	<b>MACROPROCESO DE APOYO</b>	<b>CÓDIGO: AAAR113</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN APOYO ACADÉMICO</b>	<b>VERSIÓN: 3</b>
	<b>DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL</b>	<b>VIGENCIA: 2017-11-16</b>
		<b>PAGINA: 1 de 7</b>

16.

**FECHA** viernes, 9 de diciembre de 2019

Señores  
**UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA**  
 BIBLIOTECA  
 GIRARDOT-CUNDINAMARCA

<b>UNIDAD REGIONAL</b>	Seccional Girardot
<b>TIPO DE DOCUMENTO</b>	Trabajo De Grado
<b>FACULTAD</b>	Ciencias Administrativas Económicas y Contables
<b>NIVEL ACADÉMICO DE FORMACIÓN O PROCESO</b>	Pregrado
<b>PROGRAMA ACADÉMICO</b>	Administración de Empresas

El Autor(Es):

<b>APELLIDOS COMPLETOS</b>	<b>NOMBRES COMPLETOS</b>	<b>No. DOCUMENTO DE IDENTIFICACIÓN</b>
Bernate Caicedo	Yuri	1.069.174.640
Santos Rodríguez	Paola Andrea	1.070.614.198

Director(Es) y/o Asesor(Es) del documento:

<b>APELLIDOS COMPLETOS</b>	<b>NOMBRES COMPLETOS</b>
Díaz Cárdenas	María Patricia

Diagonal 18 No. 20-29 Fusagasugá – Cundinamarca  
 Teléfono (091) 8281483 Línea Gratuita 018000976000  
 www.ucundinamarca.edu.co E-mail: info@ucundinamarca.edu.co  
 NIT: 890.680.062-2

*Documento controlado por el Sistema de Gestión de la Calidad  
 Asegúrese que corresponde a la última versión consultando el Portal Institucional*





<b>MACROPROCESO DE APOYO</b>	<b>CÓDIGO: AAAR113</b>
<b>PROCESO GESTIÓN APOYO ACADÉMICO</b>	<b>VERSIÓN: 3</b>
<b>DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL</b>	<b>VIGENCIA: 2017-11-16</b>
	<b>PAGINA: 2 de 7</b>

### TÍTULO DEL DOCUMENTO

NIVEL DE OCUPACIÓN Y UBICACIÓN PROFESIONAL DE LOS GRADUADOS DEL PROGRAMA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS, UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA SECCIONAL GIRARDOT 2015-I 2019-I

### SUBTÍTULO

(Aplica solo para Tesis, Artículos Científicos, Disertaciones, Objetos Virtuales de Aprendizaje)

N/A

### TRABAJO PARA OPTAR AL TÍTULO DE:

Aplica para Tesis/Trabajo de Grado/Pasantía  
ADMINISTRADOR DE EMPRESAS

### AÑO DE EDICION DEL DOCUMENTO

21/10/2019

### NÚMERO DE PÀGINAS

120

### DESCRIPTORES O PALABRAS CLAVES EN ESPAÑOL E INGLÉS

(Usar 6 descriptores o palabras claves)

#### ESPAÑOL

#### INGLÉS

1. Ocupación	1. Occupation
2. Ubicación	2. Location
3. Profesional	3. Professional
4. Satisfacción	4. Satisfaction
5. Movilidad laboral	5. Labor mobility
6. Programa	6. Program

Diagonal 18 No. 20-29 Fusagasugá – Cundinamarca  
Teléfono (091) 8281483 Línea Gratuita 018000976000  
www.ucundinamarca.edu.co E-mail: info@ucundinamarca.edu.co  
NIT: 890.680.062-2

Documento controlado por el Sistema de Gestión de la Calidad  
Asegúrese que corresponde a la última versión consultando el Portal Institucional





MACROPROCESO DE APOYO	CÓDIGO: AAAr113
PROCESO GESTIÓN APOYO ACADÉMICO	VERSIÓN: 3
DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL	VIGENCIA: 2017-11-16
	PAGINA: 3 de 7

### RESUMEN DEL CONTENIDO EN ESPAÑOL E INGLÉS

(Máximo 250 palabras – 1530 caracteres, aplica para resumen en español):

El Administrador de Empresas de la Universidad de Cundinamarca, es gestor integral de procesos que se generan al interior de las organizaciones públicas y privadas, así como también puede crear su propia empresa. El Ministerio de Educación Nacional requiere a los programas académicos información acerca de los egresados, especialmente de su ubicación y ocupación laboral, de ahí la necesidad de generar este estudio, el cual persigue describir el perfil laboral de los graduados a través de su trayectoria laboral, estudios superiores, área de trabajo en la cual se desempeña o se ha desempeñado y competencias y contrastar el perfil ocupacional del administrador de empresas de la Universidad de Cundinamarca frente al nivel de ocupación que se halle en los graduados objeto de estudio. Para ello se aplicaron dos instrumentos uno dirigido a empleadores y otro a los graduados.

ABSTRAC:

The Business Administrator of the University of Cundinamarca, is an integral manager of processes that are generated within public and private organizations, as well as can create his own company. The Ministry of National Education requires academic programs information about graduates, especially their location and employment, hence the need to generate this study, which seeks to describe the job profile of graduates through their career, higher studies, work area in which one works or has worked and competences and contrast the occupational profile of the business administrator of the University of Cundinamarca against the level of occupation that is in the graduates under study. For this, two instruments were applied, one aimed at employers and the other at graduates.

### AUTORIZACION DE PUBLICACIÓN

Por medio del presente escrito autorizo a la Universidad de Cundinamarca para que, en desarrollo de la presente licencia de uso parcial, pueda ejercer sobre mí obra las atribuciones que se indican a continuación, teniendo en cuenta que, en cualquier caso, la finalidad perseguida será facilitar, difundir y promover el aprendizaje, la enseñanza y la investigación.

En consecuencia, las atribuciones de usos temporales y parciales que por virtud de la presente licencia se autoriza a la Universidad de Cundinamarca, a los usuarios de la Biblioteca de la Universidad; así como a los usuarios de las redes, bases de datos y demás sitios web con los que la Universidad tenga perfeccionado una alianza, son:

Diagonal 18 No. 20-29 Fusagasugá – Cundinamarca  
Teléfono (091) 8281483 Línea Gratuita 018000976000  
www.ucundinamarca.edu.co E-mail: info@ucundinamarca.edu.co  
NIT: 890.680.062-2

*Documento controlado por el Sistema de Gestión de la Calidad  
Asegúrese que corresponde a la última versión consultando el Portal Institucional*





Marque con una "X":

AUTORIZO (AUTORIZAMOS)		SI	NO
1. La reproducción por cualquier formato conocido o por conocer.	x		
2. La comunicación pública por cualquier procedimiento o medio físico o electrónico, así como su puesta a disposición en Internet.	x		
3. La inclusión en bases de datos y en sitios web sean éstos onerosos o gratuitos, existiendo con ellos previa alianza perfeccionada con la Universidad de Cundinamarca para efectos de satisfacer los fines previstos. En este evento, tales sitios y sus usuarios tendrán las mismas facultades que las aquí concedidas con las mismas limitaciones y condiciones.	x		
4. La inclusión en el Repositorio Institucional.	x		

De acuerdo con la naturaleza del uso concedido, la presente licencia parcial se otorga a título gratuito por el máximo tiempo legal colombiano, con el propósito de que en dicho lapso mi (nuestra) obra sea explotada en las condiciones aquí estipuladas y para los fines indicados, respetando siempre la titularidad de los derechos patrimoniales y morales correspondientes, de acuerdo con los usos honrados, de manera proporcional y justificada a la finalidad perseguida, sin ánimo de lucro ni de comercialización.

Para el caso de las Tesis, Trabajo de Grado o Pasantía, de manera complementaria, garantizo(garantizamos) en mi(nuestra) calidad de estudiante(s) y por ende autor(es) exclusivo(s), que la Tesis, Trabajo de Grado o Pasantía en cuestión, es producto de mi(nuestra) plena autoría, de mi(nuestro) esfuerzo personal intelectual, como consecuencia de mi(nuestra) creación original particular y, por tanto, soy(somos) el(los) único(s) titular(es) de la misma. Además, aseguro (aseguramos) que no contiene citas, ni transcripciones de otras obras protegidas, por fuera de los límites autorizados por la ley, según los usos honrados, y en proporción a los fines previstos; ni tampoco contempla declaraciones difamatorias contra terceros; respetando el derecho a la imagen, intimidad, buen nombre y demás derechos constitucionales. Adicionalmente, manifiesto (manifestamos) que no se incluyeron expresiones contrarias al orden público ni a las buenas costumbres. En consecuencia, la responsabilidad directa en la elaboración, presentación, investigación y, en general, contenidos de la Tesis o Trabajo de Grado es de mí (nuestra) competencia exclusiva, eximiendo de toda responsabilidad a la Universidad de Cundinamarca por tales aspectos.

Sin perjuicio de los usos y atribuciones otorgadas en virtud de este documento, continuaré (continuaremos) conservando los correspondientes derechos patrimoniales sin modificación o restricción alguna, puesto que, de acuerdo con la





MACROPROCESO DE APOYO	CÓDIGO: AAAR113
PROCESO GESTIÓN APOYO ACADÉMICO	VERSIÓN: 3
DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL	VIGENCIA: 2017-11-16
	PAGINA: 5 de 7

legislación colombiana aplicable, el presente es un acuerdo jurídico que en ningún caso conlleva la enajenación de los derechos patrimoniales derivados del régimen del Derecho de Autor.

De conformidad con lo establecido en el artículo 30 de la Ley 23 de 1982 y el artículo 11 de la Decisión Andina 351 de 1993, "Los derechos morales sobre el trabajo son propiedad de los autores", los cuales son irrenunciables, imprescriptibles, inembargables e inalienables. En consecuencia, la Universidad de Cundinamarca está en la obligación de RESPETARLOS Y HACERLOS RESPETAR, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

**NOTA:** (Para Tesis, Trabajo de Grado o Pasantía):

**Información Confidencial:**

Esta Tesis, Trabajo de Grado o Pasantía, contiene información privilegiada, estratégica, secreta, confidencial y demás similar, o hace parte de la investigación que se adelanta y cuyos resultados finales no se han publicado.

SI \_\_\_ NO \_x\_.

En caso afirmativo expresamente indicaré (indicaremos), en carta adjunta tal situación con el fin de que se mantenga la restricción de acceso.

### LICENCIA DE PUBLICACIÓN

Como titular del derecho de autor, confiero a la Universidad de Cundinamarca una licencia no exclusiva, limitada y gratuita sobre la obra que se integrará en el Repositorio Institucional, que se ajusta a las siguientes características:

a) Estará vigente a partir de la fecha de inclusión en el repositorio, por un plazo de 5 años, que serán prorrogables indefinidamente por el tiempo que dure el derecho patrimonial del autor. El autor podrá dar por terminada la licencia solicitándolo a la Universidad por escrito. (Para el caso de los Recursos Educativos Digitales, la Licencia de Publicación será permanente).

b) Autoriza a la Universidad de Cundinamarca a publicar la obra en formato y/o soporte digital, conociendo que, dado que se publica en Internet, por este hecho circula con un alcance mundial.

c) Los titulares aceptan que la autorización se hace a título gratuito, por lo tanto, renuncian a recibir beneficio alguno por la publicación, distribución, comunicación pública y cualquier otro uso que se haga en los términos de la presente licencia y de la licencia de uso con que se publica.

d) El Autor, garantiza que el documento en cuestión, es producto de mi plena autoría, de mi esfuerzo personal intelectual, como consecuencia de mi (nuestra) creación original particular y, por tanto, soy la única titular de la misma. Además,

Diagonal 18 No. 20-29 Fusagasugá – Cundinamarca  
Teléfono (091) 8281483 Línea Gratuita 018000976000  
www.ucundinamarca.edu.co E-mail: info@ucundinamarca.edu.co  
NIT: 890.680.062-2

Documento controlado por el Sistema de Gestión de la Calidad  
Asegúrese que corresponde a la última versión consultando el Portal Institucional



aseguro que no contiene citas, ni transcripciones de otras obras protegidas, por fuera de los límites autorizados por la ley, según los usos honrados, y en proporción a los fines previstos; ni tampoco contempla declaraciones difamatorias contra terceros; respetando el derecho a la imagen, intimidad, buen nombre y demás derechos constitucionales. Adicionalmente, manifiesto que no se incluyeron expresiones contrarias al orden público ni a las buenas costumbres. En consecuencia, la responsabilidad directa en la elaboración, presentación, investigación y, en general, contenidos es de mi competencia exclusiva, eximiendo de toda responsabilidad a la Universidad de Cundinamarca por tales aspectos.

e) En todo caso la Universidad de Cundinamarca se compromete a indicar siempre la autoría incluyendo el nombre del autor y la fecha de publicación.

f) Los titulares autorizan a la Universidad para incluir la obra en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

g) Los titulares aceptan que la Universidad de Cundinamarca pueda convertir el documento a cualquier medio o formato para propósitos de preservación digital.

h) Los titulares autorizan que la obra sea puesta a disposición del público en los términos autorizados en los literales anteriores bajo los límites definidos por la universidad en el "Manual del Repositorio Institucional AAAM003"

i) Para el caso de los Recursos Educativos Digitales producidos por la Oficina de Educación Virtual, sus contenidos de publicación se rigen bajo la Licencia Creative Commons: Atribución- No comercial- Compartir Igual.



j) Para el caso de los Artículos Científicos y Revistas, sus contenidos se rigen bajo la Licencia Creative Commons Atribución- No comercial- Sin derivar.



**Nota:**

Si el documento se basa en un trabajo que ha sido patrocinado o apoyado por una entidad, con excepción de Universidad de Cundinamarca, los autores garantizan que se ha cumplido con los derechos y obligaciones requeridos por el respectivo contrato o acuerdo.

La obra que se integrará en el Repositorio Institucional, está en el(los) siguiente(s) archivo(s).





Nombre completo del Archivo Incluida su Extensión (Ej. PerezJuan2017.pdf)	Tipo de documento (ej. Texto, imagen, video, etc.)
Nivel de ocupación y ubicación profesional de los graduados del programa Administración de Empresas, Universidad de Cundinamarca seccional Girardot 2015-I 2019-I	Texto, Imagen, Tablas

En constancia de lo anterior, Firmo el presente documento:

APELLIDOS Y NOMBRES COMPLETOS	FIRMA (autógrafa)
Bernate Caicedo Yuri	
Santos Rodríguez Paola Andrea	

21.1-51.20

**NIVEL DE OCUPACIÓN Y UBICACIÓN PROFESIONAL DE LOS GRADUADOS  
DEL PROGRAMA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS, UNIVERSIDAD DE  
CUNDINAMARCA SECCIONAL GIRARDOT 2015-I 2019-I**

**YURY BERNATE CAICEDO  
Código 310213143**

**PAOLA ANDREA SANTOS RAMIREZ  
Código 310214181**

**UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, ECONÓMICAS Y CONTABLES  
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS  
GIRARDOT- CUNDINAMARCA  
2019**



**NIVEL DE OCUPACIÓN Y UBICACIÓN PROFESIONAL DE LOS GRADUADOS  
DEL PROGRAMA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS, UNIVERSIDAD DE  
CUNDINAMARCA SECCIONAL GIRARDOT 2015-I 2019-I**

**Trabajo de grado presentado para optar al título de Administrador de  
Empresas**

**YURY BERNATE CAICEDO  
Código 310213143**

**PAOLA ANDREA SANTOS RAMIREZ  
Código 310214181**

**Director de trabajo de grado  
MG. MARIA PATRICIA DIAZ CARDENAS**

**UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, ECONÓMICAS Y CONTABLES  
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS  
GIRARDOT - CUNDINAMARCA  
2019**

**NOTA DE ACEPTACION**

---

---

---

---

---

---

Jurado

---

Jurado

---

Jurado

**Noviembre de 2019**



## **AGRADECIMIENTOS**

En primer lugar quiero agradecer a Dios y a la vida por permitirme culminar este logro tan anhelado para mi vida personal y profesional, quiero agradecer a mis padres porque me han enseñado a no rendirme y quienes han sido mi apoyo y compañía en cada paso de mi vida, a mi hermana por ser mi ejemplo a seguir, ella cada día me ha demostrado que cada sacrificio vale la pena porque de cada uno obtenemos frutos, a mi sobrina quien es mi ángel y motivo de inspiración.

A la Universidad Cundinamarca por permitirme realizar mis estudios y a cada uno de los docentes que han sido fuente de enseñanza y formación para mi vida, gracias en especial a la docente María Patricia Díaz Cárdenas, que gracias a su conocimiento apoyo y seguimiento pude realizar este proyecto.

A mis amigos y compañeros quienes me acompañaron en este proceso compartiendo su conocimiento, alegrías y tristezas.

**PAOLA ANDREA SANTOS RAMIREZ**

Agradezco infinitamente a Dios, quien con su bendición llena siempre mi vida y me dio las fuerzas para culminar este proceso

Mi profundo agradecimiento a la Universidad de Cundinamarca, a todos mis profesores quienes con la enseñanza de sus valiosos conocimientos hicieron que pueda crecer día a día como profesional, en especial a mi asesora de proyecto de grado la profesora María Patricia Díaz Cárdenas quien gracias a su tiempo, dedicación y apoyo logre la realización de este trabajo de grado.

Gracias a mi adorado hijo Emmanuel fue tiempo sacrificio y hoy victoria de los dos, a mi madre por sus valiosos consejos a mi esposo Gerardo por acompañarme y alentarme durante todo mi proceso de formación, a mi cuñada Leonela por impulsarme a dar el primer paso y a mis compañeros de clases y trabajo que de una u otra forma aportaron a este proyecto para que se hiciera realidad.

**YURI BERNATE CAICEDO**

## **RESUMEN**

### **TÍTULO:**

Nivel de ocupación y ubicación profesional de los graduados del programa administración de empresas, universidad de Cundinamarca seccional Girardot 2015-I 2019-I

### **PALABRAS CLAVE**

Ocupación, ubicación profesional, satisfacción, movilidad laboral

### **DESCRIPCIÓN**

El Administrador de Empresas de la Universidad de Cundinamarca, es gestor integral de procesos que se generan al interior de las organizaciones públicas y privadas, así como también puede crear su propia empresa. El Ministerio de Educación Nacional requiere a los programas académicos información acerca de los egresados, especialmente de su ubicación y ocupación laboral, de ahí la necesidad de generar este estudio, el cual persigue describir el perfil laboral de los graduados a través de su trayectoria laboral, estudios superiores, área de trabajo en la cual se desempeña o se ha desempeñado y competencias y contrastar el perfil ocupacional del administrador de empresas de la Universidad de Cundinamarca frente al nivel de ocupación que se halle en los graduados objeto de estudio. Para ello se aplicaron dos instrumentos uno dirigido a empleadores y otro a los graduados.



## **ABSTRACT**

### **TITLE:**

Occupation level and professional location of graduates of the business administration program, University of Cundinamarca sectional Girardot 2015-I 2019-I

### **KEYWORDS**

Occupation, professional location, satisfaction, labor mobility

### **DESCRIPTION**

The Business Administrator of the University of Cundinamarca, is an integral manager of processes that are generated within public and private organizations, as well as can create his own company. The Ministry of National Education requires academic programs information about graduates, especially their location and employment, hence the need to generate this study, which seeks to describe the job profile of graduates through their career, higher studies, work area in which one works or has worked and competences and contrast the occupational profile of the business administrator of the University of Cundinamarca against the level of occupation that is in the graduates under study. For this, two instruments were applied, one aimed at employers and the other at graduates.

## CONTENIDO

<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>14</b>
<b>AREA, LINEA, PROGRAMA Y TEMA DE INVESTIGACION .....</b>	<b>16</b>
1.1 AREA DE INVESTIGACIÓN .....	16
1.2 LINEA DE INVESTIGACIÓN .....	16
1.3 PROGRAMA.....	16
1.4 TEMA DE INVESTIGACIÓN.....	16
<b>PROBLEMA .....</b>	<b>17</b>
2.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA .....	17
2.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....	19
<b>OBJETIVOS .....</b>	<b>20</b>
2.1. OBJETIVO GENERAL.....	20
2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	20
<b>JUSTIFICACIÓN .....</b>	<b>21</b>
<b>3 MARCO REFERENCIAL .....</b>	<b>23</b>
3.1. Antecedentes.....	23
3.1 MARCO TEÓRICO .....	25
3.1.1 La Educación Superior .....	25
3.1.2 Seguimiento a graduados .....	27
3.2. MARCO CONCEPTUAL .....	27
3.2 MARCO LEGAL.....	30
<b>METODOLOGIA.....</b>	<b>33</b>
4.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN .....	33
4.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN .....	33
4.3. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	33
4.4. INSTRUMENTO .....	33
<b>RECURSOS.....</b>	<b>35</b>
5.1. Recursos Humanos .....	35
5.2. Recursos Institucionales.....	35



5.3. Recursos financieros y materiales .....	35
<b>CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES .....</b>	<b>36</b>
<b>UBICACIÓN DE GRADUADOS .....</b>	<b>37</b>
7.1 RESULTADOS GRADUADOS .....	37
7.2 ANÁLISIS UBICACIÓN LABORAL .....	90
7.3 PERFIL LABORAL.....	91
7.4 CONTRASTE DE PERFILES .....	94
<b>EMPLEADORES .....</b>	<b>98</b>
8.1 RESULTADOS EMPLEADORES .....	98
8.2 ANÁLISIS ACERCA DE LA VISIÓN DE LOS EMPLEADORES .....	108
<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>110</b>
<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>112</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>113</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>115</b>

## LISTA DE TABLAS

Tabla 1 Género.....	37
Tabla 2 Lugar de nacimiento.....	38
Tabla 3 Ciudad donde habitan.....	40
Tabla 4. Año de inicio de carrera.....	40
Tabla 5. Año de terminación de créditos académicos.....	41
Tabla 6 Año de graduación.....	43
Tabla 7. Estudios posteriores al pregrado.....	44
Tabla 8. Tiempo transcurrido antes de iniciar otros estudios.....	45
Tabla 9. Labora actualmente.....	46
Tabla 10. Tipo de empresa donde trabaja.....	47
Tabla 11. Tamaño de la empresa.....	48
Tabla 12. Áreas en las que se ha desempeñado.....	49
Tabla 13. Tiempo para adquirir trabajo adecuado a perfil profesional.....	50
Tabla 14. Requisitos para contratación profesional.....	51
Tabla 15. Nivel jerárquico actual.....	52
Tabla 16. Eficiencia laboral.....	53
Tabla 17. Calificación calidad de formación.....	54
Tabla 18. Desempeño de trabajo en equipo.....	55
Tabla 19. Segundo idioma.....	56
Tabla 20. Manejo de computador.....	57
Tabla 21. Imparte conferencias, seminarios.....	58
Tabla 22. Dirección de proyectos.....	59
Tabla 23. Manejo de Recursos Humanos.....	60
Tabla 24. . Expresión oral.....	61
Tabla 25. Redacción de documentos.....	62
Tabla 26. Manejo de equipo especializado.....	63
Tabla 27. Colabora con especialistas de distinta área.....	64
Tabla 28. Decisiones de alta responsabilidad.....	65
Tabla 29. Aplicación de conocimientos en su puesto de trabajo.....	66
Tabla 30. Aplicación de conocimientos.....	67
Tabla 31. Destrezas en ejercicio profesional.....	68
Tabla 32. Utilidad de habilidades, conocimientos, actitudes y valores.....	69
Tabla 33. Cambio de electivas.....	70
Tabla 34. Faltan competencias para su desempeño laboral.....	72
Tabla 35. Expectativas de superación y actualización.....	73
Tabla 36. Calidad de los docentes.....	74
Tabla 37. Calificación plan de estudios.....	75
Tabla 38. Oportunidad para proyectos investigación.....	75
Tabla 39. Competencias adquiridas en universidad y trabajo.....	76
Tabla 40. Conocimiento lengua extranjera.....	78
Tabla 41. Conocimiento de informática.....	79



Tabla 42. Resolución de problemas.....	80
Tabla 43. Toma de decisiones.....	81
Tabla 44. Trabajo en equipo.....	82
Tabla 45. Contexto internacional.....	83
Tabla 46. Reconocimiento de diversidad y multiculturalidad.....	84
Tabla 47. Compromiso ético.....	85
Tabla 48. Adaptación a nuevas situaciones.....	86
Tabla 49. Creatividad y liderazgo.....	87
Tabla 50. Espíritu emprendedor.....	88
Tabla 51. Sensibilidad ambiental.....	89
Tabla 52. Ciudad domicilio empresa.....	98
Tabla 53. Actividad económica.....	99
Tabla 54. Cargo del empleador.....	100
Tabla 55. Número de egresados.....	101
Tabla 56. Nivel de desempeño.....	102
Tabla 57. Calificación del desempeño.....	103
Tabla 58. Aspectos a mejorar.....	103
Tabla 59. Factores en que se destacan.....	105
Tabla 60. Contrataría más profesionales.....	105
Tabla 61. Contribución a la productividad de la empresa.....	106

## LISTA DE GRAFICAS

Gráfica 1. Género.....	38
Gráfica 2 Lugar de nacimiento .....	39
Gráfica 3 Ciudad donde habitan .....	40
Gráfica 4 Año de inicio de carrera .....	41
Gráfica 5. Año de terminación de créditos académicos.....	42
Gráfica 6. Año de graduación.....	43
Gráfica 7. Estudios posteriores al pregrado.....	44
Gráfica 8. Tiempo transcurrido antes de iniciar otros estudios.....	45
Gráfica 9. Labora actualmente.....	46
Gráfica 10. Tipo de empresa donde trabaja .....	47
Gráfica 11. Tamaño de la empresa.....	48
Gráfica 12. Áreas en las que se ha desempeñado.....	49
Gráfica 13. Tiempo para adquirir trabajo adecuado a perfil profesional .....	50
Gráfica 14. Requisitos para contratación profesional.....	51
Gráfica 15. Nivel jerárquico actual.....	52
Gráfica 16. Eficiencia laboral.....	53
Gráfica 17. Calificación calidad de formación. ....	54
Gráfica 18. Desempeño de trabajo en equipo .....	55
Gráfica 19. Segundo idioma .....	56
Gráfica 20. Manejo de computador .....	57
Gráfica 21. Imparte conferencias, seminarios .....	58
Gráfica 22. Dirección de proyectos .....	59
Gráfica 23. Manejo de Recursos Humanos .....	60
Gráfica 24. Expresión oral .....	61
Gráfica 25. Redacción de documentos.....	62
Gráfica 26 . Manejo de equipo especializado.....	63
Gráfica 27. Colabora con especialistas de distinta área.....	64
Gráfica 28. Decisiones de alta responsabilidad .....	65
Gráfica 29. Aplicación de conocimientos en su puesto de trabajo.....	66
Gráfica 30. Aplicación de conocimientos.....	67
Gráfica 31 . Destrezas en ejercicio profesional.....	68
Gráfica 32. Utilidad de habilidades, conocimientos, actitudes y valores.....	69
Gráfica 33. Cambio de electivas.....	71
Gráfica 34. Faltan competencias para su desempeño laboral.....	72
Gráfica 35. Expectativas de superación y actualización.....	73
Gráfica 36. Calidad de los docentes .....	74
Gráfica 37. Calificación plan de estudios .....	75
Gráfica 38. Oportunidad para proyectos investigación .....	76
Gráfica 39. Competencias adquiridas en universidad y trabajo .....	77
Gráfica 40. Conocimiento lengua extranjera.....	78
Gráfica 41. Conocimiento de informática .....	79

Gráfica 42. Resolución de problemas.....	80
Gráfica 43. Toma de decisiones.....	81
Gráfica 44. Trabajo en equipo.....	82
Gráfica 45. Contexto internacional.....	83
Gráfica 46. Reconocimiento de diversidad y multiculturalidad.....	84
Gráfica 47. Compromiso ético.....	85
Gráfica 48. Adaptación a nuevas situaciones.....	86
Gráfica 49. Creatividad y liderazgo.....	87
Gráfica 50. Espíritu emprendedor.....	88
Gráfica 51. Sensibilidad ambiental.....	89
Gráfica 52. Ciudad domicilio empresa.....	98
Ilustración 53. Actividad económica.....	99
Gráfica 54. Cargo del empleador.....	100
Gráfica 55. Número de egresados.....	101
Gráfica 56. Nivel de desempeño.....	102
Gráfica 57. Calificación del desempeño.....	103
Gráfica 58. Aspectos a mejorar.....	104
Gráfica 59. Factores en que se destacan.....	105
Gráfica 60. Contrataría más profesionales.....	106
Gráfica 61. Contribución a la productividad de la empresa.....	107

**ANEXOS**

<b>Anexo A. Encuesta a Graduados</b>	<b>118</b>
<b>Anexo B. Encuesta a Empleadores</b>	<b>123</b>



## INTRODUCCIÓN

Los profesionales que egresan de las Instituciones de Educación Superior son la imagen y representación de éstas, hacen parte del engranaje social y su inmersión en el mundo laboral está determinado en gran medida por los conocimientos, destrezas y habilidades, sus principios y valores, adquiridos a lo largo de su formación, para luego aprovechar las oportunidades que le genera el mercado laboral y el entorno.

La manera como los graduados llegan al mundo laboral, empresarial, lo enfrentan, se desempeñan y continúan aprendiendo nuevos conocimientos, manejo de tecnologías y se adaptan a los cambios puede llegar a influenciar para contribuir al mejoramiento, estancamiento o disminución del desarrollo socioeconómico, la productividad y competitividad. Tarea que no es fácil pues los cambios son constantes y la exigencia de calidad es cada vez más alta.

De otra parte si se habla acerca del nivel jerárquico dentro de una organización empresa, es preciso tener en cuenta que éste determina la disposición de las funciones o tareas a desarrollar por orden de rango, grado o importancia y ello establece la distinción de los colaboradores entre sí en función de las facultades que ellos realizan, es decir, que establece el nivel ocupacional.

Conocer cuál es el nivel en que están ubicados los graduados, los cargos que desempeñan permite establecer si llegan a ejercer su profesión, si en verdad se ubican en empleos para lo cual cursaron su carrera. Así mismo, dependiendo el nivel donde se ubican puede definirse si ocupan cargos de alto grado de responsabilidad y manejan un grupo de personas representativo que lideren y apliquen los conocimientos adquiridos.

Las universidades requieren realizar un constante seguimiento al desempeño de sus graduados buscando conocer qué nivel de pertinencia han ejercido, la ubicación y movilidad laboral, profesionales independientes, y la calidad de las actividades desarrolladas por ellos, con el objeto de evaluar el nivel de cumplimiento de los objetivos definidos tanto en el proyecto educativo del programa como de la institución. Se visiona entonces si las expectativas de los graduados frente al mejoramiento de su calidad de vida se logran y el grado de responsabilidad social que tienen con su entorno y la sociedad.

El estudio realizado tiene como finalidad conocer las actividades que están desempeñando los profesionales de la Administración de Empresas de la Universidad de Cundinamarca, seccional Girardot, en los últimos 5 años. Se pretende además determinar en qué áreas de desarrollo profesional están generando mayor impacto. Por otro lado se busca también contrastar el perfil ocupacional frente al nivel de ocupación que se halle en los graduados objeto de estudio.

**NIVEL DE OCUPACIÓN Y UBICACIÓN PROFESIONAL DE LOS GRADUADOS  
DEL PROGRAMA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS, UNIVERSIDAD DE  
CUNDINAMARCA SECCIONAL GIRARDOT 2015-I 2019-I**

**AREA, LINEA, PROGRAMA Y TEMA DE INVESTIGACION**

**1.1 AREA DE INVESTIGACIÓN**

Curricular

**1.2 LINEA DE INVESTIGACIÓN**

Pedagogía y Currículo

**1.3 PROGRAMA**

La investigación está contenida dentro del programa Administración de Empresas

**1.4 TEMA DE INVESTIGACIÓN**

Según la guía opciones de grado de la Universidad de Cundinamarca 2016, 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", la presente investigación hace referencia a los resultados del estudio del **NIVEL DE OCUPACIÓN Y UBICACIÓN PROFESIONAL DE LOS GRADUADOS DEL PROGRAMA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS, UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA SECCIONAL GIRARDOT 2015-I 2019-I.**

## 2 PROBLEMA

### 2.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Como es sabido el Ministerio de Educación es quien fija los requisitos para la adjudicación de registro calificado a los distintos programas académicos que ofrecen las universidades tanto públicas como privadas en Colombia, lo hace en “el marco de una cultura de la calidad que fomente el mejoramiento continuo, se aspira a que las Instituciones de Educación Superior (IES), trasciendan de la obligatoriedad del proceso de la renovación para que transiten a la búsqueda de la acreditación (voluntaria) de sus programas una vez cumpla con los lineamientos que para tal fin propone el Consejo Nacional de Acreditación (CNA) las IES deben evidenciar que al momento de la solicitud del registro calificado de un programa académico nuevo de pregrado o posgrado, se cuente con alianzas vigentes y experiencias de variada índole en el relacionamiento con el sector externo.

Resulta de gran importancia que un programa que busque la obtención del registro calificado, haya tenido espacios de socialización con agentes del sector externo que le permitan hacer una validación inicial de pertinencia y de relacionamiento de ese proyecto de programa como evidencia adicional para la visita de pares y como elemento de consulta para los asesores de CONACES” (Calle Palacio, 2013).

El programa de Administración de empresas, de la Universidad de Cundinamarca, seccional Girardot, inició labores en febrero de 1997, a partir de 2002 comienza a graduar profesionales, que pueden desempeñarse en distintas áreas de una organización. Y como programa académico debe cumplir los requisitos para la renovación de su registro calificado. Como se mencionó anteriormente los programas deben interactuar con el entorno y ser responsable social y empresarialmente. Por ello debe mantener relación con el entorno y especialmente con las organizaciones a donde llegan los graduados del programa, debe conocer



además el nivel de ocupación profesional y ocupacional de ellos, para de este modo establecer en qué relación porcentual tales graduados están ejerciendo su carrera y ayudar así a determinar la pertinencia del programa.

De acuerdo al Proyecto Educativo del Programa se define el Perfil profesional como: El Administrador de Empresas de la Universidad de Cundinamarca, es gestor integral de procesos que se generan al interior de las organizaciones públicas y privadas, con capacidad investigativa, conocedor del entorno y realidad nacional, con conocimiento del contexto global y de los negocios con espíritu empresarial y gerencial que le permitan solucionar problemas y tomar decisiones. Puede crear su propia empresa, concibiendo proyectos empresariales innovadores en diversos sectores de la economía. Competente para generar estrategias que contribuyan al mejoramiento continuo de las empresas con sentido ético, responsabilidad social y ambiental.

Perfil Ocupacional:

- Gerente General de organizaciones públicas o privadas.
- Director de áreas funcionales de organizaciones regionales, nacionales e internacionales.
- Gerente de proyectos públicos y privados.
- Asesor y/o consultor en las distintas organizaciones.
- Gerente de su propia empresa.
- Docente y/o investigador

A partir de lo anterior se pretende analizar el grado de participación de los profesionales de administración de empresas que se ajustan a estos perfiles en su desempeño laboral, porque no se conoce.

## **2.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

¿Cuál es el nivel de ocupación y ubicación profesional de los graduados del programa administración de empresas, Universidad de Cundinamarca seccional Girardot 2015-I 2019-I?.

## **2. OBJETIVOS**

### **2.1. OBJETIVO GENERAL**

Realizar un estudio acerca del nivel de ocupación y ubicación profesional de los graduados del programa administración de empresas, Universidad de Cundinamarca seccional Girardot 2015-I 2019-I, con el fin de brindar información útil e importante para el mejoramiento y ajustes del programa.

### **2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Identificar la ubicación laboral de los graduados del programa de administración de empresas de la Universidad de Cundinamarca
- Describir el perfil laboral de los graduados a través de su trayectoria laboral, estudios superiores, área de trabajo en la cual se desempeña o se ha desempeñado y competencias.
- Contrastar el perfil ocupacional del administrador de empresas de la Universidad de Cundinamarca frente al nivel de ocupación que se halle en los graduados objeto de estudio.
- Conocer la opinión de empleadores acerca del desempeño de los graduados del programa.

### 3. JUSTIFICACIÓN

Esta investigación se enmarca dentro de los requisitos exigidos por el Ministerio de Educación Nacional a los distintos programas académicos, y dice:

“La reglamentación para efecto de obtener el registro calificado está dada en el Decreto 1295 de 2010; compendiado a su vez en el Decreto Único de la Educación Nacional 1075 de 2015; exige a las Instituciones de Educación Superior –IES- la existencia de condiciones de calidad para la oferta de programas de pregrado y posgrado, establece entre el conjunto de éstas, la existencia de una estrategia o programa con los graduados mediante la cual se logre: identificarlos; comprender a través de ellos y su ubicación en el mercado laboral, la pertinencia de la formación entregada en coherencia con la Misión y valores institucionales; conocer y valorar su desempeño profesional y como ciudadanos; conocer a largo plazo el impacto social de un programa y poder medir en general el retorno social de la institución y sus programas en el contexto local, regional, nacional e internacional, entre otros aspectos. Para el MEN, un programa de graduados debe ayudar a cumplir lo declarado en la misión institucional y en los objetivos de los programas”. (Institución universitaria Colegio Mayor de Antioquia, 2015).

Por lo anterior es importante conocer el desempeño profesional de los graduados en Administración de Empresas de los años 2015 al 2019, para establecer el grado de correspondencia entre el perfil profesional y ocupacional definido para el programa académico objeto de estudio y los cargos que ocupan.

Si bien es cierto en lo definido a través del Proyecto Educativo del Programa en cuanto al perfil Ocupacional se dice que el administrador puede desempeñarse como gerente general de organizaciones públicas o privadas, director de áreas funcionales de organizaciones regionales, nacionales e internacionales, gerente de proyectos públicos y privados, Asesor y/o consultor en las distintas organizaciones,



gerente de su propia empresa y como docente y/o investigador, es conveniente revisar por medio de la consulta que se haga a los graduados cuántos están laborando en algunos de esos cargos, las dificultades a que han tenido que enfrentarse, las debilidades y fortalezas en cuanto a conocimientos se refiere.

Se busca contribuir en el suministro de información que pueda servir para generar estrategias y / o políticas que lleven al mejoramiento de la calidad y excelencia académica. La investigación es importante tanto para los graduados, empresarios y la universidad, con el propósito de formar mejores profesionales que brinden un buen servicio a la sociedad, a las organizaciones.

La Universidad en especial el programa académico puede obtener registros actualizados sobre ocupación y ubicación profesional de los graduados, donde se encuentran en qué tipo de empresas y a la vez diseñar estrategias que faciliten el paso del estudiante al mundo laboral.

### 3 MARCO REFERENCIAL

#### 3.1. Antecedentes

Es importante revisar documentos relacionados con el impacto acerca del desempeño de los graduados del programa de Administración de Empresas de la Universidad de Cundinamarca, tanto en la parte profesional como personal.

En primer lugar se tiene el marco normativo amplio en Colombia acerca de la educación superior, desde la Constitución de 1991, leyes, decretos y acuerdos ratificados por el Estado para cumplir con los fines esenciales de la Nación. Como es el derecho a la educación. El Sistema Nacional de Acreditación en Colombia, se creó en la **Ley 30 de 1992**, con el objeto fundamental de garantizar a la sociedad que las instituciones de educación superior que hacen parte de él, cumplen los más altos requisitos de calidad y que realizan sus propósitos. La **Ley 1188 de 2008** y el **Decreto 2566 de 2003** que establecen las condiciones y procedimientos que deben cumplirse para ofrecer y desarrollar programas académicos, y fija, previo trabajo con la comunidad académica, las condiciones básicas o mínimas de calidad.

Así mismo, se han analizado trabajos de investigación de diferentes universidades en Colombia sobre la percepción de egresados en el campo laboral, por ejemplo, la Fundación Universitaria del Área Andina de Pereira conforme al programa de enfermería encontraron lo siguiente: Los empleadores percibieron altos niveles de desempleo en todas las competencias analizadas. Se evidenció correspondencia entre el perfil laboral requerido y el desarrollo de competencias generales y específicas durante la formación de enfermeros. Por último se observaron estadísticas de revistas, organizaciones, entidades, etc., que se encargan de recopilar el alcance y desarrollo de objetivos de los egresados en Colombia, de acuerdo a los talentos, ciencias y disciplinas en que se desenvuelven.

“Autores como (Osorio Jimenez, Piedrahita, & Jaramillo R, 2015, pág. 4), citan a (M. Fresan, 1998), para dar a conocer que los estudios de egresados no constituyen una simple referencia del proceso de inserción de los nuevos profesionales en el mercado de trabajo, ni son sólo indicadores de satisfacción del egresado respecto de la formación recibida. Son mecanismos poderosos de diagnóstico de la realidad con el potencial de inducir en las instituciones la reflexión a fondo sobre sus fines y sus valores.

Las instituciones y organizaciones que proyecten estudios sobre el desempeño del graduado, comprenden que ese legado puede ser conocido a partir de dar respuesta a los siguientes interrogantes: ¿El perfil ocupacional del graduado es adecuado para las necesidades del entorno? ¿Los graduados compiten en el mercado laboral con similares profesionales de otras IES? ¿Los ingresos de los graduados son competitivos? ¿Cuál es la tasa de ocupación y el índice de desempleo de los graduados?, ¿Que reconocimientos tienen los graduados en los diversos contextos de su desempeño?, entre otros planteamientos” (Institución universitaria Colegio Mayor de Antioquia, 2015).

Al indagar acerca de la situación laboral y desempeño de los graduados del programa se obtiene información que permite hacer ajustes a los contenidos de los campos de aprendizaje, visualización de posibles prácticas empresariales que se puedan implementar, consecución de convenios y alianzas conducentes al mejoramiento de la calidad en el proceso de formación de los nuevos profesionales. Se conoce también el nivel de ocupación y si están desempeñándose en áreas de su profesión, nivel de empleabilidad, etc. Es la relación que tienen los graduados con el mundo empresarial, si se convierten en empresarios o si lideran organizaciones.

En la Universidad de Cundinamarca se encontraron diferentes investigaciones sobre la calidad de la educación percibida por los egresados, gestión de calidad y desarrollo de competencias educativas. Se encontró un trabajo de grado que realiza

el seguimiento de graduados y la calidad de la educación el cual arrojó los siguientes hallazgos: se encontró que los criterios tenidos en cuenta por los empleadores para la elección de los egresados en el cargo actual, están relacionados con los conocimientos que tenían sobre el ámbito específico de la realidad que interviene la institución; habilidades para interactuar y determinadas cualidades personales. También resaltaron habilidades de los egresados en el ejercicio profesional como son planear, gestionar y evaluar proyectos sociales, habilidad para la realización de trabajo interdisciplinario, manejo adecuado de las relaciones interpersonales y manejo del contexto, estas valoraciones convergen con las fortalezas señaladas por los egresados.

“Los campos de acción definidos por la educación superior en Colombia son: el de la técnica, el de la ciencia, el de la tecnología, el de las humanidades, el del arte y el de la filosofía. (art. 7, Ley 30 de 1992). Por tanto, los programas académicos que ofrecen las instituciones de educación superior deben estar inscritos dentro de estos campos de acción, siendo ellos conformes a los propósitos de formación de cada institución. (art. 8 Ley 30 de 1992). Dichos programas académicos pueden desarrollarse en niveles de pregrado y postgrado.

### **3.1 MARCO TEÓRICO**

#### **3.1.1 La Educación Superior**

Los programas de pregrado preparan estudiantes para el desempeño de ocupaciones, el ejercicio de una profesión o disciplina determinada, de naturaleza tecnológica o científica o en el área de las humanidades, las artes y la filosofía. De la misma manera, los programas de postgrado denominados como especializaciones, son aquellos que se desarrollan con posterioridad a un programa de pregrado y posibilitan el perfeccionamiento en la misma ocupación, profesión, disciplina o áreas afines o complementarias'. Los demás postgrados, como maestrías, doctorado y post doctorado basan su quehacer en la investigación como



fundamento y ámbito necesario de su actividad, para acceder al doctorado no es necesario cursar la maestría.

Son instituciones universitarias o escuelas tecnológicas, aquellas facultadas para adelantar programas de formación en ocupaciones, programas de formación académica en profesiones o disciplinas y programas de especialización. (art. 18 - Ley 30 de 1992).

El Sistema Nacional de Acreditación en Colombia, se creó en la Ley 30 de 1992, con el objeto fundamental de garantizar a la sociedad que las instituciones de educación superior que hacen parte de él, cumplen los más altos requisitos de calidad y que realizan sus propósitos y objetivos. Se trata de un instrumento de fomento de la calidad de la educación superior, distinta a la inspección y vigilancia, que le compete constitucionalmente al Estado para garantizar la calidad de la educación y el cumplimiento de sus fines” (Consejo Nacional de Acreditación, 2005).

Las universidades de Colombia, enfocan acciones para construir conocimiento a partir de investigar a sus graduados. Dentro de las condiciones exigidas para alcanzar la renovación de registro calificado de los programas académicos que ofrecen las distintas Instituciones universitarias está el ítem de su relación con el entorno, esto tiene que ver en gran medida con la manera como sus profesionales interactúan y se insertan en las organizaciones, se trata pues de conocer el desempeño profesional de los graduados para este caso los Administradores de Empresas de los años 2015 al 2019, buscando establecer el grado de correspondencia entre el perfil profesional y ocupacional definido para el programa académico objeto de estudio y los cargos que ocupan

La Universidad de Cundinamarca en el Proyecto Educativo del Programa de Administración de Empresas tiene como objetivo formar integralmente profesionales 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.

### **3.1.2 Seguimiento a graduados**

La Universidad de Cundinamarca cuenta con una oficina de graduados en cada sede la cual tiene una base de datos que periódicamente es actualizada, donde se registran sus ocupaciones y estado de empleabilidad actual; además de ello han efectuado estudios que permiten reconocer la importancia de realizar investigaciones en las cuales se pueda observar cuales son los campos de desempeño profesional de los egresados de la Universidad de Cundinamarca.

## **3.2. MARCO CONCEPTUAL**

**Comisión Nacional para el Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CONACES).** Evalúa requisitos mínimos para la creación de IES y de programas académicos. Asesora al Gobierno en la definición de políticas de aseguramiento de la calidad.

**Consejo Nacional de Acreditación (CNA).** Es integrado por académicos, designados por el CESU. Tiene la responsabilidad de emitir concepto sobre la Acreditación de Alta Calidad de instituciones y programas, a la que acceden las instituciones por voluntad propia.

**Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior (ICFES).** Evalúa el sistema educativo colombiano, a través de pruebas a estudiantes antes de su ingreso a la educación superior y al finalizar el programa académico. Evalúa los resultados como apoyo al mejoramiento del sistema de educación superior.

**Consejo Nacional de Educación Superior (CESU):** Está conformado por representantes del sector educativo (docentes, estudiantes, instituciones, investigadores), sector productivo y Gobierno. Asesorar al Gobierno en la definición y seguimiento de las políticas

**Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES):** Ofrece datos confiables sobre las instituciones de educación superior de Colombia y los programas que estas ofertan. Facilitan la construcción de estadísticas consolidadas e indicadores.

**Observatorio Laboral para la Educación (OLE):** Realiza un seguimiento permanente de los graduados de la educación superior en Colombia. Reúne variedad de datos para interpretar las relaciones entre el mundo de la educación superior y el mundo laboral<sup>1</sup>.

**Sistema de Información para el Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (SACES):** Brinda información para el proceso de Registro Calificado de programas académicos.

**Sistema de Prevención y Análisis de la Deserción en las Instituciones de Educación Superior (SPADIES):** Permite el seguimiento a cada estudiante para calcular el riesgo de la deserción y prevenirlo.

**Desempeño:** Es la forma en cómo se cumple con una responsabilidad en el trabajo, involucra de manera interrelacionada las actitudes, valores y saberes que se encuentran interiorizados en cada persona e influyen en la manera como cada uno actúa en su contexto, afronta de manera efectiva sus retos cotidianos e incide en la calidad global de la tarea<sup>2</sup>

**Educación Superior:** En Colombia la educación superior se define como un proceso de formación permanente, personal cultural y social que se fundamenta en una concepción integral de la persona humana, de su dignidad, de sus derechos y

---

<sup>1</sup>[www.graduadoscolombia.co](http://www.graduadoscolombia.co)

<sup>2</sup> Ligia Victoria Nieto. Manual de la evaluación del desempeño. Ministerio de Educación Nacional. 2010. Pag.10

de sus deberes. Se imparte en dos niveles: pregrado y posgrado. El nivel de pregrado tiene, a su vez, tres niveles de formación: Nivel Técnico Profesional, Nivel Tecnológico y Nivel Profesional<sup>3</sup>

**Proceso Administrativo:** Son las actividades que el administrador debe llevar a cabo para aprovechar los recursos humanos, técnicos, materiales, etc., dándose cuatro funciones como lo son planificar, organizar, dirigir y controlar las actividades de los miembros de la organización y el empleo de todos los demás recursos organizacionales, con el propósito de alcanzar las metas establecidas para la organización.

**Talento Humano:** Este es el conocimiento, experiencias, motivación, intereses vocacionales, aptitudes, actitudes, habilidades, potencialidades, etc... Del recurso humano de la organización, siendo este uno de los elementos más importantes en una empresa, el cual le permite a esta misma alcanzar sus metas y objetivos.

**Perfil Profesional:** conjunto de capacidades y competencias que identifican la formación de una persona para asumir en condiciones óptimas las responsabilidades propias del desarrollo de funciones y tareas de una determinada profesión.

**Perfil Ocupacional:** es una descripción de las habilidades que un profesional o trabajador debe tener para ejercer eficientemente un puesto de trabajo.

**Mercado Trabajo:** Es el entorno económico en el cual concurren la oferta (oportunidades de empleo) y la demanda (conjunto de recursos humanos disponible) conformado por las oportunidades de empleo. Del grado de equilibrio entre estas dos variables se derivan una serie de consecuencias que determinarán las características del mercado en ese momento y su posible evolución.

**Tecnología:** Es una mejora en el modelo de negocio que tiene una empresa, que realizar grandes cambios organizacionales, que hace que un negocio sea más eficiente y pueda conseguir una mejor posición en el mercado o incluso crear un mercado totalmente nuevo donde no existan competidores.

---

<sup>3</sup> <http://www.mineducacion.gov.co/1621/article-196477.html> [Consultado el 22 de Marzo de 2014].

**Innovación:** Es la capacidad de las personas de aplicar la creatividad en beneficio del retorno económico de la organización o de sí mismas creando valor y ventajas competitivas mediante el descubrimiento y ejecución de ideas pioneras.

**Eficiencia:** Es la consecución de un objetivo a un mínimo costos, es decir lograr los resultados esperados usando la menor cantidad de recursos posibles.

**Eficacia:** hacer las cosas bien, con los mejores métodos posibles para lograr el objetivo deseado.

**Ética:** conjunto de valores, normas y principios reflejados en la cultura de la empresa, que indican lo que está bien y lo que está mal para alcanzar una mayor sintonía con la sociedad, y permitir una mejor adaptación a los distintos entornos en condiciones que suponen respetar los derechos reconocidos por la sociedad.

**Responsabilidad Social:** Es el reconocimiento y la aceptación por parte de la empresa de los efectos que su actividad produce en el entorno social, entendido éste desde tres dimensiones diferentes: lo humano, lo ecológico y lo comunitario.

### 3.2 MARCO LEGAL

**Decreto 1075 de 2015.** Que la Ley 30 de 1992 modificada por la Ley 1740 de 2014, establece que le corresponde al Estado velar por la calidad del servicio educativo a través del ejercicio de la suprema inspección y vigilancia de la educación superior, la cual se ejerce a través de un proceso de evaluación, para garantizar la calidad, el cumplimiento de sus fines, la mejor formación moral, intelectual y física de los educandos y la adecuada prestación del servicio.

**Ley 1188 de 2008** «Por la cual se regula el registro calificado de programas de educación superior y se dictan otras disposiciones», señala que las instituciones de educación superior para obtener el registro calificado, es decir, el instrumento requerido para poder ofertar sus programas académicos, deben demostrar el cumplimiento de condiciones de calidad de los programas y condiciones de calidad de carácter institucional.

Que, en su momento, el **Decreto 1295 de 2010**, compilado en el Capítulo 2, Título 3, Parte 5 del Libro 2 del Decreto 1075 de 2015, reglamentó la Ley 1188 de 2008, desarrollando las condiciones de calidad y estableciendo el procedimiento que deben cumplir las instituciones de educación superior para obtener, renovar, o modificar el registro calificado de los programas académicos. Que, en este mismo sentido, el **Decreto 2904 de 1994, compilado en el Capítulo 7**, Título 3, Parte 5 del Libro 2 del Decreto 1075 de 2015, reglamentó los artículos 53 y 54 de la Ley 30 de 1992 sobre la acreditación voluntaria, como un instrumento para el mejoramiento de la calidad de la educación superior.

Artículo 2.5.3.2.2.1. De la evaluación. El proceso de Evaluación de Condiciones Institucionales habilita a las instituciones de educación superior para iniciar los procesos de Registro Calificado y Acreditación de Alta Calidad, siempre y cuando la aprobación de dicha evaluación se logre en el nivel de desarrollo correspondiente. Consiste en la evaluación de las condiciones institucionales de calidad, prescritas en el artículo siguiente, que una vez aprobada, tendrá una vigencia de cuatro (4) años.

Artículo 2.5.3.2.2.2. Condiciones de evaluación institucional. Los aspectos a evaluar de orden institucional, descritos en el artículo 2 de la Ley 1188 de 2008, se encuentran desarrollados en las siguientes condiciones:

1. Estudiantes. La institución de educación superior reconoce los deberes y derechos de los estudiantes, aplica con transparencia las normas establecidas para tal fin, respeta y promueve su participación en los organismos de decisión y facilita su ingreso y permanencia en el marco de políticas de equidad e inclusión que permitan la graduación en condiciones de calidad, en todos los lugares donde tiene influencia.
2. Profesores. La institución de educación superior cuenta con profesores que tengan las características y calidades requeridas, con suficiencia y disponibilidad para su funcionamiento; soportados en una estructura y reglamentación que tenga presente su titulación académica o experiencia acreditada de acuerdo con las necesidades de docencia, investigación, diseño, creación artística, extensión e innovación, atendiendo a las características propias

de los programas de acuerdo con su naturaleza y nivel de formación. La institución debe observar sólidos criterios para el ingreso, desarrollo y permanencia de los profesores, orientados bajo principios de transparencia, mérito y objetividad. 3.

**Egresados.** La institución de educación superior cuenta con mecanismos para hacer seguimiento y gestión para la promoción de la empleabilidad de sus egresados, apoyándose en sistemas de información adecuados para tal fin, desarrolla dinámicas que le permitan la interacción y acercamiento con sus egresados, conocer su ubicación y las actividades que desarrollan, a fin de garantizar pertinencia de la oferta educativa y participación de los mismos en los distintos espacios del quehacer institucional, al igual que las estrategias institucionales para fomentar en el egresado el aprendizaje continuo.



## **4. METODOLOGIA**

### **4.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN**

Esta investigación es de tipo descriptivo y cuantitativo, por cuanto se hace uso de técnicas estadísticas para conocer el comportamiento de diferentes variables de interés de la población de graduados que luego se analizan y describen.

### **4.2. 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.

### **4.3. POBLACIÓN Y MUESTRA**

La población o universo poblacional objeto de estudio serán los graduados del programa de Administración de Empresas de la Universidad de Cundinamarca, comprendidos en el periodo 2015-2019 (IPA) y que estén trabajando actualmente en la región y voluntariamente acepten participar en el estudio.

### **4.4. INSTRUMENTO**

Para la recolección de los datos se utiliza:

Una encuesta para ser aplicada a los graduados del programa de Administración de Empresas con el propósito de conocer su ocupación o no laboral y lo relacionado con funciones y desempeño.

Un formato de entrevista semi-estructurada, este instrumento permitirá recoger información sobre el desempeño, y los logros de los graduados a través de la percepción que tienen los empleadores sobre la calidad de la formación del programa administración de empresas.

## 5. RECURSOS.

### 5.1. Recursos Humanos

NOMBRES	APELLIDOS	FUNCION
<b>YURY</b>	<b>BERNATE CAICEDO</b>	Investigadora
<b>PAOLA ANDREA</b>	<b>SANTOS RAMIREZ</b>	Investigadora
MARIA PATRICIA	DÍAZ CÁRDENAS	Asesor

### 5.2. Recursos Institucionales

- Universidad de Cundinamarca
- Programa Administración de Empresas
- Búsqueda de fuentes virtuales y bibliográficas

### 5.3. Recursos financieros y materiales

CONCEPTO	CANTIDAD	VR UNITARIO	VR TOTAL
Servicio de digitación	1		\$350.000
Memoria USB	1	\$25.000	\$25.000
Fotocopias		\$50	\$50.000
Papelería útiles		\$25.000	\$25.000
Transporte	40	\$2.000	\$80.000
Servicio de internet	4 meses	\$50.000	\$200.000
Impresiones		\$10.000	\$10.000

Subtotal			\$640.000
Imprevistos	10%		\$64.000
TOTAL			\$704.000

### 6. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ACTIVIDADES	Mes 1	Mes 2	Me 3	Mes 4	Mes 5	Mes 6	Mes 7	Mes 8
Revisión Bibliográfica								
Diseño y Presentación del Anteproyecto								
Aprobación Corrección y ajustes								
Diseño de instrumentos								
Validación instrumentos								
Trabajo de campo								
Análisis de datos								
Formulación estrategias								
Entrega informe final								
Correcciones y ajustes								
Aprobación y sustentación								

## 7 UBICACIÓN DE GRADUADOS

Para el cumplimiento de los objetivos establecidos en esta investigación como son identificar la ubicación laboral de los graduados del programa de administración de empresas de la Universidad de Cundinamarca; describir el perfil laboral de los graduados a través de su trayectoria laboral, estudios superiores, área de trabajo en la cual se desempeña o se ha desempeñado, salario y competencias; contrastar el perfil ocupacional del administrador de empresas de la Universidad de Cundinamarca frente al nivel de ocupación que se halle en los graduados objeto de estudio e Identificar el grado de satisfacción de los graduados respecto de la Institución y la formación recibida en el Programa se construyó un cuestionario de 27 preguntas y dentro de algunas preguntas se indagó por determinadas competencias.

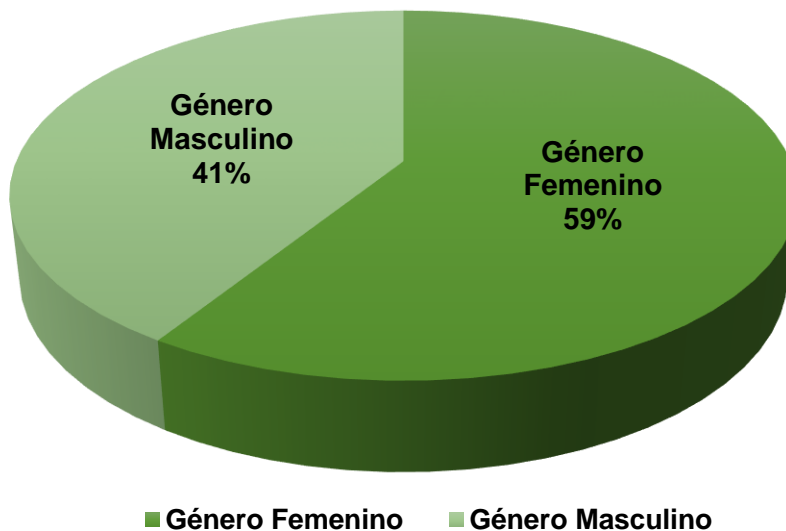
La encuesta fue enviada a 150 graduados de los años 2015 a 2018 según listado suministrado por la oficina de graduados de Girardot, realizada de manera On Line, pero respondieron solo 39 personas, a pesar de insistir a través de las redes sociales en recordar el diligenciamiento de la encuesta, se mantuvo activa durante tres semanas, la posibilidad de la no respuesta puede deberse a que los graduados van cambiando correos electrónicos, números de celulares y posiblemente no les llega la información, a pesar de acudirse también a Facebook.

### 7.1 RESULTADOS GRADUADOS

Tabla 1 Género

Género de la población encuestada	
Género Femenino	23
Género Masculino	16

Gráfica 1. Género

**Género población encuestada**

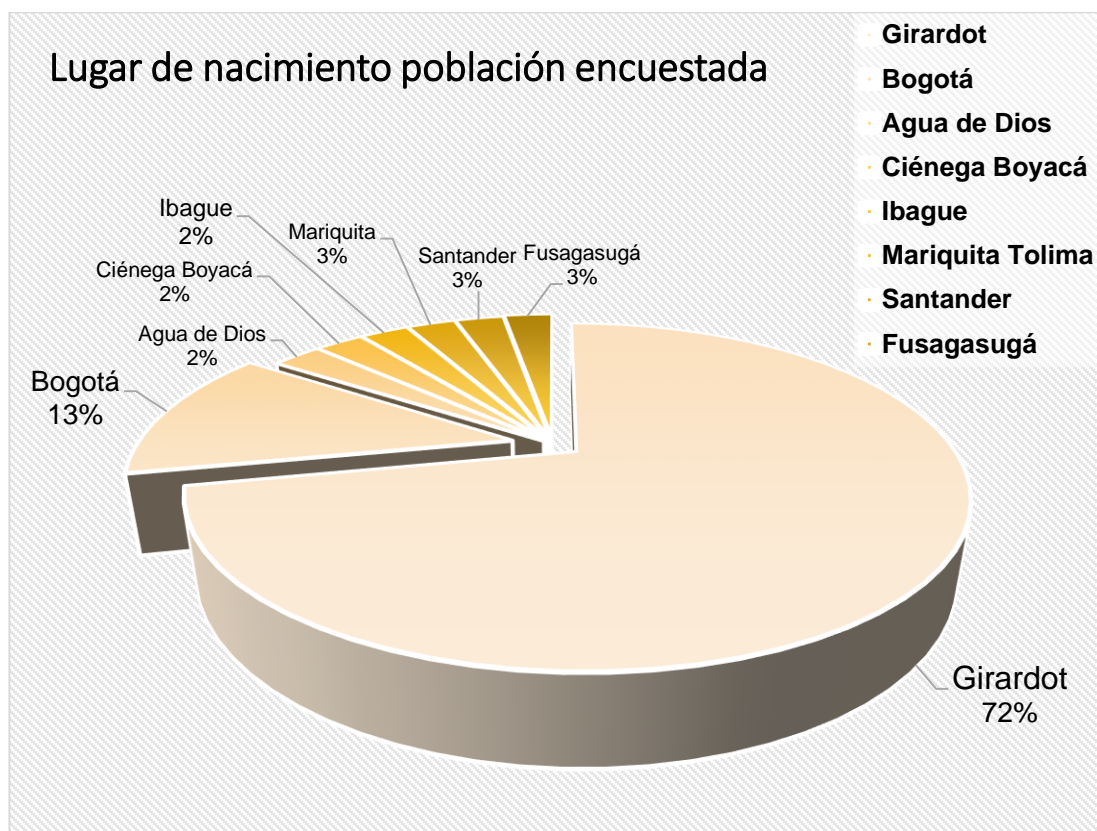
Fuente elaboración propia

En el programa de administración de empresas la constante ha sido contar con mayor número de estudiantes mujeres, para este estudio el 59% de personas que participaron de la encuesta corresponden a género femenino y 41% género masculino.

Tabla 2 Lugar de nacimiento

Lugar de nacimiento población encuestada	
Girardot	28
Bogotá	5
Agua de Dios	1
Ciénega Boyacá	1
Ibagué	1
Mariquita Tolima	1
Santander	1
Fusagasugá	1

Gráfica 2 Lugar de nacimiento



Fuente: Elaboración propia

La mayor parte de los encuestados nacieron en Girardot, 72%, seguido de Bogotá con 13%, Mariquita, Fusagasugá y Santander con 3% y Agua de Dios, Ciénega Boyacá e Ibagué presentan 2% cada uno. Al programa ingresan cada semestre personas especialmente de la región, pero también en menor proporción del resto del país.



Tabla 3 Ciudad donde habitan

¿En qué municipios o ciudades habitan los egresados?	
Girardot	29
Bogotá	3
Ricaurte	2
Flandes	2
Ibagué	1
Melgar	1
Anapoima	1

Gráfica 3 Ciudad donde habitan



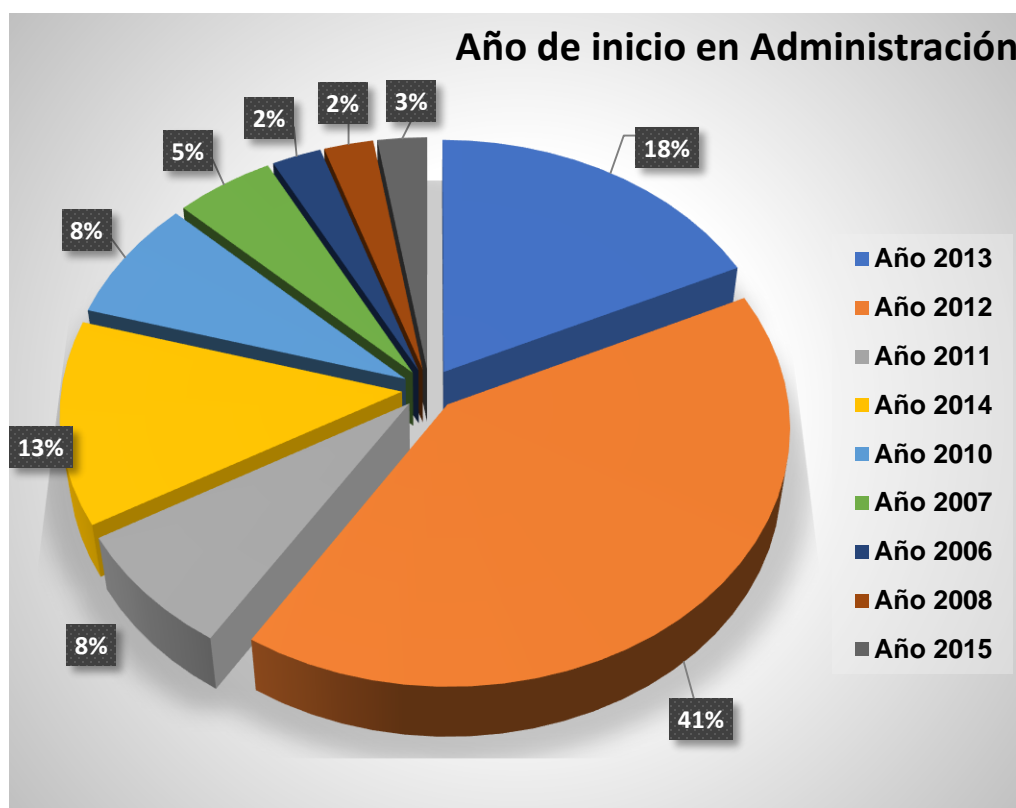
Fuente: Elaboración propia

Igualmente como en la pregunta anterior la mayoría de los consultados residen en la ciudad de Girardot equivalente al 74%, en Bogotá habita el 8%, Ricaurte y Flandes cada uno 5%, Melgar y Anapoima 3% e Ibagué 2%.

Tabla 4. Año de inicio de carrera

Año en que inició el programa:	
Año 2013	7
Año 2012	16
Año 2011	3
Año 2014	5
Año 2010	3
Año 2007	2
Año 2006	1
Año 2008	1
Año 2015	1

Gráfica 4 Año de inicio de carrera



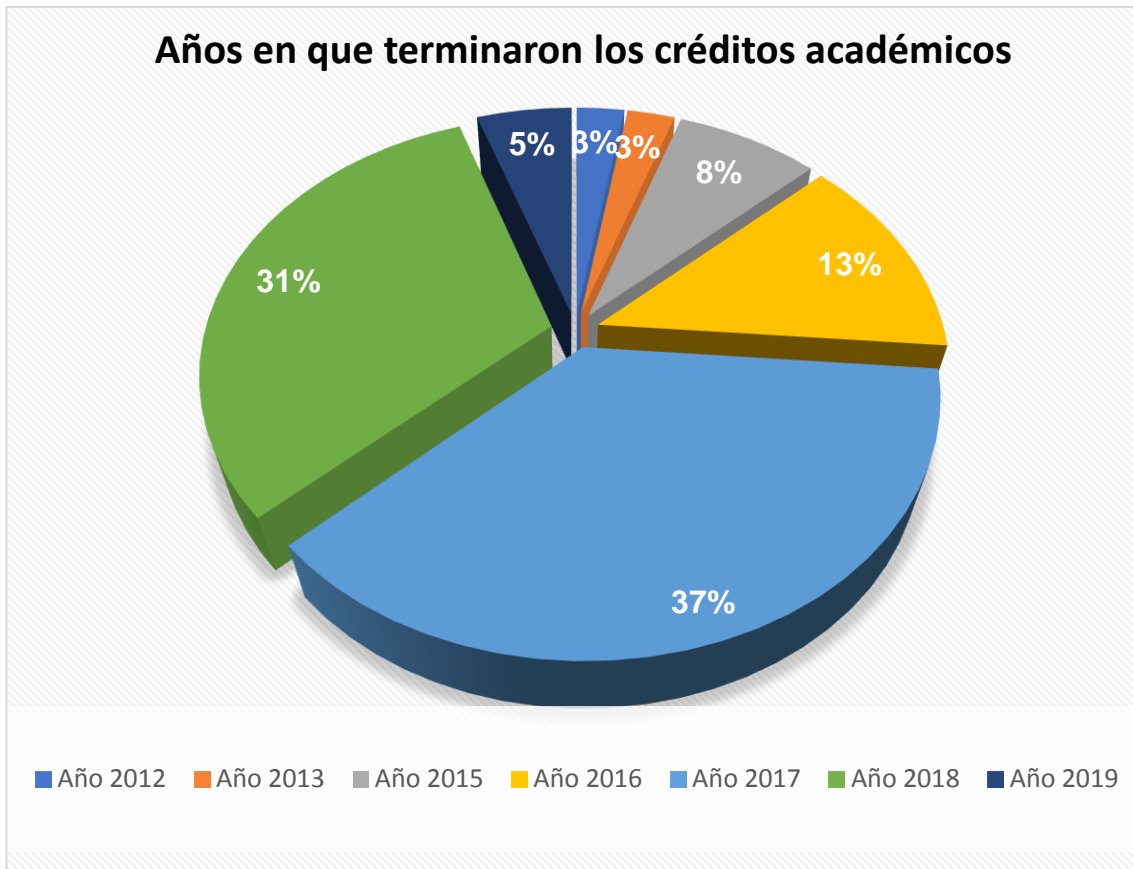
Fuente: Elaboración propia

Los años de inicio de carrera oscilan entre 2006 hasta 2015, 41% comenzaron en 2012, 18% en 2013, 13% en 2014, 8% en 2011 lo restante son participaciones menores.

Tabla 5. Año de terminación de créditos académicos

3. ¿En qué año terminó los créditos académicos?	
Año 2012	1
Año 2013	1
Año 2015	3
Año 2016	5
Año 2017	14
Año 2018	12
Año 2019	2

Gráfica 5. Año de terminación de créditos académicos



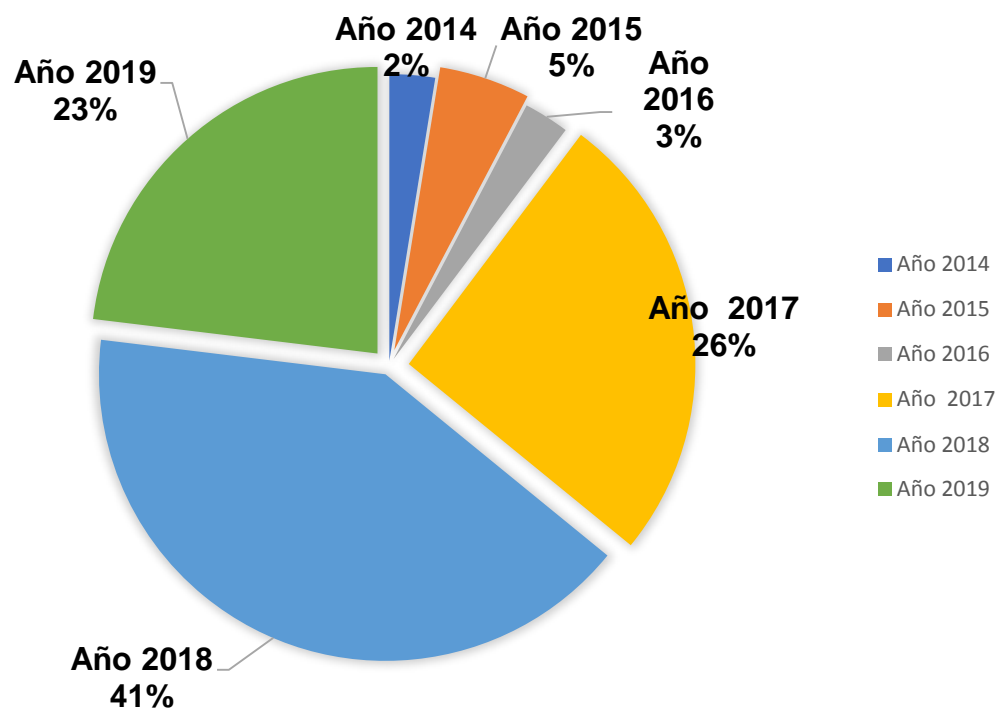
Fuente: Elaboración propia

El período de terminación de créditos oscila entre 2012 y 2019, donde la mayor representación está en 2017 con 37%, el 2018 presenta 31%, 2016 refleja 13%.

Tabla 6 Año de graduación

¿En qué año se graduó?	
Año 2014	1
Año 2015	2
Año 2016	1
Año 2017	10
Año 2018	16
Año 2019	9

Gráfica 6. Año de graduación



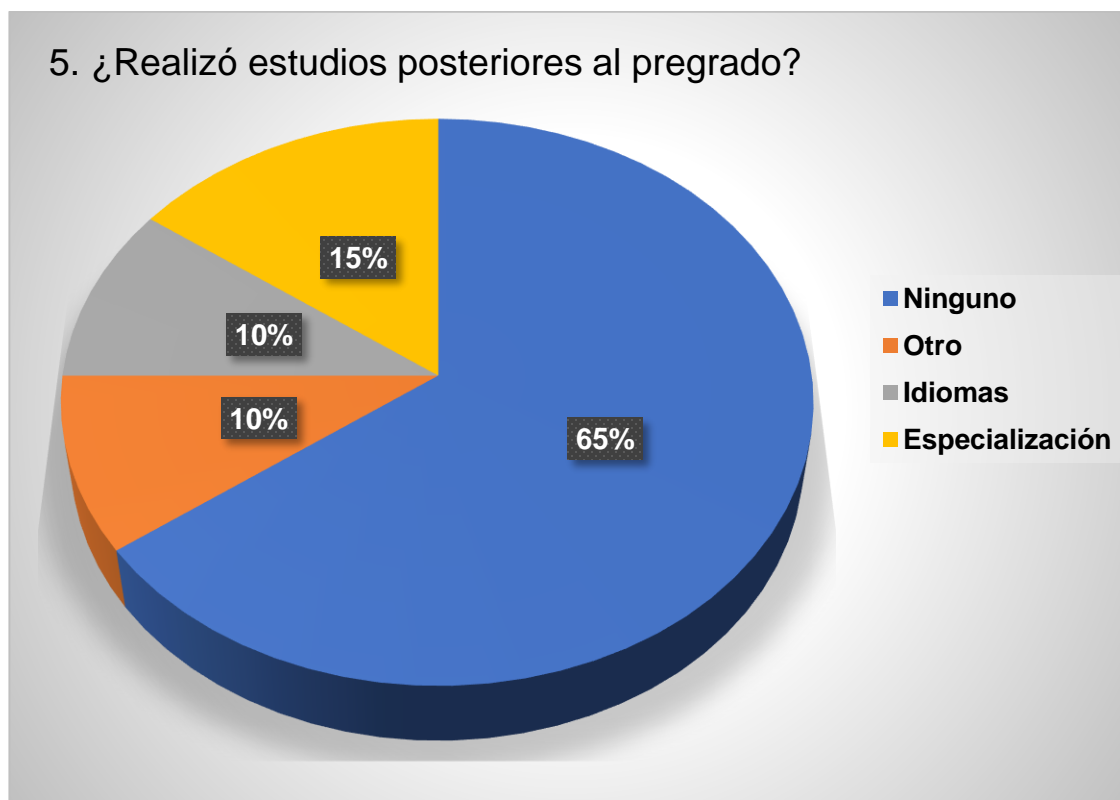
Fuente elaboración propia

En el año 2018 se graduaron 41% de los consultados, en 2017 el 26%, en 2019 23%, en 2015 5%, en 2014 2%. Las respuestas obtenidas corresponden a graduados de los años más recientes.

Tabla 7. Estudios posteriores al pregrado

¿Realizó estudios posteriores al pregrado?	
Ninguno	26
Otro	4
Idiomas	4
Especialización	6

Gráfica 7. Estudios posteriores al pregrado



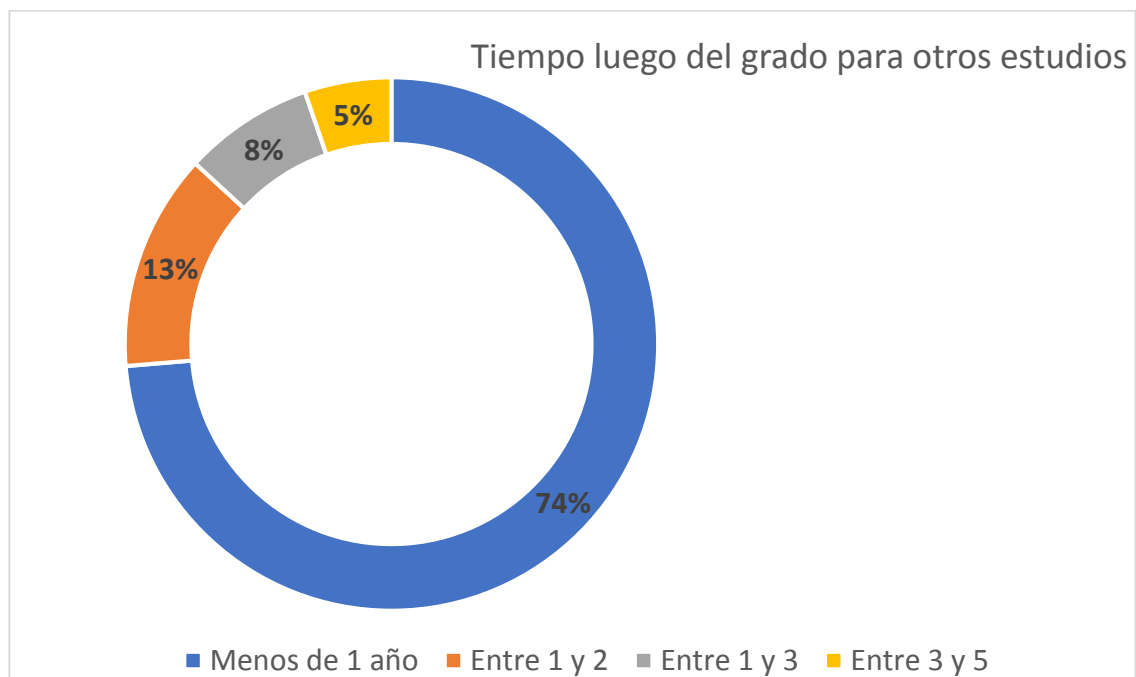
Fuente elaboración propia

Las personas consultadas se graduaron en 2017, 2018 y 2019 razón por la cual gran parte de ellos, 65% no han realizado estudios posteriores a su graduación como administradores de empresas, solo 15% han adelantado especialización, mientras el 10% ha efectuado cursos de idiomas y otro 10% señala otro.

Tabla 8. Tiempo transcurrido antes de iniciar otros estudios

Después de concluir el pregrado, ¿Cuánto tiempo transcurrió antes de iniciar sus estudios especiales?	
Menos de 1 año	28
Entre 1 y 2	5
Entre 1 y 3	3
Entre 3 y 5	2

Gráfica 8. Tiempo transcurrido antes de iniciar otros estudios



Fuente: Elaboración propia

El 74% de quienes respondieron la encuesta iniciaron otros estudios posteriores a su graduación como administradores de empresas en menos de 1 año, entre 1 y 2 años los han realizado 13%, entre 1 y 3 el 8%. Al revisar listados y respuestas se encuentra que del 15% anteriormente observado en la gráfica 7, donde afirmaron adelantaron especialización el 90% lo hizo porque eligieron como opción de grado el semestre avanzado.

Tabla 9. Labora actualmente

¿Se encuentra trabajando actualmente?	
Si está	34
No está	4

Gráfica 9. Labora actualmente



Fuente: Elaboración propia

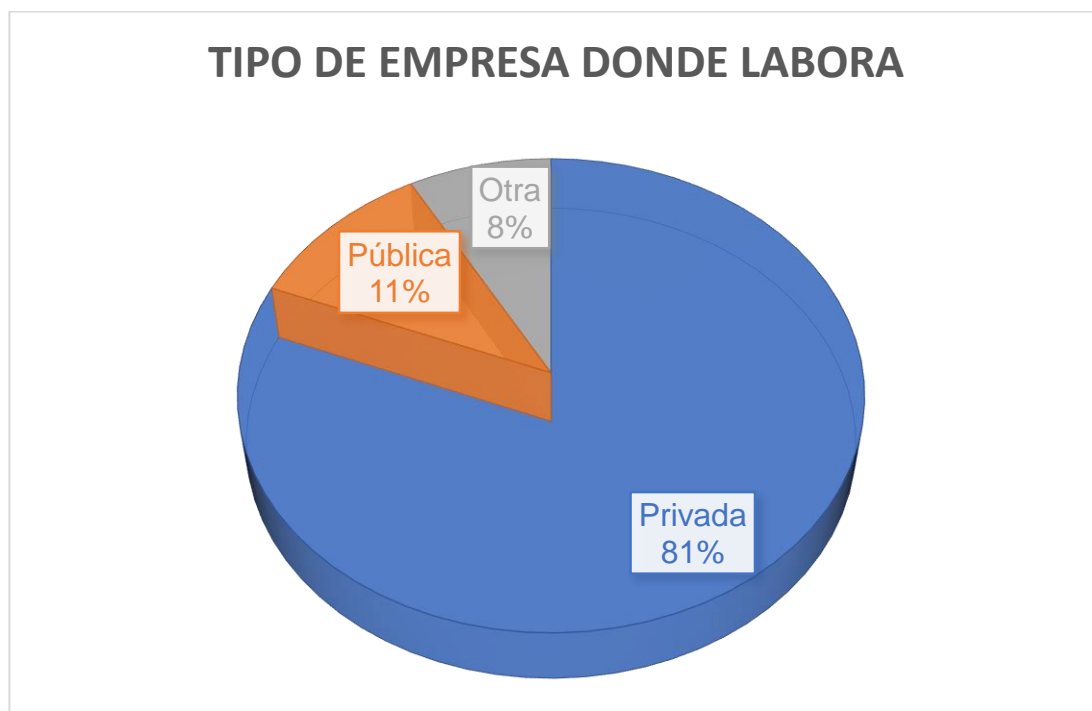
La respuesta afirmativa a si se encuentra trabajando actualmente fue del 89%, solo el 11% respondió No. Existen más estudiantes en la jornada nocturna y mantienen su trabajo o lo mejoran una vez se gradúan



Tabla 10. Tipo de empresa donde trabaja

Tipo de empresa en la que trabaja:	
Privada	30
Pública	4
Otra	3

Gráfica 10. Tipo de empresa donde trabaja



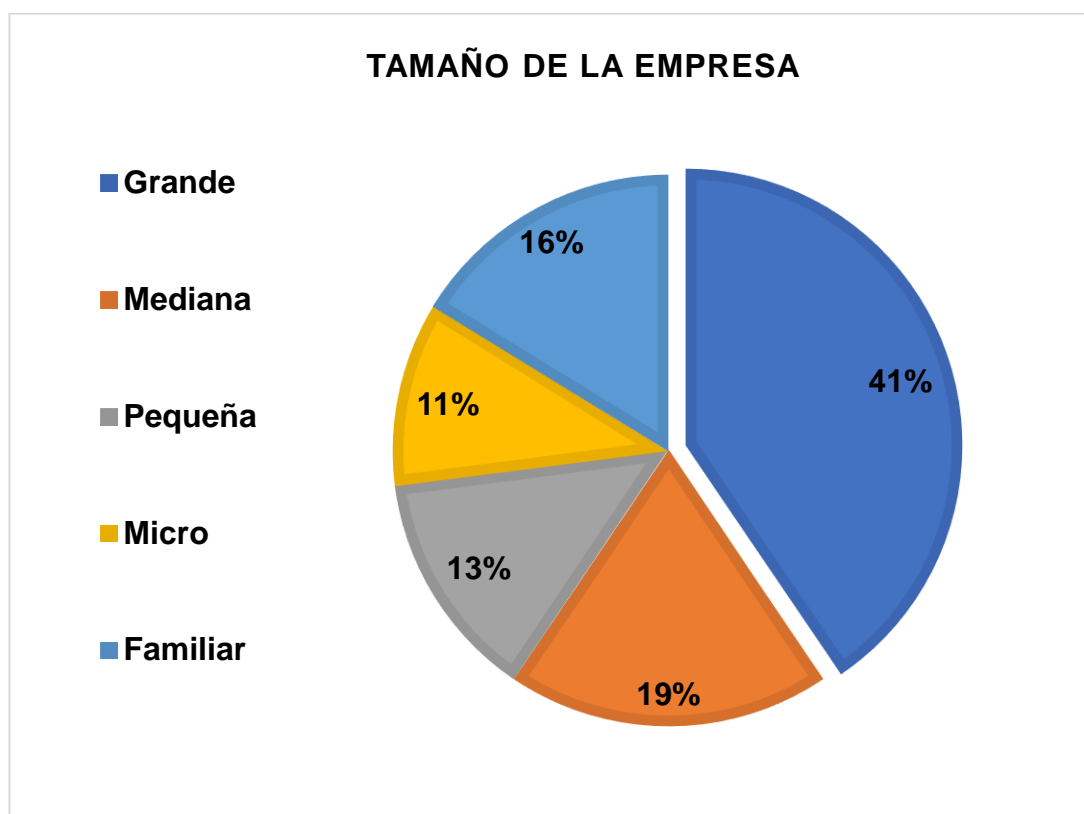
Fuente: Elaboración propia

La mayor parte de los graduados consultados se encuentran laborando en empresas privadas, equivalentes al 81%, en empresas públicas lo está el 11% y lo restante, es decir, 8% señaló otra.

Tabla 11. Tamaño de la empresa

Tamaño de la empresa donde labora:	
Grande	15
Mediana	7
Pequeña	5
Micro	4
Familiar	6

Gráfica 11. Tamaño de la empresa



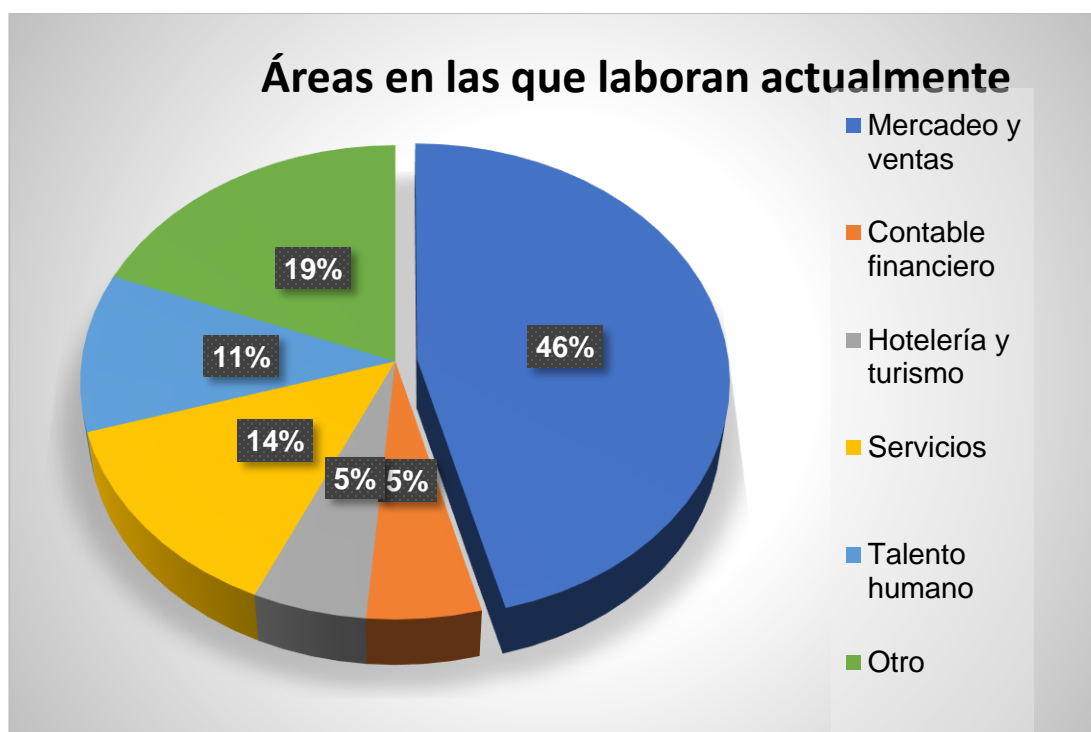
Fuente: Elaboración propia

En las empresas de tamaño grande señalaron los encuestados el 41%, mediana el 19%, Familiar 16%, pequeña 13%, micro 11%.

Tabla 12. Áreas en las que se ha desempeñado

Sector(es) en los que se ha desempeñado:	
Mercadeo y ventas	17
Contable financiero	2
Hotelería y turismo	2
Servicios	5
Talento humano	4
Otro	7

Gráfica 12. Áreas en las que se ha desempeñado



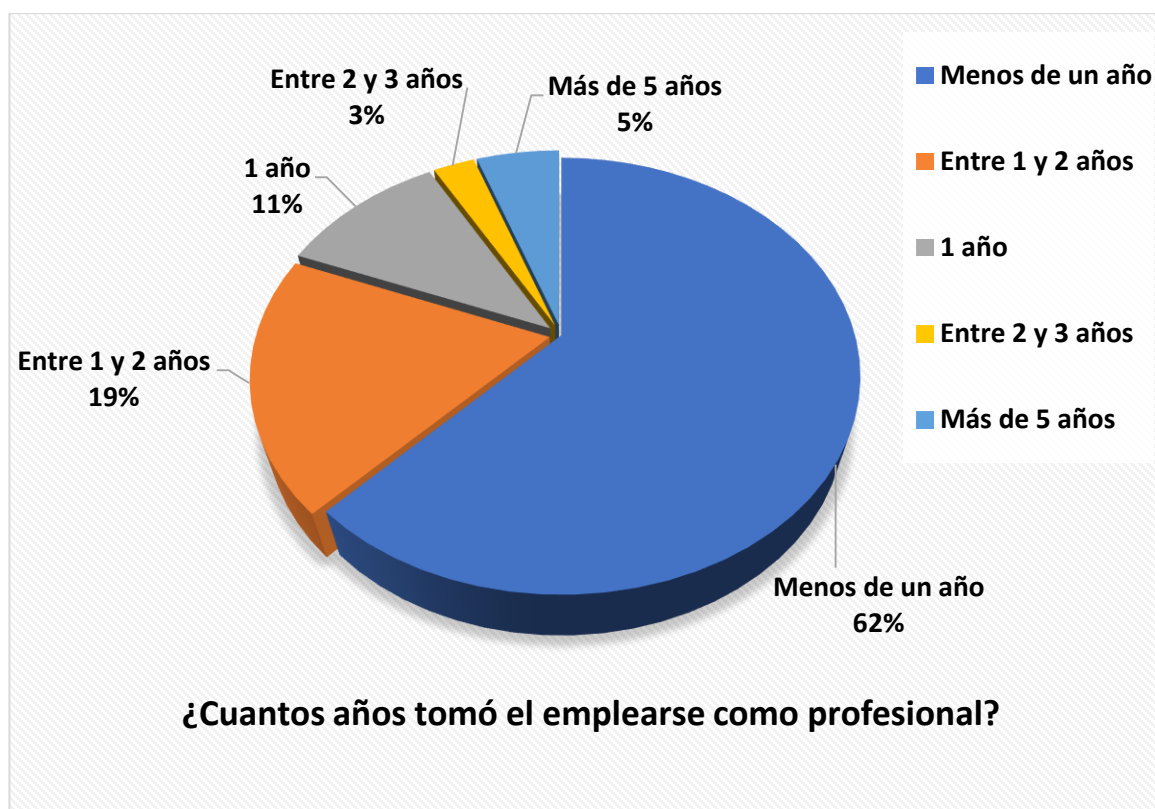
Fuente: Elaboración propia

Gran parte de los graduados consultados equivalente al 46% afirmaron laborar en el área de mercadeo y ventas actualmente, 19% indicó otro, 14% en servicios, 11% en talento humano, 5% en hotelería y turismo y otro 5% contable y financiera.

Tabla 13. Tiempo para adquirir trabajo adecuado a perfil profesional

10. ¿Cuántos años le tomó encontrar un trabajo adecuado a su perfil profesional?	
Menos de un año	23
Entre 1 y 2 años	7
1 año	4
Entre 2 y 3 años	1
Más de 5 años	2

Gráfica 13. Tiempo para adquirir trabajo adecuado a perfil profesional



Fuente: Elaboración propia.

El tiempo que tardaron para emplearse como profesionales los consultados va desde menos de un año con mayor participación equivalente al 62%, 1 y 2 años el 19%, 1 año el 11%, más de 5 años 5% y entre 2 y 3 años el 3%. Información que puede considerarse positiva, aunque solo fueron 39 personas quienes respondieron la encuesta.

Tabla 14.Requisitos para contratación profesional

Requisitos de contratación:	
Competencias laborales, Título profesional	14
Competencias laborales	9
Competencias laborales, Principios y valores	5
Competencias laborales, Examen de selección	4
Título profesional	3

Gráfica 14. Requisitos para contratación profesional



Fuente: Elaboración propia

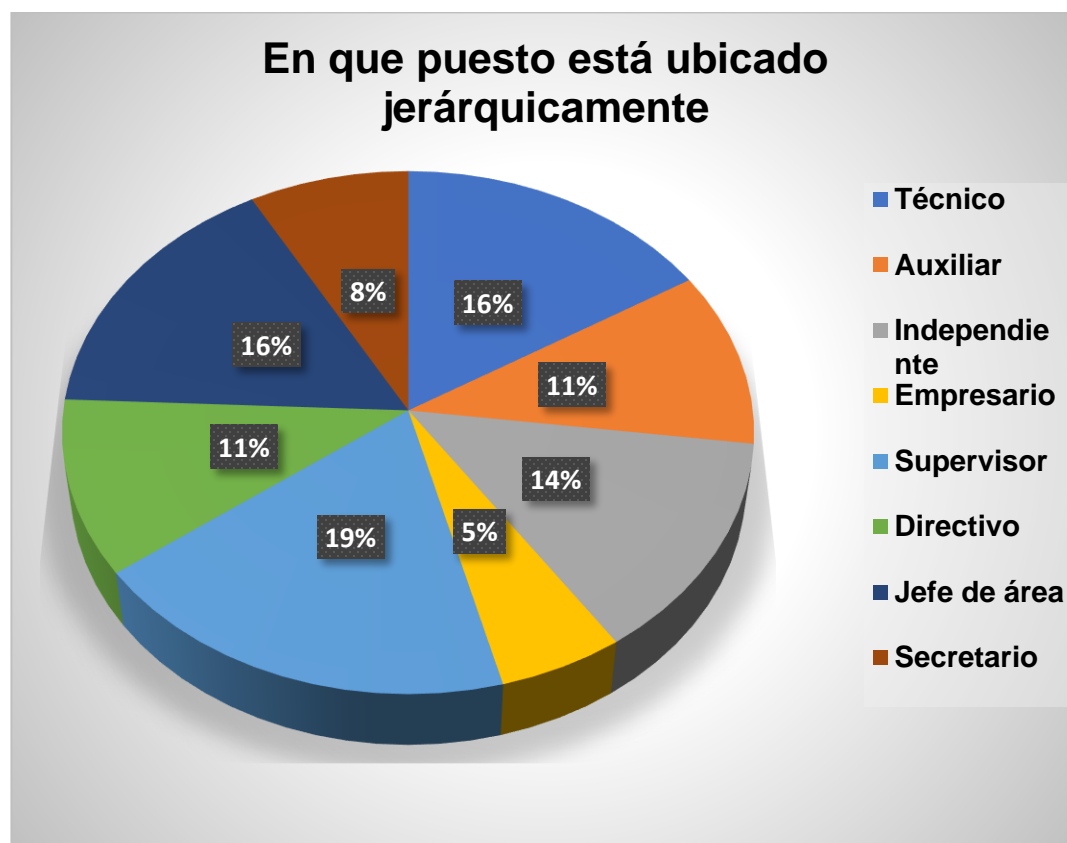
Dentro de los requisitos exigidos para ser contratados como profesionales está obviamente el título combinado con las competencias laborales representado en 40%, seguido de las competencias laborales para el puesto de trabajo equivalente

al 26% medido a través de pruebas distintas, los principios y valores reflejados en 14%, examen de selección 11%, solo el título de profesional con 9%.

Tabla 15. Nivel jerárquico actual

12. Nivel jerárquico en el que se ubica laboralmente:	
Técnico	6
Auxiliar	4
Independiente	5
Empresario	2
Supervisor	7
Directivo	4
Jefe de área	6
Secretario	3

Gráfica 15. Nivel jerárquico actual



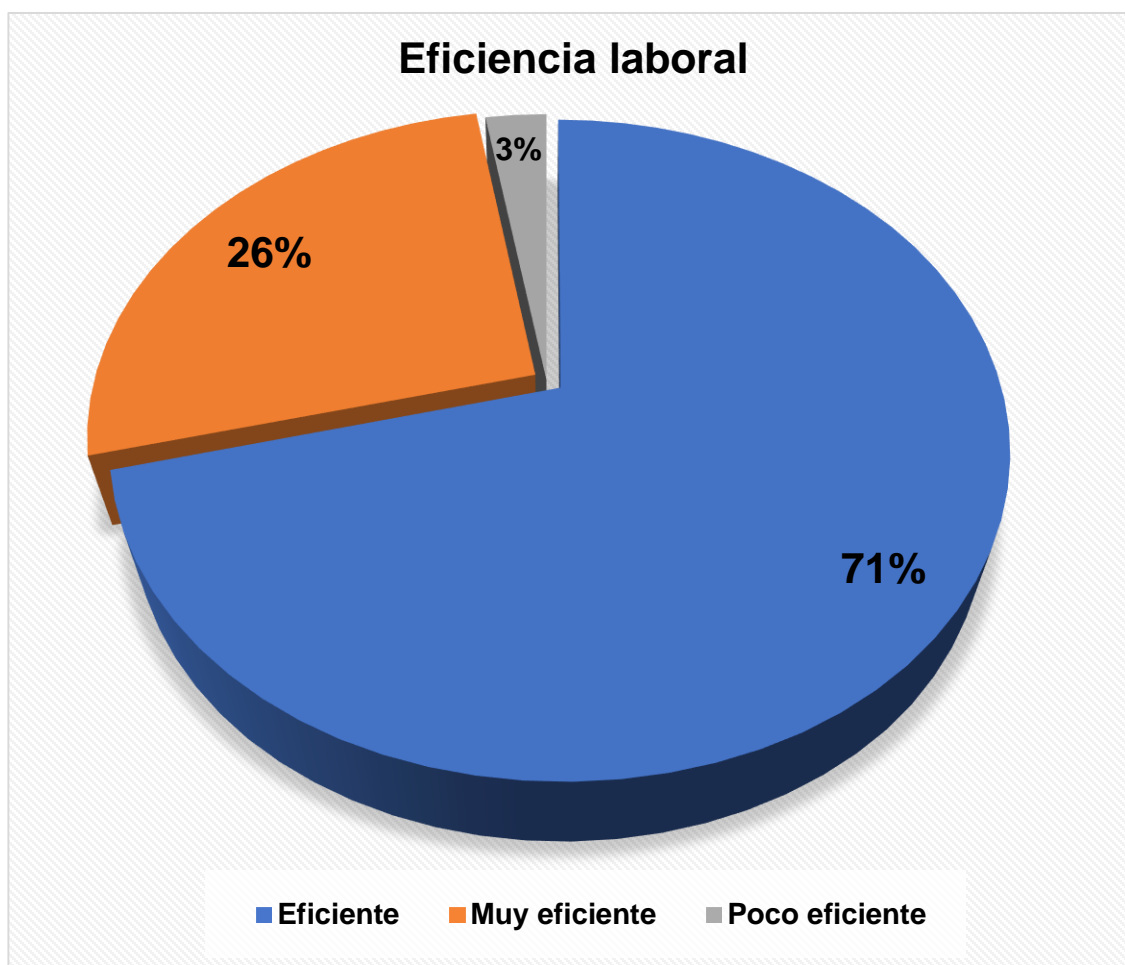
Fuente: Elaboración propia

La ubicación de supervisor se refleja en 19%, jefe de área 16%, técnico 16%, Independiente 14%, directivo 11% al igual que auxiliar, secretario 8% y empresario 5%.

Tabla 16. Eficiencia laboral

Eficiencia para realizar las actividades laborales, en relación con su formación profesional usted se considera:	
Eficiente	27
Muy eficiente	10
Poco eficiente	1

Gráfica 16. Eficiencia laboral



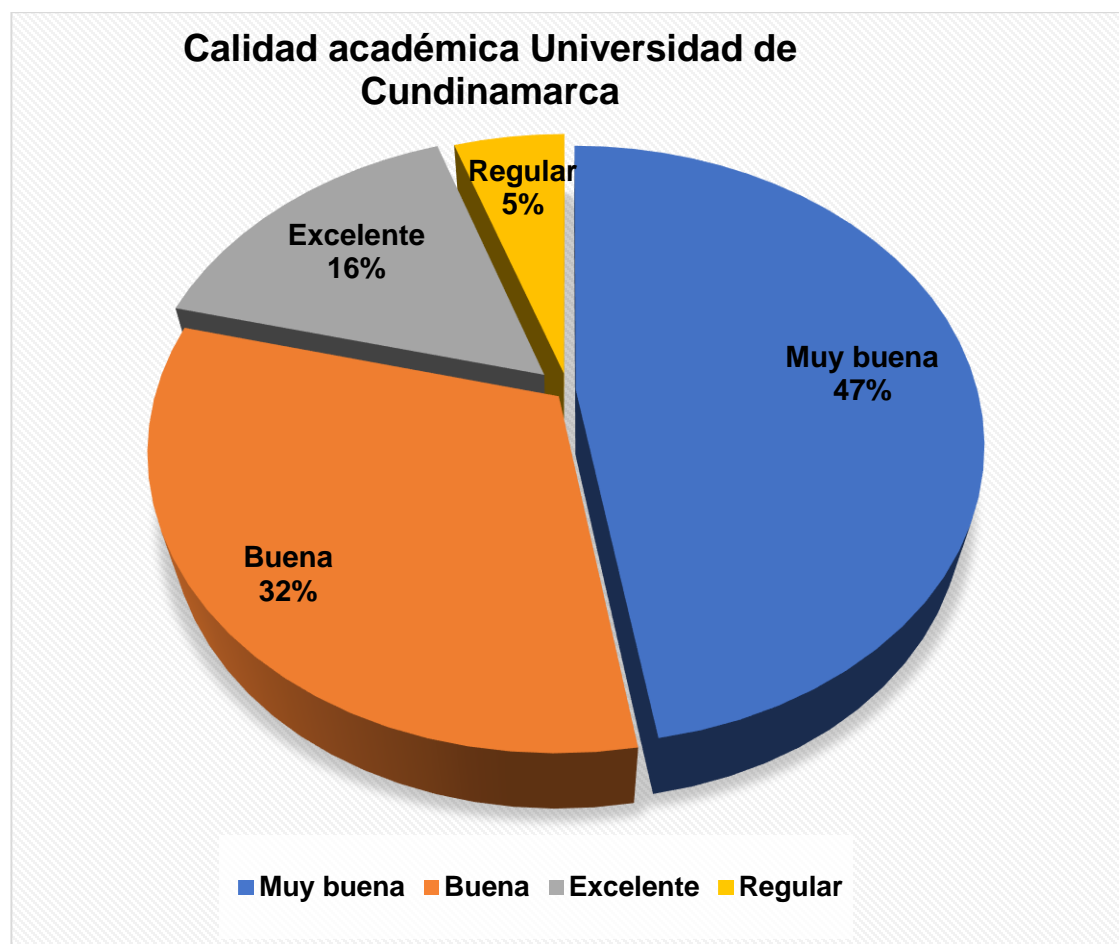
Fuente: Elaboración propia

Frente a la eficiencia para realizar las actividades laborales, en relación con su formación profesional los consultados se consideran en 71% eficientes, 26% muy eficientes y solo el 3% poco eficientes.

Tabla 17. Calificación calidad de formación.

¿Cómo califica la calidad de la formación académica impartida por la Universidad de Cundinamarca?	
Muy buena	18
Buena	12
Excelente	6
Regular	2

Gráfica 17. Calificación calidad de formación.



Fuente: Elaboración propia



La calidad académica de la Universidad de Cundinamarca la califican 47% muy buena, 32% buena, 16% excelente y 5% regular.

Tabla 18. Desempeño de trabajo en equipo

En las siguientes tablas seleccione el número correspondiente de acuerdo a la siguiente escala, Durante su desempeño profesional ha requerido de: [Trabajo en equipo]	
Frecuentemente	25
Regularmente	7
Algunas veces	6

Gráfica 18. Desempeño de trabajo en equipo



Fuente: Elaboración propia

Durante el desempeño profesional de quienes respondieron el 66% manifestaron hacerlo frecuentemente, 18% de forma regular, y 16% algunas veces. Durante el proceso de formación se insiste en desarrollar habilidades para el buen desempeño en actividades que requieran trabajar en equipo.

Tabla 19. Segundo idioma

16. En las siguientes tablas seleccione el número correspondiente de acuerdo a la siguiente escala, Durante su desempeño profesional ha requerido de: [Otro idioma]	
Nunca	20
Algunas veces	13
Regularmente	5

Gráfica 19. Segundo idioma



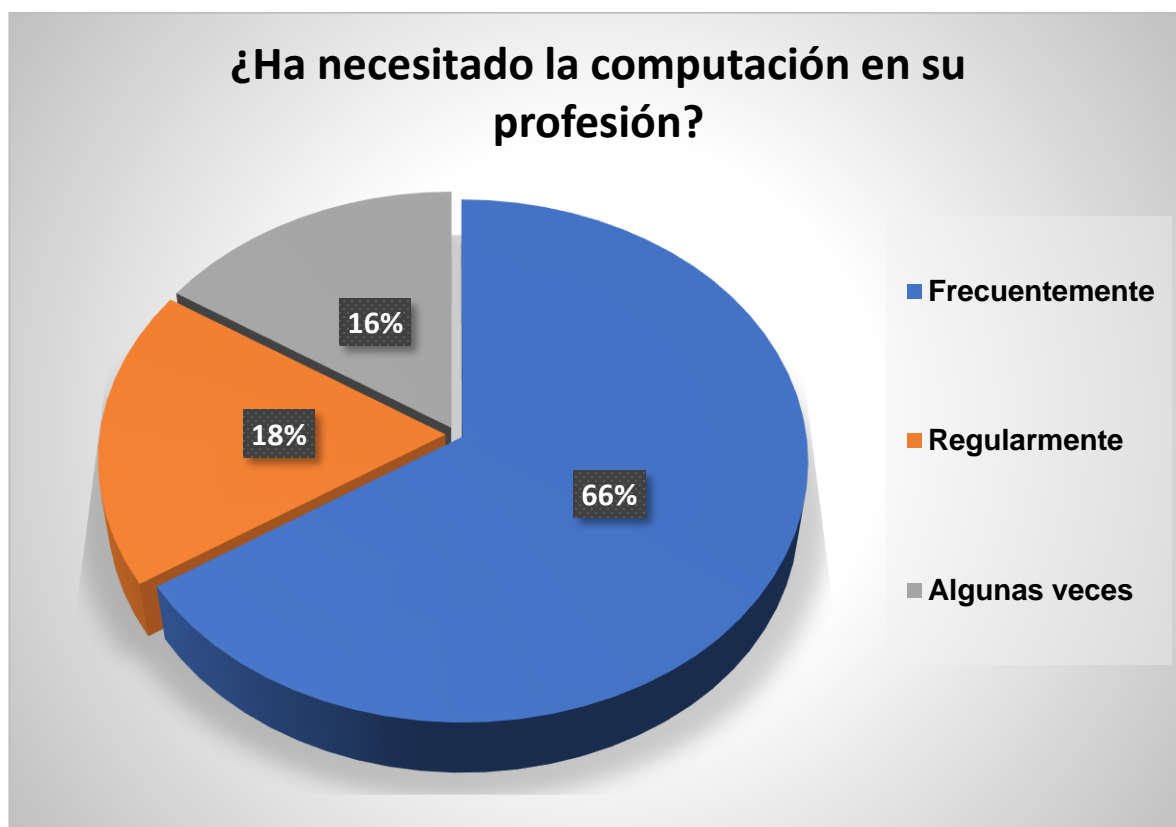
Fuente: elaboración propia

En cuanto a si han requerido durante el desempeño profesional saber un segundo idioma 53% respondió nunca, 34% contestaron algunas veces y 13% si lo necesitan de forma regular.

Tabla 20. Manejo de computador

En las siguientes tablas seleccione el número correspondiente de acuerdo a la siguiente escala, Durante su desempeño profesional ha requerido de: [Computación]	
Frecuentemente	25
Regularmente	7
Algunas veces	6

Gráfica 20. Manejo de computador



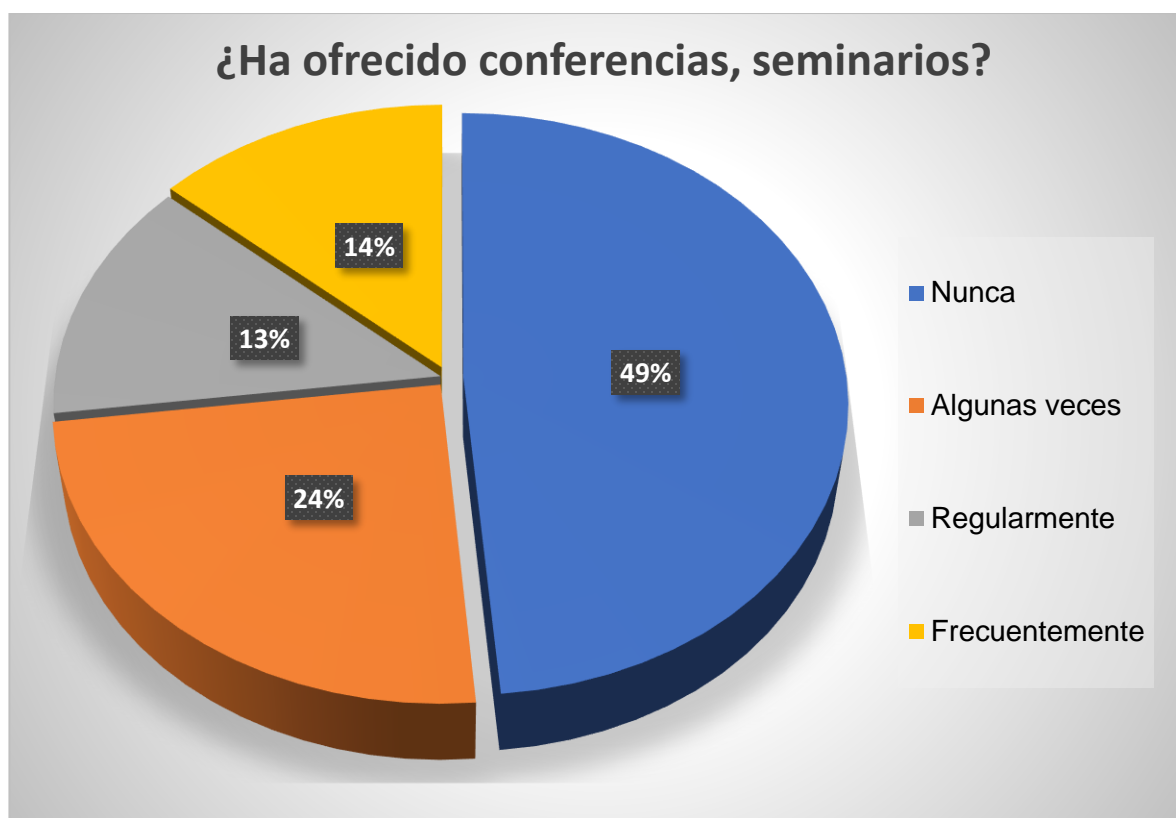
Fuente: Elaboración propia

Los conocimientos tecnológicos del manejo de computador son requeridos de manera frecuente en 66%, regularmente 18% y algunas veces 16%

Tabla 21. Imparte conferencias, seminarios

En las siguientes tablas seleccione el número correspondiente de acuerdo a la siguiente escala, Durante su desempeño profesional ha requerido de: [Impartir conferencias, seminarios, etc.]	
Nunca	18
Algunas veces	9
Regularmente	5
Frecuentemente	5

Gráfica 21. Imparte conferencias, seminarios



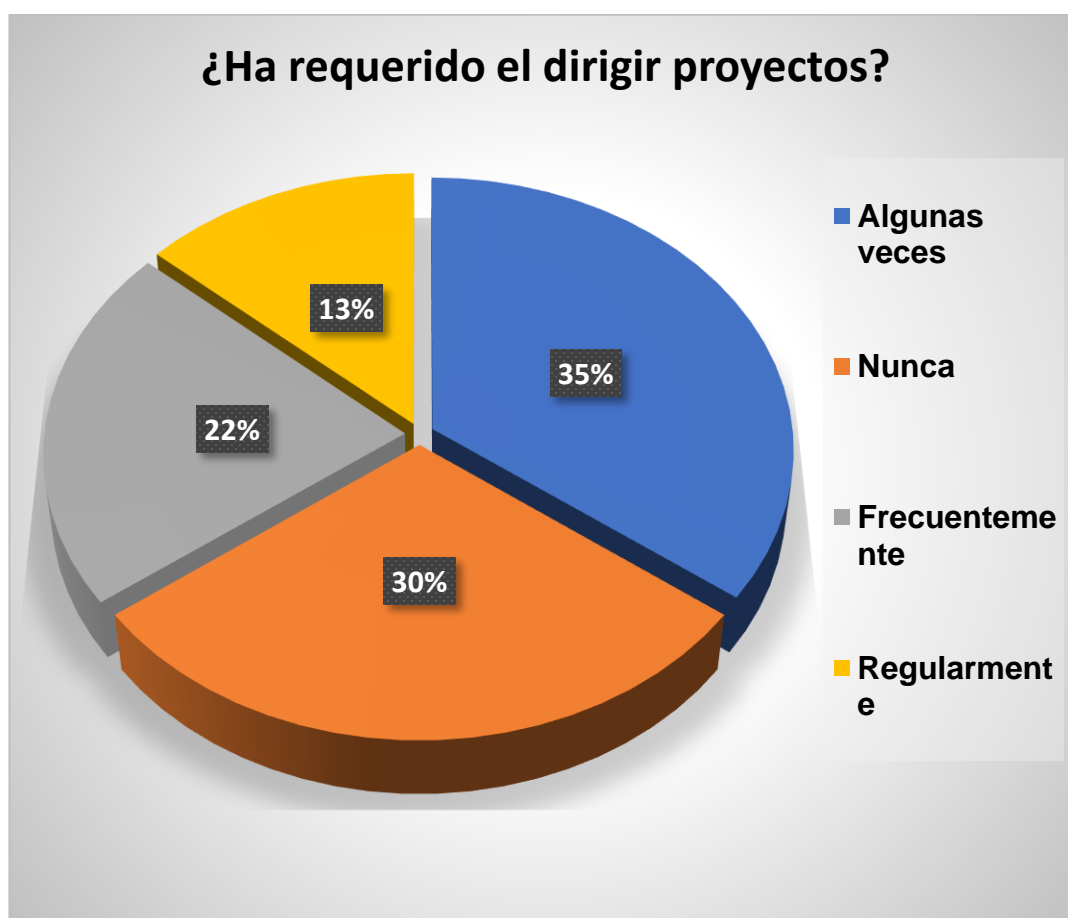
Fuente: Elaboración propia

En el desempeño profesional los consultados dijeron nunca: 49%, algunas veces: 24%, Frecuentemente: 14% y regularmente 13%, es claro que la mitad si lo han hecho y es importante preparar bien a los profesionales para el desarrollo de las habilidades de comunicación oral y escrita.

Tabla 22. Dirección de proyectos

En las siguientes tablas seleccione el número correspondiente de acuerdo a la siguiente escala, Durante su desempeño profesional ha requerido de: [Dirigir proyectos]	
Algunas veces	13
Nunca	11
Frecuentemente	8
Regularmente	5

Gráfica 22. Dirección de proyectos



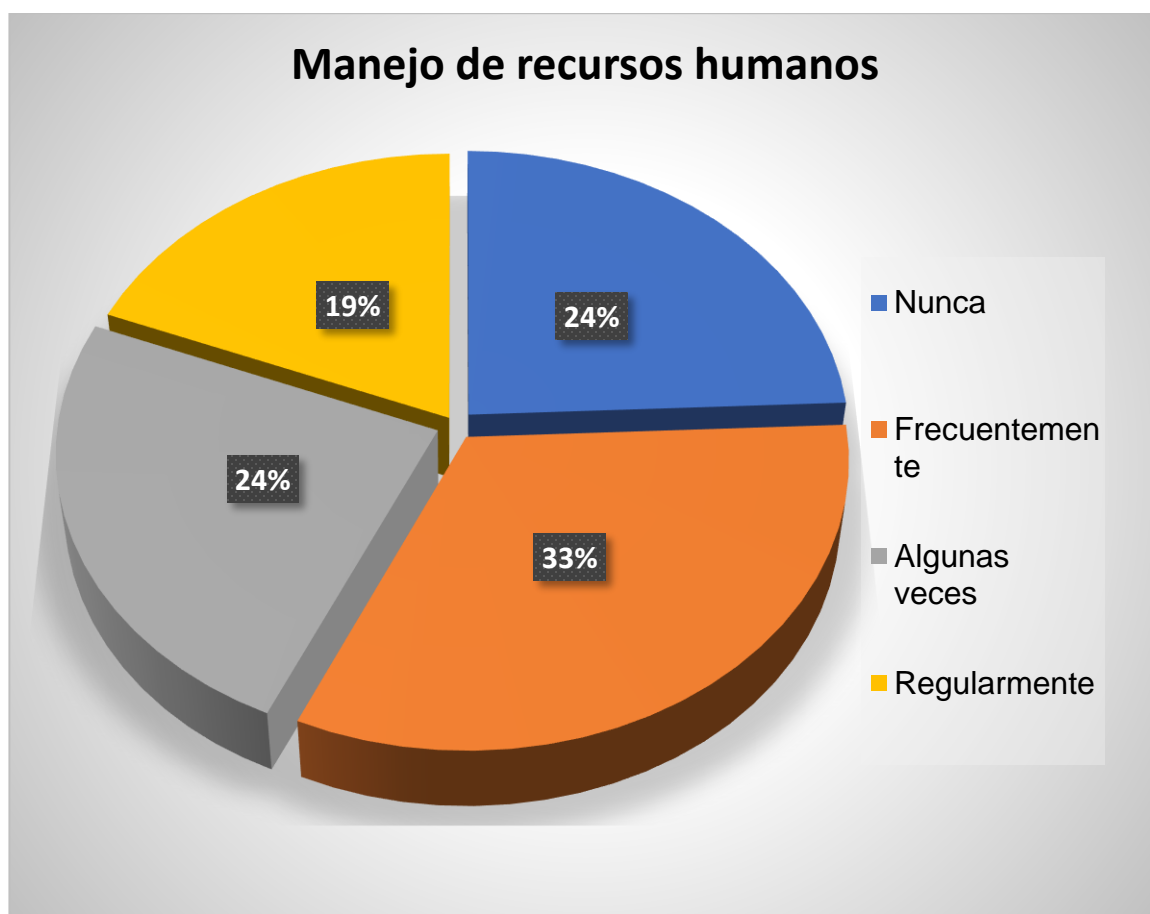
Fuente: Elaboración propia

Los graduados responden a la pregunta ha requerido dirigir proyectos: Algunas veces 35%, Nunca 30%, Frecuentemente 22% y regularmente 13%, la información es acorde con el desempeño profesional que presentan en la gráfica 15.

Tabla 23. Manejo de Recursos Humanos

En las siguientes tablas seleccione el número correspondiente de acuerdo a la siguiente escala, Durante su desempeño profesional ha requerido de: [Manejo de recursos humanos]	
Nunca	9
Frecuentemente	12
Algunas veces	9
Regularmente	7

Gráfica 23. Manejo de Recursos Humanos



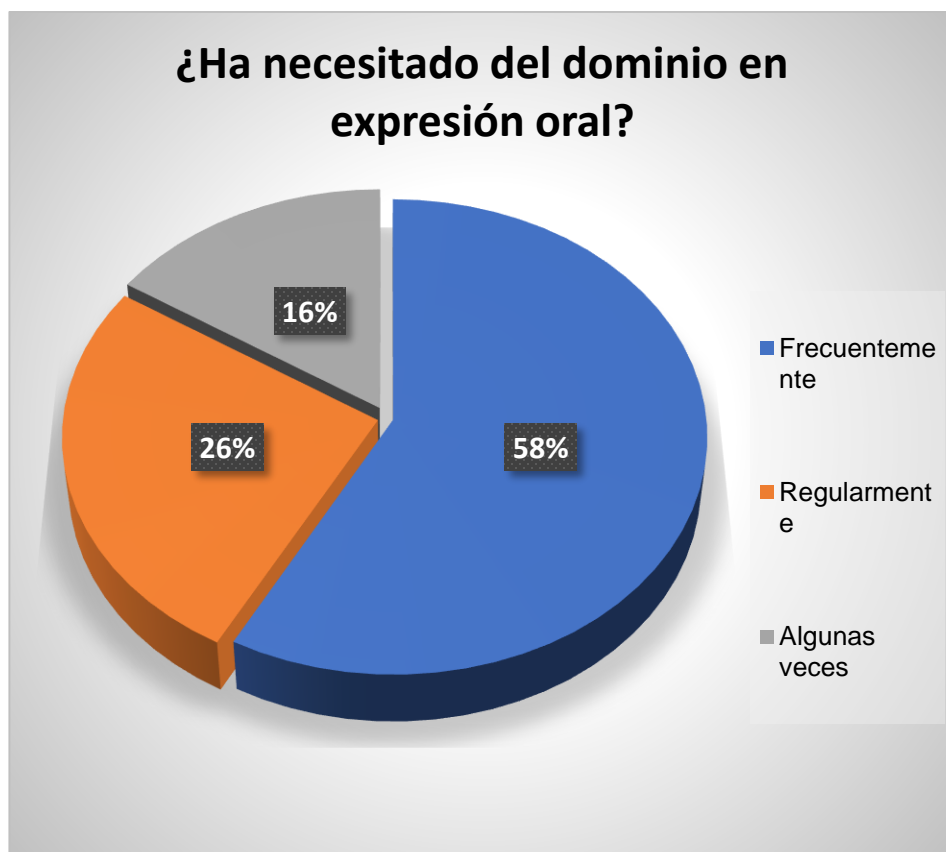
Fuente: Elaboración propia

El manejo de recursos humanos de parte de los graduados que respondieron la encuesta se presenta: 33% frecuentemente, 24% nunca, 24% algunas veces y 19% regularmente, es decir, poco más del 50% si tiene personal a cargo.

Tabla 24. . Expresión oral

En las siguientes tablas seleccione el número correspondiente de acuerdo a la siguiente escala, Durante su desempeño profesional ha requerido de: [Dominio de expresión oral]	
Frecuentemente	22
Regularmente	10
Algunas veces	6

Gráfica 24. Expresión oral



Fuente: Elaboración propia

La expresión oral es necesaria para el desempeño de las labores de los graduados, ello se observa en la gráfica donde 58% respondieron frecuentemente, 26% regularmente y 16% algunas veces, para convencer un cliente, dar instrucciones a un colaborador, explicar informes, etc., es necesaria la expresión oral y de manera eficaz.

Tabla 25. Redacción de documentos.

16. En las siguientes tablas seleccione el número correspondiente de acuerdo a la siguiente escala, Durante su desempeño profesional ha requerido de: [Redacción de documentos]	
Frecuentemente	20
Algunas veces	11
Regularmente	6
Nunca	1

Gráfica 25. Redacción de documentos.



Fuente: Elaboración propia

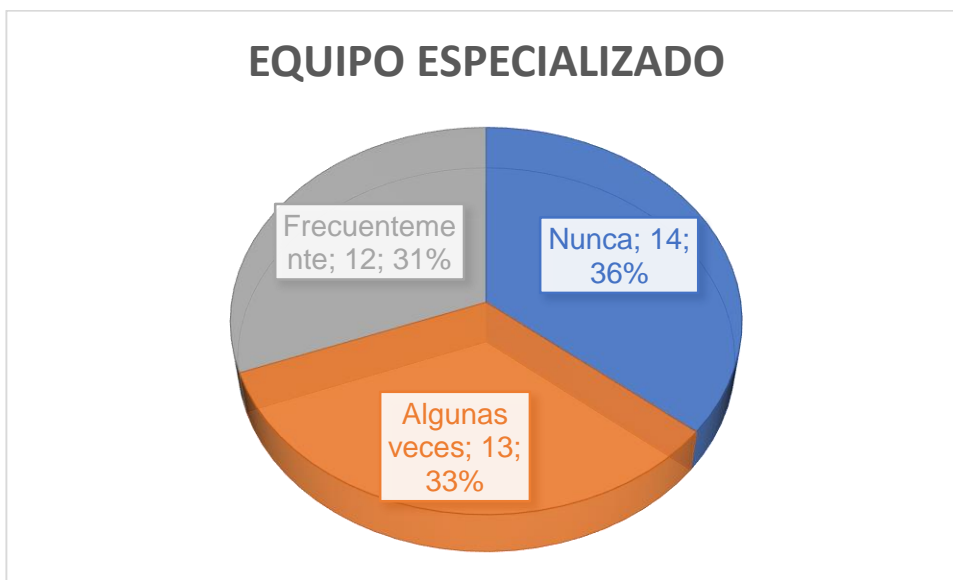
Los graduados ante la pregunta si han necesitado la redacción de documentos respondieron: 52% frecuentemente, 29% algunas veces, Regularmente 16%, nunca 3%. Por los cargos que ocupan administrativos, financieros, comerciales requieren la presentación de informes de ahí que deban redactar documentos.



Tabla 26. Manejo de equipo especializado

En las siguientes tablas seleccione el número correspondiente de acuerdo a la siguiente escala, Durante su desempeño profesional ha requerido de: [Manejo de equipo especializado]	
Nunca	14
Algunas veces	13
Frecuentemente	12

Gráfica 26 . Manejo de equipo especializado



Fuente: Elaboración propia

Los profesionales de administración de empresas consultados manifestaron haber requerido el manejo de equipo especializado 31% frecuentemente, algunas veces 33% y nunca 36%. Las organizaciones van acogiendo los cambios tecnológicos de ahí la necesidad de operar maquinaria y equipos especializados.

Tabla 27. Colabora con especialistas de distinta área

En las siguientes tablas seleccione el número correspondiente de acuerdo a la siguiente escala, Durante su desempeño profesional ha requerido de: [Colaborar con especialistas de áreas distintas a la suya]	
Frecuentemente	12
Regularmente	10
Nunca	9
Algunas veces	7

Gráfica 27. Colabora con especialistas de distinta área



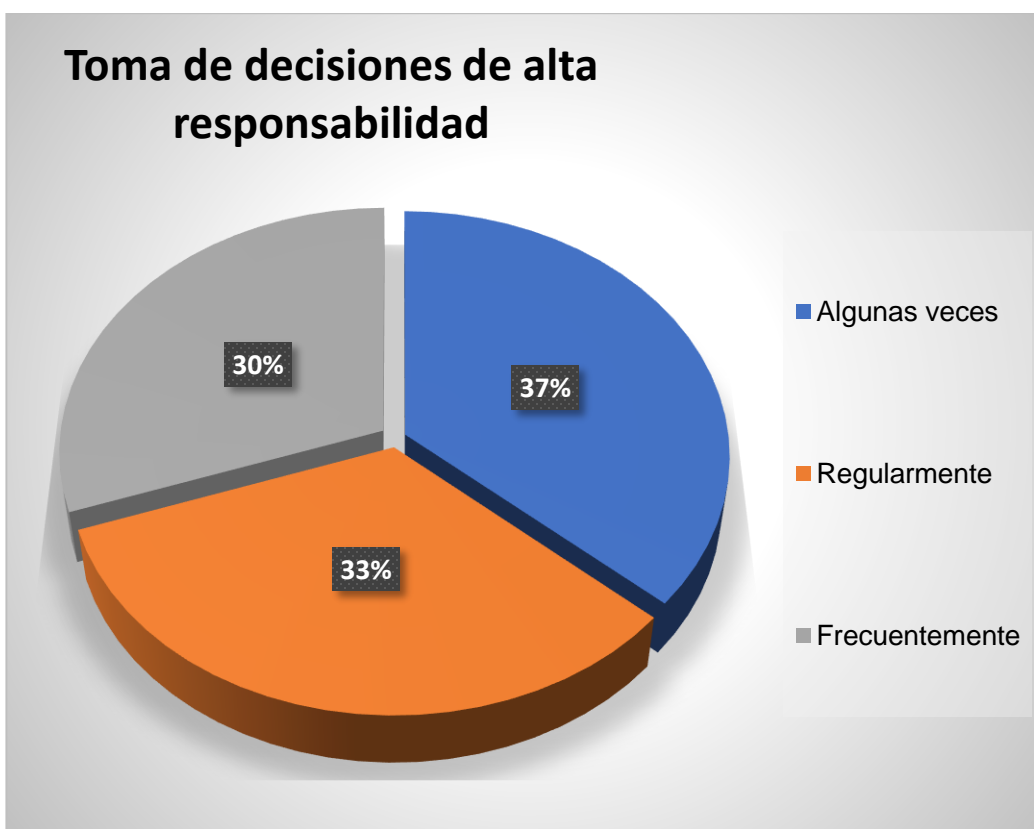
Fuente: Elaboración propia

La colaboración con especialistas de otras áreas la realizan de manera frecuente 32%, regularmente 26%, algunas veces 18% y nunca 24%.

Tabla 28. Decisiones de alta responsabilidad

En las siguientes tablas seleccione el número correspondiente de acuerdo a la siguiente escala, Durante su desempeño profesional ha requerido de: [Tomar decisiones de alta responsabilidad]	
Algunas veces	12
Regularmente	11
Frecuentemente	10

Gráfica 28. Decisiones de alta responsabilidad



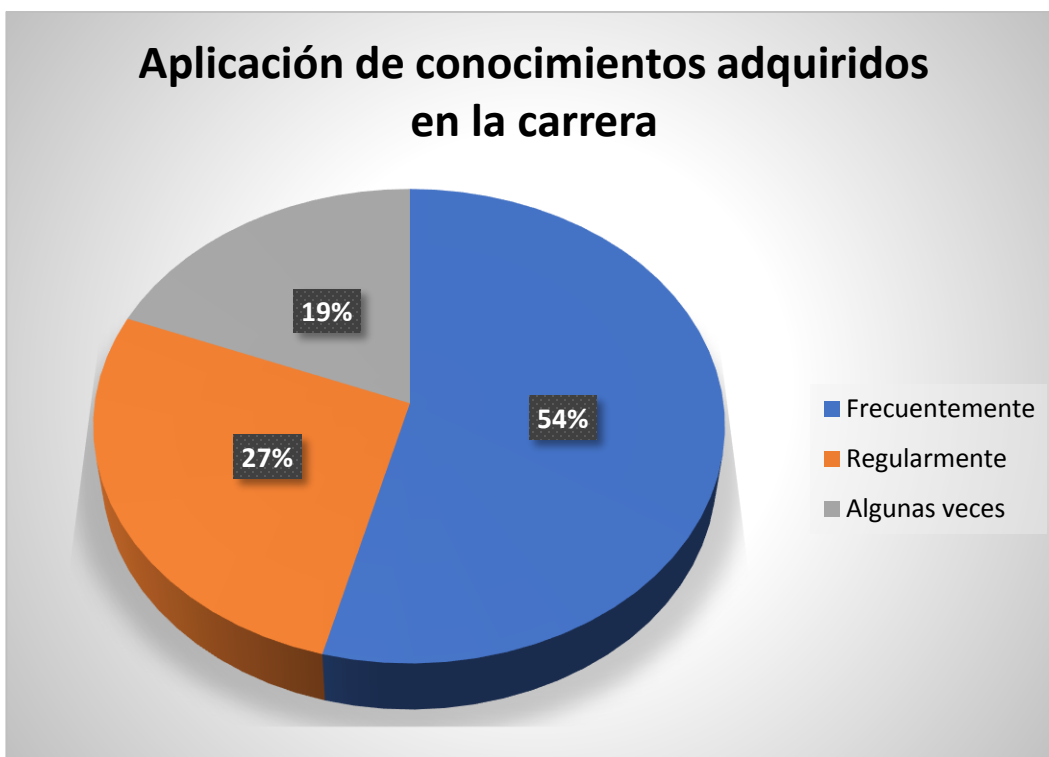
Fuente: Elaboración propia

Los graduados objeto de estudio manifestaron tomar decisiones de alta responsabilidad 37% algunas veces, regularmente 33% y Frecuentemente 30%.

Tabla 29. Aplicación de conocimientos en su puesto de trabajo

En las siguientes tablas seleccione el número correspondiente de acuerdo a la siguiente escala, Durante su desempeño profesional ha requerido de: [Ha aplicado los conocimientos adquiridos en su carrera a su ocupación profesional]	
Frecuentemente	20
Regularmente	10
Algunas veces	7

Gráfica 29. Aplicación de conocimientos en su puesto de trabajo



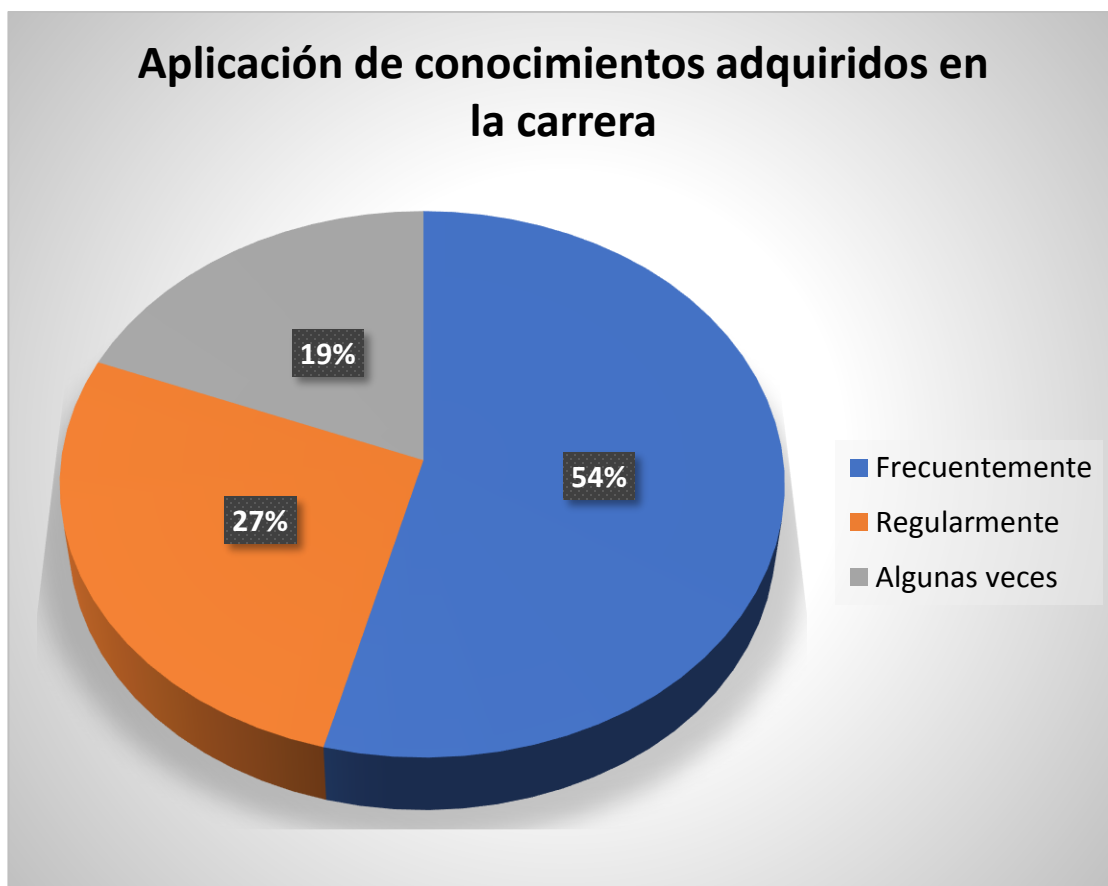
Fuente: Elaboración propia

La aplicación de conocimientos adquiridos en la carrera por parte de los graduados se da frecuentemente en 54%, regularmente 27% y algunas veces 19%.

Tabla 30. Aplicación de conocimientos

En las siguientes tablas seleccione el número correspondiente de acuerdo a la siguiente escala, Durante su desempeño profesional ha requerido de: [Ha aplicado los conocimientos adquiridos en su carrera a su ocupación profesional]	
Frecuentemente	20
Regularmente	10
Algunas veces	7

Gráfica 30. Aplicación de conocimientos



Fuente: elaboración propia

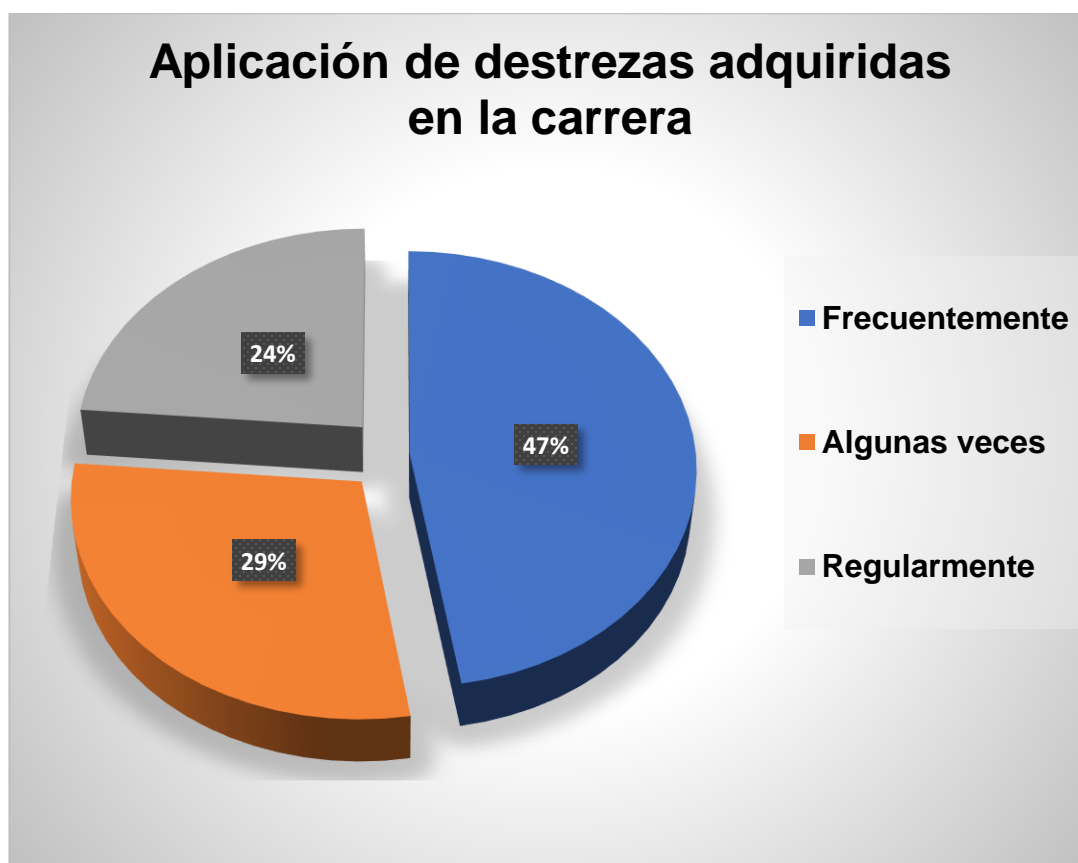
Los conocimientos adquiridos durante la formación profesional son aplicados por los graduados consultados de forma frecuente en 54%, regularmente 27% y algunas

veces 19%. Indica esto que el plan de estudios va orientado hacia las necesidades de las organizaciones.

Tabla 31. Destrezas en ejercicio profesional

En las siguientes tablas seleccione el número correspondiente de acuerdo a la siguiente escala, Durante su desempeño profesional ha requerido de: [Ha aplicado las destrezas adquiridas en la carrera a su ejercicio profesional.]	
Frecuentemente	18
Algunas veces	11
Regularmente	9

Gráfica 31 . Destrezas en ejercicio profesional



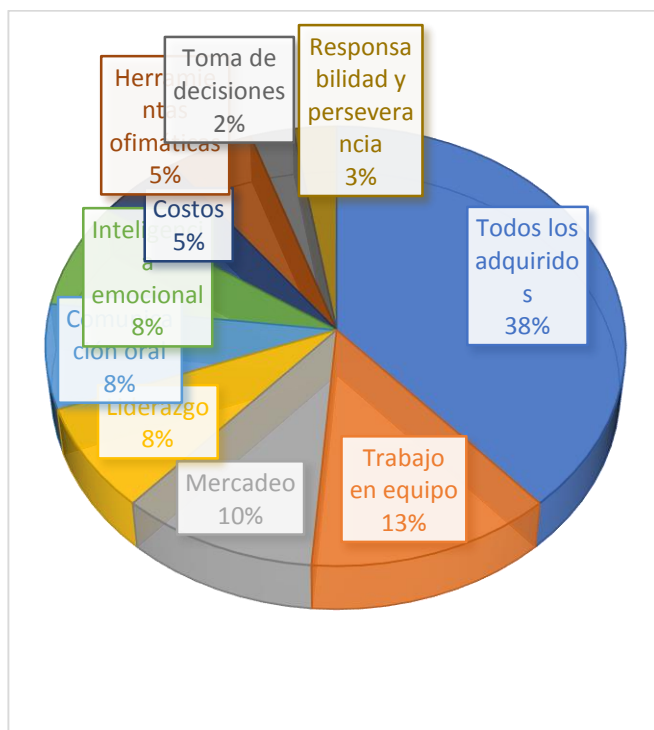
Fuente: elaboración propia

Las destrezas apropiadas durante la formación como administradores de empresas han sido útiles para los graduados consultados, de manera frecuente las aplica el 47%, regularmente el 24% y algunas veces el 29%.

Tabla 32. Utilidad de habilidades, conocimientos, actitudes y valores

¿De las competencias (habilidades, conocimientos, actitudes y valores) adquiridas durante su carrera, cuáles han sido útiles y facilitando su desempeño profesional?	
Todos los adquiridos	15
Trabajo en equipo	5
Mercadeo	4
Liderazgo	3
Comunicación oral	3
Inteligencia emocional	3
Costos	2
Herramientas ofimáticas	2
Toma de decisiones	1
Responsabilidad y perseverancia	1

Gráfica 32. Utilidad de habilidades, conocimientos, actitudes y valores



Fuente: Elaboración propia

En general todos los conocimientos y habilidades adquiridas en la formación profesional han sido útiles.

Tabla 33. Cambio de electivas

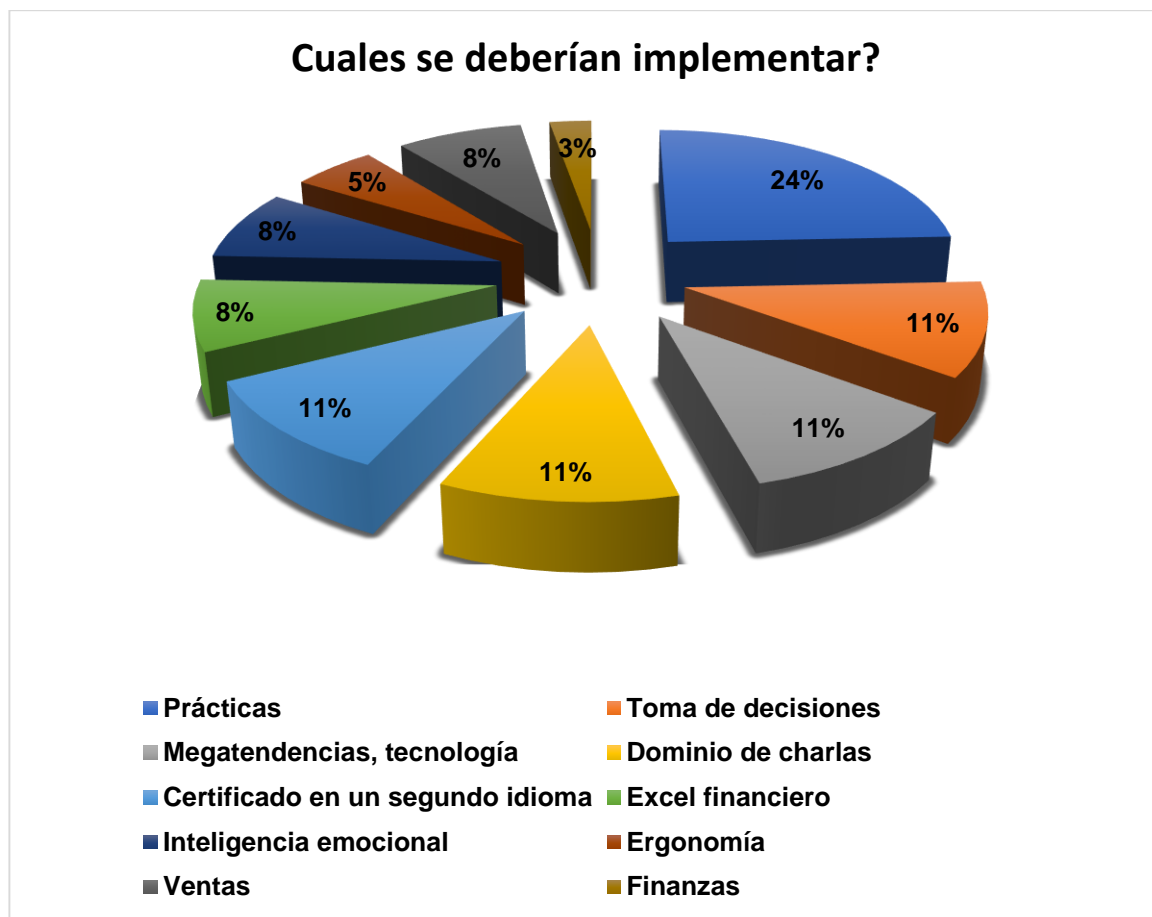
De acuerdo a su especialidad, ¿considera que deban incluirse otras materias electivas?	
Si	31
No	7

Cuáles sugiere

Prácticas	9
Toma de decisiones	4
Megatendencias, tecnología	4
Dominio de charlas	4
Certificado en un segundo idioma	4
Excel financiero	3
Inteligencia emocional	3
Ergonomía	2
Ventas	3
Finanzas	1



Gráfica 33. Cambio de electivas



Fuente: elaboración propia

Las prácticas resultan ser las más solicitadas con 24%, le siguen un segundo idioma certificado, dominio de charlas, megatendencias tecnología y toma de decisiones cada una reflejada en 11%. Los graduados examinan el entorno de acuerdo a las labores que desempeñan y consideran importantes estos temas para ser desarrollados en las electivas.

Tabla 34. Faltan competencias para su desempeño laboral

¿Cree usted que le hicieron falta algunas competencias dentro del plan de estudios para facilitar su desempeño en el trabajo?	
Si	26
No	12

Gráfica 34. Faltan competencias para su desempeño laboral



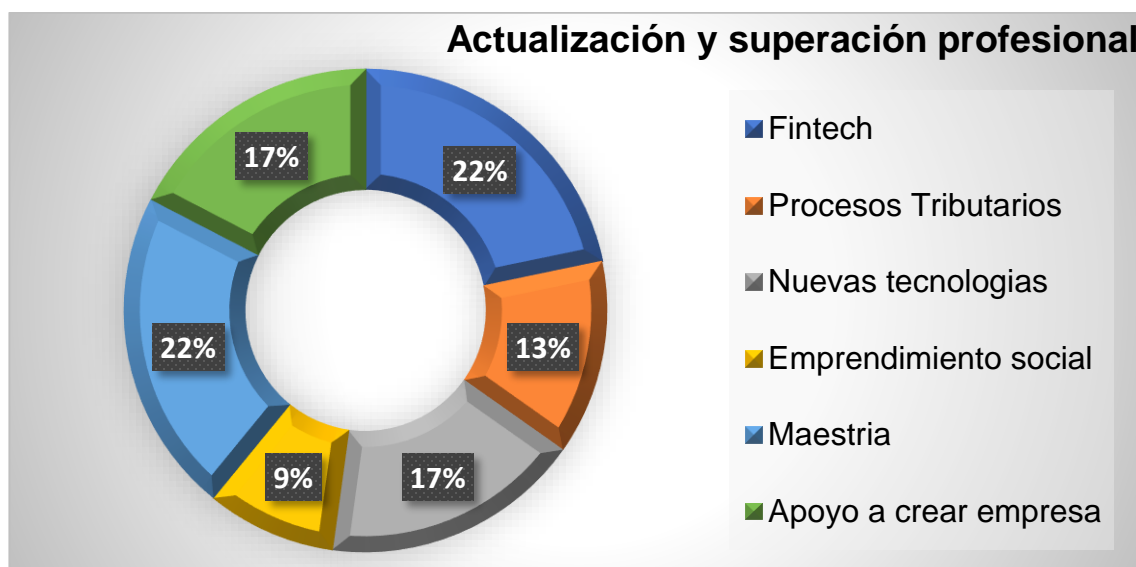
Fuente: Elaboración propia

Los graduados consideran que si hicieron falta algunas competencias en el plan de estudios que adelantaron para su formación profesional equivalente al 68%, de ahí las sugerencias realizadas en la gráfica anterior, a pesar de ver 5 niveles de inglés solicitan cursos certificados y otros temas más.

Tabla 35. Expectativas de superación y actualización

21. Expectativas de desarrollo, superación profesional y de actualización	
Manejo de un segundo idioma	7
Nueva Especialización	7
Fintech	5
Procesos Tributarios	3
Nuevas tecnologías	4
Emprendimiento social	2
Maestría	5
Apoyo a crear empresa	4

Gráfica 35. Expectativas de superación y actualización



Fuente: Elaboración propia

Las expectativas de superación, desarrollo y actualización de los graduados van desde Fintech o sea tecnología para mejorar las habilidades financieras elegidas por el 22%, así como también adelantar alguna maestría 22%, buscar apoyo para crear empresa y aprender nuevas tecnologías equivalentes cada una al 17%, procesos tributarios 13% y emprendimiento social 9%. Son las tendencias en el mundo empresarial, necesarias para ser más competitivos.

Tabla 36. Calidad de los docentes

Calidad de los docentes:	
Muy buena	24
Excelente	7
Buena	7

Gráfica 36. Calidad de los docentes



Fuente: Elaboración propia

El concepto de la calidad de los docentes fue evaluado muy buena 63%, Excelente y buena 19%, la universidad tiene protocolos para la selección de los docentes, requisitos de estudios posgraduales para brindar a los estudiantes buen servicio y calidad.

Tabla 37. Calificación plan de estudios

Plan de estudios:	
Muy bueno	16
Bueno	16
Excelente	6

Gráfica 37. Calificación plan de estudios



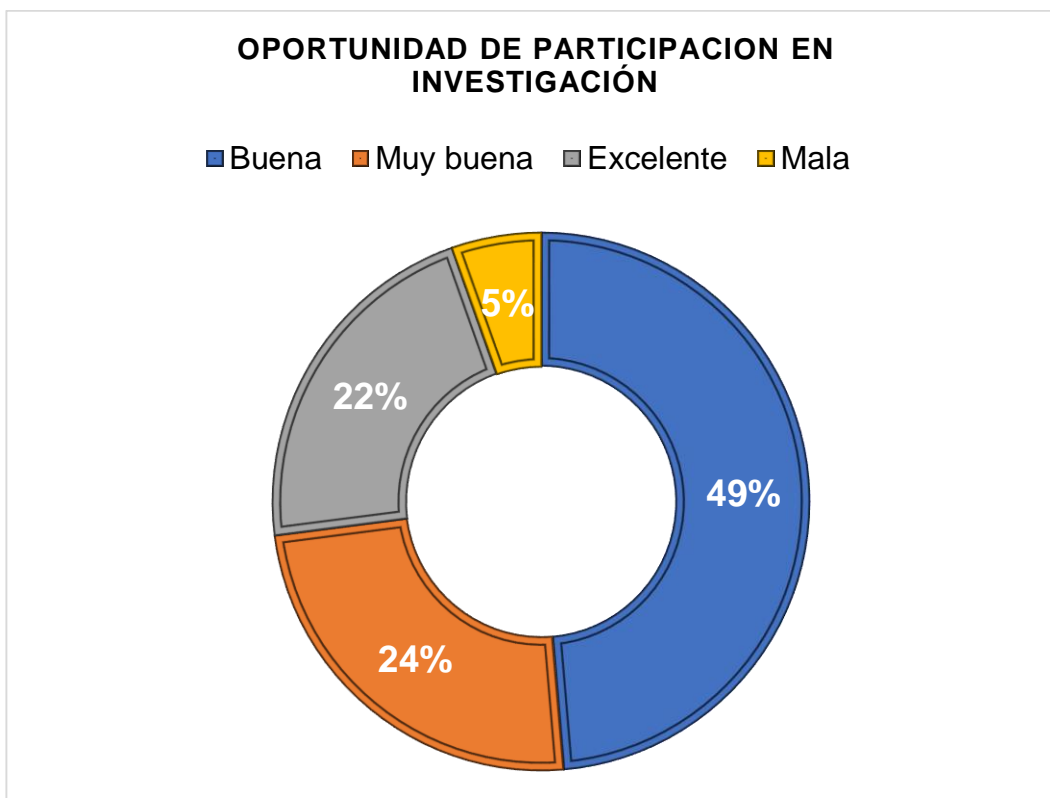
Fuente: Elaboración propia

El plan de estudios fue aprobado por la totalidad de los graduados que respondieron la encuesta considerándolo desde muy bueno 42%, bueno 42% y excelente 16%.

Tabla 38. Oportunidad para proyectos investigación

Oportunidad de participar en proyectos de investigación y desarrollo:	
Buena	18
Muy buena	9
Excelente	8
Mala	2

Gráfica 38. Oportunidad para proyectos investigación



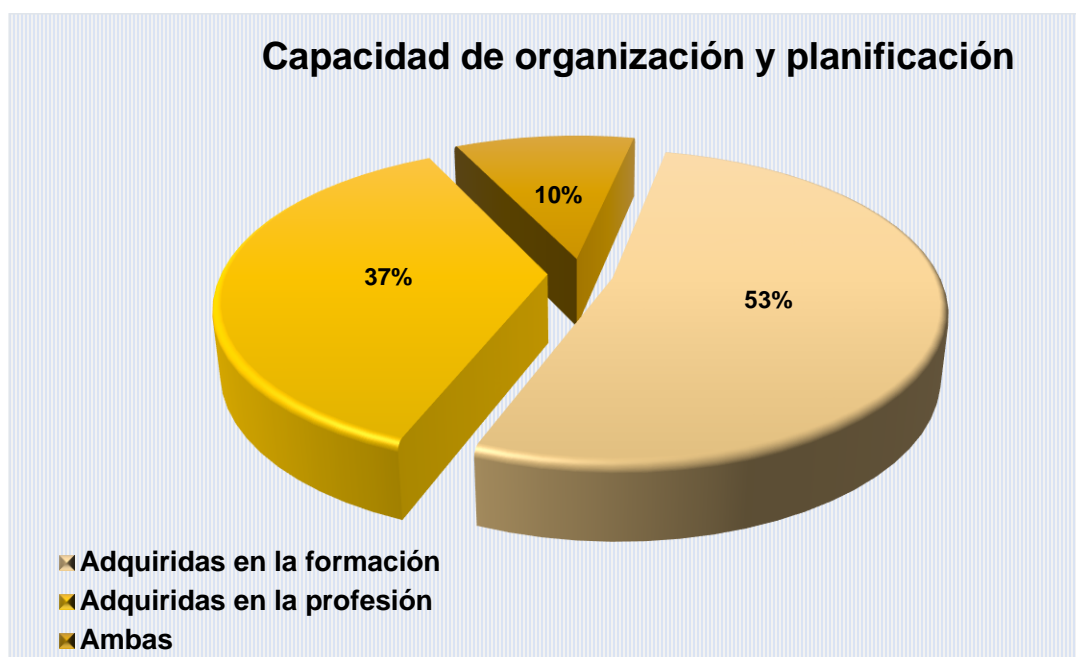
Fuente: elaboración propia

La oportunidad para participar en proyectos de investigación la consideran en mayoría buena equivalente al 49%, excelente 22%, muy buena 24% solo un 5% la evaluó como mala. En la medida que la universidad logra avanzar y suministrar más recursos para investigación se amplían las posibilidades para los estudiantes de vincularse a estudios y desarrollar habilidades necesarias en su desempeño profesional.

Tabla 39. Competencias adquiridas en universidad y trabajo

Valora las competencias generales que son necesarias e identifica cuales fueron adquiridas en la universidad y cuales en el campo laboral seleccione. [Capacidad de organización y planificación]	
Adquiridas en la formación	20
Adquiridas en la profesión	14
Ambas	4

Gráfica 39. Competencias adquiridas en universidad y trabajo



Fuente: Elaboración propia

Las competencias generales fueron adquiridas en 53% durante el proceso de formación, en la profesión 37% y en las dos 10%. Los conocimientos que los graduados van apropiando tanto en su aprendizaje como en el desempeño laboral son necesarios y claves para ejercitarse.

Tabla 40. Conocimiento lengua extranjera

Valora las competencias generales que son necesarias e identifica cuales fueron adquiridas en la universidad y cuales en el campo laboral seleccione. [Conocimiento de lengua extranjera]	
Adquiridas en la formación	33
Adquiridas en la profesión	5

Gráfica 40. Conocimiento lengua extranjera



Fuente: Elaboración propia

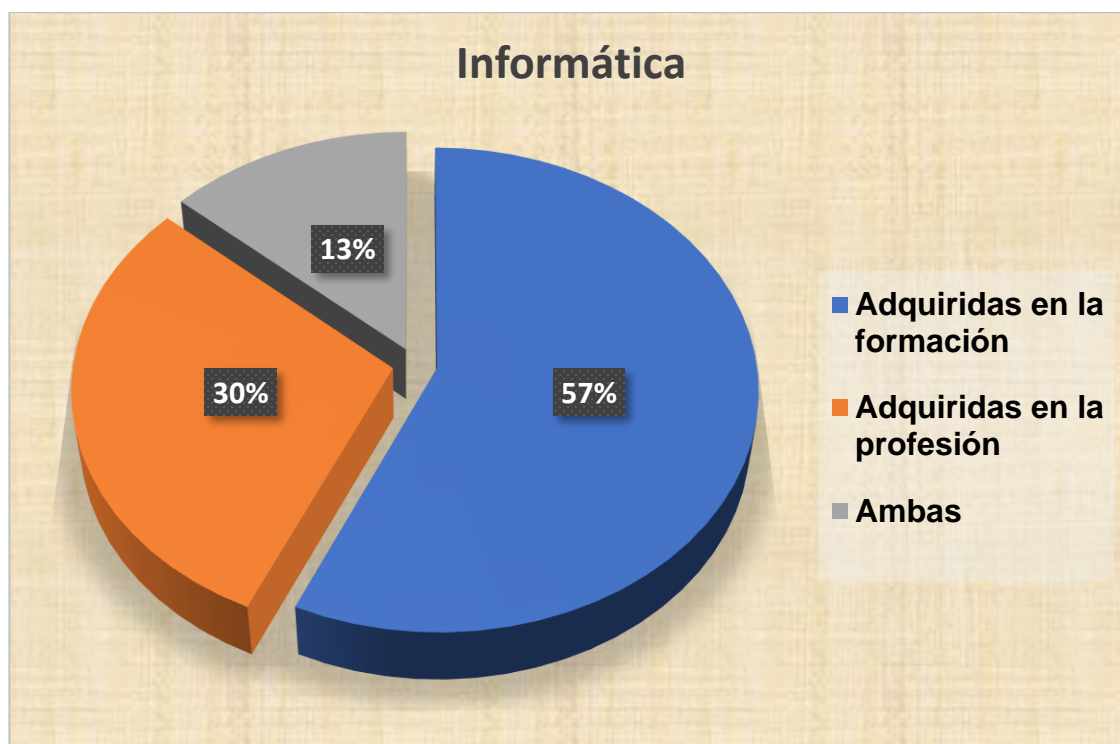
Los estudiantes durante su proceso de formación adelantan 5 niveles de inglés, por ello la mayoría, es decir 87% señalan que el conocimiento de lengua extranjera lo adquirieron en la formación, mientras 13% manifiestan haberlo aprendido en la profesión.



Tabla 41. Conocimiento de informática

Valora las competencias generales que son necesarias e identifica cuales fueron adquiridas en la universidad y cuales en el campo laboral seleccione. [Conocimiento de informática]	
Adquiridas en la formación	21
Adquiridas en la profesión	11
Ambas	5

Gráfica 41. Conocimiento de informática



Fuente: Elaboración propia

Los conocimientos de informática son adquiridos especialmente en el proceso de formación, equivalente al 57%, desde el colegio reciben capacitación en el manejo de Tecnologías para la información y la comunicación, en la universidad se complementa de ahí el resultado de 30% y ambas señalaron 13%.

Tabla 42. Resolución de problemas

Valora las competencias generales que son necesarias e identifica cuales fueron adquiridas en la universidad y cuales en el campo laboral seleccione. [Resolución de problemas]	
Adquiridas en la profesión	23
Adquiridas en la formación	12
Ambas	3

Gráfica 42. Resolución de problemas



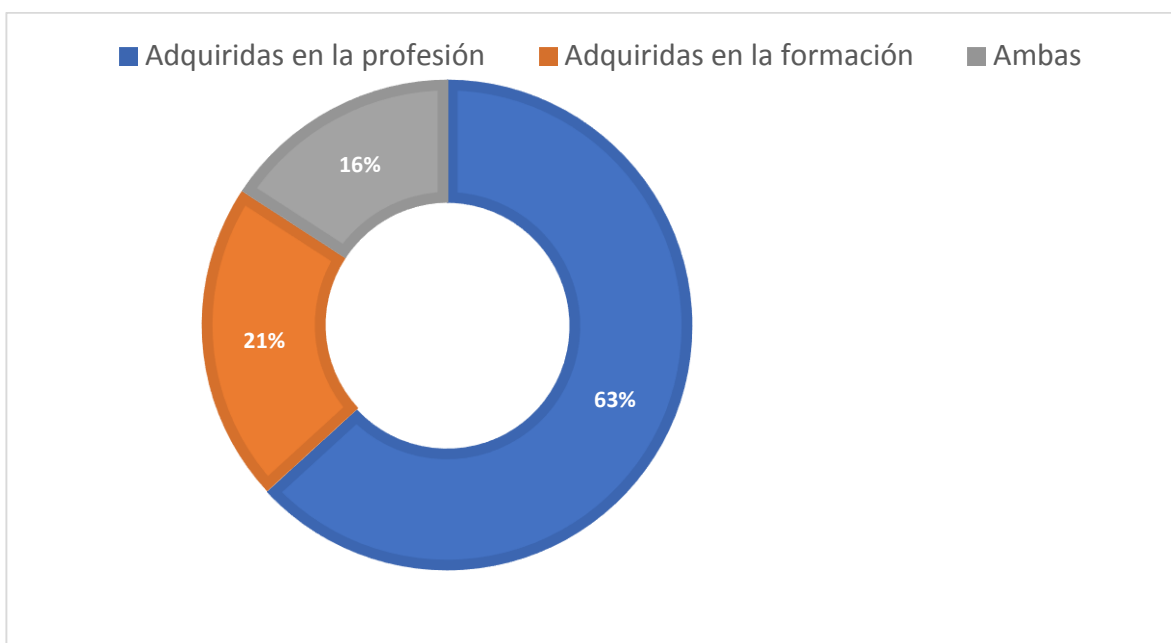
Fuente: Elaboración propia

Las competencias necesarias para solucionar problemas los graduados manifiestan haberlas adquirido en mayor proporción durante el ejercicio de la profesión equivalente al 60%, mientras 32% eligieron la opción de adquiridas en la formación y el 8% restante señaló Ambas.

Tabla 43. Toma de decisiones

Valora las competencias generales que son necesarias e identifica cuales fueron adquiridas en la universidad y cuales en el campo laboral seleccione. [Toma de decisiones]	
Adquiridas en la profesión	24
Adquiridas en la formación	8
Ambas	6

Gráfica 43. Toma de decisiones



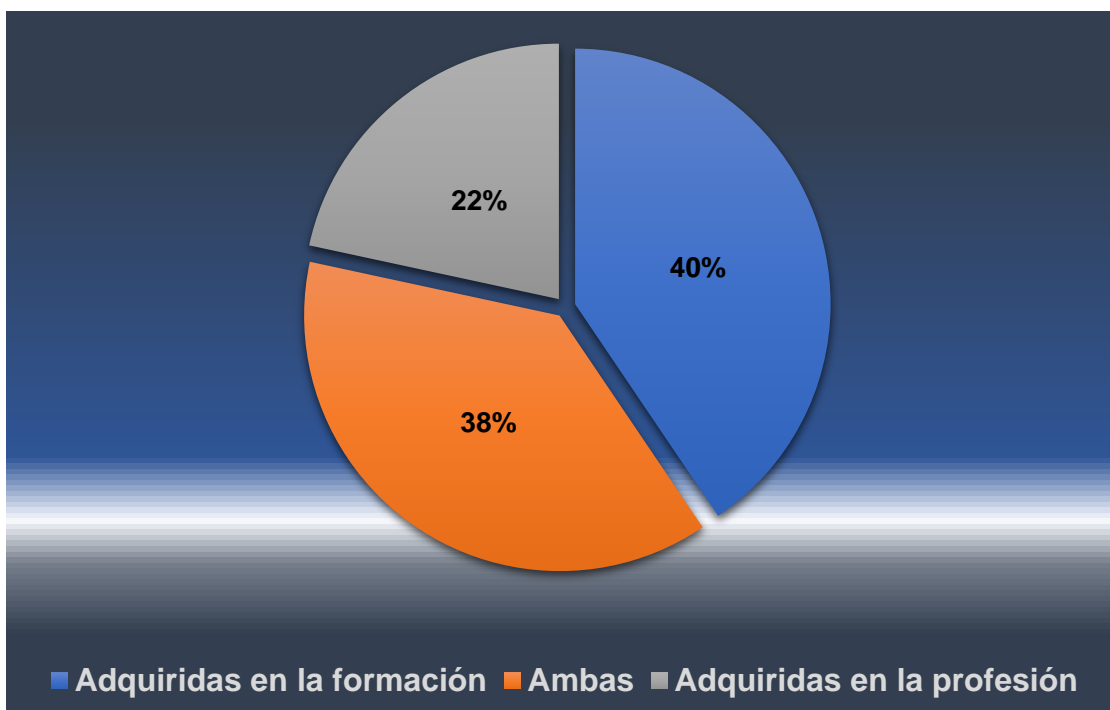
Fuente: Elaboración propia

Las habilidades para realizar el proceso de toma de decisiones según los resultados obtenidos son obtenidas en gran escala por los graduados en el ejercicio de su profesión reflejada en 63%, mientras 21% señala que son adquiridas durante la formación y 15% responde ambas. La vida laboral hace que los graduados se enfrenten a distintas situaciones donde deben tomar decisiones.

Tabla 44. Trabajo en equipo

Valora las competencias generales que son necesarias e identifica cuales fueron adquiridas en la universidad y cuales en el campo laboral selecciona. [Trabajo en equipo]	
Adquiridas en la formación	15
Ambas	14
Adquiridas en la profesión	8

Gráfica 44. Trabajo en equipo



Fuente: Elaboración propia

El trabajo en equipo es una técnica acogida por los docentes en el desarrollo de sus espacios académicos de aprendizaje de ahí que el 40% señale que las competencias para el trabajo en equipo las han adquirido durante su formación, mientras 38% manifiestan en la profesión y un 22% ambas.

Tabla 45. Contexto internacional

Valora las competencias generales que son necesarias e identifica cuales fueron adquiridas en la universidad y cuales en el campo laboral seleccione. [Trabajo en un contexto internacional]	
Adquiridas en la formación	22
Adquiridas en la profesión	12
Ambas	4

Gráfica 45. Contexto internacional



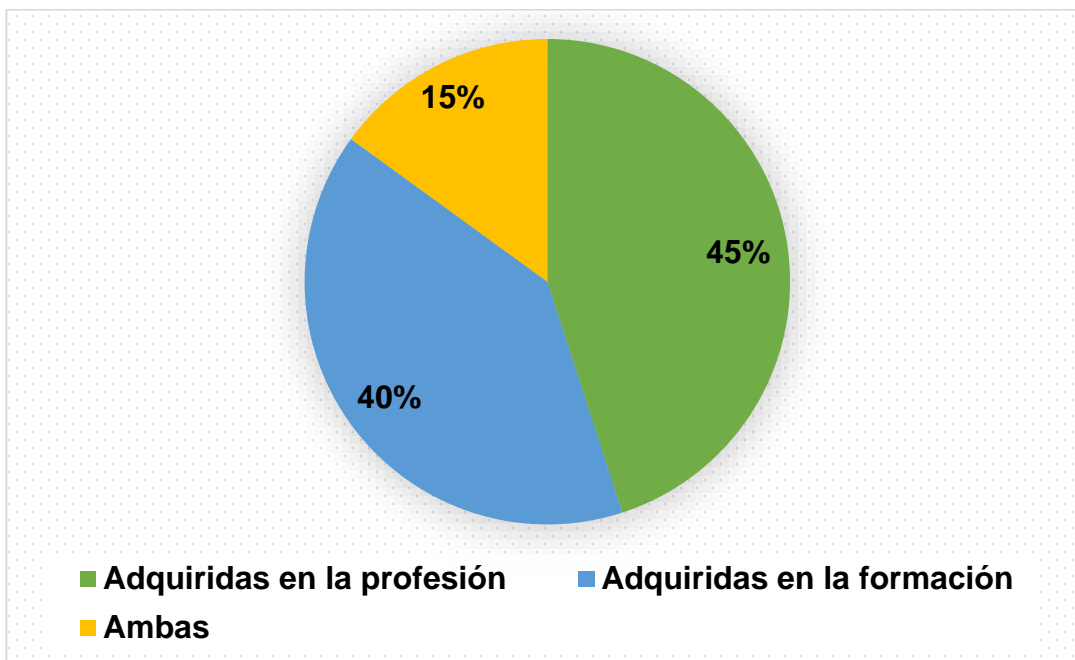
Fuente: Elaboración propia

Las competencias para desempeñarse en un trabajo del contexto internacional fueron adquiridas para 58% de los graduados consultados durante su formación, 32% elige en la profesión y 10% en ambas.

Tabla 46. Reconocimiento de diversidad y multiculturalidad

27. Valora las competencias generales que son necesarias e identifica cuales fueron adquiridas en la universidad y cuales en el campo laboral seleccione. [Reconocimiento de diversidad y multiculturalidad]	
Adquiridas en la profesión	18
Adquiridas en la formación	16
Ambas	6

Gráfica 46. Reconocimiento de diversidad y multiculturalidad



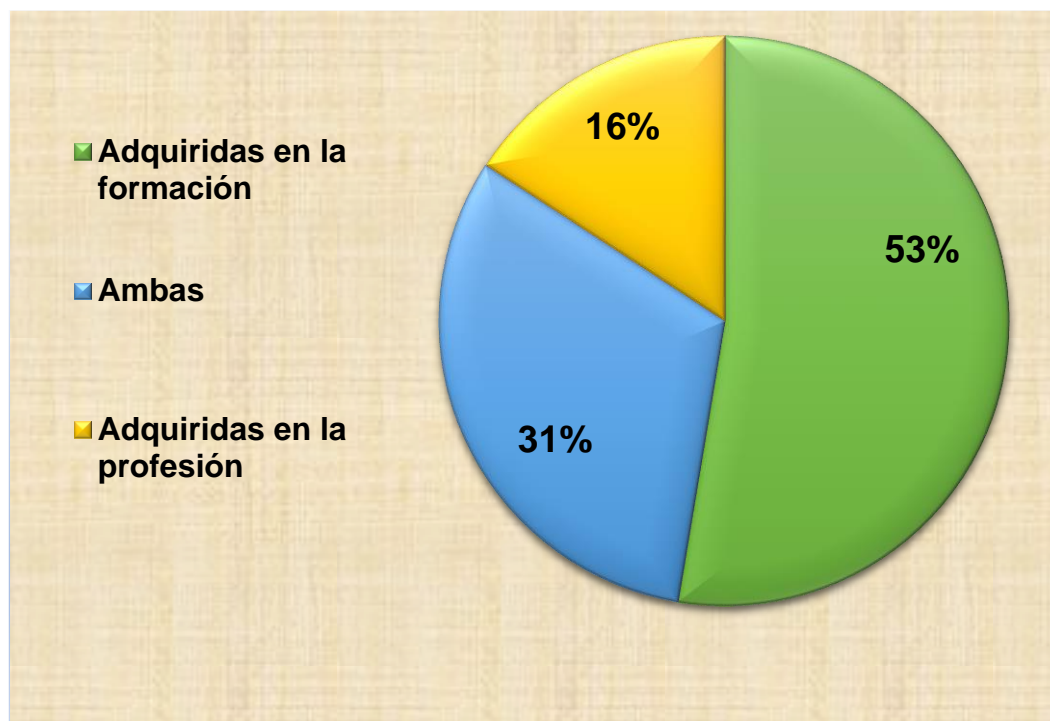
Fuente: Elaboración propia

Las competencias necesarias para el reconocimiento de diversidad y multiculturalidad son importantes para el desempeño profesional de cualquier disciplina, el programa Administración de Empresas hace esfuerzos por lograrlo a través de los núcleos de sociología, ética, negociación y otros más, los graduados respondieron en 40% que fueron adquiridas durante la formación, 45% en la profesión y 15% en ambas.

Tabla 47. Compromiso ético

Valora las competencias generales que son necesarias e identifica cuales fueron adquiridas en la universidad y cuales en el campo laboral seleccione. [Compromiso ético]	
Adquiridas en la formación	20
Ambas	12
Adquiridas en la profesión	6

Gráfica 47. Compromiso ético



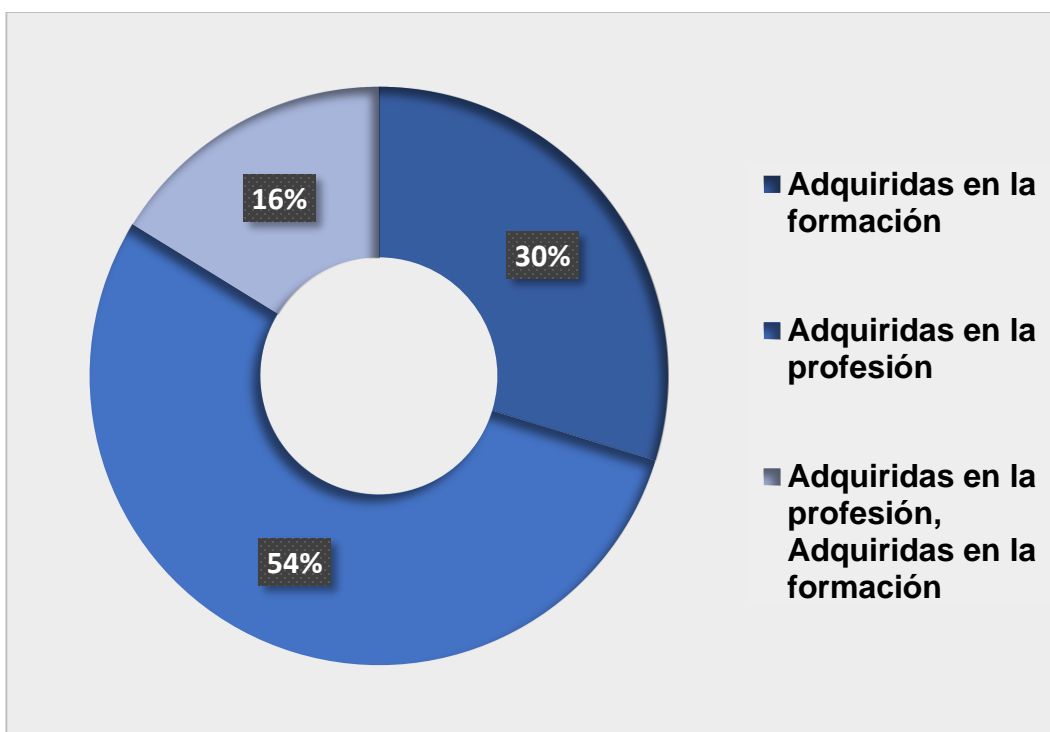
Fuente: Elaboración propia

Al igual que el reconocimiento a la diversidad el compromiso ético es importante porque allí queda reflejada la imagen de la universidad a través de sus graduados, para la población objeto de estudio el 53% señala que fueron adquiridas las competencias en 53%, durante la formación 16% y ambas 31%.

Tabla 48. Adaptación a nuevas situaciones

Valora las competencias generales que son necesarias e identifica cuales fueron adquiridas en la universidad y cuales en el campo laboral seleccione. [Adaptación a nuevas situaciones]	
Adquiridas en la formación	11
Adquiridas en la profesión	20
Adquiridas en la profesión, Adquiridas en la formación	6

Gráfica 48. Adaptación a nuevas situaciones



Fuente: Elaboración propia

Para la adaptación a nuevas situaciones 54% de los graduados señalan que tales competencias fueron adquiridas en la profesión, 30% durante la formación y 16% en ambas. El mundo laboral es cambiante y exigente de manera tal que los profesionales deben ser flexibles en los procesos de adaptación al cambio.



Tabla 49. Creatividad y liderazgo

Valora las competencias generales que son necesarias e identifica cuales fueron adquiridas en la universidad y cuales en el campo laboral seleccione. [Creatividad y liderazgo]	
Adquiridas en la formación	19
Adquiridas en la profesión, Adquiridas en la formación	13
Adquiridas en la profesión	6

Gráfica 49. Creatividad y liderazgo



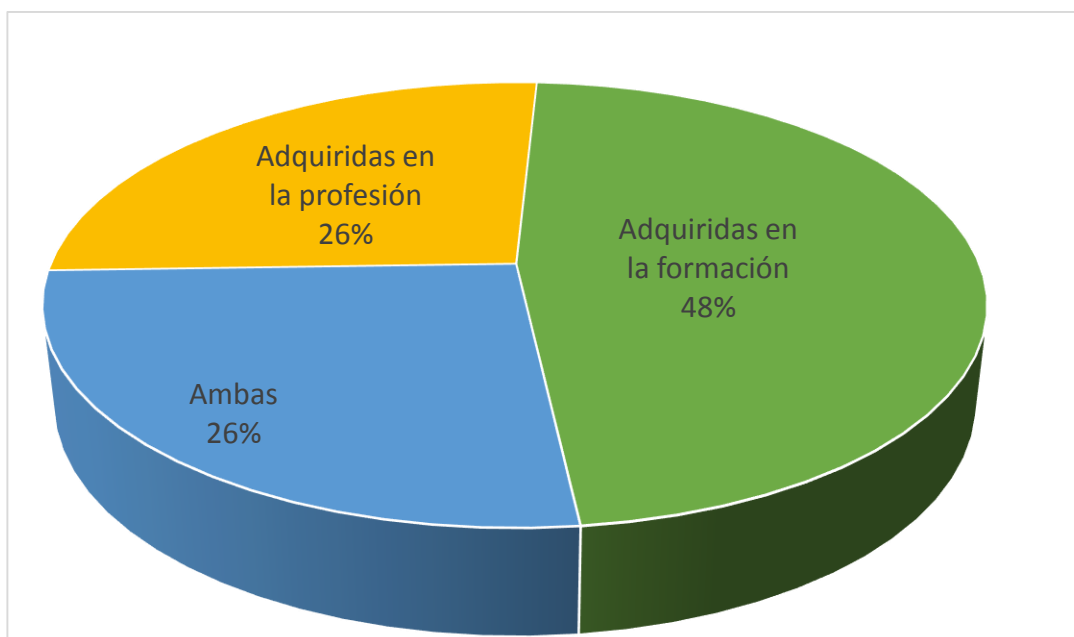
Fuente: Elaboración propia

Las organizaciones actuales asumen cambios constantes del entorno y para ello requieren de colaboradores creativos, propositivos, actualizados que lideren procesos de manera ágil y efectiva. Las personas que respondieron la encuesta afirmaron en 50% que sus competencias de creatividad y liderazgo las adquirieron durante su formación, mientras 34% señaló ambas y 16% en la profesión.

Tabla 50. Espíritu emprendedor

Valora las competencias generales que son necesarias e identifica cuales fueron adquiridas en la universidad y cuales en el campo laboral seleccione. [Iniciativa y espíritu emprendedor]	
Adquiridas en la formación	18
Ambas	10
Adquiridas en la profesión	10

Gráfica 50. Espíritu emprendedor



Fuente: Elaboración propia

La iniciativa y el espíritu emprendedor se han convertido en el programa administración de empresas durante los últimos años en dos elementos fundamentales para la formación de los profesionales. 48% de los consultados responden que estas competencias las adquirieron durante su proceso de formación, 26% eligen en la profesión y 26% en ambas.

Tabla 51. Sensibilidad ambiental

Valora las competencias generales que son necesarias e identifica cuales fueron adquiridas en la universidad y cuales en el campo laboral seleccione. [Sensibilidad por temas medioambientales]	
Adquiridas en la formación	23
Adquiridas en la profesión, Adquiridas en la formación	9
Adquiridas en la profesión	6

Gráfica 51. Sensibilidad ambiental



Fuente: Elaboración propia

El tema ambiental más que una moda es una necesidad urgente para el planeta, de ahí la importancia de desarrollar habilidades y destrezas relacionadas con ello, de acuerdo a las respuestas se obtuvo que 60% dice haber adquirido tales competencias en su formación, 15% en la profesión y 24% en ambas.

## 7.2 ANÁLISIS UBICACIÓN LABORAL

Las universidades asumen una responsabilidad grande en el proceso de formación profesional de sus estudiantes, necesaria para lograr un excelente desempeño laboral en cualquier organización, así como también imparte conocimientos clave para adquirir las competencias laborales que se requieren, además busca desarrollar destrezas y habilidades no solo para el trabajo sino también para quienes prefieren crear empresa.

El mercado laboral es dinámico, cambiante y exigente, por ello los profesionales deben prepararse de la mejor manera posible y estar en constante actualización para ampliar la gama de posibilidades de acceso a dicho mercado, porque la oferta puede ser mayor que la demanda de puestos de trabajo.

Así mismo las distintas universidades actualizan y realizan ajustes a los planes de estudio con el fin de hacer más competitivos a los profesionales que egresan de ellas. Por tanto la oferta formativa se ha ido ajustando a las necesidades del mercado laboral profesionalizando aquella formación para el empleo que se venía desarrollando y así brindar mayores oportunidades a los graduados.

Respecto a la pregunta de si los graduados consultados se encuentran laborando en la actualidad la gran mayoría respondió de forma afirmativa, 89%. Y su trabajo lo realizan en empresas de todos los tamaños, teniendo mayor representatividad la grande con 41%. El tipo de empresas son privadas 81%, pero realmente en las que más empleos están los graduados es en las públicas.

### 7.3 PERFIL LABORAL

En este punto se buscó indagar acerca de la ocupación laboral, estudios superiores, área de trabajo en la cual se desempeñan o se han desempeñado los graduados objeto de investigación y las competencias desarrolladas.

Gran parte de los graduados consultados equivalente al 46% afirmaron laborar en el área de mercadeo y ventas actualmente, en la región la mayoría de empresas que existen corresponden al sector de comercio y servicios de acuerdo a la base de datos de la cámara de comercio y al estudio denominado: caracterización socioeconómica de las micro, pequeñas y medianas empresas (Mipymes) del Alto Magdalena realizado desde el programa de Administración de empresas bajo el liderazgo de la docente María Patricia Díaz . El restante 54% se distribuye entre empresas de servicios, hotelería, turismo, financiera y contable.

El tiempo que tardaron para emplearse como profesionales los consultados va desde menos de un año con mayor participación equivalente al 62% hasta 5 años, vienen laborando desde antes de graduarse, aspiran a mejorar su condición laboral. Para ser contratados como profesionales está obviamente el título combinado con las competencias laborales representado, las pruebas que les aplican para ser admitidos en la organización, los principios y valores que perciben los entrevistadores.

Los cargos que ocupan los graduados encuestados son variados una buena parte son supervisores, jefes de área, técnicos, del nivel directivo solo hay 11% y a nivel independiente también son pocos.

El grado de eficiencia para realizar sus labores es considerada como buena por el 71%, mientras el 26% se califican como muy eficientes. Todo depende del cargo y las funciones que ejercen, si han logrado adaptarse rápidamente dentro de la organización la cual debe garantizarle una buena adecuación al trabajador en su puesto de trabajo y si el colaborador tiene los conocimientos, habilidades y experiencia suficientes para desarrollar con garantías sus actividades y esté motivado o sienta pasión por lo que hace. A veces no tienen la suficiente motivación para desarrollar las funciones propias del cargo, trabajan porque no tienen una opción mejor, se limitan a hacer lo que se les ordena. Pueden tener buena preparación académica pero no están en el lugar que verdaderamente les satisfaga en todos los aspectos: salarial, clima organizacional, motivacional, etc.

Las organizaciones actuales insisten en el trabajo en equipo como elemento fundamental para alcanzar el éxito, promueven la colaboración y dan lineamientos a sus líderes para el fomento de la participación de los empleados, si desconocer que los logros de un líder son los logros de su equipo, es importante además tener claridad en la consecución de los objetivos que se desean alcanzar para que todo el equipo trabaje en ellos. A lo largo del proceso de formación se insiste en la realización de actividades académicas a través de equipos, pero realmente lo que se conforman son grupos donde a cada miembro se le designa una tarea, o un tema a investigar para luego unir todo lo hecho por sus integrantes, sin verdaderamente integrarse. En ocasiones lo pueden hacer a manera de equipo de trabajo, cuando logran reunirse y destinarle un buen espacio de tiempo y articular el trabajo.

Al respecto de la pregunta: ¿si realizan actividades de trabajo en equipo durante el desempeño profesional? el 66% manifestaron hacerlo frecuentemente, 18% de forma regular, y 16% algunas veces.

Por otra parte la necesidad de una segunda lengua se vuelve cada vez más importante, debido a la internacionalización de las empresas a través de la web.

Una empresa que desee permanecer en el mercado debe abrir sus puertas al mundo, para ampliar su mercado, generar mayores ganancias, ganar reconocimiento. Interactuar con el mundo hace que se hable especialmente el inglés que sigue siendo el idioma más hablado. Las respuestas al requerimiento durante el desempeño profesional de saber un segundo idioma, se distribuyeron en 53% respondió nunca, 34% contestaron algunas veces y 13% si lo necesitan de forma regular.

Las tecnologías para la información y comunicación se desarrollan a través del uso y manejo del computador, herramienta presente en casi todas las organizaciones, de ahí que los graduados respondieran que deben utilizar de manera frecuente equipos de cómputo 66%, regularmente 18% y algunas veces 16%.

Elaborar informes, documentos, preparar presentaciones son actividades frecuentes en las organizaciones de ahí que los encuestados dijeron respecto de estas labores: algunas veces: 24%, frecuentemente: 14% y regularmente 13%, es decir cerca del 50% si lo requiere, son habilidades a desarrollar en su proceso de formación para estar preparados en su desempeño laboral. Al igual la dirección de proyectos es importante debido a los cargos que desempeñan que requieren liderazgo para el cumplimiento de las metas que les fijan.

El manejo de recursos humanos puede decirse que es regular de acuerdo a los resultados obtenidos, más aún si están coordinado ventas, manejando grupos, supervisando actividades. De la misma manera para impartir órdenes, coordinar grupos de trabajo, supervisar, vender, presentar informes la comunicación oral se vuelve imprescindible, es a través de ella que se llegan a acuerdos, se celebran negocios, se conocen datos, información, se genera satisfacción y muchas cosas más, lo ideal es hacerlo de manera eficaz, con propiedad, argumento, claridad, respeto y en el momento adecuado. Los informes escritos están respaldados por una buena redacción, destrezas que son adquiridas a través de los trabajos que

realizan durante la carrera, apoyados en lecturas para saber argumentar y brindar claridad en lo que se quiere registrar. Los graduados en sus puestos de trabajo deben recurrir en su mayoría de manera frecuente a esta actividad de redacción.

El trabajo interdisciplinario y por departamentos de trabajo es necesario en todas las organizaciones, a eso deben acostumbrarse, desarrollando destrezas y habilidades para el trabajo en equipo, todo en pro del mejoramiento de la empresa, del alcance de los objetivos trazados. A su vez también deben tomar decisiones de alta responsabilidad, debido a que manejan grupos de trabajo a lo cual respondieron la mayoría que si requieren hacerlo con cierta frecuencia.

La aplicación de conocimientos adquiridos en la carrera por parte de los graduados se da frecuentemente en 54%, regularmente 27% y algunas veces 19%. La cantidad y variedad de núcleos temáticos presentados en el plan de estudios busca que el estudiante se apropie de los conocimientos claves que le sirvan en su desempeño profesional.

#### **7.4 CONTRASTE DE PERFILES**

Según lo hallado en la página de la Universidad el perfil profesional del Administrador de Empresas de la Universidad de Cundinamarca es ser gestor integral de procesos que se generan al interior de las organizaciones públicas y privadas, con capacidad investigativa, conocedor del entorno y realidad nacional, con conocimiento del contexto global y de los negocios con espíritu empresarial y gerencial que le permitan solucionar problemas y tomar decisiones. Puede crear su propia empresa, concibiendo proyectos empresariales innovadores en diversos sectores de la economía. Competente para generar estrategias que contribuyan al



mejoramiento de las empresas con sentido ético, responsabilidad social y ambiental.

El perfil Ocupacional es: El egresado del programa de Administración de Empresas de la Universidad de Cundinamarca se puede desempeñar en las siguientes actividades:

- Gerente General de organizaciones públicas o privadas. Director de áreas funcionales de organizaciones regionales, nacionales e internacionales.
- Gerente de proyectos públicos y privados.
- Asesor y/o consultor en las distintas organizaciones.
- Gerente de su propia empresa.
- Docente y/o investigador.
- Gestor del desarrollo.

En los resultados obtenidos a través de las encuestas aplicadas a los graduados objeto de estudio se observa que es en el sector público donde varios de ellos están vinculados, ejerciendo trabajos de nivel asistencial y técnico. Hay algunos que ocupan cargos de nivel directivo pero corresponden a cohortes anteriores a las analizadas aquí, tienen una gran trayectoria ello genera la posibilidad de que los graduados de los últimos años puedan acceder a esos cargos de nivel directivo y asesor. Sin embargo la labor que realizan del orden técnico y asistencial no deja de ser importante y los prepara para continuar creciendo profesionalmente. Aquellos ubicados en empresas privadas realizan trabajos de nivel técnico y otros han llegado a ser jefes por la experiencia que traen desde antes de graduarse como administradores de empresas.

De otra parte es importante continuar examinando lo hallado a través de la encuesta y que tiene relación con su perfil profesional y ocupacional. En cuanto a las destrezas apropiadas durante la formación como administradores de empresas han sido útiles para los graduados consultados, de manera frecuente las aplica el 47%,

regularmente el 24% y algunas veces el 29%. Lo que se aprende bien nunca se olvida y todo conocimiento en un momento determinado es útil para realizar algunas actividades. En lo que consideran flaquean gran parte de la población encuestada es en el inglés, a pesar de ver 5 niveles, no prestan la atención suficiente para aprenderlo bien y como no continúan aplicándolo fácilmente lo olvidan.

Los graduados consideran importante continuar aprendiendo sobre temas relacionados con el mundo empresarial como aquellas que utilizan nuevas tecnologías y permiten mejorar sus habilidades en aspectos financieros, marketing digital para crear o mejorar sus empresas, procesos tributarios y las normas internacionales financieras y contables, es decir, las tendencias globales, necesarias para ser más competitivos.

Los empresarios, administradores, asesores, supervisores y líderes requieren desarrollar las competencias necesarias para solucionar problemas, en la medida que se ejercitan van adquiriendo experiencia y creciendo profesionalmente. Los graduados manifiestan haber adquirido tales competencias en mayor proporción durante el ejercicio de la profesión equivalente al 60%, mientras 32% eligieron la opción de adquiridas en la formación y el 8% restante señaló Ambas.

La solución de problemas va ligada al proceso de toma de decisiones, los seres humanos casi que en todo momento debemos tomar decisiones; en las organizaciones este proceso es constante, habrán unas de mayor trascendencia que otras, pero que sumadas apunta hacia el logro de los objetivos. Por ello es importante que los administradores de empresas desarrollen bien esta habilidad, con mesura, suficiente información y de esta manera ser eficaz. En su formación dentro de la universidad se trabaja en ello, pero no es igual cuando se enfrentan a una realidad, donde los contextos cambian, los cambios son continuos y las decisiones no dan espera. De ahí que los resultados obtenidos los graduados afirmen que lo hacen en el ejercicio de su profesión reflejada en 63%, en su mayoría.

Las empresas de la región en especial aquellas donde los encuestados laboran no tienen mucho que ver con el campo internacional, o al menos en los cargos que desempeñan por ello las competencias para desempeñarse en un trabajo del contexto internacional afirman fueron adquiridas para 58% de los graduados consultados durante su formación.

El reconocimiento de diversidad y multiculturalidad son importantes para el desempeño profesional de cualquier área, más con el mundo en que vivimos donde la globalización permea cada vez más las organizaciones, los graduados adquieren competencias para ello pero son complementadas en el ejercicio de su profesión. Sumado a ello está la ética que se forja desde la casa, luego en la escuela, posteriormente en la universidad y después en la vida en el trabajo, depende de cada uno seguir sus lineamientos; el alma máter hace un gran esfuerzo para inculcar valores y principios éticos en sus estudiantes, pero todo depende de ellos.

En lo relacionado con los cambios y su adaptación, los administradores deben ser flexibles y ágiles para asumirlos, desde su formación empiezan y se complementa en el ejercicio de la profesión. Las tendencias, nuevas tecnologías, gustos y preferencias de los consumidores varían rápidamente y es necesario ajustarse a todos esos cambios, apoyándose en el desarrollo de sus habilidades y destrezas que lo lleven a ser creativo, innovador, propositivo, aprendiendo todos los días, en el programa de administración se viene en los últimos años trabajando en ello a través de núcleos como proyecto de empresa, electiva de innovación y emprendimiento y otros más, para que los líderes de las organizaciones los valoren y elijan, vinculándolos a estas empresas.

El tema ambiental más que una moda es una necesidad urgente para el planeta, de ahí la importancia de desarrollar habilidades y destrezas relacionadas con ello, de acuerdo a las respuestas se obtuvo que 60% dice haber adquirido tales competencias en su formación, 15% en la profesión y 24% en ambas.

## 8 EMPLEADORES

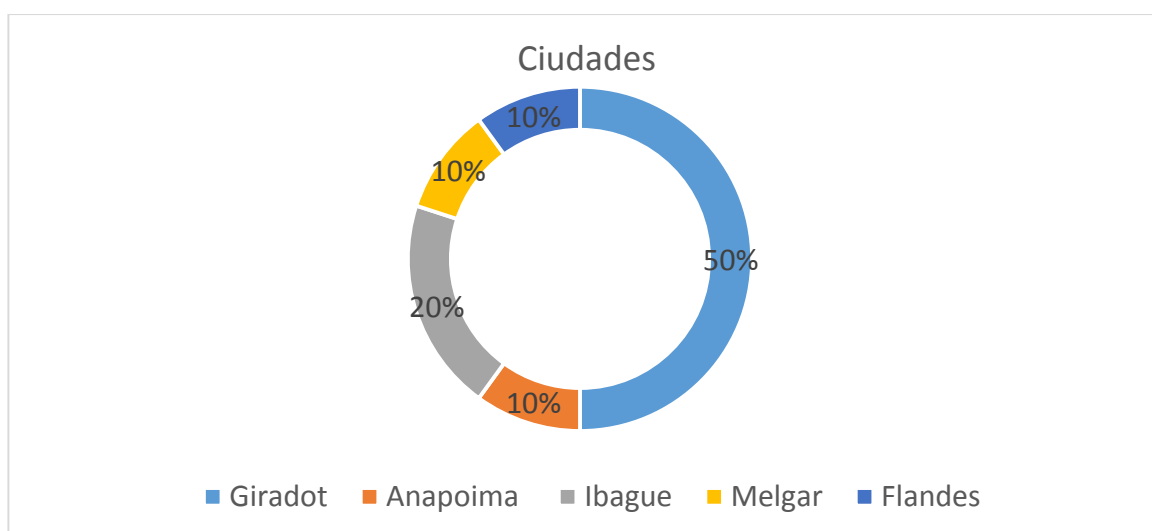
### 8.1 RESULTADOS EMPLEADORES

Las empresas que dieron respuesta a la encuesta fueron: Alcaldía de Flandes, Alcaldía Municipal de Girardot, Inmobiliaria el Parque, Unidad Oftalmológica de Alta Tecnología, Merk Express Liberia, Central cervecera de Colombia, Quechiscake, Surtividrios y aluminio, Alcaldía de Melgar.

Tabla 52. Ciudad domicilio empresa

Ciudades	
Girardot	5
Anapoima	1
Ibague	2
Melgar	1
Flandes	1

Gráfica 52. Ciudad domicilio empresa



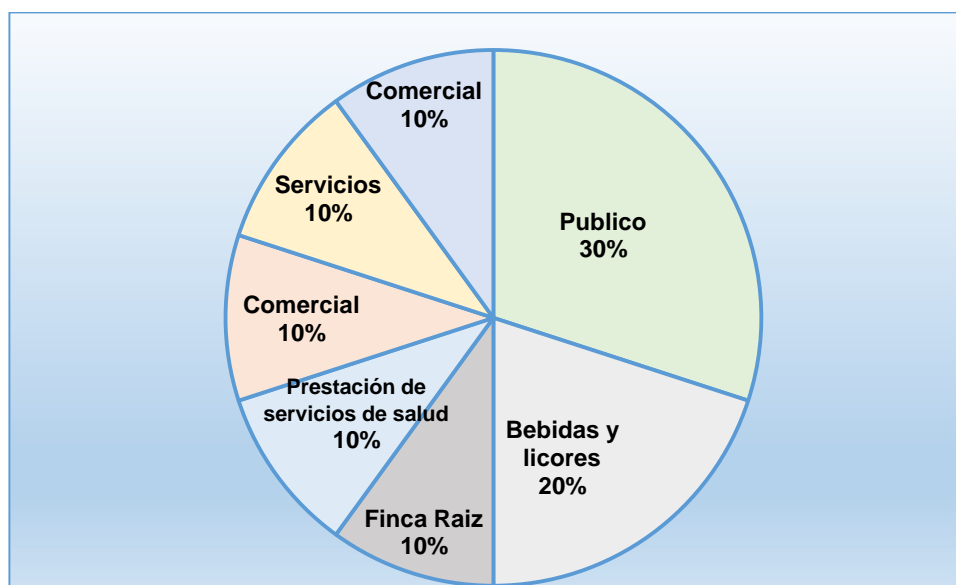
Fuente: Elaboración propia

Los jefes de graduados que respondieron la encuesta provienen en su mayoría es decir, 50% de Girardot, las demás corresponden a Ibagué, Anapoima, Melgar y Flandes, siendo estas ciudades

Tabla 53. Actividad económica

Sector económico	
Publico	3
Bebidas y licores	2
Finca Raíz	1
Prestación de servicios de salud	1
Comercial	1
Servicios	1
Comercial	1

Ilustración 53. Actividad económica



Fuente: Elaboración propia

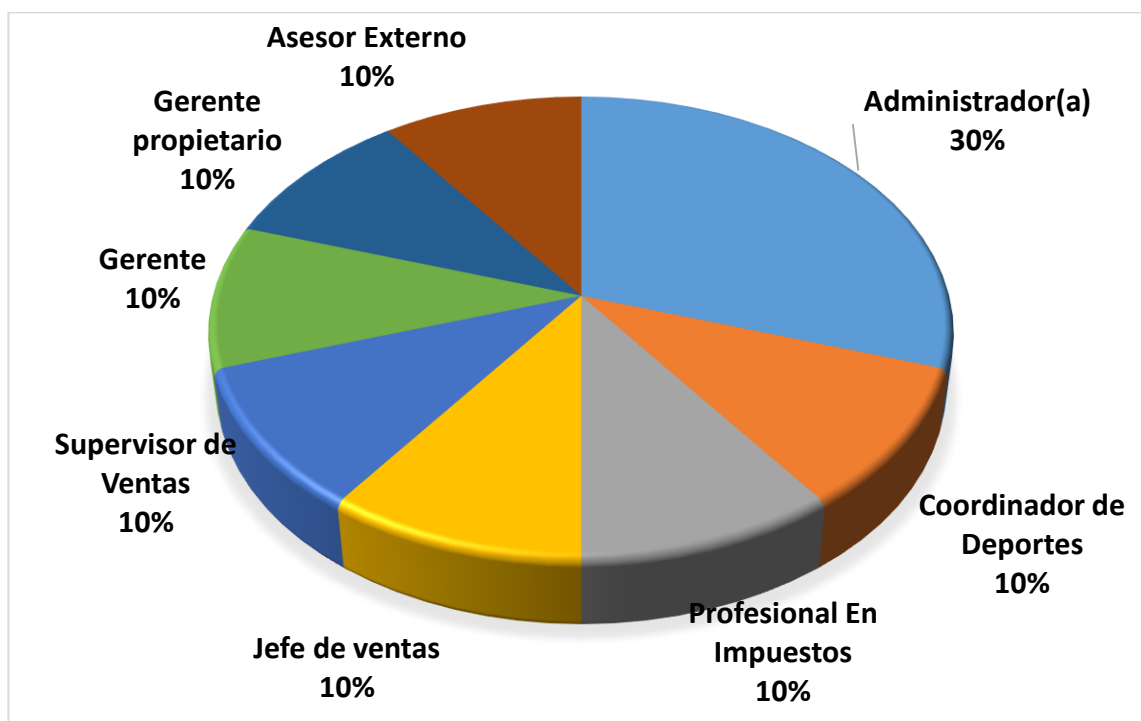
Se obtuvo respuesta de tres alcaldías municipales como son la de Melgar, Flandes y Girardot, por ello el mayor porcentaje se presenta en el sector público, las demás

pertencen al sector privado y corresponden a actividades de comercio y servicios.

Tabla 54. Cargo del empleador

<b>Cargo que usted desempeña</b>	
Administrador(a)	3
Coordinador de Deportes	1
Profesional En Impuestos	1
Jefe de ventas	1
Supervisor de Ventas	1
Gerente	1
Gerente propietario	1
Asesor Externo	1

Gráfica 54. Cargo del empleador



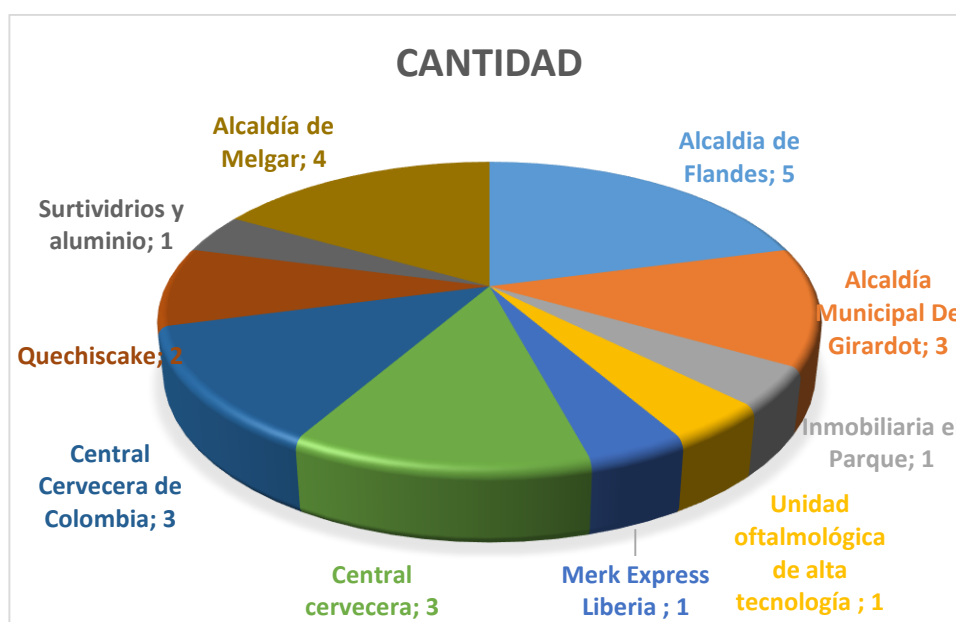
Fuente: Elaboración propia

El cargo de los empleadores o jefes encuestados corresponden 30% (3) a administradores, gerentes (2), supervisor y gerente de ventas (2) asesor externo (1) y profesional en impuestos (1).

Tabla 55. Número de egresados

<b>¿Cuántos egresados de la Universidad de Cundinamarca hay en su empresa?</b>	
Alcaldía de Flandes	5
Alcaldía Municipal De Girardot	3
Inmobiliaria el Parque	1
Unidad oftalmológica de alta tecnología	1
Merk Express Librería	1
Central cervecera	3
Central Cervecera de Colombia	3
Quechiscake	2
Surtividrios y aluminio	1
Alcaldía de Melgar	4

Gráfica 55. Número de egresados



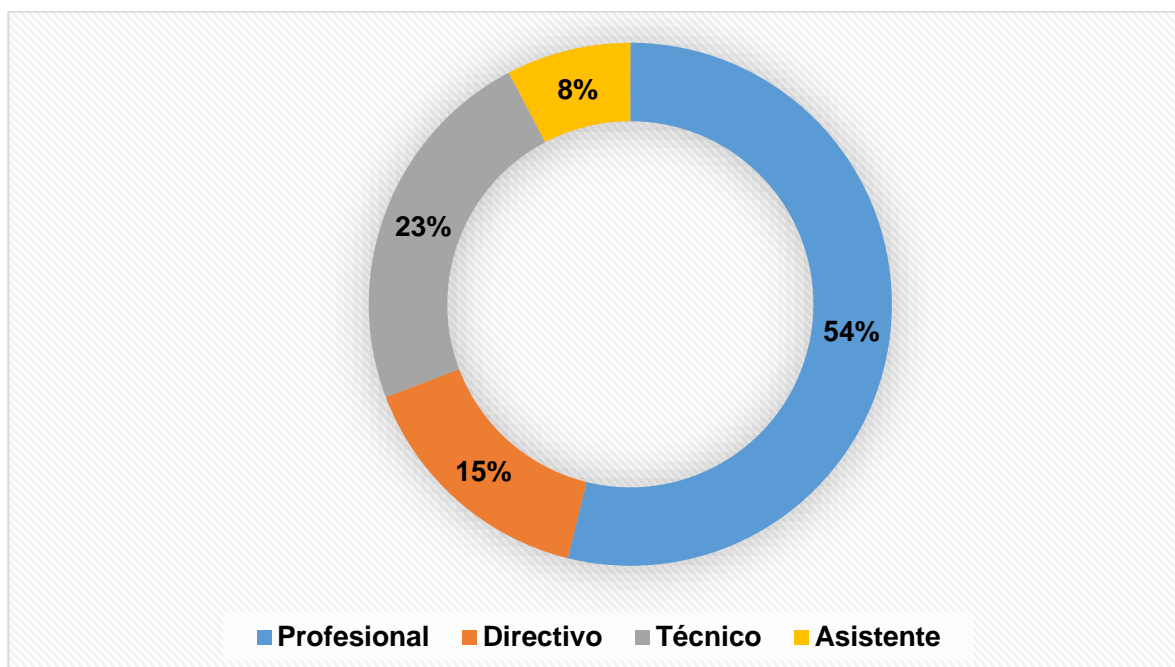
Fuente: Elaboración propia

Como puede observarse es en las alcaldías de Girardot, Flandes y Melgar donde se encuentran mayor número de graduados laborando, aunque en la municipalidad de Girardot debe aclararse hay un mayor número pero en el momento de la encuesta se respondió a nivel del área de impuestos.

Tabla 56. Nivel de desempeño

<b>¿En qué nivel están?</b>	
Profesional	7
Directivo	2
Técnico	3
Asistente	1

Gráfica 56. Nivel de desempeño



Fuente: elaboración propia

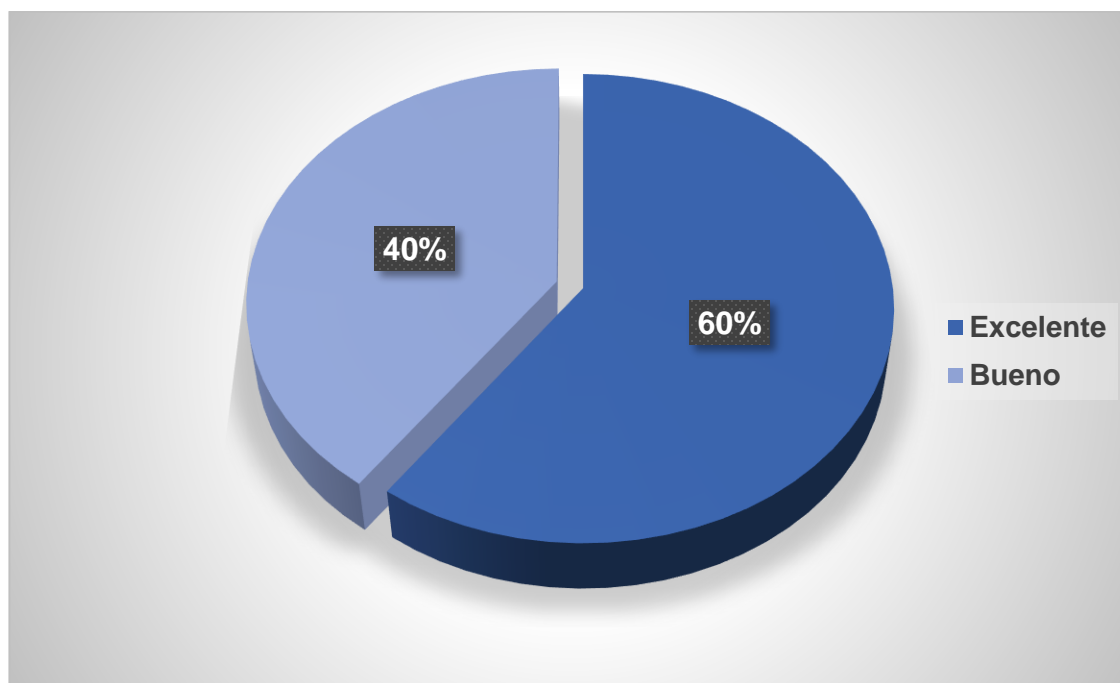
De acuerdo a las respuestas dadas por los empleadores consultados, los graduados se encuentran desempeñando cargos de nivel profesional en gran mayoría equivalente al 54%, nivel técnico 23%, directivo 15% asistente 8%.



Tabla 57. Calificación del desempeño

<b>¿Cómo califica el desempeño de profesionales de administración de empresas de la Universidad de Cundinamarca?</b>	
Excelente	6
Bueno	4

Gráfica 57. Calificación del desempeño



Fuente: elaboración propia

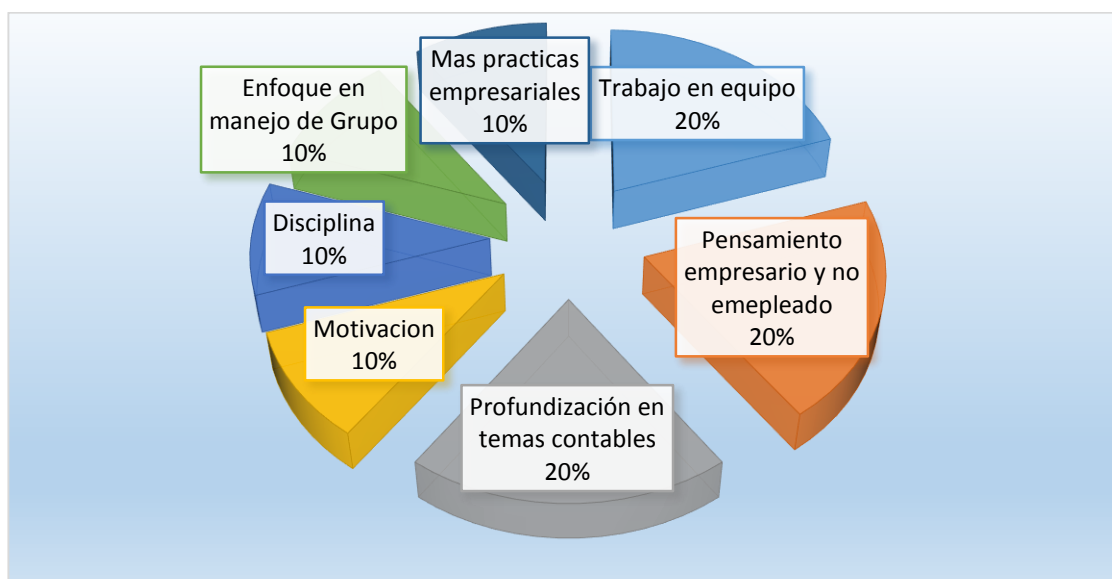
La calificación realizada por los empleadores a los egresados que se encuentran laborando en sus instituciones fue de excelente 60% y buena 40%.

Tabla 58. Aspectos a mejorar

<b>¿En qué considera deben mejorar los profesionales de administración de empresas de la Universidad de Cundinamarca?</b>	
Trabajo en equipo	2
Pensamiento empresario y no empleado	2
Profundización en temas contables	2

Motivación	1
Disciplina	1
Enfoque en manejo de Grupo	1
Mas prácticas empresariales	1

Gráfica 58. Aspectos a mejorar



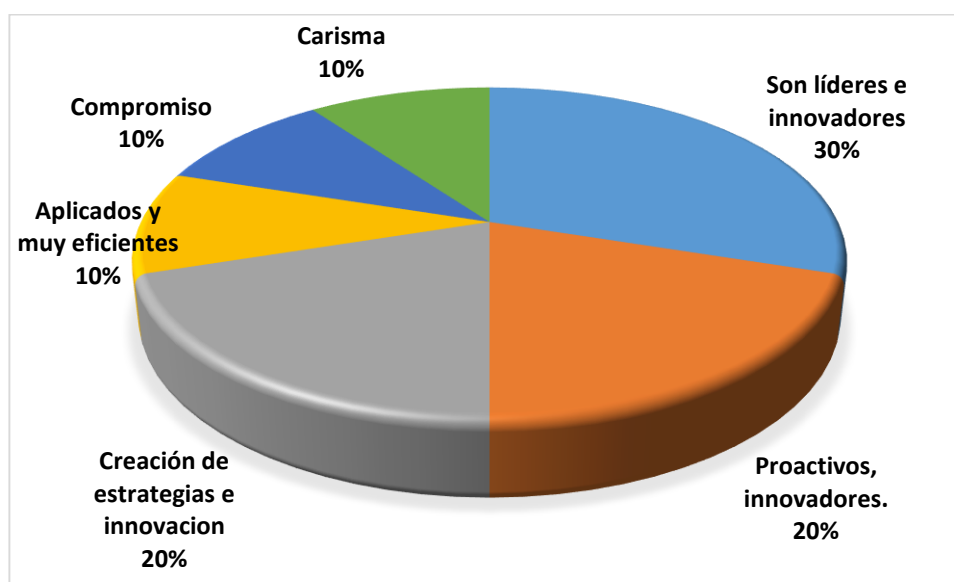
Fuente: Elaboración propia

Las recomendaciones dadas por los empleadores para el mejoramiento en el desempeño profesional de los graduados es variado, van desde un mayor esfuerzo o desarrollo de destrezas y habilidades para el trabajo en equipo, tener pensamiento de empresario y no empleado, manejar más los temas contables, todos estos cada uno con 20%, seguidos de mayor motivación, disciplina, enfoque en manejo de grupo y más prácticas empresariales que completan el restante 40%.

Tabla 59. Factores en que se destacan

<b>¿En qué se destacan los profesionales de administración de empresas de la Universidad de Cundinamarca?</b>	
Son líderes e innovadores	3
Proactivos, innovadores.	2
Creación de estrategias e innovación	2
Aplicados y muy eficientes	1
Compromiso	1
Carisma	1

Gráfica 59. Factores en que se destacan



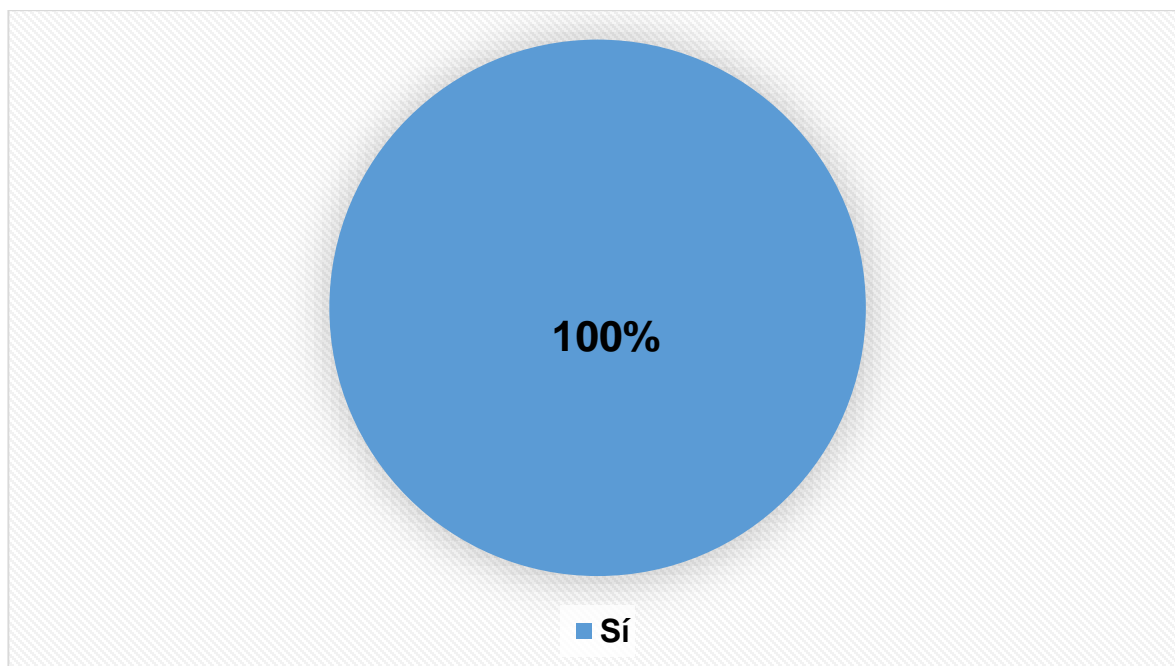
Fuente: Elaboración propia

El factor que más se destaca es la innovación sumada a elementos como el liderazgo, pro actividad, seguidos del ser eficientes, aplicados, comprometidos y tener carisma

Tabla 60. Contrataría más profesionales

<b>¿Si se pudiera contrataría más profesionales de administración de empresas de la Universidad de Cundinamarca?</b>	
Sí	10

Gráfica 60. Contrataría más profesionales



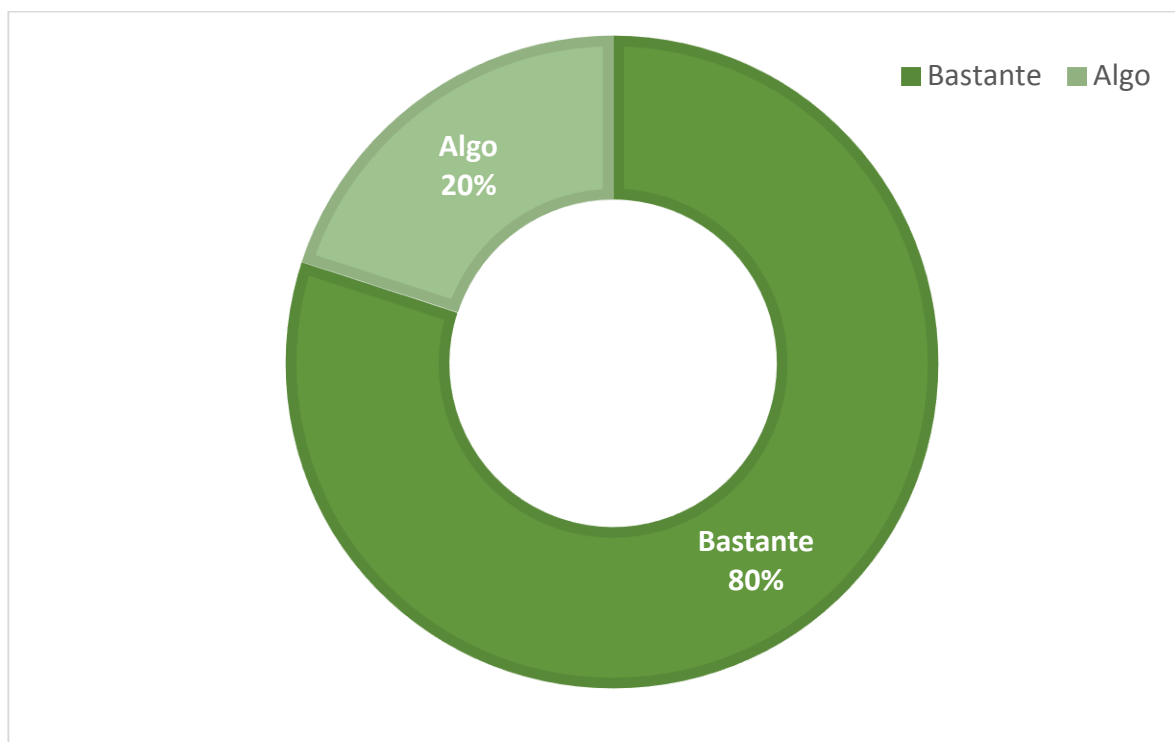
Fuente: Elaboración propia

El 100% de los empleadores consultados respondieron afirmativamente la pregunta relacionada con poder contratar más profesionales si fuera posible.

Tabla 61. Contribución a la productividad de la empresa

¿Han contribuido los profesionales de administración de empresas de la Universidad de Cundinamarca al crecimiento, productividad de la empresa que dirige?	
Bastante	8
Algo	2

Gráfica 61. Contribución a la productividad de la empresa



Fuente: Elaboración propia

Para los empleadores que gentilmente respondieron la encuesta el 80% señala como bastante la contribución a la competitividad de la empresa y 20% algo.

## 8.2 ANÁLISIS ACERCA DE LA VISIÓN DE LOS EMPLEADORES

Para el proceso de obtención de información de los empleadores fue algo difícil porque de acuerdo a los graduados que gentilmente colaboraron cuando se les pidió ayuda para entregar el instrumento a sus jefes algunos afirmaron que no se encontraban en la ciudad, otros no obtuvieron respuesta, manifiestan no tienen tiempo, en fin. Se logró entonces que 10 jefes lo hicieran.

A grandes rasgos los jefes o líderes de las organizaciones consultadas para obtener información acerca de cómo ven y/o evalúan el desempeño de los graduados objeto de estudio, se puede afirmar que dieron un buen concepto, calificándolos entre excelente y bueno. Se obtuvo respuesta de tres alcaldías municipales como son la de Melgar, Flandes y Girardot, es quizás la mayor fuente de empleo para estos profesionales en la región por el número de cargos administrativos con los que cuentan dichas instituciones, especialmente la de Girardot, las demás pertenecen al sector privado y corresponden a actividades de comercio y servicios.

Los cargos que se encuentran desempeñando los graduados son de nivel profesional en gran mayoría equivalente al 54% esto va ligado al hecho de ocupar cargos públicos en las municipalidades mencionadas, los demás son técnico y asistencial y se relaciona con ejercer funciones relacionadas con ventas.

Los empleadores manifiestan que requieren de graduados con mayores habilidades para el trabajo en equipo, tener pensamiento de empresario y no empleado, manejar más los temas contables, mayor motivación hacia su trabajo, disciplina, enfoque en manejo de grupo y más prácticas empresariales.

El factor que más se destaca en los graduados para su desempeño es la innovación sumada a elementos como el liderazgo, pro actividad, seguidos del ser eficientes,

aplicados, comprometidos y tener carisma. A lo largo del proceso de formación en algunos núcleos temáticos se insiste en tomar la iniciativa, ser propositivo, creativo, asumir la responsabilidad de las actividades con energía, disciplina y entusiasmo.

Es significativo el hecho de obtener respuesta positiva 100% de los empleadores consultados en la pregunta relacionada con poder contratar más profesionales si fuera posible, para abrir espacio a los futuros profesionales. De igual manera consideran que la contribución dada por los graduados a la empresa donde laboran es amplia.

## 9 CONCLUSIONES

La pregunta problema que se planteó para este estudio fue: ¿cuál es el nivel de ocupación y ubicación profesional de los graduados del programa administración de empresas, Universidad de Cundinamarca, seccional Girardot (2015-2019 IA)?, en primer lugar se tiene que el nivel de ocupación fue del 89%, su trabajo lo realizan en empresas de todos los tamaños, teniendo mayor representatividad la grande con 41%. El tipo de empresas son privadas 81%, pero realmente en las que más empleos están los graduados es en las públicas. Laboran en el área de mercadeo y ventas actualmente, servicios, talento humano, hotelería y turismo, contable y financiera.

El tiempo que tardaron para emplearse como profesionales los consultados va desde menos de un año con mayor participación equivalente al 62%. Frente a la ubicación ocupan cargos relacionados con manejo de personas tales como supervisor reflejada en 19%, jefe de área 16%, técnico 16%, Independiente 14%, directivo 11% al igual que auxiliar, secretario 8% y empresario 5%.

Teniendo en cuenta lo señalado en el marco de antecedentes donde algunos estudios como el de la Institución universitaria Colegio Mayor de Antioquia (2015) señala: “Las instituciones y organizaciones que proyecten estudios sobre el desempeño del graduado, comprenden que ese legado puede ser conocido a partir de dar respuesta a los siguientes interrogantes: ¿El perfil ocupacional del graduado es adecuado para las necesidades del entorno?” (Institución universitaria Colegio Mayor de Antioquia, 2015).

La primera pregunta acerca de si el perfil ocupacional del graduado es adecuado para las necesidades del entorno, los empleadores de los graduados consultados respondieron afirmativamente y calificaron entre excelente y buena la labor desempeñada, sin embargo hacen algunas recomendaciones para el mejoramiento en el desempeño profesional de los graduados, la cual es variada, van desde un



mayor esfuerzo o desarrollo de destrezas y habilidades para el trabajo en equipo, tener pensamiento de empresario y no empleado, manejar más los temas contables, mayor motivación, disciplina, enfoque en manejo de grupo y más prácticas empresariales.

Se conoció también el nivel de ocupación y si están desempeñándose en áreas de su profesión, los resultados muestran 54% en cargos de nivel profesional, los demás están a nivel asistencial, técnico y auxiliar.

La interacción Universidad - graduado permite la constante retroalimentación de necesidades, expectativas y satisfacción de las mismas por parte de la educación formal y de esta manera realizar ajustes y cambios al plan de estudios o a los contenidos de los núcleos temáticos de acuerdo a las necesidades de las organizaciones y del entorno.

Los empleadores encuestados, reconocen en algunos graduados la visión optimista asumida frente a diversas situaciones y la búsqueda de soluciones rápidas y acertadas en eventos inesperados. Por ello brindan a sus colaboradores un alto grado de confianza, lo que permite crear un entorno laboral positivo. Sin embargo en otros notan que les falta ser más propositivos y dinámicos.

## **10 RECOMENDACIONES**

Realizar una retroalimentación constante con los empresarios de la región donde los graduados se encuentran laborando y con aquellas que algún momento también puedan vincularlos, se trata de generar espacios donde se identifiquen las debilidades de los graduados en su desempeño laboral y se conozcan las expectativas que los empleadores tienen de los próximos profesionales. De esta manera la universidad a partir de este conocimiento diseñe e implemente estrategias de mejoramiento continuo y así hacer más competitivos a los graduados de Administración de Empresas.

Contar con la colaboración de parte de los empleadores es de vital importancia, para ello el programa de administración de empresas con el apoyo de la universidad debe generar espacios de acercamientos activos, dinámicos, atractivos a los empresarios no solo de la región sino del país y hasta del mundo.

Realizar actividades de sensibilización con estudiantes, graduados y empresarios para abrir una mayor participación y vinculación a este proceso tan importante que redunde en la calidad del programa y de las mismas organizaciones donde llegan a desempeñarse los graduados.

Se deben seguir realizando investigaciones de este tipo, en las cuales se profundice en temas donde no hay mucha información, como las razones por las cuales un graduado ha dejado de laborar en una empresa, debido a que probablemente la percepción del empleador actual sea positiva en la mayoría de los casos.

## 11 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Calle Palacio, J. M. (12 de 2013). *Condiciones de programa para otorgamiento y renovación de Registro calificado*. (SECAB-PUBLICACIONES, Ed.)  
doi:ISBN 978-958-691-559-5
- Consejo Nacional de Acreditación. (2005). *El sistema de educación superior de Colombia*. Recuperado el 12 de abril de 2019, de  
<https://www.cna.gov.co/1741/article-187279.html>
- Institución universitaria Colegio Mayor de Antioquia. (Noviembre de 2015). *Estudio incursión y trayectoria laboral*. Recuperado el 12 de abril de 2019, de  
[http://www.colmayor.edu.co/archivos/estudioinsercinytrayectorialab\\_as1fi.pdf](http://www.colmayor.edu.co/archivos/estudioinsercinytrayectorialab_as1fi.pdf)
- Arango Monroy Susana Margarita, Echenique Padilla Edwin Alberto, Universidad de Cartagena, Facultad de ciencias económicas, Programa de administración de empresas. Cartagena de Indias, 2014. Estudio del desempeño de los egresados del programa de Administración de empresas de la Universidad de Cartagena graduados en el periodo 2010-2013.
- Ministerio de Educación Nacional. Decreto 1075 de 2015. Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior.
- ESAN. 2015. 10 competencias que todo gerente debe tener. [En línea] 26 de mayo de 2015. <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2015/05/10-competencias-que-todo-gerente-debe-tener/>.
- Facultad de Ciencias Administrativas, Económicas y Contables, Universidad de Cundinamarca, Guía opción de Grado, 2017.
- 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).
- 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=>

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

Suarez Ángela, Sánchez Iván Mauricio. 2017. Percepción de los graduados sobre la calidad de la formación obtenida del programa administración de empresas de la Universidad Cundinamarca seccional Girardot 2012-2017. Girardot: s.n., 2017.

## 12 ANEXOS

### ANEXO A. ENCUESTA A GRADUADOS

#### EXPECTATIVAS Y OPINIONES DE LOS GRADUADOS ACERCA DE SU OCUPACIÓN Y DESEMPEÑO PROFESIONAL COMO ADMINISTRADORES 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 estar al tanto de su desempeño profesional, conocer su ocupación o no laboral y lo relacionado con funciones y desempeño.

#### NOMBRE Y APELLIDOS

---

Conteste 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. Género: Masculino \_\_\_ Femenino \_\_\_\_\_
2. Año en el que inició el programa: \_\_\_\_\_
3. Año en el que concluyó todos sus créditos académicos: \_\_\_\_\_
4. Año en que se graduó \_\_\_\_\_
5. ¿Realizó estudios posteriores al pregrado marque con una x

especialización	maestría	doctorado	idiomas	Otro cual	ninguno

6. ¿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 \_\_\_

7. Se encuentra trabajando actualmente: Si \_\_\_\_\_ no \_\_\_\_\_

8. Tipo de empresa en la que trabaja

Privada \_\_\_ pública \_\_\_ otra \_\_\_ cual \_\_\_\_\_

9. Tamaño de la empresa donde labora:

Famiempresa \_\_\_\_ Micro\_\_\_\_ Pequeña\_\_ Mediana\_\_\_\_ Grande\_\_\_\_

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) \_\_\_\_\_

10. ¿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\_\_\_\_\_

11. Requisitos de contratación:

\_\_Competencias laborales \_\_Título profesional \_\_Examen de Selección

\_\_Idioma extranjero \_\_Principios y valores \_\_Ninguno

\_\_Otros \_\_\_\_\_

12. 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:

13. Eficiencia para realizar las actividades laborales, en relación con su formación profesional usted se considera:

\_\_Muy eficiente \_\_Eficiente \_\_Poco eficiente \_\_Deficiente

14. ¿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

15. Ha tenido ascensos en su vida laboral: Si\_\_\_\_\_ no\_\_\_\_\_

16. 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				

17. ¿Considera que el plan de estudios de la carrera o pregrado, tal como usted lo conoció, debe ser actualizado, o renovado? \_\_Si \_\_No

18. ¿De las competencias (habilidades, conocimientos, actitudes y valores) adquiridas durante su carrera, cuáles han sido útiles y facilitando su desempeño profesional?

---

19. De acuerdo a su especialidad, ¿considera que deban incluirse otras materias electivas?

Si \_\_\_\_\_ no \_\_\_\_\_ cuáles: \_\_\_\_\_

20. ¿Cree usted que le hicieron falta algunas competencias dentro del plan de estudios para facilitar su desempeño en el trabajo? Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_  
Cuáles \_\_\_\_\_

21. Expectativas de desarrollo, superación profesional y de actualización

#### ACTUALIZACIÓN DE CONOCIMIENTOS:

22. Le gustaría tomar cursos de actualización en la universidad: \_\_\_si \_\_\_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:

23. Calidad de los docentes:

\_\_\_Excelente \_\_\_Muy buena \_\_\_Buena \_\_\_Mala

24. Plan de estudios:

\_\_\_Excelente \_\_\_Muy bueno \_\_\_Bueno \_\_\_Malo

25. Oportunidad de participar en proyectos de investigación y desarrollo:

\_\_\_Excelente \_\_\_Muy buena \_\_\_Buena \_\_\_Mala

26. Satisfacción con el entorno de estudio (infraestructura):

\_\_\_Excelente \_\_\_Muy Buena \_\_\_Buena \_\_\_Mala

27. 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

N o	COMPETENCIAS	ADQUIRIDAS EN 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		

## ANEXO B. ENCUESTA DIRIGIDA A EMPLEADORES

Este instrumento tiene como objetivo obtener información de la percepción de empleadores sobre las competencias generales que tienen los recién graduados de educación superior que contratan

Número de NIT de la empresa o número de cédula del representante legal

\_\_\_\_\_

Ciudad: \_\_\_\_\_ Razón social: \_\_\_\_\_

Sector económico: \_\_\_\_\_

Cargo que usted. Desempeña: \_\_\_\_\_

1. Cuántos egresados de la Universidad de Cundinamarca hay en su empresa:

\_\_\_\_\_

2. En qué nivel están? (auxiliar, técnico, profesional, directivo)

\_\_\_\_\_

3. Cómo califica el desempeño de profesionales de administración de empresas de la Universidad de Cundinamarca: Excelente \_\_\_ Bueno\_\_\_ Regular: \_\_\_ Deficiente\_\_\_ Malo\_\_\_

4. ¿En qué considera deben mejorar los profesionales de administración de empresas de la Universidad de Cundinamarca?

\_\_\_\_\_

5. ¿En qué se destacan los profesionales de administración de empresas de la Universidad de Cundinamarca?

\_\_\_\_\_

6. ¿Si se pudiera contrataría más profesionales de administración de empresas de la Universidad de Cundinamarca?. Sí\_\_\_ No\_\_\_

7. ¿Han contribuido los profesionales de administración de empresas de la Universidad de Cundinamarca al crecimiento, productividad de la empresa que dirige?

Bastante\_\_\_ Algo\_\_\_ Poco\_\_\_ Nada\_\_\_

MUCHAS GRACIAS