GRADUADOS	
2012	72	
2013	76	
2014	96	
2015	101	
2016	57	
2017	67	
TOTAL	469	

**15.3 CONSOLIDADO DE DATOS UTILIZADOS PARA LA MUESTRA PERIODO
2012-I A 2017-II**

CONSOLIDADO DE GRADUADOS UTILIZADOS PARA LA MUESTRA POR AÑO DE GRADUACION PERIODOS 2012-I A 2017-II	
AÑO DE GRADUACION ESTUDIANTES MUESTRA	CANTIDAD DE ENCUESTADOS POR AÑO
2012	17
2013	11
2014	28
2015	16
2016	25
2017	41
TOTAL	138

15.4 FOTOS ENCUENTRO DE GRADUADOS 4 DE NOVIEMBRE DE 2017





